



Contrato de Consultoría 2022-1932 celebrado
entre la Secretaría Distrital de Movilidad y
Analytica MSE SAS BIC.

Informe Final de Proyecto

Desarrollar la estrategia integral para la ejecución del
proyecto de cualificación y calificación de mujeres en
oficios no convencionales para el transporte urbano de
Bogotá, a través de la selección y formación de
mujeres en el oficio de operadoras del Sistema de
Transporte Público de Bogotá

Abril de 2023

CONTENIDO

1.	3	
2.	4	
3.	6	
3.1	Información personal	6
3.2	Información sociodemográfica	8
3.3	Información familiar	9
3.4	Información laboral	12
3.5	Conclusiones	14
4.	14	
4.1	Etapas de Selección	15
4.2	Gestión de multas o comparendos de tránsito	18
4.3	Exámenes de aptitud física, mental y de coordinación	18
4.4	Etapas Recategorización: Cursos de conducción para recategorizar licencias C1 a C2 de las mujeres participantes.	20
4.4.1	Expedición de licencias de conducción	24
4.5	25	
4.5.1	Encuesta para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias	24
4.5.2	Conclusiones	32
4.5.3	Descripción del proceso de los cursos	34
4.5.4	Resultados	35
4.5.5	Conclusiones	37
5.	37	
5.1	Conclusiones generales	37
5.2	Recomendaciones	39
6.	41	
7.	42	

1. Introducción

La Secretaría Distrital de Movilidad (SDM) ha realizado una apuesta importante en el marco del desarrollo de la estrategia integral de formación para la ejecución del proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la selección y formación de 300 mujeres en el oficio de conductoras de buses que aportan en los objetivos de desarrollo sostenible en específico el ODS 1 Finde la pobreza y el ODS 5 Igualdad de género.

Analytica MSE SAS BIC realizó, mediante contrato 2022-1932, dos procesos: 1) la selección con la realización de entrevistas (grupales e individuales) y aplicación de pruebas requeridas de 300 mujeres con base en el perfil establecido por la Secretaría Distrital de Movilidad en la convocatoria ; y el proceso de formación entendido como el ciclo formativo para la conducción, aprobación del curso en conducción y recategorización de licencias (C1 a C2); incluidos los cursos complementarios a cargo de la Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer).A continuación, se presentan los resultados del proyecto “Cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la selección y formación de mujeres en el oficio de operadoras del Sistema de Transporte Público de Bogotá” con sus respectivas conclusiones y recomendaciones que permitan a la Secretaria Distrital de Movilidad continuar con el desarrollo de la estrategia integral.

El documento se encuentra dividido en siete capítulos, el primero es la introducción, el segundo presenta un marco general de antecedentes dado que este proyecto es la continuación de una estrategia iniciada en el año 2021, recuento de experiencias tendientes a ampliar la capacitación y vinculación de mujeres como conductoras de vehículos de transporte público masivo. El capítulo tres describe la caracterización de la población beneficiaria del proyecto mediante información personal, sociodemográfica; familiar y laboral. En el cuarto capítulo se desarrollan las etapas de la estrategia integral de formación, el quinto capítulo describe las estrategias para la mitigación de riesgos de deserción y abandono. En el sexto capítulo se recogen las conclusiones y recomendaciones que se derivaron durante la ejecución del proyecto; por último las referencias bibliográficas y los anexos.

El proyecto se considera exitoso en tanto cumplió satisfactoriamente con sus objetivos medidos a través de los indicadores de logro y que reflejan el concurso de los diferentes actores del proyecto las beneficiarias, los equipos de trabajo de las Secretaria Distrital de Movilidad y la Secretaria Distrital de la Mujer así como el desempeño del equipo de Analytica y sus aliados en el desarrollo del proyecto.

2. Antecedentes

Desde la puesta en marcha del Plan Distrital de Desarrollo “ Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI” 2020- 2024 la Secretaria Distrital de Movilidad apostó en sus diferentes metas a contribuir en el reconocimiento de la ciudad como “ un ejemplo global en reconciliación, educación, acción colectiva, desarrollo sostenible e inclusión social y productiva para garantizar igualdad de oportunidades para la libertad, en particular para las mujeres y los jóvenes, con enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y de participación, que junto con una movilidad sostenible y accesible” en el marco de la del propósito movilidad multimodal, incluyente y sostenible.¹

Como antecedentes la SDM identificó 6 experiencias exitosas que orientaron la propuesta del proyecto². Una primera experiencia identificada fue la Sistema de Transporte e Inclusión Laboral de las Mujeres - Chile a través de la Política de Género en el Transporte (2016) y la Agenda de Género (2017) surgen estrategias de cierre de brechas de género en el sector. Una de estas fue el estudio de la incorporación de conductoras en el sistema de transporte público de Santiago de Chile, que identificó las barreras a las cuales se enfrentan las mujeres para acceder a trabajos tradicionalmente masculinos; además, develó aspectos positivos tanto para ellas como para las empresas de transporte público.

Una segunda experiencia analizada fue Sistema Estratégico de Transporte Público Pasto – Avante, en el marco de la transversalización de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, Avante dispone de un presupuesto sensible a la equidad de género enfocado hacia el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, dado que hay una alta percepción de inseguridad por parte de ellas en el sistema de transporte público. Por tanto, estiman entre otros aspectos, un punto de adecuación tecnológica con enfoque de género para activar puntos de emergencia y enrutamiento para la atención en caso de violencias contra las mujeres.

Un tercer referente fue el Sistema Integrado de Transporte Masivo-Pereira – Megabús. El Megabús toma como referencia la Política Pública Risaralda Mujer (2015-2024) para resaltar la importancia de la inclusión laboral de las mujeres en el sistema de transporte. Se identificaron barreras relacionadas con estereotipos y creencias que establecen al transporte como un trabajo para hombres y que las mujeres pueden generar costos adicionales en términos de maternidad y tareas del cuidado; consideración equivocada que causa sesgos de contratación en las empresas. Las oportunidades tienen que ver con la sensibilización de las empresas prestadoras del servicio por parte del Ente Gestor y el desarrollo de políticas laborales con el enfoque de género.

¹ Página 69, Acuerdo 761 de 2020 Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024.

² Contrato de consultoría 2021-2513 de 2021 suscrito entre la Secretaría de Movilidad y el Consorcio Movilidad Analytica Proyectamos

Igualmente se analizó la experiencia del Sistema Estratégico de Transporte Público Colectivo de Valledupar – SIVA. El Sistema Integrado de Transporte Público de Valledupar trabaja en retos concretos relacionados con la inclusión laboral, fomentando la educación y capacitación y promoviendo campañas para el empoderamiento femenino que impulsen la participación de las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos del sistema de transporte, como las labores operativas. También reconoce y avanza en la eliminación de barreras culturales que impiden la mayor vinculación de las mujeres en labores del sector transporte.

Otro caso analizado fue el Sistema Integrado de Transporte Masivo de Bucaramanga – Metrolínea, identificando que los roles asociados estereotípicamente a las mujeres, como su mayor carga de trabajos en el hogar y de cuidado, actúan como barreras a la inclusión laboral femenina. Esto se ha ido superando a partir de la vinculación progresiva de mujeres en el área administrativa, operativa y de prestación de servicios, cargos en los cuales se demuestra la gran capacidad de las mujeres para asumir los retos y oportunidades que se generan en el sistema de transporte.

Por último, se referencio la experiencia del Sistema Integrado de Transporte Masivo de Barranquilla - Transmetro que mediante el Programa “Cultura Transmetro”, el cual declara los derechos y deberes de personas usuarias, restricciones y sanciones, ha contribuido en la difusión y la normalización de pautas de comportamiento y convivencia adecuadas dentro del sistema de transporte. Su público objetivo son las personas usuarias en estaciones y buses, personas conductoras de todas las rutas y peatones.

Antecedente destacado del proyecto de calificación y cualificación (PCC) fue el documento que, en 2021, elaboró la Dirección de Derecho y Diseño de Políticas de la Secretaría Distrital de la Mujer como “una propuesta piloto para aumentar el número de mujeres conductoras vinculadas con el Sistema de Transporte de Bogotá en sus modalidades Transmilenio zonal y troncal. A través suyo se busca “lograr una articulación intersectorial, interinstitucional y público privada que contribuya con el cierre de brechas de género en el Distrito y se convierta en un ejemplo de buenas prácticas frente a la garantía del derecho al trabajo de las mujeres en condiciones de igualdad y dignidad.” (p.1). Con este piloto se intentaba, en lo organizativo institucional, “...articular distintos actores del Distrito con el propósito de contribuir a la capacitación y colocación de mujeres que las benefician, teniendo en cuenta la condición de urgencia y vulnerabilidad frente a ingresos y empleo que padecen.” (SDMujer, 2021 p.2), dado el contexto de experiencia y los propósitos institucionales la Secretaria Distrital de Movilidad identifico 4 aspectos a superar mediante acciones concretas para las mujeres: las barreras laborales que experimentan las mujeres en el sistema de transporte, replantear estereotipos sobre los trabajos que pueden ejercer las mujeres, mejorar la valoración de las capacidades de las mujeres para desempeñar diferentes labores asociadas al sector transporte y promover la formación de las mujeres para las labores requeridas, continua así este proyecto “Cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la selección y formación de mujeres en el oficio de operadoras del Sistema de Transporte Público de Bogotá”, el cual se ejecutó mediante contrato 2022-1932 y se entregan resultados en este informe final.

3. Caracterización de participantes

La caracterización de las participantes se realizó a través de una entrevista estructurada realizada por un grupo de psicólogos/as. La información que se tuvo en cuenta tiene relación con diferentes variables económicas, sociales y familiares. Esta entrevista se realizó durante los meses de diciembre y enero, en el transcurso del proceso de selección y vinculación de las mujeres al proyecto, y tuvo en cuenta la información de 300 mujeres que, a corte de esos meses, estaban formalmente activas en el proyecto.

Tabla # 1. Ficha técnica de la caracterización

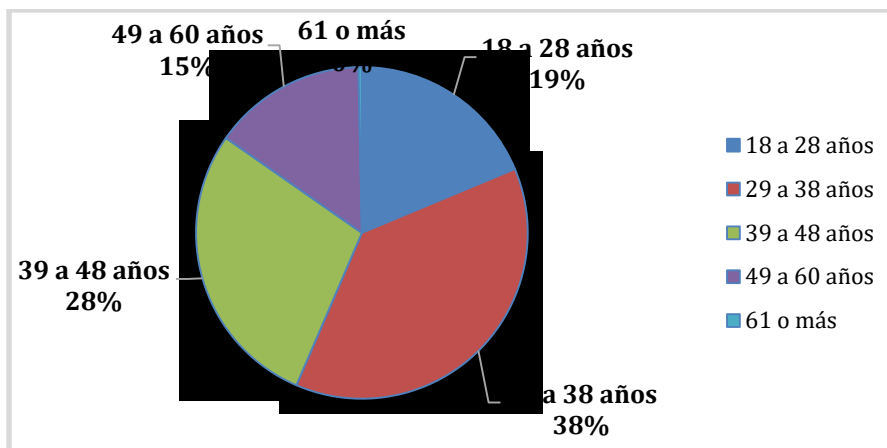
Muestra	300 mujeres
Recolección	Entrevista semiestructurada Individual y presencial
Enfoque	Mixto: cuantitativo y cualitativo
Modalidad	Presencial

Los resultados preliminares están asociados a los 4 ítems de la entrevista: 1) Información personal; 2) Información sociodemográfica; 3) Información familiar; y 4) Información laboral. A continuación, se presentan los resultados de cada ítem y sub-ítem, junto a la explicación y análisis de cada uno. En los anexos, se encontrará la entrevista de caracterización (Anexo 1) y la base de datos de caracterización (Anexo 2).

