



SENA

Seguimiento a las Condiciones de Empleabilidad y Desempeño de los Egresados del SENA

**Egresados II semestre 2013 y I semestre 2014 Regional
Santander.**





ALFONSO PRADA GIL
DIRECTOR GENERAL SENA

IVÁN ERNESTO ROJAS BERNAL
DIRECTOR DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO CORPORATIVO

ALBERTO SERRANO SUAREZ
COORDINADOR GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA E INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL

DAVID HERNANDO SUÁREZ GUTIÉRREZ
DIRECTOR REGIONAL

EQUIPO TÉCNICO

JOSE GABRIEL SANMIGUEL CUBILLOS
WILMAN AMAYA LEÓN
JUAN CARLOS HERNÁNDEZ VEGA
LEONARDO HERNÁNDEZ SILVA
WILSON BASTOS DELGADO
CLAUDIA CELINA MARÍN ARIZA
ZAYDA MILENA GUALDRON MARTINEZ
OSCAR YESID CASTRO MENDOZA
ADRIANA BASTIDAS CALDERON
HAROLD FABIÁN RAMÍREZ VERA
JHON FREDY GARCÍA ROBAYO
WILINTONG TUNJANO HUERTAS



Resumen

El presente documento describe los resultados de la regional **Santander, en 23 programas de 192**, partiendo del censo de programas, y luego del proceso estadístico que garantiza la representatividad de los programas, con la consecución del número mínimo de egresados por programa que proveen la suficiente información. El documento tiene por propósito la retroalimentación de las regionales sobre las percepciones de lo más relevante de cada una de las preguntas realizadas, de tal manera de recoger en un solo documento las explicaciones desde las regionales, lo que contribuye a la comprensión de las particularidades de las 13 regionales.

El presente documento describe los resultados de la regional **Santander, en 23 programas de 192, (11.98 %)**, partiendo del censo de programas y luego del proceso estadístico que garantiza una muestra representativa por programa.

El documento tiene por propósito la retroalimentación de las regionales sobre las percepciones de lo más relevante de cada una de las preguntas realizadas, de tal manera de recoger en un solo documento las explicaciones desde las regionales, lo que contribuye a la comprensión de las particularidades de las 13 regionales.



Contenido

Resumen	2
Índice de tablas	4
Índice de Ilustraciones	6
Introducción	7
Objetivos	8
Objetivos específicos	8
Alcance	8
Antecedentes	11
Marco conceptual	13
Metodología	16
Diseño de muestra	16
Unidad de muestreo.....	17
Unidad informante	19
Unidad de observación.....	20
Ejecución	20
Interpretación coeficiente de variación	22
Índice de pertinencia	43
Índice de desempeño	45
Índice de empleabilidad	47
Bibliografía.....	50



Índice de tablas

Tabla 1 Resultado del proceso de campo, actualización, encuesta y procesamiento.	9
Tabla 2 Género	23
Tabla 3 Etnia	23
Tabla 4 Estado civil	23
Tabla 5 Estrato	24
Tabla 6 Sisben	24
Tabla 7 Nivel académico	25
Tabla 8 Nivel académico (madre)	26
Tabla 9 Nivel académico (padre)	27
Tabla 10 Por qué escogió el SENA como institución para formarse	28
Tabla 11 Por qué escogió este programa para formarse	29
Tabla 12 Formación adquirida en el SENA era la que usted esperaba recibir	29
Tabla 13 Satisfecho con la formación recibida en el SENA	30
Tabla 14 Modalidades realizo su práctica empresarial	30
Tabla 15 Momento en que se tituló en el SENA ha estado interesado en buscar empleo	31
Tabla 16 Luego de la titulación usted ha trabajado como	31
Tabla 17 Toda su formación recibida hasta ahora, considera que la del SENA, es la más importante que ha recibido para su desempeño laboral	32
Tabla 18 Formación adquirida en el SENA fue la necesaria para el desempeño de su trabajo	32
Tabla 19 Actualmente cual es el estrato de la vivienda donde habita	32
Tabla 20 Sisben actual	33
Tabla 21 Estado civil (actual)	34
Tabla 22 Nivel de educación posterior a la titulación cursó o se encuentra cursando	34



Tabla 23 Usted ha creado empresa	35
Tabla 24 Exponer las ideas por medios escritos	36
Tabla 25 Comunicar oralmente con claridad	36
Tabla 26 Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales	37
Tabla 27 Adaptarse a los cambios	37
Tabla 28 Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	38
Tabla 29 Identificar, plantear y resolver problemas	38
Tabla 30 Planificar y utilizar el tiempo de mejor forma	39
Tabla 31 Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	39
Tabla 32 Ser capaz de asumir riesgos^a	39
Tabla 33 Identificar oportunidades y leer oportunidades del entorno	40
Tabla 34 Trabajo actual (o último trabajo) que tanto se parecen las labores realizadas con respecto a la formación adquirida en el programa titulado en el SENA	40
Tabla 35 Trabajo actual (o último trabajo) que tanto se parecen los ambientes laborales con respecto al ambiente de formación titulado en el SENA	41
Tabla 36 Trabajo actual (o último trabajo) usó todo lo que aprendió en la formación titulado en el SENA	41
Tabla 37 Trabajo lo desempeña (o lo desempeñó) en el mismo municipio donde recibió la formación en el SENA	42
Tabla 38 Pertinencia	44
Tabla 39 Calificación de los componentes de desempeño	46
Tabla 40 Índice de desempeño.	46
Tabla 41 Índice de empleabilidad.	48
Tabla 42 Indicadores por programa	49



Índice de Ilustraciones

Ilustración 1 Modelo del proceso estadístico para el seguimiento a los egresados del SENA.	13
Ilustración 2 Modelo de medición del seguimiento a egresados SENA.	14
Ilustración 3 Distribución espacial de la población.	18
Ilustración 4 Canales de contacto para la actualización de datos.	21
Ilustración 5 Operativo de campo para aplicación de encuesta del seguimiento a egresados del SENA.....	22



Introducción

El estudio *Seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral de los egresados del SENA*, es una estrategia institucional del SENA tendiente a acopiar y analizar información, que permita establecer el estado y evolución de los egresados en su vida laboral, con el objetivo de identificar y formular políticas de formación para el trabajo, encaminadas a ofrecer programas pertinentes que contribuyan a: mejorar la inserción laboral, mantener empleos en condiciones dignas, alcanzar correspondencia entre la formación y el trabajo, promover el buen desempeño laboral y propiciar el ascenso social y bienestar del egresado.

La investigación es de trascendental importancia para el SENA, por cuanto permitirá a la alta dirección y personal técnico de la institución, conocer periódicamente el desarrollo y logro profesional que alcance el egresado, de acuerdo a la adquisición de competencias establecidas en la formación. (1)

La necesidad de conocer y entender las relaciones de las características de los egresados, asociados a los programas de formación, son los pilares ideales para la toma de decisiones y desarrollos en el SENA, más allá de la administración, concibiendo una herramienta institucional, que con la apropiación de las técnicas más adecuadas y pertinentes, como lo son los desarrollos estadísticos, convergen en una operación estadística, idealmente de forma recurrente y continua.

La población sobre la que se aborda el presente documento presenta unas particularidades intrínsecas al tipo de formación recibido (titulada), al igual que la función y población para la que SENA desarrolla el portafolio de servicios, argumento que plantea de forma sucinta que las posibles poblaciones pertinentes para un paragón son reducidas dentro de Colombia.

Por lo anterior se somete al lector que la manera apta para la observación y evaluación de los egresados, son los mismos egresados, a través del tiempo, que gesta un estudio longitudinal de esta población, principio que se establece en el desarrollo de la operación estadística de estudio longitudinal. Este carácter longitudinal se desarrolla de manera amplia en el documento de diseño de muestra de esta operación.

Se enmarca entonces este conjunto de resultados como la primera implementación de una operación estadística, que tiene objetivos particulares definidos y concertados en esta línea de comparación de la operación.



Objetivos

Diseñar e implementar un sistema de seguimiento a egresados SENA, que permita evaluar los efectos de la formación profesional sobre las condiciones de empleabilidad de los egresados de la institución, indagar sobre su desempeño laboral y la pertinencia de la formación recibida, de tal forma que se puedan identificar objetos y campos de mejoramiento institucional.

Objetivos específicos

Describir los perfiles de los egresados asociados a la empleabilidad, desempeño y pertinencia de los programas de formación profesional y su satisfacción con la formación, servicios e infraestructura del SENA.

Identificar las condiciones de empleabilidad, antes, durante y después del último programa de formación profesional (titulada) cursado en el SENA.

Identificar las condiciones de desempeño, después del último programa de formación profesional cursado en el SENA.

