Evaluación de resultados del programa Empleo Incluyente implementado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

PRODUCTO 4: INFORME DE PRUEBA PILOTO

Secretaría Distrital de Planeación
Bogotá, D.C.
11 de febrero de 2025

Contenido

I. Introducción 3
II. Implementación del piloto de instrumentos cualitativos 4
2.1 Desarrollo de la prueba piloto 4
2.1.1 Selección y entrenamiento del equipo de prueba piloto 4
2.1.2 Agendamiento y aplicación de instrumentos 6
2.2 Evaluación de la prueba piloto y ajustes para el campo 10
2.3 Ajuste de los instrumentos 16
III. Implementación del piloto de cuestionario cuantitativo 21
3.1 Desarrollo de la prueba piloto 21
3.1.1 Selección y entrenamiento del equipo de prueba piloto 21
3.1.2 Agendamiento y aplicación de instrumentos 24
3.3 Ajuste del instrumento 33
3.4 Presentación de los perfiles del equipo de profesionales para el trabajo de campo, así como de los criterios de selección y del plan de contratación y capacitación de estos profesionales 36
3.5 Presentación de ajustes para la convocatoria o búsqueda de la población objetivo, cambios en el diseño de la muestra que permitan mejorar los rendimientos, ajuste en el marco muestral y/o cambios en la definición de la sobremuestra para el estudio 37
IV. Recolección de información secundaria 39

I. Introducción

La firma consultora Ipsos Napoleón Franco fue contratada por la Secretaría Distrital de Planeación para desarrollar una evaluación de resultados al Programa de Empleo Incluyente (PEI) implementado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. El PEI busca mejorar el acceso al empleo formal para grupos poblacionales que enfrentan barreras significativas, como mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, y grupos étnicos, entre otros. Ofrece incentivos monetarios a empresas que contraten personas de estos grupos y utiliza servicios de intermediación laboral para conectar la oferta y demanda de empleo. Así, a largo plazo, el PEI aspira a reducir el desempleo y las brechas existentes entre poblaciones, promoviendo la igualdad socioeconómica en Bogotá. Además de mejorar el acceso al empleo, busca empoderar económicamente a las personas beneficiarias, desarrollar sus competencias, mejorar su calidad de vida y lograr que las empresas adopten políticas más inclusivas, creando un entorno laboral más equitativo y diverso.

Para identificar los resultados del Programa, más concretamente, la evaluación busca:

1. Analizar los resultados del programa en términos de las condiciones de empleabilidad,
   permanencia y los niveles de ingreso de las personas vinculadas a las empresas.
2. Determinar de qué manera cambia la probabilidad de enganche de las personas vinculadas a las empresas y sus niveles de ingreso después de participar en el programa.
3. Analizar los resultados del programa en cuanto a la calidad de vida de las personas vinculadas a las empresas.
4. Identificar los factores que influyen en que las empresas decidan participar o no del programa.
5. Analizar los cambios en la apropiación de prácticas alrededor de la inclusión, diversidad y equidad al interior de las empresas.
6. Formular recomendaciones para la focalización del programa con el fin de mejorar o mantener los resultados en términos de las poblaciones que enfrentan barreras de ingreso al mercado laboral.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, la evaluación plantea una serie de metodologías cualitativas y cuantitativas y unas técnicas de recolección de información. Con el propósito de retroalimentar los instrumentos cualitativos y cuantitativos diseñados, en relación con su coherencia y pertinencia para el cumplimiento de objetivos técnicos y operativos de la evaluación, estos fueron

sometidos a una prueba piloto. El piloto permite verificar que los procesos de selección, contratación y capacitación conduzcan a la conformación de un equipo sólido, validar que los instrumentos generan información relevante y señalar problemas o inconvenientes en el diseño o aplicación de estos, con el fin de hacer los ajustes pertinentes antes de iniciar el trabajo de campo de la evaluación. Así mismo, en el piloto se busca probar los mecanismos de contacto y agendamiento con las personas y empresas participantes tanto en los instrumentos cualitativos como cuantitativos, tener una mejor noción de la efectividad de las bases de datos de empresas y personas beneficiarias entregadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y hacer cualquier ajuste que sea necesario en los diseños de muestra planteados en el Informe Metodológico de esta evaluación para alcanzar los objetivos de la misma.

Este documento describe el desarrollo de lo avanzado en la prueba y presenta los resultados obtenidos. También propone ajustes para la siguiente etapa de la evaluación: el trabajo de campo. Primero, se describe al equipo de trabajo que participó en el desarrollo de la prueba piloto. Luego, se explica el entrenamiento que recibió este equipo para el piloto. Posteriormente, se detallan los componentes evaluados en esta fase, así como los problemas técnicos y operativos encontrados. Con base en estos resultados, el informe expone ajustes al operativo de campo y a los instrumentos de aplicación. Finalmente, se presenta el reporte de revisión de información secundaria.

II. Implementación del piloto de instrumentos cualitativos

2.1 Desarrollo de la prueba piloto

2.1.1 Selección y entrenamiento del equipo de prueba piloto

Para el desarrollo de la prueba piloto del Programa de Empleo Incluyente se trabajó primero en su diseño y preparación con el equipo consultor liderado por Jairo Núñez. Posteriormente, se amplió el equipo con el fin de llevar a cabo el desarrollo del campo según lo establecido en el Plan Operativo de la Prueba Piloto. Así, se integró un equipo de profesionales cualitativos con experiencia en investigación y recolección de datos en campo seleccionado para asegurar la calidad del levantamiento de información y prueba de los instrumentos según los objetivos del estudio. Como se describe más adelante, se incluyó al equipo técnico cualitativo de Ipsos Public Affairs y a una consultora cualitativa. Este equipo fue contextualizado sobre el estudio y puntualmente sobre los instrumentos de recolección para garantizar la coherencia metodológica y la efectividad en la ejecución de la prueba piloto.

A continuación, se describen los perfiles del equipo consultor involucrado en el diseño de instrumentos cualitativos, supervisión de la convocatoria, participación en la aplicación de instrumentos y testeo de mecanismos de análisis NPL durante la implementación de los instrumentos que se probaron durante el piloto.

- Director de evaluación: Jairo Núñez Méndez

  Rol: supervisión general de instrumentos de recolección y retroalimentación de los resultados de la prueba piloto.

  Perfil: Título en Ingeniería civil con magister en Economía y Doctor en ciencias sociales y humanas. Experto en evaluaciones cuantitativas y cualitativas del sector social (Educación, nutrición, salud, pobreza y distribución, empleo y pensiones) y el sector agropecuario. Amplia experiencia en la dirección de proyectos de investigación con levantamiento de información de encuestas, entrevistas y grupos focales. Diseño e implementación de políticas públicas e institucionales.
- Experto temático: César Merchán

  Rol: Asesoría temática en el diseño de instrumentos cualitativos y acercamiento a las empresas y personas beneficiarias. Dentro del piloto hizo el acompañamiento en entrevista individual dirigida a persona de alta participación y a la aplicación del taller de participación a personal de empresas beneficiarias.

  Perfil: Líder en diseño, implementación, evaluación y seguimiento de políticas y proyectos sociales para poblaciones vulnerables como jóvenes, adultos mayores, migrantes. Énfasis en inclusión productiva y social, generación de ingresos, empleo, formación para el trabajo, envejecimiento, trabajo infantil, acceso a seguridad social, subsidio familiar y protección social. Capacidades y experiencia en la elaboración y conducción de estudios y de documentos de política en el área social, en diseño de proyectos, en establecimiento y cumplimiento de metas corporativas, en relaciones con organizaciones de distinto nivel y facilidades de comunicación verbal y escrita.
- Experto cualitativo: Wilson Peña

  Rol: Asesoramiento metodológico en el diseño de instrumentos cualitativos. Durante la aplicación hizo la moderación de entrevistas individuales y grupales a empresas y personas.

  Perfil: Título en antropología con magister en estudios políticos. Investigador social con enfoque cualitativo, cuantitativo y audiovisual. Experiencia en la realización de talleres participativos, entrevistas y grupos focales con líderes del sector cultural y artístico para el diagnóstico y la creación de recomendaciones y lineamiento para economías populares y comunitarias.

Adicional al equipo consultor, tuvieron participación activa en el desarrollo del piloto Juliana Moreno, Directora de Investigación en Ipsos Public Affairs y Lina Montoya, Analista Cualitativa Senior de Ipsos Public Affairs quienes estuvieron a cargo de la coordinación operativa y técnica del desarrollo de la prueba piloto en coordinación con el Director de la Evaluación.

Finalmente, para la moderación de los instrumentos fue necesario integrar a una consultora cualitativa adicional, María Angélica Sarmiento, quien es una investigadora social con más de diez años de experiencia en investigación cualitativa, especializada en la evaluación de políticas públicas y quien cuenta con una Maestría en Política Social de la Pontificia Universidad Javeriana (2024) y una Maestría en Planificación Territorial y Gestión Ambiental de la Universidad Autónoma de Barcelona (2021). A lo largo de su trayectoria, ha liderado y participado en evaluaciones cualitativas para organizaciones como USAID, el Departamento Nacional de Planeación y diversas ONG.

El proceso de contratación se basó en seleccionar a una persona que contaran con experiencia en el campo de la investigación cualitativa, con un énfasis especial en su habilidad para moderar diversas técnicas de recolección de datos. Este criterio aseguraba que el equipo cumpliera con las competencias necesarias para implementar el piloto de manera efectiva y que estuvieran alineados con los objetivos del programa Empleo Incluyente.

En resumen, dado el alcance del piloto, para esta etapa solamente fue necesario incluir a una consultora adicional al equipo base de la evaluación a quien se seleccionó del equipo de consultores cualitativos especializados con quienes trabaja Ipsos en la implementación de proyectos similares. Para ponerla en contexto del programa, se hizo una reunión de entrenamiento con la asistencia de Lina Montoya, Juliana Moreno y Wilson Peña. Así, el proceso de entrenamiento para el desarrollo de la prueba piloto se llevó a cabo el martes 4 de febrero en un transcurso de 2 horas modalidad virtual y se centró en proporcionar a la consultora cualitativa una comprensión profunda del Programa Empleo Incluyente. Durante esta sesión, se realizó una presentación detallada que abarcó el contexto en el que se implementó el Programa, la evaluación, los criterios de la evaluación a realizar, los actores que participarían, los instrumentos cualitativos, así como indicaciones generales para su aplicación.

2.1.2 Agendamiento y aplicación de instrumentos[1]

Para garantizar el cumplimiento de todas las aplicaciones presentadas en el Producto 3. *Plan de prueba piloto,* la firma implementó un proceso de agendamiento

[1] Ver anexos (1.1. Guías cualitativas, 1.2. Criterios de evaluación, 1.3. Marcadores y 1.4. Consentimiento informado) cualitativos con el consentimiento informado (1.4) aplicado en las entrevistas y el formato de criterios de evaluación aplicado para las guías cualitativas (1.2)

estructurado que involucró la recopilación y organización de información relevante sobre las personas y empresas seleccionadas en una base de datos centralizada, lo cual permitió un seguimiento eficiente.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que especifica los instrumentos que se aplicaron, el público objetivo, la cantidad de aplicaciones por levantamiento y la modalidad de cada uno.

Tabla 1*.Instrumentos de Recolección Cualitativa por Levantamiento*

Instrumentos cualitativos			
Instrumento	**Dirigido a:**	**Cantidad**	**Modalidad**
Entrevista individual semiestructurada	Personas beneficiarias con alta participación[2] Mujeres, jóvenes, mayores de 50 y en condición de pobreza.	1	Presencial
Entrevista grupal semiestructurada	Personas beneficiarias con baja participación[3] Migrantes, víctimas, personas trans, con discapacidad, con pertenencia étnica, habitantes de la ruralidad.	1	Presencial
Entrevista a profundidad	Personas beneficiarias con baja participación Migrantes, víctimas, personas trans, con discapacidad, con pertenencia étnica,	1	Presencial

[2] En el contexto de las poblaciones con alta participación, se busca incluir a los siguientes grupos poblacionales: i) mujeres; ii) jóvenes; iii) personas en situación de pobreza; y iv) personas mayores de 50 años.