3.1 Información personal

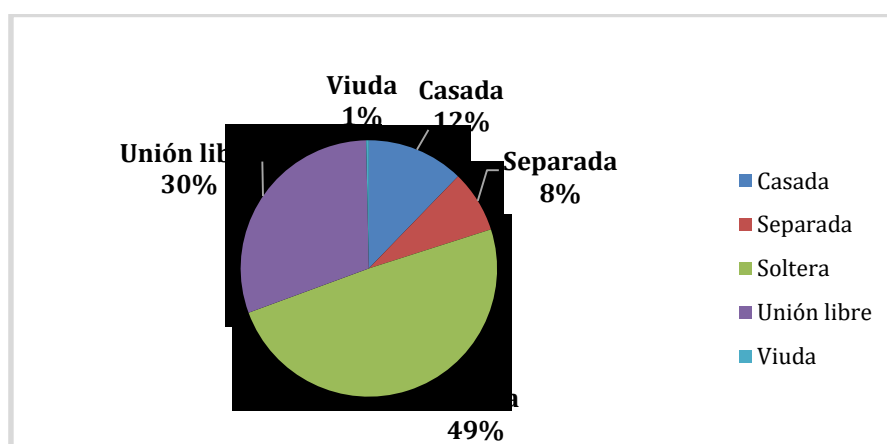
Para el ítem de información personal se tuvieron en cuenta tres sub-ítems: 1) edad; 2) estado civil; y 3) nivel de escolaridad, puesto que es importante identificar qué conocimientos pueden tener las beneficiarias, así como tener en cuenta un enfoque intergeneracional. A continuación, los resultados de cada sub-ítem:

- **EDAD:**



Como se puede evidenciar, la mayoría de mujeres (38%) se encuentra entre los 29 y los 38 años, es decir, son adultas jóvenes, seguido del rango de 39 a 48 años, que tuvo un 28% de respuestas. Resalta que no existe ni un 1% de mujeres de la adultas mayores y sólo un 19% de mujeres jóvenes menores de 28 años. Siendo así, se puede denotar que el proyecto abarca una amplia gama de edades, diferente a otros espacios laborales donde la edad es un impedimento para ser contratadas, especialmente para las mujeres mayores de 50 años y las menores de 20 años.

- ESTADO CIVIL



Gráfica # 2. Estado civil de las participantes

En cuanto al estado civil de las participantes, se encontró que la mayoría (49%) son solteras, mientras que 30% se encuentran en unión libre, un 12% se encuentran casadas y un 8% separadas.

Aunque el estado civil no es un determinante esencial para el proyecto, sí es pertinente identificar los ámbitos familiares de las participantes, pues es en los hogares en dónde más se viven violencias de género: según el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) de la Secretaría de la Mujer de Bogotá, durante el 2021 y el 2022, la Violencia Intrafamiliar (VIF) fue el tipo de violencia más predominante dentro de las violencias vividas por las mujeres en la ciudad.

- NIVEL DE ESCOLARIDAD

Tabla # 2. Nivel de escolaridad

ESCOLARIDAD	# DE MUJERES	%
Primaria	16	5%
Bachillerato	148	50%
Técnico	72	24%
Tecnólogo	30	10%
Universitario	28	10%
TOTAL	300	100%

Respecto al nivel de escolaridad, mediante la entrevista se encontró que la mayoría de mujeres (50%) cuentan con un nivel máximo de estudios de bachillerato, mientras que un 24% cuentan con nivel técnico y un 10% con nivel tecnológico. Asimismo, resalta que hay un 5% de mujeres en un nivel educativo de primaria, por lo que es de destacar el valor que el proyecto aporta a la vida de las mujeres al no exigir un nivel educativo determinado, sino por el contrario, articularlas a espacios formativos como los cursos de conducción para la recategorización de sus licencias, así como los cursos complementarios ofertados por la Secretaría de la Mujer.

3.2 Información sociodemográfica

Para la recolección de información sociodemográfica se tuvieron en cuenta tres sub-ítems: 1) Localidades donde viven las participantes; 2) Estrato socioeconómico; y 3) Tipo de vivienda donde residen. Los resultados se presentan a continuación:

- LOCALIDADES

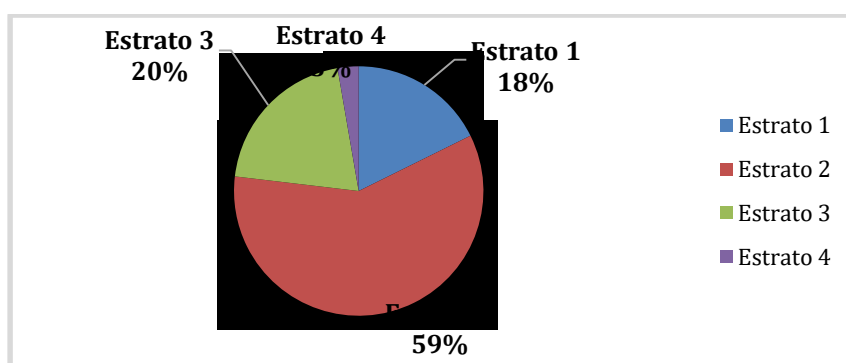
Tabla # 3. Localidades en que viven las participantes

# LOCALIDAD	NOMBRE LOCALIDAD	# MUJERES	%
01	Usaquén	3	1%
02	Chapinero	1	0%
03	Santa Fe	4	1%
04	San Cristóbal	23	8%
05	Usme	31	11%
06	Tunjuelito	3	1%
07	Bosa	34	12%
08	Kennedy	58	20%
09	Fontibón	10	3%
10	Engativá	19	6%
11	Suba	17	6%
12	Barrios Unidos	2	1%
13	Teusaquillo	2	1%
14	Los Mártires	3	1%
15	Antonio Nariño	2	1%
16	Puente Aranda	4	1%
17	La Candelaria	0	0%
18	Rafael Uribe Uribe	15	5%
19	Ciudad Bolívar	37	13%
20	Sumapaz	1	0%
N/A	Soacha	22	7%

N/A	Cundinamarca	3	1%
TOTAL:		300	100%

Como se puede evidenciar, el rango más alto de mujeres vive en la localidad de Kennedy (20%), seguido de Ciudad Bolívar (13%), Bosa (12%) y Usme (11%). Estas son las cuatro localidades que contienen un mayor número de mujeres del proyecto. Ahora bien, hay un número relevante de participantes que habitan en el municipio de Soacha (7%), que colinda con la ciudad de Bogotá, y un 6% en Engativá y otro 6% en Suba. Algo que resalta de estas localidades es que son de estratos medios y bajos (como se verá en el próximo ítem) así como localidades que se caracterizan por estar ubicadas en los extremos periféricos al sur de la ciudad.

- ESTRATO



Gráfica # 3. Estrato de las participantes

Ahora, en cuanto el estrato socioeconómico, se logró identificar que la mayoría de participantes (59%) son estrato dos, seguido de un 20% de estrato tres y 18% estrato uno. Sólo un 3% son estrato 4 y no se encontraron registros de estratos 5 y 6, por lo que se puede deducir que las participantes son estratos medios y bajos.

- TIPO DE VIVIENDA

Tabla # 4. Tipo de vivienda

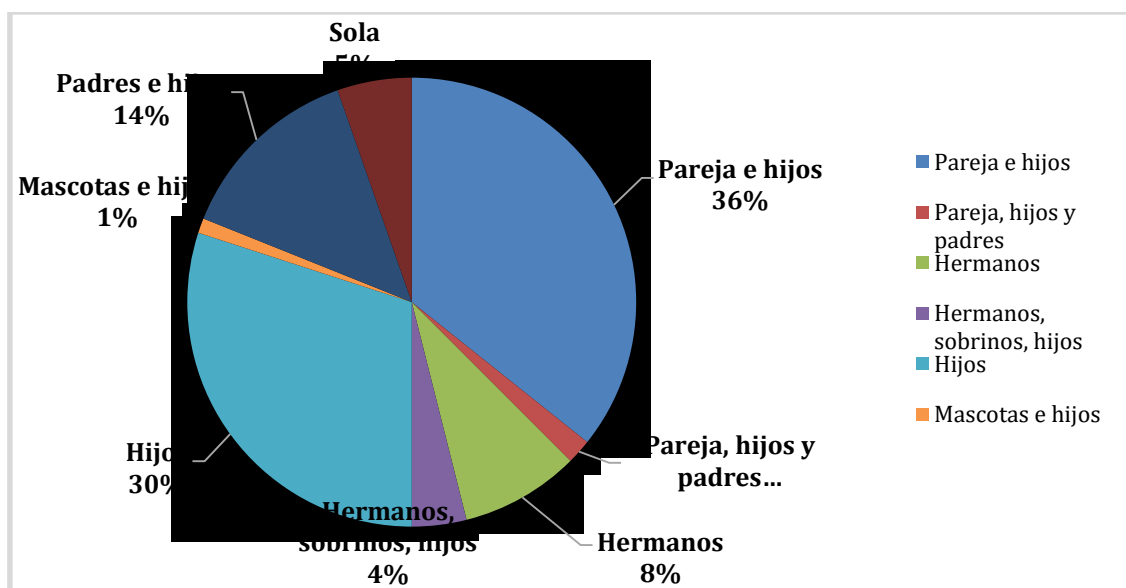
TIPO DE VIVIENDA	# MUJERES	%	TIPO DE VIVIENDA	# MUJERES	%
Apartamento	103	35%	Arrendada	139	47%
Casa	186	63%	Familiar	75	26%
Habitación	5	2%	Propia	80	27%
TOTAL	300	100%	TOTAL	300	100%

En relación con el tipo de vivienda, se encontró que el 63% de las mujeres viven en casa, mientras que el 35% en apartamento y el 2% en habitación. Así mismo, el rango más alto de mujeres (47%) vive en arriendo, el 26% vive en casa propia adquirida por ellas mismas y el 26% en casa familiar, es decir, adquirida por un familiar (padres, madres, hermanos/as, etc.).

3.3 Información familiar

Para la recolección de información familiar se tuvieron en cuenta cuatro sub-ítems: 1) Composición familiar; 2) Quiénes son madres cabeza de hogar³; 3) Personas a cargo; y 4) Situaciones de consumo de Sustancias Psicoactivas (SPA) en la familia.

- COMPOSICIÓN FAMILIAR



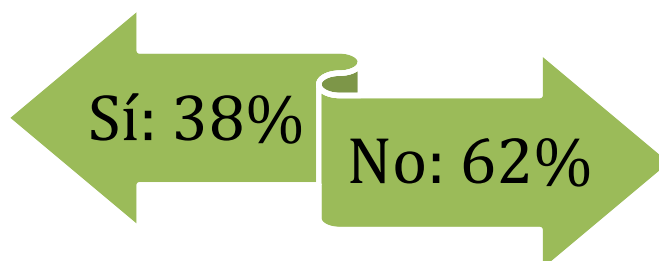
Gráfica # 4. Edad de las participantes

Tal como se ve en la gráfica, el mayor rango de mujeres vive con su pareja e hijos (362%), mientras que el 30% vive solo con sus hijos. Otro porcentaje menor, del 4%, vive en familias ampliadas: hermanos/as, sobrinos/as, padres y madres. Resalta que sólo el 5% de las mujeres vive sola.

Como ya se mencionó, el hogar es uno de los lugares donde más se puede vivir VBG, y además, la composición familiar permite comprender otras variables como, por ejemplo, la sobrecarga en las labores de cuidado (información que se complementará con la entrevista de barreras) y las madres que viven solo con sus hijos y que son madres cabeza de hogar, información que se detalla en el siguiente ítem.

- MADRES CABEZA DE HOGAR

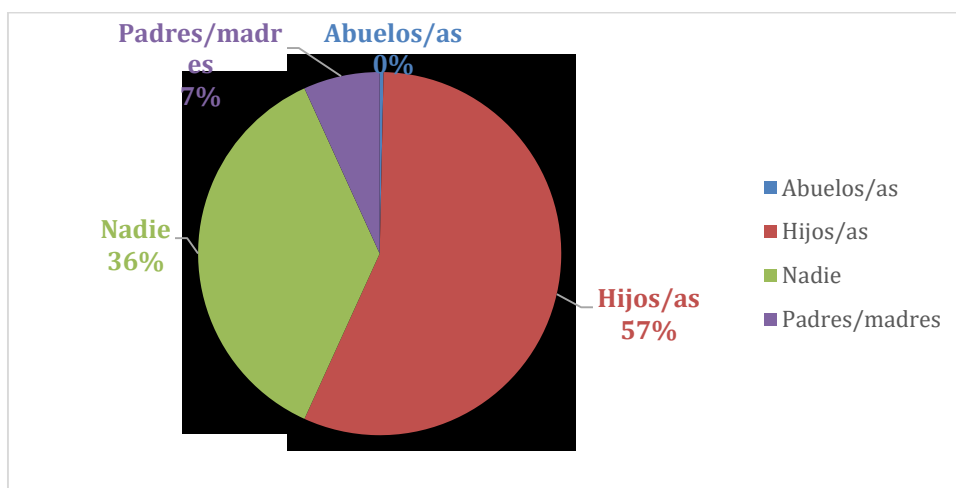
³ Según el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, “la calidad de padre o madre cabeza de familia se otorga para aquel que asume en forma exclusiva y sin apoyo alguno la responsabilidad del hogar, aunado a ello la ausencia en asumir la responsabilidad del otro padre debe obedecer a factores de fuerza mayor que no son predicables a la mera ausencia de éste, como tampoco a un reducido aporte o cumplimiento en los demás deberes que le atañen en su condición.”



