



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS

PRODUCTO 4 – INFORME DE RESULTADOS



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| PRESENTACIÓN..... | 1 |
| PARTE A – INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA EVALUADO..... | 1 |
| 2. COMPONENTES Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN | 7 |
| 3. METODOLOGÍA GENERAL..... | 9 |
| 4. PRESENTACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN | 12 |
| 5. PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN | 12 |
| PARTE 2 – DESARROLLO METODOLÓGICO..... | 14 |
| 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA | 14 |
| 2. FUENTES Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN SECUNDARIA: BASES DE DATOS | 16 |
| 3. RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA CUANTITATIVA ... | 17 |
| 3.1. La encuesta a jóvenes beneficiarios..... | 17 |
| 3.2. La encuesta a empresas beneficiarias | 18 |
| 4. RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA cualitativa | 19 |
| 5. metodología para el análisis de texto | 20 |
| 6. MODELOS DE LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS..... | 21 |
| 6.1. Resultados sobre los jóvenes beneficiarios..... | 21 |
| 6.2. Resultados sobre las empresas | 23 |
| 7. MODELOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO SOBRE LOS JÓVENES..... | 24 |
| 7.1. Escenario 1. Jóvenes contratados de un ciclo y de más de un ciclo..... | 26 |
| 7.2. Escenario 2. Jóvenes contratados y no contratados (todos participantes)..... | 27 |
| 7.3. Escenario 3. Jóvenes contratados y no participantes | 28 |
| 7.4. Escenario 4. Jóvenes no contratados y no participantes | 29 |
| 8. LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN | 31 |
| 9. ESTRATEGIA DE TRIANGULACIÓN..... | 32 |
| PARTE 3 – RESULTADOS | 32 |
| 1. CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES | 32 |
| 1.1. Características socio-demográficas..... | 33 |
| 1.2. Educación, formación y experiencia (Ver Tabla 8) | 34 |
| 1.3. Aspiraciones salariales..... | 36 |
| 1.4. Conclusiones | 37 |
| 2. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS..... | 38 |

| | |
|--|-----|
| 2.1. Ubicación según la base de datos del MT | 39 |
| 2.2. Sector económico según la base de datos del MT | 39 |
| 2.3. Tamaño de las empresas y conformación de su recurso humano actual según la encuesta realizada por la UT a las empresas..... | 39 |
| 2.4. Conclusiones | 40 |
| 3. vacantes – perfiles y brechas | 41 |
| 3.1. Brechas en salarios esperados | 46 |
| 3.2. Brechas en nivel educativo | 47 |
| 3.3. Brechas en perfiles | 47 |
| 3.4. Brechas en los cargos..... | 49 |
| 3.5. Conclusiones | 49 |
| 4. participación en el programa | 50 |
| 4.1. Conclusiones | 57 |
| 5. experiencia durante el enganche laboral | 57 |
| 5.1. EN JÓVENES | 60 |
| 5.2. EN EMPRESAS | 65 |
| 5.3. Conclusiones | 66 |
| 6. evaluación de resultados | 67 |
| 6.1. EN JÓVENES | 67 |
| 6.2. EN EMPRESAS | 83 |
| 6.3. Conclusiones | 88 |
| 7. EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LOS JÓVENES | 89 |
| 7.1. Escenario 1. Impacto entre jóvenes beneficiarios contratados hasta 6 meses (un ciclo) – control y jóvenes contratados hasta 12 meses (ciclo completo) - tratamiento | 91 |
| 7.2. Escenario 2. Impacto entre jóvenes no contratados– control y jóvenes contratados - tratamiento..... | 93 |
| 7.3. Escenario 3. Impacto entre jóvenes contratados – tratamiento y jóvenes no participantes – control..... | 94 |
| 7.4. Escenario 4. Impacto entre jóvenes no contratados – tratamiento - y no participantes - control - 96 | |
| 7.5. Limitaciones de la evaluación de impacto | 97 |
| 7.6. Conclusiones | 99 |
| PARTE 4 – CONCLUSIONES..... | 100 |
| PARTE 5 – BASES DE DATOS | 103 |
| 1 INFORMACIÓN CUALITATIVA | 103 |

| | |
|----------------------------------|-----|
| 2. INFORMACIÓN CUANTITATIVA..... | 103 |
| ANEXOS..... | 104 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 105 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 - Tasa de desempleo de los jóvenes hombres y mujeres (14-28 años, trimestre abril-junio 2013-2019..... | 1 |
| Figura 2 - Cadena de valor del Programa 40.000 primeros empleos..... | 6 |
| Figura 3 - Esquema lógico de la presentación de la evaluación..... | 9 |
| Figura 4 - Aplicación del enfoque y proceso metodológico..... | 11 |
| Figura 5 - Escenario 1: Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento..... | 27 |
| Figura 6 - Escenario 2: Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento..... | 28 |
| Figura 7 - Escenario 3: Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento..... | 29 |
| Figura 8 - Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento, Escenario 4..... | 30 |
| Figura 9 - Distribución de los factores que motivaron a los jóvenes a participar en el programa por sexo..... | 51 |
| Figura 10 - Calificación promedio del nivel de satisfacción..... | 55 |
| Figura 11 - Porcentaje de enganche laboral con beneficios del programa por grupos con interseccionalidad..... | 59 |
| Figura 12 - Meses con enganche laboral bajo el programa por grupos con interseccionalidad..... | 59 |
| Figura 13 - Promedio de calificación en el mejoramiento de la autoestima, las relaciones interpersonales y la capacidad de negociación de acuerdo con el tiempo en el programa..... | 80 |
| Figura 14 - Promedio de calificación en el mejoramiento de competencias laborales, ingresos mensuales y adaptación, posibilidades de enganche laboral y motivación a la rutina laboral de acuerdo con el tiempo en el programa..... | 82 |
| Figura 15 - Aplicación del enfoque y proceso metodológico..... | 85 |

ÍNDICE DE TABLAS




| | |
|--|----|
| Tabla 1 - Actores del Programa 40.000 primeros empleos..... | 4 |
| Tabla 2 - Participantes y beneficiados del programa 40.000 Primeros Empleos..... | 7 |
| Tabla 3 - Matriz de Consistencia..... | 14 |
| Tabla 4 - Cruces de las bases de datos de información secundaria..... | 16 |
| Tabla 5 - Instrumentos aplicados, actores, y participación del equipo principal..... | 19 |

| | |
|---|----|
| Tabla 6 - Grupos tratamiento y control según escenarios | 26 |
| Tabla 7 - Porcentajes de los jóvenes participantes del programa según las variables de caracterización socio-demográfica | 33 |
| Tabla 8 - Porcentajes de los jóvenes participantes del programa según nivel educativo y experiencia laboral al momento de registrarse en el programa..... | 35 |
| Tabla 9 - Porcentajes de los jóvenes participantes del programa según sus aspiraciones salariales al momento de ofrecer su perfil laboral | 37 |
| Tabla 10 - Porcentajes de los jóvenes que viven en zonas urbanas de Colombia según estado civil, parentesco en el hogar, principal actividad y nivel educativo | 38 |
| Tabla 11 - Porcentaje de mujeres y jóvenes contratados por empresas según características de tamaño y sector económico de las empresas por el tipo de contrato | 40 |
| Tabla 12 - Distribución de las vacantes publicadas en el SPE por nivel educativo: Programa y no programa 2016-2018 | 42 |
| Tabla 13 - Distribución de las vacantes publicadas en el SPE por nivel salario propuesto: Programa y no programa 2016-2018. | 42 |
| Tabla 14 - Distribución de las vacantes publicadas en el SPE por experiencia laboral propuesto: Programa y no programa 2016-2018. | 43 |
| Tabla 15 - Porcentaje de empresas que publican vacantes para el programa según rango salarial y nivel educativo | 43 |
| Tabla 16 - Salarios de jóvenes sin experiencia establecida para el programa. Año 2019 | 45 |
| Tabla 17 - Modelo para explicar el salario que les pagaron según la tabla salarial y un efecto regional..... | 45 |
| Tabla 18 - Tópicos con diferencia estadística de mayor magnitud..... | 48 |
| Tabla 19 - Principales tópicos que distinguen y relacionan a los jóvenes y vacantes pertenecientes al programa de 40.000 Primeros Empleos ordenados por significancia estadística | 49 |
| Tabla 20 - Porcentaje de cargos ofrecidos por el tipo de prestador | 54 |
| Tabla 21 - Aporte de la capacitación de las CCF a la formación de los jóvenes..... | 63 |
| Tabla 22 - Calificación atribuida por los beneficiarios a la capacitación de las CCF | 64 |
| Tabla 23 - Porcentaje de jóvenes contratados y su proceso tras la contratación según las empresas | 65 |
| Tabla 24 - Jóvenes beneficiarios según tipo de actividad actual..... | 68 |
| Tabla 25 - Jóvenes beneficiarios según posición ocupacional y formalidad | 69 |
| Tabla 26 - Jóvenes beneficiarios según posición ocupacional..... | 69 |
| Tabla 27 - Modelo de resultados de empleabilidad en jóvenes..... | 70 |
| Tabla 28 - Salario promedio de los beneficiarios durante y después de su vinculación al programa 40.000 Primeros Empleos, según nivel educativo inicial | 72 |

| | |
|---|----|
| Tabla 29 - Modelo de ingresos actuales..... | 73 |
| Tabla 30 - Qué tanto ayudó la experiencia adquirida con el programa 40.000 Primeros Empleos | 75 |
| Tabla 31 - Nivel educativo al momento de ingresar al programa y el actual de los jóvenes beneficiarios | 75 |
| Tabla 32 - Jóvenes beneficiarios que están estudiando al momento de la encuesta.... | 76 |
| Tabla 33 - Probabilidad de estudiar en la actualidad por parte de los egresados del programa 40.000 primeros empleos..... | 77 |
| Tabla 34 - Promedio de calificación en el mejoramiento de la calidad de vida debido a la experiencia en el programa..... | 79 |
| Tabla 35 - Promedio de calificación para aspectos asociados a la percepción consigo mismos, de confianza con la vida y frente al futuro, por tiempo en el programa..... | 83 |
| Tabla 36 - Modelo de mejora en la determinación de las vacantes | 84 |
| Tabla 37 - Modelo de percepción de los jóvenes por parte de las empresas..... | 86 |
| Tabla 38 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes beneficiarios por un ciclo y jóvenes contratados por ciclo completo | 91 |
| Tabla 39 - Escenario 1. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo..... | 92 |
| Tabla 40 - Comparación rangos de salario básico según estatus de tratamiento – Escenario 1 | 93 |
| Tabla 41 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes contratados y jóvenes no contratados..... | 93 |
| Tabla 42 - Escenario 2. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo..... | 93 |
| Tabla 43 Distribución de rangos de ingresos según estatus de tratamiento – Escenario 2 | 94 |
| Tabla 44 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes contratados y jóvenes no participantes | 95 |
| Tabla 45 - Escenario 3. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo..... | 95 |
| Tabla 46 - Distribución de rangos de ingresos según estatus de tratamiento – Escenario 3 | 96 |
| Tabla 47 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes no contratados y jóvenes no participantes | 96 |
| Tabla 48 - Escenario 4. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo..... | 97 |
| Tabla 49 – Distribución de rangos de ingresos según estatus de tratamiento – Escenario 4 | 97 |
| Tabla 50 Potencial sesgo e interpretación de los resultados de la evaluación de impacto | 98 |
| Tabla 51 - Resumen de impactos por escenario | 99 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|--|-----|
| ANEXO 1. INFORME METODOLÓGICO (PRODUCTO 1)..... | 104 |
| ANEXO 2. INFORME DE TRABAJO DE CAMPO (PRODUCTO 3)..... | 104 |
| ANEXO 3. BASES DE DATOS CUALITATIVAS..... | 104 |
| ANEXO 4. BASES DE DATOS CUANTITATIVAS Y SOPORTE ESTADÍSTICO..... | 104 |
| ANEXO 5. .NESSTAR..... | 104 |
| ANEXO 6. EJERCICIO DE ROBUSTEZ..... | 104 |

| | | | |
|---|---|----|-----------|
|    | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS | | |
| | 08 | 11 | 2019 |
| PRODUCTO 4 – INFORME DE RESULTADOS | | | VERSIÓN 3 |

LISTA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CCF: Caja de Compensación Familiar
DNP: Departamento Nacional de Planeación
GEIH: Gran Encuesta Integrada de Hogares
MT: Ministerio del Trabajo
SPE: Servicio Público de Empleo
UT: Unión Temporal

PRESENTACIÓN

La Unión Temporal Econometría-SEI-Quantil (UT) ha sido contratada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) para realizar la Evaluación del Programa 40.000 primeros empleos con el objetivo de medir sus efectos sobre los jóvenes beneficiados y su contribución sobre las empresas participantes (DNP, 2018).

En desarrollo de la evaluación, la UT ha presentado un primer informe correspondiente al Producto 1 - Informe Metodológico, el Producto 2 correspondiente al Informe de avance de trabajo de campo, el Producto 3 que incluyó el informe final de trabajo de campo, resultados del análisis de información secundaria y la primera entrega de las bases de datos de la evaluación. El presente corresponde al Producto 4 con el informe de resultados y segunda entrega de la documentación de las bases de datos. En septiembre será entregado el Producto 5 con las recomendaciones.

Este producto está dividido en cinco partes:

Parte A. Introducción

Parte B. Desarrollo metodológico

Parte C. Resultados sobre jóvenes y sobre empresas

Parte D. Conclusiones

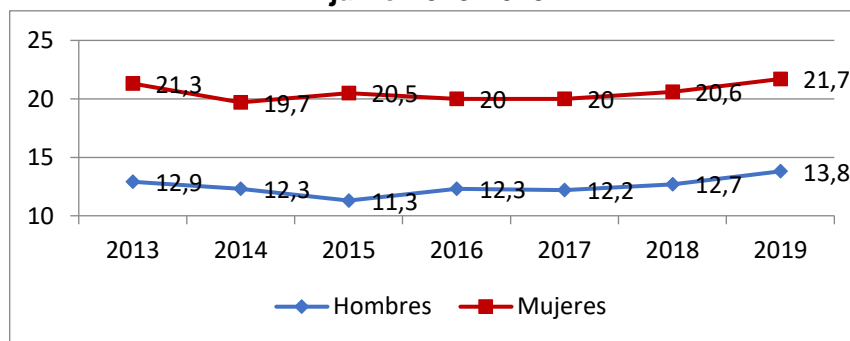
Parte E. Bases de datos

PARTE A – INTRODUCCIÓN

1. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA EVALUADO

Los jóvenes, y especialmente las mujeres jóvenes muestran niveles de desempleo más altos que los demás grupos etarios en Colombia. Esta realidad persiste en el tiempo como se puede ver en la Figura 1. En 2014 la tasa de desempleo de los jóvenes hombres era del 12,3% y de las mujeres jóvenes, 19,7% y actualmente para agosto de 2019, según las cifras de desempleo del DANE, “para los hombres (de 14-28 años) la tasa de desempleo fue 13,8% y para las mujeres (misma edad) fue 21,7%”¹.

Figura 1 - Tasa de desempleo de los jóvenes hombres y mujeres (14-28 años, trimestre abril-junio 2013-2019)



Fuente: DANE, GEIH, 2013-2019. (DANE, 2019)

¹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>. Para el promedio de la población, la tasa de desempleo para las mujeres fue del 12,9% y para los hombres del 8%, para el trimestre de abril a junio de 2019. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

Estos mayores niveles de desempleo pueden deberse a varias causas. Por ejemplo, a la presencia de salarios mínimos elevados y al desconocimiento del potencial de productividad de los jóvenes, en parte derivado del hecho de que se trata de personas que nunca han trabajado. En estos casos los empresarios pueden utilizar la experiencia laboral como proxy para obtener indicios acerca de la productividad de los jóvenes.

Así, en 2014, nueve de cada diez vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo (SPE) exigían experiencia laboral previa y cinco de cada diez exigían que esta fuera por lo menos de un año (Ministerio del Trabajo, 2018). Por su lado, según la Encuesta de Transición de la Escuela al Trabajo de 2015, el 41% de los jóvenes desempleados entrevistados reportaba como principal obstáculo para conseguir un empleo no tener suficiente experiencia laboral (DNP, 2018).

Entre las acciones concretas que se han tomado en favor de la inserción laboral de los jóvenes del país, se han diseñado incentivos para aligerar la carga prestacional a las empresas que contraten personal vulnerable, incluidos los jóvenes como la Ley 1429 de 2010 (Congreso de la República de Colombia, 2010) de Formalización y Generación de Empleo, y luego la Ley 1780 de 2016 (Congreso de la República de Colombia, 2016) “Pro-Joven”.

En 2015, el Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 347 (Ministerio del Trabajo, 2015) puso en marcha un nuevo programa denominado “40.000 primeros empleos” con un cambio de enfoque de política novedoso y radical². Según la entrevista realizada con el SPE, se afirma que el programa buscó superar la barrera de inexperiencia laboral de los jóvenes para conseguir su primer trabajo. Que el joven logrará ganar esa primera experiencia laboral a través de un empleo formal y que esto le permitiera, o quedarse en la empresa o tener mayores oportunidades de búsqueda de trabajo en otras empresas. Igualmente, se buscó a los jóvenes con competencias socio-emocionales. Se debe aclarar, como lo hizo el Ministerio del Trabajo en la entrevista realizada, que el programa no tuvo acciones afirmativas diferenciales.

Asimismo, el programa ofrece una ayuda económica a los empresarios la cual opera como un “descuento por el riesgo” asociado a la (desconocida) productividad de los jóvenes y al mismo tiempo los compensa por eventuales gastos de selección, orientación y capacitación inicial que deben sostener.

La estrategia utilizada consistió en un esquema de subsidios al empleo/salario, es decir, de transferencias monetarias de carácter temporal a los empleadores que cubre al menos parte del salario de los individuos beneficiados y de los correspondientes costos extra-salariales. Estas transferencias tienen como objetivo modificar los costos laborales de las empresas y por esta vía afectar su demanda de trabajo en favor de la población joven.

En el caso del programa 40.000 Primeros Empleos la transferencia corresponde a un monto equivalente a un salario mínimo (más prestaciones legales) para cada joven contratado con estudios de bachillerato que el empresario podrá recibir por un máximo de seis meses.

² Dos resoluciones y una circular del Ministerio del Trabajo hacen parte de la reglamentación del Programa “40.000 primeros empleos”: La Resolución 1490 de 2015 (Ministerio del Trabajo, 2015) expide el Manual operativo del mismo, la Circular 42 de 2016 (Ministerio del Trabajo, 2016) lo actualiza, la Resolución 1196 de 2018 (Ministerio del Trabajo, 2018) dio lineamientos para la destinación de los saldos de los recursos de la vigencia 2015 y acumulados 2017 del FOSFEC, y finalmente, la Resolución 3151 de 2018 (Ministerio del Trabajo, 2018) establece rubros de traslado de operación y administración en las CCF para dar continuidad al programa.

Este monto aumenta con el nivel educativo de los jóvenes contratados hasta casi un 40% más para jóvenes con título universitario.

Por su lado, los jóvenes, además de beneficiarse del subsidio que se entrega para su contratación, reciben una capacitación inicial de 40 horas en competencias claves y transversales. Asimismo, el empleador debe asignarles un tutor que supervise el desarrollo de sus habilidades en el trabajo y debe promover programas para su capacitación. Su contratación debe ser de carácter laboral, a término indefinido o a término fijo por una duración mínima de seis meses.

Al finalizar los primeros tres meses de la relación laboral, el empleador recibe un primer desembolso equivalente al 50% del apoyo salarial total previsto y, si se compromete a contratar al menos el 60% de los jóvenes vinculados inicialmente por un periodo mínimo de seis meses adicionales, al culminar el año de contratación se beneficia del restante 50%. De esta forma las empresas reciben un subsidio equivalente aproximadamente al 50% de los costos laborales derivados de la contratación de los jóvenes por un periodo de un año y los jóvenes se benefician de 12 meses de experiencia laboral en empresas del sector formal.

Según el Manual Operativo, las plazas ofrecidas a los jóvenes por parte de las empresas preferiblemente deberían corresponder a nuevos puestos de trabajo. A este respecto, la literatura económica reconoce que los subsidios al empleo/salario originan un considerable efecto peso muerto -en todo caso los empresarios hubieran empleado las personas aún sin subsidio- y un importante efecto sustitución -los trabajadores subsidiados simplemente sustituyen a colegas para los cuales las empresas no reciben subsidio- que pueden reducir sustancialmente el efecto neto sobre el número de nuevos puestos de trabajo (Bordos , Katalin, et. al., 2015). Al respecto, se aclara que el programa 40.000 Primeros Empleos no implementó controles o monitoreo efectivo sobre la nómina de personal de las empresas beneficiadas. Adicional, vale la pena resaltar que la imposición del principio de adicionalidad (a la nómina de las empresas) tiene como objetivo reducir los riesgos de peso muerto y sustitución, pero tiene como efecto colateral la reducción del potencial beneficio, dado que aumentan los costos administrativos y de cumplimiento por parte de las empresas y hacen el programa menos atractivo.

Al finalizar el programa resulta altamente pertinente poder evaluar lo sucedido en términos de los efectos sobre la empleabilidad e ingresos de los jóvenes beneficiarios. Por otra parte, determinar si los subsidios del programa resultaron ser útiles para los empresarios para obtener información directa sobre la productividad de los individuos, y eventualmente hacerlos más dispuestos a retener a los jóvenes cuando se acaba el subsidio (efecto selección).

También, a través del trabajo que garantizan en el corto plazo, pueden aumentar las habilidades laborales de los beneficiarios y pueden mejorar su motivación y su adaptación a la rutina de trabajo (efecto transición o *learning-by-doing*). Lo anterior no solo incrementaría la productividad de los individuos, sino que, especialmente en el caso de los jóvenes, mejoraría la calidad de la búsqueda de futuros empleos, que, gracias a la información adquirida en el empleo subsidiado, resultarían más acordes a sus preferencias (efecto *job ladder*).

Por otro lado, si la participación en el programa es vista como un indicador de la potencial baja productividad de los beneficiarios, ésta puede terminar con estigmatizar

socialmente los participantes, comprometiendo sus oportunidades de encontrar un trabajo en un futuro. Asimismo, los subsidios al empleo pueden desestimular la inversión en formación por parte de los beneficiarios de menores niveles educativos ya que formarse o educarse puede constituir una pérdida de tiempo si el subsidio es suficientemente atractivo. En este caso los efectos positivos de corto plazo pueden ser superados por las consecuencias negativas de largo plazo.

Finalmente, debe resultar claro que las evaluaciones de resultados e impacto que se llevaron a cabo en esta consultoría permiten derivar la tasa de retorno individual del programa, por ejemplo, si los subsidios al empleo resultan provechosos para sus beneficiarios en términos de mayor empleo y mayores remuneraciones. No se establece si los mismos (o mejores) resultados se hubieran podido conseguir con programas alternativos o si el programa resultó ser también costo efectivo o socialmente rentable o si procuró generar empleos adicionales a los ya existentes a nivel nacional. Los actores del programa y roles fueron (ver Tabla 1) los siguientes:

Tabla 1 - Actores del Programa 40.000 primeros empleos

| Actor | Rol |
|---|--|
| Jóvenes beneficiarios³. | Participantes en el Programa: Reciben remuneración y formación, <u>ofrecen</u> su mano de obra y son sujetos de empleos. |
| Empresas⁴. | <u>Demandan</u> la mano de obra de los jóvenes, les brindan formación y cumpliendo los requisitos, son acreedoras del subsidio. |
| Ministerio del Trabajo (MT) | A cargo de la formulación de estrategias para incrementar las tasas de empleabilidad y generación de ingreso. Responsable de la evaluación y seguimiento al programa. Consolida la base de datos de jóvenes beneficiarios. |
| Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE) | Socialización, articulación y coordinación con las Cajas de Compensación Familiar (CCF), específicamente, las agencias de gestión y colocación de empleo, para garantizar la adecuada implementación del programa. Consolida la base de datos de hojas de vida de los jóvenes (<u>oferentes</u>) y de vacantes en las empresas (<u>demandantes</u>). |
| Cajas de Compensación Familiar (CCF) | Operadores del programa a través de sus agencias de empleo. Deben realizar el seguimiento y monitoreo de la operación y reportar la información a la UAESPE. |
| Red de Prestadores del SPE | Apoyo transversal al programa. Deben promocionar y convocar para el programa; y remitir a los potenciales beneficiarios a las CCF (agencias de gestión y colocación). |
| Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF) | Responsable de la vigilancia del uso que se les da a los recursos del programa. |
| Junta rectora del programa | Monitoreo y seguimiento al programa. Conformado por representantes del MT, UAESPE, y SSF. |

Fuente: UT con base en Manual Operativo del programa 40.000 primeros empleos, versión 4.0 (Ministerio del Trabajo, 2018) – Informe Metodológico, 2019

Según el Manual Operativo del Programa (Ministerio del Trabajo, 2018), el programa operó a través de la ruta de empleabilidad estructurada en las agencias de empleo de la CCF, con cuatro procesos:

1. Identificación de jóvenes que cumplan los requisitos en donde se registra su hoja de vida en el SPE, se hace orientación ocupacional, se procede a la inscripción al programa, se remite a capacitación y, cumpliendo los requisitos, se remite al proceso de emparejamiento o *matching*;

³ Jóvenes bachilleres, técnicos laborales o técnicos profesionales, tecnólogos y universitarios, de 18 a 28 años cumplidos al momento de inscribirse al programa, que no cuenten con experiencia laboral formal relacionada con su área de formación superior a 6 meses y que se encuentren buscando empleo (Ministerio del Trabajo, 2018).

⁴ Organizaciones privadas interesadas en contratar jóvenes y comprometidas con desarrollar procesos de formación en el puesto de trabajo.

2. Calificación y clasificación de vacantes que incluye el registro y validación de la empresa (aceptación de compromisos por parte de la empresa), la postulación de vacantes, y la calificación y selección de vacantes;
3. El emparejamiento (entre los jóvenes y las vacantes) y selección que incluye la determinación de candidatos para la vacante, una preselección, la remisión de la misma a las empresas, la selección por parte de la empresa, la firma del Convenio Marco y la firma del contrato laboral para la vinculación del joven y
4. Acompañamiento al vínculo laboral que incluye un monitoreo trimestral partiendo por la confirmación de la contratación, para luego verificar el cumplimiento de compromisos para realizar los desembolsos (a los 3 meses, y a los 12 meses), hasta finalizar el año laboral⁵.

Por lo tanto, la operación del programa se insertó en el mismo proceso que las agencias de empleo de las CCF llevan a cabo, con algunos ajustes propios de la ejecución del programa, como la divulgación y promoción entre las empresas asociadas a las cajas, acompañamiento a las empresas, la divulgación entre los jóvenes que se acercaban a registrar su hoja de vida, la obligatoriedad de la capacitación a los jóvenes, el seguimiento al enganche y supervisión del cumplimiento de requisitos para poder realizar el pago de los beneficios a las empresas. Asimismo, el proceso de emparejamiento entre perfiles y vacantes se hizo tal como lo venían implementando los funcionarios de cada una de las agencias de empleo. Basados en las entrevistas realizadas, será evidente que existió un proceso paralelo en donde, las empresas tras sus procesos de selección estandarizados para todo el personal que contratan remitieron a los jóvenes preseleccionados a las CCF para que inscribieran su hoja de vida en el SPE y, tras superar los requisitos del programa 40.000 Primeros Empleos, optarían por ser contratados con los beneficios de dicho programa.

La cadena de valor del programa (ver Figura 2) se ha construido con base en los resultados esperados que estaban en el diseño inicial ajustada con las entrevistas con SPE y MT.

⁵ Según la entrevista realizada a Compensar el 10 de diciembre de 2018 y la presentación realizada por el Ministerio del Trabajo el 12 de diciembre de 2018, en cada CCF, el proceso se cumple parcialmente tal como se presenta en el Manual. Cada CCF hace ajustes menores a los procesos.

Figura 2 - Cadena de valor del Programa 40.000 primeros empleos



Fuente: UT con base en Manual Operativo del programa 40.000 primeros empleos, versión 4.0 (Ministerio del Trabajo, 2018)

La fuente de financiación fueron los saldos del Fondo de Solidaridad, Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC). Se estima que, a diciembre de 2018, se había invertido cerca de \$413 mil millones de pesos (80% incentivo y 20% gastos administrativos) beneficiando a 54.049⁶ jóvenes, con la participación de 9.082 empresas⁷ (ver Tabla 2). Estas coberturas implican, en los jóvenes que fueron beneficiados (contratados) un 41,2% del total que participó en el programa y un 6,76% de los jóvenes que se registraron en el SPE durante el mismo periodo. Aunque, la cifra final de inversión no estuvo disponible para esta evaluación, según las entrevistas realizadas a la SPE y al MT, una gran debilidad del programa es su sostenibilidad financiera, con una inversión per cápita aproximada de entre \$7 y \$8 millones de pesos.

Tabla 2 - Participantes y beneficiados del programa 40.000 Primeros Empleos

| | Jóvenes (18 a 28 años) | Sobre las empresas |
|---|---|--|
| Registrados en el SPE (2015 – 2018). | 1'940.589 jóvenes | 198.057 ⁸ empresas |
| Vacantes publicadas por las empresas en el SPE (2016-2018) | - | 4.590.991 vacantes registradas |
| Vacantes publicadas por las empresas para el programa 40.000 primeros empleos (2016-2018) | - | 25.058 (0,55% de las registradas) |
| Cargos solicitados por las empresas para el programa 40.000 primeros empleos (2016-2018) | - | 55.837 (2,2 cargo por vacante) |
| Participantes en el programa 40.000 primeros empleos (cumpliendo los requisitos) | 131.123 jóvenes del 2015 al 2018 (6,76% de los registrados) | 9.593 ⁹ empresas participantes del 2016 al 2018 (4,8% de las registradas) |
| Beneficiarios del programa 40.000 primeros empleos (contratados) del 2015-2018 | 54.049 jóvenes (41,2% de los participantes) | 9.082 empresas beneficiarias |

Fuente: Bases de datos SPE y MT.

2. COMPONENTES Y ALCANCE DE LA EVALUACIÓN

El objetivo de la evaluación del programa 40.000 Primeros Empleos es el de “medir sus efectos sobre los jóvenes beneficiados y su contribución sobre las empresas participantes” (DNP, 2018), para el periodo 2015-2018. Por lo tanto, se tiene una evaluación de resultados e impacto sobre los jóvenes beneficiados y una evaluación de resultados sobre las empresas participantes. Se atendieron las siguientes preguntas orientadoras.

PREGUNTAS SOBRE LOS JÓVENES BENEFICIARIOS

1. ¿Cuáles son las características de los jóvenes inscritos, contratados y no contratados en cuanto a su formación académica, perfil profesional y características socioeconómicas? ¿Qué diferencias tienen con respecto a la población joven de 18 a 28 años en Colombia?
2. ¿Qué brechas se observan entre los perfiles de los jóvenes inscritos al programa y los perfiles requeridos en las vacantes publicadas por las empresas?
- 3¹⁰. ¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad y los niveles de ingreso de los beneficiarios después de haber participado del programa? ¿De qué manera incide el programa sobre la probabilidad de enganche de los beneficiarios y sus niveles de ingreso?

⁶ Esta cobertura es el equivalente a la población total de municipios como Sabaneta en Antioquia o Tame en Arauca.

⁷ Según las últimas cifras de las bases de datos del Ministerio del Trabajo.

⁸ Con NIT único en el periodo 2016-2018.

⁹ Op Cit.

¹⁰ Se mantuvo la numeración de los términos de referencia.

4. ¿Los jóvenes beneficiarios continúan su formación profesional? ¿Cuáles son las características de los beneficiarios que continuaron formándose?
5. ¿Cuáles son las características de la calidad de vida de los beneficiarios después de haber participado del programa?
6. ¿Cómo consideran los jóvenes beneficiarios que la capacitación en competencias claves y transversales que recibieron le aportó a su desempeño en el trabajo obtenido?
7. ¿Cuáles son los factores que incidieron en que los jóvenes decidieran participar del programa? ¿Se cumplieron sus expectativas con respecto a las funciones que desempeñaron y sus posibilidades de crecimiento al interior de las empresas?
8. ¿Se observan resultados diferenciales según sexo, grupos de edad, nivel de educación, sector de la economía, región, entre otros?

PREGUNTAS SOBRE LAS EMPRESAS BENEFICIARIAS

1. ¿Cuáles son las características de las empresas participantes del programa en cuanto a tamaño, actividad económica, ubicación, entre otras variables?
2. ¿Cuáles son las características de las vacantes que publican las empresas en cuanto a tipo de posición, tipo de contrato, años de experiencia, educación, competencias, entre otras variables? ¿Cómo cambian estas vacantes de acuerdo con las características de las empresas tales como actividad económica, tamaño y ubicación? ¿Estas vacantes corresponden a nuevos cargos o puestos de trabajo adicionales?
3. ¿Cómo han cambiado las características de las vacantes de las empresas participantes a lo largo del tiempo de implementación del programa?
4. ¿Cuáles son los factores que inciden en que las empresas decidan participar o no del programa, o decidan desvincularse parcial o totalmente luego de haber iniciado?
5. ¿Qué percepción tienen las empresas acerca de las funciones que cumplen las CCF dentro de la implementación del programa y qué recomendaciones dan para mejorar su eficacia?
6. ¿Cómo ha influido la tabla salarial estipulada por el programa sobre las características de las vacantes que abren las empresas?
7. ¿Qué diferencias observan las empresas entre el desempeño de las personas contratadas con experiencia y sin experiencia?
8. ¿Qué tipos de mecanismos implementaron las empresas para contribuir a la formación profesional de los beneficiarios?

La evaluación parte de la caracterización de la oferta laboral compuesta por los jóvenes, mujeres y hombres, que participaron en el programa (contratados y no contratados)¹¹, su comparación con los jóvenes del país según la GEIH¹², sus perfiles y aspiraciones salariales. Por otra parte, se caracteriza la demanda compuesta por las empresas y las vacantes¹³ que han publicado para el programa. Se analizan las brechas entre los perfiles y las vacantes¹⁴. Luego, tras el enganche laboral, se profundiza en la experiencia vivida por los jóvenes beneficiarios¹⁵ y el de las empresas beneficiarias¹⁶, la relación con la CCF, y el cumplimiento de sus expectativas. Finalmente, se llega a la estimación de los resultados y de los impactos¹⁷

¹¹ Con base en la información que registraron en sus hojas de vida en el SPE al inscribirse en el programa (base de datos denominada de Oferentes). El cruce con beneficiarios se logra con la base de datos del Ministerio de Trabajo.

¹² GEIH, Gran Encuesta Integrada de Hogares.

¹³ Con base en la información de las vacantes de estas empresas consolidada por el SPE.

¹⁴ Con base en la información del SPE (oferentes y vacantes) utilizando análisis automatizado de texto.

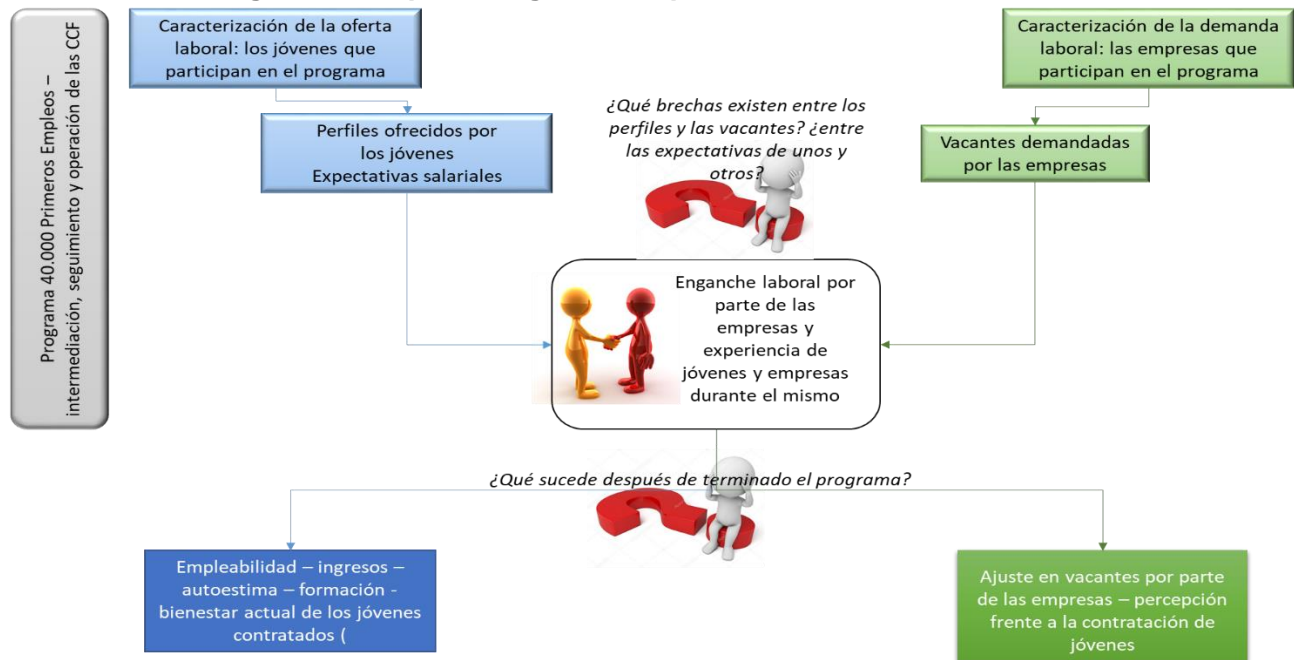
¹⁵ Con base en la encuesta realizada por la UT a los jóvenes beneficiarios y la información proveniente de las entrevistas y grupos focales realizados por la UT.

¹⁶ Con base en la encuesta realizada por la UT a las empresas beneficiarias y la información proveniente de las entrevistas realizados por la UT.

¹⁷ Se utiliza el cruce de las bases de datos con el PILA, complementada con los insumos cualitativos de entrevistas y grupos focales.

del programa sobre los jóvenes que fueron contratados (denominados beneficiarios), y de los resultados sobre las empresas que fueron beneficiarias (ver Figura 3).

Figura 3 - Esquema lógico de la presentación de la evaluación



Fuente: UT, 2019

Las variables de resultados e impacto sobre los jóvenes beneficiarios son la empleabilidad y el nivel de ingresos en el año siguiente a la terminación de la vinculación del joven al programa. En el caso de las empresas, se evalúan los resultados sobre la determinación de vacantes, y cómo ha variado su percepción frente a la contratación de jóvenes.

3. METODOLOGÍA GENERAL

Para la evaluación del programa se implementó una metodología basada en la teoría del cambio¹⁸, usando un enfoque de métodos mixtos¹⁹. Esta metodología resulta pertinente en el marco de la evaluación en la medida que recoger las voces de los diferentes interlocutores y combina técnicas cualitativas y cuantitativas dando respuesta a las preguntas de evaluación (ver Parte 2, Tabla 3).

A partir de la revisión documental realizada (normatividad y manual de operaciones del programa), las entrevistas iniciales y reuniones con el Ministerio del Trabajo, se concretaron los resultados a evaluar y los indicadores, las fuentes de información, el mapa de actores, los instrumentos de recolección y las muestras, todo lo cual se presentó en un primer informe metodológico. Se procedió a realizar el pilotaje de las encuestas, entrevistas a empresas y

¹⁸Consiste en un conjunto de hipótesis sobre la causalidad de elementos constitutivos de la intervención sobre elementos constitutivos de los potenciales beneficios (Econometría S.A., 2018). Ver Figura 1.2.

¹⁹Se usará un “diseño mixto de triangulación concurrente”, en donde los métodos cuantitativos y cualitativos son usados por separado, independiente y concurrentemente, tal que se puedan comparar los resultados con posterioridad, validando su convergencia o divergencia (Robson & McCartan, 2016). Robustece la validez de los datos al triangular los resultados cuantitativos y cualitativos.