[3] En el segundo grupo, que abarca a personas que pertenecen a grupos poblacionales con baja participación en el Programa, se incluyen los siguientes grupos poblacionales: i) población migrante; ii) personas víctimas del conflicto armado; iii) personas trans; iv) personas de la ruralidad; v) personas con discapacidad; y vi) personas con pertenencia étnica

	habitantes de la ruralidad.		
Entrevista grupal semiestructurada	Directivos y personal de la empresa beneficiaria.	1	Presencial
Entrevista grupal semiestructurada	Personal de empresa postulada no beneficiaria	1	Presencial
Entrevista grupal semiestructurada	Personal de la empresa registrada no postulada	1	Presencial
Taller participativo	Personal de empresa beneficiarias	1	Presencial

La recolección de información durante el piloto se compone de un total de 7 aplicaciones: 2 entrevistas individuales (incluyendo 1 semiestructurada y una a profundidad), 4 entrevistas grupales y un taller participativo. Es importante señalar que el grupo focal dirigido entidades y organizaciones aliadas no se aplicó en esta fase del estudio debido a una insuficiencia de actores clave necesarios para llevar a cabo este tipo de dinámica con rigor metodológico sin afectar la muestra del campo principal. Por consiguiente, se determinó que es más prudente y estratégico reservar estos actores para el trabajo de campo, garantizando así la calidad del análisis.

Para optimizar el proceso de agendamiento y asegurar una comunicación efectiva con las empresas seleccionadas para las entrevistas, también se implementaron estrategias de contacto que incluían el envío de correos formales por parte de Ipsos como primer punto de contacto. En caso de no obtener una respuesta inmediata, se procedía a contactar directamente al número del representante legal, garantizando así el recibimiento del mensaje. Posteriormente, se gestionaba una fecha de entrevista que se ajustara a la disponibilidad de ambas partes. Durante este proceso de contacto, también se proporcionaba información sobre el encuentro, incluyendo la duración prevista y el incentivo de participación ofrecido.

Para el reclutamiento de personas, se implementó una estrategia de contacto que incluía llamadas telefónicas y mensajes de texto. Al establecer contacto con cada persona, se procedía a confirmar la cita tanto el día previo como el mismo día de la entrevista. Durante este proceso de comunicación, se brindaba una explicación sobre la actividad a realizar, así como información sobre los incentivos ofrecidos, que incluían bonos y, cuando correspondía, un auxilio de transporte[4].

[4] Se brindó un auxilio de transporte para las entrevistas que se realizaron en las oficinas de Ipsos.

Los actores que participaron en la prueba piloto se distribuyeron de la siguiente forma:

Tabla 2. *Actores alcanzados prueba piloto*

Componente 1: Personas		# participantes
Alta Participación (EI)	Mujer	1
Baja Participación (EG)	Migrantes	3
Baja Participación (EP)	Migrante	1
Componente 2: Empresas		
Beneficiaria (EG[5])	Boho Chic S.A.S.	2
Beneficiaria (TP[6])	Tecnologías Médicas Colombia S.A.S	8
Postulaciones Rechazadas (EG/EI)	Gamma Arquitectos S.A.S	1
Registradas no postuladas (EG/EI)	Corporación Universitaria de Asturias	1
	Total	17

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

La prueba piloto se llevó a cabo de manera presencial en la ciudad de Bogotá, del 5 al 10 de febrero de 2025, y se desarrolló de la siguiente forma:

Tabla 3. *Aplicación de instrumentos cualitativos*

		Previsto			Ejecutado			
	Instrumento	Aplicación	Modalidad	Duración	Aplicación	fecha	Modalidad	Duración
PERSONAS	Entrevista individual ALTA	1	Presencial	1h:30	1	06-02	Presencial	00:57:38
	Entrevista a profundidad BAJA	1	Presencial	1h:30	1	05-02	Presencial	00:53:45
	Entrevista Grupal BAJA	1	Presencial	1h:30	1	08-02	Presencial	01:24:31
EMPRESAS	Entrevista individual postulaciones rechazadas	1	Presencial	1h:30	1	05-02	Presencial	00:45:53
	Entrevista grupal registrada sin postulaciones	1	Presencial	1h:30	1	07-02	Presencial	00:41:04
	Entrevista grupal beneficiaria	1	Presencial	1h:30/2h	1	07-02	Presencial	00:49:21
	Taller participativo	1	Presencial	2h	1	10-02	Presencial	02:05:05

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

[5] Entrevista Grupal
[6] Taller participativo

2.2 Evaluación de la prueba piloto y ajustes para el campo

A continuación, se presenta la evaluación de los criterios establecidos para el piloto cualitativo, considerando las siguientes categorías de calificación:

Sí	**Cumplió totalmente el criterio evaluado**
No	**No cumple el criterio evaluado**
Parcial	**Cumple en parte el criterio evaluado**

Criterio	Definición del criterio	Cumple	Resultado
Receptividad	Se refiere a la actitud y apertura por parte de las personas participantes en su aproximación al instrumento y su desarrollo logístico y metodológico	Parcial	La receptividad de las empresas en participar no tuvo dificultad, sin embargo, en el caso de las personas surgieron dificultades para su participación. En la mayoría de los casos debido a la desconfianza* con la invitación, falta de tiempo y no cumplir con un permiso de la empresa para participar. *Desde el equipo de Ipsos se percibe que la baja desconfianza obedece al contexto social de Bogotá en el que las llamadas telefónicas para invitaciones a diferentes actividades se utiliza como modalidad recurrente de robo o estafa. Así mismo, se vio en el desarrollo del piloto que al ser las empresas las beneficiarias del PEI, las personas no necesariamente tienen una referencia del Programa y desconocen su nombre.
Claridad y forma	Se entiende como la facilidad que tienen las personas	Parcial	Se ajustan las guías de manera puntual sobre

	participantes (incluyendo también investigadores) para la comprensión y seguimiento de las preguntas e instrucciones que constituyen el instrumento, considerando también aspectos de adecuación en el lenguaje y la gramática de la formulación de los enunciados.		los aspectos o preguntas que resultaron confusas, repetidas o que eran necesario modificar para hacer más pertinentes con los objetivos y la metodología de la evaluación.
Pertinencia temática	Se entiende como la relevancia de las preguntas e instrucciones incluidas y su adecuación y aproximación según el perfil, la posición y el conocimiento de las diferentes personas a quienes se les aplica el instrumento	Sí	En general, las preguntas responden a los objetivos de la evaluación y sus preguntas orientadoras. Así mismo, los temas abordados en las guías corresponden con las categorías de análisis que se establecen en la matriz de consistencia. Los objetivos y preguntas de la evaluación y las personas y empresas participantes mostraron buena comprensión de los temas tratados.
Pertinencia técnica	Se entiende como la relevancia de la forma de indagación propuesta (método) para el instrumento, según sus objetivos y en cuanto a la información que se espera recopilar.	Si	En general, las guías cualitativas fueron efectivas al momento de indagar por los temas principales de la evaluación. No hubo confusión por parte de los participantes frente a las palabras clave.
Extensión	Se refiere tanto a la longitud total del instrumento en cuanto a su tiempo de aplicación como la longitud interna de sus módulos y partes	Parcial	No se cumplieron los tiempos inicialmente establecidos en la guía de entrevista grupal dirigida a persona baja participación y empresas beneficiarias. Se harán ajustes en cuanto a la priorización de preguntas y bloques de la guía.
Hilo conductor	Se entiende como la eficiencia y coherencia temática en las transiciones, secuencias y/o procesos que	Parcial	Se hacen ajustes a las guías para tener una mejor fluidez e hilo conductor dentro del

	constituyen el desarrollo del instrumento		ejercicio. En particular para la guía de taller participativo, se cambió el orden de las actividades para lograr una mayor fluidez en el desarrollo y enriquecer la reflexión en torno a las diversas poblaciones que busca alcanzar el Programa. Se observó que algunas de las preguntas formuladas dentro de la metodología de Labov pueden afectar la fluidez del instrumento.
Idoneidad de los actores	Se refiere a la pertinencia en la selección de las y los actores convocados y efectivos que participaron del desarrollo de los instrumentos, según su capacidad para aportar información relevante para los objetivos de cada instrumento y de la Evaluación	Parcial	Si bien las empresas y las personas de baja participación tenían información sobre el Programa Empleo Incluyente, la persona de alta participación no contaba con información suficiente, puesto que no recibió acompañamiento de este durante su vinculación.
Capacidad de las personas de apoyo y logística	Se entiende como la coordinación logística general del equipo y de la comunicación con otros actores tales como los facilitadores de los espacios y los enlaces territoriales	Sí	La estrategia de contar con un correo de parte del CTS para convocar a las empresas funcionó de manera adecuada, logrando su disposición de participar en la actividad.
Capacidad y alcance de convocatoria	Se entiende como el índice de respuesta y de asistencia de la población convocada, considerando un proceso de reclutamiento previo vía telefónica	Parcial	Las empresas, si bien cumplieron con las citas agendadas, se presentaron tarde, lo cual afecta el tiempo disponible del participante y el moderador para realizar la entrevista completa. Las personas que iban a participar en la entrevista grupal cancelaron en múltiples

			ocasiones y, en algunos casos un día u horas antes de la aplicación. .

Elaboración propia. Ipsos. 2025

En el marco de la preparación para el trabajo de campo, se ha diseñado un plan integral de contratación y capacitación de los profesionales involucrados, con un enfoque especial en garantizar la calidad y efectividad de las actividades a realizar. Durante la sesión de entrenamiento se llevará a cabo una jornada de socialización de todas las guías metodológicas, con explicaciones detalladas sobre su aplicación. Se prestará particular atención a los ajustes en los marcadores del método Labov y a la metodología CMR, lo cual facilitará una codificación precisa de las transcripciones. Además, los las personas del equipo consultor recibirán información exhaustiva sobre las empresas que serán abordadas y el material necesario para el taller participativo. Es crucial también compartir recomendaciones sobre el protocolo de las entrevistas presenciales, subrayando la importancia de llegar con suficiente antelación para la instalación y presentación de la actividad.

En la siguiente tabla, se presentan los problemas operativos, metodológicos y técnicos enfrentados durante la aplicación cualitativa del piloto y las acciones correctivas por parte de la firma.

Tabla 4. *Problemas y acciones correctivas – componente cualitativo*

Tipo	Actor	Observación	Acción correctiva
Operativo	Personas beneficiarias con baja participación	Se encontraron dificultades para alcanzar la participación de personas beneficiarias migrantes o trans. Durante el proceso de reclutamiento, se presentaron cancelaciones o incumplimientos en las citas.	Se buscará apoyo de las empresas en las que se encontraban vinculadas las personas seleccionadas en donde se indagará si siguen vinculadas. Se incrementará el valor del incentivo de participación para las personas: víctimas del conflicto, trans, discapacidad, con pertenencia étnica y habitantes de la ruralidad. Adicionalmente, La firma fortalecerá las confirmaciones de participación por medio de mensajes de texto, correos y llamadas telefónicas

Metodológico	Personas beneficiarias (Todos) y empresas beneficiarias	Al poner a prueba la metodología de Labov dentro de la guía para el análisis automatizado se observó que éstos debían ser complementados con marcadores al inicio y al final de la pregunta. Así mismo, se observó que en ocasiones los moderadores no hicieron estas preguntas, que, para la metodología deben ser obligatorias y se deben leer de manera textual.	Se hicieron ajustes en las guías cualitativas para dejar claridad sobre estas preguntas puntuales. Durante el entrenamiento se aclarará al equipo de campo que estas preguntas se deben formular textualmente y de manera imprescindible.
Operativo	Taller participativo con empresa beneficiaria	Los moderadores se presentaron al taller sin contar con todos los materiales necesarios para el adecuado desarrollo de las actividades.	Se incluye dentro de la guía una sección de “Pautas generales” con el listado de materiales y recomendaciones a tener en cuenta en la etapa de preparación del taller por parte del equipo de campo. Así mismo, desde la gerencia cualitativa del proyecto ejercida desde Ipsos se recuerda constantemente al equipo moderador sobre estas pautas y se supervisa su cumplimiento. Así mismo, durante al entrenamiento de al equipo de campo, se planea tener un momento dedicado a la guía de taller participativo y a la familiarización del equipo con la plataforma MentiMeter.
Operativo	Taller participativo con empresa beneficiaria	Faltaba familiarización del equipo de campo con la plataforma Mentimeter.	Se incluye dentro de la guía una sección de “Pautas generales” con recomendaciones para conocer la plataforma y preparar lo necesario antes del taller. Se incluirá en el entrenamiento una muestra de la plataforma para su conocimiento por parte del equipo de campo.
Operativo	Taller participativo con empresa beneficiaria	Agendamiento del taller: La empresa que hizo la entrevista “Empresa beneficiaria” se negó a participar en el taller manifestando que sus personas empleadas no tenían buena relación con el Programa.	Fue necesario convocar el taller en otra empresa beneficiaria. Se contactó a la persona de RRHH para lograr la participación de los empleados y se le brindó un incentivo económico. .