Gráfica # 5. Madres cabeza de hogar

A la pregunta si se es (o no) madre cabeza de hogar, el 38% contestó que sí, mientras que el 62% respondió no ser madre cabeza de hogar. Esta información es relevante para identificar posibles sobrecargas en las labores de cuidado no pagas y las condiciones económicas de las participantes .

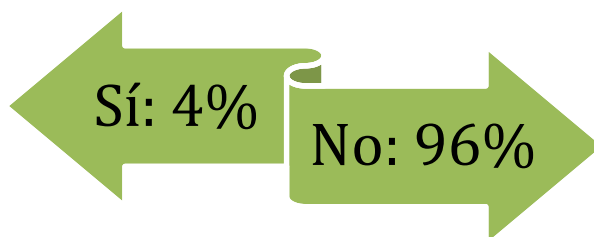
- PERSONAS A CARGO



Gráfica # 6. Personas a cargo de las participantes

Muy relacionado con los ítems anteriores, se preguntó a las mujeres si tenían personas a cargo, a lo cual el 71% mencionó que, en efecto, están económicamente a cargo de sus hijos/as. Asimismo, el 21% mencionó que no tienen personas a cargo y el 7% mencionó tener a cargo a sus padre o madres.

- CONSUMO DE SPA EN LA FAMILIA



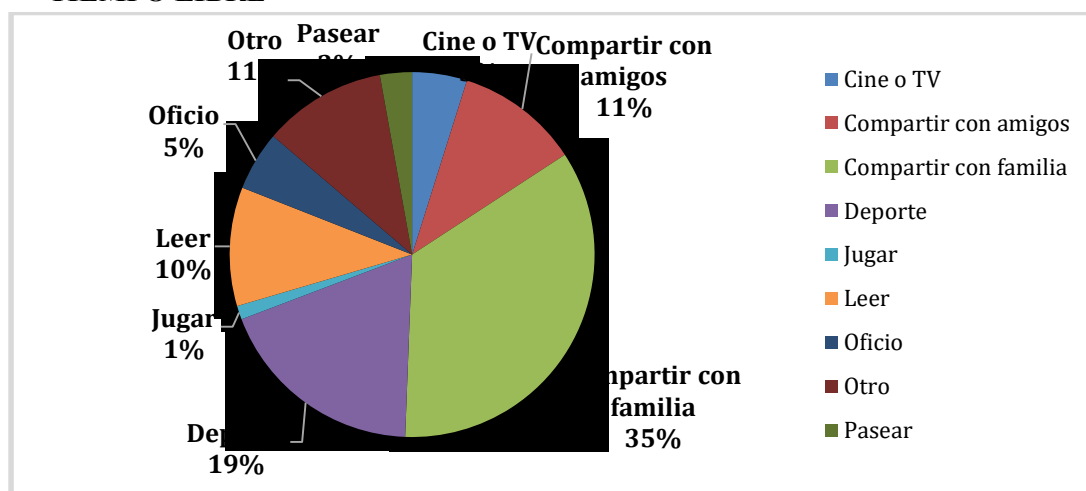
Gráfica # 7. Consumo de SPA en la familia de las participantes

Por considerar una problemática que afecta el entorno familiar donde habita la mujer y está a cargo, conllevando posibles situaciones de vulnerabilidad social y económica, así como situaciones de violencia intrafamiliar; se preguntó a las mujeres si existe o ha existido algún indicio de consumo de SPA dentro de su contexto familiar que pueda ser una barrera para desarrollar las actividades del proyecto, el resultado arrojó que un 96% de mujeres no han tenido esta situación, mientras que un 4% afirmó que sí, lo que permitió caracterizar un escenario propicio para las mujeres en el desarrollo de sus actividades del proyecto.

3.4 Información laboral

Finalmente, para la recolección de información laboral se tuvieron en cuenta tres sub-ítems: 1) Qué hacen las participantes en su tiempo libre; 2) Si consumen alcohol; y 3) Si han tenido accidentes automovilísticos.

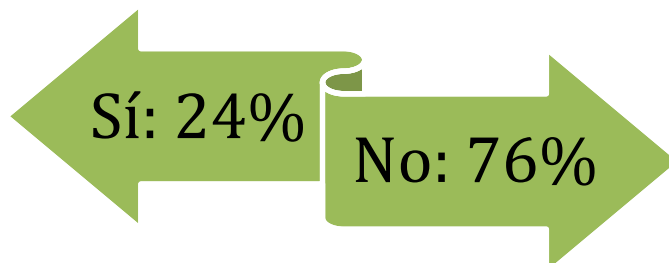
- TIEMPO LIBRE



Gráfica # 8. Tiempo libre de las participantes

En relación con el uso del tiempo libre de las participantes, se encontró que el 35% de las mujeres usa su tiempo para compartir con la familia, seguido de un 19% que realiza algún deporte, un 11% que lo dedica a compartir con amigos, un 11% que hace otras actividades, y un 1% que se dedica a leer. También resalta que un 5% mencionó que se dedican a realizar los oficios domésticos.

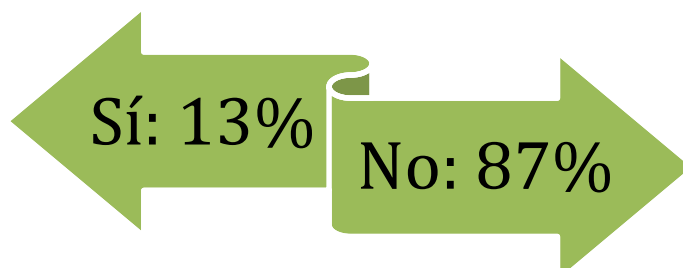
- CONSUMO DE ALCOHOL



Gráfica # 9. Consumo de alcohol de las participantes

También se preguntó a las participantes si consumen alcohol: un 76% mencionó que no, mientras que un 24% mencionó que sí. Esta respuesta tenía algunos matices, puesto que algunas de las que mencionaron que sí, afirmaron hacerlo sólo en ocasiones especiales o tener un bajo consumo, información relevante al tratarse de ejercer un trabajo como la conducción.

- ACCIDENTES AUTOMOVILÍSTICOS



Gráfica # 10. Accidentes automovilísticos de las participantes

En cuanto a accidentes automovilísticos, el 87% mencionó que no han tenido ningún accidente, mientras que el 13% mencionó que sí. De ese 13%, casi la mitad mencionaron que los accidentes habían sido leves.

3.5 Conclusiones

A partir de los resultados de esta caracterización, se lograron obtener datos socioeconómicos, familiares y laborales de las participantes, que se tuvieron en cuenta para identificar intereses, experiencias y habilidades, entre otros elementos relevantes para el desarrollo del proyecto.

Como se mencionó al principio, esta información fue útil para comprender las condiciones de vida de las participantes, así como para trazar propuestas para prever y tramitar las situaciones problemáticas o barreras de género identificadas que pudieran afectar su participación en el proyecto en mención, así como brindar las condiciones necesarias para la articulación de las mujeres al proyecto.

La información relacionada con el consumo de SPA, ser madres cabeza de hogar o tener personas a cargo debe servir para articular a las mujeres con los diversos programas del distrito, programas que muchas veces las mujeres no conocen. Asimismo, mediante el contacto directo con las mujeres se pudo dar a conocer las rutas de atención de violencias de género que brinda la Secretaría de la Mujer de Bogotá.

En conclusión, la actividad de caracterización de las participantes facilita las acciones de implementación y puede fortalecerse la acción integral de las instituciones del distrito para un mayor impacto en la mejora de condiciones de estas mujeres a través de diferentes propuestas articuladas con entidades del distrito.

Por otro lado, se resalta que el proyecto aporta en la garantía de derechos y la inclusión al contexto laboral del sector a mujeres que habían tenido pocas o nulas posibilidades debido a la edad, el estrato socioeconómico, la formación académica y la experiencia laboral. La caracterización permitió evidenciar que existen mujeres de diversas edades, formación y experiencia, así como madres cabeza de hogar y con personas a cargo.

4. Etapas del proyecto

El proyecto se estructuró para el desarrollo de 5 etapas, las actividades previas al desarrollo de estas etapas del proyecto comprendieron la elaboración de un plan de trabajo detallado que definió los recursos económicos, logísticos y de personal; la formulación de logros e indicadores de logro que mostrarían el avance y logro final de las metas del proyecto. A continuación, el detalle de las actividades realizadas en cada una de las etapas:

4.1 Etapa de Selección

La consultora desarrollo el documento metodológico definiendo las fases del diseño para aplicar en el proceso de selección a las candidatas, la metodología consto de 5 Fases cuyo objetivo al final era la selección de 300 mujeres para recategorización de la licencia de conducción mediante un proceso cualitativo y cuantitativo, las fases fueron:



Gráfica # 11. Accidentes automovilísticos de las participantes

En cada fase se realizaron las actividades propias con un resultado específico esperado.

Fase de preselección:

Objetivo: Estructurar la lista de candidatas con los soportes en carpeta digital por persona para prueba psicotécnica.

- Contacto inicial con las candidatas y solicitud de soportes (Call center)
 - Protocolo/ guión, fecha máxima de recepción (7 / 9 diciembre)
 - Verificación de:
 - Datos demográficos
 - Validación C1
 - Disposición para continuar en el proceso
- Solicitud de los soportes (hoja de vida, certificaciones de estudio, laboral (mínimo de un año), copia licencia de conducción y cédula de ciudadanía).
- Recepción y organización de soportes en carpeta digital por persona
- Revisión de los soportes

Resultado obtenido: Lista de candidatas que pasan a la fase de prueba psicotécnica

Fase de prueba psicotécnica:

Objetivo: Evaluar de forma confiable personalidad, riesgos laborales, competencias, nivel de integridad, valores y honestidad en el contexto laboral de las aspirantes.

1. **Personalidad (Ten Disc)** Factores evaluados: Dominancia, Influencia, Sumisión, Complacencia. Trabajo en Equipo, Liderazgo, Asertividad, Estabilidad Emocional, Control de Impulsos, Rumor, Simulación, Adaptabilidad, Responsabilidad y Orientación a Resultados.
 2. **Valores (Ethikos/Eva)** Rasgos evaluados: Sinceridad, Rectitud, Confidencialidad y Honra.
- Aplicación: Online (plataforma) se monitorea la aplicación para evitar suplantación.
 - Tiempo de aplicación: 60 minutos máximo las dos pruebas
 - Pruebas clasificatorias NO eliminatorias.

Resultado obtenido: Lista de candidatas que pasan la prueba de personalidad y valores.

Fase Entrevista:

Objetivo: Conocer y evaluar a las candidatas mediante entrevista individual en las siguientes competencias: Resolución de conflictos, Autocontrol, Toma de decisiones y Trabajo bajo presión

- Información personal, entorno familiar y autoconcepto.
- Datos demográficos incluyendo dos evidencias fotográficas de la evaluada en el interior y exterior de su vivienda.
- Experiencia Laboral (un año)
- Evaluación física: Higiene del sueño, consumo de psicoactivos,
- Consumo de licor,
- Reconocimiento de palabras y colores
- Experiencia en conducción: comparendos, accidentes de tránsito, tipo de licencia vigente.

La técnica de incidentes críticos hace referencia a una indagación cualitativa que mediante la ficha de entrevista se pregunta aspectos personales, sociodemográficos, familiares, académicos y laborales. Se solicita a la entrevistada relatar un hecho o situación sobre una experiencia.

Resultado obtenido: Lista de candidatas que pasan la entrevista individual.

Fase Assesment (entrevista colectiva):

Objetivo: Evaluar en grupo, mediante el análisis situacional de casos, las competencias de las aspirantes

Competencias evaluadas:

- Adaptación al Cambio
- Actitud de Servicio
- Trabajo en equipo

Duración y pasos del assesment:

- Definición espacios por Sec Movilidad (validar si puede ser virtual)
- Citación por email y llamado telefónico
- Registro de las aspirantes en planilla de asistencia
- Ingreso a la sala de evaluación assesment: Grupos de 10 candidatas / 1 hora por grupo

Resultado obtenido: Lista de candidatas que pasan el assesment.

