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

PRODUCTO 5: INFORME FINAL DE TRABAJO DE CAMPO Y PRIMERA ENTREGA DE LA DOCUMENTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA EVALUACIÓN

Secretaría Distrital de Planeación
Bogotá, D.C.
20 de mayo de 2025

Contenido

I. Introducción 3
II. Implementación del operativo de campo cualitativo 5
2.1 Desarrollo del operativo de campo cualitativo 5
2.2 Desafíos operativos, logísticos y técnicos y su gestión por parte del equipo consultor 10
III. Implementación del operativo de campo cuantitativo 13
3.1 Desarrollo del operativo de campo cuantitativo 13
3.2 Desafíos operativos, logísticos y técnicos y su gestión por parte del equipo consultor 17
3.3 Estimación de la muestra cuantitativa 22
IV. Reseña de fuentes secundarias cualitativas – avance 22
V. Anexos 30
5.1 Parámetros de calidad de la muestra cuantitativa 30
5.2 Avance en la sistematización de la información cualitativa 30
5.3 Avance en la sistematización de la información cualitativa 31

SIGLAS

ADE	Agencia Distrital de Empleo
PEI	Programa Empleo Incluyente
APED	
SDDE	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
CTS	Comité de Seguimiento
SPE	Servicio Público de Empleo
IPES	Instituto para la Economía Social
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SDP	Secretaría Distrital de Planeación
CNC	Centro Nacional de Consultoría
GIZ	Agencia de Cooperación Internacional de Alemania

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 que parten de información cuantitativa y cualitativa, por lo cual para llevar a cabo el estudio es necesaria la recolección de información primaria con personas y empresas beneficiarias del Programa. Así, este informe describe el operativo de levantamiento de información primaria en campo, sus resultados preliminares y principales desafíos.

Para la recolección de información cualitativa primaria, el levantamiento se dividió en dos etapas. En la primera etapa se realizó un total de 33 aplicaciones: 8 entrevistas individuales con personas alta participación (2 mujeres, 2 jóvenes, 2 personas en condición de pobreza y 2 personas mayores 50 años), 5 entrevistas grupales con personas baja participación (migrantes, personas con discapacidad, ruralidad, víctimas del conflicto armado y pertenencia étnica), 1 grupo focal con aliados, 3 entrevistas individuales con empresas postuladas no beneficiarias, 3 entrevistas individuales con empresas registradas no postuladas, 9 entrevistas con empresas beneficiarias y 3 talleres participativos con empresas beneficiarias. Este primer levantamiento permitió el análisis inicial, el ajuste de hipótesis, y la identificación de los factores a profundizar en las siguientes fases. Por otro lado, durante la segunda etapa se realizaron 18 aplicaciones: 4 entrevistas individuales con personas alta participación, 7 entrevistas a profundidad con población baja participación, 4 entrevistas grupales con empresas beneficiarias, 1 grupo focal con aliados y 2 talleres participativos. En total, durante el trabajo de campo cualitativo se aplicaron un total de 51 aplicaciones.

Por su parte, los datos cuantitativos corresponden a la recolección de información primaria por medio de encuestas presenciales y telefónicas a personas beneficiarias del programa, cuyo trabajo de campo continúa en curso debido a los retos descritos en el capítulo III del presente informe.

II. Implementación del operativo de campo cualitativo

2.1 Desarrollo del operativo de campo cualitativo

El trabajo de campo cualitativo fue realizado de manera presencial y virtual (en casos excepcionales), a partir del 17 de marzo hasta el 19 de mayo de 2025. La recolección de información estuvo dirigida a tres tipos de actor: Empresas, personas y aliados. Considerando los requerimientos del *Anexo técnico*, la firma se dirigió a tres grupos de empresas diferentes: empresas beneficiarias, empresas postuladas no beneficiarias y empresas registradas sin postulación. Para el caso de las personas, había dos grupos, personas de alta participación (mujeres, jóvenes, mayores de 50 años y personas en condición de pobreza) y baja participación (migrantes, personas de la ruralidad, trans, con discapacidad, pertenencia étnica, víctimas de conflicto armado, violencia de género y recicladores). Por último, para los aliados, se consideraron representantes de gremios y empresas ancla, así como prestadores SPE y públicos.

En cuanto a los criterios de selección de las fuentes de información, se implementaron seis tipos de criterios muestrales:

De inclusión forzada	Población especificada en el Anexo Técnico de los Términos de Referencia. - Componente de personas: Diversidad en género, edad, nivel educativo, tipo de contrato - Componente de empresas: Diversidad del tamaño (micro, pequeña, mediana y gran) de la empresa y de los sectores económicos (comercio, industria y servicios)
Por criterio de pertinencia	Esta tipología refiere actores que cumplen perfiles determinados y están preestablecidos según la relevancia estratégica de su rol para la evaluación. Todas las unidades seleccionadas deben reunir una o varias características establecidas previamente.
Por equilibrio:	Procura una distribución equitativa en el número de actores o de casos identificados a propósito de un tema o de una categoría específica, para recolectar información suficiente e igualmente comparable.
Máxima variación:	Procura incluir un espectro diverso de una o diferentes categorías dentro del fenómeno para capturar elementos heterogéneos de éste.
Homogéneo:	esta tipología reúne actores o informantes que tienen características o rasgos en común, lo cual contribuye a obtener evidencia de manera focalizada. Esta tipología se usará para la selección de

	participantes de las entrevistas grupales para poblaciones con menor participación.
Características de grupo:	Se eligen a los casos para crear un grupo específico rico en información que pueda revelar patrones importantes dentro del grupo (Patton, 2005). Este criterio es especialmente relevante para las personas beneficiarias en los que se buscará identificar patrones similares entre grupos poblacionales específicos, especialmente en aquellos donde más allá de ser sectores sociales, hay movimientos sociales o iniciativas que los agrupan con comunidades que abogan de manera conjunta por sus derechos o inclusión social, por ejemplo, personas con discapacidad, etnias particulares y sectores LGBTIQ+

Así como se mencionó en el *Producto 1: Informe metodológico*, la firma dividió el levantamiento en dos etapas: inicialmente, se buscó la máxima variabilidad de casos para probar hipótesis teóricas; luego, se ajustaron las hipótesis y los instrumentos con datos empíricos, permitiendo un análisis detallado de experiencias y resultados diferenciales. Finalmente, se realizó el segundo levantamiento profundizando en los temas relevantes según el tipo de actor. En las siguientes subsecciones se presenta todo el trabajo de campo cualitativo realizado durante ambas etapas de levantamiento, el instrumento aplicado, tipo de actor, y fecha de aplicación.

2.1.1. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: Primera etapa

Durante la primera etapa se realizó un total de 33 aplicaciones; 19 para el componente de empresas (incluidos aliados) (tabla 1) y 14 del componente personas (tabla 2). De las 33 aplicaciones, 32 se realizaron modalidad presencial. La entrevista restante fue realizada de manera virtual debido a que la empresa operaba exclusivamente de forma remota y no contaba con oficinas físicas. La realización de la entrevista en esta modalidad fue consultada y aprobada por el CTS.