			En esta convocatoria es clave tener alguien dentro de la empresa que se encargue de hacerla.
Metodológico	Taller participativo con empresa beneficiaria	Tiempos	El taller duró 2 horas, incluyendo tiempos de refrigerio, discusiones en grupos y diligenciamiento de formatos y fichas. La presentación y la primera actividad "Mapa de Empatía" tomaron más tiempo de los esperado, por lo cual las secciones finales fueron más dinámicas y concretas. Esto te logró por ala disposición de los participantes durante la sesión. Los temas fluyeron de manera adecuada, con lo que el rendimiento de la guía fue positivo. Para el manejo de tiempos, los moderadores no se extenderán durante la presentación y tendrán presente los tiempos por actividad (instrucción que será compartida en la capacitación)
Técnico/ Metodológico	Taller participativo con empresa beneficiaria	Para los participantes no es claro qué es una población con características diferenciales y los moderadores tuvieron dificultades para explicar de una manera "no técnica" el concepto. Se abordó con ejemplos y la conversación continuó in problemas, pero se evidenció la necesidad de tener a la mano una definición clara y cercana para los participantes.	Se incluye una definición corta dentro de la guía.
Técnico/ Metodológico	Taller participativo con empresa beneficiaria	Participaron personas de diferente nivel, había jefes de equipos y personas de recursos humanos que podían tener un nivel jerárquico superior sobre otras personas participantes por lo cual podían cohibir o restringir la libertad y espontaneidad de sus intervenciones.	En el proceso de agendamiento se debe tener en cuenta esta indicación de manera muy clara para evitar que estén jefes o líderes de procesos que puedan tener un nivel jerárquico superior sobre los demás participantes, para que la información del taller sea confidencial y no tenga efectos en las opiniones y trayectorias de las personas trabajadoras.
Técnico	Entrevista a profundidad – Personas de baja participación	La persona entrevistada mencionaba constantemente su participación en un programa de empleo, relacionada con su caja de compensación, que no corresponde con el PEI.	Se incluye al inicio de la guía una pregunta inicial sobre el Programa. ¿Conoce el programa Empleo Incluyente?

Técnico	Todos – Personas beneficiarias	Las personas muestran no conocer o tener muy poca información sobre Empleo Incluyente o lo confunden con otras ofertas específicas de aliados o intermediarios como cajas de compensación.	Se orienta la entrevista a conocer su experiencia con la empresa puntual por la que la persona participó en el PEI y no al Programa. Dentro de las guías se modifican todas las referencias al Programa por referencias a la empresa.

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

2.3 Ajuste de los instrumentos

A partir de la prueba piloto realizada, y teniendo en cuenta los problemas técnicos y operativos expuestos en la sección anterior, el equipo consultor procedió a realizar ajustes en los instrumentos cualitativos para su versión final para el trabajo de campo. A continuación, se presentan los cambios generales desarrollados en las guías cualitativas:

Tabla 5. *Ajustes realizados a guías cualitativas*

Guías ajustadas	Justificación y descripción del ajuste
Taller participativo con empresa beneficiaria	• Se incluyó una sección al inicio de la guía de pautas generales en la cual se dan recomendaciones sobre el uso de la plataforma Mentimeter y se incluye un listado completo de los materiales necesarios para el desarrollo del taller pues no se incluía de manera explícita en la guía. • Se incluyó dentro de la guía una definición "poblaciones diferenciales" pues se evidenció la necesidad de explicar de manera clara y cercana qué significa este término técnico. • Se invirtió el orden de las actividades *Prácticas de inclusión* y *Recomendaciones o Poblaciones priorizadas* pues esta última ayudó a enriquecer la conversación en un espectro más amplio dentro de las tipologías de las poblaciones y, al contrario, las preguntas que finalizan la sección Prácticas de inclusión en el trabajo no generaron opiniones ni discusión al interior del grupo. Al invertirla se busca que la sección de prácticas se alinee mejor sobre aspectos específicos de las poblaciones sobre las que se habla en la actividad de priorización. • Se ajustaron las preguntas orientadoras a lo largo de la guía para dar más fluidez y claridad al instrumento. • Se incluyó al comienzo de cada sección las preguntas orientadoras que se busca responder para claridad de las personas que moderan. • Se modificaron los tiempos de las secciones de poblaciones priorizadas (recomendaciones) y la actividad de Prácticas de inclusión para permitirle más tiempo a poblaciones priorizadas, que generó una conversación relevante para el objetivo del instrumento y la evaluación. • Se modificó el título de la sección de recomendaciones a poblaciones priorizadas. • Se formulan preguntas sobre barreras en el entorno laboral y social en la sección de prácticas.

Entrevista grupal personas baja participación	• Se complementaron las primeras dos preguntas de la sección 'participación en el mercado laboral' por una sola que indagara los temas de manera más concreta • Se incluyeron los marcadores de Labov para identificar el inicio y final de la narración dentro de la transcripción. • Se incluyeron notas adicionales a la moderación sobre la lectura textual de párrafos introductorios que definieran el contexto, mecanismo y resultado. • Se ajustó el concepto de 'obstáculo' por 'reto' • Se priorizaron las preguntas que abarcaban de manera general las preguntas orientadoras de la evaluación en cada una de las secciones con el fin de poder eliminar otras preguntas específicas.
Entrevista individual a personas alta participación	• Se ajustó el orden de las preguntas 4 y 6 de la sección de caracterización con el fin de tener un orden temporal en el relato • Se incluyó el nivel educativo como una variable adicional en la caracterización • Se incluyeron los marcadores de Labov para identificar el inicio y final de la narración dentro de la transcripción. • Se incluyeron notas adicionales a la moderación sobre la lectura textual de párrafos introductorios que definieran el contexto, mecanismo y resultado. • Se ajusto la redacción y gramática de las notas hacia los moderadores para mayor claridad • Se ajustó el concepto de 'obstáculo' por 'reto'
Entrevista grupal a empresas beneficiarias	• Para dar mayor fluidez a la entrevista se ajustó la redacción de algunas preguntas. • Se relocalizaron preguntas entre secciones por tener un mejor relacionamiento e hilo conductor entre sí (dar ejemplo). • Se verificó que no existiera redundancia o duplicidad en las preguntas. • En donde están señalados los marcadores de la metodología de Labov, se insertaron frases para identificar claramente la apertura y cierre del marcador. • En la sección se aspectos que influyen en la decisión de participar, se incluyó una nueva pregunta complementaria, por sugerencia del CTS, en relación con si la empresa habría tenido la capacidad de contratar a las personas en ausencia del programa. • En la sección sobre el proceso de registro, se insertó una aclaración en relación con las dos etapas que se deben surtir para realizar el registro de la empresa y la postulación de las personas empleadas, pues en el piloto se identificó que no necesariamente es claro que este proceso se realiza en dos momentos. Se elaboró un flujograma sencillo para ilustrar a las personas entrevistadas de este proceso. En esa misma sección se insertó una pregunta complementaria sobre oportunidades de mejora del canal de acompañamiento, por sugerencia del CTS. • Se ajusta la pregunta relacionada con el marcador de Abstract, porque al momento de realizarla en el piloto, no fue sencillo para

	las personas entrevistadas responderla y se sintió forzada la respuesta. • En la sección de cultura organizacional se eliminaron dos preguntas que pasaron a la sección de percepción del programa, pues si bien hacen referencia a la cultura, están indagando sobre cambios generados posterior al programa, por lo que se ubican mejor en esa sección. • En el mismo sentido, se reubicó una pregunta de la sección de prácticas y mecanismos en la sección de cultura organizacional, para dar mayor fluidez a las preguntas de esa sección. • Se trasladó la pregunta del marcador de acción complicante del cierre del bloque 1 a la sección del proceso de inclusión de las personas participantes, donde se ubica de forma más congruente con el hilo conductor de la entrevista. • En la sección final de recomendaciones se ajustó la pregunta que indaga sobre cuáles poblaciones deberían ser beneficiarias del programa, pues en el piloto se observó que no necesariamente se tiene claro cuáles podrían ser esas posibles poblaciones. Se realiza la pregunta con apoyo de ayuda visual del listado de poblaciones y tomando como referencia el ejercicio de priorización que se hace en el taller participativo con empresas, se solicita que realicen una priorización de 8 poblaciones
Entrevista grupal a empresas registradas sin postulaciones	• Se ajustó el tiempo de esta entrevista pues al no ser beneficiarias del programa, el desarrollo es más corto, en comparación con las empresas beneficiarias. • Para dar mayor fluidez a la entrevista se ajustó la redacción de algunas preguntas, tomando como referencia el ajuste a la guía de la entrevista grupal a empresas beneficiarias. Se guarda homogeneidad en las tres guías de empresas, tomando como referencia las preguntas que aplican en cada caso. • En la sección de aspectos que influyen en la decisión de participar en el programa, se incluyó pregunta del marcador de contexto, que también se encuentra en la entrevista a empresas beneficiarias. • Así mismo, se insertan las aclaraciones al proceso de registro del programa, en particular para esta tipología de empresas (sin postulaciones) para clarificar el proceso realizado (que no culminó) pues se quedaron en la primera etapa del registro de la empresa, pero no surtieron la segunda etapa. • En línea con lo anterior, en la sección de postulación de personas empleadas, se eliminan preguntas con respecto al proceso de postulación y solo se dejan preguntas para indagar explícitamente por qué no llevaron a cabo la postulación. Allí mismo se eliminan dos preguntas que estaban repetidas en la sección de percepción del programa. • Se inserta el texto para el marcador Abstract que también se ajustó en la guía de empresas beneficiarias

	• Se realiza el mismo ajuste que en la guía de la entrevista de empresas beneficiarias en relación con la pregunta que indaga sobre cuáles poblaciones deberían ser beneficiarias del programa.
Entrevista grupal a empresas registradas con postulaciones rechazadas	• Se ajustó el tiempo de esta entrevista pues al no ser beneficiarias del programa, el desarrollo es más corto, en comparación con las empresas beneficiarias. • Para dar mayor fluidez a la entrevista se ajustó la redacción de algunas preguntas, tomando como referencia el ajuste a la guía de la entrevista grupal a empresas beneficiarias. Se guarda homogeneidad en las tres guías de empresas, tomando como referencia las preguntas que aplican en cada caso. • En la sección de aspectos que influyen en la decisión de participar en el programa, se incluyó pregunta del marcador de contexto, que también se encuentra en la entrevista a empresas beneficiarias. • Se insertan las aclaraciones al proceso de registro del programa, incluyendo el uso del flujograma. • Se inserta el texto para el marcador Abstract que también se ajustó en la guía de empresas beneficiarias. • Se realiza el mismo ajuste que en la guía de la entrevista de empresas beneficiarias en relación con la pregunta que indaga sobre cuáles poblaciones deberían ser beneficiarias del programa.

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

Tras la implementación de la prueba piloto y la sistematización de los aprendizajes en términos operativos, metodológicos y técnicos se establecen las siguientes acciones generales para la puesta en marcha del trabajo de campo cualitativo:

1. Ajuste de los instrumentos para lograr una mayor fluidez y claridad de las preguntas según el actor a la que está dirigida, así como ajuste a menores tiempos de implementación para los casos de entrevista grupal a personas beneficiarias de baja participación y empresas beneficiarias.
2. Plan de contratación al equipo de campo cualitativo incluyendo los siguientes perfiles:
    a. Profesionales en ciencias sociales incluyendo disciplinas como sociología, antropología, historia o psicología social, con experiencia en metodologías cualitativas, como entrevistas semiestructuradas, en profundidad, talleres participativos y grupos focales. Adicionalmente debe contar con una sensibilidad cultural marcada que le permita interactuar respetuosamente con diversas poblaciones y, con habilidades de comunicación para facilitar la interacción tanto con personas como con las empresas
    b. La firma dispondrá de un equipo compuesto por tres consultores externos para respaldar el trabajo de campo. Además, se contará con dos consultores adicionales que estarán disponibles para brindar apoyo en caso de que el equipo base no pueda atender debido a limitaciones de disponibilidad.