Fase Evaluación y Lista de seleccionadas:

Objetivo: Compilar la información de soportes documentales, entrevista individual y assesment para elaborar consolidado y mediante los criterios de evaluación definir la lista de seleccionadas para iniciar recategorización.

Tabla # 5. Criterios de evaluación y selección

Tipo evaluación	Puntaje por evaluación	Interpretación nivel competencia	Resultado*

Aplicados los criterios se obtuvieron los siguientes indicadores de logro:

1. Número de mujeres con proceso de selección finalizado / Total de entrevistas:
 $337/337 = 100\%$
2. Número de mujeres con proceso de selección finalizado / Meta del proyecto:
 $337/300 = 112\%$

Tabla # 6. Número de mujeres seleccionadas y activas

Descripción	Mujeres
Mujeres seleccionadas	337*
Activas	300
Mujeres backup	3**
Desisten del proyecto	25***
Se retira (la contratan en una empresa)	1
Se retira (No contestan)	7
Se retira- No aprueba examen de aptitud física, mental y de coordinación	1
Total	337

4.2_Gestión de multas o comparendos de transito

Para dar inicio al proceso de recategorización fue necesario identificar si las participantes del proyecto presentaban algún comparendo o multa pendiente de pago, para identificar las acciones que permitieran realizar su proceso de recategorización. Para llevar esto a cabo, Analytica revisó en la página del SIMIT la situación de cada una de las participantes e identificó un total de 56 mujeres que aparecían con comparendos y/o multas.

Para dar tratamiento a estas 56 participantes, se realizaron las llamadas a cada participante para informar la situación de comparendo que presentaba. En el reporte #1 de seguimiento a comparendos se identificó que las 56 mujeres fueron clasificadas según su situación:

Tabla # 7. Primer reporte de seguimiento a participantes con comparendos

Situación	# de participantes
Hizo derecho de petición	14
Dispuestas a hacer acuerdo de pago	16
Impugnación	7
No contesta	8
Pagaron pero aún no envían soportes	4
Pagaron y enviaron soportes	7
Total	56

A lo largo del trimestre enero a marzo de 2023 se realizaron las gestiones conjuntas entre Analytica y la SDM para que las participantes pudieran cumplir con los acuerdos de pago y las distintas acciones, para el cierre del proyecto se terminó con una persona que no había podido realizar el pago representando una gestión en reducción del 98% en comparendos:

Tabla # 8. Último reporte de seguimiento a participantes con comparendos

Nombres y apellidos	Cédula	Situación
Maria Claudia Rodríguez Parraga	1.031.125.096	No ha podido realizar el pago. Barrera económica
Total: 1		

4.3 Exámenes de aptitud física, mental y de coordinación

Parte del proceso de recategorización requirió la realización de los exámenes de aptitud física, mental y de coordinación en los Centros de Reconocimiento para Conductores (CRC) seleccionados.

La selección de dichos Centros de Reconocimiento de los Conductores se hizo mediante solicitud de propuestas para la realización de exámenes de aptitud física, mental y de coordinación motriz, donde los criterios de selección fueron:

- El menor precio unitario
- La disponibilidad de calendario para iniciar a la mayor brevedad posible
- El número de localidades cubiertas (para el caso de CRC de Bogotá).
 - Ubicación de las sedes
 - Disponibilidad en horarios.

- Fecha en que podían iniciar
- Número de usuarias que podrían atender

Una vez analizada la información Analytica realizó la selección y contratación de tres Centros de Reconocimiento a Conductores: Certimédica Conductores IPS; Medipruebas Bahía SAS; y Medimetría Especializada Limitada.

La citación a exámenes se realizó por medio del call center que Analytica dispuso para tal fin informando a las participantes la ubicación de los CRC para que pudieran escoger según su conveniencia la sede, día y jornada (mañana o tarde) a la que querían asistir. Así mismo se les brindó información sobre los documentos que debían llevar, la dirección del CRC y la duración aproximada de la gestión.

La tabla 9 muestra el número de mujeres participantes que asistieron a la realización de los exámenes. Para un total de 305 mujeres.

Tabla # 9. Participantes que se realizan los exámenes aplicados por semana

	Semana								
	1 (7-10 Dic)	2 (12-17 Dic)	3 (19-24 Dic)	4 (26-31 ene)	5 (2-7 Ene)	6 (9-14 ene)	7 (16-21 ene)	8 (23-28 ener)	9 (6-10 mar)
Participantes (acumulado)	52	186	228	251	274	289	299	304	305
Participantes por semana	52	134	42	23	23	15	11	5	1

De las 305 mujeres a las que se les realizaron los exámenes, 13 fueron remitidas, es decir no aprobaron los exámenes en una primera instancia. De estas, 11 fueron remitidas a un examen más específico en algún CRC y 2 a otros profesionales de la salud para evaluar aspectos visuales y auditivos y psicológicos. A partir de esa segunda instancia, se tuvo como resultado final: 1 mujer finalmente “Rechazada” 1 mujer que se retiró y 11 mujeres “Aprobadas”.

Tabla # 10. Mujeres que no aprobaron exámenes en primera instancia (Remitidas) y evolución de caso.

Nombre	Razón de remisión y evolución del caso
Nubia Celis 52.836.074	No pasó la prueba de reflejos. No asistió al examen de pericia. Desiste
Ana Vargas 1.031.121.643	No aprobo
Yohana Umaña 40.429.861	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Omaira Soler 51.816.840	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Mónica Hernández 1.073.696.090	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia

Nombre	Razón de remisión y evolución del caso
Ana Gutiérrez 60.361.577	Fue remitida por certificado psicológico. Aprobó en segunda instancia
Yesika Rodríguez 1.014.269.614	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Jésica Molano 1.233.512.341	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Nancy Suárez 52.392.843	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Wendy Ortiz 1.024.575.087	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Maria Solano 52.787.566	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Laura Vasquez 60.364.516	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia
Yesmin Ocampo 1.023.872.856	No pasó la prueba de reflejos. Debió ir a un CEA para presentar una prueba específica. Aprobó en segunda instancia

4.4 Etapa Recategorización: Cursos de conducción para recategorizar licencias C1 a C2 de las mujeres participantes.

Culminados los exámenes de aptitud física, mental y de coordinación las beneficiarias se contactaron para la asignación del Centro de Enseñanza Automovilístico - CEA responsable de su recategorización. Analytica seleccionó 4 CEAs, de la siguiente manera:

La selección de dichos Centros se hizo mediante solicitud de propuestas para la realización de los cursos donde los criterios de selección fueron:

- El menor precio unitario
- La disponibilidad de horarios, instalaciones e instructores para iniciar a la mayor brevedad posible
- Para esta selección, se ingresó al RUNT, en el ítem directorio de actores – Centro de Enseñanza Automovilístico – Municipio – Departamento.
- Disponibilidad en horarios.
 - Fecha en que podía iniciar
 - Número de usuarias que podrían atender
- Descripción del paquete de la línea automotora (placas- clase- marca- línea- Año/modelo).

Una vez analizada la información Analytica realizó la selección aplicando los criterios arriba señalados y contratación de cuatro Centros de Enseñanza Automovilístico:

Tabla # 11. Centro de Enseñanza Automovilístico seleccionados y número de usuarias contratadas

Nombre CEA	Recategorización	Número de usuarias contratadas
Autovillas	C2	70
Centro de enseñanza Automovilística Autonitro	C2	75
CEA Autocar de Colombia	C2	105
Centro de enseñanza Automovilística MetroConducción	C2	50

A cada uno de los CEA se asignó un cupo de número de beneficiarias (usuarias contratadas) conforme se detalla en la tabla 11. Los cursos de recategorización tuvieron dos partes: una primera **teórica** cuya intensidad horaria fue de 30 horas. La segunda parte fue **práctica**, con una duración de 15 horas.

El desarrollo de los cursos de recategorización para C2 se sintetizan en la Tabla 12. En la semana 1 de los cursos de recategorización, se contó con 141 mujeres inscritas (última columna), número que subió hasta 292 en la séptima semana, cuando ya todas las participantes que requerían el curso estaban inscritas en algún CEA. Luego en las semanas 12 y 14 el número bajó, hasta 283 pues se presentaron retiros.

Tabla # 12. Conductoras inscritas en los cursos de recategorización para C2 según avance semanal

Semana	CEA	Ningún avance	Menos del 50 % teórica	Más del 50% teórica	100% teórica	Teóricas + examen	Teóricas + examen + % de prácticas	Teóricas + examen + 100% prácticas	Total por CEA	Participantes inscritas
1	Metro-Conducción	7	2	14	5	0	0	0	28	141
	Autocar	20	22	0	0	0	0	0	42	
	Autovillas	4	14	10	0	0	1	0	29	
	Autonitro	17	10	15	0	0	0	0	42	
2	Metro-Conducción	12	11	3	6	6	9	0	47	203
	Autocar	6	10	10	0	19	6	8	59	
	Autovillas	3	12	12	11	1	0	1	40	
	Autonitro	11	17	15	0	5	8	1	57	
3	Metro-Conducción	8	11	5	1	3	11	6	45	225
	Autocar	7	10	10	0	18	0	15	60	
	Autovillas	6	9	10	4	14	1	1	45	
	Autonitro	14	17	18	3	10	5	8	75	
4	Metro-Conducción	3	9	9	2	7	7	13	50	250
	Autocar	6	21	9	0	12	7	20	75	
	Autovillas	2	6	7	6	14	6	9	50	
	Autonitro	12	9	13	13	6	9	13	75	

5	Metro-Conducción	4	2	8	4	5	8	19	50	271
	Autocar	14	14	6	1	20	6	29	90	
	Autovillas	6	3	7	1	11	7	21	56	
	Autonitro	6	5	14	10	11	7	22	75	
6	Metro-Conducción	0	5	1	6	5	7	26	50	284
	Autocar	11	13	9	6	15	7	38	99	
	Autovillas	2	1	13	1	4	3	36	60	
	Autonitro	2	4	11	5	11	12	30	75	
7	Metro-Conducción	0	3	2	2	5	6	32	50	292
	Autocar	6	14	13	1	16	7	46	103	
	Autovillas	1	4	6	5	5	4	39	64	
	Autonitro	0	2	12	4	6	11	40	75	
8	Metro-Conducción	0	2	3	1	0	5	38	49	288
	Autocar	0	8	14	1	18	6	53	100	
	Autovillas	0	0	5	4	5	5	44	63	
	Autonitro	1	2	9	3	5	8	48	76	
9	Metro-Conducción	0	1	1	1	2	2	41	48	286
	Autocar	0	5	6	4	14	10	60	99	
	Autovillas	0	0	0	4	6	9	44	63	
	Autonitro	1	0	5	4	6	9	51	76	
10	Metro-Conducción	0	0	2	0	2	2	42	48	286
	Autocar	0	1	10	0	5	9	74	99	
	Autovillas	0	0	0	0	3	10	50	63	
	Autonitro	0	1	0	4	5	10	56	76	
11	Metro-Conducción	0	0	0	2	1	0	45	48	284
	Autocar	0	0	7	0	2	6	83	98	
	Autovillas	0	0	0	0	1	5	56	62	
	Autonitro	0	0	2	1	2	10	61	76	
12	Metro-Conducción	0	0	0	1	0	2	45	48	283
	Autocar	0	0	6	0	0	4	88	98	
	Autovillas	0	0	0	0	0	4	57	61	
	Autonitro	0	0	1	1	2	5	67	76	
13	Metro-Conducción	0	0	0	0	1	1	46	48	283
	Autocar	0	0	2	2	0	4	90	98	
	Autovillas	0	0	0	0	0	1	60	61	
	Autonitro	0	0	1	1	0	6	68	76	
14	Metro-Conducción	0	0	0	0	0	0	48	48	283
	Autocar	0	0	1	2	1	1	93	98	
	Autovillas	0	0	0	0	0	1	60	61	
	Autonitro	0	0	1	1	0	2	72	76	

Las actividades realizadas son tres: capacitación teórica, prácticas y exámenes que se distribuyen en los siguientes porcentajes :

Actividad	Horas (% del tiempo de formación)	Observación
Capacitación Teórica	30 horas (66%)	Mayor dificultad tiempo de disponibilidad de las beneficiarias reprogramaban con mucha frecuencia
Practica	14 horas (31%)	Mayor dificultad tiempo de disponibilidad de las beneficiarias reprogramaban con mucha frecuencia
Examen	1 (0,02%)	N.A

De acuerdo al seguimiento semanal realizado con los CEA's la mayor dificultad con las participantes consistió en la reprogramación constante de las clases que por diversos motivos (citas médicas, cuidado de otros, trabajos esporádicos, enfermedad) afectaban la programación de los instructores y generaba preocupación de no alcanzar en los tiempos previstos del proyecto.