Tabla 1*.Levantamiento primera etapa: Componente EMPRESAS*

Instrumento	Tipo de Empresa	Tamaño/Sector	Fecha de aplicación
Entrevistas individuales	EMPRESA BENEFICIARIA	GRAN/INDUSTRIA	22-04-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	GRAN/COMERCIO	06-05-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	GRAN/SERVICIOS	14-05-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	MICRO/SERVICIOS	11-04-25
	EMPRESA BENEFICIRIA	MICRO/COMERCIO	31-03-25

	EMPRESA BENEFICIARIA	MICRO/INDUSTRIA	28-04-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	MEDIANA/COMERCIO	29-04-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	MEDIANA/INDUSTRIA	16-04-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	MEDIANA/SERVICIO	19-05-25
GRUPO FOCAL	ALIADOS	COMPENSAR, SENA, CASA LIBERTAD, IPES	30-04-25
ENTREVISTA GRUPAL/INDIVIDUAL	EMPRESA POSTULADA NO BENEFICIARIA	GRAN/INDUSTRIA	04-04-25
	EMPRESA POSTULADA NO BENEFICIARIA	PEQUEÑA/ COMERCIO	01-04-25
	EMPRESA POSTULADA NO BENEFICIARIA	MICRO/SERVICIOS	07-04-25
	EMPRESA REGISTRADA NO POSTULADA	GRAN/COMERCIO	09-04-25
	EMPRESA REGISTRADA NO POSTULADA	MICRO/ INDUSTRIA	07-04-25
	EMPRESA REGISTRADA NO POSTULADA	MEDIANA/SERVICIOS	14-04-25
TALLER PARTICIPATIVO	EMPRESA BENEFICIARIA	MICRO/SERVICIO	11-04-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	GRAN/SERVICIO	29-04-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	PEQUEÑA/COMERCIO	19-05-25

Fuente: Elaboración propia. IPSOS 2025

Adicionalmente, respecto al componente de personas, aunque el *Anexo Técnico* estipulaba la realización de 6 entrevistas grupales con participantes de baja participación, durante el proceso de agendamiento surgieron obstáculos, los cuales se describirán en la siguiente sección. Estos obstáculos llevaron a la firma a proponer un cambio, reemplazando una entrevista grupal dirigida a la población rural por dos entrevistas individuales. Este ajuste en la aplicación también fue aprobado por el CTS con anticipación

Tabla 2*.Levantamiento primera etapa: Componente PERSONAS*

Instrumento	Actor (alta o baja participación)	Población	Fecha de aplicación
		MUJER	26-03-25
		MUJER	21-05-25

Entrevista individual	ALTA PARTICIPACIÓN	JÓVEN	17-03-25
		JÓVEN	20-03-25
		MAYOR DE 50 AÑOS	18-03-25
		MAYOR DE 50 AÑOS	21-03-25
		CONDICIÓN DE POBREZA	17-03-25
		CONDICIÓN DE POBREZA	19-03-25
Entrevista grupal	BAJA PARTICIPACIÓN	MIGRANTES	20-03-25
		VÍCTIMAS DE CONFLICTO ARMADO	22-03-25
		DISCAPACIDAD	26-03-25
		PERTENENCIA ÉTNICA	28-03-25
Entrevista a profundidad	BAJA PARTICIPACIÓN	RURALIDAD	02-04-25
		RURALIDAD	08-04-25

Elaboración propia. IPSOS.2025

Es relevante señalar que, aunque el Anexo Técnico establece que es obligatorio realizar un estudio de caso sobre la población Trans para recolectar los resultados del componente de personas, la participación de esta población en la evaluación no fue viable durante el levantamiento de información. Esto se debió a inconsistencias detectadas en la base de datos referente a este grupo (ver sección 3.2). Ante esta situación, la firma se comunicó con el CTS y se acordó invitar a aquellas personas que el equipo cuantitativo pudiera identificar. Sin embargo, solo fue posible localizar a una persona, de quien no se obtuvo respuesta para participar en el ejercicio cualitativo.

2.1.2. RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: Segunda etapa

De acuerdo con las directrices establecidas en el *P1. Informe metodológico*, al finalizar la primera etapa de recolección de datos, la firma obtuvo una serie de resultados preliminares basados en las hipótesis formuladas previamente. El equipo cualitativo evaluó cada hipótesis con base en la evidencia recopilada hasta el momento, determinando si se confirmaban completamente, parcialmente, o si no había aún suficiente evidencia. A partir de este análisis, la firma ajustó los instrumentos (después de la socialización con el equipo cualitativo de la SDE) a ser utilizados en la segunda etapa, poniendo un mayor énfasis en las categorías de análisis necesarias. Asimismo, concluyó que la selección de la muestra para los actores de

empresas y personas debía alinearse con los hallazgos obtenidos (*esto sin afectar los requerimientos del número de aplicaciones presentados en el anexo técnico*).

En el caso de las empresas, se decidió no contactar a aquellas que no resultaron beneficiarias o que, aunque registradas, no postularon, debido a la homogeneidad de sus relatos. Por consiguiente, durante la segunda etapa se incluyeron los ajustes realizados a los instrumentos profundizando en los resultados preliminares y se centró únicamente en empresas beneficiarias, mediante entrevistas individuales y talleres participativos. Por otro lado, para las personas con alta participación, se observó la importancia de profundizar en cada uno de los grupos, dada la diversidad de sus relatos y la necesidad de abordar a fondo los temas emergentes identificados (Consultar *Base de datos información cualitativa: UH*).

Durante la segunda etapa del levantamiento, se realizó un total de 18 aplicaciones; 7 para el componente de empresas (incluidos aliados) (Tabla 3) y 11 para el componente de personas (tabla 4). Todas las aplicaciones se realizaron en modalidad presencial.

Tabla 3*.Levantamiento segunda etapa: Componente EMPRESAS*

Instrumento	**Tipo de Empresa**	**Tamaño/Sector**	**Fecha de aplicación**
Entrevistas individuales/grupales	EMPRESA BENEFICIARIA	MICRO/SERVICIOS	08-05-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	GRAN/INDUSTRIA	06-05-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	PEQUEÑA/INDUSTRIA	13-05-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	MEDIANA/ COMERCIO	15-05-25
Taller participativo	EMPRESA BENEFICIARIA	MEDIANA/INDUSTRIA	19-05-25
	EMPRESA BENEFICIARIA	MEDIANA/COMERCIO	12-05-25
Grupo focal	ALIADOS	DPS, SDP-Diversidad Sexual	08-05-25

Considerando lo presentado en el P1. *Informe Metodológico,* para la población de baja participación, se incluyeron 2 poblaciones adicionales que la primera etapa: Personas víctimas de violencia de género y recicladores.

***Tabla 4**.Levantamiento segunda etapa: Componente Personas*

Instrumento	ACTOR (ALTA O BAJA PARTICIPACIÓN)	POBLACIÓN	Fecha de aplicación
Entrevista individual	ALTA PARTICIPACIÓN	MUJER	23-05-25
		CONDICIÓN DE POBREZA	17-05-25
		MAYOR 50 AÑOS	12-05-25
		JÓVEN	12-05-25
Entrevista a profundidad	BAJA PARTICIPACIÓN	MIGRANTE	13-05-25
		RURALIDAD	22-05-25
		DISCAPACIDAD	23-05-25
		PERTENENCIA ETNICA	15-05-25
		RECICLADOR	21-05-25
		VICTIMA DE CONFLICTO ARMADO	13-05-25
		VICTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14-05-25

2.2 Desafíos operativos, logísticos y técnicos y su gestión por parte del equipo consultor

La Tabla 5 presenta el resumen de los problemas encontrados durante el operativo y las acciones correctivas implementadas en la fase de recolección. La tabla está organizada por tipos de desafío, teniendo en cuenta las siguientes definiciones: operativos (relacionado con el desarrollo del operativo de campo, las modalidades de recolección de información y la gestión de los equipos de recolección) y, técnicos (asociados a la implementación del diseño metodológico y la técnica de recolección seleccionada).