    El equipo encargado del trabajo de campo estará compuesto por un total de nueve personas: cuatro consultores externos, dos investigadoras de la firma, una reclutadora, y el experto cualitativo y temático

3. Planeación de una jornada completa de entrenamiento al equipo de campo cualitativo en la cual se incluyan las siguientes temáticas:
    a. Presentación del Programa Empleo Incluyente con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
    b. Presentación de la Evaluación a cargo del Director de la evaluación
    c. Enfoque diferencial y trabajo con poblaciones vulnerables
    d. Diseño y desarrollo de las guías cualitativas
    e. Revisión guía Taller participativo (Manejo de plataforma y actividades)
    f. Ejercicio: Juego de roles y moderación de taller participativo
    g. Aspectos logísticos para tener en cuenta durante el campo
4. Ajustes en el reclutamiento de personas beneficiarias: se incrementará el valor del incentivo por participación para los grupos poblacionales de baja participación

2.4. Cambios en el diseño de la muestraOriginalmente, como se menciona en el *Producto 1. Informe metodológico*, se planeaba realizar levantamientos con empresas no beneficiarias en dos etapas. Sin embargo, se propone concentrar estos levantamientos solo en la primera etapa ya que se considera que esta estructura permite obtener la información necesaria de manera eficiente y efectiva. Esto nos permitirá focalizar los recursos y esfuerzos en realizar dos levantamientos a las empresas beneficiarias, donde la información recopilada es fundamental para la integridad y éxito del estudio. A continuación, el cambio que propone la firma sobre los levantamientos dirigidos a este tipo de empresas:

Levantamiento propuesto en P1: Informe metodológico

PRIMER LEVANTAMIENTO			
Población		Instrumento	Cantidad
EMPRESAS REGISTRADAS CON POSTULACIONES RECHAZADAS	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	3
EMPRESA REGISTRADA SIN POSTULACIONES	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	3
SEGUNDO LEVANTAMIENTO			
EMPRESAS REGISTRADAS CON POSTULACIONES RECHAZADAS	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	1
EMPRESA REGISTRADA SIN POSTULACIONES	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	1

Cambio propuesto por la firma:

PRIMERA ETAPA

EMPRESAS REGISTRADAS CON POSTULACIONES RECHAZADAS	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	4
EMPRESA REGISTRADA SIN POSTULACIONES	Personal de la empresa involucrado en la postulación	Entrevista individual/grupal	4

III. Implementación del piloto de cuestionario cuantitativo

3.1 Desarrollo de la prueba piloto

3.1.1 Selección y entrenamiento del equipo de prueba piloto

Para el desarrollo de la prueba piloto del instrumento cuantitativo del Programa de Empleo Incluyente se integró un equipo diverso de profesionales cuantitativos con experiencia en investigación y recolección de datos en campo. El diseño y preparación de la prueba fue liderado por el director de la evaluación. Para la ejecución de la prueba piloto fueron incluidos otros miembros de la firma, quienes estuvieron a cargo de dirigir la capacitación según las pautas definidas en el diseño de la prueba. El equipo que participó en el diseño y ejecución de la prueba fue seleccionado para asegurar una representación equilibrada de habilidades y conocimientos, alineados con los objetivos del estudio.

A continuación, se detallan los perfiles de los integrantes del equipo principal responsable del diseño de la prueba piloto:

- Director de evaluación:

  Rol: Responsable del diseño y preparación de la prueba piloto. Realizó la supervisión general de instrumentos de recolección y también la retroalimentación de los resultados de la prueba piloto.

  Perfil: Título en Ingeniería civil con magister en Economía y Doctor en ciencias sociales y humanas. Experto en evaluaciones cuantitativas y cualitativas del sector social (Educación, nutrición, salud, pobreza y distribución, empleo y pensiones) y el sector agropecuario. Dirección de proyectos de investigación con levantamiento de información de encuestas, entrevistas y grupos focales. Diseño e implementación de políticas públicas e institucionales.
- Experto cuantitativo:

Rol: Elaboración del instrumento cuantitativo de recolección, acompañamiento en la capacitación del equipo de levantamiento y en la aplicación de encuestas realizadas durante la prueba piloto.

Perfil: Economista con maestrías en Economía y en Políticas públicas y desarrollo, con formación complementaria en Técnicas para la evaluación de impacto.

- Experto temático:

Rol: Asesoramiento y supervisión general del instrumento de recolección, acompañamiento en la capacitación del equipo de levantamiento y en la aplicación de encuestas realizadas durante la prueba piloto.

Perfil: Líder en diseño, implementación, evaluación y seguimiento de políticas y proyectos sociales para poblaciones vulnerables como jóvenes, adultos mayores, migrantes. Énfasis en inclusión productiva y social, generación de ingresos, empleo, formación para el trabajo, envejecimiento, trabajo infantil, acceso a seguridad social, subsidio familiar y protección social. Capacidades y experiencia en la elaboración y conducción de estudios y de documentos de política en el área social, en diseño de proyectos, en establecimiento y cumplimiento de metas corporativas, en relaciones con organizaciones de distinto nivel y facilidades de comunicación verbal y escrita.

- Experto muestrista:

Rol: Supervisión general de la metodología y diseño muestral del estudio.

Perfil: Profesional en matemáticas y estadística con Maestría en Estadística de la Universidad del Tolima. Especialización en Gerencia de proyectos de la Universidad Nacional.

En el entrenamiento para la realización de la prueba piloto participaron los siguientes miembros del equipo cuantitativo de la firma, quienes fueron seleccionados dado que cuentan con experiencia previa en levantamiento de información para estudios sociales y de mercados con ciudadanía.

- Experto temático de la evaluación
- Experto cuantitativo
- Expertos del equipo de muestristas (2)
- Gerente de proyectos cuantitativos
- Gerente operativa de campo
- Coordinadora de campo
- Supervisora del levantamiento

- Crítico de calidad
- Equipo de encuestadores (5)
- Operadora telefónica para el agendamiento de citas.

Este espacio tuvo como objetivo garantizar la coherencia metodológica y la efectividad en la ejecución de la prueba. La capacitación se llevó a cabo de manera presencial el miércoles 5 de febrero de 2025 en horas de mañana y tuvo una duración de 3 horas.

Además, en este espacio de capacitación se contó con la participación por parte de la SDP de la líder de la evaluación y del experto muestrista.

Como herramienta para la sesión de capacitación se utilizó el manual de capacitación piloto cuantitativo (ver anexo 2.1), el cuestionario programado (ver anexo 2.2)[7], y otros instrumentos para la gestión de campo cuantitativo: tarjetas con opciones de respuesta, carta de presentación emitida por la SDP, listado de beneficiarios del programa, correspondientes a la selección de la muestra realizada para la prueba; guion de agendamiento y esquema de envío de invitación a los registros con correo electrónico (ver anexo 2.3).

La agenda del entrenamiento comprendió los siguientes pasos:

i. **Presentación de la evaluación**: en la que se contextualizó al equipo sobre qué es el PEI y los objetivos de la evaluación cuantitativa.

ii. **Metodología**: Se explicó la técnica de recolección (F2F) por medio de DMC, el marco muestral para la recolección cuantitativa (personas beneficiarias del PEI) y los criterios de gestión de registros teniendo en cuenta el estrato, variable de ordenamiento, y clasificación del registro (muestra, sobremuestra, reemplazo).

iii. **Objetivos de la prueba piloto:** se explicó el objetivo de la prueba piloto y los criterios a tener en cuenta durante el operativo de levantamiento de información.

iv. **Consideraciones generales para el desarrollo de la prueba piloto:** se presentaron las instrucciones para tener en cuenta por parte del equipo de encuestadores durante la gestión del estudio, como lo son, manejo de dudas sobre el formulario con los respondientes y la forma de mitigar la poca empatía o desconfianza por parte de los encuestados.

Juego de roles: el equipo, en conjunto, revisó el cuestionario programado en Ifield por medio de un juego de roles o simulacro en el que los encuestadores, por turnos, realizaron lectura de la encuesta, y el equipo a cargo de la capacitación cumplió el rol de respondiente. En la lectura de cada pregunta se realizaron las aclaraciones técnicas o temáticas que correspondiera, por ejemplo, revisión y explicación de las notas aclaratorias para el encuestador. También fueron resueltas las inquietudes expresadas por parte del equipo de campo.

[7] El proceso de recolección se realizó en dispositivos móviles de captura, cuya programación se hizo utilizando el Software Ifield (propiedad de Ipsos).

Al finalizar el entrenamiento, el personal de campo respondió una evaluación por medio de *Microsoft forms*. Las evaluaciones aplicadas, así como los criterios de calificación y aprobación de la evaluación se encuentran en el documento "Evaluación a personal de campo" (ver anexo 2.4). Respecto a los resultados obtenidos por cada encuestador, estos se encuentran en los documentos "Resultados de la evaluación capacitación" (ver anexo 2.5).

3.1.2 Agendamiento y aplicación de instrumentos

Procedimiento de agendamiento y contacto de registros

De acuerdo con la metodología de recolección definida para la prueba piloto de la evaluación, la gestión de cada registro siguió el ordenamiento asignado a la selección aleatoria de la muestra realizada (ver variable ordenamiento en LLCC prueba piloto- Anexo 2.6). Con base en este ordenamiento, se gestionó de manera telefónica el agendamiento de citas presenciales (F2F) con personas beneficiarias del PEI. En la gestión de agendamiento de citas se empleó un guion o protocolo de llamada con el cual fueron validados los siguientes aspectos:

i. Nombre y número de documento de identificación de la persona beneficiaria
ii. Municipio actual de residencia de la persona beneficiaria
iii. Fecha, hora y lugar para la realización de la encuesta.

Para lograr mayor efectividad de las citas agendadas se implementó un nuevo contacto con cada persona agendada con el fin de recordar y confirmar el lugar y hora de la cita, dentro de este contacto también se informaban los datos del encuestador(a) asignado(a) a la encuesta.

Finalmente, para los registros con los cuales no se logró contacto telefónico luego de tres (3) intentos en diferentes horarios/jornadas se procedió a realizar dos (2) visitas presenciales en la dirección de residencia indicada en el marco muestral: estas visitas también se realizaron en diferentes horarios/jornadas. Esto, de acuerdo con la metodología definida para el operativo de la prueba piloto de campo.

Recolección de campo

El levantamiento de encuestas correspondiente a la prueba piloto se realizó en Bogotá y municipios aledaños[8] a partir del 6 de febrero de 2025. En total se realizaron 15 encuestas luego de 10 días de trabajo de campo en los cuales fueron gestionados en total 123 registros: 35 de muestra, 7 de sobremuestra y 81 de reemplazo.

A continuación, la distribución de la muestra alcanzada por estrato, según el diseño muestral propuesto en el *Producto 3-Plan de prueba piloto*.

[8] En el instrumento de la prueba piloto se definieron como Bogotá y alrededores los siguientes municipios de Cundinamarca: Bogotá, Cajicá, Chía, Cota, Facatativá, Funza, La Calera, Mosquera, Soacha, Zipaquirá.

Tabla 6. *Estatus avance de campo Prueba piloto*

Estrato	Muestra prevista	Muestra lograda	% alcanzado
1. UNA (1) POBLACION: MUJER	6	2	33%
2. UNA (1) POBLACION: JOVEN DE 18 A 28 AÑOS	7	3	43%
2. UNA (1) POBLACION: PERSONA TRANS (HOMBRE O MUJER)	3	0[9]	0%
4. UNA (1) POBLACION: OTROS (NO JOVENES. NO MUJERES, NO TRANS)	3	3	100%
5. DOS (2) POBLACIONES: COMBINACION INCLUYE POBREZA SISBEN	4	3	75%
6. DOS (2) POBLACIONES: COMBINACION NO INCLUYE POBREZA	12	4	33%
TOTAL	**35**	**15**	**43%**

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

3.2 Evaluación de la prueba piloto y ajustes para el campo

3.2.1 Hallazgos del piloto

A continuación, se describen los criterios evaluados en la prueba piloto cuantitativa y su resultado. Se deben considerar las siguientes categorías de calificación:

Sí	**Cumplió totalmente el criterio evaluado**
No	**No cumple el criterio evaluado**
Parcial	**Cumple en parte el criterio evaluado**

Criterio	Descripción	Cumple	Resultado
Receptividad	Se refiere a la actitud y apertura por parte de las personas participantes en su aproximación al instrumento y su desarrollo logístico y metodológico.	Parcial	En términos de receptividad, luego de gestionada la base de datos seleccionada para la prueba piloto, se obtuvo una tasa de participación de 12% y una tasa de rechazo de 22%, sumado a 7% de cancelaciones o incumplimientos de citas por parte de los respondientes. El 59% de los registros restantes corresponde a personas beneficiarias con las cuales no se logró contacto efectivo luego de realizada la gestión definida para la prueba piloto. Las incidencias específicas son: 28% no se encontró a nadie en casa luego de las dos visitas presenciales

[9] Para el estrato Población trans (hombre o mujer) no se obtuvo ninguna encuesta efectiva a pesar de que se incluyeran para la prueba piloto 5 registros. Las acciones implementadas se especifican en el capítulo 3.2.2 Acciones de mitigación y plan de acción para la finalización de la prueba piloto.