Identificar las condiciones de pertinencia del último programa de formación profesional cursado en el SENA.

Alcance

Dado el diseño de muestra descrito en el documento “Diseño de muestra de seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño de los egresados del SENA” se extraen los siguientes apartes de forma literal, los que definen por población objetivo: el conjunto de egresados certificados del SENA de cada programa, conformado por todas las personas que han cursado y culminado alguno de los programas de formación y que tienen una acreditación mediante una certificación o titulación otorgada por el SENA, a partir del año 2013 segundo semestre y primer semestre 2014, en alguno de los siguientes niveles de formación: técnico, especialización técnica, técnica profesional, tecnológica y especialización tecnológica.

Se define la población de encuesta como el conjunto de egresados certificados que forman parte de la población objetivo y que están registrados en el Sistema de Información SOFIA Plus. No incluye aquellas personas que a pesar de haber culminado su formación, se encuentran en el sistema de Gestión de Centros y sus registros administrativos aún no han sido migrados al sistema SOFIA Plus o registros que no poseen fecha de certificación en esta base de datos (). Se plantea línea base con la información de las 13 regionales coincidentes con las encuestas nacionales de DANE.



Para el diseño de muestra planteado, se calcula para cada uno de los programas dentro de las regionales según el número de egresados en el periodo junio 2013 a junio 2014, un tamaño de muestra con un 95% de confianza y 5% de error sobre la variable trabajo actual, dada la base de datos SOFIA, este tamaño de muestra se aumenta el del 16% al 20%, redondeando al valor superior los decimales asociados al valor de por encima de la muestra, estos tamaños de muestra para la población estudio se muestran en n en el anexo1.

Para la operación estadística se realizó un proceso de actualización de datos de un conjunto de egresados seleccionados de manera aleatoria (coordinado negativo) con el tamaño de muestra establecido, a quienes se verificó y actualizó la información por varios canales de comunicación (2), garantizando la posibilidad de contactar a los egresados para la aplicación del instrumento de captura.

En este paso se continuaron con los programas que alcanzaban el umbral en el número de egresados para el tamaño definido, de tal manera, que los programas y sus egresados asociados que no contaron con el número mínimo no entrarían en el análisis de la información, descartando un número importante de egresados y programas.

La población sobre la que se realiza el primer paso, aplicación de la encuesta, requiere de este valor como mínimo, por lo que otro conjunto es tamizado en este paso, y finalmente las encuestas con información válida son consideradas para ser incluidas en el análisis, y cada una de estas encuestas representa un conjunto de egresados dentro de los programas.

Por lo anterior los resultados son estadísticamente representativos de los programas por regional que cuentan con el conjunto de encuestas con una proporción de muestra superior a 45% de lo planeado y un número de encuestas válidas igual o superior al 20% del total de egresados en cada programa.

Tabla 1 Resultado del proceso de campo, actualización, encuesta y procesamiento.

REGIONAL	POBLACIÓN			MUESTRA	ACTUALIZACIÓN		ENCUESTAS EFECTIVAS REPRESENTATIVAS		
	CENTRO	PROGRAMAS	EGRESADOS		EGRESADOS	PROGRAMAS	EGRESADOS	PROGRAMAS	REPRESENTADOS
ANTIOQUIA	15	313	29.606	7.616	2488	62	66	8	183
DISTRITO CAPITAL	15	242	31.384	6.966	1052	37	144	18	404
VALLE	10	221	20.722	5.086	1395	40	259	29	676
SANTANDER	8	192	13.908	4.254	1543	51	255	23	691
ATLÁNTICO	4	168	10.875	3.387	906	46	226	33	569
NORTE DE SANTANDER	2	130	9.905	2.693	2552	110	189	34	470
CALDAS	5	126	5.860	2.583	213	10	15	3	43
TOLIMA	3	130	7.230	2.487	101	7	30	5	63
META	2	123	5.945	2.229	518	27	111	19	243
BOLÍVAR	4	130	5.972	2.180	995	53	363	40	1053
RISARALDA	3	107	5.963	2.150	208	13	59	10	147
NARIÑO	3	118	4.778	1.952	760	46	173	24	451
CÓRDOBA	2	94	2.725	1.303	816	54	170	26	423
TOTAL	76	2.094	154.873	44.886	13.547	556	2.060	272	5.416

Fuente: propia

Cálculos: propios



De esta forma del proceso retrospectivo para el operativo de campo se tiene una representatividad estadística de 272 programas de 2.094 en las 13 regionales, de acuerdo al plan de trabajo, el que fue socializado y validado en las regionales, de las 4.502 encuestas diligenciadas en total.

El tamaño final de la representatividad puede ser motivo de discusión, pero se enmarca dentro de una muestra representativa por programa con parámetros de confianza y márgenes de error, que requieren de la calidad, consistencia y suficiencia que permite realizar inferencias sobre la población, y como en este caso la pérdida de individuos dentro de las diferentes etapas ocasionó la disminución del número de programas a ser representados, que en términos generales se significan el 13 % del total de programas en las 13 regionales.

La forma de captura de la información consignada en las encuestas fue digitada en un instrumento realizado por la oficina de sistemas de la dirección general, la cual presenta oportunidades de mejora dado el corto tiempo en el que fue desarrollado, y la necesidad de contar con dos tablas, una para las condiciones de los egresados y otra tabla con la información relacionada con las experiencias laborales. Para este desarrollo se contó con una sola tabla y máximo siete experiencias laborales, situación que podría afectar las estimaciones de los índices de empleabilidad.



Antecedentes

Los antecedentes sobre Seguimiento a Egresados en el SENA, tienen menos de diez (10) años; pero los Estudios de Empleadores, prácticamente no tienen antecedentes, aunque hay que mencionar, que en algunas regionales se han realizado estudios exploratorios sobre seguimiento a egresados y reuniones con empresarios para conocer sus demandas y las habilidades que requieren de nuestros egresados; estos ejercicios se han organizado de manera aislada y sin ningún mecanismo que permita su continuidad.

A manera de resumen, a continuación se comentan los trabajos realizados en el SENA, relacionados con el Seguimiento a Egresados.

La Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo del SENA, a través de encuestas por muestreo, aplicadas de forma personal, telefónicamente y medios electrónicos, realizó seguimiento a egresados de Formación titulada entre el 2006 y 2009 y a egresados de Complementaria, del 2009.

El objetivo principal de la investigación, era establecer las condiciones de empleabilidad del egresado y la pertinencia entre el desempeño laboral y el aprendizaje recibido. La investigación abarcó las principales regionales: Antioquia, Atlántico, Bogotá-Cundinamarca, Santander y Valle.

El Observatorio Laboral y Ocupacional, del SENA viene realizando seguimiento a los egresados de formación titulada técnicos, técnicos profesionales y tecnólogos de los años 2009 al primer semestre del 2011, con el objetivo de identificar si se han vinculado laboralmente y/o han continuado su formación.

La metodología utilizada es a través de cruces de bases de datos de los egresados certificados con:

La base de datos de aportes parafiscales

La base de colocados del Servicio Público de Empleo

La base de datos del Ministerio de Educación para detectar la continuidad en la formación.

Y está pendiente el cruce con la planilla única y RUAF del Ministerio de Salud.

Las variables utilizadas para los cruces son: tipo de identificación, número de cedula, primer apellido, segundo apellido, primer nombre y segundo nombre, fecha de nacimiento.

Con base a los cruces se analiza los siguientes indicadores: Egresados certificados colocados por género, edad, salario, nivel de formación, estrato socioeconómico, actividad económica, ocupación, regional entre otros.



Punto de contacto; La Dirección de Formación Profesional del SENA, a través del proyecto Punto de Contacto Egresados, complementa las acciones realizadas en la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo y en el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA.

Las acciones de este proyecto están soportadas con monitores aprendices distribuidos a nivel Nacional, para adelantar entre otras tareas, la actualización de la base de datos de egresados. (3)

Referente importante sobre el concepto de empleabilidad recae en la necesidad sentida de conocer y asociar las condiciones que se relacionan con la consecución de un empleo, mantenerlo y progresar dentro de la vida laboral, concepto de se esboza en los documentos de la OIT, del que la mayoría de los documentos refieren al tiempo que se utiliza en emplearse, sin tener en cuenta las condiciones que transcurren entre el cambio y el tipo de empleo. Este referente se desarrolla asociado al paradigma educativo, relacionado con la educación universitaria. (4)

La empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas del individuo, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, se relaciona con actitudes y cualidades son propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera. La OIT (2000) identifica en la empleabilidad un nexo tanto conceptual como práctico con el empleo. “ Ella abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”, es también la capacidad de hacer “transiciones” entre trabajos y roles dentro de la misma organización para satisfacer nuevos requerimientos laborales o desarrollo de la carrera. La habilidad para obtener el primer empleo y la comprensión del mundo del trabajo se establecen en el sistema de educación. (5)

El desempeño de un individuo se evalúa contemplando aspectos intrínsecos y extrínsecos de cada individuo, donde las condiciones del medio en donde desarrolla sus actividades pueden ser determinantes en el desarrollo de sus competencias



Marco conceptual

Dentro de una operación estadística se definió el proceso con 5 pasos, planeación, diseño, ejecución, análisis y difusión, estos pasos se realizarán de forma recurrente dada la dinámica de los egresados el proceso de planeación debe ser consistente con estos cambios y ajustarse a las condiciones del ambiente, retroalimentándose de la ejecución de la fase anterior, la puede identificar oportunidades de mejora tanto dentro del proceso como para la siguientes aplicaciones.