***Tabla 5**.Desafíos técnicos y operativos de campo cualitativo*

Tipo de desafío	**Descripción**	**Desafío**	**Acción correctiva**
Técnico	Cambio de modalidad de aplicación de	La empresa operaba exclusivamente de forma remota y no	Se tomó la determinación de realizar la sesión

	instrumento de levantamiento cualitativo	contaba con oficinas físicas	modalidad virtual, por la imposibilidad de reunirse en las sedes físicas. Esto fue consultado y, posteriormente aprobado por el CTS
técnico	Cambio de tipo de instrumento debido al incumplimiento de citas por parte de la población ruralidad en primera etapa	Surgieron complicaciones en la disponibilidad de la población rural para asistir a la entrevista grupal	La firma propuso reemplazar el instrumento grupal con la población por dos individuales, siguiendo los criterios de variabilidad en la muestra. Propuesta que fue aprobada por el CTS.
Operativo	Dificultad en el contacto con las personas enlistadas en la base de datos	La base de datos tenía teléfonos que estaban desactualizados o fuera de servicio	El equipo reclutador barrió toda la base de personas e inició el contacto con las empresas para poder llegar a la persona
Operativo	Desconocimiento de las personas sobre el Programa Empleo Incluyente	Las personas contactadas no tenían conocimiento sobre el Programa y tampoco sabían que habían sido postulados por las empresas, generando desconfianza en participar en la evaluación	La firma le propuso a la SDDE enviar un comunicado a las empresas para que ellas directamente informaran a los empleados sobre el Programa y los invitaran a participar en los ejercicios
Operativo	Desinterés por parte de las personas en participar en la evaluación	Las personas ya no laboraban en las empresas, por lo cual no les interesaba contar su experiencia o ya no se acordaban	La firma redactó un nuevo mensaje dirigido a las personas en el cual se les informara que no importaba si ya no trabajaban allí, y que lo importante era conocer su trayectoria laboral antes y después de la empresa
Operativo	Falta de disponibilidad de	Las personas ya habían cambiado de empleo y	La firma les propuso a las personas que

	las personas de atender la entrevista	no tenían horarios flexibles para atender el ejercicio en jornada laboral	los consultores se podían desplazar a donde ellos estaban ubicados para mayor facilidad, adicionalmente, se les propuso realizar el ejercicio en fines de semana
Operativo	Desconocimiento de las empresas sobre conceptos como diversidad, inclusión, equidad	Algunas de las empresas están desinformadas sobre lo que significa una política de inclusión o población diversa, lo que dificultaba la aplicación de los instrumentos y el entendimiento de las preguntas	La firma, al terminar la primera etapa de recolección, adaptó las preguntas relacionadas con estos temas para un mejor entendimiento de las empresas.
Operativo	Incumplimientos de las citas de parte de las empresas	En varias ocasiones, las empresas cancelaron los ejercicios ya agendados faltando 5 minutos para iniciar	La firma duplicó los esfuerzos en cuanto a confirmación de las entrevistas.
Operativo	Incumplimientos de citas por parte de las personas	En las entrevistas grupales, las personas no avisaban si no podían llegar (ya habiendo confirmado horas antes), afectando la aplicación GRUPAL del instrumento	En el momento de la aplicación, se consultó con el CTS si se podía aplicar el instrumento en modalidad híbrida. De manera que la firma podía entrevistar a la persona que si había cumplido la cita y, por otro lado, la otra persona tuviera la posibilidad de conectarse virtualmente. Esta metodología fue aprobada por el CTS.
Operativo	Información desactualizada en la base de datos de aliados y desinterés a participar	Se contactaron a todos los aliados compartidos en la base de datos y sólo 10 personas contestaron las invitaciones.	La firma duplicó esfuerzos en enviar correos con las invitaciones para cumplir con los

			actores requeridos en el *Anexo Técnico*
Operativo	Retraso en respuesta a correos de invitación a empresas	A pesar del envío de los correos (y mensajes por WhatsApp) con la invitación y la carta de presentación, no hubo respuestas inmediatas para el agendamiento, siempre fue necesario hacer seguimiento y recordar a la persona encargada sobre la invitación.	Seguimiento al envío de comunicados e insistencia por parte de la firma.

III. Implementación del operativo de campo cuantitativo

3.1 Desarrollo del operativo de campo cuantitativo

Considerando lo establecido en el anexo técnico de la presente evaluación y diseño metodológico del componente cuantitativo, el trabajo de campo de este componente comprende la realización de 1.282 encuestas a personas beneficiarias del Programa..

Según lo establecido por la firma y aprobado por el CTS en el diseño de muestra cuantitativo, se dio inicio al campo con una primera selección de 1.360 registros de muestra original y 254 registros de muestra reemplazo (20% de sobremuestra) respondiendo a los criterios estadísticos establecidos. Igualmente, como se estableció en el informe metodológico, para esta recolección se planteó como estrategia la realización de encuestas presenciales con agendamiento telefónico previo.

Como resultado del barrido de esta primera base compuesta por 1.614 registros: 1.360 registros de muestra original y 254 registros de muestra reemplazo, seleccionados de forma aleatoria, se reportó un total de 123 (8%) encuestas efectivas, 499 (31%) registros que rehusaron participar de la encuesta y 137 (8%) registros que incumplieron la cita. Cabe anotar que, estas dos últimas incidencias que suman 39% se presentan a pesar de que los registros fueron contactados por diferentes medios y horarios, y puede deberse a que las personas contactadas desconocen el programa dado que no son beneficiarias directas del mismo. Finalmente, 855 (53%) registros gestionados de manera telefónica, superando el número de intentos (3), y presencial, sin que se lograra contacto efectivo.

Debido a este resultado, el CTS aprobó la entrega al equipo de campo de 5.000 registros adicionales, de los cuales una parte fueron seleccionados conglomerando por empresas, priorizando las que tienen mayor número de beneficiarios para intentar llegar a estos registros por medio de las empresas. Asimismo, también fue autorizada la realización de encuestas

telefónicas para mitigar la tasa de incumplimientos y rechazos. No obstante, a pesar de tener un total de 6.614 registros en gestión, de los cuales 1.614 corresponden a la selección probabilística de la muestra y sobremuestra, la gestión inicial solo permitió la obtención de 133 encuestas efectivas que corresponden al 10% de avance.

Dado que el avance en campo no resultó el esperado, el CTS autorizó la liberación de la totalidad del marco (22.375 registros) con el objetivo de poder conglomerar por empresa y por manzanas, según la georeferenciación, con el fin de aumentar la productividad en campo. Con la conglomeración por empresas se inició gestión priorizando las empresas que presentan mayor número de registros; esta gestión fue apoyada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE por medio de la gestión de aproximadamente 120 empresas con los cuales posteriormente la firma realizó un nuevo contacto para confirmar su colaboración. A la fecha del presente informe se ha logrado la participación efectiva de una empresa, la cual presenta el mayor número de personas beneficiarias del programa (495 registros) y por medio de la cual se logró la realización de 57 encuestas presenciales.

Es importante señalar que, la liberación del marco implica que la muestra recolectada no será 100% probabilística, por lo que será necesario incluir nuevas técnicas que permitan obtener una inferencia válida a partir de la muestra recolectada en donde se integra las encuestas junto con información auxiliar, por medio de la inferencia basada en el modelo. La metodología de estimaciones doblemente robustas consiste realizar la estimación de las probabilidades de pseudo-inclusión y posteriormente la estimación basada en modelos, cuyo propósito es obtener estimadores consistentes que sean aproximadamente insesgados si la distribución de las probabilidades de pseudoinclusión y la especificación del modelo son correctas12.