Por último, se obtuvieron los siguientes indicadores de logro:

- Número de mujeres activas / Meta del proyecto:

$$300/300 = 100\%$$

- Total de participantes con certificado CRC expedido / Total participantes:

$$284/300 = 94,6\%$$

- Participantes que no aprobaron curso recategorización / Total participantes:

$$5/300 = 0,01$$

Durante el desarrollo del proceso de recategorización se hizo seguimiento personalizado y semanal a los avances de cada mujer seleccionada. Algunas de ellas presentaron dificultades de inasistencia, reprogramación o agendamientos muy espaciados en el tiempo debido a situaciones diversas como altas cargas laborales, altas cargas del cuidado, problemas de salud, desinterés o falta de compromiso, lo cual dio lugar a la ampliación del plazo hasta el máximo 28 de marzo con base en los compromisos contractuales definidos con la Secretaría Distrital de Movilidad.

Teniendo en cuenta estas dificultades y retos, Analytica definió medidas y estrategias para superarlos como seguimiento diario por parte del call center, en el que, una vez se recibían los formatos de seguimiento enviados por los CEAs, se realizaba la verificación de aquellas participantes con alertas (participantes que no avanzaban durante la semana o participantes con un avance lento), y de este modo los agentes del call procedían a contactar a cada una de las beneficiarias identificadas para determinar la causa de su no avance, así, teniendo en cuenta las situaciones particulares se implementaron distintas técnicas para motivarlas a culminar los cursos de recategorización.

Entre las alertas identificadas estaban la reprogramación seguida de dos clases, la inasistencia a dos sesiones seguidas, a las observaciones del instructor en el seguimiento identificando situación de riesgo por información de la propia participante generalemnet por situación económica.

En el marco del seguimiento semanal realizado con la Secretaria de Movilidad se solicitaba el acompañamiento y/o intervención, envío de correos personalizados con el estado de cada beneficiaria dentro del proyecto, informándoles en que parte del proceso de recategorización se encontraban y las horas que tenían pendientes. Adicionalmente, se realizaron recordatorios mencionando que para finalizar el proceso de recategorización era necesario agendar una cantidad de horas específica según cada caso, así mismo, se realizó el envío de mensajes por WhatsApp, entre otros.

4.4.1 Expedición de licencias de conducción

Una vez terminados los cursos de recategorización, se efectuó el registro final de huellas y cargados los certificados del curso en RUNT, se coordinó con el operador Circulemos Digital (de la SDM) el inició desde el 18 de enero de 2023 de la entrega de licencias de conducción. Estas entregas se realizaron en las Ventanillas Únicas como se presenta a continuación:

Tabla 13. Licencias C2 pagadas, entregadas y por entregar

	Numero de envíos al VUS													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Licencias pagadas	27	38	41	24	18	25	9	7	17	14	9	11	11	9
Licencias entregadas	27	38	41	24	18	25	9	7	17	14	9	11	10	9
Licencias por entregar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0

Realizadas las actividades de expedición de licencias se obtuvo el siguiente indicador de logro:

6. Número de mujeres con licencia C2 expedida / Meta del proyecto:

$$295/300 = 98\%$$

4.5 Etapa Formación en cursos complementarios de la Secretaría Distrital de la Mujer

4.5.1 Encuesta para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias

Para la identificación de vulnerabilidades asociadas a recursos tecnológicos para identificar barreras de acceso de las mujeres beneficiarias se desarrolló una encuesta con la siguiente estructura:

Tabla # 14. Estructura encuesta vulnerabilidades / barreras

Estructura de la encuesta		
CAPÍTULO	NOMBRE	NÚMERO DE PREGUNTAS
A	Presentación	0
B	Confidencialidad	0
C	Identificación	2
D	Barreras relacionadas con recursos tecnológicos, educativos o de salud	13
E	Otras barreras	8
F	Labores de cuidado	6

La encuesta se realizó de manera telefónica indicándoles a las mujeres que los datos recolectados permanecerían en estricta confidencialidad, y se preguntó si se encontraban en un lugar cómodo y seguro, pues algunas preguntas eran de carácter personal.

La información que se tuvo en cuenta para la caracterización tiene relación con diferentes barreras que las mujeres pueden tener al momento de acceder a los cursos: barreras tecnológicas, educativas, de salud, por violencias basadas en género, por labores de cuidado no pagas u otras. Esta entrevista se realizó durante el mes de enero en el transcurso del proceso de selección y vinculación de las mujeres al proyecto.

A continuación, se presenta la ficha técnica de la encuesta:

Tabla # 15. Ficha técnica de la entrevista

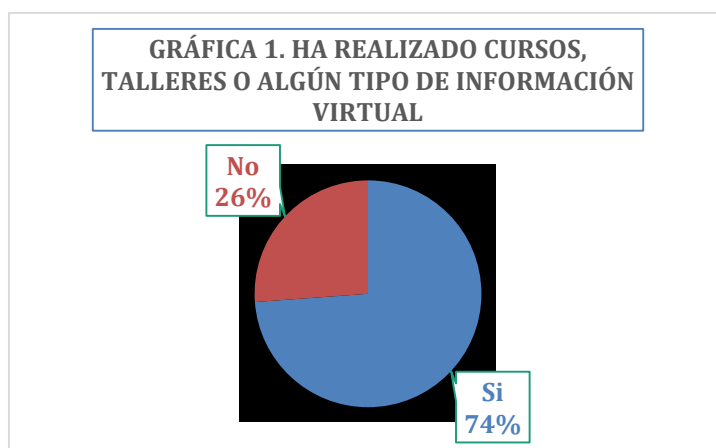
Universo	300 mujeres
Efectivas	302 mujeres
Días de campo	17
Modalidad	Telefónica
Enfoque	Mixto: cualitativo y cuantitativo

Preguntas	29
Duración	15 minutos

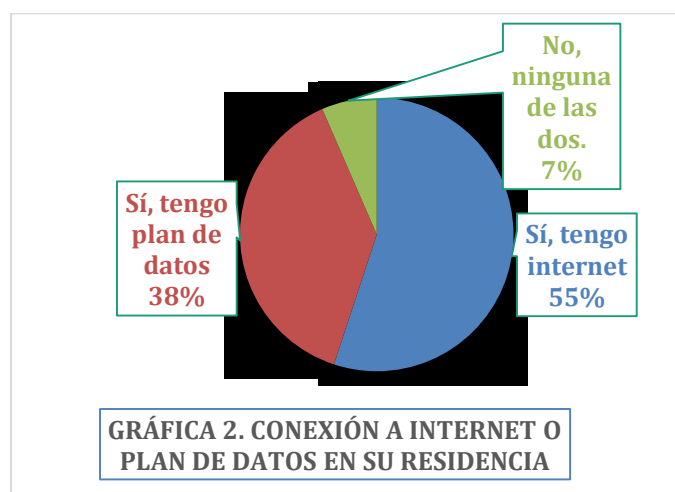
Los resultados estuvieron asociados a los 5 ítems de la entrevista: 1) Barreras relacionadas con recursos tecnológicos y educativos; 2) Barreras relacionadas con estado de salud; 3) Barreras relacionadas con Violencias Basadas en Género; 4) Barreras por labores de cuidado no pagas; y 5) Otras barreras. A continuación, se presentarán los resultados de cada ítem:

- BARRERAS RELACIONADAS CON RECURSOS TECNOLÓGICOS Y EDUCATIVOS

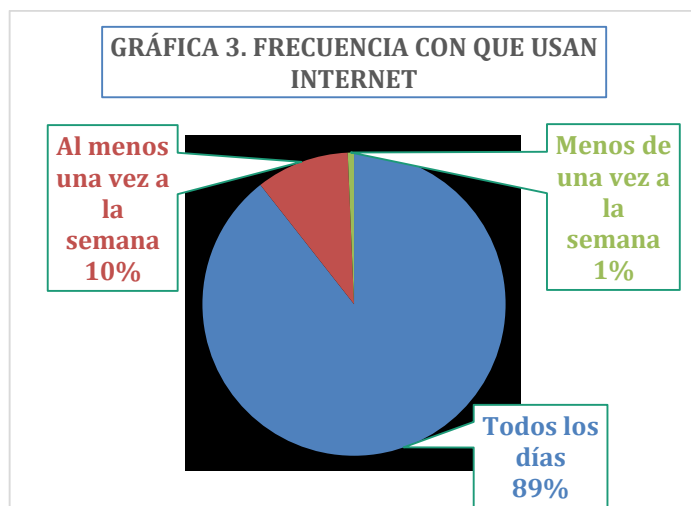
- ¿Alguna vez ha realizado cursos, talleres o algún tipo de formación de manera virtual, esto es a través de computador, celular o tableta por internet? El 26% de las mujeres entrevistadas no han realizado un curso, taller o algún tipo de información virtual.



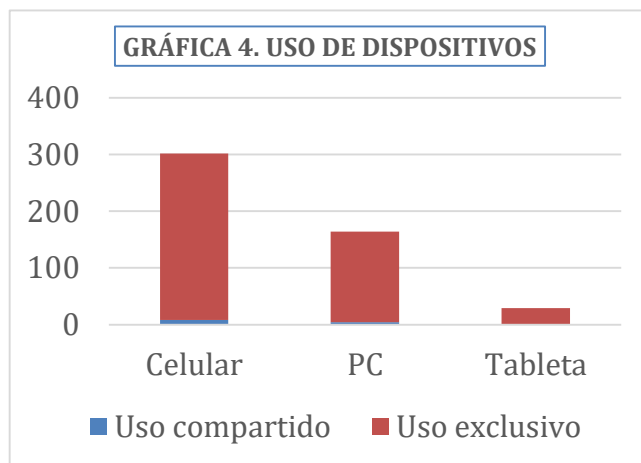
- ¿Cuenta con conexión a internet o plan de datos en su lugar de residencia? El 7% de las mujeres entrevistadas no cuenta con conexión a internet o plan de datos en su residencia.



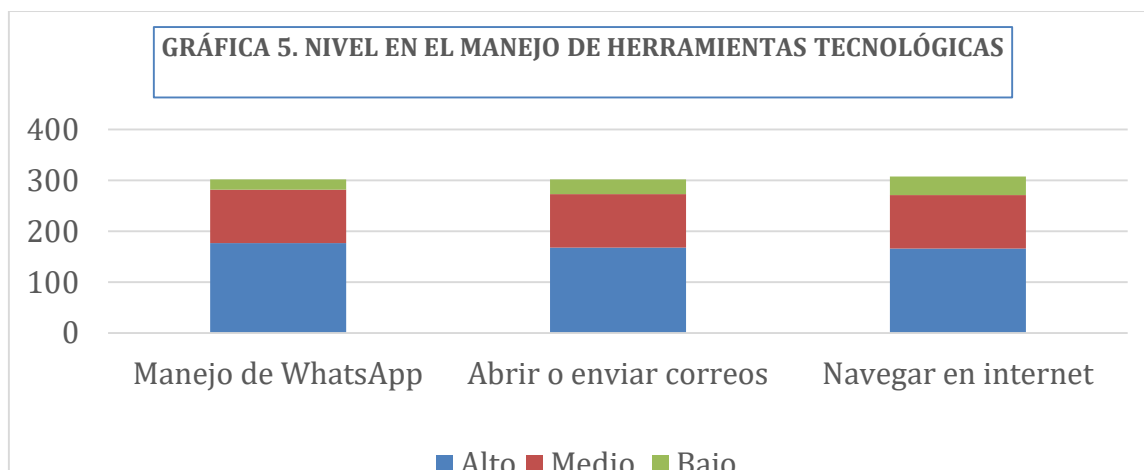
- **¿Con qué frecuencia utiliza internet?** El **89%** de las mujeres entrevistadas utilizan internet con una frecuencia de todos los días.