Criterio	Descripción	Cumple	Resultado
			realizadas en diferentes jornadas y horarios, 10% en las direcciones visitadas indicaron que la persona beneficiaria no vive allí, 7% corresponde a personas beneficiarias que no se encontraban en la vivienda en el momento de la visita, 7% son viviendas donde la persona que atiende al encuestador(a) no proporcionó información respecto a la persona beneficiaria, 3% son personas beneficiarias cuya dirección se encuentra incompleta, principalmente son conjuntos residenciales o inquilinatos donde al indagar por la persona beneficiaria manifiestan no conocerle; 2% la dirección es errada y 1% la persona beneficiaria no vive en la ciudad. Además, en el operativo del piloto se presentó un caso donde una persona beneficiaria que inicialmente había aceptado participar en la evaluación, canceló la cita debido que al indagar acerca de la veracidad de la evaluación en la empresa donde actualmente trabaja (empresa beneficiaria del programa), le fue informado que no era obligatoria su participación, motivo por el cual desistió de participar.
Claridad y forma	Se entiende como la facilidad que tienen las personas participantes (incluyendo también investigadores) para la comprensión y seguimiento de las preguntas e instrucciones que constituyen el instrumento, considerando también aspectos de adecuación en el lenguaje y la gramática de la formulación de los enunciados.	Parcial	En la prueba piloto se pudo evidenciar que en general el formulario es fácil de comprender tanto por los encuestadores como los respondientes; sin embargo, se encuentra pertinente la realización de algunos ajustes, los cuales se detallan en el capítulo 3.3 *Ajuste del instrumento*.
Pertinencia Temática	Se entiende como la relevancia de las preguntas e	Parcial	Las temáticas abordadas en el cuestionario permitieron abordar

Criterio	Descripción	Cumple	Resultado
	instrucciones incluidas y su adecuación y aproximación según el perfil, la posición y el conocimiento de las diferentes personas a quienes se les aplica el instrumento.		las preguntas orientadoras objeto de esta evaluación. Sin embargo, se evidenció que, en el Submódulo 3E. Historial de actividades, la pregunta está enfocada a trabajos formales (partiendo de la connotación de la propia palabra "empleo"), por lo que se deberá reemplazar por "trabajo", entendiendo que se desea ver todas las trayectorias laborales (no solo las formales).
Pertinencia Técnica	Se entiende como la relevancia de la forma de indagación propuesta (método) para el instrumento, según sus objetivos y en cuanto a la información que se espera recopilar.	Sí	La técnica de recolección presencial y la estructura del cuestionario, que incluye uso de tarjetas o lectura de opciones, permite recopilar la información planteada con la formulación del instrumento aplicado.
Extensión	Se refiere tanto a la longitud total del instrumento en cuanto a su tiempo de aplicación como la longitud interna de sus módulos y partes	Parcial	Si bien la duración de la encuesta está por encima del tiempo estimado (duración promedio: 50 minutos – duración esperada: 45 minutos), con los ajustes en el formulario y curva de aprendizaje de los encuestadores se propenderá a reducir la duración de las encuestas. Cabe anotar que la duración de las encuestas en la prueba piloto tuvo variaciones por respondiente dependiendo del número de trabajos que cada uno haya tenido desde 2020 a la fecha. Por esta razón, dentro de los ajustes al formulario se ha elegido un periodo más reciente (2022) para facilitar la recordación de las personas, dado que esta pregunta es altamente retrospectiva.
Hilo conductor	Se entiende como la eficiencia y coherencia temática en las transiciones, secuencias y/o procesos que constituyen el desarrollo del instrumento.	Sí	Las transiciones entre los módulos del cuestionario fueron claras y fluidas.
Productividad	Se entiende como la cantidad de encuestas esperadas a realizarse en una unidad temporal, ejemplo: días.	Parcial	Para el desarrollo de la prueba piloto se planeó realizar 35 encuestas distribuidas en 6 días de recolección, esperando una productividad diaria de 6 encuestas. No obstante, se

Criterio	Descripción	Cumple	Resultado
			lograron realizar 15 encuestas, con lo cual se obtuvo una productividad de 1.5 encuestas diarias.
Capacidad del personal de apoyo y logístico	Se entiende como la coordinación logística general del equipo y de la comunicación con otros actores tales como los facilitadores de los espacios y los enlaces territoriales.	Sí	El equipo de levantamiento se presentó de manera oportuna con las herramientas necesarias para el desarrollo de las encuestas: dispositivos de captura con la carga suficiente, tarjetas de apoyo incorporadas en el aplicativo, carta de presentación de la evaluación y carné de identificación. El equipo de levantamiento tenía experiencia previa en levantamiento de información presencial, lo que facilitó la realización de las encuestas. De igual forma, durante el entrenamiento se precisaron las dudas que presentó el equipo de encuestadores; esto facilitó que hubiese entendimiento durante el desarrollo de la encuesta.
Capacidad y alcance de convocatoria	Se entiende como el índice de respuesta y de asistencia de la población convocada, considerando un proceso de reclutamiento previo vía telefónica.	Parcial	Las encuestas de la prueba piloto fueron realizadas por medio de agendamiento telefónico previo seguido de gestión presencial (según la metodología), no obstante, luego de realizados al menos 5 intentos por registro (3 telefónicos y 2 presenciales) tan solo se obtuvo una tasa de participación de 12%.
Condiciones técnicas de los DMC	Condiciones y eficiencia de los Dispositivos Móviles de Captura (DMC) en términos de condiciones técnicas, estrategias de prevención y eficiencia.	Parcial	En general, los dispositivos empleados para la realización de las encuestas piloto presentaron un buen funcionamiento durante el operativo del piloto; sin embargo, durante la aplicación de una de las encuestas se presentó una novedad con la actualización del sistema de uno de los dispositivos móviles de captura, que llevó a que la encuesta tardara en abrir.
Almacenamiento de datos	Se entiende como la capacidad de los dispositivos de almacenar los datos	Sí	La información, en su totalidad, de las 15 encuestas completadas quedó debidamente sincronizada

Criterio	Descripción	Cumple	Resultado
	recolectados y transmitir la información a los servidores de la firma consultora.		y almacenada en tiempo real en los servidores de la firma. Por consiguiente, se considera que este criterio se cumplió a satisfacción.
Motivo de No-respuesta o Respuesta Insatisfactoria	Se entiende como el índice de no respuesta dentro de la muestra seleccionada. Puede presentarse cuando el encuestado no contesta alguna pregunta del cuestionario o toda la encuesta.	Sí	En la gestión de campo de la prueba piloto se obtuvo una tasa de rechazo de 20%, así como 7% de cancelaciones o incumplimientos de citas por parte de los respondientes. Las principales razones son el desinterés en la evaluación, así como la posible desconfianza por parte de los respondientes por temas de inseguridad.

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

3.2.2 Acciones de mitigación y plan de acción para la finalización de la prueba piloto

En la siguiente tabla, se presentan los problemas operativos y metodológicos enfrentados durante la prueba piloto cuantitativa, así como las acciones correctivas por parte de la firma.

Tabla 7. *Problemas y acciones correctivas – componente cuantitativo*

Tipo	Problema	Descripción y Acción correctiva
Operativo	Desactualización de la base de datos de las personas beneficiarias del programa, lo cual dificultó el contacto telefónico y presencial para el agendamiento y realización de encuestas.	La metodología definida para la recolección de campo de la prueba piloto consistió en la gestión telefónica y presencial de cada registro seleccionado, con el fin de intentar establecer contacto con la persona beneficiaria y realizar la encuesta. Inicialmente se realizaron tres (3) intentos por medio telefónico al número disponible en la base de datos, en diferentes jornadas. Posteriormente, a los registros no efectivos y que no hubiesen manifestado que rehusaban participar en la evaluación se les realizaron dos (2) visitas presenciales, en diferentes jornadas, a la dirección de residencia registrada en la base de datos. Con base en las incidencias obtenidas en la gestión de campo[10] y la necesidad de incorporar más registros a la gestión a fin de lograr alcanzar la muestra propuesta para la prueba piloto, se procedió a realizar una selección aleatoria de registros de reemplazo, de acuerdo con los estratos de la muestra. Los registros de reemplazo fueron

[10] El reporte de incidencias contiene el registro detallado de la gestión de campo realizada por medio telefónico y presencial en cada uno de los intentos, así como el resultado obtenido. Esta información es clave para determinar los estratos donde se requiere sean suministrados registros de reemplazo, luego de agotados los intentos definidos de manera telefónica y presencial.

Tipo	Problema	Descripción y Acción correctiva
		gestionados bajo la misma metodología de los registros iniciales. Con la gestión de los 123 registros empleados para la prueba piloto: 35 de muestra, 7 de sobremuestra y 81 de reemplazo, se pudo evidenciar al cierre de la gestión presencial que 13% tienen datos de contacto desactualizados, de los cuales 10% no vive en la dirección registrada y 2% tienen una dirección errada/inexistente. Como plan de acción para mitigar este reto durante la recolección de campo, se ha solicitado al CTS la posibilidad de tener un cruce de la base de beneficiarios con otras bases a las que tenga acceso la SDP y que puedan tener datos de contacto más actualizados como Sisbén IV, o registros administrativos de otros programas del Distrito. Esto, en especial para las personas trans, que se desea incluir dentro de la evaluación, cuyo universo está conformado por 91 registros. Esto fue indicado en la reunión de seguimiento llevada a cabo el 12 de febrero, en la cual la firma presentó al CTS los resultados preliminares de la prueba piloto. En caso de que el CTS no pueda suministrar a la firma otros datos de contacto se implementará el procedimiento de reemplazos indicado en el numeral 3.5 del presente informe. Para esto, en la gestión de recolección de campo será clave el reporte periódico de incidencias, a fin de solicitar tempranamente los registros de reemplazo para poder incorporarlos rápidamente a la gestión.
Operativo	Baja contactabilidad de las personas de manera telefónica y presencial	Para los registros con los cuales no se logró contacto telefónico luego de la llamada correspondiente al primer intento, se realizó gestión vía Whatsapp, por medio del envío de un mensaje escrito en el cual se informaba acerca de la evaluación, se informaba el motivo de nuestro contacto y se invitaba a participar por medio de una encuesta presencial en el lugar y hora de preferencia de los respondientes. En el mensaje también se adjuntaba la carta de presentación de la evaluación, emitida por la SDP, para de esta manera procurar generar mayor confianza en las personas contactadas. Sin embargo, como resultado de esta gestión no se obtuvo ninguno de los agendamientos ni encuestas logradas. También se hizo envío de correos electrónicos con características similares al mensaje de Whatsapp, pero tampoco se obtuvo respuesta a estas comunicaciones. Es importante mencionar que, en las comunicaciones enviadas por medio de whatsapp y correo electrónico se ha informado que la participación en la evaluación incluye la entrega de un incentivo económico. Con base en los resultados de la gestión telefónica se podría inferir que la no respuesta puede obedecer a desinterés en la evaluación, sumado a la desactualización de datos de