Detalles técnicos del proceso de recolección

Grupo objetivo: Personas beneficiarias del Programa de Empleo Incluyente implementado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

Técnica de recolección: Encuesta personal cara a cara y telefónica por barrido de los registros que componen el marco muestral de personas beneficiarias, con aplicación de cuestionario estructurado. Este proceso es realizado utilizando dispositivos móviles de captura (tabletas). La correcta aplicación del cuestionario fue verificada y asegurada por el equipo de control de calidad, compuesto por profesionales de la firma, quienes escucharon la grabación de determinadas preguntas del cuestionario (teniendo en cuenta el guion de verificación establecido previo al operativo) y, en los casos en los que era posible contactar telefónicamente a las personas encuestadas, el equipo se comunicó con ellas para verificar que efectivamente se les hubiese aplicado el cuestionario.

Cubrimiento geográfico: Bogotá.

[1] Rao, JNK. 2021. On making valid inferences by integrating data from surveys and other sources. Sankhya B 83: 242-72.

[2] Cho, S., Kim, J. K., & Qiu, Y. (2025). Multiple bias calibration for valid statistical inference under nonignorable nonresponse. *Biometrics*, *81*(2), ujaf044.

El instrumento de recolección cuantitativo estuvo compuesto por 9 secciones:

I. PRESENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN
II. VALIDACIÓN DEL BENEFICIARIO
III. SECCIÓN CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DEL BENEFICIARIO
IV. SECCIÓN TRAYECTORIAS LABORALES DEL BENEFICIARIO
SUBMÓDULO DE PERSONAS QUE TRABAJAN (EMPLEO ACTUAL)
SUBMÓDULO DE SATISFACCION CON EL EMPLEO ACTUAL.
SUBMÓDULO DE PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN BUSCANDO TRABAJO
SUBMÓDULO DE PERSPECTIVAS LABORALES
V. SECCIÓN HISTORIAL DE ACTIVIDADES
VI. SECCION DE GASTOS, AHORROS Y ACCESO AL SISTEMA FINANCIERO
VII. SECCION DE PERCEPCIONES SOBRE CALIDAD DE VIDA
VIII. SECCION DE EXPERIENCIA CON EL PROGRAMA EMPLEO INCLUYENTE
IX. SECCIÓN CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS DEL BENEFICIARIO (SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO)

La duración promedio del cuestionario **fue de 45 minutos.**

A la fecha de entrega del presente producto se ha realizado un total de 210 encuestas efectivas, con la siguiente distribución por estrato poblacional:

Tabla 6 *Muestra alcanzada por grupo poblacional, a la fecha*

Grupo poblacional	Muestra	Efectivas	% Avance
1. UNA (1) POBLACION: MUJER	258	230	89%
2. UNA (1) POBLACION: JOVEN DE 18 A 28 AÑOS	262	220	84%
4. UNA (1) POBLACION: OTROS (NO JOVENES. NO MUJERES, NO TRANS)	238	134	56%
5. DOS (2) POBLACIONES: COMBINACION INCLUYE POBREZA SISBEN	251	154	61%
6. DOS (2) POBLACIONES: COMBINACION NO INCLUYE POBREZA	273	259	95%
TOTAL	**1.282**	**997**	**78%**

Tabla 7 *Muestra alcanzada por localidad registrada para las personas beneficiarias, a la fecha*

Localidad	Encuestas realizadas
11.SUBA	166
7.BOSA	134
8.KENNEDY	119
10.ENGATIVA	105
19.CIUDAD BOLIVAR	90

9.FONTIBON	51
1.USAQUEN	49
5.USME	42
4.SAN CRISTOBAL	42
16.PUENTE ARANDA	42
18.RAFAEL URIBE URIBE	35
13.TEUSAQUILLO	24
6.TUNJUELITO	22
15.ANTONIO NARIÑO	21
12.BARRIOS UNIDOS	19
3.SANTA FE	17
2.CHAPINERO	10
14.LOS MARTIRES	7
TEUSAQUILLO	1
17.LA CANDELARIA	1
Total general	**997**

Tabla 8 *Muestra alcanzada por semana, a la fecha*

# Semana	**Encuestas realizadas**
Semana 1	3
Semana 2	14
Semana 3	17
Semana 4	33
Semana 5	18
Semana 6	9
Semana 7	11
Semana 8	10
Semana 9	9
Semana 10	65
Semana 11	155
Semana 12	289
Semana 13	84
Semana 14	131
Semana 15	149
Total	**997**

Respecto a la presentación de los factores de pérdida de muestra, los reemplazos y el total de encuestas efectivas de acuerdo con los términos de referencia, estos se completarán al finalizar la recolección de campo.

3.2 Desafíos operativos, logísticos y técnicos y su gestión por parte del equipo consultor

A continuación (tabla 9), se detallan los problemas y acciones correctivas durante el desarrollo del operativo de campo cuantitativo.

Tabla 9 *Problemas y acciones correctivas – Componente cuantitativo*

Tipo	Problema	Descripción y Acción correctiva

Operativo	Baja contactabilidad de las personas de manera telefónica y presencial.	Como resultado de la gestión telefónica de la primera selección de 1.360 registros de muestra original y 254 registros de muestra reemplazo (20% de sobremuestra), se reportó un total de 597 (37%) registros con los cuales no se logró establecer contacto telefónico a pesar de superar los intentos en diferentes jornadas y horarios. De estos, 482 (29,9%) registros no contestaron y 115 (7,1%) enviaron la llamada a buzón de voz. Además, se presentaron 121 (8,7%) registros que, aunque contestaron la llamada solicitaron ser contactados posteriormente, sin embargo, nunca se logró efectividad en el contacto. En la gestión presencial se reportaron 50 (3,1%) registros visitados donde no se encontró nadie en casa, 36 (2,2%) registros donde la persona solicitada no se encontraba al momento de la visita y 24 (1,5%) de registros donde si bien se encontraba alguien en la vivienda, no brindó información. Debido a la baja tasa de efectividad (8%) obtenida con esta base inicial, la cual resulta afectada por el porcentaje de registros sin contacto efectivo (45,7%), a continuación, las acciones correctivas implementadas para aumentar el avance de campo: Gestión por medio de whatsapp mediante el envío de un mensaje de texto personalizado a cada persona beneficiaria, donde se explicaba el desarrollo de la evaluación y se invitaba a participar en la encuesta. Este mensaje informaba que, en agradecimiento por su participación se haría entrega de un incentivo económico. Para lograr mayor credibilidad el mensaje contenía la carta de presentación de la evaluación y la pieza de divulgación emitidas por la SDP. En total, por medio de este canal se gestionaron 1.494 registros de los cuales 249 (17%) no tenían esta aplicación mientras que 1.245 (93%) sí la tenían. De estos últimos, 955 (77%) no respondieron al mensaje, 34 (3%) se rehusaron a participar y 256 (21%) indicaron interés en participar. Con la gestión de los registros que manifestaron interés en participar se logró la realización de 40 encuestas. Gestión a través de correo electrónico, sin embargo, no se obtuvo respuesta por medio de este medio. La baja tasa de contacto efectivo a través de whatsapp y correo electrónico puede deberse al desconocimiento del programa por parte de las personas beneficiarias debido a que son beneficiarios indirectos.