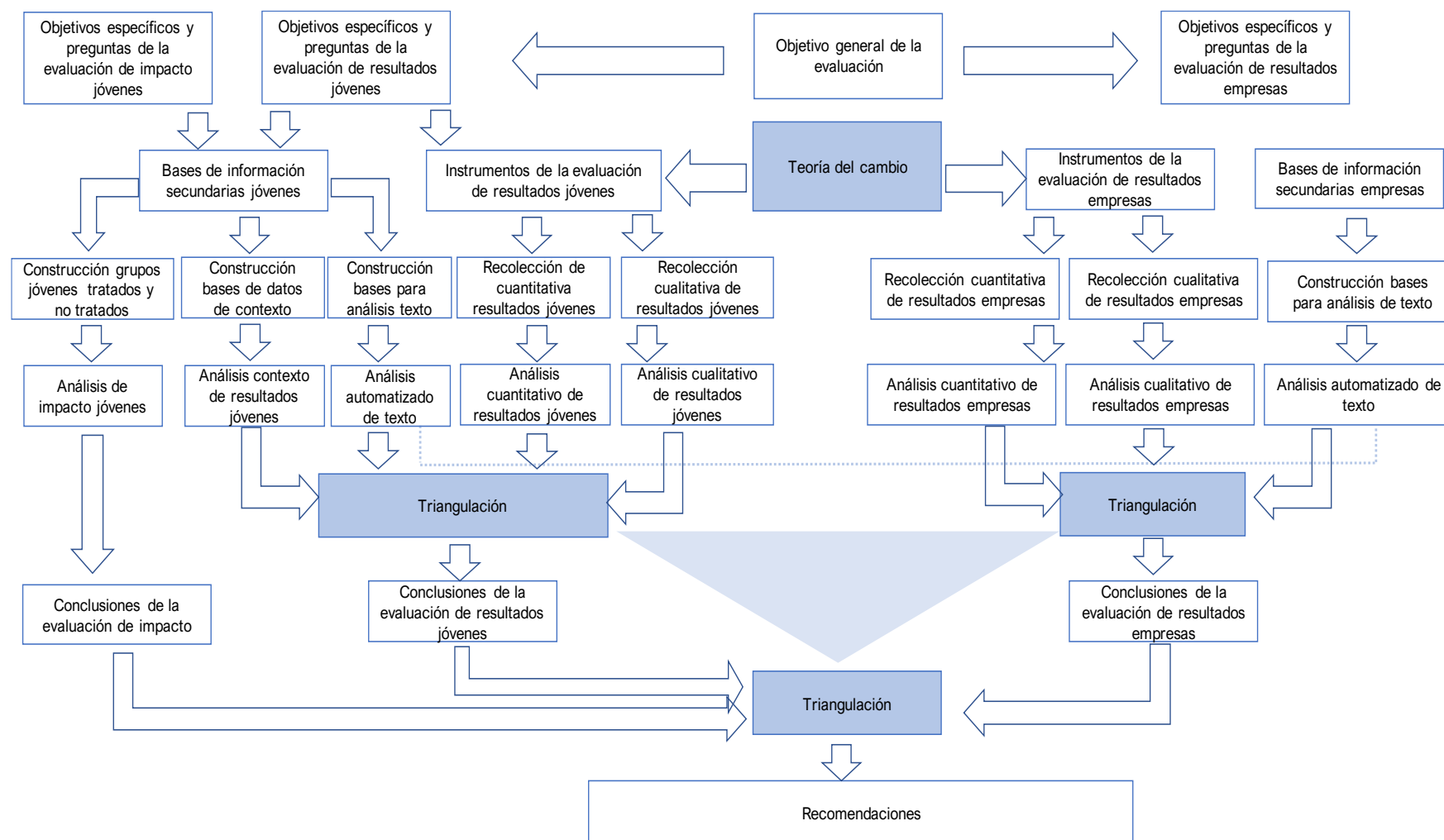
jóvenes y grupos focales con los jóvenes. Se ajustaron los instrumentos de recolección y se inició la recolección.

En paralelo se recibieron las bases de datos del Ministerio del Trabajo, del SPE y la PILA, lo que se comenzó a depurar y procesar (ver Parte 2 Tabla 4). El segundo informe de la consultoría incluyó el avance del trabajo de campo y el primer procesamiento de las bases de datos. Al terminar la recolección de información primaria, se entregó el tercer informe con el reporte final de la recolección y un mayor avance en el procesamiento de bases de datos. En ese momento se dio cuenta del total de encuestas realizadas: 760 jóvenes beneficiarios en 23 municipios y 406 empresas; así como del total de ejercicios cualitativos realizados: 45 ejercicios entre grupos focales y entrevistas.

Para el presente documento, que corresponde al cuarto informe, se consolidó toda la información, se realizaron las estimaciones de la evaluación de resultados e impacto y se triangularon las diferentes fuentes disponibles.

El uso de un enfoque de métodos mixtos, con componentes cualitativo y cuantitativo conlleva a plantear una estrategia de triangulación desde el diseño muestral, el diseño de instrumentos y la recopilación de información secundaria y que se concreta en el análisis de los resultados e impactos, así como en la formulación de recomendaciones. La siguiente figura presenta un resumen del planteamiento metodológico a implementar (ver Figura 4).

Figura 4 - Aplicación del enfoque y proceso metodológico



Fuente: Guías metodológicas de Econometría Consultores, 2018

4. PRESENTACIÓN DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Se utilizaron las siguientes fuentes de información:

- Base de datos de oferentes del SPE
- Base de datos de vacantes del SPE
- Base de datos de beneficiarios del Ministerio del Trabajo (MT)
- Base de datos del PILA
- Base de datos de la GEIH
- Encuesta realizada por la UT a los jóvenes beneficiarios
- Encuesta realizada por la UT a las empresas beneficiarias
- Entrevistas a jóvenes beneficiarios
- Grupo focal con jóvenes beneficiarios
- Grupo focal con jóvenes participantes que no fueron contratados
- Grupo focal con jóvenes que fueron contratados y renunciaron
- Entrevistas a empresas beneficiarias
- Entrevistas a empresas no beneficiarias
- Entrevistas a CCF
- Entrevistas al Ministerio de Trabajo y SPE.
- Manual de Operaciones del programa.

5. PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

En el programa participaron 131.123 jóvenes, de los cuales fueron contratados 54.049 (el 41,2%). Estos contratos se dieron con 9.802 empresas beneficiarias.

Al programa 40.000 Primeros Empleos se postularon más mujeres que hombres, 75.133 mujeres (57,3%) y 55.989 hombres (42,7%). De estos, resultaron contratados con beneficios del programa 25.785 mujeres, que corresponde al 34,3% de mujeres participantes y 23.122 hombres, que corresponde a 41,3% de hombres participantes. Por lo tanto, al final se tuvo más jóvenes mujeres beneficiarias porque igualmente participaron más jóvenes mujeres, pero la tasa de contratación entre jóvenes hombres y mujeres, favoreció a los hombres. Por otra parte, se contrató jóvenes con menores habilidades valoradas por los empleadores: menor nivel de estudios, menor capacitación y experiencia laboral y con menos conocimientos de lenguas extranjeras lo que podría interpretarse como una focalización acertada, siendo éstos los que posiblemente tienen menores posibilidades de engancharse laboralmente.

El programa parece haber reportado importantes beneficios a los jóvenes participantes. Antes que nada favoreció un ingreso directo a trayectorias laborales de mejor calidad en las cuales es elevada la asalarización y la formalidad. El 67,6% de ellos estaba trabajando al momento de la encuesta, la gran mayoría en actividades formales. Los jóvenes valoran positivamente la experiencia que adquirieron e indican que les sirvió para mejorar su empleabilidad y sus ingresos. Los modelos estimados de empleabilidad e ingresos confirman las apreciaciones de los jóvenes y la evaluación de impacto reitera la existencia de ganancias aun frente a un grupo de control con similares características observables, en donde el mayor

impacto se detecta entre jóvenes contratados por más de 6 meses en comparación con los jóvenes contratados por menos de 6 meses.

Además, se observan significativas mejoras en los niveles de educación de los participantes. Fue importante que las empresas les dieron facilidades a los jóvenes para estudiar y el trabajo les permitió ahorros para financiar sus carreras educativas.

Igualmente, los jóvenes declararon experimentar mejoras en su calidad de vida debido principalmente a la estabilidad laboral proporcionada por el contrato laboral que los vinculaba a las empresas. Asimismo, los jóvenes reconocieron que mejoraron su autonomía y autoconfianza.

Las empresas expresaron como principal razón para participar en 40.000 primeros empleos la de vincular jóvenes a la empresa y contribuir a su formación para que empezaran una carrera laboral en la empresa; solo el 32% mencionó como beneficio la reducción en los costos laborales. Reconocen que se favorecieron de un buen desempeño de los jóvenes que vincularon y del total de jóvenes que contrataron con beneficios del programa mantuvieron enganchados laboralmente al 36,4% una vez terminado el programa.

A pesar de no ser la razón principal de la decisión de participar en el Programa, el subsidio recibido por cada joven contratado fue una razón fundamental. De hecho, este fue del orden del 50% del costo laboral del joven contratado durante los primeros seis meses y superior al 80% si la empresa aprovechaba el programa por los siguientes seis meses.

Como conclusión general, podemos decir que con la participación en 40.000 Primeros Empleos las empresas trajeron provecho de elevados subsidios para la contratación de mano de obra joven y pudieron mejorar su proceso de definición de vacantes, y en su percepción frente a contratar personas jóvenes sin experiencia. Adicionalmente, los jóvenes pudieron adquirir capacidades y experiencia para proyectarse laboralmente en mejores condiciones.

PARTE 2 – DESARROLLO METODOLÓGICO

A continuación, se presenta el desarrollo metodológico implementado con el alcance solicitado en los Términos de Referencia de la evaluación (ver Anexo 1 con el Informe Metodológico).

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

El punto de partida del desarrollo metodológico es la matriz de consistencia en donde se retoman las preguntas de evaluación y se incorporan todos los insumos de información disponibles para atenderlas:

Tabla 3 - Matriz de Consistencia

| Aspecto | Pregunta orientadora | Indicadores | Fuente / método |
|--|--|--|---|
| Evaluación de resultados sobre los jóvenes | | | |
| Caracterización de la población joven | 1. ¿Cuáles son las características de los jóvenes inscritos, contratados y no contratados en cuanto a su formación académica, perfil profesional y características socioeconómicas? ¿Qué diferencias tienen con respecto a la población joven de 18 a 28 años en Colombia? | Caracterización socioeconómica Caracterización sociolaboral | Base de datos de MT para identificar a los beneficiarios – cruce con base de datos de Oferentes (SPE). Base de datos de la GEIH (DANE), se seleccionó segundo semestre de 2018 ²⁰ . |
| Disminución de brechas entre vacantes y perfiles | 2. ¿Qué brechas se observan entre los perfiles de los jóvenes inscritos al programa y los perfiles requeridos en las vacantes publicadas por las empresas? | Caracterización de las vacantes Caracterización de los perfiles Análisis de coincidencias | Base de datos de vacantes (SPE). Base de datos de oferentes (SPE). Entrevista a CCF Entrevista a MT, SPE |
| Continuidad en la formación profesional | 4. ¿Los jóvenes beneficiarios continúan su formación profesional? ¿Cuáles son las características de los beneficiarios que continuaron formándose? | Continuación de la formación / caracterización de los que continúan formándose | Encuesta a jóvenes beneficiarios Entrevistas a jóvenes y grupos focales con jóvenes |
| Calidad de vida en jóvenes | 5. ¿Cuáles son las características de la calidad de vida de los beneficiarios después de haber participado del programa? | Percepción de resultados en autoestima, triangulo de Beck, calidad de vida | Encuesta a jóvenes Entrevistas y grupos focales con jóvenes beneficiarios |
| Adquisición de competencias laborales | 6. ¿Cómo consideran los jóvenes beneficiarios que la capacitación en competencias claves y transversales que recibieron le aportó a su desempeño en el trabajo obtenido? | Percepción de la incidencia de la capacitación en competencias recibida por el programa | Encuesta a jóvenes Entrevistas y grupos focales con jóvenes beneficiarios |
| Decisión de participación en el programa | 7. ¿Cuáles son los factores que incidieron en que los jóvenes decidieran participar del programa? ¿Se cumplieron sus expectativas con respecto a las funciones que desempeñaron y sus posibilidades de crecimiento al interior de las empresas? | Identificación de razones para participar en el programa / expectativas y cumplimiento de expectativas | Encuesta a jóvenes Entrevistas y grupos focales con jóvenes beneficiarios Entrevista a CCF Entrevista a MT, SPE |
| Resultados diferenciales | 8. ¿Se observan resultados diferenciales según sexo, grupos de edad, nivel de educación, sector de la economía, región, entre otros? | Estimación de resultados por grupos diferenciales: en empleabilidad y en nivel de ingresos | Encuesta a jóvenes PILA |
| Evaluación de resultados sobre las empresas | | | |

²⁰ Información del último semestre disponible.

| Aspecto | Pregunta orientadora | Indicadores | Fuente / método |
|--|---|--|--|
| Caracterización de las empresas participantes | 1. ¿Cuáles son las características de las empresas participantes del programa en cuanto a tamaño, actividad económica, ubicación, entre otras variables? | Características de las empresas tamaño, sector, ubicación | Encuesta a empresas beneficiarias Entrevista con empresas |
| Caracterización de vacantes | 2. ¿Cuáles son las características de las vacantes que publican las empresas en cuanto a tipo de posición, tipo de contrato, años de experiencia, educación, competencias, entre otras variables? ¿Cómo cambian estas vacantes de acuerdo con las características de las empresas tales como actividad económica, tamaño y ubicación? ¿Estas vacantes corresponden a nuevos cargos o puestos de trabajo adicionales? | Características de las vacantes / vacantes según características de las empresas / vacantes nuevas | Encuesta a empresas beneficiarias Base de datos vacantes (SPE) Entrevista a CCF Entrevista a MT, SPE |
| Evolución de las vacantes | 3. ¿Cómo han cambiado las características de las vacantes de las empresas participantes a lo largo del tiempo de implementación del programa? | Variación en las vacantes | Encuesta a empresas beneficiarias Entrevistas a empresas beneficiarias y no beneficiarias Entrevistas a CCF |
| Participación de las empresas | 4. ¿Cuáles son los factores que inciden en que las empresas decidan participar o no del programa, o decidan desvincularse parcial o totalmente luego de haber iniciado? | Determinantes para participar por parte de las empresas | Encuesta a empresas beneficiarias Entrevistas a empresas beneficiarias y no beneficiarias Entrevista a CCF Entrevista a MT, SPE |
| Percepción frente a CCF | 5. ¿Qué percepción tienen las empresas acerca de las funciones que cumplen las CCF dentro de la implementación del programa y qué recomendaciones dan para mejorar su eficacia? | Percepción de las empresas sobre las CCF y la operación del programa | Encuesta a empresas beneficiarias Entrevistas a empresas beneficiarias y no beneficiarias Entrevista a CCF Entrevista a MT, SPE |
| Influencia de la tabla salarial | 6. ¿Cómo ha influido la tabla salarial estipulada por el programa sobre las características de las vacantes que abren las empresas? | Percepción de las empresas frente a la tabla salarial – influencia sobre las vacantes | Entrevistas a empresas beneficiarias y encuesta a empresas. Se trianguló con la tabla salarial estipulada para el programa. |
| Desempeño de los trabajadores | 7. ¿Qué diferencias observan las empresas entre el desempeño de las personas contratadas con experiencia y sin experiencia? | Percepción de las empresas frente al desempeño de personas con y sin experiencia | Encuesta a empresas beneficiarias Entrevistas a empresas beneficiarias y no beneficiarias |
| Tipo de formación ofrecida | 8. ¿Qué tipos de mecanismos implementaron las empresas para contribuir a la formación profesional de los beneficiarios? | Contribución de las empresas a la formación de los jóvenes | Encuesta a empresas beneficiarias Entrevistas a empresas beneficiarias y no beneficiarias |
| Evaluación de impacto sobre los jóvenes participantes | | | |

| Aspecto | Pregunta orientadora | Indicadores | Fuente / método |
|--|--|---|--|
| Cambios en la tasa de empleabilidad e ingresos | 3 ²¹ . ¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad y los niveles de ingreso de los beneficiarios después de haber participado del programa? ¿De qué manera incide el programa sobre la probabilidad de enganche de los beneficiarios y sus niveles de ingreso? | Estimaciones de resultados sobre los jóvenes. Estimación de impactos en empleabilidad e ingresos: cuatro aproximaciones a grupos control y tratamiento | Encuesta a jóvenes beneficiarios. Entrevista a jóvenes y empresas beneficiarios. Bases de datos de MT, SPE, PILA |

Fuente: UT con base en los Términos de Referencia (DNP, 2018)

2. FUENTES Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN SECUNDARIA: BASES DE DATOS

Como se puede ver en la Tabla 3, el cruce de bases de datos ha sido fundamental para poder atender las diferentes preguntas de investigación. En la Tabla 4 se presentan los cruces realizados y los totales resultantes según los objetivos previstos. Como se puede apreciar, una vez realizados los cruces se tienen algunos registros que no coinciden entre las bases de datos. En el caso de los jóvenes, a veces, no se encuentra el registro del joven beneficiario en el SPE. En empresas, se tienen diferentes nombres pero igual NIT y, también hay registros de empresas beneficiarias según el Ministerio del Trabajo pero no se encuentran en la base del SPE. Por otra parte, los cruces con la base de PILA no son del 100%, sin embargo, esto puede suceder puesto que no todos los individuos tienen un empleo formal.

Tabla 4 - Cruces de las bases de datos de información secundaria

| Objetivo del ejercicio | Bases cruzadas | Totales que cruzan |
|---|--|--|
| Caracterización de los jóvenes | Jóvenes participantes del programa beneficiarios (contratados) y no contratados | Cruzan jóvenes que: Participaron: 131.123: Contratados que cruzan con SPE: 50.076 (92,65% del total de contratados fuente ME) No contratados: 81.047 |
| | Para jóvenes que no participaron en el programa | No participantes: 1'809.466 |
| Caracterización de las empresas participantes | Empresas del Ministerio de Trabajo (MT). Periodo: junio 2015 a diciembre 2018 | 9.815 empresas |
| Caracterización de las vacantes | Vacantes del SPE totales y para el programa Periodo: 2016 a 2019. | De 4'509.991 vacantes en total, 25.058 vacantes únicas para el programa. Corresponden a 55.837 cargos. Estas son de 8.530 empresas (87%). No se puede caracterizar las vacantes por tipo de empresa porque el cruce con la base de datos de empresas solo permite identificar 3.728 empresas (14,83%). |
| Estudio de brechas entre perfiles y vacantes de jóvenes participantes | Cruce entre Oferentes (SPE) – jóvenes participantes (MT). Vacantes (SPE) | Del total de participantes, tienen información sobre perfiles 130.811 jóvenes. Se unen textos de vacantes y perfiles para comparar similitudes y diferencias. |

²¹ Se mantuvo la numeración de los términos de referencia.

| Objetivo del ejercicio | | Bases cruzadas | Totales que cruzan | |
|---|---|---|--|---|
| Caracterización de los jóvenes contratados según las empresas que los contrataron | | Jóvenes y empresas beneficiarios (MT) | Cruzan 48.907 jóvenes beneficiarios (90,49%). | |
| Evaluación de resultados en jóvenes beneficiarios | Modelo de empleabilidad e ingresos | Se hizo un cruce entre la encuesta de jóvenes y la base de beneficiarios de MT para la variable de nivel educativo anterior. Para empleabilidad y nivel de ingresos se hizo cruce entre la encuesta a jóvenes beneficiarios y PILA. | Cruza toda la muestra Se buscó la cédula de los jóvenes beneficiarios incluidos en la muestra de la encuesta en PILA, se encontró el 61,9%. | |
| Evaluación de impacto en jóvenes | 26.974 jóvenes contratados cumplen con requisitos de: a) terminaron la vinculación al programa hasta diciembre de 2017, b) el mes en el que fueron contratados según la base de datos de jóvenes beneficiarios (MT) coincide con un registro en PILA. | | | |
| | | | # tratamiento y control | # después de emparejar |
| | Modelo 1. Tratamiento: contratados 12 meses Control: Contratados 6 meses | PILA – Oferentes (SPE) – Jóvenes beneficiarios (MT) | Tratamiento: 14.808 Control: 12.166 | Tratamiento: 4.166 Control: 4.500 |
| | Modelo 2. Tratamiento: Contratados y Control: no contratados | | Tratamiento: 26.917 Control: 75.081 | Tratamiento: 9.149 Control: 16.749 |
| | Modelo 3. Tratamiento: Contratados y Control: no participantes | | Tratamiento: 26.917 Control: 1'310.405 | Tratamiento: 19.976 Control: 190.370 |
| Modelo 4. Tratamiento: No contratados y Control: no participantes | PILA – Oferentes (SPE) | Tratamiento: 67.613 Control: 1'112.984 | Tratamiento: 46.709 Control: 285.516 | |

Fuente: UT con base en los Términos de Referencia (DNP, 2018)

3. RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA CUANTITATIVA

La información primaria cuantitativa la aportan dos encuestas: la encuesta a jóvenes beneficiarios y la encuesta a empresas beneficiarias realizadas por la UT. (Ver Anexo 2 con el Informe final del trabajo de campo).

3.1. La encuesta a jóvenes beneficiarios

Se realizaron encuestas a jóvenes beneficiarios del programa (inscritos y contratados) del 14 de mayo al 18 de junio de 2019, logrando encuestar 760 jóvenes en 23 municipios del país. Para tal efecto: se diseñaron los instrumentos de recolección, se diseñó una estrategia muestral probabilística²², se realizó una prueba piloto²³, se ajustaron los instrumentos, se capacitó al equipo de supervisores y encuestadores²⁴, se realizó la selección del personal de campo y se realizó la gestión previa a salir a campo²⁵.

²² Los aspectos relacionados con la implementación se encuentran en "PRODUCTO 3 – INFORME FINAL DE TRABAJO DE CAMPO Y PRIMERA ENTREGA DE LA DOCUMENTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA EVALUACIÓN".

²³ La prueba piloto se realizó del 11 al 15 de febrero de 2019.

²⁴ Se capacitaron 19 supervisores y encuestadores el 9 y 10 de mayo de 2019. Se contrataron 16 tras el proceso de evaluación y selección.

²⁵ Implica la actualización de los datos de contacto.

Con relación a la muestra, la población objeto de estudio se conformó con 14.127 jóvenes inscritos entre los 18 y 28 años y contratados en el último trimestre de los años 2015, 2016 y 2017. Para su estudio, se implementó un diseño probabilístico estratificado²⁶ (agrupación de municipios en función de la cantidad de jóvenes beneficiarios) y bietápico, de municipios (Unidades Primarias de Muestreo - UPM's y selección con base en el método $\pi.P.T$) y jóvenes beneficiarios (Unidades Finales de Muestreo - UFM's y selección con base en el método Sistemático). Al respecto, se utilizaron los algoritmos Sunter (municipios) y Sistemático (jóvenes beneficiarios).

De otra parte, el tamaño de muestra de jóvenes beneficiarios encuestados (muestra efectiva de 760 jóvenes para el universo de estudio 14.127) permite anticipar coeficientes de variación o márgenes de error aproximadamente del 5% en el nivel nacional, considerando como parámetro, proporciones alrededor del 50%.

Es importante mencionar que los problemas relacionados con la información incompleta o desactualizada de localización (dirección) y/o contacto (teléfono), principales causas de no respuesta implicaron incrementar la muestra hasta un 54% (1.653) para garantizar el tamaño comprometido para realizar la evaluación (760). Lo anterior, además implicó aplicar la técnica de ajuste de no respuesta propuesta por Bautista (1998) así como realizar la calibración de los factores de expansión de acuerdo con las variables grupo etario y nivel de formación²⁷, con el objetivo de garantizar inferencia válida a la población objetivo de la evaluación (14.127 jóvenes beneficiarios).

3.2. La encuesta a empresas beneficiarias

Se realizaron encuestas on-line a empresas beneficiarias del programa del 22 de abril al 17 de junio de 2019. Del universo de 8.748 empresas con datos de identificación y contacto online válidos, se seleccionó una muestra de 732 y se encuestaron 406 empresas (55,4%). Se diseñaron los instrumentos de recolección, se diseñó una estrategia muestral probabilística²⁸, se realizó una prueba piloto²⁹, se ajustaron los instrumentos, se capacitó al equipo de personas que darían el soporte telefónico y el seguimiento para el diligenciamiento de las encuestas, y se realizó la gestión previa a salir a campo. Finalmente, las 406 empresas encuestadas representan una cobertura geográfica de 81 municipios.

Con respecto al tamaño alcanzado (406 encuestas), su distribución relativa por estrato de muestreo es similar a la esperada según lo planteado en el informe metodológico. Ahora, en el estrato de inclusión forzosa (con 93 empresas) la cobertura alcanzada después de realizar un censo fue del 39.78% (37 empresas). Específicamente, se evidencia que en los estratos de selección probabilística se obtuvo una mayor tasa de respuesta, con porcentajes superiores al 54%.

²⁶ ANEXO 2B2– MUESTRAS COMPONENTE CUANTITATIVO, Informe metodológico (producto 1).

²⁷ Variables registradas en el marco muestral.

²⁸ Los aspectos relacionados con la implementación se encuentran en "PRODUCTO 3 – INFORME FINAL DE TRABAJO DE CAMPO Y PRIMERA ENTREGA DE LA DOCUMENTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA EVALUACIÓN".

²⁹ La prueba piloto se realizó del 11 al 15 de febrero de 2019.

De otra parte, la muestra alcanzada de 406 empresas permite anticipar coeficientes de variación o márgenes de error aproximadamente del 5% en el nivel del total de empresas y para estimaciones de proporciones de alrededor del 50%.

4. RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN PRIMARIA CUALITATIVA

Se decidió un diseño cualitativo que permitiera profundizar a través de entrevistas semiestructuradas con los jóvenes y funcionarios de las entidades involucradas, entrevistas grupales con las empresas en donde se complementara la información de recursos humanos con la de los supervisores de los oficios desempeñados y tutores, y grupos focales con jóvenes con una discusión colectiva elaborando ideas grupales a partir de sus experiencias y percepciones. Para su alistamiento se diseñó la muestra, los instrumentos de recolección, se capacitó a los profesionales cualitativos, se llevó a cabo una prueba piloto del 11 al 15 de febrero de 2019³⁰, se ajustaron los instrumentos y algunos métodos de convocatorias de los jóvenes³¹, y se realizaron los procesos de convocatoria a los grupos focales y de agendamiento de entrevistas.

“El diseño de la muestra cualitativa no sigue los mismos procedimientos y criterios de las muestras cuantitativas, no se espera generar representatividad del universo, por tanto, no es probabilística. En cambio, la muestra cualitativa tiene como meta generar información densa y pertinente para los objetivos de la investigación” (UT , 2019). En esta medida, se procuró contar con las voces de jóvenes participantes, contratados (que terminaron el periodo del convenio y que renunciaron) y no contratados, empresas que fueron beneficiadas y empresas que no participaron, los funcionarios del Ministerio del Trabajo y del SPE, y las tres principales CCF.

La recolección se realizó del 15 de marzo al 5 de junio de 2019. Se realizaron todos los ejercicios cualitativos esperados: 36 entrevistas semiestructuradas y 9 grupos focales, para un total de 45 ejercicios, en Bogotá, Medellín y Cali³². En total, participaron en los ejercicios cualitativos 150 personas (ver Tabla 5).

Tabla 5 - Instrumentos aplicados, actores, y participación del equipo principal

| Tipo de instrumento | Actor/actores | Número de instrumentos aplicados | Número de personas | Lugares del ejercicio |
|--------------------------------|---|----------------------------------|---|-------------------------|
| Grupos Focales | Jóvenes que finalizaron el convenio, que renunciaron y jóvenes inscritos no contratados | 9 | Finalizaron convenio: 26 Renunciaron: 37 No contratados: 37 | Bogotá, Cali y Medellín |
| Entrevistas semi estructuradas | Jóvenes contratados actualmente | 16 | 16 | Bogotá, Cali y Medellín |
| | Funcionarios cajas de compensación familiar | 3 | 3 | Bogotá, Cali y Medellín |
| | Funcionarios entidades del gobierno nacional que implementan el Programa | 2 | 2 | Bogotá |
| | Funcionarios de empresas participantes encargados del Programa y tutores | 12 | 24 | Bogotá, Cali y Medellín |

³⁰ Como se documentó en el informe final del trabajo de campo

³¹ Por ejemplo se decidió otorgar un incentivo económico de \$20.000 pesos a la asistencia y convocar en las CCF.

³² Estas fueron las tres ciudades con más participantes.

| Tipo de instrumento | Actor/actores | Número de instrumentos aplicados | Número de personas | Lugares del ejercicio |
|---------------------|---|----------------------------------|--------------------|-------------------------|
| | Funcionarios de empresas que postularon vacantes para el Programa y no contrataron a ningún joven | 3 | 5 | Bogotá, Cali y Medellín |
| | Total | 45 | 150 | |

Fuente: UT Econometría – SEI - Quantil

Un aspecto importante por evaluar fue si los grupos focales en donde se daba interseccionalidad entre etnia, sexo, o jefatura de hogar, generaban resultados diferenciales. Estos temas se trataron en las entrevistas y también se trabajaron a partir de las bases de datos (Mintrabajo – SPE – PILA) utilizando las variables disponibles para hacerlo. En el análisis presentado más adelante se puede visualizar qué sucedió con estos grupos.

5. METODOLOGÍA PARA EL ANÁLISIS DE TEXTO

La información disponible no estructurada de los textos de los perfiles de los jóvenes y las descripciones de las vacantes publicadas por las empresas son la fuente de análisis de las brechas (ver Figura 3). El perfil de un joven hace referencia al texto que este escribió de manera libre para describir su perfil laboral. “Esta información fue analizada mediante un modelo de tópicos llamado *Asignación Latente de Dirichlet (LDA)*, es decir, un modelo no supervisado de Procesamiento del Lenguaje Natural. Los modelos no supervisados aprenden del comportamiento y la distribución de los datos sin necesidad de una variable objetivo de predicción. La metodología utilizada supone la existencia de temas de conversación comunes en los textos y permite explicar un conjunto de observaciones por conjuntos no observados que explican por qué algunas partes de los documentos son similares. Es decir, para el caso explícito de los jóvenes y las vacantes, lo que se busca es determinar si existen o no temas de común interés entre el perfil redactado por el joven postulado y la descripción de las vacantes.

Este modelo representa cada texto como una distribución sobre un conjunto de un número predefinido de tópicos latentes. Se estimó este modelo con 29 tópicos, basando este número en la encuesta STEP del Banco Mundial realizada en Colombia (World Bank, 2012). Los realizadores de esta encuesta encontraron que los colombianos tenían habilidades que clasificaron en 29 categorías de las 34 con las que cuenta la clasificación O*NET³³. Los textos fueron preprocesados y tras un estudio de estos, entre otras cosas, se decidió eliminar ciertas palabras, e.g. “am”, “salario”, “funciones”. Estas palabras se eliminaron para reducir la diferencia inherente entre los textos de los perfiles de los jóvenes y los textos de las descripciones de las vacantes, debida al propósito de cada uno de ellos.

³³ Las categorías son: Aprendizaje Activo, Escucha activa, Pensamiento Crítico, Estrategias de Aprendizaje, Matemáticas, Monitoreo, Comprensión de lectura, Ciencia, Expresión oral, Escribir, Coordinación, Dar Instrucción, Negociación, Persuasión, Orientación al Servicio, Percepción Social, Solución de Problemas Complejos, Mantenimiento de Equipos, Instalación, Operaciones y Control, Operaciones de Monitoreo, Análisis de Operaciones, Programación, Control de Calidad, Reparación, Diseño de Tecnología, Acercamiento a Situaciones Adversas, Juicio de Toma de Decisiones.

Para identificar las brechas, se realizaron pruebas de hipótesis de diferencias de medias para cada uno de los tópicos entre las distribuciones promedio de los perfiles de los jóvenes y las descripciones de las vacantes. Una diferencia positiva para algún tópico muestra que éste es tratado con mayor frecuencia en los perfiles de los jóvenes que en la descripción de las vacantes. A su vez, una diferencia negativa supone una mayor importancia en las descripciones de las vacantes. Por otra parte, tópicos con una diferencia cercana a 0 se pueden interpretar como la ausencia de una brecha entre los perfiles de los jóvenes y los perfiles requeridos por las empresas, además de una congruencia de lenguaje en las habilidades específicas para las vacantes en este tipo de actividades. Los tópicos con mayor diferencia negativa reflejan brechas a favor de la demanda” (UT, 2019b).

6. MODELOS DE LA EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados esperados por la implementación del programa sobre los jóvenes beneficiarios y sobre las empresas se presentaron en la Figura 2 sobre la cadena de valor del mismo.

6.1. Resultados sobre los jóvenes beneficiarios

Sobre los jóvenes se esperaba que se presentaran resultados en:

- Empleabilidad- número de meses con enganche formal durante el siguiente año terminado el programa (efecto job-ladder). La fuente de esta variable es la PILA.
- Nivel de ingreso - para el siguiente año terminado el programa. La fuente de esta variable es la encuesta realizada por la UT a los jóvenes.
- Continuidad en el proceso de formación profesional (learning-by-doing). La fuente de esta variable es la encuesta realizada por la UT a los jóvenes.
- Percepción de mejora en competencias laborales. La fuente de esta variable es la encuesta realizada por la UT a los jóvenes.

Las hipótesis que se tenían eran las siguientes:

- El haber sido beneficiario del programa incidirá positivamente en la empleabilidad / en el nivel de ingresos / en la continuidad del proceso de formación profesional / y en la percepción de calidad de vida de los jóvenes beneficiarios.
- Los resultados serán sensibles a la intensidad del tratamiento, entendiéndola como los meses que estuvo contratado como beneficiario del programa.
- Algunas variables de caracterización de los jóvenes posiblemente incidan en los resultados como: sexo / edad / nivel educativo (antes) / jefatura del hogar / condición de víctima / condición de discapacidad / sector de la economía / región en la que viven.
 - Las mujeres, que tienen mayores niveles de desempleo e inactividad, presentarían mayores resultados que los hombres.
 - A medida que la persona es mayor, posiblemente tenga más expectativas de ingresos y sus resultados sean menores que las personas menores.
 - En la medida que la persona tiene mayor nivel educativo al momento de vincularse al programa, tendrá mayores posibilidades de resultados en la medida que puede demostrar sus competencias.

- Ser jefe de hogar puede limitarle los resultados por tener limitaciones de horario, cuidado de los hijos, mayor aversión al riesgo.
- Ser víctima del conflicto armado puede limitarle los resultados al tener mayor aversión al riesgo y duelos inconclusos (Moya, Andres, 2019).
- Tener una condición de discapacidad puede limitar los resultados.
- Vivir en regiones con menor desarrollo relativo posiblemente genera menores oportunidades de empleabilidad a los jóvenes.
- Sectores como comercio o construcción posiblemente demanden más jóvenes sin experiencia que sectores como servicios financieros.

Las ecuaciones utilizadas fueron:

Para la variable de empleabilidad se utilizó la siguiente regresión logística:

$$\ln \left(\frac{p}{1-p} \right) Empleado_i = \text{Constante} + \beta \text{Caracterización}_i + \gamma \text{meses durante 40 MPE}_i + \alpha_{geo,i} + \theta \text{Capacitaciones}_i + \mu \text{Habilidades}_i + \varepsilon_i$$

En donde p es igual a la unidad si el joven tuvo más de doce meses de empleabilidad posterior al programa y cero de lo contrario.

La matriz Caracterización_i contiene variables como el sexo del joven, su estado civil, su edad, su nivel educativo, estratificación socioeconómica y su experiencia laboral previa. Por otra parte, $\text{meses durante 40 MPE}_i$ captura la intensidad de tratamiento que tuvo el joven medida por su duración en la empresa, $\alpha_{geo,i}$ refleja los posibles efectos municipales que puedan existir en el mercado laboral, Capacitaciones_i contiene variables indicadores de que tipo de capacitación recibió el joven por parte de las cajas de compensación, finalmente, entran variables de habilidades percibidas por el joven sobre sí mismo que podrían tener un efecto en su empleabilidad.

Para la variable de ingresos laborales, se utiliza la siguiente ecuación donde la variable ingreso está en logaritmos siguiendo los estándares la literatura de mercado laboral:

$$\ln (\text{Ingresos laborales actuales}_i) = \beta \text{Caracterización}_i + \gamma \text{meses durante 40 MPE}_i + \alpha_{geo,i} + \theta \text{Capacitaciones}_i + \mu \text{Habilidades}_i + \varepsilon_i$$

La unidad de observación es la de los jóvenes beneficiarios o contratados utilizando la información de la encuesta a éstos, realizada de mayo a junio de 2019. El nivel al cual se agruparon los errores estándar fue municipal, para así tener en cuenta las distintas dinámicas del mercado laboral a nivel municipal, que puede generar autocorrelación o heterocedasticidad.

Se utilizaron tres fuentes de información: La primera fue la encuesta a jóvenes beneficiarios aplicada por la UT, la segunda la base de datos de Oferentes del SPE para poder obtener la variable de nivel educativo antes de ingresar al programa, y la tercera la PILA para poder contar con la variable de empleabilidad.

Por otra parte, para explicar que sucedió con la continuidad de la formación profesional se planteó un modelo probit que tiene la siguiente estructura funcional.

$$\Pr(\text{Estudiar actualmente} = 1|x) = \Phi(\mathbf{X}\boldsymbol{\beta})$$

En donde la matriz X contiene variables de caracterización como sexo del joven, su estado civil, su edad, su nivel educativo al momento de ingresar al programa, estratificación socioeconómica, su experiencia laboral previa y si tiene o no tiene hijos. Por otra parte, también tiene en cuenta efectos regionales. De particular interés, es si las empresas dieron apoyo a los jóvenes para permitir su continuidad que formaron parte del diseño del programa. También se incluyeron indicadores de qué tipo de capacitación recibió el joven por parte de las cajas de compensación.

Finalmente, uno de los resultados esperados del programa era que los jóvenes mejoraran sus capacidades. Para evaluar este resultado se preguntó mediante el uso de una escala Likert a los jóvenes si percibieron mejoras en sus capacidades laborales. Si bien la variable es una escala Likert, como se verá en los resultados, su distribución no permite la construcción de un modelo multinomial. De esta manera, se propone un modelo logit con la siguiente estructura.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \mathbf{X}\boldsymbol{\beta}$$

En esta regresión, la variable dependiente es si el joven percibió que mejoró sus capacidades. Esta percepción es una función de X la cual contiene variables de caracterización y región como en los modelos anteriores, de igual manera se incluyeron variables sobre las capacitaciones. También se incluyeron variables como si la empresa dio capacitaciones distintas a las de las cajas de compensación, si le dieron tiempo para estudiar, etc.

Para estos últimos dos modelos no lineales, se utilizó información solamente de la encuesta y de la base de jóvenes beneficiarios del MT. Para estos dos últimos modelos, no se hizo agrupación de los errores estándar puesto que Stata no permite hacer este tipo de modelos con errores estándar agrupados junto con el comando svy o con ponderaciones.

Para los modelos de regresión lineal presentados anteriormente se chequearán los supuestos de multicolinealidad, correcta especificación, homocedasticidad y normalidad de los errores. Para los modelos no lineales, se chequearon medidas de bondad de ajuste y el supuesto de correcta especificación y multicolinealidad. Dado que los modelos de regresión logística no hacen supuestos sobre la distribución de los errores, no se hacen pruebas sobre los mismos.

6.2. Resultados sobre las empresas

En el caso de las empresas, se esperaba que el programa incidiera en mejorar el proceso de determinación de vacantes por parte de la empresa - efecto selección, y la percepción de los empresarios con relación a la contratación de persona jóvenes de niveles educativos de bachillerato y más, sin experiencia.

Las hipótesis que se tenían eran las siguientes:

- En la medida que tiene mayor exposición a trabajar con los jóvenes mejorará el proceso de determinación de vacantes para este grupo poblacional.
- En la medida que la experiencia de trabajo con los jóvenes (calificación del desempeño de los jóvenes) sea mejor, asimismo se tendrá un mayor conocimiento de sus potencialidades y productividad.
- En la medida que la asesoría y acompañamiento de la CCF a la empresa sea más fuerte, se tendrán mejores procesos de determinación de vacantes.

Las ecuaciones utilizadas fueron:

Puntaje de percepción de jóvenes_i

$$\begin{aligned}
 &= \beta \text{Características emp}_i + \theta \text{Tasa de jóvenes contratados}_i \\
 &+ \psi \text{Tasa de jóvenes que siguen en la empresa}_i + \lambda \text{Calificación de los jóvenes}_i \\
 &+ \pi \text{Percepción cajas de compensación}_i
 \end{aligned}$$

En donde el *Puntaje de percepción de jóvenes_i* es una variable que suma varias escalas Likert sobre la percepción que tiene las empresas de los jóvenes. Como variables explicativas se tienen: *Características emp_i* contiene variables como el tamaño de la empresa y su región geográfica, *Tasa de jóvenes contratados_i* es la razón entre los jóvenes contratados y los jóvenes remitidos por las cajas de compensación, *Tasa de jóvenes que siguen en la empresa_i* es la tasa de jóvenes contratados bajo el programa y que siguen en la empresa hoy en día.

Para la variable de mejora en la determinación de las vacantes para jóvenes, se estimó un modelo logit el cual tiene la siguiente estructura.

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = X\beta$$

Y donde X contiene variables similares a las del modelo de percepción de los jóvenes.

La unidad de observación es la de las empresas beneficiarias utilizando la información de la encuesta a éstas, realizada de mayo a junio de 2019. El nivel al cual se agruparon los errores estándar fue a nivel municipal para el modelo de regresión lineal del puntaje de percepción y para el modelo probit no se agruparon los errores.




Los supuestos que se evaluaron para el modelo de regresión lineal fueron: multicolinealidad, correcta especificación, homocedasticidad y normalidad de los errores. Para el modelo logit, se chequeo la bondad de ajuste, multicolinealidad y el supuesto de correcta especificación.

7. MODELOS DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO SOBRE LOS JÓVENES

Con el propósito de estimar la contribución del programa a la empleabilidad y el ingreso de los jóvenes, así como sobre su percepción de calidad de vida, posterior a su vinculación, se realizó una evaluación de impacto.