Ilustración 1 Modelo del proceso estadístico para el seguimiento a los egresados del SENA.



Fuente: grupo de planeación estratégica e inteligencia organizacional.

En la planeación se identificaron las necesidades regionales y generales con las que se formulan las directrices, que se armonicen con el objetivo general de realizar el seguimiento a la empleabilidad a los egresados del SENA de los programas titulados.

El diseño marcó la estrategia de muestreo a ser implementada, la que determina el alcance de los análisis y la representatividad estadística con la que se leerán los resultados de la ejecución del proceso de la que se cuenta con el documento que describe y define el plan de muestreo que se siguió en esta operación.

El paso de ejecución en la primera implementación del proceso se ejecutó en 13 regionales, de las 32 posibles, con el fin de poder contrastar los resultados con las encuestas continuas generadas en

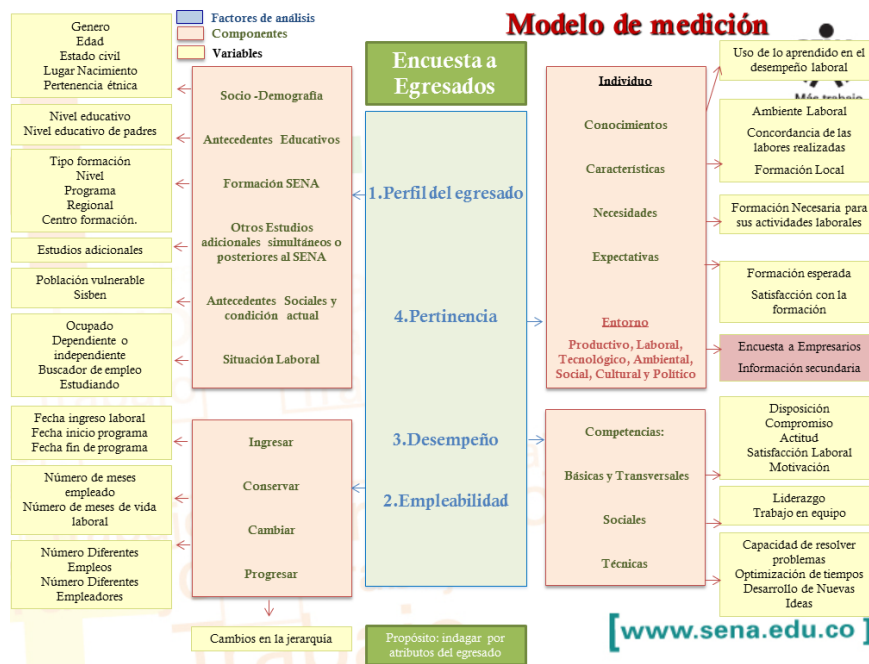


Colombia y de representación en estos departamentos, de tal manera que en la segunda parte del paso de implementación en la que se consultan los empresarios y/o empresas en la que se emplean actualmente los egresados.

Con los datos de la encuesta se realizarán los análisis para la implementación de los indicadores, como el establecimiento de una línea de base, y de ser necesarios los ajustes a los indicadores.

Dentro de la información plateada en el paso de diseño se establecieron 4 factores de análisis; perfil del egresado, empleabilidad, desempeño y pertinencia. En cada uno de los factores se establecen de acuerdo a la consulta con expertos y la bibliografía disponible.

Ilustración 2 Modelo de medición del seguimiento a egresados SENA.



Fuente: grupo de planeación estratégica e inteligencia organizacional.

El perfil del egresado refiere a esas condiciones el individuo que contempla componentes como el socio demográfico, que contiene las variables: género, edad, estado civil, lugar de nacimiento y etnia. El componente de los antecedentes educativos, formación SENA, otros estudios adicionales, condiciones social y por último componente la situación laboral. Con estos componentes se conformaron los grupos que menor variabilidad presentan entre los individuos de estas clases, y mayor diferencia existe entre los diferentes grupos, de esta manera los datos se agrupan de manera intrínseca en clases, donde esta configuración de las categorías de los variables definen el perfil correspondiente a cada clase.



El índice de empleabilidad se construyó con los componentes definidos en la definición de la organización internacional de trabajo de la recomendación 195 en el párrafo 2, la que propone como componentes básicos las condiciones de ingresar, conservar, cambiar y progresar en el trabajo. Este componente se refiere a características del individuo en cada uno de los empleos, por lo que se ausculto por el total de los empleos, las fechas de ingreso, el tiempo dedicado al trabajo, el valor de los ingresos y el tipo de relación laboral con lo que se califican estos aspectos para la construcción del índice de empleabilidad, este indicador se calcula sobre las personas que afirman trabajar bien sea como empleados o emprendedores, o en su defecto estar buscando trabajo.

De manera similar se construyó el índice de desempeño, con los componentes de las competencias básicas y transversales, sociales y técnicas, las cuales dependen de haber tenido experiencia laboral. Este componente deberá ser completado con la información que suministre el empleador en la segunda etapa de campo, en la que se recogerán datos a las personas que han sido los jefes de manera directa.

La pertinencia de la formación recibida evaluada como una doble pertinencia, del individuo y del entorno se valora con información del individuo y del ambiente en el que se desarrolla la actividad laboral, de tal forma que se verifica si las condiciones son adecuadas para el desarrollo de los programas de formación a través del egresado.



Metodología

La operación estadística contempla dentro de la planeación el proceso de cálculo de muestra, que es el pilar fundamental para marcar el derrotero para el análisis y el alcance estadístico, de esta forma, se aplica la encuesta al conjunto de egresados de los que se garantiza algún canal de comunicación en el que sea factible la aplicación del instrumento, situación que disminuye el número de programas de los que se podrá hacer la inferencia.

El instrumento diseñado para esta operación considera 60 variables básicas y 17 variables para cada empleo, por lo que no es viable hacer una aplicación por un canal diferente al presencial, de esta manera se construyó una encuesta estructurada, donde cada una de las preguntas cumple un objetivo de análisis previamente revisado, verificando que cada uno de los objetivos las preguntas necesarias para cumplirse en términos de recolección de datos, llamando este proceso de concordancia de los objetivos con las preguntas, lo que resulta de un ejercicio exhausto de verificación conceptual, obteniéndose un plan de análisis de los datos previo a la aplicación del instrumento, que afianza los motivos de selección de las categorías y escala de las preguntas realizadas en el proceso de planeación.

De esta manera se describe a continuación el resultado del muestreo implementado.

Diseño de muestra

Evaluated varios escenarios en donde el objetivo fue madurando con la observación de las bases de datos disponibles (SOFIA) con la intención de obtener un diseño óptimo y que permitiera realizar el seguimiento a los egresados con un nivel de desagregación por programa, se exploró diseños en los que se agrupaban los niveles de formación, los centros y los programas, obteniendo menores tamaños en la muestra, pero no representatividad deseada.

Otro diseño de muestra explorado contemplaba el total de las regionales y todos los programas, con un operativo de campo que superaba 44 mil encuestas, implicando un esfuerzo amplio para la primera aplicación, considerando una observación retrospectiva con pérdidas de muestra. Finalmente se consideró la muestra propuesta en 13 regionales con representatividad por programa y dos etapas previas a la implementación.



