



Departamento Nacional de Planeación

www.dnp.gov.co

Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante

Evaluación realizada por
UT Fedesarrollo - Infométrika

Octubre 2018



AGENDA – Octubre 2018

1. Presentación de la evaluación
2. Metodología
3. Principales resultados
4. Plan de Transferencia e Implementación de Recomendaciones



DNP Departamento Nacional de Planeación

GOBIERNO DE COLOMBIA

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

Presentación de la evaluación

1

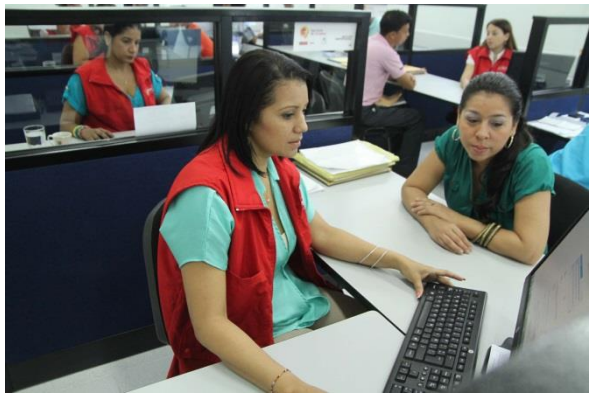
DNP Departamento Nacional de Planeación

GOBIERNO DE COLOMBIA

FEDESARROLLO
Centro de Investigación Económica y Social

Presentación de la evaluación

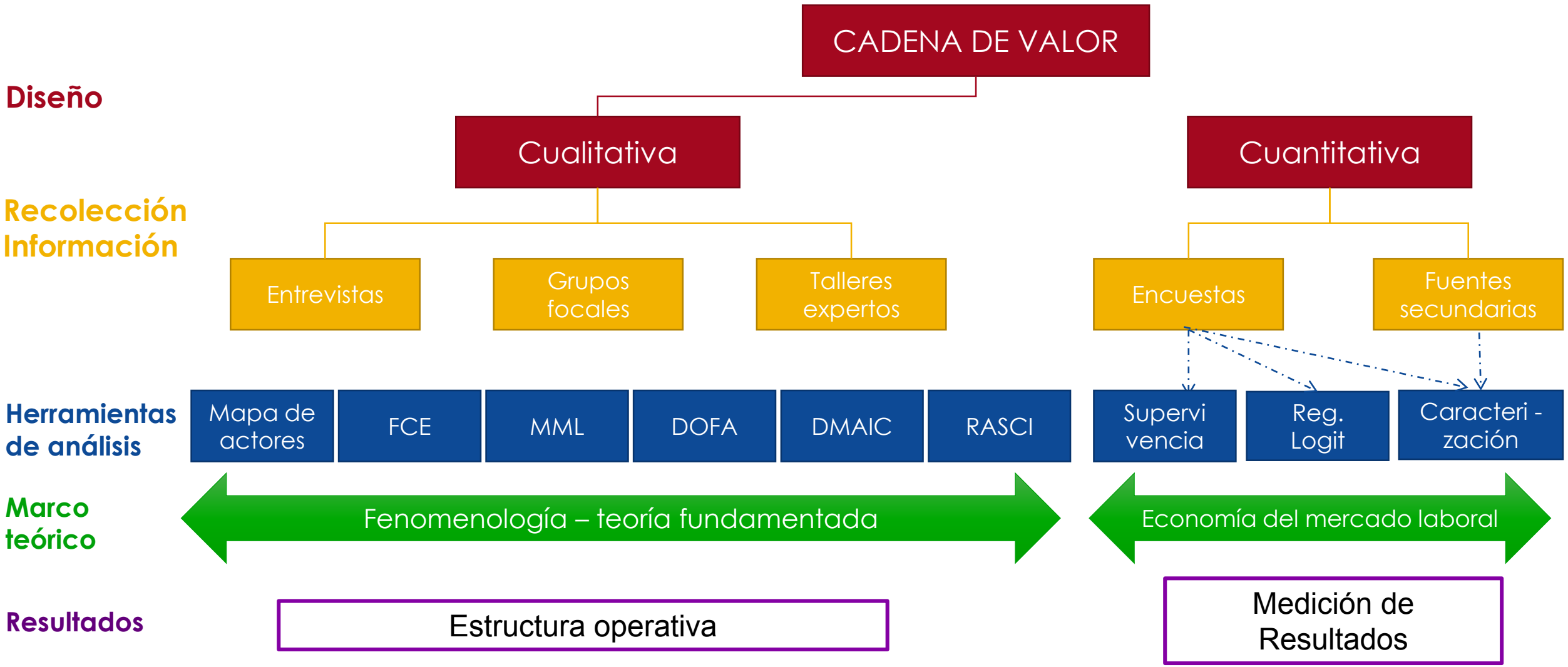
OBJETIVO	Evaluar los resultados sobre la operatividad del MPC y medir los resultados sobre la población beneficiaria, para brindar recomendaciones que permitan mejorar su implementación
METODOLOGÍA	•Se evaluan los tres componentes del Mecanismo de Protección al Cesante (Prestaciones Económicas, Capacitación y Servicio Público de Empleo) •Metodologías Cualitativas: Mapa de actores, factores críticos de Éxito, Matriz de Marco Lógico, DOFA, Diagramas de Procesos y Microprocesos, Matriz RASCI •Metodologías Cuantitativas: Caracterización poblacional, Logit, Modelo de Supervicencia,
DISEÑO MUESTRAL/FUENTES DE INFORMACIÓN	•643 encuestas a beneficiarios de las prestaciones económicas •54 entrevistas a funcionarios de 18 Cajas de Compensación Familiar •4 entrevistas a funcionarios nacionales •30 entrevistas a empresarios •6 Clientes Incógnitos •Registro Adminsitrativo: PILA •Registro Administrativo: Vacantes y oferentes SPE