Se implementó una metodología cuasiexperimental con “emparejamiento exacto en las siguientes variables:

- Departamento de residencia
- Género
- Edad al momento de registro en el SPE
- Sí pertenece o no a una etnia

| | | | | | | |
|---|---|--|--|-----------|----|------|
|    | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS | | | 08 | 11 | 2019 |
| | PRODUCTO 4 – INFORME DE RESULTADOS | | | VERSIÓN 3 | | |

- Sí fue víctima de la violencia
- Año en el que se registró en el SPE
- Nivel educativo al momento de registrarse en el SPE
- Nivel de aspiración salarial al momento de registrarse en el SPE
- Tipo de experiencia laboral al momento de registrarse en el SPE
- Si la persona posee o no capacitaciones
- Área de conocimiento (en caso de tener educación técnica, tecnológica o profesional)

La razón por la cual se utilizó un emparejamiento exacto y no otras metodologías de emparejamiento como *Propensity Score Matching* o *Genetic Matching*, se debe al hecho de que esta metodología es superior a las demás para este estudio. Por un lado, la evidencia sugerida por experimentos de Monte-Carlo realizados por Iacus, King y Porro (2012) y Qin (2011) muestra que las estimaciones resultantes de metodologías de emparejamiento exacto tienen menores sesgos que las resultantes de metodologías de *Genetic Matching*, de forma similar sucede con las metodologías de *Propensity Score Matching*, en donde, las metodologías de emparejamiento exacto también producen estimadores con menores sesgos. Además, por construcción, los emparejamientos exactos generan muestras con mayor balanceo multivariado.

Si bien, los autores de los anteriores estudios muestran que los emparejamientos exactos suelen generar muestras más pequeñas que podrían comprometer la precisión de los estimadores obtenidos, es decir, existe un dilema varianza-sesgo que podría llevar a preferir los otros métodos sobre los emparejamientos exactos. En el caso de la presente evaluación, el tamaño de las muestras iniciales es lo suficientemente grande como para limitar estas críticas. De hecho, la muestra emparejada más pequeña tiene 8.666 individuos que no se considera una muestra pequeña. Bajo esta perspectiva, se está escogiendo una metodología con una validez interna superior a las de otras metodologías de emparejamiento y además con estimadores precisos gracias a los tamaños de las muestras utilizadas” (UT, 2019b). Es importante anotar que si bien la metodología escogida tiene una validez interna superior a la de las otras metodologías, su validez externa no es tan amplia. En particular, todas las metodologías de emparejamiento llegan a un estimador válido para el soporte común. Si entre los dos grupos hay desbalances importantes, el soporte común no mantendría la estructura original de los grupos tratamiento y control haciendo que los estimadores sean locales y no generales. Es decir, los resultados aquí obtenidos no son generalizables a la población joven.

Para esta evaluación de impacto se utilizó información secundaria proveniente de las bases de datos del SPE, del MT y la PILA.

Se construyeron cuatro escenarios:

- El primero, entre jóvenes contratados solo por un ciclo (hasta 6 meses) y jóvenes contratados por más de un ciclo (más de 6 meses), lo que ofrece resultados de intensidad del tratamiento.
- El segundo, entre jóvenes contratados y jóvenes no contratados.
- El tercero, entre jóvenes contratados y jóvenes no participantes.

- El cuarto, entre jóvenes no contratados y jóvenes no participantes, con el fin de detectar algún impacto de las capacitaciones en competencias blandas que ofreció la CCF a los jóvenes participantes del programa.

A continuación, se encuentra el número de personas en cada grupo tratamiento y control para cada escenario (ver Tabla 6); entre paréntesis, se encuentran los que fueron efectivamente emparejados y su porcentaje en relación con la muestra original.

Tabla 6 - Grupos tratamiento y control según escenarios

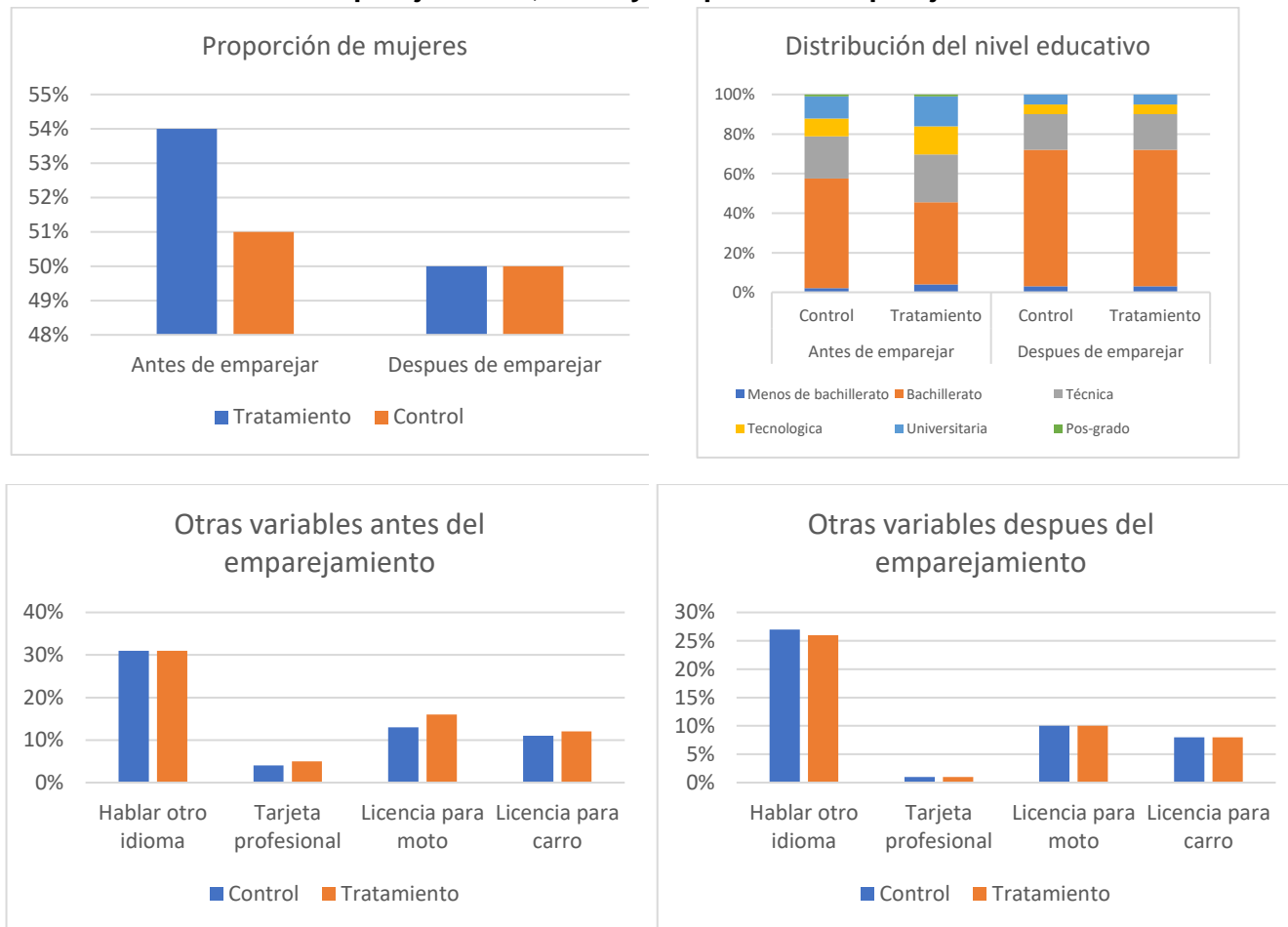
| Escenario | Grupo control | Grupo tratamiento |
|--------------------|--|---|
| Escenario 1 | Contratados solo por un ciclo (hasta 6 meses) 12.166 (4.500, 36.9%) | Contratados por más de un ciclo (Más de 6 hasta 12 meses): 14.808 (4.166 28.1%) |
| Escenario 2 | Participantes no contratados 75.081 (16.749, 22,31%) | Participantes contratados: 26.917 (9.149, 33,98%) |
| Escenario 3 | No Participantes: 1'310.405 (190.370, 14,5%) | Participantes contratados: 26,917 (19.976, 74,2%) |
| Escenario 4 | No Participantes 1'112.984 (285.516, 25,7%) | Participantes no contratados 67,613 (46.709, 69,08%) |

Fuente: UT con información de la base de hojas de vidas del SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA del Ministerio de Salud

7.1. Escenario 1. Jóvenes contratados de un ciclo y de más de un ciclo.

En la Figura 5 se muestran las distribuciones de la variable de sexo y nivel educativo entre los grupos tratamiento y control antes y después del emparejamiento en el Escenario 1. Se puede notar como hay un nivel importante de desbalance antes del emparejamiento para luego desaparecer después del emparejamiento. En el Anexo 2 de este informe correspondiente al Informe final del trabajo de campo, se presentan en su anexo #14B, las diferencias de medias de las distintas variables utilizadas en el emparejamiento antes y después del mismo, además, también se presentan las diferencias de media de otras variables que no se utilizaron en el emparejamiento, tales como: hablan otro idioma, tiene tarjeta profesional, tienen licencia de conducción de moto y licencia de conducción de carro. En términos generales, se puede afirmar que no hay desbalances luego del emparejamiento puesto que no hay diferencias en las distribuciones de las variables de sexo y nivel educativo. Además, en las variables que no formaron parte de los criterios de emparejamiento, las diferencias se redujeron luego de emparejar.

Figura 5 - Escenario 1: Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento

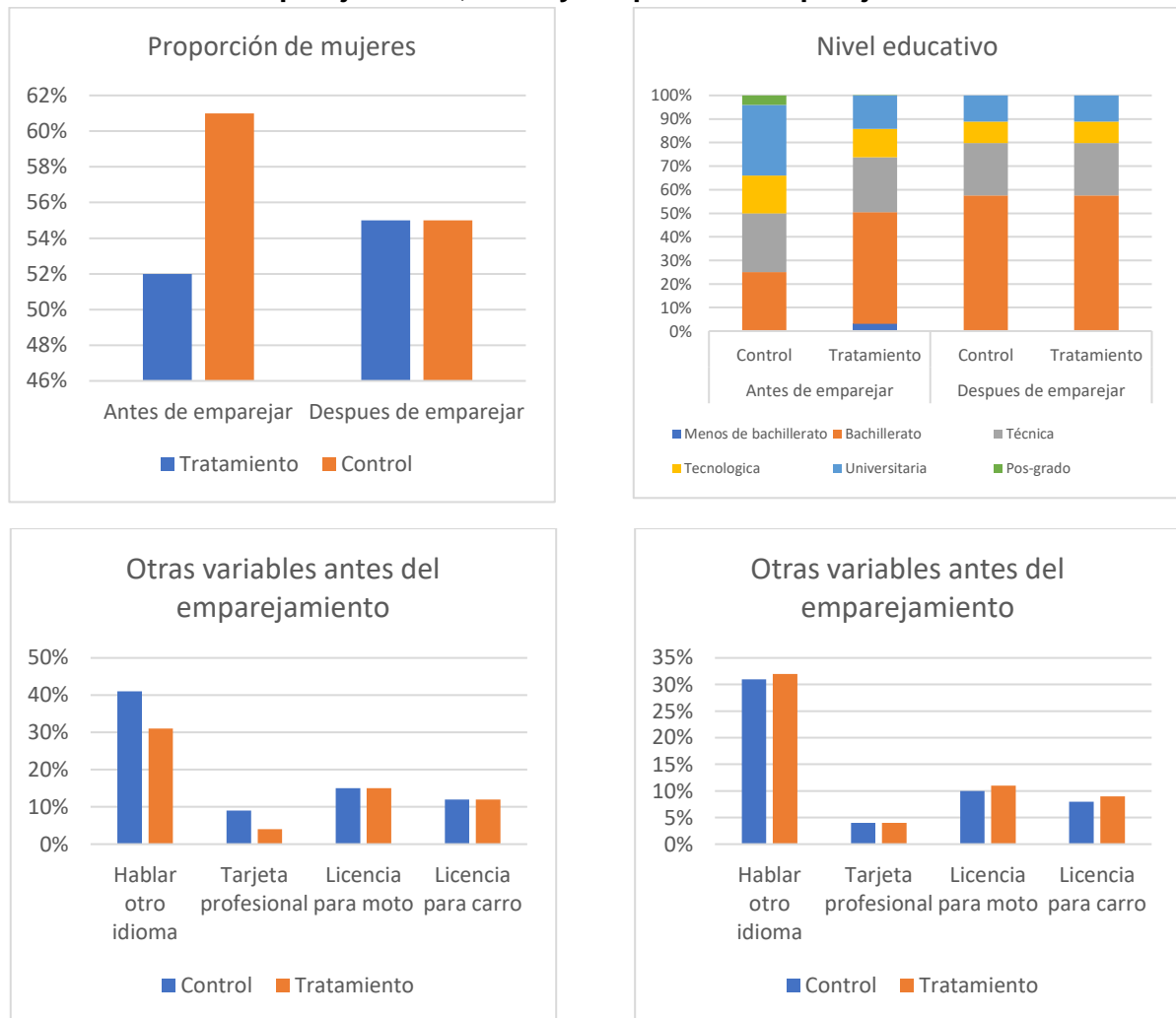


Fuente: UT con información de la base de hojas de vidas del SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA del ministerio de Salud

7.2. Escenario 2. Jóvenes contratados y no contratados (todos participantes)

En la Figura 6, se encuentran las distribuciones de las variables sexo y nivel educativo antes y después de emparejar para los grupos de tratamiento y control. Como se puede ver, luego de emparejar, no se encuentran diferencias significativas entre los grupos tratamiento y control luego de emparejar (ver Anexo 2 - anexo 14B). Además, en las variables que no formaron parte de los criterios de emparejamiento, las diferencias se redujeron luego de emparejar.

Figura 6 - Escenario 2: Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento



Fuente: UT con información de la base de hojas de vidas del SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA del ministerio de Salud

7.3. Escenario 3. Jóvenes contratados y no participantes

En la Figura 7 se presenta la distribución de sexo y nivel educativo antes y después de emparejar y se puede observar cómo las distribuciones no presentan diferencias importantes después del emparejamiento. De igual forma sucede con las otras variables utilizadas en el emparejamiento (ver Anexo 2- anexo 14B). Además, en las variables que no formaron parte de los criterios de emparejamiento, las diferencias se redujeron luego de emparejar.

Figura 7 - Escenario 3: Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento

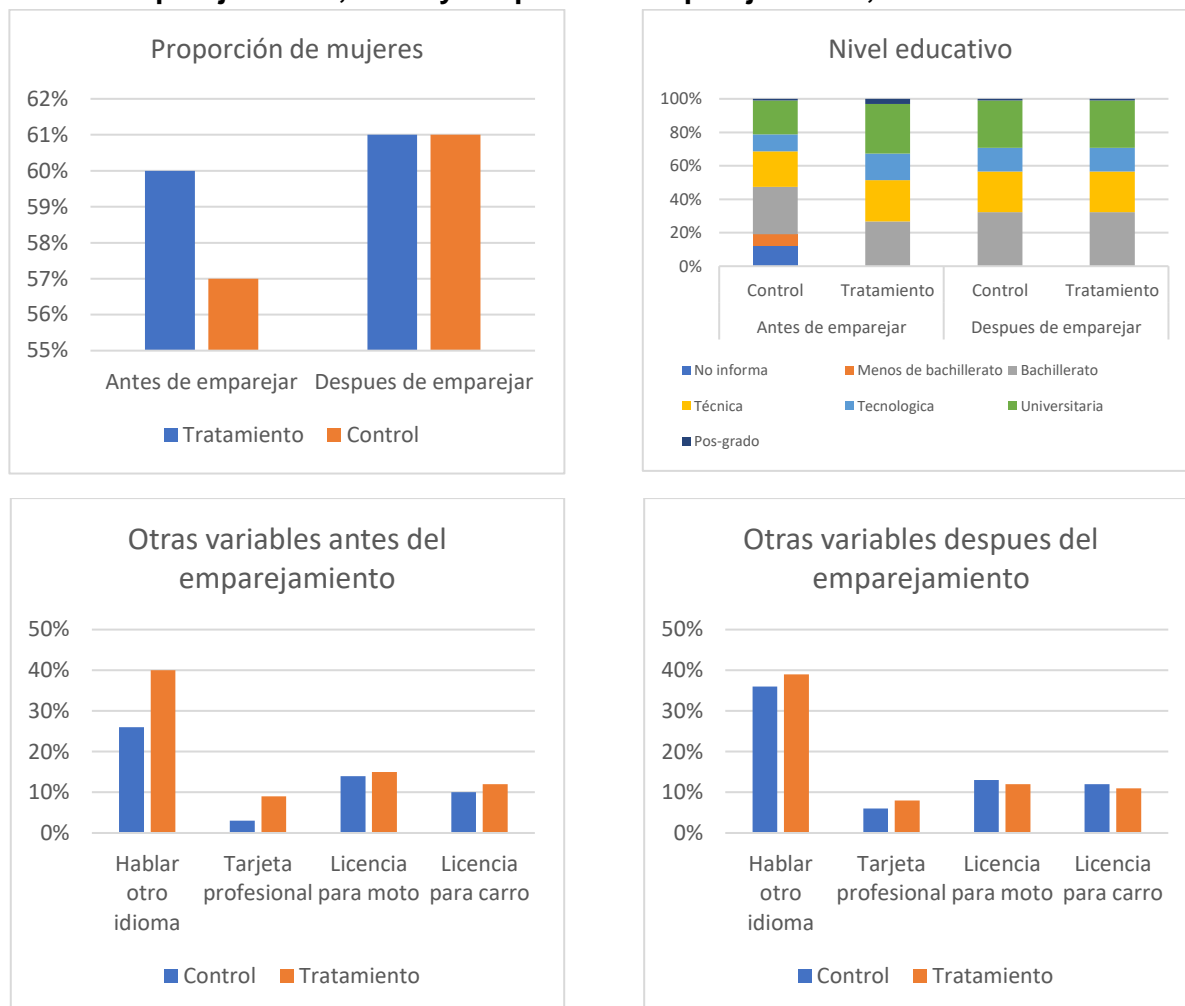


Fuente: UT con información de la base de hojas de vidas del SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA del ministerio de Salud

7.4. Escenario 4. Jóvenes no contratados y no participantes

La distribución antes y después del emparejamiento de las covariables de sexo y nivel educativo se muestra en la Figura 8 y como se puede observar, luego del emparejamiento, se logra balancear la muestra (ver Anexo 2 - anexo 14B). Además, en las variables que no formaron parte de los criterios de emparejamiento, las diferencias se redujeron luego de emparejar.

Figura 8 - Distribución de mujeres, nivel educativo y otras variables no utilizadas en el emparejamiento, antes y después del emparejamiento, Escenario 4



Fuente: UT con información de la base de hojas de vidas del SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA del ministerio de Salud

Sobre estos cuatro escenarios se realizaron una serie de modelos adicionales con el fin de identificar los efectos heterogéneos que pudieran existir entre³⁴:

- Hombres - mujeres
- Jóvenes bachilleres – técnicos – tecnólogos – universitarios

Los supuestos principales de las metodologías de emparejamiento son independencia condicional y la existencia de un soporte común. El primer supuesto nos indica que la selección en el programa se basa en características observables, mientras que el segundo nos indica que la probabilidad de participación de individuos con el mismo vector de variables X esta entre cero y uno.

Respecto al segundo supuesto, la existencia de individuos idénticos en ambos grupos tratamiento y control indicaría que hay un soporte común, razón por la cual este supuesto

³⁴ La calidad de la información disponible en las bases de datos obligó a utilizar solamente la variable de sexo y nivel educativo para analizar los efectos heterogéneos.

puede comprobarse empíricamente y en esta aplicación existe dicho soporte común. Por otra parte, el supuesto de independencia condicional no se puede probar de una manera formal, no obstante, la metodología de emparejamiento aquí planteada reduce los potenciales sesgos puesto que se garantiza que las distribuciones entre ambos grupos en las variables observables sean idénticas (tal como se mostró en las gráficas de sexo y nivel educativo en los cuatro escenarios), lo que permitiría pensar que las diferencias en las variables no observables no son relevantes.

8. LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación realizada tiene las siguientes limitaciones:

- El análisis realizado no permite inferir si los mismos resultados se hubieran podido conseguir con programas alternativos o si el programa resultó ser también costo efectivo o socialmente rentable o si procuró generar empleos adicionales a los ya existentes a nivel nacional.
- En la medida que la empleabilidad se mide a través de los meses cotizados en PILA una vez terminado el programa, no se puede dar razón de trabajos que se hayan realizado sin cotizar a alguno de los componentes de la seguridad social.
- La variable de ingresos que fue aprobada compartir por parte de PILA fue en rangos, por lo tanto dentro de un rango no puede identificar la variabilidad.
- Las variables incluidas en las bases de datos utilizadas y su completitud limita las posibilidades de la información.
- Es importante notar que la metodología de evaluación de impacto, en este caso una metodología de emparejamiento exacta logra identificar efectos promedios locales, es decir, identifica el efecto de la intervención en los individuos que fueron emparejados y no resulta informativa sobre aquellos individuos que no formaron parte del soporte común. En otras palabras, los resultados de la evaluación de impacto no son generalizables a la población joven colombiana. Hay que tener en cuenta que si bien esto es una limitación sobre la generalización de sus resultados, distintas metodologías de evaluación tampoco logran identificar efectos no locales.
- La metodología de análisis de texto utilizada plantea una relación entre los textos de descripción de las vacantes y los textos del perfil de los jóvenes con el fin de identificar similitudes o diferencias en los temas que tratan cada uno, identificando brechas en la comunicación. Esto supone una primera limitante al ser necesario un preprocesamiento de los datos en el que se eliminan de los textos palabras usadas exclusivamente en alguno de los dos grupos de textos. En adición, dado que la metodología corresponde a un modelo generativo no supervisado, los tópicos de conversación son construidos endógenamente, por lo que tienen que ser analizados manualmente de manera exhaustiva y la metodología no permite cuantificar brechas en campos explícitos tales como habilidades o requerimientos específicos por parte de las empresas.
- Como en la gran mayoría de metodologías cualitativas, se corre el riesgo de que los resultados estén permeados por el sesgo de deseabilidad, es decir, que los participantes de las actividades propuestas no respondan de manera totalmente honestas, sino que se guíen por lo que creen que el entrevistado espera que respondan. Este sesgo se redujo a través de la explicación del objetivo de las actividades y el fraseo de las preguntas.

9. ESTRATEGIA DE TRIANGULACIÓN

Se implementó una metodología de diseño transformativo secuencial, en donde se analizaron en conjunto las estimaciones de indicadores cuantitativos como los resultados del análisis automatizado de texto, grupos focales, entrevistas y entrevistas grupales. Siguiendo a Denzin (2006) existen cuatro tipos de triangulación: de métodos³⁵; de investigadores o evaluadores³⁶; de datos³⁷ y de teorías³⁸. En este caso, la riqueza de las fuentes a utilizar permitió implementar una triangulación múltiple en donde se aplica una combinación de las tipologías mencionadas (Patton, Michael Quinn, 2002). La triangulación se hizo en las diferentes etapas de la evaluación:

- En el diseño de la recolección de información incluyendo los diferentes interlocutores y métodos cuantitativos y cualitativos para comparar y conciliar, posiciones y perspectivas. Todo lo anterior, se visualizó en la matriz de consistencia Tabla 3.
- En el análisis en donde se integran los hallazgos derivados de las diferentes fuentes.

Para el desarrollo de las recomendaciones (Producto 5) se cierra la triangulación, incluyendo un taller con expertos.

PARTE 3 – RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la evaluación del Programa, respondiendo cada una de las preguntas de evaluación a lo largo del texto, pero siguiendo la lógica presentada en la Figura 3. Inicialmente, se presentan las características de los jóvenes (oferentes) (1), sigue las características de las empresas (demandantes) (2). Se analizan luego las vacantes de los demandantes y los perfiles de los oferentes y las vacantes, para cerrar con el análisis de brechas (3). Le sigue en el análisis la experiencia de la participación de jóvenes y empresas en el programa (4) y del enganche laboral logrado (5). La sección 6 contiene el análisis de la evaluación de resultados de los jóvenes y empresas y luego en la sección 7 se presenta la evaluación de impacto de los jóvenes.

1. CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES

Como se presentó en la Tabla 2, participaron en el programa 131.123 jóvenes del 2015 al 2018 (6,76% de los registrados en el SPE), de los cuales fueron contratados 54.049 jóvenes (41,2% de los participantes).

Pregunta de evaluación en jóvenes #1 - ¿Cuáles son las características de los jóvenes inscritos, contratados y no contratados en cuanto a su formación, perfil profesional,

³⁵Uso de múltiples métodos para el estudio de un solo problema o programa (intra o intermétodos).

³⁶Uso de varios investigadores o evaluadores diferentes

³⁷Uso de varias fuentes de información en un estudio

³⁸Uso de múltiples perspectivas para interpretar un único conjunto de datos

características socioeconómicas, qué diferencias tienen con respecto a la población joven de 18 a 28 en Colombia³⁹?

Con el fin de contestar a esta pregunta se hace uso de la información de los archivos de hojas de vida de oferentes del SPE que se cruzaron con la base de datos del Ministerio del Trabajo de jóvenes beneficiarios en los años de 2015 a 2018. Luego, estos resultados son confrontados con datos similares obtenidos de las encuestas de hogares llevadas a cabo por el DANE en las cabeceras urbanas del país durante el segundo semestre de 2018 entre los jóvenes de la misma edad y niveles de estudios de los potenciales beneficiarios de 40.000 Primeros Empleos.

1.1. Características sociodemográficas

Según la información procesada, a diciembre de 2018 el total de jóvenes que postularon al Programa fueron 131.123, siendo 75.610 mujeres y los restantes 55.513 hombres. De este total, tras los cruces de bases de datos entre Oferentes (SPE) y beneficiarios (MT) se encuentran para su caracterización, 50.076 jóvenes beneficiarios (35,2% mujeres y 42,2% hombres) y 81.047 jóvenes que no fueron contratados y que pueden ser caracterizados.

Las principales características sociodemográficas son (ver Tabla 7):

- La mayoría de los jóvenes participantes en el programa son mujeres, tanto entre los contratados (53,2%) pero sobre todo entre los no contratados (60,4%).
- Predominantemente son solteros, los hombres en más de un 90%, las mujeres en más de un 80%. Entre las mujeres es evidente una mayor participación de casadas y en unión libre.
- Por lo general, no ejercen la jefatura del hogar aunque el 14,1% de las mujeres no contratadas y el 10,9% de las contratadas declaran ser las responsables principales del hogar (frente al 9,6% y 8,7% de los varones).
- La participación, tanto entre los contratados como entre los no contratados, de minorías étnicas y de discapacitados es marginal -1% y menos- reflejándose en eso la distribución de estas variables en la población joven en busca de un empleo en el SPE.
- Alrededor de un 10% son víctimas del conflicto armado y de la violencia. Entre los contratados este porcentaje se ubica ligeramente por debajo de este umbral (9,5%), mientras que entre los no contratados ligeramente por encima (11,2%).

Tabla 7 - Porcentajes de los jóvenes participantes del programa según las variables de caracterización sociodemográfica

| | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | | | | | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | |
|----------------------------|---------------------------------------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------------------------------------|---------|---------|
| | No contratados | | | Contratados | | | | | |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| ESTADO CIVIL | | | | | | | | | |
| Soltero(a) | 82,71% | 92,47% | 86,57% | 85,16% | 91,56% | 88,16% | 83,57% | 92,09% | 87,18% |
| Casado(a) o en unión libre | 16,83% | 7,41% | 13,10% | 14,44% | 8,34% | 11,58% | 15,99% | 7,80% | 12,52% |
| Separado(a) o viudo(a) | 0,46% | 0,12% | 0,32% | 0,40% | 0,10% | 0,26% | 0,44% | 0,11% | 0,30% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| JEFATURA DEL HOGAR | | | | | | | | | |

³⁹ Se utilizó la base de datos de MinTrabajo para identificar a los beneficiarios – cruce con base de datos de Oferentes (SPE). Para la información de los jóvenes en el país urbano se utilizó la base de datos de la GEIH (DANE), se seleccionó segundo semestre de 2018.

| | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | | | | | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | |
|------------------------------------|---------------------------------------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------------------------------------|---------|---------|
| | No contratados | | | Contratados | | | | | |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total |
| No es jefe(a) de hogar | 85,94% | 90,37% | 87,69% | 89,14% | 91,32% | 90,16% | 87,07% | 90,77% | 88,64% |
| Es jefe(a) de hogar | 14,06% | 9,63% | 12,31% | 10,86% | 8,68% | 9,84% | 12,93% | 9,23% | 11,36% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| GRUPO ETNICOETNICOETNICOE | | | | | | | | | |
| No pertenece a un grupo étnico | 98,40% | 98,39% | 98,40% | 98,92% | 98,52% | 98,73% | 98,58% | 98,45% | 98,53% |
| Pertenece a un grupo étnico | 1,60% | 1,61% | 1,60% | 1,08% | 1,48% | 1,27% | 1,42% | 1,55% | 1,47% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| DISCAPACIDADES | | | | | | | | | |
| No tiene discapacidades | 100% | 99% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 99% | 100% |
| Tiene discapacidades | 0% | 1% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 1% | 0% |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO | | | | | | | | | |
| No es víctima del conflicto armado | 88,28% | 89,54% | 88,78% | 90,20% | 90,75% | 90,46% | 88,96% | 90,05% | 89,42% |
| Es víctima del conflicto armado | 11,72% | 10,46% | 11,22% | 9,80% | 9,25% | 9,54% | 11,04% | 9,95% | 10,58% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: UT a partir del procesamiento de bases de datos del SPE (Oferentes) y MT (beneficiarios) realizado.

1.2. Educación, formación y experiencia (Ver Tabla 8)

El programa tenía dos requisitos para su participación, aparte de contar con una edad entre 18 y 28 años, y realizar la ruta de empleabilidad en las agencias de empleo de las CCF: El primero, no contar con experiencia laboral formal relacionada con su nivel educativo, o si se tiene experiencia laboral formal relacionada con su nivel educativo que sea máximo hasta de seis meses; y el segundo requisito, haber alcanzado un nivel educativo equivalente por lo menos al bachillerato.

Efectivamente, el 41,3% de los jóvenes que fueron contratados tenía bachillerato. Una proporción mucho mayor que la registrada entre los participantes no contratados, la cual fue de 26,5%. Definitivamente, los no contratados, tanto hombres como mujeres han estudiado proporcionalmente más que los contratados y esta diferencia se acentúa con el crecer del nivel educativo.

Las mujeres presentan niveles educativos más altos que los hombres: sus estudios se concentran en educación superior técnica y tecnológica y especialmente en la primera (por ejemplo entre los participantes con educación técnica, el 27,6% son mujeres mientras el 18,2% son hombres). Proporcionalmente, tanto entre los contratados como entre los no contratados, hay menos diplomadas de bachillerato que diplomados hombres (26,5% vs. 37,9%) y porcentajes similares de universitarios (ver Tabla 8).

Por área de conocimiento el mayor número de contratados había estudiado carreras económicas de administración y contaduría (38,9%). Un importante porcentaje de ellos eran ingenieros y arquitectos (31,9%); un 9,7% había estudiado ciencias sociales y un 6,4% ciencias de la salud. En cuanto a los no contratados resalta una mayor proporción de economistas, administradores y contadores (41,4%) y de humanistas (12,9%); mientras que los ingenieros y arquitectos son presentes en proporciones similares (31,5%). Tanto entre los contratados como entre los no contratados las mujeres reportan en una mayor proporción que

los hombres estudios en el campo de la salud, las ciencias sociales y humanas y en una menor proporción estudios en el área de la ingeniería y arquitectura.

Al momento de inscribirse en el SPE, los beneficiarios del programa eran en su mayoría desempleados, en un 60,9% las mujeres y un 56,9% los varones. El desempleo entre los participantes que no fueron contratados era aún más pronunciado, 68,5% y 66,4%, respectivamente. Los restantes participantes eran ocupados, casi todos asalariados.

Poco más del 40% de los participantes contaba con alguna experiencia laboral previa, bien como trabajador independiente o asalariado. Un buen número de participantes no contratados acreditaba una pasantía o práctica laboral. En fin, el 38,1% de los contratados - 34,8% mujeres y 41,8% hombres- nunca había tenido algún contacto con el mundo laboral. Los no contratados sin experiencia laboral eran considerablemente menos: un 23,7% entre las mujeres y 29,8% entre los hombres. Es importante tener en cuenta que la variable de experiencia del SPE no permite diferenciar entre experiencia formal o informal. Además, el programa requería que la experiencia formal fuera inferior de los seis meses, después del último título académico, dado que la información de las fechas de grado del último nivel educativo estaba incompleta o era inconsistente, no se puede realizar una medición correcta de la experiencia previa. Por estos motivos, no se realiza una comparación con el dato de PILA.

En cuanto a capacitación, la proporción de contratados que declaró no contar con ella (al momento del registro en el SPE) superaba largamente la proporción de no contratados: 62,8% vs 45,8% en el caso de las mujeres y 66,3% vs 48,4% en el caso de los hombres.

Los que hablan un idioma diferente del español⁴⁰ son la minoría entre los jóvenes participantes. Empero, existen diferencias entre contratados y no en favor de los segundos, especialmente varones. Los que declararon hablar solo español fueron el 68,4% (mujeres) y el 63,8% (hombres) de los contratados vs el 63,2% y el 54,1%, respectivamente, de los participantes no contratados.

Tabla 8 - Porcentajes de los jóvenes participantes del programa según nivel educativo y experiencia laboral al momento de registrarse en el programa

| | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | | | | | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|--------|-------|-------------|--------|-------|---------------------------------------|--------|-------|
| | No contratados | | | Contratados | | | Mujer | Hombre | Total |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | | | |
| NIVEL EDUCATIVO | | | | | | | | | |
| No informa | 0,1% | 0,1% | 0,1% | 0,7% | 0,8% | 0,7% | 0,3% | 0,4% | 0,3% |
| Menos de bachillerato | 0,2% | 0,2% | 0,2% | 1,3% | 2,4% | 1,9% | 0,6% | 1,2% | 0,8% |
| Bachillerato | 22,6% | 32,0% | 26,3% | 33,7% | 45,9% | 39,4% | 26,5% | 37,9% | 31,3% |
| Educación Técnica | 28,5% | 19,0% | 24,8% | 25,8% | 17,0% | 21,7% | 27,6% | 18,2% | 23,6% |
| Educación Tecnológica | 16,8% | 15,0% | 16,1% | 14,3% | 12,2% | 13,3% | 15,9% | 13,8% | 15,0% |
| Universitaria | 29,5% | 30,8% | 30,0% | 22,7% | 20,4% | 21,6% | 27,1% | 26,4% | 26,8% |
| Post-grado | 2,5% | 2,9% | 2,6% | 1,4% | 1,2% | 1,3% | 2,1% | 2,2% | 2,1% |
| AREA DE CONOCIMIENTO | | | | | | | | | |
| Agronomía, veterinaria y afines | 0,6% | 1,0% | 0,7% | 0,9% | 1,3% | 1,1% | 1,2% | 1,7% | 1,4% |
| Bellas artes | 3,1% | 4,5% | 3,6% | 4,1% | 5,0% | 4,5% | 3,8% | 4,9% | 4,2% |
| Ciencias de la salud | 5,3% | 1,7% | 3,9% | 9,1% | 2,8% | 6,4% | 7,9% | 2,9% | 5,9% |
| Ciencias sociales y humanas | 15,3% | 9,1% | 12,9% | 11,7% | 7,1% | 9,7% | 17,2% | 12,0% | 15,1% |

⁴⁰ Se consideraron 7 idiomas extranjeros: alemán, chino, francés, inglés, italiano, japonés y portugués.

| | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | | | | | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | |
|---|---------------------------------------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------------------------------------|---------|---------|
| | No contratados | | | Contratados | | | Mujer | Hombre | Total |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | | | |
| Economía, admon., contaduría y afines | 47,5% | 31,8% | 41,4% | 46,9% | 28,2% | 38,9% | 39,8% | 26,5% | 34,5% |
| Educación | 2,3% | 1,0% | 1,8% | 2,8% | 1,4% | 2,2% | 6,4% | 2,8% | 5,0% |
| Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines | 21,4% | 47,2% | 31,5% | 19,0% | 49,0% | 31,9% | 18,0% | 43,6% | 28,1% |
| Matemática y ciencias naturales | 0,9% | 1,0% | 0,9% | 1,0% | 1,1% | 1,0% | 1,3% | 1,5% | 1,4% |
| Sin definir | 3,7% | 2,7% | 3,3% | 4,5% | 4,0% | 4,3% | 4,6% | 4,0% | 4,4% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| SITUACIÓN LABORAL AL MOMENTO DEL REGISTRO | | | | | | | | | |
| Desempleado | 68,52% | 66,44% | 67,70% | 60,89% | 56,92% | 59,03% | 65,83% | 62,42% | 64,39% |
| Empleado | 30,63% | 32,21% | 31,25% | 36,25% | 39,52% | 37,78% | 32,61% | 35,30% | 33,75% |
| Independiente | 0,78% | 1,29% | 0,98% | 0,49% | 0,76% | 0,62% | 0,67% | 1,07% | 0,84% |
| No informa | 0,08% | 0,06% | 0,07% | 2,37% | 2,80% | 2,57% | 0,89% | 1,22% | 1,03% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| TIPO DE EXPERIENCIA LABORAL | | | | | | | | | |
| Asalariado | 35,54% | 38,64% | 36,77% | 37,57% | 37,87% | 37,71% | 36,25% | 38,32% | 37,12% |
| Independiente | 5,68% | 5,97% | 5,79% | 3,98% | 4,32% | 4,14% | 5,08% | 5,27% | 5,16% |
| Ninguna | 23,72% | 29,78% | 26,11% | 34,81% | 41,78% | 38,07% | 27,62% | 34,84% | 30,68% |
| Pasantía o Práctica Laboral | 35,07% | 25,61% | 31,33% | 23,65% | 16,03% | 20,09% | 31,05% | 21,57% | 27,03% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,00% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| CAPACITACION AL MOMENTO DEL REGISTRO | | | | | | | | | |
| No cuenta con formación complementaria | 45,82% | 48,38% | 46,83% | 62,75% | 66,32% | 64,42% | 51,78% | 55,95% | 53,55% |
| Cuenta con formación complementaria certificada | 54,18% | 51,62% | 53,17% | 37,25% | 33,68% | 35,58% | 48,22% | 44,05% | 46,45% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |
| HABLA OTRO IDIOMA | | | | | | | | | |
| No habla otro idioma | 63,17% | 54,11% | 59,59% | 68,36% | 63,78% | 66,22% | 65,00% | 58,19% | 62,12% |
| Habla otro idioma | 36,83% | 45,89% | 40,41% | 31,64% | 36,22% | 33,78% | 35,00% | 41,81% | 37,88% |
| Total | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Procesamiento de bases de datos del SPE (Ofertantes) y MT (beneficiarios) realizado por la UT.

1.3. Aspiraciones salariales

Las aspiraciones salariales de los contratados se concentran en sueldos de hasta dos salarios mínimos; solo el 6% de las mujeres y el 6,7% de los hombres deseaba salarios superiores. Los participantes no contratados, sobre todo hombres, tenían aspiraciones salariales un poco más ambiciosas: el 6,4% de las mujeres y el 8,4% de los hombres anhelaba remuneraciones superiores a dos salarios mínimos. Este resultado concuerda con investigaciones recientes y perspectivas de la economía del comportamiento y feministas que indican que, las mujeres por su proceso de socialización tienen menos competencias de *negociación* principalmente en aspectos relacionados con sus condiciones laborales y salarios. Lo cual afecta directamente en brechas entre aspiraciones salariales entre géneros (Vásconez, 2017). Ver Tabla 9.

Tabla 9 - Porcentajes de los jóvenes participantes del programa según sus aspiraciones salariales al momento de ofrecer su perfil laboral

| | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | | | | | Participantes 40 Mil Primeros Empleos | | |
|------------------|---------------------------------------|---------|---------|-------------|---------|---------|---------------------------------------|---------|---------|
| | No contratados | | | Contratados | | | Mujer | Hombre | Total |
| | Mujer | Hombre | Total | Mujer | Hombre | Total | | | |
| A convenir | 26,25% | 27,70% | 26,82% | 23,57% | 24,59% | 24,05% | 25,30% | 26,39% | 25,76% |
| Menos de 1 SMMLV | 0,60% | 0,70% | 0,64% | 0,57% | 0,64% | 0,61% | 0,59% | 0,67% | 0,62% |
| 1 SMMLV | 14,54% | 14,42% | 14,49% | 17,21% | 18,14% | 17,64% | 15,48% | 15,99% | 15,70% |
| 1 a 2 SMMLV | 52,20% | 48,74% | 50,83% | 52,49% | 49,78% | 51,22% | 52,30% | 49,18% | 50,98% |
| 2 a 4 SMMLV | 6,15% | 7,98% | 6,87% | 5,58% | 6,19% | 5,87% | 5,95% | 7,23% | 6,49% |
| 4 a 12 SMMLV | 0,22% | 0,44% | 0,31% | 0,32% | 0,43% | 0,37% | 0,25% | 0,44% | 0,33% |
| Más de 12 SMMLV | 0,04% | 0,02% | 0,03% | 0,06% | 0,05% | 0,05% | 0,04% | 0,03% | 0,04% |
| NULL | 0,01% | 0,00% | 0,01% | 0,21% | 0,18% | 0,20% | 0,08% | 0,08% | 0,08% |
| Total | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Fuente: Procesamiento de bases de datos del SPE (Ofertantes) y MT (beneficiarios) realizado por la UT.