Unidad de muestreo

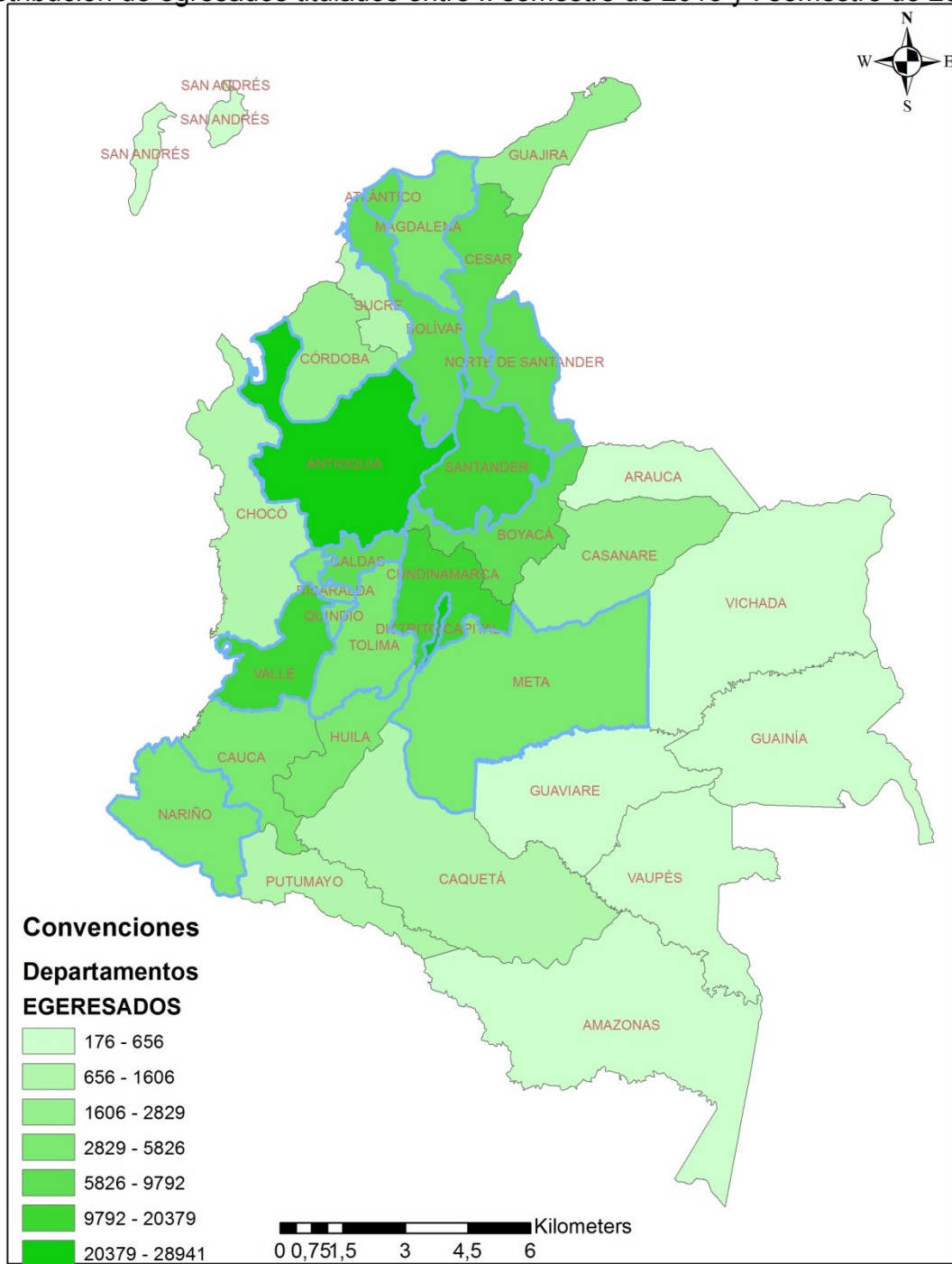
La unidad de muestreo del estudio de seguimiento a la empleabilidad de los egresados, corresponde a los programas de los que cuentan con egresados entre el segundo semestre de 2013 y primer semestre de 2014, que incluyen la persona que cumple las condiciones de ser egresado con titulación en alguno de los niveles de formación: auxiliar, operario, técnico, técnico profesional, especialización técnica, tecnólogo y especialización tecnológica.

El análisis de la distribución espacial recogió las 13 regionales que concentraban mayor número de egresados en el periodo.



Ilustración 3 Distribución espacial de la población.

Distribución de egresados titulados entre II semestre de 2013 y I semestre de 2014



Fuente: propia
Cálculos: propios



Unidad informante

Para el estudio se requiere de dos unidades informantes dependiendo del tipo de información:

- 1) El *egresado* del SENA: Primera unidad informante del estudio, debe ser la persona con titulación en II-2013 y I-2014 en alguno de los niveles de formación: auxiliar, operario, técnico, técnico profesional, especialización técnica, tecnólogo y especialización tecnológica, quien reporta la información sobre los antecedentes educativos, trayectoria laboral, emprendimiento, condición laboral actual, percepción de desempeño y opiniones sobre la formación recibida.
- 2) El *empleador del egresado*: Segunda unidad informante, corresponde con el empleador, supervisor o jefe inmediato del egresado SENA en el trabajo actual o en el último trabajo que haya tenido. Los datos que se acopien hacen referencia a la evaluación del desempeño del egresado con respecto a competencias básicas y técnicas en su trabajo. Para que sea un informante idóneo debe ser una persona que tenga buen conocimiento del desempeño laboral del egresado.

Hay situaciones específicas donde no habrá este tipo de informante: el egresado es un emprendedor o independiente que trabaja por cuenta propia, es decir, la persona después de egresar del SENA no ha estado empleado, bien sea como asalariado o independiente por contrato de prestación de servicios o en alguna actividad subordinada formal o informalmente.



Unidad de observación

La unidad de observación del estudio, es el egresado del SENA con titulación en II-2013 y I-2014 en alguno de los niveles de formación: auxiliar, operario, técnico, técnico profesional, especialización técnica, tecnólogo y especialización tecnológica. La identificación de la unidad de observación se basa el ID asignado que parte del número de identificación y los datos que se acopien hacen referencia a las características, condiciones, expectativas y opiniones de la persona, independientemente de su ubicación, área de formación, estado laboral, nivel ocupacional, etc.

La unidad de observación no coincide en este caso con la unidad de análisis sobre la cual se elaboran estadísticas y extraen conclusiones.

Ejecución

El primer paso del operativo consistió en la actualización de las bases de datos con el propósito de contar con un canal de comunicación reciente, que verifique la existencia del egresado y la ubicación de este, al igual que la actualización del lugar de residencia o trabajo, para así ubicar el lugar en donde se aplicaría el instrumento de forma presencial. El costo de este paso previo disminuye el número de posibles encuestados, al no tener respuesta o no encontrar al egresado, de la misma manera que disminuye los costos y permite evaluar si continuar con la operación o no.

Con la elaboración de una base de datos en la herramienta Access, protocolos de comunicación se usó de la base de datos, en la muestra seleccionada para cada regional, se envió a cada uno de los directores de las regionales con la documentación completa para este primer paso. Para este mecanismo de actualización se sugirieron varias estrategias de comunicación las que se resumen a continuación.



Ilustración 4 Canales de contacto para la actualización de datos.



Fuente: grupo de planeación estratégica e inteligencia organizacional.

Con los egresados de posible contacto se estudia el alcance de la representatividad estadística comparándola con el tamaño mínimo requerido, dejando para la aplicación de la encuesta solo los programas que tienen un tamaño adecuado.

Se realizaron manuales de campo para establecer un protocolo estándar de como contactar el encuestado y concertar el lugar y la cita de la encuesta, de la misma manera que la hoja en la que se consignó esta información, que con estos datos se conformaron los ruterios para distribuir el trabajo de campo, contemplando que se podía presentar que los egresados no se encontrarán en la zona de influencia de los centros, lo que se denominó movilidad, y para estos egresados se estableció que se delegaría al centro de influencia de esta zona la misión de contactar al egresado y aplicar la encuesta.

Con los tamaños de muestra establecidos y la representación calculada se decidió continuar con el operativo de campo. En esta etapa del operativo el canal de comunicación determinado por el egresado se convierte en el medio para hacer contacto, que por el poco espacio de tiempo transcurrido entre una y otra operación se esperaba que el dato de contacto fuera todavía útil.

Para establecer la fecha y el lugar al cual se desplazarían los encuestadores para aplicar el instrumento, se continuó con los siguientes pasos:



Ilustración 5 Operativo de campo para aplicación de encuesta del seguimiento a egresados del SENA



Fuente: grupo de planeación estratégica e inteligencia organizacional.

De esta manera se concluyó con la aplicación del instrumento obteniendo las encuestas en medio físico, a pesar de haber contado con una aplicación diseñada para ser ejecutada en tablas, la cual fue desarrollada por el centro de tecnología en Santander, el no uso de la tabla en general fue por motivos de seguridad y la desconfianza en la tecnología, este evento permitió la verificación de la digitación dado que se verificó el proceso de digitación.

Con la base de datos consolidada se realiza la estimación de suficiencia de los programas y se llega a tener muestra suficiente para 272 programas, lo que implicó un 13% del total de los programas existentes en estas 13 regionales para el periodo de observación.