Tipo	Problema	Descripción y Acción correctiva
		contacto, por lo cual los mensajes nunca son entregados efectivamente o no son leídos. Entendiendo que posiblemente la contactabilidad por medio de llamadas y visitas estaba siendo afectada por el horario de gestión de campo, el cual inicialmente fue de 8 am a 6 pm (a excepción de las citas concertadas, las cuales se programaban de acuerdo con la disponibilidad de los respondientes), desde el CTS se propuso gestionar 20 registros adicionales de reemplazo, para los cuales la gestión se realizaría exclusivamente en horario no laboral, es decir a partir de las 6 pm. Como resultado de esta acción, en la gestión telefónica se obtuvieron las siguientes incidencias: 1 cita (la cual fue incumplida por el respondiente, sin posibilidad de ser reagendada), 2 rechazos y 16 registros no contactados cuya línea envió a buzón de mensajes. En la gestión presencial a partir de las 6 pm no se lograron encuestas efectivas ni agendamiento de citas. Como hallazgo de esta gestión presencial en horario no laboral se pudo evidenciar que algunas personas expresaron su desconfianza al ser contactados en sus hogares en horario nocturno, sumado a que la gestión en esta franja expone al equipo de campo a mayores riesgos de inseguridad. Como hecho desafortunado, uno de los encuestadores del equipo fue atracado durante la gestión en este horario. Según lo indicado anteriormente, como plan de acción para la recolección de campo, se ha solicitado al CTS la posibilidad de tener un cruce de la base de beneficiarios con otras bases a las que tenga acceso la SDP y que puedan tener datos de contacto más actualizados como Sisbén IV, o registros administrativos de otros programas del Distrito. Esto, en especial para las personas trans, que se desea incluir dentro de la evaluación, cuyo universo está conformado por 91 registros. Esto fue indicado en la reunión de seguimiento llevada a cabo el 12 de febrero, en la cual la firma presentó al CTS los resultados preliminares de la prueba piloto. En caso de que el CTS no pueda suministrar a la firma otros datos de contacto se implementará el procedimiento de reemplazos indicado en el numeral 3.5 del presente informe. Para esto, en la gestión de recolección de campo será clave el reporte periódico de incidencias, a fin de solicitar tempranamente los registros de reemplazo para poder incorporarlos rápidamente a la gestión.
Operativo	Agendamientos no efectivos por incumplimiento o cancelación de citas por parte de los respondientes	Como resultado de la prueba piloto se obtuvo una tasa de deserción de respondientes de 7%, de los cuales 4% corresponde a incumplimientos de citas y 3% a cancelaciones de citas, estas últimas corresponden a

Tipo	Problema	Descripción y Acción correctiva
		personas que se comunicaron con la firma para informar que no podrían cumplir la cita, por lo tanto, la cancelaban. En ambos tipos de situaciones se intentó recuperar la cita por medio de un reagendamiento, intentando retener a los respondientes recordando que nos adaptábamos a su disponibilidad de horario y recordando que por su participación recibirían un incentivo económico, sin embargo, no se obtuvieron respuestas favorables a esta solicitudes. Como plan de acción, para lograr mayor efectividad de las citas agendadas se implementó un protocolo de confirmación que consistió en la realización de un nuevo contacto con cada persona agendada. Esto permitía recordar la cita a los respondientes, así como confirmar el lugar y hora de la cita. Además, dentro de este contacto también se informaban los datos del encuestador(a) asignado(a) a la encuesta. En el operativo del piloto se presentó un caso donde una persona beneficiaria que inicialmente había aceptado participar en la evaluación, canceló la cita debido que al indagar acerca de la veracidad de la evaluación en la empresa donde actualmente trabaja (empresa beneficiaria del programa), le fue informado que no era obligatoria su participación, motivo por el cual desistió de participar. Para mitigar esta situación, la firma sugiere que desde la SDP y SDDE se revise la posibilidad de generar unas piezas comunicativas para divulgar y promover el desarrollo de la evaluación y mejorar la disposición de participar de las entrevistas y encuestas.
Operativo	Baja disponibilidad de los respondientes, por conflicto de horario con otras actividades cotidianas, personales y/o laborales.	Se coordinaron horarios flexibles con los participantes, adaptándose a su disponibilidad de horario y lugar, y reprogramando citas cuando fuese necesario.
Metodoló gico	Reticencia y desconfianza de las personas convocadas	Dentro de la prueba piloto no se presentaron abandonos de encuestas, sin embargo, si hubo una tasa de rechazo de 22%. Esto, a pesar de que dentro del abordamiento se les explicara a las personas contactadas el objetivo de la evaluación, la importancia de su opinión para lograr una mayor inclusión laboral de personas que enfrentan barreras al empleo formal en Bogotá y la entrega del incentivo económico por participar. Como plan de acción, se ha implementado la carta de presentación del estudio que evidencia veracidad del estudio, y se encuentran los datos de contacto por parte de la SDP y la firma consultora en caso de que deseen verificar la información. Como se indicaba anteriormente, las piezas comunicativas que se propone generar por parte de la SDP y SDDE facilitarán la divulgación y promoción del desarrollo de la evaluación, lo cual puede contribuir a

Tipo	Problema	Descripción y Acción correctiva
		mejorar la disposición de participar de las entrevistas y encuestas. Por último, ya en la aplicación de la encuesta, los respondientes han podido conocer el consentimiento informado y el aviso de privacidad y tratamiento de datos detallando el alcance de la participación.
Operativo	Condiciones y eficiencia de los Dispositivos Móviles de Captura (DMC).	En general, los dispositivos empleados para la realización de las encuestas piloto presentaron un buen funcionamiento durante el operativo del piloto; sin embargo, durante la aplicación de una de las encuestas se presentó una novedad con la actualización del sistema de uno de los dispositivos móviles de captura, que llevó a que la encuesta tardara en abrir. Como estrategia de mitigación, previo al inicio de la recolección se validará que todos los DMC empleados se encuentren actualizados en su última versión para así evitar actualizaciones inesperadas del sistema que afecten la aplicación de las encuestas.

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

3.3 Ajuste del instrumento

A partir de la prueba piloto realizada, y teniendo en cuenta los criterios evaluados en la prueba piloto, el equipo consultor procedió a realizar ajustes en el instrumento cuantitativo para su versión final (Ver anexo 2.7-Cuestionario V6), para el trabajo de campo. A continuación, se presentan los cambios generales desarrollados en el formulario:

Tabla 8. *Ajustes realizados al instrumento cuantitativo*

Pregunta	Justificación y descripción del ajuste
Presentación de la evaluación	Dado que algunos respondientes no reconocen el programa evaluado y su vinculación al mismo, se ha incluido el siguiente texto en la presentación: ENC. SOLAMENTE SI EL RESPONDIENTE PREGUNTA POR EL NOMBRE DE LA EMPRESA POR LA CUAL ESTUVO VINCULADO(A) AL PROGRAMA, LEA: La empresa (PROG: MOSTRAR NOMBRE_EMPRESA ASOCIADA AL NRO_DOCUMENTO DEL ENCUESTADO) se vinculó al programa Empleo Incluyente.
F4- ¿Actualmente vive en Bogotá o alrededores? Se define alrededores si la persona encuestada vive en alguno de estos municipios de Cundinamarca: Cajicá, Chía, Cota, Facatativá, Funza, La Calera, Mosquera, Soacha, Zipaquirá. (RU)	Se retira esta pregunta para reducir una pregunta en la aplicación, para lo cual se reformula F4A *¿En cuál municipio vive actualmente? (PROG: MOSTRAR DESPLEGABLE MUNICIPIOS INCLUIDOS). Además, se complementa el listado de municipios de acuerdo a los incluidos en la Encuesta Multipropósito (EM) 2021*.
P206. Dada su condición física y mental, y sin ningún tipo de ayuda, ¿En su vida diaria tiene dificultades para realizar actividades como: Oír, hablar, ver, mover su cuerpo, caminar, agarrar objetos con sus manos, entender, aprender o recordar, comer o vestirse por sí mismo e interactuar con los demás? (RU)	En la explicación se incluye la siguiente al encuestador con el fin de agilizar la aplicación del formulario: (ENC. SOLO LEA SI ES NECESARIO EXPLICAR: *El término "sin ningún tipo de ayuda" implica que el encuestado no requiere ningún tipo de ayuda técnica (gafas, lentes, lupas, bastones, sillas de ruedas, implantes cocleares) necesarias para solucionar limitaciones físicas de las personas, o ayuda de otras personas o ayuda a través de medicamentos o terapias para realizar la actividad*)
P207D . [PROG: APLICA SOLO SI COD 5 EN P207] ¿Cuál fue el último grado aprobado en media? (ENC. ESPONTÁNEA, SOLO LEER SI NO SE OBTIENE UNA RESPUESTA DE MANERA ESPONTÁNEA). (RU)	Se incluye "*último*" para obtener como respuesta el último grado aprobado.

Pregunta	Justificación y descripción del ajuste
P208A. [PROG: APLICA SOLO SI COD 1 EN P208] ¿A cuál de los siguientes regímenes de seguridad social en salud está afiliado?: (ENC: LEER OPCIONES) (RU)	Se incluye nota al encuestador para orientar a los respondientes que no comprendan los términos *Contributivo* y *subsidiado*: (ENC. SOLO LEA SI ES NECESARIO EXPLICAR: El régimen subsidiado es aquel en donde el Estado cubre la afiliación al sistema de salud. Por su parte, el régimen contributivo es aquel donde usted, la empresa donde trabaja, o un familiar realiza el pago de la afiliación)
P209. ¿Siempre ha vivido en Bogotá o alrededores? (ENC. SOLO LEA SI ES NECESARIO EXPLICAR: Se define alrededores si la persona encuestada vive en alguno de estos municipios de Cundinamarca: Cajicá, Chía, Cota, Facatativá, Funza, La Calera, Mosquera, Soacha, Zipaquirá) (RU)	Se incluye nota al encuestador para agilizar tiempo de aplicación de la encuesta: (ENC. SOLO LEA SI ES NECESARIO EXPLICAR: Se define alrededores si la persona encuestada vive en alguno de estos municipios de Cundinamarca: El Rosal, Bojacá, Cajicá, Chía, Cota, Funza, La Calera, Gachancipá, Mosquera, Madrid, Sibaté, Sopó, Subachoque, Tabio, Tenjo, Tocancipá, Facatativá, Fusagasugá, Soacha, Zipaquirá y Zipacón) (RU)
SECCION 3. TRAYECTORIAS LABORALES DEL BENEFICIARIO	Se ajusta introducción para brindar un mejor contexto de lo que se evaluará en esta parte de la encuesta. Queda así: “Ahora vamos a indagar un poco más sobre su principal actividad actual”
P303A. (PROG: APLICA SI COD 1 EN P303) ¿Con qué tipo de contrato cuenta usted? (ENC: LEER OPCIONES) (RU)	Se incluye texto aclaratorio para que el encuestador explique la diferencia entre un contrato a término fijo y a término indefinido, para dar claridad a los respondientes. Es el siguiente: (ENC. SOLO LEA SI ES NECESARIO EXPLICAR. Un contrato a término indefinido es aquel al que no se le estipula un término fijo de duración, es decir, que su plazo de ejecución no está determinado. Por otro lado, un contrato a término fijo es aquel que estipula un término de duración (aunque puede ser renovable) (ENC. GUIA DE DILIGENCIAMIENTO (NO LEER): Si el encuestado le señala que tiene un contrato de prestación de servicios, o de aprendizaje o de obra/labor, colocar la opción 2 dado que estas vinculaciones estipulan un término de duración de contrato especifica).
P304A. (PROG: APLICA SI (COD 1 EN P301) O (COD 1 EN P301A)) Y (COD 1 EN P304) ¿A cuál de los siguientes fondos cotiza actualmente? (ENC: LEER OPCIONES) (RU)	Se incluye texto aclaratorio para que el encuestador explique la diferencia entre fondo privado y Colpensiones: (ENC. INSTRUCCIÓN DE DILIGENCIAMIENTO (NO LEER): Si el encuestado le informa que pertenece a alguno de los siguientes fondos, deberá marcar la opción 1, al ser fondos privados: Colfondos, Porvenir, Protección o Skandia)
P311. (PROG: APLICA SI (COD 1 EN P301) O (COD 1 EN P301A)) Y (COD 4 o COD 5 EN P308) MOSTRAR TARJETA P311 ¿Cuántas personas en total tiene la empresa o negocio donde trabaja?	Se incluye texto aclaratorio para que el encuestador, con el fin de obtener la respuesta completa: (ENC. GUIA DE DILIGENCIAMIENTO (NO LEER): El total de personas se refiere a las que la empresa o negocio tenga, es decir se deben contabilizar todas las sucursales, agencias, etc., por ejemplo: el empleado del Banco de Bogotá deberá quedar incluido en la alternativa “201 o más personas”, así la sucursal donde trabaja tenga solamente 8 funcionarios)
P318. ¿Cuál diría que ha sido su principal obstáculo para encontrar trabajo? (RU) (ENC: NO LEER OPCIONES, INGRESAR DONDE MEJOR SE ACOMODE. VALIDAR CON ENCUESTADO OPCIÓN MARCADA)	Se incluye la opción “Falta de documentos o restricciones legales”, debido a los hallazgos de la prueba piloto con población migrante.
Submódulo 3E. Historial de actividades	Se reemplaza el término “empleo”, por “trabajo” entendiendo que se quiere ver todas las trayectorias (no solo las formales).
P323. ¿Cuántos trabajos ha tenido en los últimos 3 años, es decir desde el 2022?	Se reemplaza el término “empleos” por “trabajos” y se ajusta a un periodo más reciente: últimos 3 años en lugar de últimos 5 años, es decir desde 2022. Esto último debido a que esta pregunta es altamente retrospectiva y junto con el equipo consultor se ha determinado que con la información de los últimos 3 se pueden analizar los periodos de empleabilidad y no empleabilidad. Además, de esta manera se facilita la recordación e información más precisa por parte de los respondientes, sumado a que, propende la reducción de la duración de la aplicación de la encuesta, que según lo indicado en el capítulo 3.2.1 Hallazgos del piloto, tuvo variaciones por respondiente dependiendo del número de trabajos que cada uno haya tenido desde 2020 a la fecha.
P324E. (PROG: APLICA SI COD 2 EN P323C) ¿Por qué dejó este trabajo?	Se incluye la opción “Renunció por otro trabajo”, dado que en piloto fue expresado como motivo de retiro de trabajo.