1.4. Conclusiones

A manera de conclusión, podemos afirmar que al programa 40.000 Primeros Empleos se postularon más mujeres que hombres y el programa habría beneficiado a un mayor número de ellas, así como de jóvenes con menores habilidades valoradas por los empleadores: menor nivel de estudios, menor capacitación y experiencia laboral y con menos conocimientos de lenguas extranjeras lo que podría interpretarse como una focalización acertada, siendo éstos los que posiblemente tienen menores posibilidades de engancharse laboralmente.

En la población urbana del mismo nivel de estudios y rango de edad encuestada en el marco de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, se encuentran características demográficas similares (ver Tabla 10). Las mujeres representan el 53% de los jóvenes y los hombres el restante 47%.

La juventud hace que entre los encuestados por el DANE en los hogares prevalezcan los solteros, así como en su momento se observó entre los que se postularon al programa inscribiéndose al SPE. Sin embargo, en 40.000 Primeros Empleos se registró una proporción significativamente más alta de solteros, sobre todo mujeres (92,1% según SPE y 71% según GEIH en el caso de los hombres; 83,6% vs 52,8% en el caso de las mujeres). Tampoco la jefatura del hogar es una característica preeminente de los jóvenes. Se destaca, sin embargo, una más alta proporción de jefes de hogares entre los hombres entrevistados por el DANE: 23,3% vs 9,2% de los postulantes inscritos en el SPE.

Como era de esperarse, por el hecho de haberse inscrito en una agencia de empleo de las CCF los participantes, tanto beneficiarios como no beneficiarios, registran condiciones de desempleo sustancialmente más altas que los jóvenes en general.

Un factor final que marca una sustancial diferencia entre los jóvenes de las cabeceras urbanas y los que se inscribieron en el SPE durante la vigencia del programa es el nivel educativo. De hecho, los que participaron en 40.000 Primeros Empleos han estudiado muchos más años en promedio. Así, apenas el 32,1% de ellos es bachiller frente al 72% de todos los jóvenes urbanos. En cambio, el 38,6% es técnico o tecnólogo y el 28,9% tiene diploma universitario o un postgrado. En el caso de los jóvenes encuestados por el DANE, los técnicos

y tecnólogos representan un 18,1% y los graduados y postgraduados un 9,9% del total de los investigados con estudios de por lo menos bachillerato. Estas diferencias son aún más acentuadas con respecto a los participantes no contratados. En todos los casos las mujeres se destacan por niveles educativos en promedio más altos de aquellos de sus coetáneos hombres.

Tabla 10 - Porcentajes de los jóvenes⁴¹ que viven en zonas urbanas de Colombia según estado civil, parentesco en el hogar, principal actividad y nivel educativo

| | Valores absolutos | | | Distribución fila | | | Distribución columna | | |
|------------------------------|-------------------|-----------|-----------|-------------------|-------|--------|----------------------|--------|--------|
| | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total | Hombre | Mujer | Total |
| JEFATURA EN EL HOGAR | | | | | | | | | |
| SI | 613.657 | 391.266 | 1.004.923 | 61,1% | 38,9% | 100,0% | 23,3% | 13,0% | 17,8% |
| NO | 2.023.172 | 2.614.830 | 4.638.001 | 43,6% | 56,4% | 100,0% | 76,7% | 87,0% | 82,2% |
| Total | 2.636.829 | 3.006.096 | 5.642.924 | 46,7% | 53,3% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| ESTADO CIVIL | | | | | | | | | |
| Casado o en unión libre | 693.126 | 1.148.979 | 1.842.106 | 38% | 62% | 100% | 26% | 38% | 33% |
| Separado, divorciado o viudo | 71.904 | 268.888 | 340.793 | 21% | 79% | 100% | 3% | 9% | 6% |
| Soltero | 1.871.796 | 1.588.229 | 3.460.025 | 54% | 46% | 100% | 71% | 53% | 61% |
| Total | 2.636.826 | 3.006.096 | 5.642.924 | 47% | 53% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| ACTIVIDAD PRINCIPAL | | | | | | | | | |
| Desocupados | 320.950 | 460.341 | 781.291 | 41,1% | 58,9% | 100,0% | 12,2% | 15,3% | 13,8% |
| Inactivos | 491.947 | 890.122 | 1.382.068 | 33,6% | 66,4% | 100,0% | 18,7% | 29,6% | 42,3% |
| Ocupados | 1.823.930 | 1.655.634 | 3.479.564 | 52,4% | 47,6% | 100,0% | 69,2% | 55,1% | 61,7% |
| Total | 2.636.827 | 3.006.097 | 5.642.923 | 46,7% | 53,3% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 117,8% |
| NIVEL EDUCATIVO | | | | | | | | | |
| Bachiller | 2.003.592 | 2.058.355 | 4.061.947 | 49% | 51% | 100% | 76% | 69% | 72% |
| Técnico o tecnólogo | 399.494 | 619.105 | 1.018.599 | 39% | 61% | 100% | 15% | 21% | 18% |
| Universitario | 211.020 | 292.788 | 503.808 | 42% | 58% | 100% | 8% | 10% | 9% |
| Postgrado | 22.721 | 35.849 | 58.569 | 39% | 61% | 100% | 1% | 1% | 1% |
| Total | 2.636.827 | 3.006.096 | 5.642.923 | 47% | 53% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fuente: Procesamiento de la GEIH, Segundo semestre de 2018 – urbano, realizado por la UT.

2. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS

Del 2015 al 2018, de las 198.057 empresas registradas en el SPE, 9,802⁴² (4,9%) contrataron jóvenes aplicando las condiciones del Programa, siendo éstas las empresas “beneficiarias”.

*Pregunta de evaluación en empresas #1 - ¿Cuáles son las características de las empresas participantes del programa en cuanto a tamaño, actividad económica, ubicación, y otras variables?*⁴³

Para responder esta pregunta se utilizó la base de datos del Ministerio del Trabajo que cuenta con información de identificación, contacto, ubicación y sector de la economía. Esta información corresponde al momento en que la empresa fue ingresada a la base de datos de beneficiarias.

⁴¹ Corresponde a personas entre 18 y 28 años que viven en zonas urbanas y tienen un nivel educativo de al menos bachillerato.

⁴² En este conteo las empresas se clasifican según su NIT y domicilio, de forma tal que una empresa es diferente, aunque con el mismo NIT, está en diferente región.

⁴³ Se utilizó la base de datos de la encuesta a empresas realizada por la UT y se complementó con las entrevistas realizadas a las empresas beneficiarias.

Desafortunadamente, el tamaño de las empresas no se puede determinar a partir de la información de las fuentes secundarias disponibles, de tal forma que se tuvo que acudir a la información proveniente de la encuesta a las empresas, con el limitante que esta información corresponde a su situación actual, o sea después del programa.

2.1. Ubicación según la base de datos del MT

El 23,8% de las empresas beneficiarias se ubica en la ciudad de Bogotá. Le sigue en importancia Santander con un 8,8% del total de las empresas, Antioquia con 8,2%, Valle del Cauca con 4,4% y Atlántico con 4%. El resto se encuentra disperso en los demás departamentos del país⁴⁴.

2.2. Sector económico según la base de datos del MT

“Los servicios y comercio son los sectores más representativos dentro de las empresas beneficiarias. Así, el 36% de las empresas beneficiarias se dedican a “otras actividades de servicios”, un 15,8% al comercio, un 10,1% a la industria manufacturera, un 5% a alojamiento y servicios de comida y un 4,9% a construcción. Las empresas beneficiarias que realizan actividades de salud humana son aproximadamente el 3,9%, mientras que las empresas de información y telecomunicaciones tienen una participación de 3,6%, la cual es similar a aquellas empresas de actividades profesionales y científicas. El 17% restante está distribuido en los 13 sectores restantes” (UT, 2019b).

2.3. Tamaño de las empresas y conformación de su recurso humano actual según la encuesta realizada por la UT a las empresas

El tamaño actual se ha determinado por el número de trabajadores que se tienen por nómina y los que se tienen contratados por prestación de servicios: Un 8,2% son grandes empresas, un 14,5% son medianas, un 33,7% son pequeñas y un 43,6% son microempresas⁴⁵. Al desagregar el número de trabajadores por tipo de contrato, observando las mujeres y los jóvenes se encuentra lo siguiente (ver Tabla 11):

- En el caso de trabajadores por nómina, se tiene una mayoría de mujeres con un 51,2% (3,3%⁴⁶) y un 40,2% (3,9%) son personas jóvenes entre 18 y 28 años. Entre más grande la empresa, disminuye la proporción de mujeres y de jóvenes, y se tiene una mayor concentración de mujeres y de jóvenes en el sector terciario en comparación con el primario.
- Por prestación de servicios, la mayoría son hombres con un 45% (8,3%) y, la mayoría son personas mayores dado que un 11,3% (13,58%) son personas jóvenes entre 18 y 28 años. Las mujeres y los jóvenes se concentran en las microempresas y en el sector terciario.
- “Del total de trabajadores temporales, el 36% (15,79%) son mujeres y 4,8% (20,5%) son jóvenes. En la medida que las empresas son más grandes, la proporción de mujeres temporales sube, pasando de 33,1% (35,3%) en microempresas a 50,2% (21,1%) en empresas grandes, lo que es similar con los jóvenes” (UT, 2019b).

⁴⁴ Base de datos del Ministerio del Trabajo.

⁴⁵ Definiendo microempresas de 2 a 10 trabajadores, pequeña de 11 a 50, mediana de 51 a 200 y grande más de 200 trabajadores. El coeficiente de variación de estos estadísticos es: 16,6%, 13,11%, 7,8% y 6,3%, respectivamente.

⁴⁶ Corresponde al Coeficiente de Variación (CV). A lo largo del documento se encontrará al lado de los promedios de encuesta, tanto de jóvenes como de empresas, el CV entre paréntesis.

Tabla 11 - Porcentaje de mujeres y jóvenes contratados por empresas según características de tamaño y sector económico de las empresas por el tipo de contrato

| | NÓMINA | PRESTACIÓN DE SERVICIOS | TEMPORALES |
|------------------------------------|---------|-------------------------|------------|
| Mujeres | | | |
| Por tamaño de la empresa | | | |
| Entre 2 y 10 trabajadores (n=125) | 58,4% | 60,1% | 33,1% |
| | (4,8%) | (10,5%) | (35,4%) |
| Entre 11 y 50 trabajadores (n=144) | 48,5% | 31,8% | 30,2% |
| | (5,9%) | (16,0%) | (35,1%) |
| Entre 50 y 200 trabajadores (n=66) | 43,8% | 44,6% | 36,7% |
| | (7,9%) | (21,1%) | (26,8%) |
| Mayor de 200 trabajadores (n=70) | 42,5% | 30,4% | 50,2% |
| | (11,9%) | (32,6%) | (21,1%) |
| Por sector económico | | | |
| Sector primario (n=11) | 34,2% | 39,2% | 24,1% |
| | (31,0%) | (69,9%) | (48,1%) |
| Sector secundario (n=86) | 41,2% | 35,7% | 40,8% |
| | (8,6%) | (27,9%) | (27,9%) |
| Sector terciario (n=308) | 54,2% | 46,4% | 34,5% |
| | (3,6%) | (8,7%) | (19,4%) |
| Total | 51,2% | 44,6% | 36,0% |
| | (3,4%) | (8,4%) | (15,7%) |
| Jóvenes | | | |
| Por tamaño de la empresa | | | |
| Entre 2 y 10 trabajadores (n=125) | 44,2% | 12,0% | 2,3% |
| | (6,6%) | (22,8%) | (53,0%) |
| Entre 11 y 50 trabajadores (n=144) | 39,1% | 10,8% | 2,5% |
| | (6,5%) | (22,1%) | (44,7%) |
| Entre 50 y 200 trabajadores (n=66) | 39,7% | 10,3% | 8,4% |
| | (8,1%) | (32,6%) | (40,5%) |
| Mayor de 200 trabajadores (n=70) | 27,5% | 11,8% | 20,9% |
| | (10,7%) | (37,7%) | (28,4%) |
| Por sector económico | | | |
| Sector primario (n=11) | 21,3% | 2,3% | 12,8% |
| | (21,9%) | (101,3%) | (68,4%) |
| Sector secundario (n=86) | 37,0% | 7,8% | 7,9% |
| | (9,6%) | (39,5%) | (35,2%) |
| Sector terciario (n=308) | 41,6% | 12,5% | 3,8% |
| | (4,4%) | (14,4%) | (26,6%) |
| Total | 40,2% | 11,3% | 4,8% |
| | (4,0%) | (13,6%) | (20,5%) |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT. Encuesta a empresas beneficiarias 2019.

2.4. Conclusiones

Las empresas que participaron en el programa se ubican principalmente en las grandes ciudades del país, Bogotá, Medellín y Cali. La mitad de las empresas fueron de servicios y comercio, seguidas por la industria manufacturera. Es interesante encontrar que las empresas grandes y medianas tuvieron una representatividad importante en el programa, al ser un 22,7% del total, las pequeñas fueron un tercio y las microempresas un 43,6%. Esta distribución dista radicalmente de la misma en los totales nacionales, en donde, según estimaciones de

Economía Aplicada para 2016, del total de empresas un 0,45% son grandes y 88,6% son microempresas.

3. VACANTES – PERFILES Y BRECHAS

En la base de datos del SPE se encontraron 4.590.991 vacantes publicadas por las empresas del país desde el 2016 al 2018. Un tercio de estas vacantes solicitaban como nivel educativo a universitarios y alrededor de una cuarta parte solicitaban bachilleres (ver Tabla 12). Los rangos salariales de estas vacantes presentan opciones como “A convenir”, “Mínimo a \$884.250”, “\$884.251 - \$1.000.000” y “\$1.000.001 - \$1.500.000” agrupando cerca del 80% de las vacantes publicadas en dicho periodo. El 20% restante se asocia a salarios más altos de 1 millón y medio (ver Tala 13).

Del total de vacantes publicadas, el 0,55% fueron inscritas en el programa 40.000 primeros empleos, con un total de 25.058 vacantes, que correspondieron a 55.837 cargos, un promedio de 2,2 cargos por vacante. Es preciso aclarar que los empresarios para cada vacante pueden requerir más de un cargo, por ejemplo, para una vacante que solicita “secretaria de recepción” se pueden necesitar tres cargos o puestos a cubrir, o para un “mensajero” se requieren 2 cargos.

Pregunta de evaluación en empresas #2 ¿Cuáles son las características de las vacantes que publican las empresas en cuanto al tipo de posición, tipo de contrato, años de experiencia, educación, competencias, otras variables? ¿Cómo cambian estas vacantes de acuerdo con las características de las empresas tales como actividad económica, tamaño y ubicación?⁴⁷

Las vacantes publicadas por las empresas para el programa muestran una preferencia por cargos que no requieren experiencia, con nivel educativo “Bachiller”, seguido por nivel “Técnico”, y con el menor rango salarial disponible que corresponde a la categoría “Mínimo a \$ 844.250”, apartándose de las características de las vacantes que no son del programa, como se puede ver en la Tabla 12 y Tabla 13. Sin embargo, se puede apreciar como la proporción de vacantes publicadas en el programa fue cambiando, en aumento de las vacantes con salarios entre \$884.251 - \$1 millón de pesos (0% en 2016 a 8.5% en 2018) y en disminución a la opción entre mínimo y \$884.250 (96% en 2016 y 71.7% en 2018).

Esta tendencia concuerda con la información proporcionada por el SPE en la entrevista realizada en donde afirma que las grandes empresas, que fueron las mayores demandantes, buscaron bachilleres para cargos operativos, “*donde podían requerir mano de obra joven y que ya tenían la decisión de que esos puestos de trabajo estaban creados*” (Entrevista, Entidad del Nivel Nacional, 2019).

⁴⁷ Para la pregunta #2 de empresas se utilizó la encuesta a empresas realizada por la UT, la base de vacantes del SPE, y se trianguló con las entrevistas a las CCF, MinTrabajo y el SPE:

Tabla 12 - Distribución de las vacantes publicadas en el SPE por nivel educativo: Programa y no programa 2016-2018

| Nivel Educación | NO | | | | SI | | | |
|-----------------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| N/A | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Bachillerato | 25,5% | 28,6% | 32,9% | 27,8% | | 41,0% | 40,8% | 39,2% |
| Doctorado | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Especialización | 3,1% | 2,8% | 2,1% | 1,8% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Maestría | 0,5% | 0,4% | 0,3% | 0,3% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| No Especifica | 10,4% | 4,8% | 8,2% | 9,5% | | 0,4% | 0,6% | 0,7% |
| Primaria | 1,8% | 2,2% | 1,5% | 1,1% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Secundaria | 5,5% | 3,6% | 5,5% | 4,6% | | 2,1% | 0,2% | 0,2% |
| Técnica | 19,0% | 22,2% | 19,5% | 17,5% | | 26,9% | 25,5% | 26,6% |
| Tecnológica | 8,9% | 8,9% | 8,5% | 7,8% | | 14,0% | 15,2% | 14,7% |
| Universitario | 22,2% | 26,5% | 21,5% | 29,7% | | 15,6% | 17,6% | 18,7% |
| Total general | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: UT con base en SPE vacantes

Tabla 13 - Distribución de las vacantes publicadas en el SPE por nivel salario propuesto: Programa y no programa 2016-2018.

| Salario | NO | | | | SI | | | |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|------|--------|--------|--------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Mínimo-\$884,250 | 31,1% | 47,8% | 40,6% | 36,6% | | 96,0% | 83,0% | 71,7% |
| \$884,250- \$1000,000 | 12,8% | 0,9% | 10,9% | 11,9% | | 0,0% | 0,0% | 8,5% |
| \$1,000001- \$1500,000 | 13,9% | 19,1% | 13,8% | 15,2% | | 2,6% | 1,6% | 1,0% |
| \$1,500,001- \$2,000,000 | 6,5% | 8,1% | 5,1% | 5,9% | | 0,0% | 0,0% | 0,2% |
| \$2,000,001- \$3,000,000 | 6,6% | 9,9% | 4,6% | 4,9% | | 0,1% | 0,1% | 0,0% |
| \$3,000,001- \$4,000,000 | 3,1% | 4,4% | 2,1% | 2,1% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| \$4,000,001- \$6,000,000 | 2,1% | 3,0% | 1,3% | 1,3% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| \$6,000,001- \$8,000,000 | 0,4% | 0,6% | 0,3% | 0,3% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| \$8,000,001- \$10,000,000 | 0,3% | 0,5% | 0,2% | 0,2% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| \$10,000,001- \$12,000,000 | 0,1% | 0,2% | 0,1% | 0,1% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| \$12,000,001 - \$15,000,000 | 0,1% | 0,1% | 0,1% | 0,1% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| >\$15,000,001 | 0,1% | 0,1% | 0,1% | 0,1% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| A convertir | 11,1% | 5,4% | 21,0% | 21,5% | | 1,3% | 15,3% | 18,5% |
| No especifica Salario | 11,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Total general | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: UT con base en SPE vacantes

Por otra parte, al analizar los cargos solicitados, el 60% requieren jóvenes bachilleres sin experiencia laboral, y el 19,2% de jóvenes con educación “Técnica” sin experiencia laboral. Respecto al rango salarial, el 88% de los cargos para un joven sin experiencia se concentran en el rango “Mínimo a \$884.250”, y el 8,9% con un salario “A convenir”.

En la Tabla 14 se muestra la distribución de los puestos demandados en las vacantes no pertenecientes al programa y pertenecientes al programa de 40.000 Primeros Empleos. Se observa que durante el programa prácticamente todos los puestos demandados no exigían experiencia laboral mientras que las vacantes no pertenecientes al programa se distribuyen principalmente entre “7 -12 meses”, “No específica” y “sin experiencia”.

Tabla 14 - Distribución de las vacantes publicadas en el SPE por experiencia laboral propuesto: Programa y no programa 2016-2018.

| Experiencia laboral | NO | | | SI | | |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2016 | 2017 | 2018 |
| 1-6 meses | 0.29% | 0.83% | 1.17% | | | |
| 7-12 meses | 57.97% | 31.37% | 27.52% | 0.01% | 0.03% | 0.24% |
| 13-24 meses | 5.92% | 4.98% | 5.35% | 0.01% | | 0.01% |
| 25-36 meses | 1.87% | 1.46% | 1.49% | 0.01% | 0.18% | |
| 37-60 meses | 0.88% | 0.61% | 0.63% | | 0.04% | |
| Mayor a 60 meses | 0.23% | 1.36% | 1.58% | | 0.26% | 0.43% |
| No especifica | | 33.77% | 35.79% | 0.32% | 0.01% | 0.04% |
| Sin experiencia | 32.85% | 25.61% | 26.48% | 99.62% | 99.47% | 99.27% |
| Total general | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: UT con base en SPE vacantes

Al cruzar las vacantes y los cargos con las empresas que las publicaron, se encuentra que las 25.058 vacantes únicas del programa corresponden a 8.530 empresas, de las cuales el 82% demandan vacantes en el rango salarial “Mínimo a \$884,250”, el 13 % “A convenir”, y 4% proponen salarios mayores a \$884.250. El 37% de las empresas demandan vacantes para jóvenes bachilleres mientras el 27,44% para jóvenes técnicos (ver Tabla 15).

Tabla 15 - Porcentaje de empresas que publican vacantes para el programa según rango salarial y nivel educativo

| Nivel educativo | Porcentaje de empresas | Rangos salariales | Porcentaje de empresas |
|-----------------|------------------------|---------------------------|------------------------|
| Bachillerato | 37,20% | Mínimo - \$884.250 | 79,26% |
| Técnica | 27,45% | \$884.251 - \$1.000.000 | 2,58% |
| Universitario | 17,83% | \$1.000.000 - \$1.500.000 | 2,72% |
| Tecnología | 16,09% | \$1.500.000 - \$2.000.000 | 0,06% |
| Secundaria | 0,84% | \$2.000.000 - \$3.000.000 | 0,11% |
| No especifica | 0,58% | A convenir | 15,25% |
| Especialización | 0,01% | | |

Fuente: UT con base en SPE vacantes

Pregunta de evaluación en empresas #2 (segunda parte de la pregunta orientadora)
¿Cómo cambian estas vacantes de acuerdo con las características de las empresas tales como actividad económica, tamaño y ubicación? ⁴⁸

Desafortunadamente, y como se explicó en el Producto 3, “la información secundaria no permite un cruce suficiente entre las vacantes y las empresas que las publicaron. Clasificar las vacantes en términos de las características de las empresas, para realizar el seguimiento supone cruzar las bases de datos Vacantes con Empresas participantes. Usando el nombre y el Nit de la empresa como variables llaves naturales, se obtiene un cruce de 3.728 de 25.132 empresas participantes (14,83%), lo que conllevaría a un sesgo al momento de caracterizar las vacantes. El principal problema se presenta por inconsistencias en la base de Empresas participantes: mismo Nit asociado a dos o más empresas con atributos diferentes entre otras inconsistencias que imposibilitan el cruce efectivo de las bases” (UT, 2019b).

⁴⁸ Op cit.

Pregunta de evaluación en empresas #2 (parte 3 de la pregunta orientadora) ¿Estas vacantes corresponden a nuevos cargos o puestos de trabajo adicionales? ⁴⁹

Con el fin de no propiciar despidos y rotación de personal, el Programa 40.000 Primeros Empleos prevé que las plazas ofrecidas a los jóvenes preferiblemente deban corresponder a nuevos puestos de trabajo, que aumenten la planta de personal. Sin embargo, a pesar de las buenas intenciones, la imposición del principio de adicionalidad (a la nómina de las empresas) tiene como efecto colateral la reducción del potencial beneficio, dado que aumentan los costos administrativos y de cumplimiento por parte de las empresas y hacen el programa menos atractivo. Por su lado, a las CCF no resulta simple verificar ex antes el carácter adicional de las vacantes inscritas por las empresas. Lo anterior ha llevado a que no se efectuara ni un control exhaustivo, ni un seguimiento cabal a las vacantes bajo este aspecto.

No obstante, según la encuesta a las empresas llevada a cabo por la consultoría, del total de vacantes dirigido al Programa, bien el 40,54% (2,7%) fue representado por nuevos puestos; este porcentaje fue un poco mayor en el caso de las empresas grandes (44,6%, 9,1%). Un 30,92% (3,3%) de vacantes fue transformado para acogerse al perfil falta de experiencia de los jóvenes, sin diferencias por tamaño de empresas. Finalmente, 26,92% (5,5%) eran vacantes que ya existían y no requirieron transformaciones, siendo un poco mayor en las empresas medianas alcanzando el 30,7% (14,1%).

Cabe recordar que la literatura es unánime en reconocer que el efecto positivo sobre el empleo de los jóvenes en las empresas beneficiarias, en buena medida, desaparece una vez expira la subvención (Almeida et al., 2014; Bordos et al., 2015; Groh et al., 2016; De Mel et al., 2016).

Pregunta de evaluación en empresas #6. ¿Cómo ha influido la tabla salarial estipulada por el programa sobre las características de las vacantes que abrieron las empresas? ⁵⁰

El programa estableció una tabla salarial que sería reconocida a las empresas partiendo de un salario mínimo con sus prestaciones sociales para el nivel educativo de bachillerado, 1,08 veces este valor para los técnicos, 1,16 veces para tecnólogos y 1,39 veces para universitarios.

A partir de las entrevistas realizadas con las empresas beneficiarias, con respecto la tabla salarial se considera que la ley es clara y viene establecido lo que debe ser pagado a cada joven de acuerdo con su nivel educativo, ya sea bachiller, tecnólogo, técnico o profesional. La comparación entre los salarios fijados por el Ministerio del Trabajo para el Programa con los que las empresas encuestadas declararon reconocer al personal sin experiencia por niveles educativos en 2019 indicaría que las empresas, al acogerse a la tabla salarial del Ministerio, aprovecharon para pagar salarios inferiores a los de mercado o cuando menos a los que estaban dispuestas a pagar, sobre todo para niveles educativos más altos (ver Tabla 16).

⁴⁹ Op cit.

⁵⁰ Se utilizó información de la encuesta a las empresas y se trianguló con las entrevistas realizadas a las empresas beneficiarias. Se trianguló con la tabla salarial estipulada para el programa.

Tabla 16 - Salarios de jóvenes sin experiencia establecida para el programa. Año 2019

| Nivel educativo de los jóvenes | Tabla salarial MinTrabajo | Encuesta Empresas |
|--------------------------------|---------------------------|---------------------|
| Bachillerato | 828.116 | 843.543 (0,4%) |
| Técnico | 899.637 | 929.132 (1%) |
| Tecnólogo | 963.897 | 1.081.532 (1,9%) |
| Universitario | 1.156.676 | 1.662.934 (2,7%) |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: Tabla salarial del Ministerio del Trabajo. Circular externa 20 de 2019 y UT Encuesta de empresas, 2019.

Consecuentemente, a partir de la encuesta a los jóvenes, se encuentra que el salario pagado fue muy similar al sugerido por la tabla salarial del programa, como lo muestra la Tabla 17⁵¹. Ahora bien, se observan ciertas brechas a nivel regional, en donde con relación a la región centro oriente en donde se encuentra Bogotá, las otras regiones pagaron menos, en especial en los Llanos.

Tabla 17 - Modelo para explicar el salario que les pagaron según la tabla salarial y un efecto regional

| VARIABLES | Salario pagado durante 40000 primeros empleos | |
|-----------------------------------|---|-------------------------------|
| | Modelo sin regiones | Modelo con efectos regionales |
| Salario_tabla | 0,980*** (0,133) | 0,954*** (0,125) |
| Caribe | | 11.916 (40.146) |
| Centro sur | | -64.020** (25.102) |
| Eje cafetero | | -55.801** (21.759) |
| Llanos | | -130.800*** (19.549) |
| Pacifico | | -58.120* (31.540) |
| Constante | 149.051 (98.468) | 194.397** (88.759) |
| Observaciones | 760 | 760 |
| R-cuadrado | 0,134 | 0,152 |
| Errores estándar entre paréntesis | | |
| *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 | | |

Fuente: UT a partir de la base de la encuesta a jóvenes beneficiarios

*Pregunta de evaluación en jóvenes #2 ¿Qué brechas se observan entre los perfiles de los jóvenes inscritos al Programa y los perfiles requeridos en las vacantes publicadas por las empresas?*⁵²

Antes de presentar el análisis de brechas, se debe aclarar que el “emparejamiento” o “matching” entre perfiles y vacantes que el Manual Operativo del programa enunciaba como

⁵¹ En este modelo se muestra que el coeficiente no es distinto de uno y la constante no es distinta de cero.

⁵² Se utilizó la base de datos de vacantes del SPE, la base de datos de oferentes del SPE, y se trianguló con entrevistas realizadas a las CCF, MinTrabajo y SPE. Se implementó la metodología de análisis de texto descrita en la sección de Metodología.

un paso en el proceso de enrutamiento de los jóvenes, fue realizado por las CCF de manera manual (leyendo perfiles y vacantes) y no sistemática. Esta aclaración es importante porque deja explícito que no se cuenta con un sistema de emparejamiento basado en equiparar algún código común entre vacantes y perfiles o, a través del uso de herramientas tecnológicas.

Se pueden definir las brechas entre perfiles ocupacionales como discrepancias entre atributos, bien sea cuantitativos o cualitativos, buscados por los empleadores y los atributos poseídos por los oferentes –en nuestro caso los jóvenes entre 18 y 28 años sin experiencia laboral- las cuales dificultan la colocación de los buscadores y la cobertura de las vacantes. Si bien el concepto de brecha aparenta ser claro, es al mismo tiempo muy amplio y en la literatura económica no se encuentra un único criterio de identificación y medición aceptado universalmente⁵³.

A continuación, se presentan tres ejercicios que se enfocan en los niveles educativos, en los salarios y en las descripciones de los perfiles reportados de los puestos a los cuales aspiran oferentes y demandante y que fueron posibles de elaborar con base en la información disponible.

En el estudio de brechas entre los perfiles de los jóvenes inscritos al Programa y los perfiles requeridos en las vacantes publicadas, se utilizaron las bases de datos *Oferentes del SPE* -que contiene la información general de los jóvenes-, *jóvenes inscritos en el Programa 40.000 Primeros Empleos* -con la información relacional entre los jóvenes contratados y las vacantes ocupadas-, y *vacantes del SPE* -que da cuenta de todas las vacantes, como se describió en la sección anterior.

Para el estudio de brechas en salarios esperados y nivel educativo, se tienen en cuenta todos los jóvenes postulados al Programa 40.000 primeros empleos (contratados o no) y el total de las vacantes ofrecidas en el SPE pertenecientes al Programa (ocupadas o no), con el fin de realizar un estudio del universo de los jóvenes y las vacantes. En el estudio de brechas en términos del perfil, se utilizó el cruce de las bases de datos (Oferentes, Jóvenes participantes y Vacantes) que resultó en la información de 130.811 jóvenes y 55.837 puestos⁵⁴.

3.1. Brechas en salarios esperados

Los salarios esperados por los jóvenes inscritos al Programa 40.000 primeros empleos y los salarios ofrecidos por las vacantes publicadas muestran una disparidad con una brecha en términos salariales, en la cual, en promedio, los jóvenes que se postulan al Programa esperan ganar más de lo que las empresas están dispuestas a ofrecer. Mientras que 59.942 (50,8%) jóvenes esperaron ganar de 1 a 2 salarios mínimos, en 56.279 (99,94%) vacantes demandadas por las empresas se enuncian salarios en dicho rango, y, por otra parte, para los salarios entre 2 y 4 salarios mínimos, se tienen 32 (0,06%) vacantes frente a 7.770 (6,58%) jóvenes.

Desde lo cualitativo, los jóvenes explicaron que debieron conformarse con el salario mínimo, a pesar de que no correspondía con sus expectativas, dado que priorizaron la

⁵³ Ver Ríos y Riomaña (s.f.) para una reciente revisión de la literatura.

⁵⁴ Los datos de soporte se presentan en el Anexo 12.

experiencia laboral y la consecución de un empleo estable. A continuación, se presenta el testimonio de un joven que finalizó en convenio:

“Cuando llegó el programa a mí me bajaba el salario como 300.000 pesos, entonces es bajar el salario y hacer eso, porque la práctica, muchas empresas dicen que no las valen como experiencia, mientras este ya vale como experiencia laboral. Entonces, me puse yo a pensar: “Bueno, es bajarme del salario 300.000 pesos, pero sé que es ganarme un año” Como literalmente dicen: “No, es que el primer año, los dos primeros años, uno se tiene que regalar” O era quedarme en mi casa haciendo nada”. (Grupo Focal, Jóvenes que terminaron el convenio, 2019).

3.2. Brechas en nivel educativo

Al comparar el nivel educativo de los jóvenes postulados y las vacantes publicadas se observan las siguientes diferencias: 8,29 % de las vacantes requería formación universitaria mientras 27,47 % de los jóvenes tenía un diploma otorgado por una universidad o estaba cursando una carrera profesional. El 15,43 % de los jóvenes postulados tenía una formación tecnológica, mientras que el 7,53 % de las vacantes lo requería. En contraposición, en los niveles educativos más bajos 30,76 % de los jóvenes inscritos eran bachiller, mientras que 50,52 % de las vacantes requería este nivel educativo. A su vez, el 28,85 % de los jóvenes contaba con educación técnica, mientras que el 32,43 % de las vacantes requería esta formación. Lo que muestra una concentración de demanda en las vacantes publicadas para bachilleres y técnicos, y un déficit de demanda para universitarios.

Tanto el análisis en términos de salarios esperados como en términos de educación, mostraría una disparidad entre demanda (vacantes inscritas en el programa por parte de las empresas) y oferta de jóvenes al interior del programa 40.000 primeros empleos. No obstante, las cifras muestran que existe un exceso global de oferta sobre la demanda, de manera tal que el número de vacantes a todo nivel salarial y educativo es inferior al número de jóvenes dispuestos a trabajar. En otras palabras, todas las vacantes disponibles podrían ser cubiertas por el stock de jóvenes inscritos. Solo en el caso del nivel educativo de secundaria el número de vacantes (612) es superior al número de inscritos (201); en todos los demás casos pasa lo contrario, es mayor el número de jóvenes que el número de vacantes de manera tal que los empresarios no deberían encontrar dificultades para cubrirlas. Son evidentes, entonces, los límites del análisis de brecha basado exclusivamente en los salarios esperados y el nivel educativo.

3.3. Brechas en perfiles

La información disponible no estructurada de los textos de los perfiles de los jóvenes corresponde a 130.811 registros y las descripciones de las 25.058 vacantes publicadas por las empresas. Los perfiles están registrados como textos libres y, como se presentó en la metodología, mediante un modelo de tópicos llamado *Asignación Latente de Dirichlet (LDA)*, es decir, un modelo no supervisado de Procesamiento del Lenguaje Natural y para identificar las brechas, se realizaron pruebas de hipótesis de diferencias de medias para cada uno de los tópicos entre las distribuciones promedio de los perfiles de los jóvenes y las descripciones de las vacantes. Una diferencia positiva para algún tópico muestra que éste es tratado con

mayor frecuencia en los perfiles de los jóvenes que en la descripción de las vacantes. A su vez, una diferencia negativa supone una mayor importancia en las descripciones de las vacantes (ver Tabla 18).

Tabla 18 - Tópicos con diferencia estadística de mayor magnitud.

| Tópico | Diferencia | Estadístico | P - valor |
|--------|------------|-------------|-----------|
| 10 | 0.0667 | 128.479 | 0 |
| 12 | 0.0340 | 81.024 | 0 |
| 16 | 0.0002 | 0.572 | 0.566 |
| 17 | -0.0869 | -83.529 | 0 |
| 20 | 0.0345 | 65.272 | 0 |
| 25 | -0.0501 | -2.449 | 0 |
| 28 | -0.1534 | -114.23 | 0 |

Fuente: UT a partir de la base de vacantes y base de oferentes (SPE)

La existencia de una diferencia estadísticamente significativa entre las distribuciones muestra que existe una diferencia en la composición de los textos de los jóvenes y las descripciones de las vacantes. Esto quiere decir que hay una diferencia en la importancia de los distintos temas identificados en el ejercicio realizado. Se pusieron en evidencia dos brechas claras: una en cuanto al lenguaje utilizado, como por ejemplo en la referencia a las habilidades blandas, y una segunda en las habilidades ofrecidas por los jóvenes y demandadas por las empresas.

Los tópicos con mayor diferencia negativa que refleja brechas a favor de la demanda contienen palabras como “técnico”, “bachiller”, “cocina”, “bachiller técnico”. A su vez, palabras como “clientes”, “atender”, “mantener”, “servicios”, indican que las empresas buscan empleados que sean buenos en atención al cliente y actividades afines, congruente con la gran cantidad de vacantes inscritas al programa de 40.000 Primeros Empleos por parte de empresas como *call-centers* o grandes superficies.

Se encuentra que tópicos con las diferencias positivas de mayor magnitud, contienen palabras como “responsabilidad”, “capacidad”, “responsable”, “equipo”, “puntual”, “comprometida”, lo que muestra que los jóvenes presentan sus aptitudes y habilidades blandas en sus perfiles, mientras que en las vacantes publicadas por las empresas no se tiene este enfoque. Otro tópico con diferencia positiva se compone por palabras como “archivo”, “documentos”, “datos” y “organización” resaltando la ya observada brecha entre las habilidades ofrecidas por universitarios o jóvenes con formación tecnológica y las habilidades demandadas por las empresas.

Por otra parte, tópicos con una diferencia de medias estadísticamente no distinta a 0 se pueden interpretar como la ausencia de una brecha entre los perfiles de los jóvenes y los perfiles requeridos por las empresas, además de una congruencia de lenguaje en las habilidades específicas para las vacantes en este tipo de actividades. Se encontró que tales tópicos capturan habilidades específicas, por ejemplo, para el diseño gráfico, como se muestra en la Tabla 19.

Tabla 19 - Principales tópicos que distinguen y relacionan a los jóvenes y vacantes pertenecientes al programa de 40.000 Primeros Empleos ordenados por significancia estadística

| Tópicos diferenciadores de los Jóvenes | Tópicos diferenciadores de las Vacantes | Tópicos comunes entre Jóvenes y Vacantes |
|---|--|--|
| Tópico 10: Responsabilidad, capacidad, trabajar, responsable, equipo, aprender, gran, de empeña, retos, metas, capaz, valores, facilidad, conocimientos. | Tópico 28: clientes, cargo, acuerdo, apoyar, siguientes, afines, experiencia, carreras, atender, mantener, servicios, compañía, administrativas, recibir, tecnólogo. | Tópico 16: Diseña, grafico, civil, comunicación, publicidad, profesional, obra, obras, manejo, diseño gráfico, mercadeo, Photoshop, programas, Autocad, social. |
| Tópico 20: archivo, documentos, manejo, datos, administrativa, organización, gestión, bases, bases datos, cliente, recepción, atención, correspondencia, documental, elaboración, servicio. | Tópico 17: Técnico, bachiller, domingo, cargo, educativo, turnos, cocina, rotativos, bachiller técnico, experiencia, turnos rotativos, alimentos, educativo bachiller, desempeñar, día. | |
| Tópico 12: responsable, honesta, puntual, ser, comprometida, respetuosa, bachiller, caracterizo, caracterizo ser, responsable honesta, considero, experiencia, responsable puntual, aprender, labores | Tópico 25: Edad, cargo, hombre, edad experiencia, presentación, certificado, excelente, experiencia, presentación personal, mujer, bachiller, buena, edad, personal. | |

Fuente: UT a partir de la base de vacantes y base de oferentes (SPE)

La brecha en el lenguaje se da porque los jóvenes describen las habilidades blandas que presumen tener, como por ejemplo ser responsables o puntuales. Las palabras que hacen referencia a este tipo de habilidades se encontraron con una frecuencia menor en los textos de las empresas. Por otro lado, en cuanto a las habilidades laborales, los jóvenes, con mayor frecuencia que las empresas, se refirieron a habilidades que se adquieren sobre todo en la educación tecnológica o universitaria. Estas habilidades están representadas por palabras como por ejemplo “archivo”, “documentos” o “datos”. También, las alusiones a ocupaciones primarias y niveles educativos bajos fueron más recurrentes en las descripciones de las vacantes. Palabras como por ejemplo “cocina”, “alimentos”, “domingo”, “presentación personal” se encontraron con mayor frecuencia en los textos producidos por las empresas.

3.4. Brechas en los cargos

No existe una conciliación entre códigos de cargos aspiracionales y de vacantes. Por una parte, los jóvenes pueden elegir hasta 5 cargos de interés de una lista predefinida cerrada que une O*NET, CIOU 08 AC y CNO, que fue creada por el SPE a 6 dígitos. Por otra parte, las empresas publican sus vacantes con la variable “cargo” de libre redacción que luego recibe una “clasificación ocupacional” CIOU 08 AC a 2 dígitos. En este sentido, los cargos ocupacionales aspirados de los jóvenes están más desagregados que las vacantes y pueden tener denominaciones diferentes. Se destaca como el 8.65 % de las vacantes no cuentan el código de clasificación.