		Liberación del marco muestral, conformado por 22.375 registros. A la fecha de presentación de este informe se ha gestionado la totalidad % del marco muestral, con los cuales se ha obtenido 4% de tasa de efectividad y 19.679 (88%) sin efectividad al realizar la llamada, lo cual evidencia la dificultad de contacto con la población objetivo de este estudio. Gestión por medio de las empresas beneficiarias del Programa: Con la liberación del marco muestral se realizó la conglomeración de registros por empresas, priorizando la gestión de las empresas que presentan mayor número de registros con el fin de facilitar el contacto con las personas beneficiarias que actualmente se encuentran vinculadas a estas empresas. Esta gestión fue apoyada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico – SDDE por medio de la gestión de aproximadamente 120 empresas con los cuales posteriormente la firma realizó un nuevo contacto para confirmar su colaboración. A la fecha del presente informe se ha logrado la participación efectiva de una empresa, la cual presenta el mayor número de personas beneficiarias del programa (495 registros) y por medio de la cual se logró la realización de 57 encuestas.
Operativo	Desactualización de la base de datos de las personas beneficiarias del programa, lo cual dificultó el contacto telefónico y/o presencial para el agendamiento y realización de encuestas.	Como resultado del barrido telefónico de la primera selección de 1.360 registros de muestra original y 254 registros de muestra reemplazo (20% de sobremuestra), se reportó un total de 85 (5,3%) registros que tienen datos de contacto desactualizados, de estos, 56 (3,5%) tienen número telefónico errado y 29 (1,8%) se encuentran fuera de servicio. En la gestión presencial se evidenció que 22 (1,5%) registros no viven en la dirección registrada y 18 (1,1%) tienen una dirección errada/inexistente. Como acción correctiva para mitigar la imposibilidad de contacto debido a la existencia de datos de contacto desactualizados, la liberación de la totalidad del marco muestral (22.375 registros) permite la disponibilidad de nuevos registros para gestión. A la fecha de envío de este informe, la gestión del marco muestral ha dado como resultado que 339 (2%) de los registros presentan datos de contacto desactualizados.
Metodológico	Reticencia y desconfianza de las personas convocadas	Dentro de la gestión realizada a la primera selección de 1.360 registros de muestra original y 254 registros de muestra reemplazo (20% de sobremuestra), se reportó un total de 499 (31%) registros que se

		rehusaron a participar en la evaluación, así como 137 (9%) registros que, aunque inicialmente aceptaron participar en la evaluación, luego incumplieron la cita. Esta situación puede deberse al desconocimiento que la población objetivo tiene sobre la existencia del programa y su vinculación con este, debido a que son beneficiarios indirectos del mismo. Como acción correctiva para mitigar el rechazo del estudio, la liberación de la totalidad del marco muestral (22.375 registros) permite la disponibilidad de nuevos registros para gestión. A la fecha de envío de este informe, la gestión del marco muestral ha dado como resultado que 941 (4%) de los registros se rehúsan a participar en la evaluación.

3.3 Estimación de la muestra cuantitativa

La presentación de la implementación en campo de los algoritmos de selección guardando coherencia con el diseño muestral planteado en el producto 1, así como los scripts o programas con los que realizó la selección de la muestra, indicando las semillas con las cuales se llevó a cabo la selección de la muestra, se presentará al completar la recolección de campo cuantitativo.

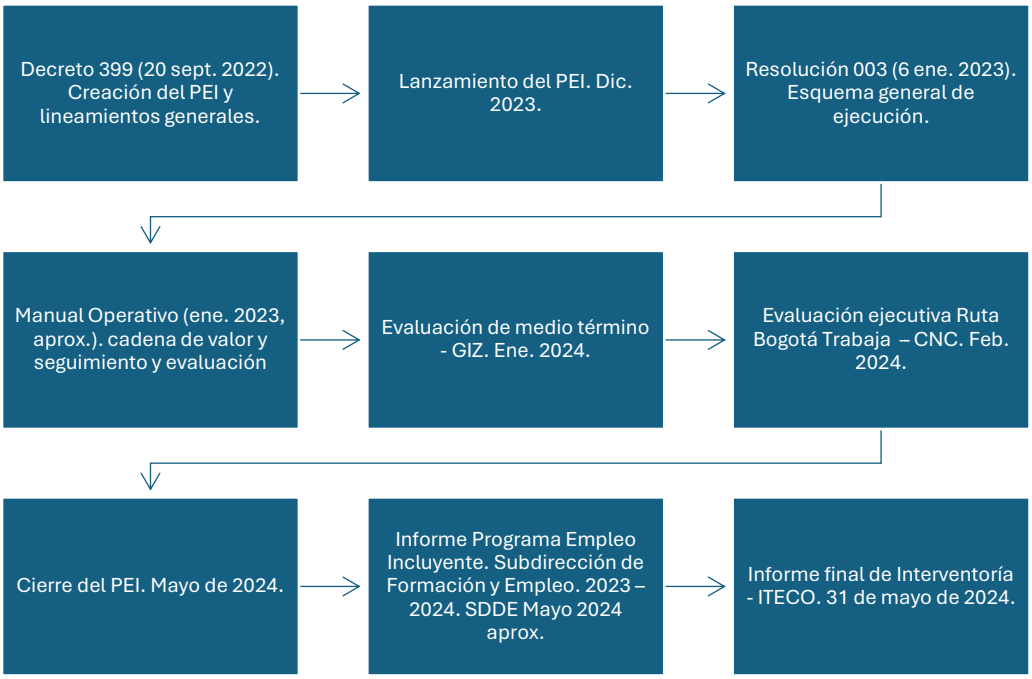
IV. Reseña de fuentes secundarias cualitativas – avance

La presente sección contiene la descripción, de forma cronológica, de los contenidos de fuentes secundarias sobre el PEI destacando sus principales hallazgos relacionados con los objetivos específicos de la presente evaluación. Inicia con el Decreto 399 del 20 de septiembre de 2022, el cual creó oficialmente el PEI. Aquí se hace una descripción del contexto en el que se emitió dicho decreto. Continúa con la reseña de la Resolución 003 de 2023 y del manual operativo. Luego se describe la evaluación de medio término realizada por GIZ y sus recomendaciones seguida de la evaluación ejecutiva y el análisis de costo beneficio elaborado por el Centro Nacional de Consultoría, CNC. Finalmente se relaciona un documento de gestión elaborado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, SDDE, y el informe final de la interventoría del PEI (ver Esquema adjunto).

Contexto del surgimiento del PEI y el Decreto 399 del 20 de septiembre de 2022.

El PEI surge como parte de las medidas desarrolladas por el Distrito Capital para contrarrestar la situación laboral desfavorable de ciertas poblaciones vulnerables. A mediados de 2022, dichas poblaciones tenían una mayor vulnerabilidad laboral por efecto de las restricciones de movilidad impuestas entre 2020 y 2021 para contrarrestar la propagación del COVID19. Para ese entonces ya se habían o se estaban implementando subsidios a los empleadores para contratar ciertos grupos poblacionales especialmente a jóvenes. Desde 2021, el gobierno nacional estaba implementando apoyos a empleadores que contrataran jóvenes a través de la Estrategia Sacúdete (Decreto 688 de 2021) y del incentivo a la generación de nuevos empleos (Decreto 1399 de 2021 que desarrolla parcialmente la Ley 2155 del mismo año). Igualmente, desde el Distro Capital se estaba implementado el Programa Empleo Joven para la Mitigación del Impacto Económico (Decreto Distrital 238 de 2021) que entregaba un beneficio directo a las empresas por la contratación de jóvenes entre los 18 y 28 años de edad, el cual se derogó para dar paso al PEI estando vigente hasta marzo de 2023.

Esquema. Línea de tiempo de la publicación de las fuentes secundarias consultadas sobre el PEI.