Pregunta	Justificación y descripción del ajuste
P401. Gastos mensuales del hogar	Se incluye instrucción al encuestador para enfatizar que se hace referencia a los gastos del hogar y no de la persona entrevistada o su contribución al hogar: (ENC. GUIA DE DILIGENCIAMIENTO (NO LEER): En esta pregunta se aborda el gasto mensual del hogar, no solo de la persona entrevistada en los rubros descritos)
SECCION 5. PERCEPCIONES SOBRE CALIDAD DE VIDA	Se incluye introducción para brindar contexto de lo que se preguntará en este módulo: Vamos a hablar sobre sus percepciones sobre diferentes aspectos de su calidad de vida…
SECCION 6. EXPERIENCIA CON EL PROGRAMA EMPLEO INCLUYENTE	Las preguntas se formulan como "tuvo o tiene" dado que como se evidenció en el piloto, los respondientes actualmente puede continuar trabajando en la empresa registrada en el marco muestral (beneficiara del programa).
P602C. (PROG: APLICA SI COD 2 EN P302 O VACÍA EN P302) MOSTRAR TARJETA P602C. ¿Cómo consiguió el trabajo en la empresa (PROG: MOSTRAR NOMBRE_EMPRESA ASOCIADA AL NRO_DOCUMENTO DEL ENCUESTADO)? (RU).	Se incluye esta pregunta para determinar cómo consiguieron el empleo en la empresa beneficiaria cuando ya no trabajan allí.
Net Promoter Score	Se incluye pregunta P611A para indagar por los motivos de la calificación de recomendación dada a la empresa en la que trabaja o trabajó y que es beneficiaria del programa: P611A. (PROG: SI EN P611 CALIFICA CON 9 O 10 MOSTRAR: Acaba de calificar con (DIS: MOSTRAR CALIFICACIÓN DE P611) ¿Qué lo motiva a brindar esta calificación? (SI EN P611 CALIFICA ENTRE 7 U 8: Acaba de calificar con (PROG: MOSTRAR CALIFICACIÓN DE P611) ¿Qué le falta a la empresa (PROG: MOSTRAR NOMBRE_EMPRESA ASOCIADA AL NRO_DOCUMENTO DEL ENCUESTADO) para obtener el 10? (SI EN P611 CALIFICA ENTRE 0 Y 6) Acaba de calificar con (PROG: MOSTRAR CALIFICACIÓN DE P611) ¿Por qué razón da esta calificación?
SECCION 2B. CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DEL BENEFICIARIO	Se complementa la introducción indicando que al respondiente que puede consultar al encuestador en caso de tener dudas en las preguntas autodiligenciadas. Adicionalmente, se incluye la pregunta EJ1 como ejercicio en el que el encuestador explicará al respondiente el uso de la tablet.
P211. ¿Cuál es su orientación sexual? Elija una sola respuesta. (RU)	Se complementa la explicación de cada opción, para facilitar la comprensión del entrevistado: 1. Heterosexual (es decir que usted siente atracción hacia el sexo opuesto) 2. Homosexual (es decir que usted siente atracción hacia el mismo sexo) 3. Bisexual (es decir que usted siente atracción hacia ambos sexos)
GEORREFENCIACION DIRECCIÓN DE RESIDENCIA ACTUAL	Se incluyen campos para el registro de la dirección de residencia actual del respondiente, en la estructura usada por la firma, lo cual permitirá posteriormente georreferenciar el lugar de residencia de los participantes. Cabe anotar que, dado que el lugar de aplicación de la encuesta dependerá del sitio definido por los respondientes, la dirección de residencia solo será compatible con la georreferenciación capturada por el DMC para las encuestas realizadas en la dirección registrada en la base de datos. En todos los casos se capturará la georreferenciación del sitio de aplicación de la encuesta.

Fuente: Elaboración propia. Ipsos. 2025

3.4 Presentación de los perfiles del equipo de profesionales para el trabajo de campo, así como de los criterios de selección y del plan de contratación y capacitación de estos profesionales

Para el trabajo de campo cuantitativo se emplearán los mismos perfiles presentados en el piloto. Solamente se presentarán variaciones frente al número de operadores, encuestadores y supervisores asignados debido al tamaño de la muestra a recolectar. El equipo estará compuesto por 8 operadores para gestión telefónica de citas, 15 encuestadores y 3 supervisores de campo, quienes al igual que en la prueba piloto serán seleccionados de acuerdo con el nivel de experiencia más acorde a este estudio, es decir con previa experiencia en levantamiento de información para estudios sociales y de mercados con ciudadanía. Al igual que para la aplicación de la prueba piloto, el equipo de levantamiento cuantitativo participará de una sesión de entrenamiento presencial de 3 horas en la que será contextualizado en los objetivos de la evaluación, la metodología de recolección y el instrumento cuantitativo a aplicar.

Como herramienta para la sesión de capacitación se utilizará el manual de capacitación para campo cuantitativo (ver anexo 2.8), el cuestionario ajustado para la recolección de campo (ver anexo 2.7)[11], y otros instrumentos para la gestión de campo cuantitativo: tarjetas con opciones de respuesta, carta de presentación emitida por la SDP, guion de agendamiento y esquema de envío de invitación a los registros con correo electrónico. (ver anexo 2.9).

La agenda del entrenamiento comprenderá las siguientes temáticas:

i. **Presentación de la evaluación y objetivos**: en la que se contextualizará al equipo sobre qué es el PEI y los objetivos de la evaluación cuantitativa.
ii. **Metodología**: Se explicará la técnica de recolección (F2F) por medio de DMC, el marco muestral para la recolección cuantitativa (personas beneficiarias del PEI) y los criterios de gestión de registros teniendo en cuenta el estrato, variable de ordenamiento, y clasificación del registro (muestra, sobremuestra, reemplazo).
iii. **Consideraciones generales:** se presentarán las instrucciones para tener en cuenta por parte del equipo de encuestadores durante la gestión del estudio, como lo son, manejo de dudas sobre el formulario con los respondientes y la forma de mitigar la poca empatía o desconfianza por parte de los encuestados.
iv. **Juego de roles:** el equipo, en conjunto, revisará el cuestionario programado en Ifield por medio de un juego de roles o simulacro en el que los encuestadores, por turnos, realizarán lectura de la encuesta, y el equipo a cargo de la capacitación cumplirá el rol de respondiente. En la lectura de cada pregunta se realizarán las aclaraciones técnicas o temáticas que corresponda, por ejemplo, revisión y explicación de las notas aclaratorias para el encuestador. También serán resueltas las inquietudes expresadas por parte del equipo de campo.

[11] El proceso de recolección se realizó en dispositivos móviles de captura, cuya programación se hizo utilizando el Software Ifield (propiedad de Ipsos).

Al finalizar el entrenamiento, el personal de campo responderá una evaluación por medio de *Microsoft forms*. Las evaluaciones aplicadas, así como los criterios de calificación y aprobación de la evaluación se encuentran en los documentos "Evaluación a personal de agendamiento" y "Evaluación a personal de campo" (ver anexo 2.10).

3.5 Presentación de ajustes para la convocatoria o búsqueda de la población objetivo, cambios en el diseño de la muestra que permitan mejorar los rendimientos, ajuste en el marco muestral y/o cambios en la definición de la sobremuestra para el estudio

Para el piloto de la Evaluación de Empleo Incluyente, se proporcionaron un total de 123 registros con el objetivo de obtener una muestra efectiva de 35 encuestas. En la Tabla 9 se detalla que se llevaron a cabo cuatro entregas de registros. Cada entrega fue precedida de una revisión de las incidencias de campo, asegurando que se gestionaron adecuadamente.

***Tabla 9**. Resumen de muestra requerida, encuestas efectivas y registros entregados.*

			Registros entregados				
Estrato	**Muestra requerida**	**Encuestas Efectivas**	**Muestra y Sobremuestra**	**Reemplazos 6 feb**	**Reemplazos 11 feb**	**Reemplazos 12 feb**	**Total**
1. Una (1) población: Mujer	6	2	7	6	6	5	**24**
2. Una (1) población: Joven de 18 a 28 años	7	3	8	7	10	4	**29**
2. Una (1) población: Persona trans (hombre o mujer)	3	0	4	1	0	0	**5**
4. Una (1) población: Otros (no jóvenes, no mujeres, no trans)	3	3	4	0	0	0	**4**
5. Dos (2) poblaciones: Combinación incluye pobreza SISBEN	4	3	5	4	2	5	**16**
6. Dos (2) poblaciones: Combinación no incluye pobreza	12	4	14	6	19	6	**45**
TOTAL	**35**	**15**	**42**	**24**	**37**	**20**	**123**

En la Tabla 10 se puede observar una efectividad del 12,2%, lo que indica que, en promedio, se necesitaron entre 8 y 9 registros para obtener una encuesta efectiva. Cabe destacar que, para el estrato de población trans la efectividad fue del 0% y que este estrato cuenta con el tamaño más pequeño en el marco muestral, con un total de 91 registros.

***Tabla 10.** Efectividad de la gestión de los registros entregados*

Estrato	**Muestra requerida**	**Encuestas Efectivas**	**Total Registros**	**Efectividad**
1. Una (1) población: Mujer	6	2	24	8,3%

Estrato	Muestra requerida	Encuestas Efectivas	Total Registros	Efectividad
2. Una (1) población: Joven de 18 a 28 años	7	3	29	10,3%
2. Una (1) población: Persona trans (hombre o mujer)	3	0	5	0,0%
4. Una (1) población: Otros (no jóvenes, no mujeres, no trans)	3	3	4	75,0%
5. Dos (2) poblaciones: Combinación incluye pobreza SISBEN	4	3	16	18,8%
6. Dos (2) poblaciones: Combinación no incluye pobreza	12	4	45	8,9%
TOTAL	**35**	**15**	**123**	**12,2%**

El diseño muestral propuesto es un muestreo estratificado, utilizando muestreo aleatorio simple dentro de cada estrato (EST-MAS), con un tamaño total de muestra de 1.282 participantes distribuidos entre los distintos estratos. Se busca asegurar la inclusión de al menos 30 personas pertenecientes a la población trans. Sin embargo, considerando la efectividad observada en las encuestas, existe la posibilidad de que no se pueda mantener un mecanismo de selección completamente probabilístico y que se dificulte la obtención de 30 encuestas efectivas para el estrato de población trans. A continuación, se describen las propuestas relacionadas con el mecanismo de selección de la muestra y el tratamiento de la población trans.