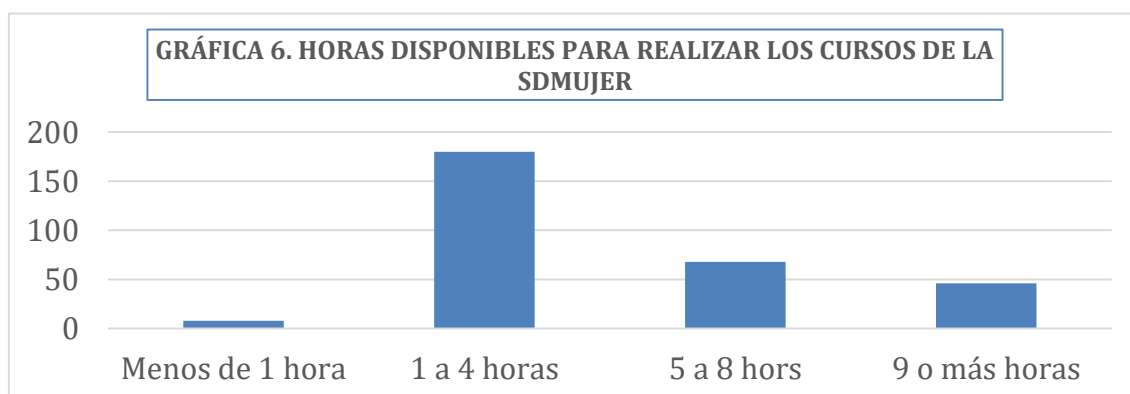
- **¿Tiene acceso a: computador? ¿Celular? ¿Tableta?, ¿Alguno de esos dispositivos es de uso exclusivo suyo?** 294 de las mujeres entrevistadas tienen celular de uso exclusivo, y 160 computador de uso exclusivo.



- **¿Qué tan alto es su nivel en: a) Manejo de WhatsApp; b) Abrir o enviar correos; c) Manejo y navegación en Google u otro buscador.** Se evidencia que la mayoría de mujeres entrevistadas cuentan con un nivel alto en el manejo de WhatsApp. Abrir o enviar correos también tiene un mayor porcentaje en nivel alto. La navegación en Google u otro buscador tiene un nivel alto.

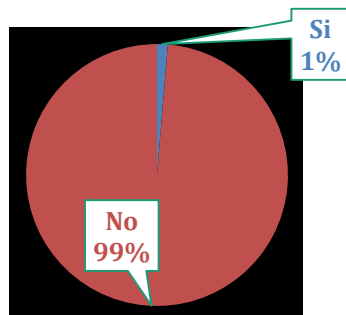


- **¿Cuántas horas semanales (aproximadamente) tiene para realizar los cursos ofertados por la Secretaría de la mujer?** 180 mujeres entrevistadas cuentan con 1 a 4 horas disponibles para realizar los cursos de la SDMujer



-
- **BARRERAS RELACIONADAS CON EL ESTADO DE SALUD**
- **¿Tiene actualmente algún problema de salud que le dificulte o impida desarrollar los cursos virtuales o asistir a los cursos de conducción?** La mayoría de las mujeres entrevistadas NO cuentan con problemas de salud que les dificulten o impidan la participación en el proyecto.

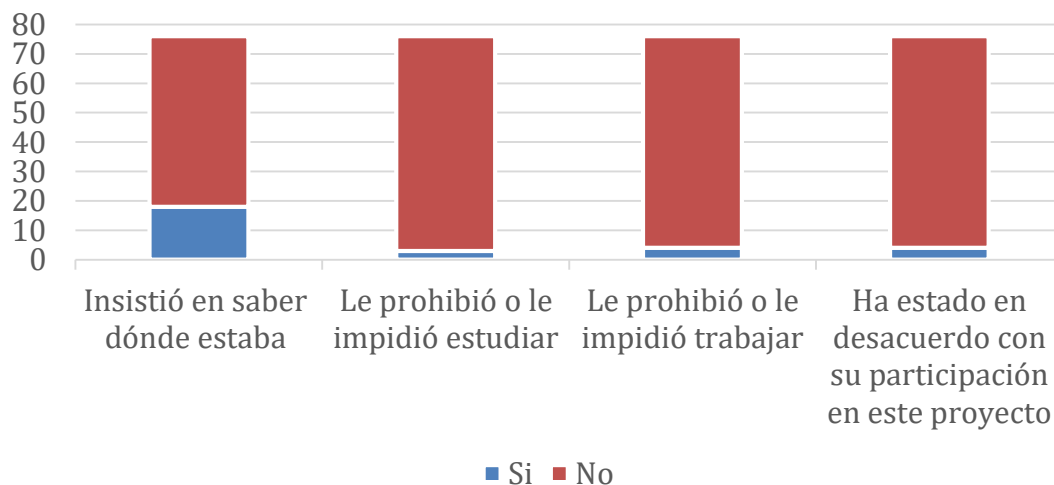
GRÁFICA 7. TIENE PROBLEMAS DE SALUD QUE LE DIFICULTAN O IMPIDEN SU PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO



- BARRERAS RELACIONADAS CON VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO

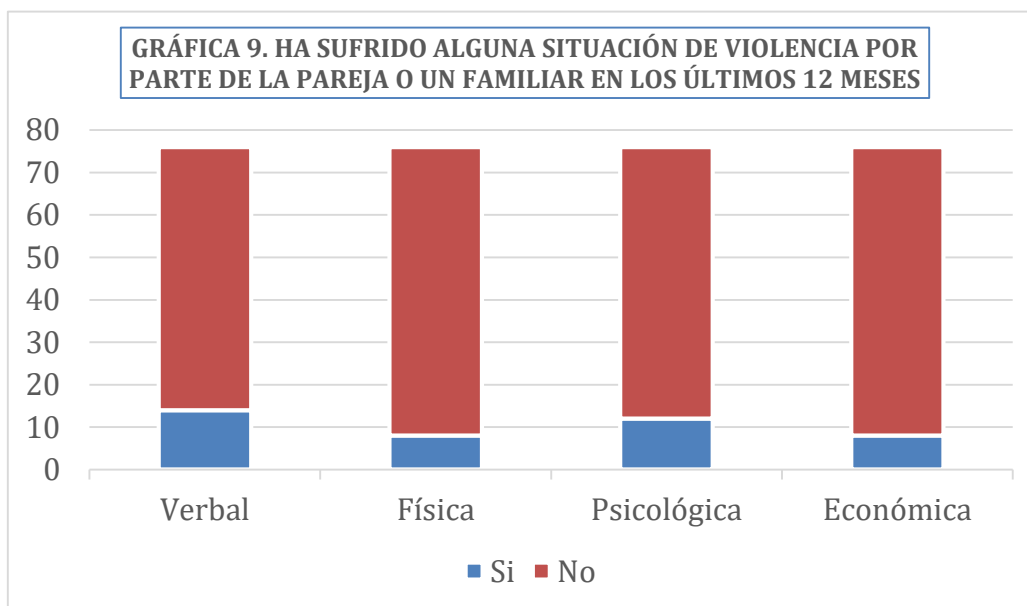
- En los últimos 12 meses ¿ha sufrido alguna de las siguientes situaciones?: a) Su pareja insistió en saber dónde estaba usted todo el tiempo; b) Su pareja le prohibió o le impidió estudiar; c) Su pareja le prohibió o le impidió trabajar; d) Su pareja ha estado en desacuerdo con su participación en este proyecto. La pareja de 18 de las mujeres insistió en saber dónde estaba todo el tiempo. A 4 de las mujeres entrevistadas su pareja les han prohibido trabajar y al 3 les han prohibido estudiar. La pareja de 4 de las mujeres ha estado en desacuerdo con su participación en el proyecto.

GRÁFICA 8. HA SUFRIDO ALGUNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA POR PARTE DE LA PAREJA EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

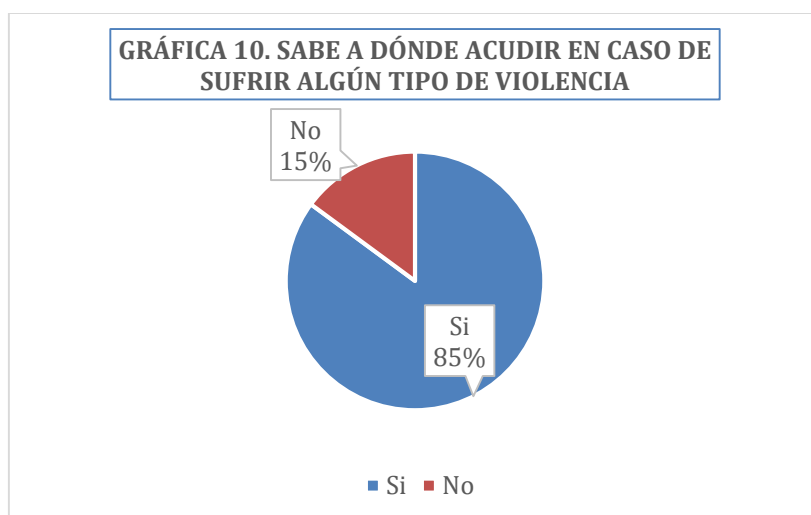


- En los últimos 12 meses, ¿ha sufrido alguna de las siguientes situaciones por parte de su pareja o familiar?: a) Maltrato verbal (gritos o insultos); b) Maltrato físico (golpes, patadas, empujones, quemaduras, etc.); c) Maltrato psicológico (humillaciones, burlas, desprecio, etc.); d) Maltrato económico (apropiación de bienes, retención de documentos o dinero, etc.) La violencia verbal es la situación de violencia que más han sufrido las mujeres entrevistadas. La violencia psicológica

es la segunda situación de violencia que más sufren las mujeres entrevistadas. **8** mujeres entrevistadas han sufrido de maltrato físico en los últimos 12 meses.

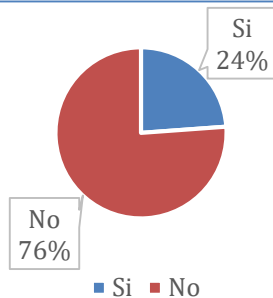


- **¿Sabe a dónde puede acudir en caso de sufrir violencia física, sexual o psicológica?**
El **85%** de las mujeres entrevistadas saben a dónde acudir en caso de sufrir algún tipo de violencia física, sexual o psicológica.



- **¿Le gustaría hacer contacto con una profesional que la oriente en asuntos relacionados con violencias basadas en género?** Al **24%** de las mujeres entrevistadas les gustaría hacer contacto con una profesional que la oriente en asuntos relacionados a VBG.

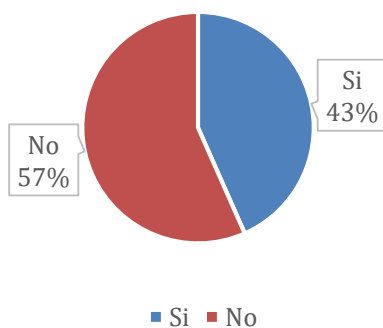
GRÁFICA 11. LE GUSTARÍA HACER CONTACTO CON UNA PROFESIONAL



- BARRERAS POR LABORES DE CUIDADO NO PAGAS

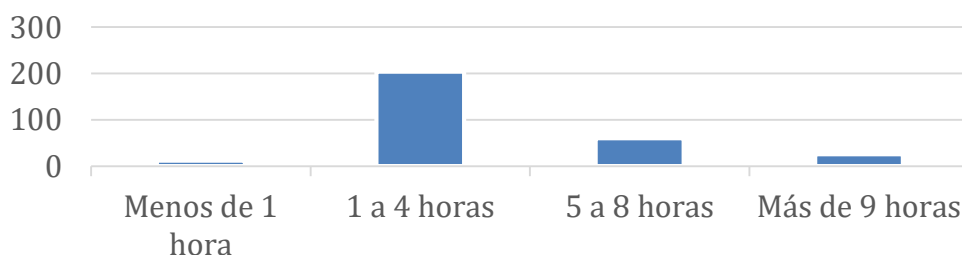
- **¿Tiene a su cargo las labores de cuidado no pagas?** El **43%** de las mujeres entrevistadas tienen a su cargo labores de cuidado no pagas.