Fuente: Elaboración propia.

La creación del PEI tuvo lugar en el segundo semestre de 2022 con la emisión del Decreto Distrital 399. La concepción inicial del PEI se oficializó el 18 de agosto de 2022 cuando, por iniciativa de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el Sistema Distrital para la Mitigación del Impacto Económico, el Fomento y la Reactivación Económica recomendó su adopción. Posteriormente, el 20 de septiembre, se emitió el Decreto 399 de 2022 que brindó los lineamientos generales. Entre los aspectos más destacables se encuentran la definición como destinatarios del PEI a las empresas formalizadas en Bogotá, con algunas excepciones, y el establecimiento de los montos de beneficios entre $600.000 y $1.2000.000 por contratos de seis meses a un año, beneficios que se duplican cuando el contrato dura un año o más y se otorgan en una sola cuota. También definió las 19 poblaciones vulnerables por las que la empresa recibiría el beneficio y estableció que las vinculaciones con las que se participaría en el programa, serían aquellas con remuneraciones por un monto igual o superior a un salario mínimo mensual legal y adicionales a la cantidad de empleos con la cual contaban los empleadores en los tres meses inmediatamente anteriores a la contratación de la persona.

Resolución No. 003 del 6 de enero de 2023

Como parte del desarrollo del Decreto 399, a inicios de enero de 2023 se expidió la Resolución 003 que establece, como aspecto adicional a dicho decreto, el esquema general de ejecución del PEI. Este esquema determinó tres aspectos para el desarrollo del Programa: a) el modelo de operación, b) el modelo de equidad en la asignación de beneficios a las empresas participantes y c) los soportes para la acreditación de condiciones de vulnerabilidad.

El modelo de operación, a su vez, consistió de tres etapas. La primera correspondía a la gestión del empleo y articulación con el ecosistema de empleo de la ciudad para promover el beneficio y lograr la vinculación laboral de la población. La Resolución estableció que se pondría a disposición la infraestructura de la APED en relación con la ruta de empleabilidad tanto para

los buscadores de empleo, como para los empleadores. La segunda etapa correspondía a la postulación de las empresas y verificación y validación de los soportes documentales para obtener el beneficio. Se estableció que las contrataciones laborales para postularse al beneficio serían las suscritas entre empresa y trabajador a partir del primero de noviembre de 2022, excepto para las relacionadas con jóvenes; éstas empezaron a tenerse en cuenta a partir del primero de marzo fecha en la cual terminó el programa Empleo Joven. Y la última etapa fue la del giro del beneficio a las empresas, en la cual no se estableció mayores detalles en dicha resolución.

Por su parte, el modelo de equidad contempló varios objetivos y componentes deseables en términos sociales y económicos. Sus objetivos eran promover la participación de la micro y pequeña empresa, evitar la concentración de los beneficios en pocas grandes empresas y promover la participación de las 19 poblaciones. Para ello, la Resolución estableció que del presupuesto total del PEI, se destinara como mínimo un 40% para la micro y pequeña empresa. También determinó un máximo de 200 beneficios por empresa que podía ampliarse hasta 500 beneficios cuando más del 50% de los beneficios correspondiera a personas Trans y/o población con dos condiciones de vulnerabilidad.

En cuanto a los soportes de acreditación, la Resolución definió los documentos válidos para cada una de las poblaciones, excepto para las personas en actividades sexuales pagadas para las cuales no se definió algún documento idóneo dado que no se encontró algún registro administrativo oficial con el cual hacer la validación. Por esta razón, dicha población se excluyó del PEI. También se destaca que en este componente se estableció que el aumento de la planta de personal se calcularía con respecto al mes anterior.

MANUAL OPERATIVO (Dado a conocer, presumiblemente, en enero de 2023)

El Manual Operativo establece aspectos detallados de la operación del PEI[3]. Sus elementos adicionales al Decreto 399 y a la Resolución 003 y de mayor interés para esta evaluación son el establecimiento de la cadena de valor, con su respectivo desglose en el esquema de operación, y el desarrollo del componente de seguimiento y monitoreo.

En la cadena de valor se establecen las actividades para cada etapa del Modelo de Operación de la Resolución 003 con las cuales se esperaba obtener productos directos e indirectos. El resultado general esperado era la contratación de 22.500 personas con igual número de giros a las empresas y el impacto esperado era la reducción de brechas de acceso al mercado laboral de ciertas poblaciones (ver Tabla 1).

Tabla 1. Teoría de cambio de Componentes Empleo Incluyente

	Etapas	Resultados	Impacto

[3] Hasta el momento de escribir este informe no se ha logrado establecer con la SDDE la fecha en que se dio a conocer dicho manual. La versión que fue suministrada no contiene fecha de elaboración. Se asume que fue elaborado y que rige alrededor de enero de 2023.

1	Gestión del empleo y articulación con el ecosistema de empleo de la ciudad para promover el beneficio y lograr la vinculación laboral de la población.	Contratación laboral formal de 22.500 personas de las poblaciones priorizadas	Reducir las brechas de acceso al mercado laboral de las poblaciones
2	Postulación de las empresas, verificación y validación de los soportes documentales que son requisitos para obtener el beneficio.	22.500 giros de beneficios entregados a las empresas participantes por las contrataciones realizadas	
3	Giro del beneficio a las empresas que cumplen los requisitos.		

Fuente: SDDE (sf). Manual Operativo Programa Empleo Incluyente

La gestión del empleo se constituyó en la etapa con diversos componentes para procurar la articulación de diversos actores en torno al PEI. Uno de sus componentes es la articulación con entidades públicas distritales y nacionales que tenían misionalidad o competencia relacionada con la inclusión social y/o productiva de las poblaciones a beneficiar. Esto se hizo con el fin, por ejemplo, de aprovechar las capacidades del ecosistema para acreditar condiciones de las poblaciones y convocarlas al igual que a atraer al programa a las empresas aliadas de esas entidades. También se incluyó un componente de articulación con organizaciones gremiales, grupos empresariales, empresas reconocidas y a la cooperación internacional. Igualmente, se incluyeron componentes de articulación con los prestadores del Servicio Público de Empleo, SPE, y las alcaldías locales y se diseñó dos estrategias, una de comunicaciones en general y otra de acompañamiento a las empresas.

En cuanto a la etapa de postulación de empresas se tuvo en cuenta la orientación y acompañamiento, el registro y cargue de documentos, la verificación y cumplimiento de requisitos, entre otros. Por su parte, la etapa del giro del beneficio consistió en momentos de intercambio de información y giro como tal entre la firma interventora, la SDDE y la fiduciaria.

En cuanto al seguimiento y monitoreo, la versión del Manual recibida por Ipsos enuncia unos indicadores cuya lista no se había completado y un seguimiento contractual que presenta actividades de seguimiento al proceso de verificación de requisitos, a la interventoría y a la fiducia.

En general, el Manual contempla los diversos componentes del PEI y su gran aporte es el establecimiento de la cadena de valor y el detalle de los componentes del modelo de operación. Sin embargo, se observó que la versión recibida por Ipsos no estaba completa o era una especie de borrador. Si esa fue la versión que se manejó para la ejecución del PEI en 2023, pudo haber generado ineficiencias en la articulación y ejecución del programa dado que no contenía elementos como los indicadores de seguimiento.