Metodología

2

METODOLOGÍA

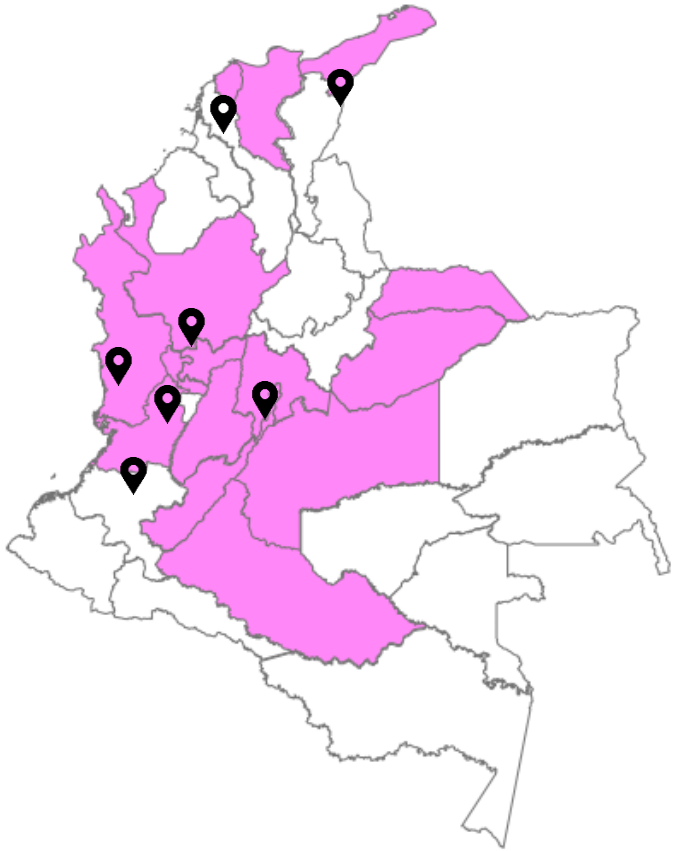


METODOLOGÍA

ANÁLISIS CUALITATIVO

- ✓ Permite identificar como los actores involucrados en los proceso perciben, interpretan, utilizan y transforman los instrumentos relacionados con el MPC.
- ✓ Se pueden identificar los canales de transmisión de los Resultados y entender los puntos en donde se presentan dificultades

FASE	INSUMOS Y HERRAMIENTAS	RESULTADOS
Diseño	✓ Normatividad ✓ Revisión documental ✓ Talleres	✓ MML ✓ Cadena de Valor ✓ Mapa de actores
Trabajo de campo	✓ Instrumentos recolección de información	✓ Audios ✓ Transcripciones ✓ Matrices de campo
Análisis	✓ Codificación ✓ Construcción de categorías de análisis	✓ FCE ✓ Matriz DOFA ✓ Matriz RASCI ✓ DMAIC