GRÁFICA 12. TIENE A SU CARGO LA LABOR DE CUIDADO NO PAGAS

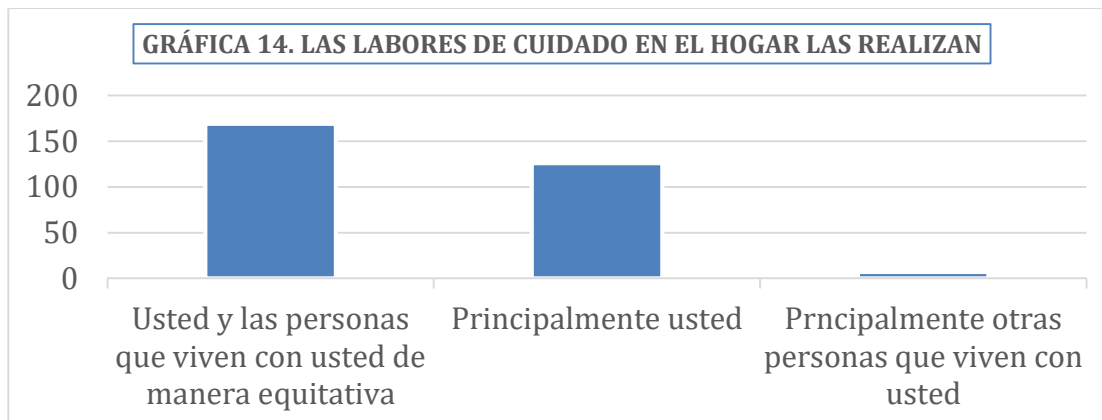


- **¿Cuántas horas diarias invierte (aproximadamente) en las labores domésticas de su hogar?** **204** de las mujeres entrevistadas invierten de 1 a 4 horas en labores domésticas del hogar.

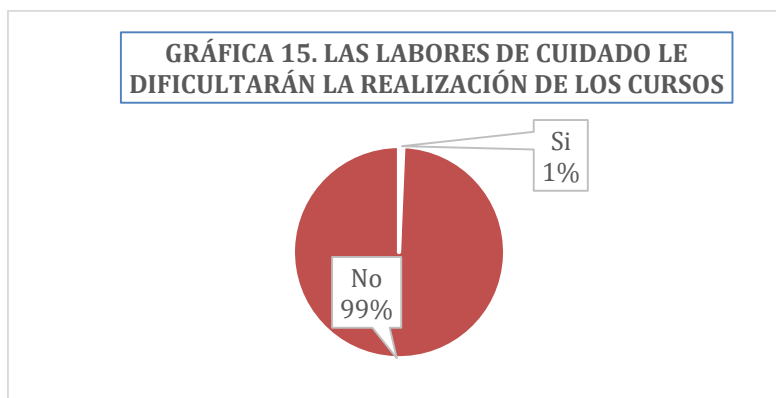
GRÁFICA 13. HORAS INVERTIDAS EN LABORES DE CUIDADO DEL HOGAR



- **¿Quiénes realizan las labores de cuidado de su hogar?** 169 de las mujeres entrevistadas manifiestan que las labores de cuidado en el hogar las realizan ella y todas las personas con las que vive de manera equitativa; 126 mujeres realizan dichas labores principalmente ellas.



- **¿Cree que estas labores del cuidado le dificultarán realizar los cursos virtuales o asistir a los cursos de conducción?** El 99% de las mujeres entrevistadas manifiestan que las labores de cuidado no les dificultarán la realización de los cursos.



- **¿Hay otras situaciones tecnológicas, económicas, educativas, familiares o personales considera que pueden afectar su asistencia, permanencia y finalización de los cursos de conducción y los de Secretaría de la Mujer?**

La encuesta conto con una pregunta abierta que indaga sobre otras situaciones tecnológicas, económicas, educativas, familiares o personales que pueden afectar la asistencia, permanencia y finalización de los cursos de conducción y de la SDMujer. 47 mujeres mencionaron que tienen alguna otra dificultad, entre las cuales se identificaron:

- 1 mencionó que es por su situación económica, de transporte y de cuidado de su hijo/a.
- 30 mencionaron que por su situación económica.
- 3 mencionaron que porque tienen otro empleo.
- 1 por motivos personales a veces no tiene tiempo.
- 2 por situaciones económicas y familiares.

- 2 por situaciones económicas y tecnológicas.
- 2 por situaciones familiares.
- 2 por situaciones tecnológicas.
- 1 por situación educativa.
- 1 por cuidado de su hijo/a.
- 1 porque a veces evidencia fracturas en la comunicación.
- 1 por dificultad en el transporte

4.5.2 Conclusiones

- En general hay una buena disponibilidad de acceso a recursos tecnológicos (internet y celular) para poder desarrollar los cursos (solo el 7% no tiene acceso, el 97% tiene celular con datos y alto nivel en el manejo de WhatsApp)
- Hay un permanente manejo de internet (todos los días) por parte del 89% de las mujeres lo que facilita la posibilidad de entrar a los cursos con estos recursos y disponen del tiempo según la encuesta (1 a 4 horas disponibles).
- El 64,5% de las mujeres entrevistadas indicaron que la **violencia verbal y psicológica son** las situaciones de violencia que más sufren.
- El 81% de las mujeres entrevistadas (245) conoce y sabe a dónde acudir en caso de sufrir algún tipo de violencia física, sexual o psicológica.
- Hay una elevada carga de trabajo no remunerado dentro del grupo de mujeres encuestadas, el **43%** de tienen a su cargo labores de cuidado no pagas y el 67% (204 mujeres) gastan entre 1 y 4 horas diarias al cuidado no remunerado.
- **169** de las mujeres entrevistadas manifiestan que las labores de cuidado en el hogar las realizan ella y todas las personas con las que vive de manera equitativa; **126** (41,7%) mujeres realizan dichas labores principalmente ellas.
- El **99%** de las mujeres entrevistadas manifiestan que las labores de cuidado no les dificultarán la realización de los cursos.

Se identificaron las barreras de acceso: 1) Barreras relacionadas a recursos tecnológicos; 2) Barreras relacionadas con violencias basadas en género; 3) Barreras económicas en la etapa de capacitación y recategorización de la licencia de conducción; 4) Barreras relacionadas con las labores de cuidado; 5) Barreras socioemocionales; 6) Barreras en salud; y se estructuró un plan de acción que contribuyera a mitigar las barreras identificadas, se describen las acciones propuestas y el desarrollo de las mismas:

Tabla # 16. Plan de acción frente a vulnerabilidades / barreras

PLAN DE ACCION	ACCIONES REALIZADAS
Orientar (llamada individual a cada una de las 62 mujeres identificadas) sobre los Centros de inclusión digital cuyo objetivo es llegar a las mujeres de la zona que no tienen computador, que no tienen acceso a internet, o que tienen computador e internet pero no saben usar las herramientas digitales, con el fin de que realicen los Cursos Complementarios allí.	Remitida información a cada una de las mujeres y llamada personalizada para orientar y ofrecer los espacios de Analytica.
Verificar y orientar a cada una de las 4 mujeres identificadas con barreras en salud sobre acceso a IPS/EPS y acceso a los servicios de salud.	Seguimiento a cada una.
Orientar mediante llamada telefónica a las 72 mujeres que solicitaron información sobre la Ruta Única de Atención –RUA- Seguimiento a casos especiales y remisión a SDMovilidad y SDMujer	Al 100% de las mujeres se oriento sobre protocolo y a las 72 se realizó seguimiento una a una, identificando un caso crítico informado a la SDMujer.
Suministrar el material vía WhatsApp sobre la Ruta Única de Atención a las 42 mujeres que manifestaron no querer tener contacto con la profesional	Remitida información a cada una de las mujeres
Orientar con la SDMujer en el marco del Sistema de Cuidado a las 2 mujeres que indicaron tener barreras relacionadas a labores de cuidado	Remitida la información a la SDMujer y coordinada información a las dos beneficiarias
PLAN DE ACCION	ACCIONES REALIZADAS
Elaboración semanal de listados de seguimiento del proceso por mujer beneficiaria para reporte a la supervisión. Reporte para Comité Técnico de Seguimiento semanal	Una vez se iniciaron los cursos complementarios con SDMujer se hace reporte semanal al Comité (Reporte 11, 12, 13, 14) Reporte matriz seguimiento una a una de las beneficiarias Remitido correo masivo para motivación a culminar los cursos
Reunión semanal con SDMovilidad para hacer seguimiento al proceso de formación (se convocará a la SDMujer si es necesario)	Todos los miércoles se realiza la reunión.

4.5.3 Descripción del proceso de los cursos

Los cursos complementarios con la Secretaría de la Mujer fueron estructurados por esta entidad y desarrollados a través de su plataforma facilitando mediante la posibilidad de trabajar desde el celular, tablet o computador. Estos cursos iniciaron el día 16 de enero del 2023, dada la programación de contratación e inicio de actividades de las capacitaciones, se realizaron los tres cursos requeridos por SDMovilidad en el anexo técnico:

1. Habilidades digitales para la autonomía de las mujeres
2. Habilidades socioemocionales para el empleo y la vida
3. Educación financiera

A partir de entonces, se realizó el envío de la base de datos con 320 mujeres inscritas en ese entonces, base de datos que fue depurándose hasta quedar con 300 mujeres. La Secretaría de la Mujer tomó esa base de datos y dividió a las mujeres en 6 grupos, como se muestra a continuación:

Tabla # 17. Grupos de trabajo Cursos complementarios

GRUPO	MUJERES INSCRITAS	FACILITADORA
1	50	Laura Roa
2	50	Carolina Ramírez
3	48	Yamile Aguilar
4	49	Juliana Sanabria
5	54	Pilar Ramírez
6	49	Angie Rincón
Total	299	n/a

Desde el 16 de enero hasta el 22 de marzo se realizó semanalmente una reunión entre Analytica y la Secretaría Distrital de la Mujer, para realizar el seguimiento a la participación de las mujeres, la realización de los cursos y la gestión de comunicación con las participantes para la permanente motivación y promoción de la culminación de los cursos.

Es de resaltar que, durante el proceso, se realizó seguimiento constante a todas las mujeres, y especialmente a aquellas que no avanzaban o avanzaban muy despacio en su proceso: llamadas y mensajes vía WhatsApp y correo motivando a la realización de los cursos; flexibilización de los contenidos por parte de la SDMujer; ampliación de las fechas de entrega. También se ofrecieron diferentes alternativas para solventar las barreras de tiempo y conexión a internet, como el ofrecimiento del primer curso impreso, el ofrecimiento de las instalaciones de los CID y Analytica, la adecuación de los contenidos para que los puedan resolver vía WhatsApp, etc.

4.5.4 Resultados

Al final de esta etapa, se lograron los siguientes resultados:

Tabla # 18. Resultados por curso desagregados por grupo

GRUPO	MUJERES INSCRITAS	RESULTADOS CURSO 1	RESULTADOS CURSO 2	RESULTADOS CURSO 3
1	50	46	28	11
2	50	42	36	27
3	48	37	27	9
4	49	38	36	33
5	54	46	37	30
6	50	38	35	36
Total	300	247	199	167

Adicionalmente se identificó la cantidad de cursos que realizó cada mujer:

Tabla # 19. Cantidad de cursos realizados por las participantes:

INFORMACIÓN DESAGREGADA POR CURSOS REALIZADOS	
Realizaron cero cursos:	40
Realizaron 1 curso:	55
Realizaron 2 cursos:	75
Realizaron 3 cursos	129

Cabe resaltar que se realizó especial énfasis en las mujeres que no realizaron ningún curso, invitándolas a realizar al menos uno de los cursos, no obstante, no fue posible que todas lo lograran y el proyecto siempre motivo el compromiso, pero no había obligación. De las mujeres que participaron en los tres cursos hubo un reconocimiento a 6 de ellas por parte de la SDMujer en una premiación general de la entidad y en su momento ese estímulo contribuyó a mejorar la asistencia a los cursos.

Finalmente, se resalta que se enviaron los certificados de asistencia a los cursos vía WhatsApp y correo a todas las participantes.