3.5. Conclusiones

Las vacantes publicadas por las empresas para el programa muestran una preferencia por cargos sin experiencia con nivel educativo de bachillerato y con el menor rango salarial admitido por el programa (mínimo a \$844.250 pesos). Según las entrevistas con las CCF,

esta preferencia fue característica de las empresas grandes en donde posiblemente ya tenían la decisión de contratarlos y se beneficiaron de los subsidios del programa, lo que no se pudo confirmar con los datos por deficiencias en la información al no permitir cruces entre vacantes y empresas.

La tabla salarial establecida por el programa fue acogida plenamente y las empresas pagaron lo estipulado, inclusive comparado con lo que declararon en la encuesta que pagan actualmente, aprovecharon para pagar salarios inferiores a los de mercado o cuando menos a los que estaban dispuestas a pagar, sobre todo para niveles educativos más altos.

El programa, aunque tuvo la intencionalidad de privilegiar que las contrataciones fueran plazas nuevas, al final no se implementaron controles a este efecto sustitución, sin embargo, según la encuesta a las empresas, un 40,5% del total de vacantes fueron nuevos puestos y, con el tiempo un 31% se fue transformando para acogerse al perfil falta de experiencia de los jóvenes.

En términos de brechas entre las aspiraciones o perfiles de los jóvenes y lo demandado por las empresas, se encuentra que existió una brecha en salarios, en donde los jóvenes aspiraban ganar más de lo que las empresas estaban dispuestas a pagar, sin embargo, aceptaban el salario valorando poder tener la experiencia. En cuanto a las brechas en la educación, lo más evidente es en niveles educativos altos, en donde por ejemplo, tan solo el 8,29% de las vacantes requerían formación universitaria, pero el 27,47% de los jóvenes contaban con esta formación, mientras que un 50,5% de las vacantes requerían bachilleres, mientras el porcentaje de jóvenes con esta formación era del 30,76%.

Frente a las brechas en los perfiles se enfrentó la dificultad de contar con textos libres en las vacantes y perfiles de los jóvenes⁵⁵, sin embargo es claro que en las vacantes se solicitan competencias duras (nivel educativo y cargo) mientras que en los perfiles de los jóvenes se ofrecen competencias blandas (honestidad, puntualidad y trabajo en equipo), de tal manera que el lenguaje dista de manera importante uno del otro.

4. PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA

Las empresas y los jóvenes que ingresaron al programa tuvieron algunos factores que determinaron la decisión de participar. Estos son los que se exploran a continuación.

Pregunta de evaluación en jóvenes #7 (primera parte de la pregunta orientadora).
*¿Cuáles son los factores que incidieron en que los jóvenes decidieran participar en el programa?*⁵⁶

En concordancia con los resultados de la encuesta, en donde para un 75,4% de los jóvenes la principal motivación para participar en el programa fue encontrar un empleo (ver Figura 10), en los grupos focales y entrevistas este se mencionó como el factor predominante para participar en el programa 40.000 Primeros Empleos. Como se aprecia en la misma Figura

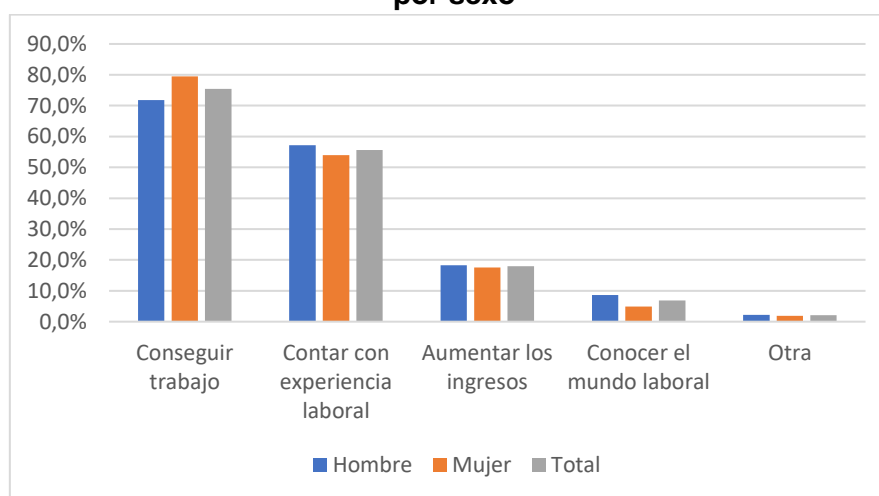
⁵⁵ Consecuencia de la información que fue enviada a la UT por parte del SPE.

⁵⁶ Se utilizó la información de la encuesta a jóvenes beneficiarios realizada por la UT y se trianguló con las entrevistas a los jóvenes, a la CCF, MinTrabajo y SPE.

10, este factor es el único que representa más de 4% de diferencia entre hombres (71,77%) y mujeres (79,4%). Muchos jóvenes hablaron sobre sus experiencias previas en la búsqueda de un trabajo estable sin tener experiencia y las dificultades que este proceso supuso. Por ejemplo, una participante afirma lo siguiente: *“Yo estaba muy interesada en el programa porque duré mucho tiempo sin trabajo y ... yo entré a una empresa y fue esa, mi primera empresa con 40.000 primeros empleos”* (Grupo focal, Jóvenes que renunciaron antes de terminar el convenio, 2019). En este mismo sentido, también se menciona que a través del programa buscaban adquirir experiencia, tal como también se evidencia en la encuesta (ver Figura 9) con una media de 55,6% del total de jóvenes beneficiarios.

Otra razón que motivó a los jóvenes a participar en el programa está relacionada con la estabilidad laboral que gozan en un empleo fijo y todos los beneficios adicionales que les otorga un trabajo formal, como las prestaciones sociales. Muchos de los participantes del programa ya tenían algún tipo de ingreso antes de participar en el programa. Sin embargo, como se evidencia en grupos focales de los jóvenes participantes y las entrevistas, su principal fuente de trabajo eran empleos informales en donde no tenían ingresos constantes.

Figura 9 - Distribución de los factores que motivaron a los jóvenes a participar en el programa por sexo



| | Hombre | Mujer | Total |
|--------------------------------|---------|---------|---------|
| Conseguir trabajo | 71,77% | 79,4% | 75,4% |
| | (3,3%) | (2,9%) | (2,2%) |
| Contar con experiencia laboral | 57,1% | 53,9% | 55,6% |
| | (5,3%) | (6,4%) | (4,5%) |
| Aumentar los ingresos | 18,3% | 17,5% | 17,9% |
| | (12,8%) | (15,6%) | (9,2%) |
| Conocer el mundo laboral | 8,6% | 4,9% | 6,8% |
| | (22,3%) | (31%) | (17,6%) |
| Otra | 2,2% | 1,9% | 2,1% |
| | (41,6%) | (53%) | (35,6%) |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT. Encuesta de jóvenes 2019

Ahora bien, durante el desarrollo del trabajo de campo se identificó que hubo jóvenes que entraron de manera no convencional al programa. Es decir, no entraron por medio de la caja de compensación familiar y su bolsa de empleo, sino que se vincularon directamente con

la empresa, a través de un proceso de selección regular y posteriormente surtieron el proceso para ser parte del programa. En estos casos, su motivación para ingresar al programa no fue conseguir un empleo, dado que ya lo habían hecho de forma regular con la empresa. Sin embargo, afirman que cuando se les dio la posibilidad de escoger si querían hacer parte o no del programa, decidieron participar porque se les explicó que iban a recibir acompañamiento por parte de la empresa y la CCF durante su proceso de acople al mundo laboral.

Finalmente, los jóvenes no contratados tenían las mismas motivaciones que los demás grupos de jóvenes: conseguir un empleo formal y adquirir experiencia certificable principalmente. Un tema recurrente en los grupos focales con estos jóvenes tiene que ver con la frustración y ansiedad que les generaba el desempleo y el programa fue visto como una esperanza para lograr conseguir un trabajo. No conseguir un empleo a través del programa generó más ansiedad, frustración e inseguridad.

Pregunta de evaluación en empresas #4 ¿Cuáles son los factores que inciden en que las empresas decidan participar o no del programa, o decidan desvincularse parcial o totalmente luego de haber iniciado? ⁵⁷

Según la encuesta realizada por la UT a las empresas, se encuentra que para un 48% (5,8%), la principal razón para participar en el Programa fue la de contribuir a la formación de los jóvenes, seguido por un 32% (8,1%) que afirma que fue reducir costos, un 18% (12,1%) consideró importante vincular jóvenes en la empresa, y un 3% (34,1%) indicó otra razón. Entre más grande la empresa, mayor es el porcentaje que afirman que la razón fue la formación de los jóvenes.

Durante las entrevistas se identificó que muchas empresas estaban interesadas en participar en el programa por su interés de vincular a trabajadores desde muy jóvenes para comenzar a formarlos, en este sentido, coinciden con la razón principal manifestada en la encuesta. Para estas empresas, aceptar a trabajadores sin experiencia les permite “amoldarlos” más fácilmente a los procesos, principios y valores de la empresa. Según (Sennet, 2009), el mundo laboral en el capitalismo flexible se empieza a caracterizar por relaciones laborales de corto plazo, esto debido a las transformaciones constantes en los medios tecnológicos y, por tanto, en las tareas que se deben dentro de una industria. Así como la búsqueda constante de nuevas experiencias por parte de los empleados. Esto, trae como resultado que la inestabilidad y la incertidumbre inhabilitan a las personas para proyectarse en el futuro. Precisamente, un reto al que se enfrentan los empleados y empleadores, dado este nuevo contexto es generar estrategias para establecer relaciones estables y duraderas.

Dicho interés de trabajadores “hechos a su medida” se inicia desde el mismo proceso de selección, pues algunas de estas empresas afirman que ellas mismas crean sus perfiles y buscan sus candidatos. Lo anterior también estaría asociado al interés por lograr una estabilidad en su planta de personal y hacer que las personas se “amañen” y permanezcan el mayor tiempo posible, de modo que sea vea recompensado de alguna forma, todo el esfuerzo que sienten que tuvieron que hacer en la formación de su personal.

⁵⁷ Se utilizó la base de datos de la encuesta a empresas realizada por la UT, las entrevistas a las empresas beneficiarias y no beneficiarias, así como las entrevistas a las CCF, MinTrabajo, y SPE.

Puede ser contradictorio con la anterior, el hecho de ser la “alta rotación que tienen algunas empresas”, según se afirmó en varias entrevistas con las empresas participantes, una de las razones para participar en el programa, pues consideran que a través de este mecanismo encontraron facilidad para tener permanentemente candidatos disponibles y ya identificados dentro del proceso que hacen las CCF.

Otra razón que reconocen las empresas como un factor que determinó su participación fue el subsidio que recibían por cada joven contratado. Su participación la veían como un gana-gana, lo que coincide que casi un tercio de las empresas respondieran que su principal motivación fue “reducir los costos”, según la información de la encuesta.




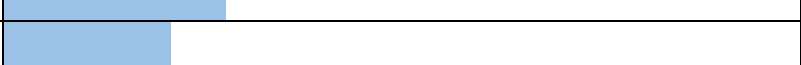
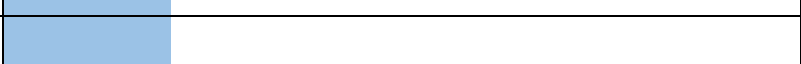
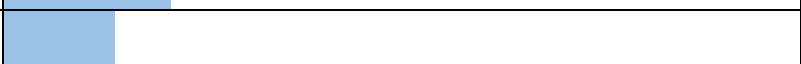
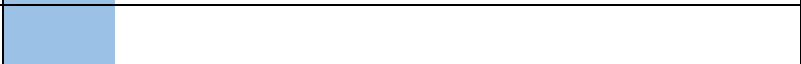

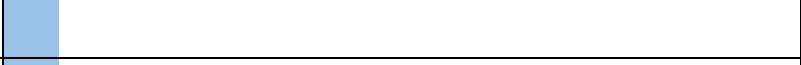
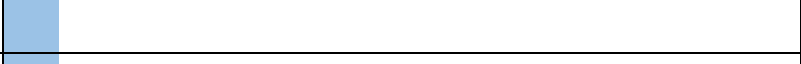
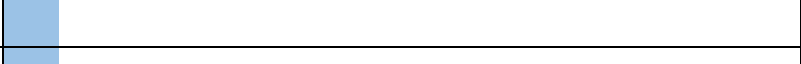
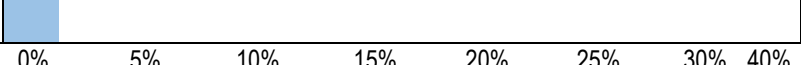
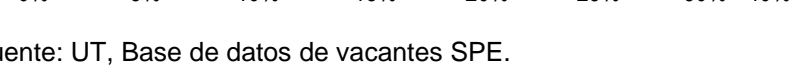
Por otra parte, las empresas que deciden no participar argumentan que debido a la naturaleza del sector, o de sus funciones propias, su personal requiere experiencia puede ser por el alto riesgo de las labores y la gran responsabilidad que implican los cargos. Perciben también que la participación implica una inversión tiempo que requiere el seguimiento y tener al día la información que el programa requiere y que no se ve recompensada por el subsidio que recibirían. Adicionalmente, algunas empresas que se desvincularon lo hicieron a raíz del incumplimiento en los pagos por parte de las CCF y en las responsabilidades de otros actores en relación con el seguimiento y acompañamiento.

Pregunta de evaluación en empresas #5 ¿Qué percepción tienen las empresas acerca de las funciones que cumplen las Cajas de Compensación Familiar dentro de la implementación del programa y qué recomendaciones dan para mejorar su eficacia? ⁵⁸

Según la base de datos de vacantes del SPE, el 99% de los cargos fueron gestionados mediante Agencias de Gestión y Colocación de Empleo de CCF, y el restante 1 % por Agencias Públicas de Empleo de entes territoriales. En términos regionales, más del 50% de las vacantes fueron gestionadas por CCF con sede en Bogotá: Colsubsidio fue la principal con el 29,53%, seguida por Compensar con el 15,19% y por Cafam con el 7,41%. Las CCF regionales con mayor número de puestos ofertados fueron Comfama (Antioquia) con un 10,3%, Cajasan (Santander) con un 2,9% y Confamiliares (Caldas) con un 2,09%. Las demás CCF presentan participaciones inferiores al 2%. Lo anterior, muestra que las regiones/ciudades con mayor gestión de cargos para el Programa fueron Bogotá, Antioquia, Santander y Caldas (Tabla 20).

⁵⁸ Se utilizó la base de datos de la encuesta a empresas realizada por la UT, las entrevistas a las empresas beneficiarias y no beneficiarias, así como las entrevistas a las CCF, MinTrabajo, y SPE

Tabla 20 - Porcentaje de cargos ofrecidos por el tipo de prestador

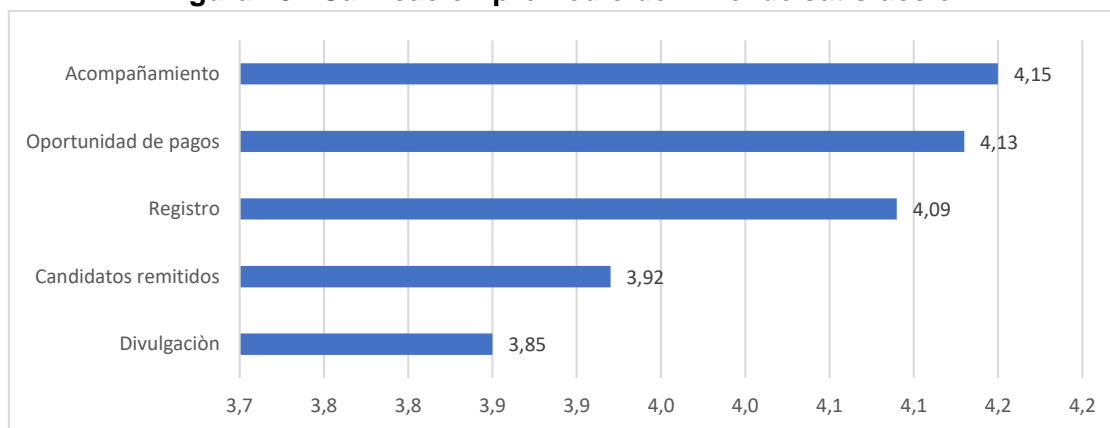
| Prestador | | |
|---|--|--------|
| Caja Colombiana de Subsidio Familiar - Colsubsidio |  | 16.630 |
| Caja de Compensación Familiar Compensar |  | 8.556 |
| Caja de Compensación Familiar de Antioquia -Comfama |  | 5.801 |
| Caja de Compensación Familiar CAFAM |  | 4.173 |
| Caja Santandereana de Subsidio Familiar -Cajasan |  | 1.646 |
| Caja de Compensación Familiar Comfenalco-Antioquia |  | 1.545 |
| Caja de Compensación Familiar de Caldas -confamiliares Caldas |  | 1.175 |
| Caja de Compensación Familiar de Boyacá-Comfaboy |  | 1.096 |
| Caja de Compensación Familiar Comfenalco Santander |  | 958 |
| Caja de Compensación Familiar de Barranquilla-Combarranquilla |  | 947 |
| Caja de Compensación Familiar del Cauca-Comfacauca |  | 937 |
| Caja de Compensación Familiar Regional del Meta-Cofrem |  | 934 |
| Caja de Compensación Familiar del Cesar-Comfacesar |  | 908 |

Fuente: UT, Base de datos de vacantes SPE.

Según la encuesta a las empresas, en general existe una alta satisfacción por haber participado en el programa, en donde un 97,7% (0,8%) de las empresas volverían a hacerlo.

Frente a la percepción que tienen de las diferentes actividades de las CCF en el marco de la ejecución del Programa, se recibe una calificación promedio de 4, siendo 1 muy insatisfactoria y 5 muy satisfactoria, en donde el acompañamiento es el aspecto mejor calificado, mientras la divulgación el menor (ver Figura 10). Por otra parte, las empresas medianas otorgan en todos los aspectos una calificación menor en comparación con las empresas de otros tamaños.

Figura 10 - Calificación promedio del nivel de satisfacción



Fuente: UT, Encuesta a empresas beneficiarias, 2019.

Sobre el acompañamiento: El acompañamiento que brindan las CCF dentro del programa es el aspecto mejor calificado con un valor promedio de 4,15 (1,3%). En las entrevistas con las empresas se encontró que éstas llaman al seguimiento realizado “auditoria”, “tutoría” o acompañamiento por parte del programa. Es decir, muchas percibían que esta labor tenía un carácter evaluativo; incluso, un entrevistado tenía la percepción de que las CCF evaluaban a las empresas para saber si estaban tratando bien a los jóvenes participantes y si cumplían con todas sus prestaciones sociales. En todo caso, las empresas reconocen este acompañamiento como una de sus principales labores en el marco del programa y la valoran altamente.

Sobre la oportunidad de los pagos: La oportunidad en el pago fue el segundo ítem con mejor calificación: 4,13 (1,38%), según la encuesta. En términos generales, las empresas se encuentran satisfechas con el cumplimiento en el pago del subsidio para el salario de los participantes. Sin embargo, en las entrevistas manifestaron varias dificultades. Por un lado, las empresas querían tener muchos más empleados contratados y así beneficiarse de un subsidio más grande, sin embargo, no siempre fue posible por los cupos con las que contaban las CCF.

Por otro lado, un comentario recurrente fueron las dificultades que se presentaron al inicio de la ejecución del programa debido a que no había claridad respecto a los procesos y documentación requerida para los pagos. Las empresas tienen la percepción de que los protocolos, requisitos, rutas fueron construidas sobre la marcha y esto generó bastantes traumatismos. Así lo afirma un funcionario de una empresa:

“...más que todo se nos dificultó fue en el momento que nos tocaba enviarle a ustedes la documentación para que nos pudieran desembolsar el dinero, entonces como que desde el principio no se llevó la secuencia, no lo supimos hacer, en el momento que ya [Nombre propio], bueno los soportes para hacer el pago, se nos dificultó en eso, porque no lo supimos desde el principio, ya después, ya que supimos, ya bueno, es así, entonces ya” (Entrevista, Empresa Participante, 2019)

Sobre el registro: Las funciones de registro también contaron con una calificación sobre 4 puntos (1,2%), según la encuesta. De manera general, en las entrevistas se detectó

que las empresas identificaban claramente a las Cajas de Compensación Familiar como responsables de estas labores. De acuerdo con el reconocimiento de las empresas, las Cajas de Compensación Familiar desempeñaron de manera destacada las labores de presentación del programa y sus requisitos, publicación de vacantes, definición de perfiles en articulación con las empresas.

En este sentido, las empresas tuvieron la percepción de que las Cajas de Compensación Familiar eran una suerte de “vendedores” del programa y que esta labor se llevó a cabo adecuadamente. Se les consideraba bastante insistentes para llevar a cabo todos los procesos como ubicar a los jóvenes, garantizar la publicación de vacantes, entre otros.

Sobre la idoneidad de los candidatos remitidos: Este es uno de los ítems que tuvo en promedio una calificación por debajo de 4, concretamente, 3,92 (1,45%), según la encuesta. A lo largo de las entrevistas se encontraron algunos de las dificultades que pueden explicar esta calificación. Las empresas reconocen que las CCF tienen como responsabilidad la búsqueda de los jóvenes más idóneos para los perfiles que están necesitando. Algunas empresas están conformes con los candidatos que las CCF los eligen. Sin embargo, otras no están satisfechas; básicamente algunas tienen lineamientos rigurosos y procedimientos específicos. En ocasiones es muy difícil traducir las expectativas que tiene un empleador sobre un perfil para una vacante y ocurre un desajuste con los candidatos que finalmente remite la CCF.

La falta de compatibilidad entre las expectativas de las empresas y los perfiles de los jóvenes es una de las explicaciones para que se presentaran algunas irregularidades en relación con el procedimiento convencional para entrar a participar en el programa. Originalmente, un joven se contacta con una CCF, allí lo vinculan al programa y se encargan de buscar una vacante que se ajuste a su perfil. Sin embargo, el trabajo de campo reveló que en muchas ocasiones las empresas llevan a cabo un proceso de selección independiente y luego vinculan a sus nuevos empleados al programa. Al respecto, esto explica un funcionario de una empresa entrevistada:

“...Se les considera como las responsables de presentar perfiles para ser seleccionados. Es un poco restringida esta mirada que se tiene de ellas. Por esta razón, la misma empresa buscaba su gente y luego la enviaba a la caja. No les gustaba que las CCF les enviaran personas con discapacidad que no coincidían con el perfil buscado y con las condiciones de trabajo.” (Entrevista, Empresa Participante, 2019)

Para terminar, se debe decir que las empresas valoraron altamente las capacitaciones en habilidades blandas. Según las entrevistas, esto permitió que los jóvenes se adaptaran más fácilmente al contexto laboral. Así lo describe un entrevistado: *“les enseñan por ejemplo para prepararse para una entrevista, cómo hacer unas hojas de vida, cómo hacer verse ante el doctor que los entrevista. Entonces un gran apoyo de la caja para ellos. O sea ellos cuando vienen aquí, ya vienen con unas bases.” (Entrevista, Empresa Participante, 2019)*

Sobre la divulgación: Algunas empresas mencionan que perciben que el programa no fue muy visible, lo cual llevó a calificar este aspecto con un 3,85 promedio (1,47%), y que eso afectó la participación en el mismo. En efecto, en una entrevista a una empresa no participante, esto fue lo que manifestaron:

“-Entrevistador: En referencia a la caja de Compensación ¿qué cambios propone usted para que se mejoren los resultados?”

“-Entrevistado: (...) las empresas hubiéramos necesitado más capacitación de su parte para poder entender y saber de qué se trataba el programa y qué tanto si en verdad le convenía o no a la empresa, independiente del tipo de empleados que se necesitaran, pero a nosotros particularmente nos faltó acompañamiento, capacitación. (Entrevista, Empresa participante, 2019).

4.1. Conclusiones

Para los jóvenes, el Programa representó una oportunidad para encontrar empleo tras un largo periodo de búsqueda de trabajo, así como gozar de un empleo formal fijo. En el caso de las empresas, la principal motivación, según la encuesta fue contribuir a la formación de los jóvenes y reducir costos. El 98% de las empresas afirman estar interesadas en participar nuevamente en el programa.

La gestión y colocación a cargo de las Agencias de Empleo de las CCF fue bien calificada por las empresas, con un 4 sobre un puntaje total de 5, en donde el acompañamiento es el aspecto mejor calificado, mientras la divulgación el menor. Las CCF de Bogotá gestionaron 50% de las vacantes, en especial Compensar, Colsubsidio y Cafam. En el caso de las regionales, las más destacadas fueron Comfama, Cajasan y Confamiliares.

Un indicador interesante en la gestión y colocación de las CCF es encontrar que las empresas, en promedio, contrataron un 57% de los jóvenes que llegaron a los procesos por gestión de las CCF en el marco del programa. Del porcentaje restante, se tienen voces de inconformidad en la recepción de perfiles que no cumplían con las expectativas de las empresas.

5. EXPERIENCIA DURANTE EL ENGANCHE LABORAL

Como se ha presentado anteriormente, de 131.123 jóvenes, fueron contratados 54.049 jóvenes. El enganche laboral resultante a través del programa, replica las características del mercado laboral en general del país, al no tener ningún enfoque diferencial. Por ejemplo, por sexo, al programa 40.000 Primeros Empleos se postularon más mujeres que hombres, 75.133 mujeres (57,3%) y 55.989 hombres (42,7%). De estos, resultaron contratados con beneficios del programa 25.785 mujeres, que corresponde al 34,3% de mujeres participantes y 23.122 hombres, que corresponde a 41,3% de hombres participantes. Por lo tanto, al final se tuvo más jóvenes mujeres beneficiarias porque igualmente participaron más jóvenes mujeres, pero la tasa de contratación entre jóvenes hombres y mujeres, favoreció a los hombres.

Por otra parte, el cruce entre la base de datos de los jóvenes beneficiarios del Ministerio del Trabajo con las empresas beneficiarias permite dar razón del sector económico en el cual fueron enganchados los jóvenes teniendo en cuenta características como sexo y nivel educativo para 48.907 jóvenes de los cuales 25.785 son mujeres y 23.122 hombres. La

distribución de jóvenes contratados obedece a la misma distribución de empresas beneficiarias por sector económico, con gran peso en servicios y comercio. Por sexo de los jóvenes sí se identifican diferencias importantes en donde se tienen sectores con preponderancia femenina y otros, masculina, tal como se refleja en la conformación del recurso humano actual de las empresas (ver sección 2.3). El enganche de jóvenes mujeres fue mayoritario en sectores como atención en salud (75% mujeres - 25% hombres), actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores (76%-24%), y actividades financieras (67%-33%); mientras sectores que fue mayoritario el de hombres en sectores como distribución de agua, evacuación y tratamiento tiene mayoría masculina (30%-70%), así como la explotación de minas y canteras (32%-68%).

Con relación al nivel educativo de los jóvenes, las empresas de los sectores económicos como industria manufacturera, comercio y servicios de alojamiento y comida engancharon más jóvenes bachilleres en relación a otros niveles educativos, con porcentajes de 68%, 72% y el 80% respectivamente, mientras sectores como suministro de electricidad, gas y aire acondicionado, actividades profesionales científicas y actividades relacionadas con la salud humana tienen las mayores concentraciones de jóvenes con educación superior, con porcentajes de 71%, 68% y 69% respectivamente.

En el caso de jóvenes con interseccionalidad de características como, por ejemplo pertenecer a un grupo étnico, ser o no jefe de hogar y ser mujer o ser hombre, al utilizar las bases de datos de MinTrabajo – SPE y PILA, se observó un subconjunto de jóvenes conformado por aquellos que fueron beneficiarios en algún momento entre el 2015 y el 2017 y se les hizo seguimiento a través del PILA en el 2018 (ver Figura 11):

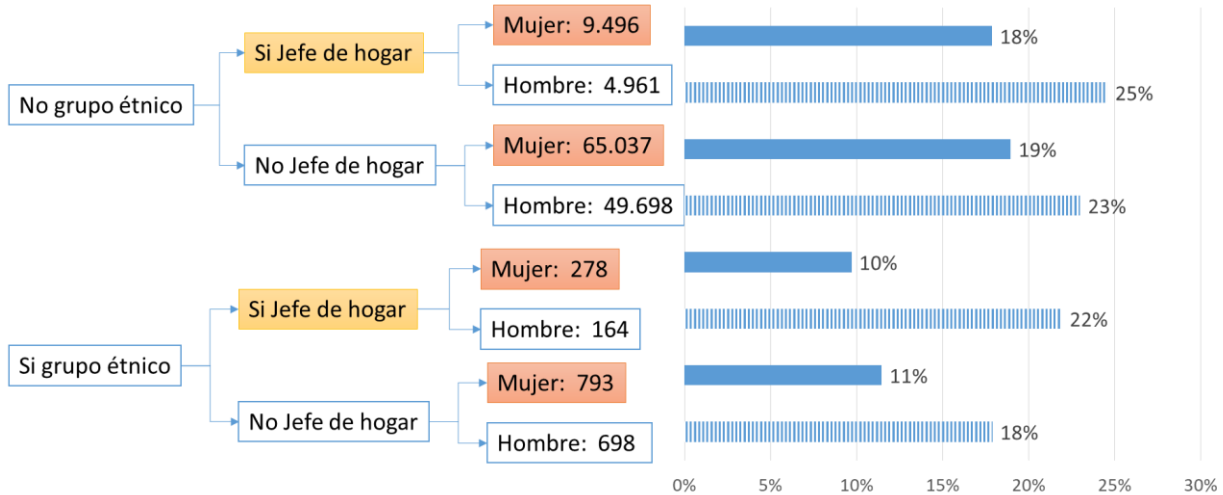
Lo primero que se puede ver es que, independientemente a ser étnicos o jefes, los hombres tuvieron tasas de contratación con beneficios del programa, mayores que las mujeres, tal como se comporta en los totales presentados anteriormente.

- Tanto entre hombres como entre mujeres, aquellos que pertenecen a algún grupo étnico tuvieron menos tasas de contratación, independientemente a ser o no jefes de hogar.
- Entre los hombres, los jefes de hogar tuvieron mayores tasas de contratación, que los no jefes de hogar. Mientras que entre las mujeres, las jefes de hogar tuvieron menores tasas de contratación que las no jefes de hogar.

Figura 11 - Porcentaje de enganche laboral con beneficios del programa por grupos con interseccionalidad

PARTICIPANTES Y TASAS DE CONTRATACIÓN

Tasa de contratación: Participantes de 2015 al 2017

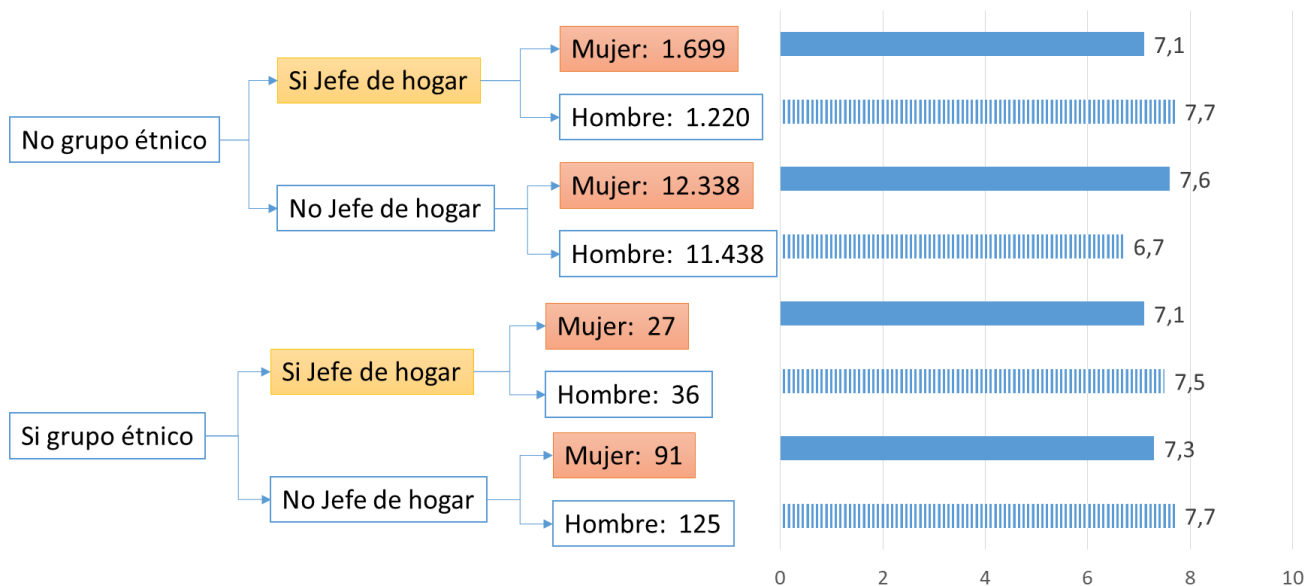


Fuente. UT a partir de bases de datos de MinTrabajo, SPE y PILA.

Ya una vez enganchados, no hay gran variabilidad en los meses promedio empleados entre los diferentes grupos, siendo levemente inferior entre los hombres no jefes no étnicos, mientras mayor entre hombres no jefes pero sí étnicos (ver Figura 12).

Figura 12 - Meses con enganche laboral bajo el programa por grupos con interseccionalidad

JÓVENES BENEFICIARIOS



Fuente. UT a partir de bases de datos de MinTrabajo, SPE y PILA.

Dentro del listado de empresas beneficiarias, resulta importante mencionar que 16 empresas (0,16%) concentraron el 16,7% de los jóvenes, éstas son particularmente empresas de servicios de call centers y grandes superficies. Esto mismo lo identifica el SPE en la entrevista realizada, en donde afirma que una debilidad del programa fue que los mayores beneficiarios fueron los grandes clientes de las CCF, como los call centers y las grandes superficies⁵⁹ en donde no necesariamente se crearon nuevos empleos, aclarando que el objetivo siempre se centró en los beneficios sobre los jóvenes.

5.1. EN JÓVENES

Pregunta de evaluación en jóvenes #7 (segunda parte de la pregunta orientadora) ¿Se cumplieron sus expectativas con respecto a las funciones que desempeñaron y sus posibilidades de crecimiento al interior de las empresas? ⁶⁰

Según la encuesta a los jóvenes beneficiarios, para un 72,4% (3,3%) se cumplieron las expectativas con respecto a las funciones y posibilidades de crecimiento al interior de la empresa. Ahora bien, en los grupos focales de jóvenes que finalizaron el contrato, se puede decir que sus expectativas generales se cumplieron; no obstante, algunos jóvenes también manifiestan que los cargos que obtuvieron no se ajustan a lo que esperaban. Algunos por ejemplo, tenían la expectativa de que pudieran encontrar trabajo en temas afines a lo que se encontraban estudiando o a sus intereses. En concordancia con lo anterior, algunas personas tenían la expectativa de que el cargo les iba a servir de experiencia para próximos trabajos, pero por la naturaleza de la vacante que ocuparon solo pueden buscar empleo en empresas muy similares a la anterior. Un joven lo explica de la siguiente manera:

“En este momento nosotros... O sea con la experiencia que adquirimos prácticamente esos dos años, para lo único que nos da es para trabajar en una constructora o en una caja de compensación. De resto yo he ido a entrevistas y todo y me dicen: “No, pero es que llevas prácticamente dos años en un cargo que básicamente no tiene nada que ver con las cosas administrativas” (Entrevista, Grupo Focal jóvenes que terminaron el convenio, 2019).

En todo caso algunos jóvenes explican que aunque las funciones de los cargos en ciertos casos no estén relacionadas con lo que estudiaron originalmente, consideran que sí han aprendido competencias, habilidades que les serán útiles. En términos generales, los jóvenes valoran la oportunidad de aprender nuevas cosas a través de las funciones en las que se desempeñan y sobre los procesos en las empresas y la oportunidad que estos conocimientos les pueden brindar en un futuro. En general, se vio que estaban interesados y motivados por aprender sobre el sector o cargo en el que se encuentran o encontraban.

Las expectativas y relación con el programa de los jóvenes que renunciaron antes de terminar el convenio son diferentes a otros grupos de jóvenes. Durante los grupos focales fue muy recurrente la mención al ambiente laboral y sus condiciones de trabajo como determinante para que decidieron renunciar. La mayoría de los jóvenes explicaron que

⁵⁹ Se entiende por Grandes Superficies a Establecimiento de venta que cubren un área o superficie de por lo menos 2.500 m². Se caracterizan por ofrecer productos autoservicio, tener precios competitivos, vender productos de alimentación y para el hogar generalmente. Adicionalmente ofrece otros servicios como estacionamiento de vehículos, autolavados, zonas infantiles, entre otros.

⁶⁰ Se utilizó la información de la encuesta a jóvenes beneficiarios realizada por la UT y se trianguló con las entrevistas a los jóvenes, a la CCF, MinTrabajo y SPE

renunciaron por las condiciones laborales: porque esperaban encontrar un ambiente de aprendizaje óptimo y no fue así. Otros manifestaron conflictos laborales con sus pares y principalmente con sus superiores. Se presentaron casos muy aislados de acoso laboral: gritos, insultos y violencia psicológica en general. También se presentaron pocos casos de acoso sexual. Según una participante de un grupo focal de jóvenes que renunciaron, fue abordada constantemente con insinuaciones por parte de su superior, dueño de la compañía en la que trabajaba, y se vio obligada a renunciar (Grupo Focal, Jóvenes que renunciaron antes de terminar el convenio, 2019). Es importante decir, que estos fueron casos aislados y se presentaron principalmente entre jóvenes que renunciaron. En este sentido, los jóvenes tenían la expectativa de que el programa tuviera un seguimiento más riguroso para evitar o corregir estos problemas, sin embargo, cuando acudieron a quienes hacían seguimiento por parte de la CCF no hubo ninguna acción o respuesta que pudiera generar soluciones a los problemas que expresaban los jóvenes. Así se manifestó en un grupo focal:

“Yo escuchando que siempre había una persona de la caja de compensación que estaba como intermediando ahí, en la empresa y el programa, en mi caso nunca se apareció nadie allá y una de las cosas que me decepcionó, es entramos y a las dos semanas y yo no tenía ni mi cuenta de ahorros abierta, y yo no sabía si me pagaron la EPS” (Grupo Focal, Jóvenes que renunciaron antes de terminar el convenio, 2019).

En otros casos, hubo problemas con el pago de los salarios y pago de salud y pensión. Mencionaron también la extensión del horario laboral sin pago de horas extra y demás arbitrariedades. Todas estas dificultades se acentuaban por la falta de compatibilidad entre sus intereses y sus labores en la empresa.

Mirando hacia el futuro, muchos de los jóvenes que ingresaron a las empresas tenían expectativas de seguir enganchados una vez terminara el programa. De manera general, manifestaban que les generaba ansiedad de emprender de nuevo la búsqueda de empleo formal por las dificultades que ya habían atravesado para conseguir trabajo antes de participar en el programa.

Así mismo, los jóvenes manifiestan que en las empresas pequeñas la capacidad de ascenso laboral es limitada, pero esto no impide que las personas consideren que han aprendido con su trabajo ahí. Consideran que la experiencia les permitió adquirir habilidades para enfrentarse a retos laborales en el futuro.

Para finalizar se debe decir que, para esta pregunta orientadora se encontraron resultados claramente diferenciados entre los grupos de jóvenes con quienes se levantó la información cualitativa. A continuación se presenta un resumen de lo presentado más arriba con las principales diferencias entre tipo de participante:

Jóvenes que terminaron el convenio y jóvenes contratados:

- En relación con las expectativas este grupo de jóvenes una vez ingresaron al programa se debe mencionar que en términos generales se cumplieron. Es decir: consiguieron

un empleo formal, gozaron de las prestaciones de ley y permanecieron allí por lo menos hasta la finalización del convenio.

- A pesar de que las expectativas generales se cumplieron, algunos jóvenes también manifiestan que los cargos que obtuvieron no se ajustan a lo que esperaban. Esperaban, algunos por ejemplo, que pudieran encontrar trabajo en temas afines a lo que se encontraban estudiando o a sus intereses.

Jóvenes que renunciaron antes de terminar el convenio:

- La gran mayoría de participantes de los grupos focales explicaron que renunciaron por las condiciones laborales: porque esperaban encontrar un ambiente de aprendizaje óptimo y no fue así. Otros manifestaron conflictos laborales y unos casos -muy aislados- de acoso.
- Otro factor que motivó a jóvenes a renunciar fue la falta de compatibilidad entre sus intereses y sus labores en la empresa.

Jóvenes que no fueron contratados:

- La principal motivación de este grupo de jóvenes era conseguir un empleo formal con todos los beneficios que éste ofrece y adquirir experiencia certificable.
- Dado que fueron los jóvenes no contratados, sus expectativas no se cumplieron.

Quienes terminaron el convenio al finalizar el tiempo estimado, manifestaron satisfacción de sus expectativas en relación con el programa. En contraste, en muchos casos, quienes renunciaron antes de terminar el convenio, lo hicieron precisamente porque sus expectativas no se cumplieron, principalmente respecto al ambiente laboral. Por su parte, quienes nunca fueron contratados, tampoco satisficieron sus expectativas, que eran, básicamente conseguir empleo.