Interpretación coeficiente de variación

Las estimaciones calculadas en este documento se acompañan de un valor llamado coeficiente de variación (CV), el cual es una calificación que permite a los usuarios evaluar la calidad estadística de estas estimaciones. Para la muestra SENA se considera que una estimación con un coeficiente de variación: si el valor del coeficiente de variación es menor que 0,05, la estimación es buena, si se encuentra entre 0,05 y 0,10 es aceptable, y si se encuentra entre 0,10 y 0,15 es de baja precisión. Pese a que existen valores de CV de algunas de las desagregaciones de la información presentada en esta encuesta son superiores a 0,15, la información se presenta ya que el intervalo de confianza que se construye con una confiabilidad del 95% para estos parámetros es útil a los usuarios, debido a que los parámetros estudiados en algunos casos tienen poca frecuencia de ocurrencia en el universo de estudio; sin embargo, la información debe ser manejada con mucha precaución. Para



aquellas estimaciones que su CV es superior a 0,10, se recomienda al usuario generar un intervalo de confianza correspondiente y tener así un mejor criterio para utilizar la información (6).

Tabla 2 Género

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Femenino	482.552	.056
	Masculino	208.448	.100
	Total	691.000	.037
% del total	Femenino	69.8%	.041
	Masculino	30.2%	.095
	Total	100.0%	.000

Tabla 3 Etnia

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	No se auto reconoce	691.000	.037
	Total	691.000	.037
% del total	No se auto reconoce	100.0%	.000
	Total	100.0%	.000

Tabla 4 Estado civil

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Casado(a)	57.250	.205
	Ns/nr	4.450	1.000
	Separado(a) o divorciado(a)	14.488	.466
	Soltero(a)	553.947	.048
	Unión libre	60.866	.220
	Total	691.000	.037
% del total	Casado(a)	8.3%	.201
	Ns/nr	.6%	.996
	Separado(a) o divorciado(a)	2.1%	.466
	Soltero(a)	80.2%	.032
	Unión libre	8.8%	.216
	Total	100.0%	.000



Tabla 5 Estrato

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	Estrato 1	135.923	.135
	Estrato 2	303.436	.087
	Estrato 3	205.121	.108
	Estrato 4	36.753	.283
	Estrato 5	2.000	1.000
	Estrato 6	6.313	.799
	Ns/nr	1.455	1.000
	Total	691.000	.037
% del total	Estrato 1	19.7%	.131
	Estrato 2	43.9%	.077
	Estrato 3	29.7%	.100
	Estrato 4	5.3%	.282
	Estrato 5	.3%	.999
	Estrato 6	.9%	.799
	Ns/nr	.2%	.999
	Total	100.0%	.000

Tabla 6 Sisben

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	No tenia	218.697	.100
	Ns/nr	34.117	.282
	Sisben 1	251.722	.093
	Sisben 2	164.869	.126
	Sisben 3	17.234	.427
	Sisben 4	2.235	1.000
	Sisben 6	2.125	1.000
	Total	691.000	.037
% del total	No tenia	31.6%	.095
	Ns/nr	4.9%	.279
	Sisben 1	36.4%	.086
	Sisben 2	23.9%	.119
	Sisben 3	2.5%	.422
	Sisben 4	.3%	.999
	Sisben 6	.3%	.999
	Total	100.0%	.000



Tabla 7 Nivel académico

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Básica primaria	3.235	.757
	Básica secundaria	134.864	.136
	Especialización profesional	8.197	.432
	Media académica	274.128	.087
	Media técnica	124.029	.144
	Otro	7.882	.570
	Profesional / universitario	39.834	.170
	Técnica profesional	63.447	.219
	Tecnología	35.382	.261
	Total	691.000	.037
% del total	Básica primaria	.5%	.756
	Básica secundaria	19.5%	.129
	Especialización profesional	1.2%	.432
	Media académica	39.7%	.079
	Media técnica	17.9%	.135
	Otro	1.1%	.571
	Profesional / universitario	5.8%	.170
	Técnica profesional	9.2%	.216
	Tecnología	5.1%	.262
	Total	100.0%	.000



Tabla 8 Nivel académico (madre)

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	Básica primaria	329.115	.081
	Básica secundaria	105.483	.165
	Maestría	1.000	1.000
	Media académica	133.294	.136
	Media técnica	1.917	1.000
	Ninguno	39.585	.269
	Ns/nr	5.500	.587
	Profesional / universitario	56.849	.223
	Técnica profesional	9.591	.506
	Tecnología	8.667	.503
	Total	691.000	.037
% del total	Básica primaria	47.6%	.071
	Básica secundaria	15.3%	.160
	Maestría	.1%	1.000
	Media académica	19.3%	.133
	Media técnica	.3%	1.001
	Ninguno	5.7%	.265
	Ns/nr	.8%	.585
	Profesional / universitario	8.2%	.222
	Técnica profesional	1.4%	.506
	Tecnología	1.3%	.501
	Total	100.0%	.000



Tabla 9 Nivel académico (padre)

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Básica primaria	348.393	.081
	Básica secundaria	98.662	.170
	Maestría	2.750	1.000
	Media académica	99.876	.159
	Media técnica	11.045	.553
	Ninguno	39.939	.289
	Ns/nr	35.404	.286
	Profesional / universitario	36.853	.272
	Técnica profesional	7.143	.645
	Tecnología	10.934	.554
	Total	691.000	.037
% del total	Básica primaria	50.4%	.068
	Básica secundaria	14.3%	.164
	Maestría	.4%	.998
	Media académica	14.5%	.157
	Media técnica	1.6%	.555
	Ninguno	5.8%	.286
	Ns/nr	5.1%	.285
	Profesional / universitario	5.3%	.273
	Técnica profesional	1.0%	.647
	Tecnología	1.6%	.554
	Total	100.0%	.000



Tabla 10 Por qué escogió el SENA como institución para formarse

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Aumentar las opciones de cambiar de empleo	128.465	.147
	Otra	126.254	.117
	Por el reconocimiento que tiene la institución	282.793	.086
	Por la gratuidad de la formación	111.661	.169
	Por no tener otra opción	16.375	.441
	Por recomendación de la empresa	14.351	.467
	Por recomendación de otras personas	11.101	.524
	Total	691.000	.037
% del total	Aumentar las opciones de cambiar de empleo	18.6%	.138
	Otra	18.3%	.117
	Por el reconocimiento que tiene la institución	40.9%	.077
	Por la gratuidad de la formación	16.2%	.164
	Por no tener otra opción	2.4%	.439
	Por recomendación de la empresa	2.1%	.467
	Por recomendación de otras personas	1.6%	.525
	Total	100.0%	.000



Tabla 11 Por qué escogió este programa para formarse

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Facilidad para conseguir un empleo	67.939	.212
	Gusto por el programa	438.025	.062
	Otra	53.494	.242
	Para complementar con los estudios que tenía	63.500	.160
	Para continuar con un nivel mayor de educación	30.367	.318
	Para mejorar mi desempeño laboral	35.440	.278
	Para tener más posibilidades de ascenso	2.235	1.000
	Total	691.000	.037
% del total	Facilidad para conseguir un empleo	9.8%	.206
	Gusto por el programa	63.4%	.049
	Otra	7.7%	.241
	Para complementar con los estudios que tenía	9.2%	.160
	Para continuar con un nivel mayor de educación	4.4%	.315
	Para mejorar mi desempeño laboral	5.1%	.276
	Para tener más posibilidades de ascenso	.3%	.999
	Total	100.0%	.000

Tabla 12 Formación adquirida en el SENA era la que usted esperaba recibir

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	No	91.357	.176
	Ns / nr	4.450	1.000
	Si	595.193	.047
	Total	691.000	.037
% del total	No	13.2%	.175
	Ns / nr	.6%	.996
	Si	86.1%	.028
	Total	100.0%	.000



Tabla 13 Satisfecho con la formación recibida en el SENA

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	No	91.600	.175
	Si	599.400	.047
	Total	691.000	.037
% del total	No	13.3%	.173
	Si	86.7%	.026
	Total	100.0%	.000

Tabla 14 Modalidades realizo su práctica empresarial

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Apoyo a una unidad productiva familiar	7.752	.642
	Contrato de aprendizaje	484.919	.052
	Monitorias	26.629	.289
	Otra	91.060	.106
	Participación en un proyecto productivo	44.058	.231
	Pasantía	36.582	.254
	Total	691.000	.037
% del total	Apoyo a una unidad productiva familiar	1.1%	.642
	Contrato de aprendizaje	70.2%	.034
	Monitorias	3.9%	.286
	Otra	13.2%	.105
	Participación en un proyecto productivo	6.4%	.223
	Pasantía	5.3%	.255
	Total	100.0%	.000