EVALUACIÓN DE MEDIO TÉRMINO DEL PEI – GIZ (Realizada entre septiembre y diciembre 2023 y publicada el 30 de enero de 2024)

Esta evaluación es el resultado del Memorando de Entendimiento 47 del 12 de septiembre de 2023 suscrito entre la SDDE y GOPA Worldwide Consultants GMBH Sucursal Colombia[4] con el apoyo de la GIZ. Consistió en una evaluación participativa entre GOPA y la SDDE, siendo esta última la que definió el objeto y el alcance (SDDE y GIZ, 2024). Sus objetivos fueron:
- Identificar las barreras de acceso al trabajo y la permanencia en los empleos de la población migrante venezolana,
- Determinar las acciones efectivas en la implementación del PEI para apoyar la vinculación laboral de la población objetivo y
- Formular recomendaciones para que el PEI contribuya a la vinculación efectiva y permanente de la población objetivo de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en Bogotá.

La evaluación se realizó entre inicios de septiembre y diciembre de 2023. Entre los meses de septiembre y octubre se realizó el trabajo de campo recolectando información tanto cuantitativa como cualitativa aplicando encuestas, grupos focales, y entrevistas semiestructuradas. Para el componente cuantitativo se requerían 323 encuestas a empresas y se realizaron 138. Para el componente cualitativo se aplicaron 17 encuestas a actores del sistema (prestadores del Servicio Público de Empleo, SPE, gremios o empresas, entidades sin ánimo de lucro, ESAL, agencias de cooperación y otros), 29 entrevistas semiestructuradas a actores de sistema (incluyendo también alcaldías locales y organizaciones de la diáspora venezolana) y dos grupos focales.

La evaluación muestra que la ejecución del PEI tuvo problemas la mayor parte del año 2023. Hacia el 11 de octubre de 2023 solo se habían realizado 433 giros de beneficios a las empresas participantes por las contrataciones realizadas, es decir, sólo es 2% de la meta de resultado de realizar 22.500 giros.

Fueron varias las razones que pudieron llevar a ese bajo resultado del PEI en ese momento. Hubo falta de talento humano y mejor definición del rol del equipo asesor de la SDDE y, en general, las capacidades de los actores del ecosistema para mitigar barreras y generar contrataciones a la escala prevista eran insuficientes. También hubo una disponibilidad tardía de la plataforma del programa (solo estuvo disponible hasta marzo de 2023) y se observó que, a septiembre de 2023, la estrategia de comunicaciones no se había lanzado y que se habían implementado actividades mínimas de comunicación acerca del programa.

Frente a la inclusión laboral, la evaluación muestra resultados disímiles. Se señala que se estaban dando mejores resultados para grupos poblacionales donde se debían realizar

[4] El objeto del Memorando era “Generar colaboración reciproca entre las partes con el fin de realizar un análisis para la gestión, fortalecimiento y seguimiento del ‘Programa Distrital Empleo Incluyente’ … en relación con la población migrante de origen venezolano”

menores esfuerzos[5] para la mitigación de barreras como en jóvenes y mujeres y que, a la vez, los resultados eran casi nulos para otros grupos poblaciones con mayores retos de inclusión laboral. Desde ese entonces ya se encontraba que 13 grupos poblacionales representan tan solo el 1% del total de postulaciones al programa. para Esta situación se daba a pesar de que muchos actores y empresas abordados en esa evaluación, consideraron que el número de poblaciones que abarcaba el programa era una de sus principales virtudes. Igualmente, se identificó que las entidades públicas no siempre tenían caracterizadas las poblaciones que atendían, que tenían poca capacidad de convocatoria de estas o que, teniendo capacidad de convocatoria la movilización de la población en torno al PEI, no era efectiva. Ante este hallazgo, la evaluación considera que "para poblaciones de difícil colocación, la estrategia no puede limitarse al incentivo económico, sino que debe abarcar rutas de mitigación de barreras de acceso y permanencia en el empleo"

Respecto al incentivo, la evaluación encuentra que los empleadores manifestaron desconocer si el monto del beneficio era lo suficientemente alto para incentivar nuevas contrataciones teniendo en cuenta la carga salarial y prestacional a largo plazo. Muchas empresas indicaron que el talento diverso vinculado a sus nóminas actualmente no fue contratado con ocasión del incentivo económico. Esto puede sugerir la existencia del fenómeno de peso muerto del programa.

A pesar de esos inconvenientes, la evaluación recomendó ampliar el tiempo de implementación del PEI, siempre que se realizaran varios ajustes. Entre estos se cuentan la reducción del número de poblaciones objetivo con el fin de focalizar esfuerzos, la simplificación de requisitos de postulación al programa, especialmente el relacionado con el incremento a la nómina, el monto del incentivo y los servicios complementarios) y la realización de acciones por fuera del PEI sobre mitigación de barreras para los grupos priorizados, incluyendo formación a la medida.

EVALUACIÓN EJECUTIVA RUTA BOGOTA TRABAJA – CNC (Contiene información a 15 de nov de 2023 para el ACB y a diciembre de 2023 para los resultados generales y otros temas; se publicó el 15 de febrero de 2024).

El PEI también fue evaluado como parte de la Ruta Bogotá Trabaja en la Evaluación Ejecutiva del Centro Nacional de Consultoría (CNC 2024). Esta ruta tiene como propósito facilitar a la ciudadanía el acceso a mejores oportunidades de empleo y proporcionar formación en competencias para su inserción en el mercado laboral (SDDE, 2023)[6], por medio de los programas Empleo Joven[7], Impulso al Empleo, Pago por Resultados, los servicios de la Agencia Distrital de Empleo (ADE) y el PEI.

[5] Por ejemplo, resulta fácil validar el ser mujer o joven dado que dicha información está registrada en documentos, como la cédula de ciudadanía, que debe tener la población por efecto de ser ciudadano de Colombia.
[6] Citado por CNC 2024.
[7] Como ya se mencionó, este programa tuvo vigencia hasta marzo de 2023.

La evaluación tuvo como objetivo general determinar los mecanismos más efectivos para alcanzar las metas de empleo en Bogotá. Esto incluyó evaluar la eficacia de los programas de la Ruta y la ADE, realizar un análisis costo-beneficio de los mismos, examinar la interoperabilidad entre los programas de formación y empleo, y ofrecer recomendaciones para mejorar la inserción laboral. Combinó las metodologías de la evaluación ejecutiva (incluyendo los componentes de operaciones e institucional), el análisis costo-beneficio (ACB) y el análisis de narrativas (con análisis de contenido y de contribución).

Aunque la ejecución del PEI era baja al momento de la evaluación, ésta encuentra resultados positivos en general. En cuanto a la eficacia encuentra que a diciembre de 2023 sólo se habían colocado 4.248 personas, lo que significaba un 18.8% de eficacia frente a la meta de 22.500 personas colocadas. Sin embargo, también encontró que los empleadores valoraban el apoyo económico dado que aliviaba las cargas financieras respecto a la contratación de personal, más cuando aún se sentía un contexto económico difícil por efecto de la pandemia. También afirma que el PEI
incentivó a empresas tanto a considerar y contratar a grupos vulnerables y discriminados, promoviendo la inclusión laboral y social, como mejorar sus procesos de selección de personal, ayudándolas a identificar candidatos(as) adecuados(as) y a evaluar sus habilidades de manera más eficaz.