Pregunta de evaluación en jóvenes #6 ¿Cómo consideran los jóvenes beneficiarios que la capacitación en competencias claves y transversales que recibieron le aportó a su desempeño en el trabajo obtenido?⁶¹

Según el Manual Operativo del Programa 40.000 primeros empleos, la inscripción personal en una CCF se configura como la única opción para entrar al Programa. De las entrevistas a los jóvenes se pudo comprobar que esto no siempre fue el caso. A veces, eran las empresas que, una vez seleccionados los jóvenes y antes de vincularlos, les indicaban de inscribirse en el Programa acercándose a una CCF. Según los resultados de la encuesta a jóvenes esta ruta fue la puerta de entrada al Programa de un importante número de beneficiarios, el 33,5% (7,7%) del total.

Del restante 66,5% (3,9%) casi todos –el 92,8% (1,8%)- declararon haber recibido capacitación en competencias claves y transversales, un curso de 40 horas semanales que ofrecen las CCF y es de obligatoria asistencia para los jóvenes aspirantes a ser beneficiarios de 40.000 primeros empleos.

⁶¹ Se utilizó la información de la encuesta a los jóvenes, triangulada con entrevistas a jóvenes beneficiarios y grupos focales a jóvenes.

La evaluación que dieron los jóvenes, en el sentido de qué tanto este curso aportó a su formación, fue por lo general buena. El 88,2% (1,5%) de los varones y el 94,6% (2,9%) de las mujeres consideró que fue algo o muy útil (Tabla 21).

Tabla 21 - Aporte de la capacitación de las CCF a la formación de los jóvenes

| | Hombre | Mujer | Total |
|---|---------|---------|---------|
| Muy poco | 1,5% | 0,0% | 0,8% |
| | (49,3%) | NA | (49,4%) |
| Poco | 2,2% | 0,6% | 1,4% |
| | (40,7%) | (96,4%) | (38,0%) |
| Valor neutro | 8,0% | 4,9% | 6,5% |
| | (26,6%) | (30,3%) | (18,1%) |
| Algo | 28,5% | 29,2% | 28,8% |
| | (9,4%) | (9,4%) | (6,6%) |
| Mucho | 59,7% | 65,4% | 62,4% |
| | (5,6%) | (4,3%) | (3,6%) |
| Pearson: Uncorrected chi2(4) = 8,8999 | | | |
| Design-based F(2.81, 53.42) = 1,8561 Pr = 0,152 | | | |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Vale la pena destacar que el Programa prevé que la capacitación que proporcionan las CCF puede ser sustituida por una a cargo de la empresa contratante, previa autorización de las mismas. Bajo esta premisa, se puede afirmar que también el 33,5% de los jóvenes que entraron directamente a la empresa deberían haber recibido una formación inicial. Es decir, que la manera como entraron al programa no les eximió de este beneficio.

Adicionalmente, el modelo cuyos resultados se presentan a continuación en la Tabla 22 indica que las capacitaciones en escritura y comunicación verbal, trabajo en equipo y en una serie de otras competencias claves no específicamente indagadas –por ejemplo, las técnicas de entrevistas y las habilidades para la vida- son las que más apreciaron los jóvenes. No se encuentran diferencias significativas en la valoración de estas capacitaciones por sexo, pero si por nivel educativo, en donde a mayor nivel educativo, menor fue el aprecio de estas capacitaciones.

Tabla 22 - Calificación atribuida por los beneficiarios a la capacitación de las CCF

| VARIABLES | Las capacitaciones aportaron a su formación ¹ | |
|--|--|---------------------------------|
| | Coefficientes logit | Efectos marginales ² |
| Capacitación de trabajo en equipo | 0.487** (0.214) | 0.1080014** (0.0463998) |
| Capacitación en comunicación verbal y escrita | 0.684*** (0.203) | 0.1517911*** (0.0437587) |
| Capacitación en presentación personal | 0.0259 (0.236) | 0.0057486 (0.0522707) |
| Capacitación en finanzas | -0.106 (0.292) | -0.023545 (0.0648387) |
| Taller de hojas de vida | 0.230 (0.221) | 0.0511422 (0.0488015) |
| Capacitación en habilidades blandas y transversales | 0.758*** (0.236) | 0.1681571*** (0.051111) |
| Mujer | 0.261 (0.190) | 0.0579393 (0.0417148) |
| Nivel educativo previo: Técnico | -0.0395 (0.255) | -0.0085475 (0.0552463) |
| Nivel educativo previo: Tecnólogo | -0.622** (0.282) | -0.1425975** (0.0657949) |
| Nivel educativo previo: Universitario | -0.633** (0.274) | -0.1452978** (0.0634282) |
| Constante | -0.400 | |
| Observaciones ³ | 520 | |
| Pruebas de diagnóstico ⁴ | | |
| Pseudo-R cuadrado | 0,047 | |
| P-value bondad de ajuste | 0,436 | |
| Factor de inflación de varianza promedio | 1,89 | |
| P-value test de link | 0,893 | |
| Proporción clasificada correctamente | 64,04% | |
| Errores estándar entre paréntesis | | |
| *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 | | |
| ¹ Originalmente, la variable correspondía a una escala Likert, sin embargo, la distribución de la variable no permitió la elaboración de modelos multinomiales. De esta manera, se agruparon las categorías que indicaron mejoras (4 y 5 de la escala) en una categoría llamada “mejora” y las otras categorías como no mejora. | | |
| ² Los errores estándar de los efectos marginales se hallaron mediante el método delta. | | |
| ³ Las observaciones no corresponden al total de 760 individuos puesto que esta pregunta se realizó solo a quienes entraron al programa de manera regular y además asistieron a las capacitaciones. | | |
| ⁴ Las pruebas de diagnóstico se hicieron sin expandir la muestra, no obstante, los estimadores aquí mostrados corresponden a los expandidos según el diseño de muestra. | | |

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

No obstante lo anterior, de las entrevistas a los jóvenes resultó inconformidad por el contenido uniforme de esta capacitación. Según los jóvenes, este debería ser diferenciado y debería tener en cuenta los distintos niveles académicos de los postulantes.

Finalmente, vale la pena recordar que todos los jóvenes de 40.000 primeros empleos tenían acceso a un curso virtual gratuito de inglés, Duolingo. Solo el 31,6% (6,5%) de los beneficiarios encuestados declaró conocer la posibilidad que se les brindaba y apenas 8,2% de los jóvenes que utilizaron la aplicación finalizaron el curso. Sin embargo, entre todos los que se inscribieron al curso, terminándolo o no, el 73,5% (4,8%) consideró que su manejo del idioma mejoró.

5.2. EN EMPRESAS

Según la encuesta a las empresas, la proporción de jóvenes vinculados laboralmente en las empresas frente al total que entraron a los procesos de selección de personal fue del 57% (37,8%). De éstos, renunciaron un 18,6% (9,9%), un 12,8% (11,1%), estuvo vinculado hasta 6 meses y un 28,4% (2,0%) estuvo hasta los 12 meses. Un 36,4% (6,0%) se mantuvo después de terminados los beneficios del programa. Estas proporciones no varían por tamaño de las empresas, pero sí por sector económico como lo evidencia la Tabla 23 en donde se tuvo mayor renuncia en el sector secundario y mayor permanencia después de terminados los beneficios en el sector primario.

Las empresas califican de manera muy positiva el desempeño de los jóvenes vinculados, con un 4,16 (1,1%), siendo 1 muy insatisfactorio y 5 muy satisfactorio. Esta calificación no tiene variaciones significativas por tamaño de la empresa. Lo que luego se va a ver reflejado en la evaluación de resultados en las empresas frente a su percepción de contratar personas jóvenes.

Tabla 23 - Porcentaje de jóvenes contratados y su proceso tras la contratación según las empresas

| | Sector primario | Sector secundario | Sector terciario | Total |
|-----------------------|-----------------|-------------------|------------------|---------|
| Tasas de contratación | 80,8% | 56,7% | 56,9% | 57% |
| | (NA) | (13,8%) | (9,5%) | (7,8%) |
| Renunciaron | 5,9% | 19,3% | 19,2% | 18,6% |
| | (NA) | (13,1%) | (11,6%) | (9,9%) |
| Hasta 6 meses | 3,08% | 13,18% | 13,29% | 12,8% |
| | (NA) | (20,2%) | (12,8%) | (11,1%) |
| Hasta 12 meses | 8,11% | 26,5% | 29,9% | 28,4% |
| | (NA) | (12,1%) | (6,5%) | (2,0%) |
| Más de 12 meses | 77,7% | 36,4% | 34,26% | 36,4% |
| | (NA) | (9,9%) | (6,3%) | (6,0%) |

Fuente: UT con base en la encuesta a empresas, 2019

Desde lo cualitativo, en las entrevistas, las empresas manifestaron que son proclives por dejar a aquellos jóvenes que se han desempeñado bien y que iniciaron su vida laboral con ellos. Consideran que el tiempo que destinaron para enseñarles sobre su trabajo se ve recompensado con un trabajador que quiera permanecer, seguir aprendiendo para salir de su “zona de confort”, a la par que haga su trabajo de acuerdo con lo esperado.

Sin embargo, algunos casos fueron sujeto de retiro que las empresas entrevistadas explican argumentando situaciones relacionadas con no atender estándares mínimos en lo laboral, como el incumplimiento de normas, turnos, llegadas tarde, faltas a la disciplina, intereses fuera de lo laboral. Otros renunciaron por situaciones personales y familiares, como que “el esposo no la dejó” o porque “por ser “santero” el padrino que era pastor le prohibía salir porque le podía ir mal”, o simplemente la búsqueda de otras oportunidades o continuar sus estudios.

Pregunta de evaluación en empresas #8 ¿Qué tipos de mecanismos implementaron las empresas para contribuir a la formación profesional de los beneficiarios? ⁶²

Según la encuesta, una alta proporción de las empresas, 72% (3,6%) hacen acompañamiento en la implementación de labores de los jóvenes, siendo mayor en las empresas grandes (76%, 9,9%) frente a las medianas (60%, 12,5%). La mitad de las empresas afirman haber proporcionado formación con cursos financiados o realizados por la empresa 50,7% (5,5%). Otra facilidad que se proporciona en casi la mitad de las empresas es que les dan tiempo para que estudien con un promedio del 48% (5,8%), sin mayores diferencias entre empresas por su tamaño.

Esto mismo se refleja desde lo cualitativo en donde las empresas entrevistadas argumentan tener procesos de capacitación y formación continua (como escuelas de formación laboral), que inicia con una inducción a las empresas y sus oficios, y que continúa a través de la práctica o con la ayuda de un tutor o su jefe directo que les va haciendo seguimiento y afinando lo aprendido. Lo que les interesa que tengan es buena actitud. También se ayuda para que los turnos no entorpezcan los horarios de estudio.

Aclaran que a los jóvenes del programa no se les dio tratos especiales y que al ser un trabajador más deben atender a los procesos de capacitación regulares para todos y ser parte del seguimiento a los indicadores de desempeño que tienen establecidos y en donde además de lo propio de su tarea se les evalúa la puntualidad, la proactividad, la comunicación y el trabajo en equipo.

Como resultado, consideran que los jóvenes generan mayor sentido de pertenencia y deseos de quedarse en las empresas en la medida que puedan mejorar sus capacidades y competencias. Lo que se refleja en la encuesta en donde otorgan una alta calificación de 4,12 (en promedio, 1,1%) el crecimiento en capacidades por parte de los jóvenes que fueron contratados en el marco del Programa. No se observan diferencias significativas en esta calificación según el tamaño de la empresa. La calificación promedio más baja la dan las microempresas con un valor de 4,06 mientras que la mayor calificación promedio está en las empresas con más de 200 empleados y tiene un valor de 4,22.

5.3. Conclusiones

Según el Manual Operativo del Programa 40.000 primeros empleos, la ruta de ingreso al programa era que el joven se inscribiera en la agencia de empleo de la CCF y por otra parte que la empresa registrara la vacante, de tal manera que la CCF hacía el emparejamiento. Sin embargo, en un 33% de los casos, eran las empresas que, una vez seleccionados los jóvenes y antes de vincularlos, les indicaban que debían inscribirse en el Programa acercándose a una CCF.

Según la encuesta a las empresas, del total de jóvenes contratados, estuvo vinculado 6 meses a la empresa un 12,8%, 12 meses un 28,4% y un 36,4% se mantuvo vinculado aún sin el subsidio. En general, se encontró mayor retención en el sector primario frente al resto

⁶² Se utilizó la base de datos de la encuesta a empresas realizada por la UT, las entrevistas a las empresas beneficiarias y no beneficiarias.

de sectores. Las empresas califican de manera muy positiva el desempeño de los jóvenes, con una calificación de 4,16 sobre un máximo de 5.

La tabla salarial estipulada por el programa fue acatada plenamente por las empresas, pero tuvo un efecto de “aplanar” la escala de remuneraciones, y las empresas aprovecharon a pagar salarios inferiores a los que del mercado, sobre todo para niveles educativos más altos.

Con relación a las capacitaciones en competencias blandas que las CCF ofrecieron a los jóvenes, la mayoría afirma que fue útil para su formación, en especial la capacitación en escritura y comunicación verbal, sin embargo, según los jóvenes, estas capacitaciones deberían ser diferenciadas por nivel académico de los postulantes.

Desde el punto de vista de los jóvenes, para la mayoría se cumplieron sus expectativas con relación a las funciones y posibilidades de crecimiento al interior de las empresas que los contrataron. La mayoría de las empresas brindaron a los jóvenes acompañamiento en sus labores, les proporcionaron formación o tiempo para poder aumentar su formación.

6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

6.1. EN JÓVENES

Pregunta de evaluación en jóvenes #3. ¿Cuáles son las condiciones de empleabilidad y los niveles de ingreso de los beneficiarios después de haber participado del programa? ¿De qué manera incide el programa sobre la probabilidad de enganche de los beneficiarios y sus niveles de ingreso? ⁶³

En 2019, después de concluir su participación en 40.000 primeros empleos, bien el 67,6% (3,1%) de los jóvenes beneficiarios estaba trabajando, el 69% (6%) de los hombres y el 66% (3,7%) de las mujeres (Tabla 24). Mientras que en el caso de los hombres este porcentaje corresponde a lo que se observa entre los jóvenes en general encuestados en la GEIH, en el caso de las mujeres la participación en el programa eleva sustancialmente el porcentaje de ocupadas respecto a sus coetáneas de la GEIH que a finales de 2018 fue casi diez puntos porcentuales inferior, 55,1%.

Asimismo, las cifras de la Tabla 24 implican una tasa de desempleo de 18,3% fluctuando entre 10,3% y 26,4% para los hombres y 19,8% fluctuando entre 14,8% y 24,7% (mujeres). Las correspondientes tasas según la GEIH serían de 15% y 21,8%, respectivamente, de manera que las tasas de desempleo no son estadísticamente diferentes entre sí. Un 15,2% (13%) de los jóvenes varones y un 11,6% (14,9%) de mujeres son inactivos, pero porque han decidido continuar con sus estudios después de salir del programa. Solo un 5,3% (19,6%) de las jóvenes ha vuelto a la inactividad con el fin de acudir a las labores del hogar.

⁶³ Se utilizó la base de datos de la encuesta a jóvenes beneficiarios, realizada por la UT aplicando los modelos descritos en la sección de Metodología, triangulada con las entrevistas a los jóvenes beneficiarios y a empresas beneficiarias.

Tabla 24 - Jóvenes beneficiarios según tipo de actividad actual

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|----------|---------|---------|
| Trabajar | 69,0% | 66,0% | 67,6% |
| | (6,0%) | (4,4%) | (3,2%) |
| Buscar trabajo | 15,5% | 16,3% | 15,9% |
| | (20,0%) | (13,0%) | (10,5%) |
| Estudiar | 15,2% | 11,6% | 13,6% |
| | (12,9%) | (16,4%) | (8,9%) |
| Ama de casa | 0,0% | 5,3% | 2,5% |
| | NA | (19,6%) | (21,2%) |
| Otra actividad | 0,2% | 0,8% | 0,5% |
| | (100,0%) | (55,8%) | (47,9%) |
| Total | 7577,8 | 6525,2 | 14103 |
| Pearson: Uncorrected chi2(4) = 24,8795 | | | |
| Design-based F(2,55 48,49) = 4,1420 Pr = 0,015 | | | |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

El programa habría así aumentado la participación laboral de los beneficiarios. Este aumento tomó la forma de un mayor desempleo en el caso de los varones y principalmente de una mayor ocupación en el caso de las mujeres.

Un resultado complementario e interesante que emergió de los grupos focales y entrevistas con los jóvenes es que éstos consideran que las posibilidades de enganche a futuro no sólo se deben a que en efecto tienen experiencia laboral comprobable, sino que, como se verá más adelante, muchos afirman que la posibilidad de vincularse a un trabajo formal mejoró su autoestima, seguridad y confianza y esto, eventualmente les permitió reconocer que "pueden" aplicar a empleos con mejores condiciones laborales. Por ejemplo, creen que "merecen" mejores empleos.

Los trabajos que detentan en la actualidad los jóvenes beneficiarios del programa son de elevada calidad para los estándares laborales colombianos. La formalidad es comparativamente alta y abarca al 87,5% (1,6%) de los jóvenes trabajadores, siendo levemente más difusa entre las mujeres, 89,1% (2,2%) que entre los hombres, 86,1%, (2,3%) (ver tabla 25); entre los jóvenes entrevistados en las encuestas de hogares sería notablemente inferior respecto al dato de la población juvenil (GEIH) en donde aproximadamente un 50% están en el sector formal.

Tabla 25 - Jóvenes beneficiarios según posición ocupacional y formalidad

| | Formal | Informal | Total |
|--|---------|----------|----------|
| Obrero, empleado particular | 94,2% | 5,8% | 8.230,80 |
| | (1,2%) | (19,4%) | |
| Trabajador por cuenta propia | 24,0% | 76,1% | 875,7 |
| | (22,8%) | (7,2%) | |
| Empleado(a) doméstica | 43,3% | 56,7% | 43,3 |
| | (78,4%) | (59,9%) | |
| Obrero, empleado del gobierno | 100,0% | 0,0% | 139,2 |
| | (0,0%) | NA | |
| Patrón o empleador | 100,0% | 0,0% | 43,2 |
| | (0,0%) | NA | |
| Total | 87,5% | 12,5% | 9.332,20 |
| | (1,6%) | (10,9%) | |
| Pearson: Uncorrected chi2(4) = 206,5047 | | | |
| Design-based F(3,89, 70,00) = 48,5639 Pr = 0,000 | | | |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

El ejercicio cualitativo con los jóvenes permitió identificar que existen casos en los que se les renovó contrato a los jóvenes en la misma empresa y aún siguen trabajando allí. Algunos de ellos han conseguido mejorar sus condiciones laborales en su mismo lugar de trabajo y lograr incremento de salario, ascensos y/o puestos más afines con sus intereses.

De igual forma, la elevada calidad de los empleos registrada después de la salida del programa se debe en buena medida a la composición del empleo, predominantemente asalariado. Solo el 12,4% (18,3%) de los hombres y el 6,2% (22,6%) de las mujeres están trabajando como independiente (Tabla 26). En el caso de los jóvenes en general, el empleo autónomo es mucho más alto y representa el 31,5% y el 27,5% de los ocupados totales, respectivamente.

Tabla 26 - Jóvenes beneficiarios según posición ocupacional

| | Hombre | Mujer | Total |
|--|---------|---------|---------|
| Obrero empleado particular | 86,4% | 90,9% | 88,5% |
| | (2,7%) | (2,2%) | (1,8%) |
| Trabajador por cuenta propia | 11,6% | 6,2% | 9,2% |
| | (19,2%) | (23%) | (15,9%) |
| Empleado(a) doméstica | 0,0% | 1,0% | 0,5% |
| | NA | (69,2%) | (69,2%) |
| Obrero empleado del gobierno | 1,1% | 1,8% | 1,5% |
| | (55,5%) | (49%) | (36,3%) |
| Patrón o empleador | 0,8% | 0,0% | 0,5% |
| | (69,8%) | NA | (69,1%) |
| Total | 5229,9 | 4308,3 | 9538,2 |
| Pearson: Uncorrected chi2(4) = 9,8594 | | | |
| Design-based F(3,88 69,86) = 2,3088 Pr = 0,068 | | | |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Frente a la composición del empleo asalariado y formal, algunos jóvenes durante el trabajo de campo cualitativo exponen que la posibilidad de encontrar un empleo formal con todos los beneficios de ley marca una diferencia y que, si bien sin programa hubieran podido conseguir un empleo informal o independiente, no es lo mismo estar formalizado; esta

experiencia y el interés por continuar por esta ruta son aportes del programa. Por otro lado, los jóvenes contratados actualmente también mencionan la motivación que les genera tener un primer empleo estable y estar adquiriendo experiencia laboral que puedan certificar.

Lo anterior, unido a lo que señalan los empresarios en las entrevistas frente a las posibilidades futuras de enganche laboral, identifica respuestas que muestran que para los jóvenes es evidente el incremento de dichas posibilidades de enganche debido a que el programa ha permitido superar la barrera de no tener experiencia. Como bien lo señalaba alguno, el paso por una empresa deja mucho conocimiento a los jóvenes y les da un plus de “haber sido parte de...”, pues los empresarios se sienten orgullosos de lo que logran aportar a sus trabajadores y saben que éstos pueden ser reconocidos y solicitados por el mercado competidor.

Modelo de evaluación de resultados sobre empleabilidad

Respecto a la empleabilidad, se utilizó como proceso de selección de modelos la metodología *stepwise*, dentro de las variables incluidas inicialmente (modelo simple) se encontraban: sexo, nivel educativo, estado civil, edad, región, variables relativas a las habilidades y la autoestima, el tiempo que estuvo contratado durante 40.000 primeros empleos. En un segundo modelo, además de estas variables, se incluyeron las capacitaciones brindadas por las cajas de compensación que habían recibido. Luego del proceso de depuración, se obtuvieron los resultados presentados en la Tabla 27. Los datos provienen de la encuesta realizada por la UT a los jóvenes beneficiarios.

El modelo muestra que el nivel educativo, así como los meses de práctica laboral, son variables que inciden positivamente en la probabilidad de empleabilidad, al igual que el tiempo de intervención del programa y el haber sido ascendido durante su vinculación laboral en los meses subsidiados por el programa. Ser jefe de hogar también aumenta la probabilidad de empleabilidad, lo que se explica en la medida que son personas que decidirían ser económicamente activas y se esforzarían por mantener su trabajo por sus obligaciones en el hogar.

El efecto negativo encontrado en el grupo vinculado al programa durante 2017 indica que los vinculados al programa con anterioridad al 2017 tienen mayor probabilidad de empleabilidad superior a 12 meses, frente a los vinculados posteriormente.

Tabla 27 - Modelo de resultados de empleabilidad en jóvenes

| VARIABLES | Meses de empleabilidad posterior superior a 12 meses=1, otro caso=0 | |
|--|---|---------------------------------|
| | Coefficientes logit | Efectos marginales ¹ |
| Mujer | -0,138 (0,225) | -0,0248346 (0,0405803) |
| Nivel educativo actual: Técnico | 0,176 (0,267) | 0,0317596 (0,0482713) |
| Nivel educativo actual: Tecnólogo | 0,440 (0,360) | 0,0792107 (0,0645051) |
| Nivel educativo actual: Universitario | 1,116** (0,392) | 0,2009263*** (0,0684275) |
| Tuvo un contrato a término fijo en 40 mil PE | -0,111 | -0,0200499 |

| VARIABLES | Meses de empleabilidad posterior superior a 12 meses=1, otro caso=0 | |
|---|---|---------------------------------|
| | Coefficientes logit | Efectos marginales ¹ |
| | (0,269) | (0,0484027) |
| La empresa le brindo espacios de estudio | -0,0263 | -0,0047272 |
| | (0,245) | (0,0440518) |
| La empresa le brindo cursos distintos a los de CCF | -0,322 | -0,0579534 |
| | (0,293) | (0,0525534) |
| Se cumplieron sus expectativas en el programa | 0,104 | 0,0187278 |
| | (0,295) | (0,0528573) |
| Fue ascendido durante el programa | 0,689* | 0,1240451** |
| | (0,351) | (0,0617667) |
| Es jefe de hogar | 0,661** | 0,1189652** |
| | (0,303) | (0,0534935) |
| # de meses de práctica profesional previa al programa | 0,113** | 0,0203251*** |
| | (0,0420) | (0,0074036) |
| # de meses de empleabilidad formal previo al programa | -0,00285 | -0,0005131 |
| | (0,0127) | (0,00229) |
| # de meses de empleabilidad informal previo al programa | -0,00307 | -0,0005533 |
| | (0,00698) | (0,0012582) |
| Participo en el programa en 2016 | -0,315 | -0,0567648 |
| | (0,245) | (0,0435182) |
| Participo en el programa en 2017 | -3,834*** | -0,6901889*** |
| | (1,246) | (0,2098255) |
| Duración de la vinculación durante 40 mil PE | 0,113*** | 0,0202628*** |
| | (0,0321) | (0,0055657) |
| Constante | -1,147** | |
| | (0,492) | |
| Efectos municipales | Si | Si |
| Observaciones ² | 467 | |
| Pruebas de diagnóstico ³ | | |
| Pseudo-R cuadrado | 0,207 | |
| P-value bondad de ajuste | 0,125 | |
| Factor de inflación de varianza promedio | 1,83 | |
| P-value test de link | 0,374 | |
| Proporción clasificada correctamente | 72,81% | |
| Errores estándar entre paréntesis | | |
| *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1 | | |

¹ Los errores estándar de los efectos marginales se hallaron por método delta,
² La población con información de empleabilidad en PILA posterior al periodo de contratación es de 471. De estos 4 son pertenecientes a Girardot en donde la empleabilidad posterior al periodo de contratación fue inferior a 12 meses.
³ Las pruebas de diagnóstico se realizaron con la muestra sin expandir por pesos muestrales y sin errores estándar corregidos. No obstante, los estimadores mostrados corresponden a los de la muestra expandida.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Fuente. UT a partir de bases de datos de MinTrabajo, SPE y PILA.

Resultados sobre los ingresos

La Tabla 28 reporta los salarios de los beneficiarios durante su participación en el programa y en la actualidad. A niveles educativos y precios constantes, los salarios de los jóvenes registraron un alza considerable, creciente con los años de estudios cursados. Así un bachiller promedio vio aumentar su salario real en un 10%, un técnico promedio en un 22%, un tecnólogo promedio en un 30% y un profesional promedio en casi un 50%. El modelo de resultados presentado a continuación permitirá identificar si estos mayores salarios se deben a la efectividad del programa o más bien si este crecimiento se debe a que los niveles salariales estipulados por el programa eran muy bajos, particularmente los que se convinieron para niveles educativos altos. En las entrevistas y grupos focales resultó frecuente la queja acerca de lo poco atractivo de los salarios ofrecidos por las vacantes, especialmente por jóvenes con educación tecnológica y universitaria. Hasta algunas empresas encuestadas reconocieron que los montos estipulados eran bajos. Sin embargo, el hecho de que los jóvenes hayan aceptado los empleos a los salarios vigentes indica que sus salarios de reserva –el valor mínimo del salario suficiente a inducirlos a entrar al mercado de trabajo- eran inferiores a los fijados por el programa, de manera que siempre obtuvieron una ganancia.

O como bien, lo señalaba lo cualitativo, los jóvenes encontraron satisfactores distintos a los monetarios que los llevaron a identificar en el programa una serie de ventajas y aportes emocionales, relacionales y experienciales que complementaban el ingreso monetario recibido.

Tabla 28 - Salario promedio de los beneficiarios durante y después de su vinculación al programa 40.000 Primeros Empleos, según nivel educativo inicial

| Nivel educativo | Ingreso mensual durante 40000 primeros empleos | | | Ingresos mensuales en la actualidad | | | Observaciones |
|-----------------|--|----------------|-------|-------------------------------------|----------------|-------|---------------|
| | Promedio | Error estándar | CV | Promedio | Error estándar | CV | |
| Bachiller | \$ 890.754 | \$ 20.849 | 2,34% | \$ 958.314 | \$ 24.825 | 2,59% | 1246,3 |
| Técnico | \$ 918.122 | \$ 26.448 | 2,88% | \$ 1.118.896 | \$ 43.926 | 3,93% | 652,8 |
| Tecnológico | \$ 967.733 | \$ 34.941 | 3,61% | \$ 1.208.627 | \$ 64.998 | 5,38% | 359 |
| Profesional | \$ 1.180.636 | \$ 37.441 | 3,17% | \$ 1.855.382 | \$ 106.279 | 5,73% | 460,7 |
| Total | \$ 955.255 | \$ 18.986 | 1,99% | \$ 1.175.029 | \$ 27.800 | 2,37% | 2718,8 |

Nota: Los ingresos durante 40000 primeros empleos están en pesos colombianos de 2019, para ello se usó el IPC como deflactor. En esta tabla solo se muestra la evolución para quienes conservaron su nivel educativo, es decir, al momento de realizar la encuesta tenían el mismo nivel educativo que el reportado al ingreso del programa. Además, se restringió la muestra para el grupo de trabajadores dependientes.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Modelo de resultados sobre ingresos

En la Tabla 29 se muestran los resultados de un modelo que busca explicar cuáles son los determinantes del ingreso actual, expresado en logaritmo natural del ingreso actual. Este modelo se realizó utilizando la información de la base de datos de la encuesta de jóvenes. En primer lugar, el nivel educativo, así como haber recibido cursos por parte de la empresa, son variables que inciden positivamente en la probabilidad de ingresos.

La única variable asociada al programa que cuenta con un efecto significativo en la determinación del ingreso es el número de meses trabajado durante el programa 40.000 primeros empleos. Incide de manera negativa el ser mujer y estar actualmente trabajando como independiente.

Tabla 29 - Modelo de ingresos actuales

| VARIABLES | Logaritmo natural del ingreso actual | |
|---|--------------------------------------|---------------------------|
| | Modelo sin capacitaciones | Modelo con capacitaciones |
| Mujer | -0.0480** (0.0223) | -0.103*** (0.0355) |
| Nivel educativo actual: Técnico | 0.0726* (0.0356) | 0.0453 (0.0500) |
| Nivel educativo actual: Tecnólogo | 0.111** (0.0426) | 0.131*** (0.0443) |
| Nivel educativo actual: Universitario | 0.516*** (0.0635) | 0.491*** (0.0566) |
| Nivel educativo actual: Posgrado | 0.930*** (0.137) | 0.927*** (0.0910) |
| # de meses de empleabilidad formal previo al programa | 0.00408 (0.00591) | 0.00526 (0.00386) |
| Edad en 2019 | -0.00648 (0.00506) | -0.00202 (0.00659) |
| Fue ascendido durante 40 mil PE | 0.0409 (0.0442) | 0.0737 (0.0648) |
| La empresa le brindo espacios de estudio | -0.0451 (0.0333) | 0.0647* (0.0366) |
| La empresa le brindo cursos distintos a los de CCF | 0.0855** (0.0309) | 0.00820 (0.0477) |
| Tuvo un contrato a término fijo en 40 mil PE | 0.00159 (0.0533) | 0.00851 (0.0635) |
| Sigue vinculado en la empresa de 40 mil PE | 0.00425 (0.0368) | -0.00431 (0.0316) |
| Jefe de hogar | 0.0221 (0.0354) | -0.0322 (0.0396) |
| Independientes | -0.341*** (0.0803) | -0.255** (0.102) |
| Sector primario | 0.170** (0.0710) | 0.330** (0.139) |
| Sector primario | -0.00555 (0.0352) | 0.0460 (0.0374) |
| # de meses de práctica profesional previa al programa | 0.00680 (0.00544) | 0.00690 (0.00535) |
| # de meses de empleabilidad formal previo al programa | 0.00370** (0.00144) | 0.00354 (0.00214) |
| # de meses de empleabilidad formal previo al programa | -0.000584 (0.000856) | -0.000454 (0.000992) |
| Capacitación en comunicación escrita y verbal | | 0.0137 (0.0434) |
| Capacitación en finanzas personales | | -0.00430 |

| VARIABLES | Logaritmo natural del ingreso actual | |
|--|--------------------------------------|----------|
| | | (0.0384) |
| Capacitación para la hoja de vida | | -0.00973 |
| | | (0.0319) |
| Capacitación de presentación personal | | -0.0667 |
| | | (0.0488) |
| Capacitación de trabajo en equipo | | 0.0297 |
| | | (0.0443) |
| Capacitación en habilidades transversales | | -0.0341 |
| | | (0.0426) |
| Constante | 13.91*** | 13.74*** |
| | (0.107) | (0.185) |
| Efecto municipio | Si | Si |
| Observaciones ¹ | 461 | 333 |
| R-cuadrado | 0.495 | 0.522 |
| Pruebas de diagnóstico ² | | |
| P value prueba Ramsey Reset | 0,7161 | 0,3165 |
| Factor de inflación de varianza promedio | 1,46 | 1,51 |
| P-value prueba de homocedasticidad Breush-Pagan ³ | 0,2419 | 1,1226 |
| P-value prueba de normalidad Jaque-Bera | 0,0878 | 0,1229 |
| Errores estándar agrupados por municipio. | | |
| *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 | | |

¹ Las observaciones son distintas a la muestra total por dos motivos: solo hay 490 individuos que tienen ingresos laborales actualmente. Además, se quitaron outliers, en este caso personas cuyo residual era superior a 0,8, es decir, con un error de pronóstico porcentual superior al 80%. En la segunda regresión, las observaciones totales son 340 y se excluyeron 7 siguiendo el mismo criterio.

² Las pruebas de diagnóstico se realizaron con la muestra sin expandir por pesos muestrales y sin errores estándar corregidos. No obstante, los estimadores mostrados corresponden a los de la muestra expandida.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Los jóvenes valoran muy positivamente la experiencia que adquirieron en la empresa en donde trabajaron gracias al programa –atribuyendo un puntaje un poco superior a 4 en una escala de 1 a 5- la cual les habría servido tanto para aumentar sus ingresos como su empleabilidad, sin evidenciarse diferencias significativas entre sexos (Tabla 30). Resultados coincidentes con lo encontrado en las entrevistas, donde la inmensa mayoría de los jóvenes consideran que el programa no sólo tuvo efectos inmediatos en relación con sus ingresos y estabilidad, sino que adicionalmente creen que la experiencia laboral y los aprendizajes tendrán efectos positivos en el largo plazo en relación con su posibilidad de encontrar empleo y mejorar sus ingresos.

Tabla 30 - Qué tanto ayudó la experiencia adquirida con el programa 40.000 Primeros Empleos

| Aspectos | Media hombres | Media mujeres |
|--|---------------|---------------|
| Aumentar sus ingresos mensuales | 4.227 | 4,35 |
| | (1,5%) | (1,1%) |
| Aumentar sus posibilidades de enganche laboral | 4.144 | 4,27 |
| | (2,3%) | (1,2%) |
| Observaciones muestra | 398 | 362 |
| Observaciones expandidas | 7,577.8 | 6,525.2 |

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1, diferencia de medias.

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

De forma complementaria, lo cualitativo evidencia que algunos jóvenes valoran no sólo la experiencia laboral que están adquiriendo y que “mejora su hoja de vida”, sino también la posibilidad de trabajar en empresas o instituciones reconocidas, constituyéndose todos estos razonamientos en satisfactores motivacionales que, de acuerdo con Herzberg (1966)⁶⁴, aportan a la experiencia laboral y a la identificación de beneficios a futuro debido al desempeño.

*Pregunta de evaluación en jóvenes #4. ¿Los jóvenes beneficiarios continúan su formación profesional? ¿Cuáles son las características de los beneficiarios que continuaron formándose?*⁶⁵

Al considerar el periodo que trascurrió entre el momento del ingreso al programa y la actualidad se observan importantes mejoras en los niveles educativos de los participantes en 40.000 primeros empleos (Tabla 31). El 43,8% (9,3%) de los bachilleres iniciales ha conseguido un diploma de estudios más avanzado. 28,6% se graduaron de técnicos, 10,8% de tecnólogos y 4,4% completaron estudios universitarios. También un 16% (16,5%) de los técnicos y tecnólogos iniciales ha prolongado sus estudios. Un 11,1% (23,9%) de los técnicos iniciales se ha graduado de tecnólogos y un 4,5% (34,7%) de profesional. En el caso de los tecnólogos, el 16% (23,1%) estudió una carrera universitaria.

Tabla 31 - Nivel educativo al momento de ingresar al programa y el actual de los jóvenes beneficiarios

| Nivel educativo al momento de ingresar al programa | Nivel educativo actual | | | | |
|--|------------------------|---------|-----------|-------------|--------|
| | Bachiller | Técnico | Tecnólogo | Profesional | Total |
| Bachiller | 56,2% | 28,6% | 10,8% | 4,4% | 100,0% |
| Técnico | 0,0% | 84,4% | 11,1% | 4,5% | 100,0% |
| Tecnólogo | 0,0% | 0,0% | 84,0% | 16,0% | 100,0% |
| Profesional | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100% | 100,0% |
| Total | 35,9% | 32,3% | 16,6% | 15,2% | 100,0% |

Fuente: UT a partir de la base de datos de Oferentes del SPE (nivel educativo al momento de ingresar al programa) y encuesta a jóvenes (nivel educativo actual).

⁶⁴ Para mayor información ver: Herzberg, F. (1966). Work and the Nature of Man. Cleveland, OH: World Pub. Co.

⁶⁵ Se utilizó la información de la encuesta a los jóvenes, triangulada con entrevistas a jóvenes beneficiarios y grupos focales a jóvenes. El modelo de continuidad en la formación se presenta en la Metodología.

Actualmente el 35% (5,4%) de los jóvenes beneficiarios está estudiando. La gran mayoría –el 67%- con la intención de obtener un diploma universitario (Tabla 32).

Tabla 32 - Jóvenes beneficiarios que están estudiando al momento de la encuesta

| Técnico | Tecnólogo | Universitario | Posgrado | Total |
|---------|-----------|---------------|----------|--------|
| 13% | 14,40% | 67% | 5,50% | 35% |
| (15,6%) | (13,8%) | (4%) | (22,8%) | (5,4%) |

Nota: Coeficiente de variación entre paréntesis.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Así que la participación en el programa y el trabajo de los jóvenes en las empresas no ha sido un obstáculo para que muchos de ellos siguieran con su formación educativa. Es más, algunos de los jóvenes entrevistados indicaron que a través del trabajo descubrieron el valor del estudio en el campo profesional y en este sentido el trabajo los motivó a estudiar. Adicionalmente, el trabajo les permitió ahorrar para financiar sus carreras educativas.

Lo anterior es corroborado en las entrevistas con empresas participantes donde señalan el interés por motivar a los jóvenes para que continúen con sus estudios, contribuyendo no sólo animándolos para que organicen mejor sus tiempos, sino facilitándoles horarios flexibles o acordando turnos para que los jóvenes puedan atender sus estudios o salir más temprano.

Si bien algunos pocos jóvenes señalan en las entrevistas que el trabajo puede ser una barrera para no poder continuar estudiando debido a la carga que implica trabajar y estudiar al mismo tiempo, en la gran mayoría de participantes entrevistados está presente el interés por continuar formándose y mejorar su perfil profesional. De hecho algunos afirman que estar trabajando de manera continuada les ha dado estabilidad económica para seguir estudiando y para valorar los aportes que éstos traen en términos de ascensos y crecimiento personal y profesional.

Modelo de resultados sobre continuidad en la formación

El modelo (logit) que se presenta a continuación resume las principales características de los beneficiarios que estaban estudiando al momento de la encuesta.

La probabilidad de estudiar en la actualidad parece ser determinada por dos principales factores: que las empresas donde estuvieron trabajando les brindara facilidades para atender clases, y por unos factores demográficos. Así, al aumentar la edad disminuye la probabilidad de estudiar; los solteros muestran una mayor probabilidad de estudiar y lo contrario pasa con quienes tienen hijos bajo sus cuidados.

Combinar los estudios con el trabajo puede resultar demandante en tiempo, así que el hecho de trabajar también tiene un importante efecto negativo sobre la decisión de los jóvenes de estudiar.

La educación universitaria afecta de manera negativa la probabilidad de los jóvenes de continuar estudiando, comparada con la incidencia positiva de contar con una educación base

de bachillerato. En efecto, es de esperar una probabilidad más alta de seguir en los estudios si el diploma es de bachillerato que si el diploma es de pregrado.

Por su parte, variables como el sexo, la etnia y unas habilidades blandas (capacidad de solucionar problemas, negociar, asumir riesgos y aprender de la experiencia) de los individuos no tienen efectos estadísticamente significativos sobre la probabilidad de estudiar luego de salir del programa 40.000 primeros empleos. Tampoco afectan esta probabilidad, variables ligadas a factores del programa como el tipo de contratación y si se atendieron cursos de capacitación distintos de los que ofrecían las CCF.