Tabla 15 Momento en que se tituló en el SENA ha estado interesado en buscar empleo

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	No	163.074	.119
	Ns/nr	4.941	.720
	Si	522.985	.052
	Total	691.000	.037
% del total	No	23.6%	.114
	Ns/nr	.7%	.720
	Si	75.7%	.036
	Total	100.0%	.000

Tabla 16 Luego de la titulación usted ha trabajado como

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	Dependiente e independiente	10.909	.467
	Dependiente o empleado	482.647	.061
	Independiente, empresa propia o en conjunto	39.005	.279
	No ha trabajado	158.440	.122
	Total	691.000	.037
% del total	Dependiente e independiente	1.6%	.466
	Dependiente o empleado	69.8%	.043
	Independiente, empresa propia o en conjunto	5.6%	.281
	No ha trabajado	22.9%	.120
	Total	100.0%	.000



Tabla 17 Toda su formación recibida hasta ahora, considera que la del SENA, es la más importante que ha recibido para su desempeño laboral

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	No	72.836	.175
	Ns/nr	39.246	.276
	Si	420.479	.068
	Total	532.560	.054
% del total	No	13.7%	.173
	Ns/nr	7.4%	.269
	Si	79.0%	.037
	Total	100.0%	.000

Tabla 18 Formación adquirida en el SENA fue la necesaria para el desempeño de su trabajo

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	No	64.748	.211
	Ns/nr	42.853	.264
	Si	424.959	.066
	Total	532.560	.054
% del total	No	12.2%	.206
	Ns/nr	8.0%	.256
	Si	79.8%	.038
	Total	100.0%	.000

Tabla 19 Actualmente cual es el estrato de la vivienda donde habita

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Estrato 1	130.280	.140
	Estrato 2	284.007	.092
	Estrato 3	222.305	.100
	Estrato 4	43.699	.262
	Estrato 6	6.313	.799
	Ns/nr	4.396	.746
	Total	691.000	.037
% del total	Estrato 1	18.9%	.136
	Estrato 2	41.1%	.082
	Estrato 3	32.2%	.093
	Estrato 4	6.3%	.262
	Estrato 6	.9%	.799
	Ns/nr	.6%	.747
	Total	100.0%	.000



Tabla 20 **Sisben actual**

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	No tenia	213.680	.103
	Ns/nr	49.554	.232
	Sisben 1	235.034	.100
	Sisben 2	169.287	.125
	Sisben 3	23.444	.348
	Total	691.000	.037
% del total	No tenia	30.9%	.098
	Ns/nr	7.2%	.228
	Sisben 1	34.0%	.094
	Sisben 2	24.5%	.119
	Sisben 3	3.4%	.343
	Total	100.0%	.000



Tabla 21 Estado civil (actual)

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	Casado(a)	60.586	.203
	Ns/nr	10.548	.505
	Separado(a) o divorciado(a)	21.633	.390
	Soltero(a)	517.925	.052
	Unión libre	80.307	.190
	Total	691.000	.037
% del total	Casado(a)	8.8%	.200
	Ns/nr	1.5%	.502
	Separado(a) o divorciado(a)	3.1%	.389
	Soltero(a)	75.0%	.037
	Unión libre	11.6%	.184
	Total	100.0%	.000

Tabla 22 Nivel de educación posterior a la titulación cursó o se encuentra cursando

		Estimación	Coficiente de variación
Tamaño de la población	Especialización profesional	6.739	.439
	Especialización tecnológica	1.917	1.000
	Maestría	2.830	.707
	Ninguno	463.614	.058
	Otro	21.447	.370
	Profesional / universitario	95.865	.165
	Técnica profesional	23.175	.368
	Tecnología	75.413	.190
	Total	691.000	.037
% del total	Especialización profesional	1.0%	.439
	Especialización tecnológica	.3%	1.001
	Maestría	.4%	.707
	Ninguno	67.1%	.045
	Otro	3.1%	.365
	Profesional / universitario	13.9%	.158
	Técnica profesional	3.4%	.369
	Tecnología	10.9%	.189
	Total	100.0%	.000



Tabla 23 Usted ha creado empresa

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Antes de ingresar al programa	16.824	.365
	Antes de ingresar al programa, después del programa de formación	4.813	1.000
	Después del programa de formación	22.369	.406
	Durante el programa de formación	2.750	1.000
	No ha creado empresa y no tiene la intención de crear empresa	411.053	.068
	Tiene la intención de crear empresa	233.191	.099
	Total	691.000	.037
% del total	Antes de ingresar al programa	2.4%	.366
	Antes de ingresar al programa, después del programa de formación	.7%	1.001
	Después del programa de formación	3.2%	.407
	Durante el programa de formación	.4%	.998
	No ha creado empresa y no tiene la intención de crear empresa	59.5%	.054
	Tiene la intención de crear empresa	33.7%	.094
	Total	100.0%	.000



Tabla 24 Exponer las ideas por medios escritos

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	22.938	.374
	Bueno	220.779	.104
	Excelente	162.162	.131
	N/a	285.121	.080
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	3.3%	.375
	Bueno	32.0%	.096
	Excelente	23.5%	.120
	N/a	41.3%	.076
	Total	100.0%	.000

Tabla 25 Comunicar oralmente con claridad

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	24.170	.368
	Bueno	173.545	.119
	Excelente	296.026	.090
	N/a	197.258	.102
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	3.5%	.366
	Bueno	25.1%	.115
	Excelente	42.8%	.077
	N/a	28.5%	.099
	Total	100.0%	.000



Tabla 26 Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	9.867	.554
	Bueno	186.886	.114
	Excelente	293.767	.090
	N/a	200.481	.101
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	1.4%	.551
	Bueno	27.0%	.110
	Excelente	42.5%	.077
	N/a	29.0%	.098
	Total	100.0%	.000

Tabla 27 Adaptarse a los cambios

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	19.606	.438
	Bueno	219.837	.106
	Excelente	253.077	.097
	N/a	198.481	.102
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	2.8%	.439
	Bueno	31.8%	.098
	Excelente	36.6%	.087
	N/a	28.7%	.099
	Total	100.0%	.000



Tabla 28 Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	15.415	.406
	Bueno	172.985	.127
	Excelente	302.101	.086
	N/a	200.499	.102
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	2.2%	.405
	Bueno	25.0%	.120
	Excelente	43.7%	.076
	N/a	29.0%	.099
	Total	100.0%	.000

Tabla 29 Identificar, plantear y resolver problemas

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	23.445	.410
	Bueno	186.714	.117
	Excelente	286.655	.091
	N/a	194.187	.104
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	3.4%	.409
	Bueno	27.0%	.112
	Excelente	41.5%	.080
	N/a	28.1%	.101
	Total	100.0%	.000



Tabla 30 Planificar y utilizar el tiempo de mejor forma

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	26.548	.352
	Bueno	214.941	.107
	Excelente	255.324	.098
	N/a	194.187	.104
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	3.8%	.352
	Bueno	31.1%	.101
	Excelente	36.9%	.086
	N/a	28.1%	.101
	Total	100.0%	.000

Tabla 31 Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	4.941	.720
	Bueno	154.146	.135
	Excelente	336.426	.080
	N/a	195.487	.103
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	.7%	.720
	Bueno	22.3%	.128
	Excelente	48.7%	.069
	N/a	28.3%	.100
	Total	100.0%	.000

Tabla 32 Ser capaz de asumir riesgos^a

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	38.072	.303
	Bueno	173.482	.117
	Excelente	280.965	.091
	N/a	198.481	.102
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	5.5%	.302
	Bueno	25.1%	.112
	Excelente	40.7%	.078
	N/a	28.7%	.099
	Total	100.0%	.000



Tabla 33 Identificar oportunidades y leer oportunidades del entorno

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Regular	27.853	.341
	Bueno	193.682	.113
	Excelente	273.278	.094
	N/a	196.187	.103
	Total	691.000	.037
% del total	Regular	4.0%	.343
	Bueno	28.0%	.106
	Excelente	39.5%	.082
	N/a	28.4%	.100
	Total	100.0%	.000

Tabla 34 Trabajo actual (o último trabajo) que tanto se parecen las labores realizadas con respecto a la formación adquirida en el programa titulado en el SENA

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Casi todo, la mayoría de las labores se parecen	201.354	.112
	Nada, no se parecen	54.240	.231
	Ns/nr	35.747	.301
	Todo, todas las labores se parecen	126.344	.153
	Un poco, algunas labores son parecidas	114.875	.147
	Total	532.560	.054
	% del total	Casi todo, la mayoría de las labores se parecen	37.8%
Nada, no se parecen		10.2%	.223
Ns/nr		6.7%	.293
Todo, todas las labores se parecen		23.7%	.142
Un poco, algunas labores son parecidas		21.6%	.142
Total		100.0%	.000