Mecanismo de selección de la muestra

En cuanto al mecanismo de selección de la muestra, se propone lo siguiente:

- Seleccionar la muestra de 1.282 registros y la sobremuestra del 20% que corresponde a 257 registros, siguiendo el diseño muestral propuesto. La selección del 20% de sobremuestra se hará en cada uno de los estratos.
- De acuerdo con el avance de campo y el registro y revisión de incidencias, entregar conjuntos de 1.000 registros de reemplazo para cumplir los tamaños de muestra definidos. Esto quiere decir que los conjuntos de registros de reemplazo se entregarán luego de la revisión del registro de incidencias completas para el anterior conjunto de registros entregados, por ejemplo, el primer conjunto de registros de reemplazos se entregaría luego de asegurar que la muestra y sobremuestra fue gestionada correctamente. Estos conjuntos de registros serán seleccionados bajo el mismo diseño muestral teniendo en cuenta el porcentaje de encuestas efectivas de cada estrato, esto ya que en la Tabla 10 se observa un comportamiento de efectividad diferenciado en cada estrato. Es importante resaltar, que se llevará un registro detallado de cuáles encuestas efectivas hacen parte de la muestra y sobremuestra y cuáles a los registros de reemplazo.
- Teniendo en cuenta que al entregar registros adicionales a la muestra y sobremuestra no es posible asegurar la aleatoriedad de la muestra y se tendría un muestreo inducido, se solicitará a campo asegurar más del 50% de encuestas efectivas bajo la selección de muestra y sobremuestra inicial. Este valor del 50% se tiene como referencia para la aplicación correcta de la metodología propuesta, sin embargo, se sugiere que se haga un seguimiento junto con el comité supervisor de la evaluación en caso de que no se logre un 50% debido a la baja efectividad de la base (Tabla 10).

- El anterior punto tiene el objetivo de asegurar un porcentaje considerable de encuestas efectivas bajo el mecanismo de selección probabilístico, de tal forma que sea posible aplicar la metodología de estimación doblemente robusta expuesta en Chen, Li y Wu (2020), en la cual se propone, a partir del uso de una muestra probabilística de referencia y de una muestra cuyo mecanismo de selección se desconoce, calcular un factor de expansión que permite hacer inferencias válidas a la población.

Tratamiento de la población trans

En cuanto al tratamiento de la población trans, uno de los dominios de interés en el estudio, para el cual se propuso realizar una muestra de 30 encuestas, con el objetivo de obtener un margen de error del 14.65% y un nivel de confianza del 95% al estimar una proporción del 50%. En la fase piloto, se seleccionaron 5 registros con la meta de obtener al menos 3 encuestas efectivas en esta población (Tabla 9). Sin embargo, a pesar de los esfuerzos del equipo de campo, no fue posible lograr ninguna encuesta efectiva.

Debido a esta situación, es posible que no se logre obtener la muestra mínima de 30 encuestas en el estudio, dado el tamaño reducido del universo, que consta de 91 unidades, de las cuales 5 ya fueron utilizadas en el piloto.

Para abordar esta problemática se propone realizar un Censo en este grupo, abordando los 91 registros disponibles con el objetivo de obtener la mayor muestra posible para la población TRANS. Sin embargo, dado lo visto en el piloto es posible que se presente no respuesta por diversos factores. Para corregir posibles sesgos derivados de esta situación, se aplicarán modelos de propensión (está metodología se detalla en el producto 1) que permitan ajustar los pesos de la información recolectada. Estos modelos estimarán la probabilidad de respuesta en función de diversas variables y, con base en estos cálculos, se ajustarán los factores de expansión, asegurando que los resultados reflejen adecuadamente la realidad del grupo trans en su conjunto. Este enfoque metodológico permite minimizar el impacto de la no respuesta y mejorar la validez de los análisis derivados del censo.

IV. Recolección de información secundaria

Por último, en esta sección se señalan los principales avances en el proceso de recolección de información secundaria hasta el momento de entrega de este producto.

El 6 de diciembre de 2024, la Secretaría de Planeación Distrital remitió a la firma consultora información cualitativa de interés para el desarrollo de la evaluación junto con registros administrativos de personas y empresas beneficiarias, postulantes o registradas en el Programa. Específicamente, la firma recibió los siguientes documentos:

- Decreto 399 de 2022
- Resolución 003 de 2023

- Manual Operativo del Programa
- Enlace de tablero de control del Programa
- Presentación resumen del Programa
- Base de datos con la información de las personas que se vincularon a las empresas a través del Programa
- Base de datos con las empresas históricas del programa

Posteriormente, el 9 de diciembre de 2024, tras una reunión entre el Comité Técnico de Seguimiento y la firma consultora, la Secretaría de Planeación Distrital remitió los siguientes documentos complementarios:

- Informe final de componentes de articulación con el ecosistema (Listado de grupos de interés aliadas, entidades públicas de nivel nacional y distrital que apoyaron el proceso, gremios que fueron contactados, ONG que apoyaron, alcaldías locales y grupos de representación poblacional que apoyaron la consecución de personal, si los hubo.)
- Evaluación de la ruta de empleo del centro nacional de consultoría

Finalmente, la Secretaría de Desarrollo Económico alimentó la carpeta compartida del estudio con la siguiente información adicional:

- Estudios previos y Acuerdos de niveles de servicio, minutas contractuales, prorrogas de los contratos de firma verificadora documental (926 de 2022 - Corprogreso), de firma interventora (933 de 2022 – ITECO), de pagador (917 de 2022 - Fiduprevisora).
- Acuerdo de niveles de servicios del proceso de verificación
- Guía de verificación documental
- Evaluación de medio termino de GIZ
- Informes mensuales y final de interventoría y fiducia con actas de comités técnicos de seguimiento

La siguiente tabla describe las principales fuentes secundarias cualitativas:

Abordaje	Tipo de registro	Nombre y fuente	Descripción de la fuente
Cualitativo	Marco normativo Marco operativo	Decreto 399 de 2022 (20 de septiembre)	Creación del Programa Empelo Incluyente. Define las empresas beneficiarias, las 19 poblaciones destinarias, los montos de beneficios y algunos lineamientos para la ejecución del PEI.

	Resolución 003 de 2023 (6 de enero)	Define modelo de ejecución del PEI compuesto por tres modelos: a. Operación en tres etapas: gestión de empleo, postulación de empresas y giro del beneficio. b. Asignación de beneficios a empresas (con equidad e igualdad) y c. Soportes para acreditación de condiciones.
	Manual operativo (sin fecha)	Establece la cadena de valor del PEI. Define objetivos, actores y detalla en actividades y productos. Explica etapas de los modelos de operación y establece el tipo de seguimiento y monitoreo.
Documentos de gestión	Informe PEI 2023-2024. SDDE- SEF (sin fecha)	Análisis institucional y de gestión sobre articulación institucional, gestión de demanda y la gestión y colocación de empleo.
	Informe final de interventoría del PEI 2022-2024. ITECO 2024 (31 de mayo)	Informe sobre el cumplimiento de las actividades de verificación y validación de los requisitos para la asignación del beneficio a las empresas participantes en el PEI.
	Actas del Comité Técnico del PEI 2023-2024.	Contiene información sobre el desarrollo de las reuniones del Comité Técnico del PEI .
Literatura académica	Evaluación medio término del PEI. GIZ 2024 (30 de enero).	Analiza la teoría del cambio del PEI y sus resultados y la percepción de las empresas y de los actores del ecosistema de empleabilidad y brinda lecciones aprendidas.
	Evaluación ejecutiva Ruta Bogotá Trabaja.	Evalua la Ruta Bogotá Trabaja en su totalidad y al PEI como unos de sus componentes. Comprende componentes de relevancia, operaciones e institucional.

	CNC 2024 (15 de febrero).	También realiza análisis de eficacia y de costo beneficio.

Información secundaria cuantitativa

Por último, respecto a la información secundaria cuantitativa. En diciembre de 2024, el director de la firma hizo la solicitud formal de bases de datos a la Secretaría de Planeación Distrital, puntualmente con:

- Solicitud de la Planilla Integrada de Solicitud de Aportes (PILA).

A continuación se listan las variables priorizadas de la PILA en la solicitud realizada al MSPS:

Nombre de la variable	Descripción	Fuente
numero_aportante	Código de identificación del aportante	PILA
clase_aportante	Clase de Aportante	PILA
sector_aportante	Sector del Aportante	PILA
tipo_persona	Tipo de persona	PILA
codigo_ciudad	Código de ciudad donde se encuentra ubicada la sede de la empresa	PILA
codigo_depto	Código del departamento donde se encuentra ubicada la sede de la empresa	PILA
codigo_actividad_economica	Código de actividad económica del aportante	PILA
tipo_aportante	Tipo de aportante	PILA
fecha_matricula_mercantil	Fecha de expedición de la matrícula mercantil	PILA
tipo_cotizante	Tipo de cotizante por el cual se liquidó en la planilla	PILA
departamento	Departamento de ubicación laboral del cotizante	PILA
municipio	Municipio de ubicación laboral del cotizante	PILA
ingreso	Novedad de ingreso	PILA
retiro	Novedad de retiro	PILA
variacion_permanente_salario	Novedad de variación permanente de salario	PILA
variacion_transitoria_salario	Novedad de variación transitoria de salario	PILA
suspension_temporal	Novedad de suspensión temporal de contrato	PILA
incapacidad_general	Novedad de Incapacidad General	PILA
licencia_maternidad	Novedad de Licencia de maternidad	PILA

incapacidad_AT	Novedad de Incapacidad por Trabajo	PILA
dias_cot_pension	Días cotizados a pensión	PILA
dias_cot_salud	Días cotizados a salud	PILA
salario_basico	Salario Básico	PILA
salario_integral	Salario Integral	PILA
ibc_pension	IBC a pensión	PILA
ibc_salud	IBC a salud	PILA
total_cotizacion	Total cotización pensión	PILA
centro_trabajo_codigo	Código del centro de trabajo	PILA
PersonaBasicoID	Código de identificación del cotizante	PILA
Sexo	Sexo del cotizante	PILA
FechaNacimiento	Fecha de Nacimiento del cotizante	PILA
Período de pago	Período de pago	PILA
Código DANE de la actividad económica	Código DANE de la actividad económica	PILA
NIT de la empresa	Número de identificación de la empresa	PILA

Otro de los insumos fundamentales en el análisis cuantitativo de datos son las bases del Programa. Puntualmente, se cuenta con dos bases de datos:

- La base de datos de personas beneficiarias (Postulados – Aprobados) que tiene 22.500 registros y las siguientes variables:

Transacción
ID.empleado
Fecha.registro.empleado
Tipo.documento.empleado
Fecha.de.nacimiento
Nacionalidad
Localidad.empleado

Barrio.empleado
Identidad.de.género
Nivel.de.escolaridad
Grupo.poblacional.1
Grupo.poblacional.2
Tipo.de.contrato
Fecha.inicio.contrato
Fecha.fin.contrato
Contrato.salario

- La base de datos de empresas: Durante la selección de empresas para la prueba piloto, la firma identificó la dificultad de identificar de manera clara los tres grupos de empresas requeridos por el Anexo Técnico de la evaluación e incluidos en el diseño de muestra cualitativo: empresas beneficiarias del programa, empresas con postulaciones rechazadas y empresas con registro sin postulaciones. Para aclarar esta duda se hizo una llamada entre el equipo consultor y Camilo Rozo de la Secretaría de Desarrollo Económico en la que se trabajó la base para la identificación de los grupos de interés. Posteriormente, a través de correo electrónico el 21 de enero la firma solicitó obtener la base con la estimación de esos tres grupos de manera clara, la cual fue remitida por la Secretaría de Planeación Distrital el 28 de enero de 2024. Ésta base tiene 2.730 registros y las siguientes variables:

Razón social
NIT
Digito de verificación
Tamaño empresa
No. empleados
Codigo CIIU
Empresa formalizada en la ciudad de bogota
Ciudad
Localidad
Barrio

Dirección
Télefono de contacto
Celular de contacto
Correo electrónico
Representante Legal
Tipo de documento del representante legal
Número de documento del representante legal
Lugar de expedición del documento del representante legal
Nombre de la persona que registra la empresa
Tipo de documento de persona que registra la empresa
Numero de documento de la persona que registra la empresa
Estado empresa
ID empresa
Empresas con registro Aprodo y SIN Postulaciones
Empresas CON postulaciones APROBADAS
Empresas CON postulaciones en SIN aprobar
Grupos muestrales
Anexo

Referencias

Chen, Y., Li, P., & Wu, C. (2020). Doubly robust inference with nonprobability survey samples. Journal of the American Statistical Association, 115(532), 2011-2021.

Molina, I. (2019), "Desagregación de datos en encuestas de hogares: metodologías de estimación en áreas pequeñas'', Series Estudios Estadísticos, No 97, (LC/TS.2018/82/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (CEPAL).

Ipsos se acoge a las siguientes normas de calidad:

EO-CER894739
CO-SC-CER894736
Prestación de servicios de investigaciones de mercado, social y de la opinión, en el ámbito Nacional e Internacional
Este estudio fue realizado bajo un Sistema de Gestión de Calidad certificado en las normas ISO 20252 2019 ISO 9001 2015