Tabla 33 - Probabilidad de estudiar en la actualidad por parte de los egresados del programa 40.000 primeros empleos

| VARIABLES | Actualmente estudia=1, Actualmente no estudia=0, | |
|--|--|---------------------------------|
| | Coefficientes logit | Efectos marginales ¹ |
| Actualmente trabajo | -0.859*** (0.193) | -0,1572348*** (0,034173) |
| Tuvo un contrato a término fijo en 40 mil PE | -0.273 (0.205) | -0,0499785 (0,0373212) |
| La empresa le brindo espacios de estudio | 0.733*** (0.213) | 0,1341887*** (0,0373463) |
| La empresa le brindo cursos distintos a los de CCF | -0.210 (0.194) | -0,038442 (0,0355609) |
| Mujer | 0.0305 (0.175) | 0,0055872 (0,0319672) |
| Edad en 2019 | -0.158*** (0.0531) | -0,0289549*** (0,0093305) |
| Solteros | 0.601*** (0.201) | 0,109951*** (0,036918) |
| Nivel educativo actual = Técnico | -0.160 (0.207) | -0,0293175 (0,0377921) |
| Nivel educativo actual = Tecnólogo | 0.242 (0.302) | 0,044321 (0,055412) |
| Nivel educativo actual = Universitario | -1.063*** (0.346) | -0,1946062*** (0,063362) |
| Tiene hijos | -0.657** (0.259) | -0,1202844** (0,0464823) |
| Pertenece a una etnia | -0.113 (0.294) | -0,0207412 (0,0538707) |
| Índice de habilidades* | 0.0468 (0.0471) | 0,0085723 (0,0086716) |
| Constante | 2.009 (1.731) | |
| Efectos fijos de municipio | Si | Si |
| Observaciones | 760 | |
| Pruebas de diagnostico ² | | |
| Pseudo-R cuadrado | 0,163 | |
| P-value bondad de ajuste | 0,1191 | |
| Factor de inflación de varianza promedio | 5,06 | |
| P-value test de link | 0,236 | |
| Proporción clasificada correctamente | 74,08% | |

| | | |
|--|--|--|
| Errores estándar entre paréntesis. | | |
| *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1 | | |
| ¹ Los errores estándar de los efectos marginales se hallaron por método delta. ² El modelo logit no requiere de prueba de supuestos sobre los errores, razón por la cual no se prueba homocedasticidad ni normalidad. Esto se debe a que la distribución de los errores es de valor extremo tipo 1. Las pruebas de diagnóstico se realizaron con la muestra sin expandir por pesos muestrales y sin errores estándar corregidos. No obstante, los estimadores mostrados corresponden a los de la muestra expandida. * Índice creado a partir de la suma de los siguientes ítems de una escala Likert: "Califique de 1 a 5, siendo 1 muy bajas y 5 muy altas, sus habilidades para: a) Negociar, b) Asumir riesgos, c) Prevenir y solucionar problemas y d) Aprender de las experiencias" | | |

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Estudiar está presente en los proyectos futuros de muchos de los jóvenes entrevistados y se proponen hacerlo no solo fortaleciendo las áreas de interés profesional, sino también en otros temas y particularmente en el aprendizaje de un segundo o tercer idioma. Lo anterior, lo ven como una forma de mejorar sus perfiles y de este modo lograr ascender en sus trabajos.

Finalmente, ha de señalarse que, en algunos casos, aunque lograr una mejor posición laboral sea una motivación para continuar o iniciar sus estudios, precisamente la alta carga de trabajo, la falta de tiempo y la incompatibilidad de horario serían barreras para continuar con este proceso formativo.

*Pregunta de evaluación en jóvenes #5. ¿Cuáles son las características de la calidad de vida de los beneficiarios después de haber participado del programa?*⁶⁶

Para el análisis de la calidad de vida de los jóvenes se identificaron distintos aspectos y áreas de desarrollo de los jóvenes. Características relacionadas con el desarrollo personal e interpersonal, el fortalecimiento de competencias laborales, así como el manejo de recursos financieros, de tiempo, o de negociación, fueron temas consultados a los jóvenes a través de la encuesta o mediante entrevistas o grupos focales. De igual forma, el trabajo de campo cualitativo permitió consultar la opinión sobre este tema de las personas entrevistadas en las empresas, así como en las cajas de compensación familiar.

El paso por el programa y el mejoramiento en la calidad de vida de los jóvenes participantes

Al indagar qué tanto la experiencia con el programa permitió el mejoramiento de la calidad de vida, el resultado en los jóvenes participantes es contundente y positivo. De acuerdo con la Tabla 34, entre más tiempo se esté en el programa, la valoración del mejoramiento en la calidad de vida es mayor, encontrándose este resultado estadísticamente significativo.

⁶⁶ Se utilizó la información de la encuesta a los jóvenes, triangulada con entrevistas a jóvenes beneficiarios y grupos focales a jóvenes.

Tabla 34 - Promedio de calificación en el mejoramiento de la calidad de vida debido a la experiencia en el programa

| Seis meses o menos | Más de seis meses | Diferencia |
|--------------------|-------------------|------------|
| 3,98 | 4,49 | 0,51*** |
| (2,2%) | (0,9%) | |
| [224] | [536] | |

Coeficiente de variación (), observaciones [], * 0.1 ** 0.05 *** 0.01.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Las razones que exponen los jóvenes para ello son distintas pero coinciden con las percepciones de los entrevistados en las CCF de cómo la estabilidad laboral es uno de los principales aspectos que contribuyen a una mejor calidad de vida. Antes de entrar al programa, los jóvenes sentían la ansiedad que les generaba la inestabilidad y hecho de tener contratos cortos o trabajar sin contrato ni garantías.

Adicionalmente, lograr autonomía, sentirse que aportan y ser “parte de” son elementos altamente valorados por los jóvenes como parte de su calidad de vida, quienes presentan un perfil donde se reconocen como sensibles, sujetos de derechos, flexibles y con ganas de aportar a proyectos colectivos sociales que generen bienestar no sólo para ellos sino para su entorno laboral y social, tal y como se señalaba en la entrevista con una CCF:

“Los jóvenes son personas con mayor flexibilidad, que quieren trascender y estar en proyectos que permitan apoyar a sus comunidades. Quieren tener tiempo para sus labores sociales, con la comunidad y de estudio, y las empresas no entienden eso y deben aprender a conocerlo y manejarlo para poder aprovechar y captar el gran potencial y talento de flexibilidad y de intereses con los que llegan los jóvenes al mundo laboral”. (Entrevista, Caja de Compensación Familiar, 2019)

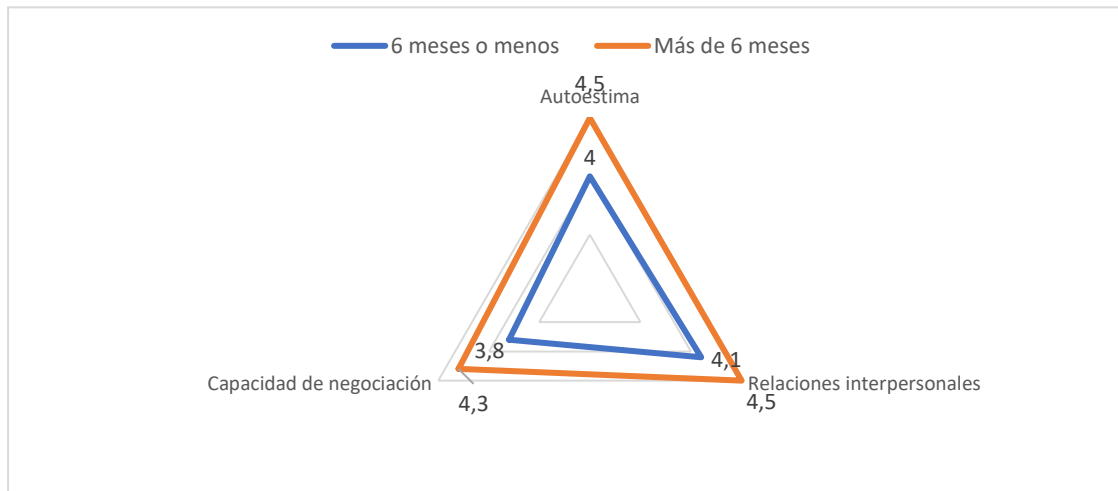
Qué tanto el programa afecta la calidad de vida de los jóvenes, no es un aspecto que esté claramente identificado en las empresas. De acuerdo con los entrevistados, esto está más referido al ámbito personal y privado del joven y con su nivel de maduración y motivación frente al trabajo. Aunque también asocian calidad de vida con lo relacional y con lo social, los empresarios consideran que compromisos con la familia o con los hijos, por ejemplo, puede hacer que los jóvenes sean más cumplidores y organizados y esto les favorezca en su calidad de vida al ser esta entendida como un tema que implica más atención al trabajo, seriedad y planeación. De igual forma, el vivir en contextos riesgosos o donde hay mucha delincuencia también es visto por los empresarios como un factor que afecta la calidad de vida de los jóvenes, porque limita su seguridad y afecta directamente el manejo de tiempos y de turnos en lo laboral, y los expone mucho más a la drogadicción y a comportamientos violentos.

La calidad de vida y los aspectos asociados con el desarrollo personal y relacional de los jóvenes

La autonomía y la independencia económica no sólo son logros del programa reconocidos por los jóvenes, sino que son aportes asociados con la autoconfianza y con la transformación positiva de la imagen que tiene sobre sí mismos. La Figura 13, presenta los promedios con los que los jóvenes participantes calificaron el mejoramiento de su autoestima,

el mejoramiento de sus relaciones interpersonales y el mejoramiento de su capacidad de negociación. El promedio de calificación que dieron a los anteriores aspectos está por encima de 4, siendo estadísticamente mayores los puntajes para los jóvenes que llevan más tiempo en el programa y para las mujeres particularmente en lo que concierne a mejoramiento en su capacidad de negociación. Todas las diferencias son significativas al 1% de significancia.

Figura 13 - Promedio de calificación en el mejoramiento de la autoestima, las relaciones interpersonales y la capacidad de negociación de acuerdo con el tiempo en el programa






Indicadores con niveles de significancia de *** 0.01.
Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Tanto en el trabajo de campo cualitativo con los jóvenes que terminaron su participación, como con los que actualmente están contratados, fue una constante la referencia que hacen a la transformación de la imagen que tienen de sí mismo, el mejoramiento de la autoconfianza y de la sensación de la propia valía. De igual forma, son evidentes las expresiones que hacen acerca de cómo la experiencia los ha llevado a empoderarse y a sentirse más seguros de sus capacidades y de la forma como interactúan con otros. Esta transformación se ha desarrollado gracias a la inmersión que han tenido los jóvenes en el mundo laboral, esto les permitió primero, reconocer que es posible vincularse a una empresa de manera formal, segundo, aprender a negociar, relacionarse con los demás, conocer las fortalezas que les facilitan llevar a cabo sus funciones, entre otros. En otras palabras, el empoderamiento y autoconfianza resulta de la oportunidad que han tenido de mostrar en el mundo laboral, -y reconocer ante sí mismos- sus capacidades y fortalezas.

En estos casos, también se pudieron encontrar efectos *job ladder*, dado que, algunos jóvenes que renunciaron y que finalizaron el contrato al terminar el convenio afirmaron que su paso por el programa les permitió conocer mejor el mercado laboral y tuvieron un mejor criterio para establecer búsquedas de trabajo, negociar salarios entre otros.

Aun así algunos jóvenes entrevistados señalan que la experiencia en el programa también ha generado estrés y cansancio. Al respecto, un joven afirma: *“Entonces el tiempo se era reducido, porque igual uno salía ya con mucha carga laboral, con mucho estrés”* (Entrevista, Jóvenes contratados actualmente, 2019). Estos efectos negativos, se unen a los

| | | | | | | |
|---|---|--|--|-----------|----|------|
|    | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS | | | 08 | 11 | 2019 |
| | PRODUCTO 4 – INFORME DEE RESULTADOS | | | VERSIÓN 3 | | |

que exponen los jóvenes del grupo de los no contratados, cuando expresan que no haber sido parte del programa trajo consigo sentimientos de ansiedad, frustración y desmotivación.

En las entrevistas, las empresas y las CCF reconocen que un joven sin experiencia requiere no sólo conocimientos sobre el trabajo a realizar sino un alistamiento psicológico o personal que les permita mantenerse motivados, responsables, cumplidores y atentos a la tarea encomendada. Señalan que algunos jóvenes son más inmaduros que otros y que en su momento, el programa al darles un trato distinto por ser jóvenes sin experiencia pudo dar el mensaje a las familias de que en las empresas los iban a terminar de “criar” o que los jefes iban ser como sus padres. Aunque esta percepción no es la generalizada, si está presente en una o dos entrevistas con empresas y con CCF.

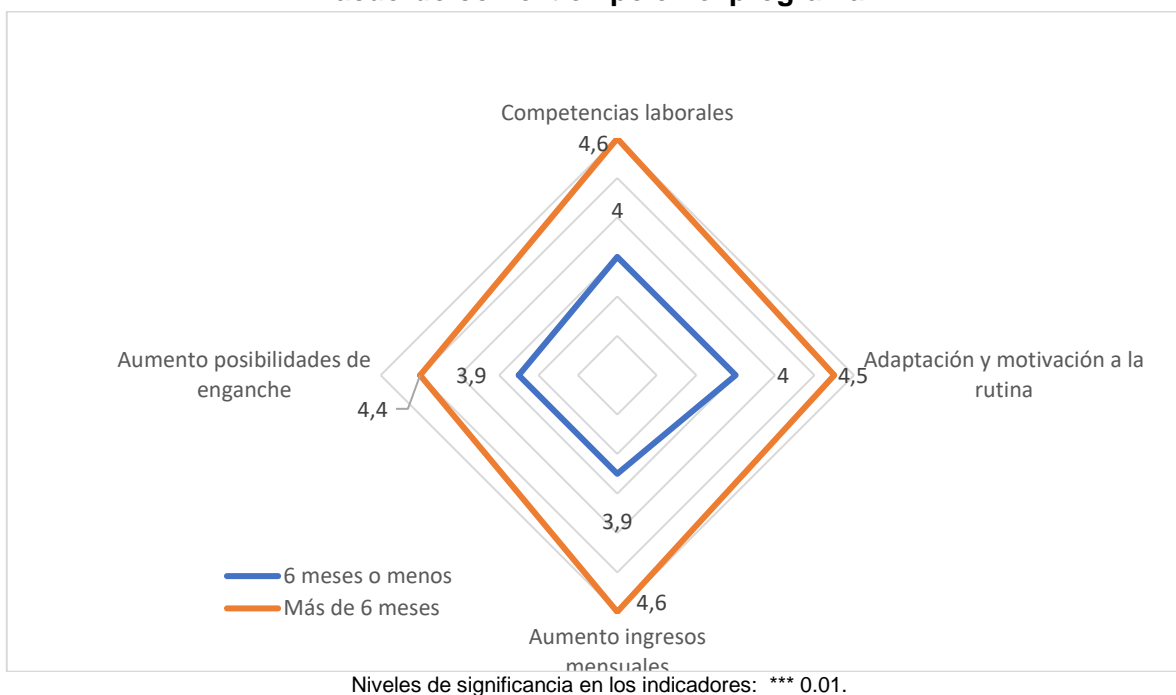
El mejoramiento de las competencias laborales y relación con la calidad de vida de los jóvenes

Ingresar al programa cambia la vida de los jóvenes no sólo por lo expuesto anteriormente, sino también porque el uso que empiezan a hacer de su tiempo es diferente y requiere establecer equilibrios entre el trabajo, el ocio y el descanso. Como bien lo señalaba una entrevistada de las CCF, se aprende a valorar el tiempo *“porque el hecho de trabajar y tener tiempo para descansar hace que lo manejen mejor, ya no tienen 24 horas solo para ver tv. Sino que lo aprovechan para socializar y salir con otras personas”* (Entrevista, Caja de Compensación Familiar, 2019).

Pero el manejo del tiempo implica no sólo tener momentos para la empresa, o la familia, sino también para estudiar, y es allí donde algunos entrevistados de las CCF como empresarios, encuentran que hay dificultades. En este sentido, en el trabajo de campo cualitativo algunos jóvenes señalaron que vieron disminuido su desempeño en sus estudios, el círculo social de algunas personas se vio reducido a los amigos que hacían en el trabajo, sumando a lo anterior que los tiempos de desplazamiento entre hogar – trabajo y viceversa, generalmente son muy largos.

En lo concerniente al ambiente laboral y a la adaptación y motivación a las rutinas del trabajo, se evidencian mejorías en la medida que está más tiempo en el programa, tal y como lo ilustra la Figura 14. De igual forma, se identifican altas calificaciones para el mejoramiento en las competencias laborales, así como en la percepción de aumento de los ingresos mensuales, siendo este último punto resaltado bastante en el trabajo de campo cualitativo al exponer algunos participantes que el programa les permite asumir gastos que antes no podía, aportar a sus familias con sus ingresos, invertir en pequeños lujos, e incluso acceder a opciones financieras como préstamos y ahorros para sus proyectos personales.

Figura 14 - Promedio de calificación en el mejoramiento de competencias laborales, ingresos mensuales y adaptación, posibilidades de enganche laboral y motivación a la rutina laboral de acuerdo con el tiempo en el programa



Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Un aspecto para resaltar frente a la Figura 15 es la percepción que tienen los jóvenes de cómo su experiencia por el programa aumenta sus posibilidades de enganche laboral a futuro, nuevamente encontrándose que es mayor la calificación que ellos asignan a esta pregunta si llevan más tiempo en el programa (todas las diferencias entre estos dos grupos son estadísticamente significativas a un nivel del 1% de significancia). El futuro es un tema que relacionan con la calidad de vida, pues muchos jóvenes en las entrevistas señalan que el hecho de haber participado en el programa les abre oportunidades laborales concretas por la experiencia ganada y por el conocimiento que adquirieron durante este tiempo. Los empresarios coinciden en este punto, expresando con orgullo que el hecho de poder decir alguno de estos jóvenes que estuvieron en determinada empresa es un factor de calidad que les da reconocimiento y que los hace ser más competentes y solicitados.

Al hacer un análisis de cómo se percibe concretamente el futuro y, en general, qué tan optimista y confiado se sienten los jóvenes participantes en el programa, la Tabla 35 presenta unas positivas y altas valoraciones de estos aspectos, encontrándose que dichas valoraciones mejoran con el paso del tiempo dentro del programa. Es así como la calificación más alta (4,7) la otorgan los jóvenes con más de seis meses a la pregunta de cómo se sienten consigo mismos hoy en día.

Tabla 35 - Promedio de calificación para aspectos asociados a la percepción consigo mismos, de confianza con la vida y frente al futuro, por tiempo en el programa

| Pregunta | Seis meses o menos | Más de seis meses | Diferencia |
|---|--------------------|-------------------|------------|
| ¿Qué tan bien se siente consigo mismo hoy en día? | 4.54 | 4.70 | 0.16*** |
| | (0.05) | (0.04) | |
| | [224] | [536] | |
| ¿Qué tan confiado se siente en la vida y las circunstancias que le rodean hoy en día? | 4.25 | 4.34 | 0.09* |
| | (0.05) | (0.04) | |
| | [224] | [536] | |
| ¿Qué tan positivo cree que será el futuro? | 4.46 | 4.58 | 0.11 |
| | (0.09) | (0.03) | |
| | [224] | [536] | |

Errores estándar (), observaciones [], * 0.1 ** 0.05 *** 0.01.

Fuente: UT con base en la encuesta a jóvenes 2019.

Sin embargo, frente a las competencias laborales, se identificaron algunos puntos críticos que señalaron los jóvenes, particularmente los del grupo de quienes renunciaron. Dentro de los aspectos que señalan que afectaron su calidad de vida están⁶⁷:

- La disminución de la calidad de sus relaciones sociales, al tener horarios laborales extensos que no permitían tener tiempo compartido con otras personas.
- Algunas personas comenzaron a presentar problemas de salud o irregularidades en el estado de ánimo y desórdenes psicológicos por los conflictos sus compañeros, sus jefes o del trabajo.
- Los días laborales eran largos, porque debían levantarse en la madrugada para tomar transporte público y llegar a tiempo al trabajo. Los desplazamientos generalmente eran prolongados e inseguros (hubo casos en los que fueron atracados).
- En el mismo sentido afirman que las jornadas se extendían más de lo estipulado y no les pagaban horas extras, en ocasiones debían llevar trabajo a sus casas.
- Los jóvenes explicaron que los horarios de trabajo y de alimentación en el trabajo eran poco flexibles y las reglas laborales eran difíciles de cumplir.

6.2. EN EMPRESAS

Actualmente, terminados los beneficios del Programa, permanecen en las empresas un 36,4% (6,0%) del total de jóvenes vinculados gracias el Programa. Las tasas de retención –es decir, el porcentaje de jóvenes vinculados al Programa que al momento de la encuesta se encontraban trabajando en la empresa participante (por tamaño)- muestran que los establecimientos de menores dimensiones tienden a quedarse con un mayor número de jóvenes beneficiarios: 37,9% (7,6%) las microempresas, 38,0% (8,4%) las pequeñas empresas, 35,7% (9,1%) las medianas empresas y 34,5% (14,6%) las grandes.

Un primer resultado previsto desde el planteamiento de la cadena de valor del programa fue el que las empresas beneficiarias mejoraran la forma de determinar las vacantes para los jóvenes. Al respecto se estimó un modelo en el que se buscaba determinar la probabilidad de que en efecto mejoraran la calidad de las vacantes para jóvenes. A continuación, se muestra el modelo estimado (ver Tabla 36).

⁶⁷ Las anteriores situaciones aunque estuvieron presentes en algunos jóvenes contratados, fueron la excepción.

Tabla 36 - Modelo de mejora en la determinación de las vacantes

| VARIABLES | Mejoraron determinación de vacantes=1, No mejoraron=0 ¹ | |
|---|--|---------------------------------|
| | Coefficientes Logit | Efectos marginales ² |
| Nivel de satisfacción con los candidatos remitidos por CCF | 0,550*** (0,169) | 0,0937*** (0,0264) |
| Calificación de los jóvenes participantes | 0,572*** (0,218) | 0,0976*** (0,0355) |
| Tasa de contratación | 0,00737** (0,00311) | 0,0012** (0,00051) |
| Puntaje de percepción sobre los jóvenes por parte de las empresas | 0,294*** (0,0992) | 0,0501*** (0,01645) |
| Región Caribe | 0,147 (0,421) | 0,0250 (0,0716) |
| Región Centro sur | -0,232 (0,306) | -0,039 (0,0518) |
| Región Eje cafetero | -0,349 (0,468) | -0,059 (0,0802) |
| Región Llanos orientales | 0,243 (0,384) | 0,041 (0,0655) |
| Región Pacífico | 1,625*** (0,533) | 0,2770*** (0,0851) |
| Constante | -6,234*** (1,098) | |
| Observaciones ² | 400 | |
| Pruebas de diagnóstico ³ | | |
| Pseudo-R cuadrado | 0,184 | |
| P-value bondad de ajuste | 0,109 | |
| Valor promedio del factor de inflación de varianza | 9,53 | |
| P-value test de link | 0,079 | |
| Errores estándar agrupados a nivel municipal. | | |
| *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1 | | |
| ¹ Inicialmente esta variable correspondía a una escala Likert de la siguiente forma: califique de 1 a 5 siendo 1 muy poco y 5 mucho que tanto se generó una mejora en el proceso de determinación de vacantes para jóvenes. Se agrupó el número 4 y 5 como mejoraron y el resto de rangos como no mejora. ² Los errores estándar de los efectos marginales se hallaron por método delta. ² Las observaciones no son igual al total de 405 puesto que hay valores faltantes. ³ El modelo logit no requiere de prueba de supuestos sobre los errores, razón por la cual no se prueba homocedasticidad ni normalidad, Esto se debe a que la distribución de los errores es de valor extremo tipo 1, Las pruebas de diagnóstico se realizaron con la muestra sin expandir por pesos muestrales y sin errores estándar corregidos. No obstante, los estimadores mostrados corresponden a los de la muestra expandida. | | |

Fuente: UT con base en encuesta a empresas, 2019

En términos generales, una mayor tasa de contratación está asociada con mejoras en la determinación de las vacantes por parte de la empresa. De igual forma, sucede con la percepción de los candidatos remitidos por las cajas de compensación a las empresas, a mejor percepción del trabajo realizado por parte de las cajas, mayor es la probabilidad de mejora por parte de las empresas. El desempeño de los jóvenes también ayuda a mejorar la calidad de las vacantes, un incremento de una unidad en esta calificación está asociado con un incremento de 12% en la probabilidad de mejorar la determinación de las vacantes. También es importante notar que una mejor percepción de los jóvenes también está asociada con una

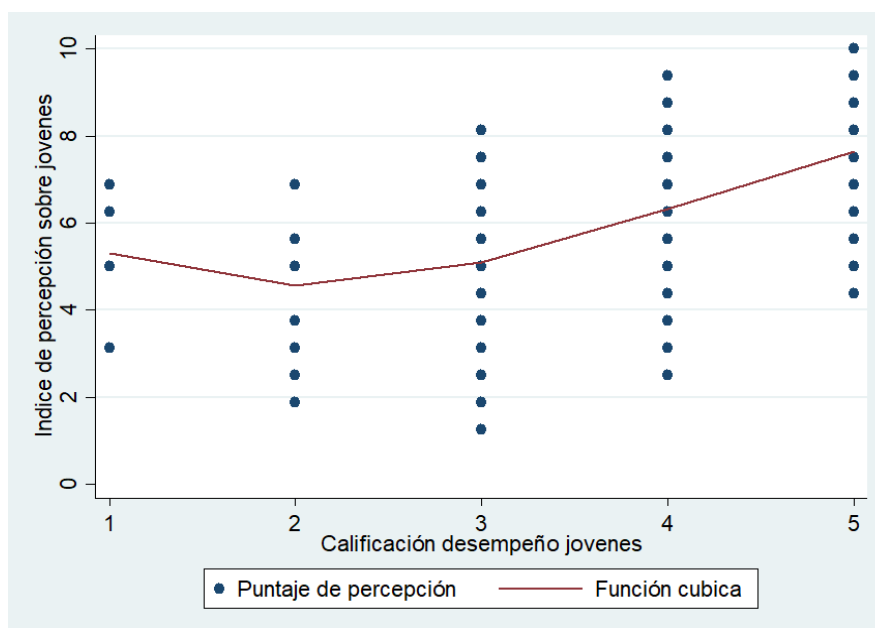
mayor probabilidad de mejorar la determinación de las vacantes. Finalmente, se perciben mejoras importantes en la región Pacífico.

Un segundo resultado previsto fue el que las empresas beneficiarias, al tener la posibilidad de conocer la productividad de los jóvenes sin experiencia, mejoran su percepción frente a los mismos (ver Tabla 37). La percepción de las empresas se midió con un índice de percepción de los jóvenes basado en los siguientes ítems:

- Los jóvenes tienen facilidad de aprender
- Los jóvenes traen nuevas ideas (proyectos/métodos)
- Los jóvenes no se comprometen (entra en forma de resta)
- Es más fácil trabajar con un joven sin experiencia que con uno con experiencia

Se encuentra que las empresas que más jóvenes contrataron como proporción de los jóvenes remitidos tienden a tener una mejor percepción de los jóvenes. De igual forma, sucede con la tasa de jóvenes que se quedaron en la empresa luego de finalizar el programa, esto indicaría que aquellos jóvenes que gracias a su desempeño son retenidos por la empresa logran mejorar la percepción de las empresas sobre los jóvenes. También, es importante notar que la percepción de los jóvenes mejora entre más satisfacción hay por parte de las empresas con los candidatos remitidos por las CCF. Lo anterior, implica que en la medida que las CCF hagan mejor sus labores, pueden incidir de forma positiva en la percepción de los jóvenes por parte de los empleadores. Por otra parte, la variable con más peso es la calificación que las empresas dieron a los jóvenes que formaron parte del programa 40.000 Primeros Empleos. La relación entre esta variable y la percepción de las empresas de los jóvenes no es lineal. Sin embargo, en general es positiva, indicando que a mejor desempeño, se genera una mejor percepción de los jóvenes en general. En la siguiente gráfica se muestra esta relación no lineal.

Figura 15 - Aplicación del enfoque y proceso metodológico



Fuente: UT con base en la encuesta a empresas 2019.

En forma de resumen, se puede ver que hay una relación de doble vía, en donde, las empresas pueden mejorar su percepción de los jóvenes en la medida que los conozcan (Tasa de contratación), pero a su vez, corresponde a los jóvenes tener un buen desempeño (Tasa de jóvenes que se quedaron más de 12 meses en la empresa y Calificación del desempeño de los jóvenes) para que la percepción de los jóvenes como grupo mejore. Además parece ser que esta relación de doble vía es independiente del tipo de empresa.

Tabla 37 - Modelo de percepción de los jóvenes por parte de las empresas

| VARIABLES | Puntaje de percepción sobre los jóvenes por parte de las empresas ¹ |
|--|--|
| Tasa de contratación | 0,00190** (0,000799) |
| Tasa de contratados por más de 12 meses | 0,00355* (0,00192) |
| Calificación de desempeño de los jóvenes | -4,831** (2,151) |
| Calificación de desempeño de los jóvenes al cuadrado | 1,557** (0,724) |
| Calificación de desempeño de los jóvenes al cubo | -0,131* (0,0736) |
| Nivel de satisfacción con los candidatos remitidos por CCF | 0,216** (0,106) |
| Región Caribe | 0,119 (0,138) |
| Región Centro sur | 0,0287 (0,280) |
| Región Eje cafetero | -0,0156 (0,141) |
| Región Llanos orientales | -0,256 (0,177) |
| Región Pacífico | 0,232 (0,377) |
| Empresa pequeña | -0,124 (0,165) |
| Empresa mediana | 0,157 (0,189) |
| Empresa grande | 0,0542 (0,144) |
| Constante | 8,026*** (1,805) |
| Observaciones ² | 400 |
| R-cuadrado | 0,408 |
| <u>Pruebas de diagnóstico³</u> | |
| P-value de prueba Ramsey Reset | 0,124 |
| VIF promedio ⁴ | 352,97 |
| VIF promedio excluyendo polinomios | 1,20 |
| P-value de prueba Breush-Pagan ⁵ | 0,00 |
| P-value de prueba de normalidad Jarque Bera | 0,68 |
| Errores estándar agrupados a nivel municipal. | |

| VARIABLES | Puntaje de percepción sobre los jóvenes por parte de las empresas ¹ |
|---|--|
| *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1 | |
| ¹ La variable dependiente corresponde a un re-escalamiento de un puntaje Likert de los siguientes ítems: A “Los jóvenes tienen facilidad de aprender”, B “Los jóvenes traen nuevas ideas”, C “Los jóvenes no se comprometen”, D “Es más fácil trabajar con un joven sin experiencia que con uno con experiencia”, La fórmula es: $10*(A+B-C+D+2)/16$. | |
| ² Las observaciones utilizadas no corresponden al total de 405 puesto que hay información faltante de algunas variables. | |
| ³ Las pruebas de diagnóstico se realizaron con la muestra sin expandir por pesos muestrales y sin errores estándar corregidos, No obstante, los estimadores mostrados corresponden a los de la muestra expandida. | |
| ⁴ El valor VIF promedio es más grande que 10 lo que sugiere una presencia de multicolinealidad importante. Sin embargo esto se debe a la presencia de polinomios de calificación del desempeño del joven, Una vez se hace el promedio sin estos polinomios, el valor desciende a 1,20. | |
| ⁵ La violación del supuesto de homocedasticidad lleva a que los errores estándar de los estimadores sean incorrectos, se tuvo en cuenta esto corrigiendo los errores estándar al agruparlos a nivel municipal. | |

Fuente: UT con base en encuesta a empresas, 2019

Pregunta de evaluación en empresas #7 ¿Qué diferencias observan las empresas entre el desempeño de las personas contratadas con experiencia y sin experiencia? ⁶⁸

Las empresas entrevistadas dieron razón de su percepción frente al desempeño de las personas contratadas sin y con experiencia. Por una parte, valoran el interés que ponen los jóvenes en su trabajo, la disposición para aprender y dejarse guiar, así como las actitudes en generales frente a lo laboral (su dinamismo energético, apertura frente a lo tecnológico, etc.). Son conscientes de lo que significa recibir personas sin experiencia y reconocen algunas ventajas frente a las que llegan con experiencia. Asimismo, los jóvenes traen nuevos conocimientos a las empresas, particularmente en el uso de la tecnología y se les reconoce que jalonan en ellas procesos de actualización y modernización para no quedarse en la era del “uga-uga”⁶⁹ (de las cavernas).

Argumentan que es ventajoso contratar jóvenes porque se pueden formar más fácilmente y vienen con ganas de trabajar y de conocer. Por ser su primer empleo vienen con una mente abierta, con muchas expectativas e intereses que enriquecen la vida de una empresa y que le aporta al dinamismo habitual o a la inercia que generalmente se tiene en lo laboral. Se considera que su aporte no sólo es valioso, sino que es una oportunidad. “Ojos frescos vienen con cosas que ya con el tiempo aquí no se ven. Es una buena oportunidad” (Entrevista, Empresa participante, 2019).

Estas mismas percepciones positivas se reflejan en la encuesta a las empresas en donde recibe una alta calificación afirmaciones como que los jóvenes tienen facilidad para aprender, con un promedio de 4,4 (8,7%), se está en desacuerdo con un 2,68 (2,8%) en la afirmación de no comprometerse y se tienen calificaciones medias con relación a traer nuevas ideas con un 3,6 (1,6%), ser más baratos con un 3,4 (1,9%) y facilidad de trabajar del 3,2 (1,8%). El tamaño de las empresas no parece tener relación con estas calificaciones al no haber diferencias significativas entre empresas según su tamaño.

Estos resultados concuerdan con lo planteado por Sennet (2009), para quien en esta nueva etapa del capitalismo, que él llama capitalismo flexible, la educación y las habilidades

⁶⁸ Se utilizó información de la encuesta a empresas beneficiarias y se trianguló con las entrevistas a empresas beneficiarias y no beneficiarias.

⁶⁹ Expresión utilizada por un empresario entrevistado.

que de esta se adquirieran no garantizan que los sujetos sean considerados “útiles” o productivos dentro del sistema. Las organizaciones contemporáneas privilegian no el dominio de habilidades específicas, lo cual requiere tiempo, sino la capacidad de adaptación, que permitiría de pasar fácil y rápidamente de una actividad a otra. La velocidad de los avances tecnológicos genera que habilidades específicas sean obsoletas. De esta manera, las empresas reconocen las ventajas que tienen los jóvenes en relación con la adaptación, la capacidad de aprender rápido y el aporte con ideas innovadoras.

Como beneficios recibidos, según la encuesta, las empresas perciben con mayor aprobación el haber tenido una oportunidad de trabajar con jóvenes, con un 4,3 (1,1%) de calificación, igualmente el poder reducir costos de la nómina con un 4,1 (1,3%), y con un 3,88 (1,4%) se califica el poder mejorar en el proceso de determinación de vacantes para jóvenes.

Sin embargo, las empresas reconocen que están en un proceso que les demanda mucha paciencia para orientar a los jóvenes y recursos como tiempo, porque toca enseñarles desde lo más simple como llegar puntuales, hasta lo más complejo del cargo técnico, y requieren una mayor supervisión, seguimiento y tutoría. En algunos casos, se llega a pensar que los jóvenes todavía están buscando a sus papás y mamás y no han terminado el proceso de socialización primaria que les brinda la familia.

Desde lo negativo, las empresas beneficiarias entrevistadas argumentaron las dificultades para dejarse orientar o “mandar” y la insubordinación. Frente a esto último consideran que pueden ser groseros y bastante inmaduros. De igual forma la inmadurez se refleja en las dificultades que pueden tener para buscar ayuda, solucionar problemas o relacionarse con otros, particularmente con personas del otro sexo.

Las anteriores respuestas no difieren mayormente de las recibidas por las empresas que no participaron en el programa que fueron entrevistadas, considerando que los jóvenes están abiertos a las nuevas tecnologías y se aferran menos al pasado.

6.3. Conclusiones

Los jóvenes valoran muy positivamente las posibilidades de enganche laboral que la experiencia adquirida a través del programa le permite tener, con un 4 sobre una calificación máxima de 5. Esto mismo se observa en los grupos focales y entrevistas, en donde explican que esta es una expectativa y ventaja que encuentran por participar en el programa. De hecho, del total de jóvenes beneficiarios, continuaron enganchados en las mismas empresas un 30,3% (5,5%), según la encuesta de jóvenes, lo que es un porcentaje muy cercano al que se encontró a través de PILA, con un 34,3% que permanecieron más de 12 meses en la empresa.

Al indagar por la principal actividad realizada por los jóvenes beneficiarios actualmente, un 67,6% de los jóvenes beneficiarios (69% hombres y 66% mujeres) están trabajando. De estos, el 85,7% lo hacen formalmente, lo que es un elevado estándar frente a los promedios nacionales. Desempleados se encuentra un 18,3% y un 15,2% están inactivos porque se encuentran estudiando.

A partir del modelo de resultados de empleabilidad se puede concluir que el nivel educativo, así como los meses de práctica laboral, son variables que inciden positivamente en la probabilidad de empleabilidad, al igual que el tiempo de intervención del programa y el haber

sido ascendido durante su vinculación laboral en los meses subsidiados por el programa. Ser jefe de hogar también aumenta la probabilidad de empleabilidad, lo que se explica en la medida que son personas que decidirían ser económicamente activas y se esforzarían por mantener su trabajo por sus obligaciones en el hogar.

Por otra parte, a niveles educativos y precios constantes, los salarios de los jóvenes registraron un alza considerable, creciente con los años de estudios cursados. Así un bachiller promedio vio aumentar su salario real en un 10%, un técnico promedio en un 22%, un tecnólogo promedio en un 30% y un profesional promedio en casi un 50%. Del modelo de resultados de ingresos se concluye que el nivel educativo, así como haber recibido cursos por parte de la empresa, son variables que inciden positivamente en la probabilidad de ingresos. Adicionalmente, a mayor número de meses trabajados durante el programa 40.000 Primeros Empleos se tiene una mayor probabilidad de ingresos. Incide de manera negativa el ser mujer y estar actualmente trabajando como independiente.

Se pueden ver mejoras importantes en el nivel educativo de los jóvenes una vez terminado el programa, en especial de los bachilleres. El modelo de continuidad en la educación evidencia que la probabilidad de estudiar en la actualidad parece ser determinada por que las empresas donde estuvieron trabajando les brindara facilidades para atender clases, y por unos factores demográficos, en donde al aumentar la edad disminuye la probabilidad de estudiar; los solteros muestran una mayor probabilidad de estudiar y lo contrario pasa con quienes tienen hijos bajo sus cuidados. Adicionalmente, un mayor nivel educativo disminuye la probabilidad de continuar los estudios, y el hecho de estar trabajando.

En suma, para los jóvenes, el haber pasado por el programa mejoró su calidad de vida, más en aquellos que estuvieron más de 6 meses. La estabilidad laboral es un aspecto altamente valorado, al igual que el haber podido demostrar sus capacidades, lo que aumento los niveles de autoestima y una percepción positiva del futuro. En este aspecto la información cuantitativa y cualitativa concuerdan.

En el caso de las empresas, se verificó que las empresas beneficiarias mejoraron la forma de determinar las vacantes para los jóvenes, lo que, según el modelo de resultados, está determinado por una mayor tasa de contratación de jóvenes, una mejor percepción de los jóvenes remitidos por las CCF, y el desempeño por parte de los jóvenes contratados.

Por otra parte, las empresas beneficiarias explican en las entrevistas que mejoraron la percepción que tenían sobre contratar personas jóvenes. Las encuestas concuerdan y muestran que valoran el interés que ponen los jóvenes en su trabajo, la disposición para aprender y dejarse guiar (calificado con un 4,4 sobre un máximo de 5), así como las actitudes en generales frente a lo laboral. El modelo de resultados muestra que las empresas que tienen una mejor percepción del desempeño de los jóvenes contratados tienen mayor percepción frente a contratar jóvenes. Igualmente, aquellas que pudieron tener más jóvenes contratados en proporción a los remitidos por las CCF.

7. EVALUACIÓN DE IMPACTO EN LOS JÓVENES

De la evaluación de resultados sobre los jóvenes beneficiarios o contratados, es claro que los jóvenes beneficiarios han aumentado su empleabilidad, sus ingresos y su continuidad

en la formación. *¿Qué tanto de estos efectos son imputables a su participación al programa?*⁷⁰ Como se explicó en la metodología, se trabajó con las bases de datos del SPE, del MT y la PILA para identificar los efectos derivados del programa 40.000 Primeros Empleos. Estas bases de datos permiten estimar impactos sobre empleabilidad, entendida como el número de meses que una persona cotizó a las diferentes modalidades de seguridad social y el rango de ingresos sobre los cuales cotizó (Ingreso base de cotización) durante el año siguiente a la terminación de la vinculación del joven al programa. Dado que el impacto se estima solo respecto a los jóvenes que en el año siguiente a su desvinculación del Programa cotizaban en la PILA, debe entenderse que la correspondiente evaluación hace referencia exclusiva a actividades de carácter formal. Nada puede decirse acerca de los jóvenes que, salidos del Programa, trabajaban de manera informal, sin cotizar a seguridad social.