Tabla 35 Trabajo actual (o último trabajo) que tanto se parecen los ambientes laborales con respecto al ambiente de formación titulado en el SENA

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Casi todo, casi todo se parecen	133.712	.141
	Nada, no se parecen	135.590	.144
	Ns/nr	35.747	.301
	Todo, todo se parecen	61.128	.221
	Un poco, algunas cosas son parecidas	166.383	.121
	Total	532.560	.054
% del total	Casi todo, casi todo se parecen	25.1%	.132
	Nada, no se parecen	25.5%	.131
	Ns/nr	6.7%	.293
	Todo, todo se parecen	11.5%	.213
	Un poco, algunas cosas son parecidas	31.2%	.112
	Total	100.0%	.000

Tabla 36 Trabajo actual (o último trabajo) usó todo lo que aprendió en la formación titulado en el SENA

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	Casi todo, casi todo lo aprendido lo uso	127.721	.142
	Nada, no uso nada de lo aprendido	39.586	.282
	Ns/nr	40.688	.277
	Todo, todo lo que aprendí lo uso	220.240	.109
	Un poco, uso solo algunas cosas aprendidas	104.325	.158
	Total	532.560	.054
% del total	Casi todo, casi todo lo aprendido lo uso	24.0%	.134
	Nada, no uso nada de lo aprendido	7.4%	.274
	Ns/nr	7.6%	.269
	Todo, todo lo que aprendí lo uso	41.4%	.093
	Un poco, uso solo algunas cosas aprendidas	19.6%	.152
	Total	100.0%	.000



Tabla 37 Trabajo lo desempeña (o lo desempeñó) en el mismo municipio donde recibió la formación en el SENA

		Estimación	Coefficiente de variación
Tamaño de la población	No	89.507	.175
	Ns/nr	63.101	.231
	Si	379.952	.071
	Total	532.560	.054
% del total	No	16.8%	.168
	Ns/nr	11.8%	.220
	Si	71.3%	.049
	Total	100.0%	.000



Índice de pertinencia

Se atañe como definición de pertinencia: cualidades de un programa que respondan a lo urgente y estratégico, en las demandas de calificaciones, respondiendo a problemas de índole productivo y social, para lo que se consideran las dimensiones del entorno y del sujeto (7).

Se entiende entonces que la pertinencia tiene dos tipos de componentes: los componentes del entorno que comprenden lo relacionado con lo productivo, tecnológico, laboral y social, cultural, ambiental y político, y los componentes del sujeto incluyen conocimientos, características, necesidades y expectativas.

Para el caso del entorno, los componentes se recolectan a través de encuesta a las empresas e indicadores sociales locales al momento de la capacitación de los egresados, y para los componentes del sujeto, fueron recolectadas con el instrumento propuesto para los egresados.

Se definen dentro de los componentes del individuo los siguientes aspectos:

Conocimientos: sí la formación que proporcionó el SENA es la suficiente para el desempeño en el trabajo.

Características: evalúa sí el entorno laboral corresponde con el entorno en el que se capacito, de la misma manera que las funciones corresponden con la formación impartida en el programa

Necesidades: sí la percepción de lo impartido fue lo que requería para el desarrollo de sus actividades productivas.

Expectativas: Evalúa la percepción de satisfacción y las expectativas que se tenían sobre la formación impartida en el SENA.

Se considera pertinente la evaluación del encuestado si el valor del índice es 1, es decir, cumple satisfactoriamente con todos los aspectos mencionados, de lo contrario no es pertinente.

$$\left[2. \text{Conocimientos} \begin{Bmatrix} 1 \\ 0 \end{Bmatrix} + 2. \text{características} \begin{Bmatrix} 1 \\ 0 \end{Bmatrix} + \text{necesidades} \begin{Bmatrix} 1 \\ 0 \end{Bmatrix} + \text{expectativas} \begin{Bmatrix} 1 \\ 0 \end{Bmatrix} \right] / 6$$

De tal manera se examinan los aspectos recogidos en las variables del instrumento y se agrupan para conformar el índice propuesto, teniendo en cuenta que para lograr el mayor valor, todas las respuestas del individuo deben ser afirmativas.

Para el conjunto de egresados que no tienen experiencia laboral y no responden si la formación es la que necesitaban para el trabajo, no tienen argumentos suficientes para el cálculo de la pertinencia, por lo que para este conjunto no aplica esta relación, por lo anterior no cuentan en el universo de referencia del cálculo de este índice.



Tabla 38 Pertinencia

		Estimación
Tamaño de la población	No pertinente	296
	Pertinente	235
	Total	532
% del total	No pertinente	55.7%
	Pertinente	44.3%
	Total	100.0%



Índice de desempeño

El desempeño en el trabajo con relación a factores como capacidad para: comunicarse, adaptarse a los cambios, asumir responsabilidades, resolver problemas, planificar, trabajar en equipo. Estas cualidades del egresado se evalúan a través de la percepción, tanto del empleador como del empleado, y considerando que la autoevaluación está ligada con el reconocimiento propio, el que es dirigido por el auto estimarse plantean 4 posibles respuestas en dos preguntas asociadas a cada uno de los factores, y se comparará con las respuestas de los empleadores. Se considera óptima percepción de desempeño con la puntuación más alta 1, entre 0,80 a 0,99 buen desempeño, y valores inferiores a 0,80 mala percepción de desempeño.

$$\left[\begin{array}{l} \text{Comunicarse} \begin{Bmatrix} 4 \\ 3 \\ 2 \\ 1 \end{Bmatrix} + \text{Adaptarse} \begin{Bmatrix} 4 \\ 3 \\ 2 \\ 1 \end{Bmatrix} + \text{Responsabilidades} \begin{Bmatrix} 4 \\ 3 \\ 2 \\ 1 \end{Bmatrix} + \\ \text{Resolver problemas} \begin{Bmatrix} 4 \\ 3 \\ 2 \\ 1 \end{Bmatrix} + \text{Planificar} \begin{Bmatrix} 4 \\ 3 \\ 2 \\ 1 \end{Bmatrix} + \text{Equipo} \begin{Bmatrix} 4 \\ 3 \\ 2 \\ 1 \end{Bmatrix} \end{array} \right] \Bigg/ 24$$

De esta manera se evalúa la percepción del egresado frente al desempeño, pero aún hace falta evaluar al empleador sobre la visión del egresado en el puesto de trabajo.

De la misma forma que el índice de pertinencia si el egresado carece de historia laboral no podrá dar insumos para estos valores, por lo que solo así hará parte de los valores no aplica, en la estimación del índice.



Tabla 39 Calificación de los componentes de desempeño

	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente	N/A
Exponer las ideas por medios escritos	.0%	3.3%	32.0%	23.5%	41.3%
Comunicar oralmente con claridad	.0%	3.5%	25.1%	42.8%	28.5%
Aceptar las diferencias y trabajar en contexto multiculturales	.0%	1.4%	27.0%	42.5%	29.0%
Adaptarse a los cambios	.0%	2.8%	31.8%	36.6%	28.7%
Trabajar de manera independiente sin supervisión permanente	.0%	2.2%	25.0%	43.7%	29.0%
Identificar, plantear y resolver problemas	.0%	3.4%	27.0%	41.5%	28.1%
Planificar y utilizar el tiempo de mejor forma	.0%	3.8%	31.1%	36.9%	28.1%
Trabajar en equipo para alcanzar metas comunes	.0%	.7%	22.3%	48.7%	28.3%
Ser capaz de asumir riesgos	.0%	5.5%	25.1%	40.7%	28.7%
Identificar oportunidades y leer oportunidades del entorno	.0%	4.0%	28.0%	39.5%	28.4%

Fuente: propia
Cálculos: propios

Realizando las estimaciones con estas categorías y frecuencias se obtiene la siguiente tabla con el índice de desempeño

Tabla 40 Índice de desempeño.

		Estimación
Tamaño de la población	Buen desempeño	300
	Mal desempeño	101
	No aplica	158
	Óptimo desempeño	129
	Total	691
% del total	Buen desempeño	43.5%
	Mal desempeño	14.8%
	No aplica	22.9%
	Óptimo desempeño	18.8%
	Total	100.0%

Fuente: propia
Cálculos: propios



Índice de empleabilidad

Empleabilidad: Se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo.

Fuente: Recomendación OIT núm. 195, párrafo 2, apartado d.