Respecto al ACB, la evaluación tomó datos al 15 de noviembre de 2024 y mostró que el PEI había generado beneficios netos positivos para la sociedad, medidos con varios indicadores. El indicador Razón Beneficio Costo (RBC) fue de 5,54 indicando que los beneficios generados superaban sus costos en esa proporción, sugiriendo que el PEI era rentable desde el punto de vista económico[8]. La Tasa de Retorno de la Inversión (TIR) fue de 454%, resultado ampliamente mayor a la tasa de descuento social (TSD) de referencia de 9%[9]. Esto se traducía en que los beneficios generados por el programa superaban sus costos, evidenciando alta rentabilidad social y posible sostenibilidad a largo plazo. Sin embargo, se observaba una notoria concentración de beneficiarias del sexo femenino, especialmente aquellas entre 18 y 28 años lo que podría indicar problemas de equidad entre los diversos grupos beneficiarios.

En general, la evaluación sugiere que el PEI junto con los otros programas de empleabilidad eran una inversión rentable para la ciudad de Bogotá: ayudaban a crear más empleos, mejorar habilidades de trabajadores, reducir el desempleo y facilitar el acceso a oportunidades de personas en estado de vulnerabilidad. Y recomienda que se haga una unificación de las intervenciones en torno al PEI. Es decir, la evaluación sugiere que los servicios de las otras tres intervenciones se orienten a fortalecer el PEI. Posiblemente, esta sugerencia la hace el CNC porque, aparte de sus indicadores positivos, el PEI es el que ofrece el producto final de mayor impacto en cuanto a empleabilidad, como es la colocación efectiva de la persona en un puesto de trabajo.

[8] En el contexto de la eficiencia, una RBC mayor que uno (RBC>1) indica que el programa está generando un excedente neto de beneficios sobre los costos, lo que es deseable para maximizar el uso eficiente de los recursos públicos (CNC 2024).
[9] Según la evaluación, este el valor de referencia recomendado por la Resolución 1092 de 2022 expedida por el Departamento Nacional de Planeación.

V. Anexos

5.1 Parámetros de calidad de la muestra cuantitativa

A la fecha de entrega del presente informe se han realizado 8 anulaciones de encuestas debido a que no cumplen con los estándares de calidad definidos por la firma. Cabe anotar que, el proceso de verificación de encuestas se realiza de manera simultánea a medida que avanza el levantamiento de campo y corresponde al 10% de la muestra realizada por encuestador. Para los encuestadores que presentan estos casos, el equipo de calidad realiza retroalimentación con el fin de realizar los correctivos necesarios para las demás aplicaciones, y continúa con el seguimiento a cada encuestador para verificar que las siguientes encuestas fueron aplicadas correctamente.

Respecto al anexo técnico de resultados de los parámetros de calidad de las muestras cuantitativas seleccionadas, incluyendo tasa de reemplazos, cobertura alcanzada y no respuesta para los niveles de desagregación esperados en la evaluación, este anexo se presentará al finalizar la recolección de campo.

5.2 Avance en la sistematización de la información cualitativa

4.2.1. Transcripción

Para la transcripción de los audios de los instrumentos individuales y grupales, recolectados en las modalidades presencial y virtual, fue empleada una herramienta de inteligencia artificial (IA) desarrollada por Ipsos Global (EasyTranscription), que cumple con todos los lineamientos globales de salvaguarda y confidencialidad de la información.

Posteriormente, estas transcripciones fueron revisadas y ajustadas al formato de presentación por una transcriptora capacitada. Las transcripciones de IA fueron enviadas siguiendo el control de calidad de Ipsos, por medio de una plataforma de envíos propia y las transcripciones revisadas por el equipo de Ipsos antes de su aprobación y envío a codificación, para asegurar calidad de la escritura y veracidad de la información consignada. Posterior a este proceso, fueron enviadas las transcripciones al equipo consultor de codificación, para su procesamiento en el software Atlas.Ti. A continuación, la tabla 10 resume el avance de transcripciones e instrumentos codificados.

Tabla 10. *Resumen de avance transcripciones y codificación*

Instrumentos aplicados	Instrumentos transcritos	Instrumentos codificados ATLAS TI
51	37	35

4.2.2. Codificación

La etapa de codificación del componente cualitativo es el proceso de identificar y definir las categorías de análisis relacionadas con los objetivos y los conceptos del estudio condensados metodológicamente en la matriz de consistencia y convertirlos en códigos que nos permitan clasificar la información primaria. Los códigos atienden a las preguntas centrales del estudio y orientarán los análisis que se desarrollarán en el informe final. Para esta tarea, se optó por codificar la información utilizando la herramienta de análisis cualitativo, denominada Atlas Ti. Esta elección se basó en la valoración de la capacidad de esta herramienta para organizar y seleccionar eficientemente la información durante el proceso de análisis de los datos cualitativos derivados del trabajo de campo.

La codificación de la unidad hermenéutica cierra con 37 documentos. El total de códigos utilizados en la codificación fueron 88 definidos en el árbol de códigos (en el cual se incluyen códigos emergentes). El total de citas codificadas en los documentos fue de 2263 con un total de 88 códigos. Para conocer más a detalle el proceso de codificación y los ajustes que surgieron durante el trabajo de campo, consultar el *Base de datos información cualitativa: UH*.

5.3 Avance en la sistematización de la información cualitativa

El anexo técnico detalla las categorías de análisis fundamentales para la sistematización de la información cualitativa primaria en nuestra base de datos. El libro de códigos fue diseñado con meticulosidad para clasificar y sistematizar la información recopilada durante el trabajo de campo en el marco del programa de Empleo Incluyente. Las categorías de análisis se estructuraron en varias áreas fundamentales. Inicialmente, los componentes transversales permitieron examinar las barreras al acceso y permanencia en el empleo formal, tales como la discriminación y la falta de ajustes razonables en el entorno laboral. Asimismo, se consideraron tanto las estrategias personales utilizadas para superar dichas barreras como las intervenciones de las empresas para fomentar ambientes inclusivos. Adicionalmente, las categorías abarcan los resultados observados tanto para los participantes del programa como para las empresas. Para los beneficiarios, se definieron categorías que evaluaban los cambios en la inserción laboral, las mejoras en habilidades y competencias laborales, y el empoderamiento económico. En el contexto empresarial, las categorías se enfocaron en las prácticas de inclusión y las transformaciones culturales destinadas a incentivar la diversidad y la equidad.

Durante el proceso de transcripción y sistematización, se identificaron y ajustaron diversas categorías, reflejando el rico intercambio de información proporcionado por los actores involucrados. Los aportes de estos actores abarcaron perspectivas sobre temas clave, tales como la experiencia en la vinculación del personal, la presentación de candidatos y empresas, así como los procesos de registro y postulación. La firma, en su intento de capturar la complejidad y riqueza de estas interacciones, integró dichas temáticas como códigos emergentes en el árbol de códigos del software Atlas.ti. El conjunto de códigos emergentes es el siguiente: Conocimiento sobre el programa, Definición de empatía, Enfoque diferencial, Experiencia en la vinculación, Formación académica, Canal de acompañamiento, Mecanismos de prevención, Percepción general del programa, Percepción sobre los casos,

Presentación de personas, Presentación de empresas, Proceso de registro y postulación de la empresa, Proceso de selección y postulación de candidatos, y Tiempo de vinculación.

En conclusión, la estructura meticulosamente diseñada del libro de códigos y la integración de códigos emergentes permiten un análisis detallado y profundo de las dinámicas del programa de Empleo Incluyente. Esta sistematización no sólo aporta claridad y organización al proceso de recopilación de datos, sino que también facilita el análisis posterior.

Ipsos se acoge a las siguientes normas de calidad:

EO-CER894739
Prestación de servicios de investigaciones de mercado, social y de la opinión, en el ámbito Nacional e Internacional

CO-SC-CER894736

Este estudio fue realizado bajo un Sistema de Gestión de Calidad certificado en las normas ISO 20252 2019 ISO 9001 2015