Se modelaron cuatro escenarios y se tomó el emparejamiento de jóvenes que se encuentran cotizando en PILA actualmente, dado que para los demás, se desconoce el motivo por el cual no cotizan, por ejemplo, motivos de inactividad económica por estar estudiando.

Igualmente, se quería explorar la existencia de efectos heterogéneos por sexo y nivel educativo. Es claro que el programa no consideró generar acciones afirmativas por ningún aspecto diferencial, lo cual fue evidente en las entrevistas realizadas y grupos focales. Así lo expresaron el SPE, el MT, las empresas y los jóvenes en el trabajo de campo cualitativo, sin embargo, por ejemplo, las empresas reconocen que algunos oficios son identificados más para ser realizados por hombres o para mujeres, y que podría existir alguna discriminación en contra de las mujeres por limitaciones frente al horario o cuidado de los niños.

En aspectos como etnia o discapacidad, no se logró emparejamiento para realizar un ejercicio cuantitativo. En lo cualitativo, se indagó por efectos heterogéneos en etnia pero las empresas no arrojan respuestas distintas a que no se ha tenido en cuenta porque no se cuenta con personal del programa que ingrese por ser parte de una comunidad indígena. En discapacidad, según las empresas entrevistadas en los casos en donde contrataron personas con discapacidad remitidas por el programa, se tuvo experiencias positivas.

Afirman haber tenido buena experiencia, al encontrar compromiso y esfuerzo en estos jóvenes, aunque en algunos casos requiere mayor acompañamiento y adaptaciones. Consideran que son trabajadores vulnerables y con muchas necesidades y se les tiene estigma. Adicionalmente, se ven las ventajas que puede tener en beneficios de contratación tener en la nómina una persona con discapacidad, y hay clientes que exigen esto a la empresa, pero ven dificultades para conseguir estas personas con su certificación médica. Un funcionario de una empresa expresa los retos de tener a una persona con discapacidad, de la siguiente manera:

“- Entrevistado: Mire nosotros tenemos acá (...) un muchacho sordo y es de 40 mil.

- Entrevistador ¿Qué cargo?

⁷⁰ Corresponde a una parte de la Pregunta 3 de la evaluación sobre los jóvenes. En este caso se utilizaron las bases de datos de MinTrabajo, SPE, y PILA, y se desarrollaron los modelos planteados en la Metodología.

- Entrevistado: Servicio varios... Acá hay un tema que basado en la experiencia, yo llegué a tener en línea de pegamento 2, con todas las condiciones, sí, una muchacha y un pelado, pues resulta que de alguna manera, el muchacho, siendo sordomudo se nos volvió un problema de bullying (...) pues la verdad por esos dos muchachos de allá, es que se nos volvió un problema serio, pare de contar, no tenemos a nadie más.” (Entrevista, Empresa participante, 2019).

7.1. Escenario 1. Impacto entre jóvenes beneficiarios contratados hasta 6 meses (un ciclo) – control y jóvenes contratados hasta 12 meses (ciclo completo) - tratamiento

Este primer escenario genera una aproximación a un efecto intensidad del tratamiento del programa. Como se puede ver Tabla 38, los jóvenes que fueron contratados por el ciclo completo cotizaron en pensión 3,27 meses más que los que fueron contratados por un ciclo a lo largo del año siguiente a terminar el programa. Así, durante el año siguiente a terminar el programa, los jóvenes contratados por un ciclo cotizaron en promedio 5,12 meses, mientras los que fueron contratados por ciclo completo cotizaron en promedio 8,4 meses.

Este es el escenario que más impacto del programa refleja frente a todos los demás escenarios.

Tabla 38 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes beneficiarios por un ciclo y jóvenes contratados por ciclo completo

| VARIABLES | Pensión | Salud | Riesgos laborales | Cajas de compensación familiar |
|-----------------------------------|----------|----------|-------------------|--------------------------------|
| Efecto tratamiento | 3.274*** | 3.121*** | 3.015*** | 3.217*** |
| Constante | (0.106) | (0.101) | (0.101) | (0.106) |
| | 5.124*** | 5.510*** | 5.430*** | 4.980*** |
| Observaciones | (0.0781) | (0.0749) | (0.0745) | (0.0784) |
| R-cuadrado | 5,996 | 5,996 | 5,996 | 5,996 |
| Errores estándar entre paréntesis | | | | |
| *** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1 | | | | |

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

Efectos heterogéneos

En el caso de los efectos heterogéneos (ver Tabla 39) por sexo, se corrió el mismo modelo de impacto solo para las mujeres, y solo para los hombres. En este caso, las mujeres que estuvieron contratadas más de 6 meses tuvieron una empleabilidad posterior 3,26 más que las mujeres contratadas hasta 6 meses. Los hombres que estuvieron contratados más de 6 meses tuvieron una empleabilidad posterior 3,28 más que los hombres contratados hasta 6 meses; siendo estos resultados muy similares al total de los jóvenes.

En el caso de los impactos por grupos de edad, el mayor impacto se da entre los jóvenes de 18 a 20 años con un 3,3, mientras que entre el grupo de 25 a 28 años se da el menor impacto con un 3,0.

Por nivel educativo, entre los técnicos y entre los tecnólogos se tienen los mayores impactos por la intensidad de la intervención con casi 3,6 meses, mientras que entre los universitarios, la menor con un 1 mes más de empleabilidad.

Por región, entre los jóvenes de Centro-Sur se da el mayor impacto con 3,44 meses más de empleabilidad, mientras que en los Llanos se da tan solo un 0,87 meses de empleabilidad más.

Tabla 39 - Escenario 1. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo

| Sexo | Edad al momento de registro | Nivel educativo | Región |
|---------------|-----------------------------|-----------------|----------------|
| Mujeres | Menores de 20 | | Centro Oriente |
| 3.261*** | 3.304*** | | 3.278*** |
| (0.151) | (0.131) | | (0.131) |
| Observaciones | Observaciones | | Observaciones |
| 2,899 | 3,909 | | 3,803 |
| Hombres | Entre 20 y 24 | Bachillerato | Caribe |
| 3.284*** | 3.262*** | 3.361*** | 3.346*** |
| (0.147) | (0.183) | (0.122) | (0.764) |
| Observaciones | Observaciones | Observaciones | Observaciones |
| 3,097 | 1,964 | 4,445 | 136 |
| | Mayores de 24 | Técnico | Pacifico |
| | 3.049*** | 3.599*** | 3.376*** |
| | (0.703) | (0.268) | (0.335) |
| | Observaciones | Observaciones | Observaciones |
| | 123 | 921 | 598 |
| | | Tecnológica | Eje cafetero |
| | | 3.572*** | 3.326*** |
| | | (0.458) | (0.236) |
| | | Observaciones | Observaciones |
| | | 255 | 1,234 |
| | | Universitarios | Centro Sur |
| | | 1.038** | 3.440*** |
| | | (0.476) | (0.718) |
| | | Observaciones | Observaciones |
| | | 258 | 130 |
| | | | Llanos |
| | | | 0.873 |
| | | | (0.939) |
| | | | Observaciones |
| | | | 95 |

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

En materia de ingresos laborales, el 93,2% de los jóvenes que fueron contratados por más de seis meses tienen un salario básico con un IBC entre 1 y 2, el 5,9% tiene un salario básico con un IBC superior a 2 y el restante 0,9% tiene un IBC menor a 1. En contraposición, de los del grupo control con ingresos laborales formales durante el periodo de evaluación, el 92,8% de los jóvenes que fueron contratados por 6 meses o menos tiene un salario básico con un IBC entre 1 y 2 y el 5,0% de ellos tiene un salario básico con un IBC superior a 2, el 2,1% restante tiene un salario básico con un IBC inferior a 1. En este sentido, se puede observar que parecen tener un mayor ingreso los jóvenes que fueron contratados por más de seis meses. Las diferencias en las distribuciones en los rangos de ingresos son estadísticamente significativas, tal como lo indica la prueba de chi-cuadrado (ver Tabla 40).

Tabla 40 - Comparación rangos de salario básico según estatus de tratamiento – Escenario 1

| | Control | Tratamiento | Total | Control | Tratamiento | Total |
|-------|---------|-------------|-------|---------|-------------|--------|
| | No. | No. | No. | % col | % col | % col |
| 0 | 66 | 34 | 100 | 2,1% | 0,9% | 1,5% |
| 1 | 2.853 | 3.475 | 6.328 | 92,8% | 93,2% | 93,0% |
| 2 | 145 | 209 | 354 | 4,7% | 5,6% | 5,2% |
| 3 | 7 | 12 | 19 | 0,2% | 0,3% | 0,3% |
| 4 | 4 | 0 | 4 | 0,1% | 0,0% | 0,1% |
| Total | 3.075 | 3.730 | 6.805 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Nota: El estadístico de chi-cuadrado con cuatro grados de libertad es de 24,90 y el p-value asociado es de 0.000.

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

7.2. Escenario 2. Impacto entre jóvenes no contratados– control y jóvenes contratados - tratamiento

Como se puede ver en la Tabla 41, los jóvenes que fueron contratados presentan 1,93 meses adicionales de cotización a pensión más que los jóvenes que no fueron contratados.

Tabla 41 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes contratados y jóvenes no contratados

| VARIABLES | Pensión | Salud | Riesgos laborales | Cajas de compensación familiar |
|-----------------------------------|----------|----------|-------------------|--------------------------------|
| Efecto tratamiento | 1.931*** | 1.481*** | 1.490*** | 1.946*** |
| | (0.0658) | (0.0628) | (0.0619) | (0.0656) |
| Constante | 5.134*** | 5.916*** | 5.725*** | 4.903*** |
| | (0.0411) | (0.0392) | (0.0387) | (0.0410) |
| Observaciones | 18,645 | 18,645 | 18,645 | 18,645 |
| R-cuadrado | 0.044 | 0.029 | 0.030 | 0.045 |
| Errores estándar entre paréntesis | | | | |
| *** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1 | | | | |

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

Efectos heterogéneos

En el caso de los efectos heterogéneos (ver Tabla 42) es notorio el mayor impacto entre mujeres dado que las jóvenes contratadas tuvieron una empleabilidad posterior de 2,08 meses más que las no contratadas, mientras los hombres contratados tuvieron 1,7 meses más. Por grupos de edad, es notorio como disminuye el impacto entre jóvenes al aumentar la edad, pasando de 1,9 meses entre los menores de 20 a 1,5 entre los mayores de 24. En el caso del nivel educativo, el mayor impacto se da entre los jóvenes tecnólogos, y finalmente, por región el mayor impacto está entre los jóvenes ubicados en Centro-Sur.

Tabla 42 - Escenario 2. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo

| Sexo | Edad al momento de registro | Nivel educativo | Región |
|---------|-----------------------------|-----------------|----------------|
| Mujeres | Menores de 20 | | Centro Oriente |
| | | | |
| | | | |

| | | | | | | | |
|---------------|----------------------|---------------|---------------------|----------------|----------------------|---------------|---------------------|
| Observaciones | 10,488 | Observaciones | 10,704 | | | Observaciones | 12,641 |
| Hombres | 1.737*** (0.0996) | Entre 20 y 24 | 1.935*** (0.106) | Bachillerato | 1.809*** (0.0931) | Caribe | 2.480*** (0.400) |
| Observaciones | 8,157 | Observaciones | 7,127 | Observaciones | 8,924 | Observaciones | 509 |
| | | Mayores de 24 | 1.528*** (0.312) | Técnico | 2.100*** (0.133) | Pacifico | 2.707*** (0.533) |
| | | Observaciones | 814 | Observaciones | 4,574 | Observaciones | 297 |
| | | | | Tecnológica | 2.463*** (0.188) | Eje cafetero | 2.083*** (0.136) |
| | | | | Observaciones | 2,222 | Observaciones | 4,465 |
| | | | | Universitarios | 1.832*** (0.162) | Centro Sur | 3.597*** (0.548) |
| | | | | Observaciones | 2,916 | Observaciones | 242 |
| | | | | | | Llanos | 2.662*** (0.390) |
| | | | | | | Observaciones | 491 |

Errores estándar entre paréntesis

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

¹No se presentan resultados sobre el nivel educativo "Menos de bachillerato" puesto que el tamaño de este grupo es pequeño. No se podrían hacer inferencias confiables con esa muestra.

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

En cuanto a los ingresos (ver Tabla 43) en este segundo escenario, se puede identificar una leve mayor proporción de jóvenes tratamiento cotizando más de dos salarios mínimos comparados con los jóvenes control (8,1% vs. 5,5% respectivamente).

Tabla 43 Distribución de rangos de ingresos según estatus de tratamiento – Escenario 2

| | Control | Tratamiento | Total | Control | Tratamiento | Total |
|-------|---------|-------------|--------|---------|-------------|--------|
| | No. | No. | No. | % col | % col | % col |
| 0 | 300 | 101 | 401 | 2,6% | 1,5% | 2,2% |
| 1 | 10.640 | 6.029 | 16.669 | 91,8% | 90,4% | 91,3% |
| 2 | 616 | 505 | 1121 | 5,3% | 7,6% | 6,1% |
| 3 | 28 | 35 | 63 | 0,2% | 0,5% | 0,3% |
| 4 | 4 | 0 | 4 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Total | 11.588 | 6670 | 18.258 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Nota: El estadístico de chi-cuadrado con cuatro grados de libertad es de 70,41 y el p-value asociado es de 0.000.

Fuente: UT a partir de la base en base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

7.3. Escenario 3. Impacto entre jóvenes contratados – tratamiento y jóvenes no participantes – control

Como se puede ver en la tabla 44, los jóvenes contratados tuvieron una empleabilidad 1,1 meses más que los jóvenes no participantes, teniendo en cuenta la cotización en pensión.

Tabla 44 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes contratados y jóvenes no participantes

| VARIABLES | Pensión | Salud | Riesgos laborales | Cajas de compensación familiar |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------------------------|
| Efecto tratamiento | 1,109*** (0,0388) | 1,114*** (0,0400) | 0,998*** (0,0397) | 1,556*** (0,0423) |
| Constante | 5,130*** (0,0223) | 6,492*** (0,0228) | 6,405*** (0,0222) | 5,503*** (0,0241) |
| Observaciones | 141.811 | 141.811 | 141.811 | 141.811 |
| R-cuadrado | 0,007 | 0,007 | 0,006 | 0,012 |
| Errores estándar entre paréntesis | | | | |
| *** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1 | | | | |

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

Efectos heterogéneos

En el caso de los efectos heterogéneos entre jóvenes contratados y no participantes (ver Tabla 45), se mantienen las mismas tendencias identificadas en el Escenario 2, con mayores impactos entre las mujeres, en técnicos y tecnólogos y en la región Centro-Sur. Por grupos de edad si hay un cambio de comportamiento dado que entre los jóvenes de 20 a 24 años se da el menor impacto.

Tabla 45 - Escenario 3. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo

| Sexo | Edad al momento de registro | | Nivel educativo | | Región | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Mujeres | 1.208*** (0.0469) | Menores de 20 | 1.282*** (0.0489) | | Centro Oriente | 0.723*** (0.0445) | |
| Observaciones | 76,374 | Observaciones | 65,619 | | Observaciones | 87316 | |
| Hombres | 1.001*** (0.0509) | Entre 20 y 24 | 0.968*** (0.0500) | Bachillerato | 0.999*** (0.0442) | Caribe | 2.008*** (0.171) |
| Observaciones | 65,437 | Observaciones | 69,568 | Observaciones | 76,795 | Observaciones | 5253 |
| | | Mayores de 24 | 1.019*** (0.162) | Técnico | 1.270*** (0.0696) | Pacifico | 1.808*** (0.0994) |
| | | Observaciones | 6,624 | Observaciones | 35,056 | Observaciones | 16311 |
| | | | | Tecnológica | 1.518*** (0.126) | Eje cafetero | 1.053*** (0.0785) |
| | | | | Observaciones | 10,961 | Observaciones | 27426 |
| | | | | Universitarios | 0.979*** (0.106) | Centro Sur | 1.892*** (0.233) |
| | | | | Observaciones | 16,475 | Observaciones | 2742 |
| | | | | | 2.408*** | Llanos | 1.890*** (0.250) |
| | | | | | | Observaciones | 2763 |
| Errores estándar entre paréntesis | | | | | | | |
| *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 | | | | | | | |

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

En cuanto a los ingresos, se puede observar que parecen tener un mayor ingreso los jóvenes que fueron contratados en comparación con los no participantes (ver Tabla 46). De

igual forma que en los escenarios anteriores, si se encuentran diferencias significativas según la prueba de chi-cuadrado.

Tabla 46 - Distribución de rangos de ingresos según estatus de tratamiento – Escenario 3

| | Control | Tratamiento | Total | Control | Tratamiento | Total |
|-------|---------|-------------|---------|---------|-------------|--------|
| | No. | No. | No. | % col | % col | % col |
| 0 | 2.425 | 197 | 2622 | 1,9% | 1,2% | 1,8% |
| 1 | 117.734 | 14.366 | 132.100 | 93,5% | 90,8% | 93,2% |
| 2 | 5374 | 1.188 | 6.562 | 4,3% | 7,5% | 4,6% |
| 3 | 411 | 76 | 487 | 0,3% | 0,5% | 0,3% |
| 4 | 37 | 3 | 40 | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Total | 125.981 | 15.830 | 141.811 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Nota: El estadístico de chi-cuadrado con cuatro grados de libertad es de 375,31 y el p-value asociado es de 0.000.

Fuente: UT a partir de la base en base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

7.4. Escenario 4. Impacto entre jóvenes no contratados – tratamiento - y no participantes - control -

Este cuarto escenario explora si haber participado en el programa, aunque no fuera contratado tiene algún impacto frente a los que se registraron en el SPE pero no hicieron parte del programa. Lo que se puede evidenciar en el resultado de la Tabla 47 es que los jóvenes no contratados tienen menos meses de empleabilidad que los jóvenes no participantes.

Tabla 47 - Impacto en empleabilidad por modalidad de seguridad social: Jóvenes no contratados y jóvenes no participantes

| VARIABLES | Pensión | Salud | Riesgos laborales | Cajas de compensación familiar |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-------------------|--------------------------------|
| Efecto tratamiento | -1.676*** | -1.482*** | -1.436*** | -1.510*** |
| | (0.0598) | (0.0572) | (0.0541) | (0.0586) |
| Constante | 6.015*** | 6.721*** | 6.460*** | 5.509*** |
| | (0.0364) | (0.0340) | (0.0323) | (0.0361) |
| Observaciones | 55,312 | 55,312 | 55,312 | 55,312 |
| R-cuadrado | 0.016 | 0.015 | 0.015 | 0.014 |
| Errores estándar entre paréntesis | | | | |
| *** p<0,01 ** p<0,05 * p<0,1 | | | | |

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

Efectos heterogéneos

En el caso de los efectos heterogéneos (ver Tabla 48) en este escenario 4 entre no contratados y no participantes, los resultados muestran mayor efecto negativo entre las mujeres, entre los jóvenes de 20 a 25 años, entre los que tienen nivel tecnológico y en la Región Caribe. Es claro que la población no participante tuvo mayor empleabilidad que los no contratados, tal como se expuso en el modelo general.

Tabla 48 - Escenario 4. Efectos heterogéneos de sexo y nivel educativo

| Sexo | Edad al momento de registro | | Nivel educativo | | Región | | |
|---------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|-----------------------|
| Mujeres | -1.815*** (0.0708) | Menores de 20 | -1.174*** (0.0830) | | | Centro Oriente | -1.698*** (0.0672) |
| Observaciones | 33,763 | Observaciones | 23,066 | Observaciones | 106 | Observaciones | 37,174 |
| Hombres | -1.451*** (0.0879) | Entre 20 y 25 | -2.089*** (0.0734) | Bachillerato | -1.045*** (0.0892) | Caribe | -2.221*** (0.306) |
| Observaciones | 21,549 | Observaciones | 31,093 | Observaciones | 19,499 | Observaciones | 1,905 |
| | | Mayores de 24 | -1.285*** (0.374) | Técnico | -1.636*** (0.105) | Pacífico | -2.149*** (0.288) |
| | | Observaciones | 1,153 | Observaciones | 15,199 | Observaciones | 2,206 |
| | | | | Tecnológica | -1.969*** (0.169) | Eje cafetero | -1.524*** (0.122) |
| | | | | Observaciones | 5,911 | Observaciones | 11,244 |
| | | | | Universitarios | -0.467*** (0.0348) | Centro Sur | -1.809*** (0.462) |
| | | | | Observaciones | 74,177 | Observaciones | 755 |
| | | | | | | Llanos | -1.636*** (0.281) |
| | | | | | | Observaciones | 2,028 |

Errores estándar entre paréntesis
 *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

Finalmente, en este cuarto escenario entre jóvenes no contratados y no participantes se puede evidenciar una distribución por rangos de ingresos muy similar, levemente mejor en el caso de los segundos (controles). De igual forma que en los escenarios anteriores, si se encuentran diferencias significativas según la prueba de chi-cuadrado. Tabla 49

Tabla 49 – Distribución de rangos de ingresos según estatus de tratamiento – Escenario 4

| | Control | Tratamiento | Total | Control | Tratamiento | Total |
|-------|---------|-------------|--------|---------|-------------|--------|
| | No. | No. | No. | % col | % col | % col |
| 0 | 989 | 211 | 1.200 | 2,1% | 2,8% | 2,2% |
| 1 | 44.100 | 6.786 | 50.886 | 92,1% | 91,4% | 92,0% |
| 2 | 2.600 | 406 | 3.006 | 5,4% | 5,5% | 5,4% |
| 3 | 188 | 20 | 208 | 0,4% | 0,3% | 0,4% |
| 4 | 8 | 4 | 12 | 0,0% | 0,1% | 0,0% |
| Total | 47.885 | 7.427 | 55.312 | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Nota: El estadístico de chi-cuadrado con cuatro grados de libertad es de 24,9 y el p-value asociado es de 0.000.

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

7.5. Limitaciones de la evaluación de impacto

Si bien la metodología que se utilizó para esta evaluación redujo las diferencias estructurales entre los grupos de tratamiento y control en variables observables, incluso en aquellas no utilizadas en el emparejamiento, ello no necesariamente elimina por completo las diferencias en variables no observables como la productividad, la habilidad innata o la motivación de los jóvenes. De esta forma, los resultados de esta evaluación de impacto no

necesariamente corresponden a estimadores insesgados y consistentes de los efectos tratamiento poblacionales. A continuación (ver Tabla 50), se presenta qué tipo de sesgo se espera en cada escenario de evaluación y qué interpretación tienen los estimadores aquí mostrados.

Tabla 50 Potencial sesgo e interpretación de los resultados de la evaluación de impacto

| Escenario | Impacto en empleabilidad (en pensión) | Potencial sesgo | Interpretación |
|--|---|--|---|
| Jóvenes contratados hasta 6 meses vs. Jóvenes contratados más de 6 meses | 3.27 meses más de empleabilidad en los jóvenes contratados. Efecto porcentual de 63,8% | Un joven que fue contratado por más de un ciclo en la empresa podría estar correlacionado con el hecho de que su productividad es lo suficientemente alta para que la empresa continúe con el joven. De esta manera, se espera que este efecto este sobreestimado, pues un joven con mayor productividad que otro tendería a estar más tiempo empleado que uno que tiene menos productividad. | El efecto tratamiento podría estar sobrestimado y se debería interpretar el efecto tratamiento de este escenario como el efecto máximo en empleabilidad atribuible a la renovación del contrato. Dado que se esperaría que a mayor empleabilidad en los que tienen más experiencia, el efecto debería estar entre cero y 3,27 meses. |
| Jóvenes contratados vs. No contratados | 1.93 meses más de empleabilidad en jóvenes contratados por el programa. Efecto porcentual de 37,6% | Dado que en el proceso de selección, las empresas no pueden conocer la productividad de los jóvenes, tienen que recurrir a proxys de la misma. Entonces, quienes son contratados podrían tener mayores habilidades no observables para el investigador pero si para el empleador. De esta manera tenderían a estar más tiempo empleado que alguien con menos habilidades. | El efecto tratamiento podría estar sobrestimado y se debería interpretar el efecto tratamiento de este escenario como el efecto máximo en empleabilidad atribuible a la contratación bajo el programa, Dado que se esperaría que a mayor empleabilidad en los que tienen más experiencia, el efecto debería estar entre cero y 1,93 meses. |
| Jóvenes contratados vs. No participantes | 1,109 meses más de empleabilidad en jóvenes contratados vs No participantes. Efecto porcentual de 21,7% | Es posible argumentar que los no participantes del programa tengan mejores habilidades no observables que los jóvenes contratados por el programa. Por un lado, los que tienen educación superior podrían encontrar poco atractivos los salarios brindados por la tabla salarial y de esta manera no participar en el programa. Por otro lado, también se puede tratar de personas que encontrar empleo sin necesidad de participar en el programa. Todo lo anterior indicaría que los no participantes tendrían mejores habilidades o mayores salarios de reserva. | El efecto esta subestimado y se debería interpretar como una cuota inferior del efecto real. Es decir, como mínimo el efecto de ser contratado por el programa es de un 1,109 mes de empleabilidad adicional. |
| Jóvenes no contratados vs. No participantes | -1,67 meses de empleabilidad en los jóvenes no contratados en comparación con los jóvenes no participantes, | De igual forma, que en el anterior escenario, se podría esperar que los no participantes tengan mejores habilidades no observables o mayor productividad que los participantes del | El efecto esta subestimado y se debería interpretar como una cuota inferior del efecto real. Es decir, como mínimo el efecto de participar y no ser contratado por |

| Escenario | Impacto en empleabilidad (en pensión) | Potencial sesgo | Interpretación |
|-----------|---------------------------------------|---|---|
| | | programa. Pero en este caso, las diferencias serían mayores que en el caso anterior en la medida que se está comparando con los menos habilitados del grupo de participantes. | <p>el programa es de -1,67 meses de empleabilidad adicional.</p> <p>En principio, no se debería esperar mayores impactos en empleabilidad por parte de los cursos brindados por las CCF que sería la diferencia generada por el programa en ambos grupos, entonces, el efecto de este escenario estaría limitado entre -1,67 meses de empleabilidad y cero meses.</p> |

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA

7.6. Conclusiones

En suma, los modelos de impacto demuestran que el programa 40.000 primeros empleos tuvo impactos positivos en los jóvenes contratados, tanto en empleabilidad como en ingresos y adicionalmente, los que estuvieron contratados más de 6 meses tuvieron mayor impacto que los que estuvieron hasta 6 meses.

Este resultado positivo también se evidencia al comparar los contratados con los no participantes, aunque el impacto es menor. Por otra parte, al comparar los no contratados con los no participantes, no se identifican impactos positivos.

Los impactos heterogéneos por sexo y por nivel educativo, muestran mayores impactos entre las mujeres, entre los jóvenes con niveles educativos de técnicos y tecnólogos, y entre los jóvenes de 18 a 20 años.

La siguiente tabla (Tabla 51) resume los impactos presentados:

Tabla 51 - Resumen de impactos por escenario

| Escenario | Impacto en empleabilidad (en pensión) | Impacto en ingresos |
|--|--|---|
| Jóvenes contratados hasta 6 meses vs. Jóvenes contratados más de 6 meses | 3,27 meses más de empleabilidad en jóvenes más de 6 meses. Entre mujeres: 3,26 Entre menores de 20 años: 3,3 Entre tecnólogos: 3,99 En Región Centro-Sur: 3,44 | 0,9% en menos de 1 SMLV y 5,9 en más de 2 SMLV en jóvenes más de 6 meses vs. 2,1% y 5% respectivamente. |
| Jóvenes contratados vs. No contratados | 1,93 meses más de empleabilidad en jóvenes contratados. Entre mujeres: 2,08 Entre menores de 20 años: 1,95 Entre tecnólogos: 2,46 En Región Centro-Sur: 3,6 | 1,5% en menos de 1 SMLV y 8,1 en más de 2 SMLV en jóvenes contratados vs. 2,6% y 5,5% respectivamente |
| Jóvenes contratados vs. No participantes | 1,1 meses más de empleabilidad en jóvenes contratados. Entre mujeres: 1,2 Entre menores de 20 años: 1,28 Entre tecnólogos: 1,5 En Región Caribe: 2 | 1,2% en menos de 1 SMLV y 8 en más de 2 SMLV en jóvenes contratados vs. 1,9% y 4,6% respectivamente |
| Jóvenes no contratados vs. No participantes | 1,68 menos más de empleabilidad en jóvenes no contratados. Entre mujeres: -1,8 | 2,8% en menos de 1 SMLV y 5,9 en más de 2 SMLV en |

| Escenario | Impacto en empleabilidad (en pensión) | Impacto en ingresos |
|-----------|--|--|
| | Entre 20 y 24 años: -2,1 Entre tecnólogos: -1,9 En Región Caribe: -2,2 | jóvenes no contratados vs. 2,1% y 5% respectivamente |

Fuente: UT a partir de la base de Oferentes SPE, base de jóvenes beneficiarios de MinTrabajo y PILA




PARTE 4 – CONCLUSIONES

Adicional a los beneficios generales que con anterioridad se ha resaltado que derivaron empresas y jóvenes de su participación en el Programa 40.000 primeros empleos, a manera de conclusión se puede resaltar los siguientes puntos que surgen del análisis desarrollado en los anteriores capítulos:




- Postulan más mujeres que hombres y el Programa habría beneficiado a un mayor número de ellas, sin embargo las tasas de contratación fueron mayores entre los hombres que entre las mujeres. El programa benefició más a jóvenes con menores habilidades valoradas por los empleadores (de menores niveles de estudios, menor capacitación y experiencia laboral, menor conocimiento de lenguas extranjeras)
- A pesar de que un buen número de jóvenes beneficiarios es inactivo porque sigue estudiando, la participación en el Programa estimuló la participación laboral, en especial de las mujeres. Para evitar que esta mayor participación se transforme en mayor desempleo es importante hacer seguimiento a los beneficiarios que terminan su vinculación al programa y ofrecerles una ruta de empleo en el SPE.
- Las empresas que fueron beneficiarios del programa se ubican principalmente en las grandes ciudades del país, Bogotá, Medellín y Cali. La mitad de las empresas fueron de servicios y comercio, seguidas por la industria manufacturera. Es interesante encontrar que las empresas grandes y medianas tuvieron una representatividad importante en el programa, al ser un 22,7% del total, las pequeñas fueron un tercio y las microempresas un 43,6%.
- Las vacantes de las empresas se concentraron en cargos de bachilleres sin experiencia (60% del total) y técnicos sin experiencia (19,2%). Además, al requerir niveles educativos relativamente bajos y sin experiencia, las remuneraciones ofrecidas coincidían con el menor rango salarial disponible.
- Las vacantes de las empresas participantes se concentran en los sectores de servicios, comercio y hostelería, lo cual hace pensar que se beneficiaron sobre todo empresas con alta rotación de personal (call center, hoteles, restaurantes, establecimientos comerciales) o empresas dispuestas a enganchar jóvenes por compromiso social (grandes superficies). En este mismo sentido, las empresas participantes mencionaron que una de las motivaciones para participar en el programa era, precisamente la alta rotación y las desventajas que eso supone para sus actividades
- A pesar de lo anterior, bien el 40,5% de las vacantes fue clasificado por las empresas como nuevos puestos. Es muy probable, sin embargo, que esto sea solo un resultado de corto plazo y del hecho de que las empresas no distinguen fácilmente la diferencia entre nuevos empleos y empleos adicionales a la nómina existente.
- En términos de brechas entre las aspiraciones o perfiles de los jóvenes y lo demandado por las empresas, se encuentra que existió una brecha en salarios, en donde los jóvenes aspiraban ganar más de lo que las empresas estaban dispuestas a pagar, sin embargo, según los

resultados del trabajo de campo cualitativo, aceptaban el salario valorando poder tener la experiencia. En cuanto a las brechas en la educación, lo más evidente es en niveles educativos altos, en donde por ejemplo, tan solo el 8,29% de las vacantes requerían formación universitaria, pero el 27,47% de los jóvenes contaban con esta formación, mientras que un 50,5% de las vacantes requerían bachilleres, mientras el porcentaje de jóvenes con esta formación era del 30,76%.

- La gestión y colocación a cargo de las Agencias de Empleo de las CCF fue muy valorada por las empresas. En estos resultados coincide el trabajo de campo cualitativo y cuantitativo, dado que las CCF fueron bien calificadas por las empresas, con un 4 sobre un puntaje total de 5, en donde el acompañamiento es el aspecto mejor calificado, mientras la divulgación el menor. En términos de la gestión de las CCF en la remisión de jóvenes para la selección por parte de las empresas, fueron contratados por las empresas un 57% del total de jóvenes remitidos. En las entrevistas, algunas empresas expresaron inconformidad con los candidatos que recibieron al no ajustarse al perfil solicitado.
- Según el Manual Operativo del Programa 40.000 primeros empleos, la ruta de ingreso al programa era que el joven se inscribiera en la agencia de empleo de la CCF y por otra parte que la empresa registrara la vacante, de tal manera que la CCF hacía el emparejamiento. Sin embargo, en un 33% de los casos, eran las empresas que, una vez seleccionados los jóvenes y antes de vincularlos, les indicaban de inscribirse en el Programa acercándose a una CCF.
- Las empresas recibieron un subsidio del 50% durante los primeros seis meses y superior al 80% de la nómina salarial de los jóvenes contratados si aprovechaban del programa por todo un año. Adicionalmente, otro beneficio para las empresas derivó del aplanamiento de su escala salarial (probablemente hubieran sido dispuestas a pagar más a los jóvenes de mayor educación para desarrollar el mismo trabajo).
- Según la encuesta a las empresas, del total de jóvenes contratados, estuvo vinculado a la empresa un 12,8% 6 meses, un 28,4% 12 meses y un 36,4% se mantuvo vinculado aún sin el subsidio. En general, se encontró mayor retención en el sector primario frente al resto de sectores. Las empresas califican de manera muy positiva el desempeño de los jóvenes, con una calificación de 4,16 sobre un máximo de 5.
- En el caso de las empresas, la principal motivación, según la encuesta fue contribuir a la formación de los jóvenes y reducir costos. El 98% de las empresas afirman estar interesadas en participar nuevamente en el programa.
- La evaluación de resultados sobre las empresas evidencia mejoras en la determinación de las vacantes para jóvenes así como de su percepción que tienen de los jóvenes sin experiencia.
- Para los jóvenes, el Programa representó una oportunidad para encontrar empleo tras un largo periodo de búsqueda de trabajo, así como gozar de un empleo formal fijo. Con relación a las capacitaciones en competencias blandas que las CCF ofrecieron a los jóvenes, la mayoría afirma que fue útil para su formación, en especial la capacitación en escritura y comunicación verbal, sin embargo, según los jóvenes, estas capacitaciones deberían ser diferenciadas por nivel académico de los postulantes. Para la mayoría se cumplieron sus expectativas con relación a las funciones y posibilidades de crecimiento al interior de las empresas que los contrataron. De hecho, la mayoría de las empresas brindaron a los jóvenes acompañamiento en sus labores, les proporcionaron formación o tiempo para poder aumentar su formación.

| | | | | | | |
|---|---|--|--|-----------|----|------|
|    | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS | | | 08 | 11 | 2019 |
| | PRODUCTO 4 – INFORME DEE RESULTADOS | | | VERSIÓN 3 | | |

- En términos de resultados, el Programa favoreció un enrutamiento directo a trayectorias laborales de mejor calidad (de elevada asalarización y formalidad). Los jóvenes valoran positivamente la experiencia que adquirieron e indican que les sirvió para mejorar su empleabilidad y sus ingresos.
- Se registran sustanciales mejoras en los niveles de educación de los participantes. Fue decisivo que las empresas les dieron facilidades para estudiar. Además, el trabajo les permitió ahorros para financiar sus carreras educativas.
- Mejoró la calidad de vida derivada de la estabilidad laboral de un contrato formal. Asimismo, los jóvenes declararon mejorar su autonomía y autoconfianza, lo cual no solo mejoró su calidad de vida sino que les inyectó confianza para aplicar a empleos con mejores condiciones laborales.
- De la evaluación de impacto sobre los jóvenes, se concluye que a mayor exposición del programa (contratados por un ciclo vs. contratados por más de un ciclo) se encuentra mayores niveles de empleabilidad posteriores, con una diferencia de aproximadamente 3,27 meses más de cotización a favor de quienes fueron contratados por más de seis meses. Igualmente, parece haber una asociación con mayores niveles de ingreso.
- Por otra parte, el haber sido contratado, independientemente del tiempo que fue contratado ya está dando un impacto positivo en empleabilidad de 1,93 meses. Las comparaciones con los no participantes muestran efectos positivos a favor de los participantes del Programa, con mayores diferencias en el caso de haber sido contratados frente a los no contratados, aunque se esperaría que las diferencias fueran mayores, más aún teniendo en cuenta que los que no participaron presentan menor educación, experiencia en el mundo laboral y conocimientos de idiomas extranjeros, tal como se presentó en el Producto 3.

| | | | |
|---|---|----|-----------|
|    | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS | | |
| | 08 | 11 | 2019 |
| PRODUCTO 4 – INFORME DEE RESULTADOS | | | VERSIÓN 3 |

PARTE 5 – BASES DE DATOS




A continuación se presenta la relación de anexos que contienen las bases de datos de información cuantitativa y cualitativa.

1 INFORMACIÓN CUALITATIVA

Las bases se entregan en medio magnético.

2. INFORMACIÓN CUATITATIVA

Las bases se encuentran se entregan en medio magnético.

| | | | |
|---|---|----|-----------|
|    | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS | | |
| | 08 | 11 | 2019 |
| PRODUCTO 4 – INFORME DE RESULTADOS | | | VERSIÓN 3 |

ANEXOS

ANEXO 1. INFORME METODOLÓGICO (PRODUCTO 1)

El anexo 1 se encuentra en link.

ANEXO 2. INFORME DE TRABAJO DE CAMPO (PRODUCTO 3)

El anexo 2 se encuentra link.

ANEXO 3. BASES DE DATOS CUALITATIVAS

ANEXO 4. BASES DE DATOS CUANTITATIVAS Y SOPORTE ESTADÍSTICO




ANEXO 5. . NESSTAR

El anexo 5 se encuentra en un link.

ANEXO 6. EJERCICIO DE ROBUSTEZ

BIBLIOGRAFÍA

- Bordos , Katalin, et. al. (2015). What works in wage subsidies for young people: A review of issues, theory, policies and evidence. *Internacional Labour Office, Employment Policy Department, Employment Working Paper, Paper No. 199*. Geneve.
- Congreso de la República de Colombia. (2010). Ley 1429 de 2010. Bogotá: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html.
- Congreso de la República de Colombia. (2016). Ley 1780 de 2016. Bogotá: <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201780%20DEL%2002%20E%20MAYO%20DE%202016.pdf>.
- DANE. (2019). *Boletín Técnico. GEIH. Mercado laboral de la juventud, Trimestre abril-junio 2019*. Bogotá: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Bol_eje_juventud_abr19_jun19.pdf.
- Denzin, N. K. (2006). *Sociological Methods: A Sourcebook*. Aldine Transaction.
- DNP. (Octubre de 2018). proceso de selección por concurso de méritos abierto n.º CM-008-18. *Realizar una evaluación del programa “40.000 primeros empleos” que permita medir sus efectos sobre los jóvenes beneficiados y su contribución sobre las empresas participantes*.
- Econometría S.A. (2018). *Guía metodológica*.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Resolución 00347 de 2015. Bogotá: <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45095/Resolucion+347+de+2015.pdf>.
- Ministerio del Trabajo. (2015). Resolución 1490 de 2015. Bogotá: <http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/norma/resolucion-1490-de-2015/>.
- Ministerio del Trabajo. (2016). Circular 42 de 2016. Bogotá: <http://unidad.serviciodeempleo.gov.co/norma/circular-42-de-2016/>.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Programa 40milprimeros empleos. *Manual Operativo Versión 4.0*.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Resolución 1195 de 2018. Bogotá: http://legal.legis.com.co/document?obra=legcol&document=legcol_8a67092494f74c5c8e1f0e7c8117cefc.
- Ministerio del Trabajo. (2018). Resolución 3151 de 2018. Bogotá: http://legal.legis.com.co/document?obra=legcol&document=legcol_2c8359f091be401fbca8e36d4877cec4.
- Moya, Andres. (2019). *Violence and the formation of hopelessness: Evidence from internally displaced persons in Colombia*. 10.1016/j.worlddev.2018.08.015: World Development.
- Patton, Michael Quinn. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. . London: Sage Publications.
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research*.
- Sennet, R. (2009). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, España.
- UT . (2019). *Informe metodológico - Evaluación del programa 40.000 Primeros Empleos*. Bogotá.

| | | | | | |
|---|---|--|----|-----------|------|
|    | EVALUACIÓN DEL PROGRAMA 40.000 PRIMEROS EMPLEOS | | 08 | 11 | 2019 |
| | PRODUCTO 4 – INFORME DEE RESULTADOS | | | VERSIÓN 3 | |

UT. (2019b). *Evaluación del programa 40.000 primeros empleos. Producto 3. Informe final de la recolección de información*. Bogotá.

Vásconez, A. (2017). *Crecimiento económico y desigualdad de género: análisis de panel para cinco países de América Latina*. Santiago, Chile.

World Bank. (2012). *STEP Skills Measurement Household Survey 2012 (Wave 1)*. <http://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/2012>.