Atributos considerados

Encontrar Conservar Progresar Cambiar

La combinación de factores que permite a las personas avanzar hacia la consecución de un empleo, conservarlo y progresar sobre su carrera.

Encontrar; como el tiempo que transcurre entre la obtención del título de formación otorgado por SENA, y la fecha que demoró en ubicarse laboralmente o emprender su propio proyecto productivo, que para el efecto del estudio y la relación de los egresados del año 2013 y I semestre 2014, es la fracción de tiempo de este periodo en ubicarse laboralmente. Este aspecto se considera el más importante dentro de las características a evaluar, aunque no se discrimina la formalidad del empleo o tipo de vinculación, ya que como medida general la variabilidad de estos aspectos no tiene juicio de valor que permita fácilmente identificar las condiciones ideales, y sobre todo establecer dicha escala.

Conservar: entendido como el total del tiempo laborado en el periodo evaluado, desde la fecha de grado hasta el día de la evaluación. Toma en cuenta el tiempo en todas las experiencias laborales reportadas, sin discriminar entre formales e informales.

Progresar: si bien el progreso de manera personal puede ser tan variable como criterios de bienestar existen, desde el punto de vista de productividad cualquiera que sea el bienestar también se puede observar su materialización entre la relación de ingresos obtenido, en salarios legales mínimos semanales vigentes, y horas laboradas por semana, el que se asocia también a mayor jerarquía, o al crecimiento en el cambio de funciones, para lo que a mejor cambio, mayor reconocimiento económico.

Cambiar: el número de cambios de trabajo o actividad laboral puede realizarse entre empresas, o dentro de la misma empresa, para la cual se cuenta con el número de diferentes empresas y el número de diferentes posiciones, con lo que se establece la rotación en el periodo de observación, sin embargo el criterio de alta rotación no presenta un juicio de valor, de tal manera se asocia de manera ilustrativa.

Fuente: Scottish Executive (2007) CEDEFOP.

Se construye un indicador con los atributos descritos, en el cual se pondera el ingreso a la actividad laboral con el doble valor de la permanencia y el progreso.

$$\left[2 \left(1 - \frac{\text{Fecha de Ingreso} - \text{Fecha de Grado}}{\text{Fecha Actual} - \text{Fecha de Grado}} \right) + \text{Progreso} + \left(1 - \frac{\text{Tiempo Permanencia Empleos}}{\text{Fecha Actual} - \text{Fecha de Grado}} \right) \right] / 4$$



El progreso tendrá valor 1 cuando al cambio de trabajo la relación descrita sea positiva, (ingresos, y tiempo) los demás valores serán 0.

De acuerdo con los resultados se analizarán los cuartiles de este índice, sobre el que se evaluarán si existen diferencias significativas entre los cuartiles encontrados, para los perfiles reconocidos y los índices de pertinencia y desempeño.

Tabla 41 Índice de empleabilidad.

		Estimación
Tamaño de la población	mayor que 0,0 y menor igual que 0,50	144
	mayor que 0,50 y menor igual que 0,75	102
	mayor que 0,75 y menor igual que 0,76	180
	mayor que 0,76 y menor igual que 1,00	16
	Total	444
% del total	mayor que 0,0 y menor igual que 0,50	32.6%
	mayor que 0,50 y menor igual que 0,75	23.1%
	mayor que 0,75 y menor igual que 0,76	40.6%
	mayor que 0,76 y menor igual que 1,00	3.7%
	Total	100.0%

Fuente: propia

Cálculos: propios



Tabla 42 Indicadores por programa

	PERTINENCIA		DESEMPEÑO				EMPLEABILIDAD (agrupado)				Número de formulario
	NO PERTINENTE	PERTINENTE	NO APLICA	MAL DESEMPEÑO	BUEN DESEMPEÑO	ÓPTIMO DESEMPEÑO	mayor que 0,0 y menor igual que 0,50	mayor que 0,50 y menor igual que 0,75	mayor que 0,75 y menor igual que 0,76	mayor que 0,76 y menor igual que 1,00	Recuento
AGUA Y SANEAMIENTO	50.0%	50.0%	.0%	33.3%	50.0%	16.7%	16.7%	.0%	83.3%	.0%	14
APOYO ADMINISTRATIVO EN SALUD	45.5%	54.5%	.0%	9.1%	45.5%	45.5%	25.0%	25.0%	50.0%	.0%	22
COCINA	61.5%	38.5%	18.8%	25.0%	37.5%	18.8%	36.4%	36.4%	27.3%	.0%	77
COMERCIO INTERNACIONAL	66.7%	33.3%	75.0%	8.3%	8.3%	8.3%	33.3%	33.3%	33.3%	.0%	33
COMPRAS Y SUMINISTROS	72.7%	27.3%	35.3%	17.6%	41.2%	5.9%	75.0%	.0%	.0%	25.0%	50
DESARROLLO DE VIDEOJUEGOS	50.0%	50.0%	33.3%	.0%	33.3%	33.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	3
GASTRONOMÍA	40.0%	60.0%	28.6%	14.3%	57.1%	.0%	60.0%	.0%	40.0%	.0%	25
GESTIÓN AMBIENTAL	81.8%	18.2%	.0%	36.4%	54.5%	9.1%	11.1%	11.1%	77.8%	.0%	16
GESTIÓN COMERCIAL Y TELEMERCADERO EN CONTACT CENTER	45.5%	54.5%	35.3%	11.8%	41.2%	11.8%	33.3%	33.3%	33.3%	.0%	73
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	66.7%	33.3%	14.3%	14.3%	57.1%	14.3%	33.3%	.0%	66.7%	.0%	20
GESTION DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS	62.5%	37.5%	.0%	12.5%	87.5%	.0%	18.8%	.0%	81.3%	.0%	22
GESTIÓN DOCUMENTAL	52.6%	47.4%	5.0%	15.0%	55.0%	25.0%	27.8%	50.0%	11.1%	11.1%	89
GESTIÓN LOGÍSTICA	57.1%	42.9%	17.6%	11.8%	47.1%	23.5%	30.8%	30.8%	38.5%	.0%	38
INTEGRACION DE TICS EN PROCESOS EDUCATIVOS	66.7%	33.3%	.0%	16.7%	66.7%	16.7%	.0%	.0%	100.0%	.0%	23
MESA Y BAR	27.3%	72.7%	31.3%	25.0%	31.3%	12.5%	18.2%	9.1%	72.7%	.0%	34
OFICINA OFICINISTA	60.0%	40.0%	.0%	10.0%	60.0%	30.0%	11.1%	33.3%	55.6%	.0%	13
OPERACIONES COMERCIALES	41.7%	58.3%	.0%	8.3%	58.3%	33.3%	62.5%	12.5%	25.0%	.0%	43
OPERACIONES DE CAJA Y SERVICIOS EN ALMACENES DE CADENA	71.4%	28.6%	26.3%	5.3%	36.8%	31.6%	36.4%	18.2%	45.5%	.0%	38
OPERADOR LOGISTICO EN ALMACENAJE, BODEGAJE Y SURTIDO DE MERCANCIAS.	66.7%	33.3%	25.0%	25.0%	50.0%	.0%	.0%	33.3%	33.3%	33.3%	7
ORGANIZACIÓN DE EVENTOS	50.0%	50.0%	.0%	.0%	50.0%	50.0%	50.0%	.0%	50.0%	.0%	3
PRODUCCIÓN AGRÍCOLA	.0%	100.0%	66.7%	.0%	.0%	33.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	15
RECREACIÓN	80.0%	20.0%	64.3%	7.1%	7.1%	21.4%	50.0%	25.0%	25.0%	.0%	29
SERVICIOS DE APOYO AL CLIENTE	100.0%	.0%	66.7%	.0%	.0%	33.3%	.0%	.0%	100.0%	.0%	4



Bibliografía

1. Tunjano Huertas W. Diseño de muestra seguimiento a las condiciones de empleabilidad y desempeño laboral de los egresado SENA. Bogotá D. C.; 2014.
2. Tunjano Huertas W. Presentación Operación Seguimiento a Egresados 5 de septiembre. 2014. Presentación power point.
3. Tunjano Huertas W, Saavedra Rodriguez MG, Ruíz S. Manual de diligenciamiento SCDE v2,4. 2014. SENA, Grupo de planeación estrategica e inteligencia organizacional.
4. Majón García JV, López Pérez MDC. Espacio Europeo de Educación Superior: competencias profesionales y empleabilidad. Revista Iberoamericana de Educación. 2008; 46(9).
5. Leyva Vargas R. PERFILES DE EMPLEABILIDAD Y DESEMPEÑO PROFESIONAL. 2010. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>.
6. DANE. Estimación e interpretación del coeficiente de variación de la encuesta cocensal Bogotá: DANE; 2008.