Realizadas las actividades de expedición de licencias se obtuvo el siguiente indicador de logro:

7. Total beneficiarias con entrevista para identificación de vulnerabilidades / Total participantes

$$302/302 = 100\%$$

8. Total de mujeres que han recibido opciones para subsanar la accesibilidad a recursos tecnológicos / Total participantes con este tipo de barreras

$$10/11 = 90\%$$

9. Numero de reporte semanal, barreras y acciones adelantadas

$$19/19 = 100\%$$

10. Beneficiarias que han terminado el curso de habilidades digitales / Total participantes

$$247/300 = 80\%$$

10. Beneficiarias que han terminado el curso de habilidades socioemocionales / Total participantes

$$199/300 = 63\%$$

11. Beneficiarias que han terminado el curso de finanzas personales / Total participantes

$$167/57 = 63\%$$

4.5.5 Conclusiones

Las mujeres mencionaron que la mayor **dificultad** fue de tiempo, pues estaban en capacitaciones, se le cruzan con el horario laboral, deben cumplir con sus labores domésticas y de cuidado de sus hijos/as, etc. Algunas pocas mencionaron que son bastante extensos y otras, que era información que básica que ya sabían, o que se les dificultó la realización por falta de un portátil, de internet o de señal. Respecto a esto, cabe recordar que se ubicaron a las mujeres con estas barreras y se les ofrecieron diferentes alternativas como guías impresas, préstamo de instalaciones en CID o Analytica, mensajes de motivación constantes, flexibilización de los contenidos y fechas de entrega, entre otros.

Otros comentarios versaron sobre lo **importante y significativo** que fueron los cursos para ellas: los contenidos fueron claros, pertinentes, interesantes y útiles, hubo una buena explicación, atención y metodologías por parte de las facilitadoras, las mantuvieron informadas por diferentes medios; resaltan haber aprendido en los tres ámbitos de los cursos (digital, emocional y financiero) así como de las líneas de atención de género; algunas comentaron que los cursos las han hecho cambiar y ampliar la perspectiva de la vida, les han dado herramientas para la vida diaria, son aplicables a la cotidianidad, y les aportan al ámbito personal y laboral; muchas de ellas resaltan que los cursos promueven el empoderamiento femenino; también resaltaron la facilidad de escoger el horario para desarrollarlos.

Asimismo, mencionaron algunos **temas que les gustaría aprender**: profundizar sobre los 3 temas vistos en los cursos (habilidades digitales, emocionales y financieras), por ejemplo, algunas mencionan querer aprender a manejo de Excel, Word y otras herramientas de sistemas; también mencionan querer saber más temas sobre mujeres y género, tanto de situaciones de violencia como de participación política y liderazgo, derechos de las mujeres y defensa jurídica; también hay interés en aprender sobre crianza de hijo/as y cuidado de personas; otras, mencionaron más temas sobre emprendimientos, administración y finanzas; otras mencionaron querer aprender inglés e idiomas; en relación al sector al que van a ingresar a trabajar, algunas mencionaron que les gustaría saber cómo ser agente de tránsito, tener más horas de capacitación en manejo de buses, y recibir cursos de seguridad vial.

5. Conclusiones Generales y recomendaciones

5.1 Conclusiones generales

Desarrollar la estrategia integral para la ejecución del proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la

elección y formación de 300 mujeres en el oficio de operadoras constituye un importante avance en la realización de acciones concretas y de impacto en la mejora de condiciones de vida de mujeres, resignificados de roles en la sociedad, en especial en el sector transporte, en términos cuantitativos los resultados fueron:

- i) Definición metodológica de un proceso de selección cualitativo y cuantitativo de 300 mujeres conductoras para recategorización
- ii) Aplicación de 337 pruebas de selección de personalidad y valores
- iii) Realización de 305 exámenes de salud física, mental y coordinación
- iv) Aplicación de 110 pruebas de assesment colectivo
- v) Entrega de 300 aportes por \$100 mil pesos para tarjeta tu llave a cada beneficiaria
- vi) La obtención de licencias C2 para 283 mujeres conductoras haciendo curso de recategorización de C1 a C2
- vii) La actualización de 17 licencias C2
- viii) La capacitación de 199 mujeres en habilidades socioemocionales, de 247 mujeres en habilidades digitales y de 167 en habilidades financieras. Para un total de 615 cursos impartidos por la Secretaría Distrital de la Mujer.

En el desarrollo del proyecto hubo 34 mujeres que abandonaron el proceso lo que arrojó una tasa de deserción del 11%. Las principales razones de deserción o abandono fueron las barreras económicas (12 casos), En 11 casos desinterés pues dejaron de comunicarse con el proyecto no volvieron a contestar. En 1 caso por cambio de ciudad de residencia por motivos personales. En otros 8 casos manifestaron falta de tiempo, 2 casos por motivos de salud.

Desde los aspectos cualitativos la ejecución de este proyecto permitió incidir en romper estereotipos sobre los trabajos que pueden ejercer las mujeres, hoy la ciudad cuenta con 295 mujeres capacitadas y con un instrumento de trabajo (licencia C2) para aportar en el sector ellas podrán presentarse a procesos de selección para el cargo de operadoras y generar nuevos espacios laborales a las mujeres.

Así mismo, se contribuyó a aumentar la valoración de las capacidades de las mujeres para desempeñar diferentes labores asociadas al sector transporte más allá de las funciones directivas u operativas de oficina ampliando los espacios para trabajar en el sector y visibilización de los beneficios de vincular mujeres en el trabajo de conducción.

Por otro lado, ante la falta de formación de las mujeres para las labores requeridas en la conducción, el proyecto aportó significativamente en la consolidación de una metodología de selección y formación que puede ser replicada en cualquier empresa operadora de servicio público y transferida a cualquier ciudad del país y aporta a aumentar la experiencia en trabajos no convencionales.

El aporte del proyecto también se refleja en promover la incorporación de los asuntos de equidad de género en las empresas del sector y en las políticas de recursos humanos de estas, colocar sobre la mesa y desarrollar estas actividades concretas y reales de capacitación y

fortalecimiento de las mujeres permiten superar barreras relacionadas con la discriminación por motivos de género en el sector liderado por la Secretaría Distrital de Movilidad.

Por último, está identificado desde las diferentes instancias públicas y privadas que el sector de movilidad tiene un gran potencial para generar empleo para las mujeres y así realizar un aporte a la mejora en calidad de vida de ellas. Incrementar la participación laboral de las mujeres en el sector y fomentar la igualdad salarial y contribuya a cambios significativos en la vida cotidiana del sector en Bogotá y que siga siendo referente no solo nacional sino internacional.

5.2 Recomendaciones

En el marco del desarrollo del proyecto se identifican a lo largo de las distintas etapas recomendaciones que permitirán fortalecer y continuar con esta iniciativa que la Secretaria Distrital de Movilidad lidera. El ejercicio realizado permitió recoger desde los diferentes actores recomendaciones para la convocatoria, la selección, la recategorización, la formación complementaria y la articulación institucional.

Para la convocatoria se recomienda fortalecer jurídicamente los compromisos que asumen las participantes frente a la culminación de todas y cada una de las etapas para disminuir riesgo de deserción o abandono, o incumplimiento frente a la formación complementaria. Así mismo, contemplar un rango de edad en la convocatoria y frente al tema de los comparendos para estos proyectos especiales puede ser una iniciativa una vez culminen y que no hayan podido pagar reemplazarlo por trabajo social de las mujeres, eso implica modificación normativa.

Para el proceso de selección se recomienda establecer desde el inicio una base de backup que respalde el reemplazo claro de las personas que desertan o abandonan de tal forma que no se corra el riesgo de no cumplir la meta eso debe verse reflejado en el presupuesto asignado y en un porcentaje de margen de remplazo.

En la etapa de recategorización se recomienda seguir con el modelo de seguimiento día a día y una a una es la única forma de lograr que las beneficiarias cumplan los compromisos para culminar en los tiempos, puede ser desgastante y manifestaron cansancio por el seguimiento, pero dadas las características de la población la disciplina y constancia se fortalecen con esas acciones.

Dadas las distintas barreras identificadas se recomienda hacer un mayor ejercicio de articulación institucional porque Bogotá tiene una capacidad operativa que puede dar mayor soporte a las necesidades de las mujeres que se identifican en acceso a tecnología, servicios y apoyo, hoy es claro que por ejemplo el sistema de cuidado puede dar soporte y la Secretaria de Desarrollo Económico. Vale la pena hacer ese esfuerzo articulador.

Es muy importante diseñar una estrategia de comunicación que continúe la sensibilización con los avances de la estrategia integral de la Secretaria Distrital de Movilidad, y generar mayor apropiación por parte de las mujeres y su rol en el sector y el impacto positivo en la sociedad.

Revisar el contenido de los cursos y herramientas de los mismos de la SDMujer para se puedan realizar en celular dado que hay barrera tecnologica a las mujeres que no pueden acceder a un computador.

Por último, la mayor recomendación es continuar el proyecto para profundizar la etapa de *vinculación y sostenibilidad*. En esa etapa se lleva a cabo la selección laboral de las mujeres capacitadas, su vinculación a los puestos de trabajo y su mantenimiento en ellos.

6. Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo (2016). El porqué de la relación entre género y transporte. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/publicacion/17068/el-porque-de-la-relacion-entre-genero-y-transporte>

Brunet, A. (2011). La perspectiva de género en el transporte de América Latina y el Caribe. CEPAL: Boletín FAL, No. 301: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/36090/FAL-301-WEB_es.pdf

Duchene, C. (2011). Transport et parité des sexes. International Transport Forum Discussion Paper.

Galarza D., Glen C., Montes L., Montoya V., Bernal V., Arce E., Castro N., Manzano D. I., Quijano A., Ramírez M., Rativa D. A., Rodríguez D., Solanilla M. del M. & Valencia H. (2020). Género y transporte. Cali. BID: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Genero-y-transporte-Cali.pdf> .

Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones de Chile (MTT) (2018). Política de equidad de género en transporte. Santiago de Chile: https://www.mtt.gob.cl/wp-content/uploads/2018/06/Politica_Equidad_Genero_Transportes.pdf

OIT (2013 a). Women in the Transport Sector. Transport Policy Brief. Elaborado por Peter Turnbull, Julia Lear and Huw Thomas. Ginebra: OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234882.pdf

Proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá (2022). Veintiocho entrevistas realizadas a mujeres en el proyecto, realizadas por el equipo de Proyectamos Colombia.

Secretaría Distrital de la Mujer. Oferta de cursos virtuales. Información disponible en: <https://www.sdmujer.gov.co/cursos>

Secretaría Distrital de la Mujer. Oferta institucional. Información disponible en: <https://www.sdmujer.gov.co/nuestros-servicios/servicios-para-las-mujeres/orientacion-psicosocial>

Secretaría Distrital de la Mujer. Ruta Única de Atención a mujeres víctimas de violencias. Información disponible en: <http://rutadeatencion.sdmujer.gov.co/#:~:text=en%20riesgo%20de%20feminicidio%20tienes,recibir%20orientaci%C3%B3n%20y%20atenci%C3%B3n%20psicosocial>

Sistema Distrital de Cuidado. Información disponible en: <http://www.sistemadecuidado.gov.co/>
Pre-registro para el Sistema Distrital de Cuidado. Información disponible en: <http://www.sistemadecuidado.gov.co/preinscripcion.html>

Secretaría Distrital de Salud. Información disponible en: http://www.saludcapital.gov.co/Paginas2/Call_center.aspx

Secretaría Distrital de Movilidad (SDMovilidad), Oficina de Gestión Social. 2021a. Proyecto de eco conducción para la cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá. Presentación en Power Point, Bogotá: Oficina de Gestión Social, Secretaría Distrital de Movilidad.

Secretaría Distrital de Movilidad (SDMovilidad), Oficina de Gestión Social. 2021 b. (sept 2022.). Anexo Técnico Definitivo. Desarrollar la estrategia para la ejecución del proyecto de cualificación y calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de mujeres en el oficio de conductoras de buses. Documento para concurso de méritos. Bogotá: Oficina de Gestión Social, Secretaría Distrital de Movilidad.

Secretaría Distrital de Movilidad (SDMovilidad), Oficina de Gestión Social. 2021 b. (sept 2022.). Informe final contrato 2021-2513 Estrategia integral para la ejecución del proyecto de cualificación y Calificación de mujeres en oficios no convencionales para el transporte Urbano de Bogotá, a través de la formación y certificación de Conductoras de buses

Secretaría Distrital de la Mujer (SDMujer), Subsecretaría de Políticas de Igualdad .2021. ¡Más mujeres que conducen! Proyecto piloto para aumento de empleabilidad de mujeres en oficios no convencionales, caso sector transporte público en Bogotá. Documento Subsecretaría de Políticas de Igualdad. Bogotá: Subsecretaría de Políticas de Igualdad, Secretaría Distrital de la Mujer.

7. Anexos

Anexo 1: Entrevista de caracterización

Anexo 2: Base de datos caracterización

Anexo 3: Resultados de la encuesta de identificación de barreras