- 18 CCF – 54 Entrevistas
- 12 grupos focales
- 4 Entrevistas funcionarios nacionales
- 30 entrevistas a empresarios
- 6 Visitas de cliente incognito

METODOLOGÍA

ANÁLISIS CUANTITATIVO



Información PILA: 2011 – 2017
Hojas de vida SPE
Vacantes SPE

Caracterización

Objetivo: Caracterizar la población beneficiaria
- Socioeconómica
- Ingresos de reenganche

Datos: Encuesta recolectada – registros administrativos SPE - PILA
Resultados: Tablas y gráficos de caracterización

Modelo Logit

Objetivo: Estimar la probabilidad de reenganche en el mercado laboral
Datos: Encuesta recolectada
Ecuación a estimar:

$$P(y) = \frac{e^{\beta X + \alpha G}}{1 + e^{\beta X + \alpha G}}$$

Resultados: Probabilidad estimada

Supervivencia

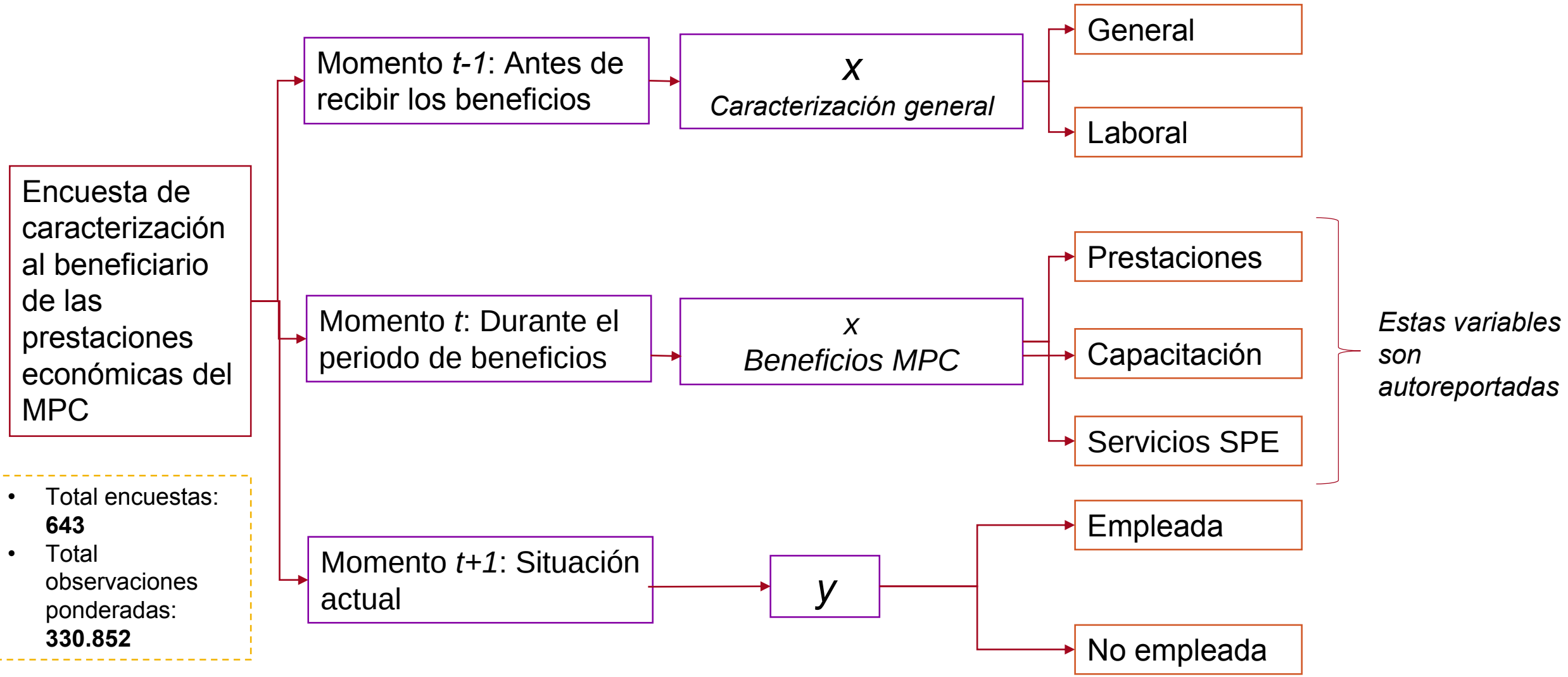
Objetivo: Estimar la duración promedio mensual de reenganche en el mercado laboral
Datos: Encuesta recolectada
Ecuación a estimar:

- Función de supervivencia: $S(t) = 1 - F(t) = P(T > t)$
- Tasa de riesgo: $h(\mathrm{t}) = \frac{f(t)}{1-F(t)} = \frac{f(t)}{S(t)}$

Resultados: función de supervivencia

METODOLOGÍA

ENCUESTA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



- Total encuestas: **643**
- Total observaciones ponderadas: **330.852**

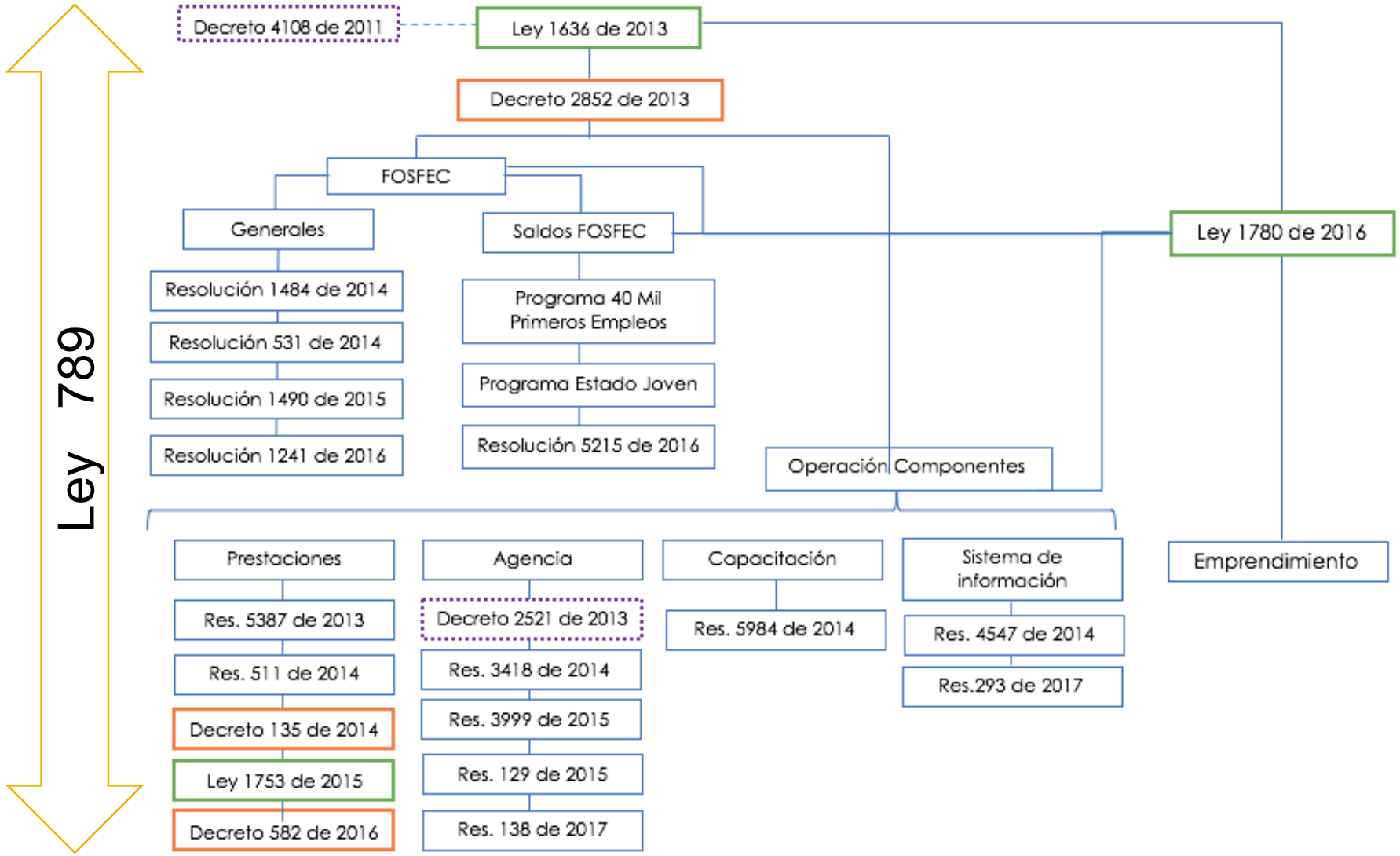
Principales resultados

3

RESULTADOS GENERALES

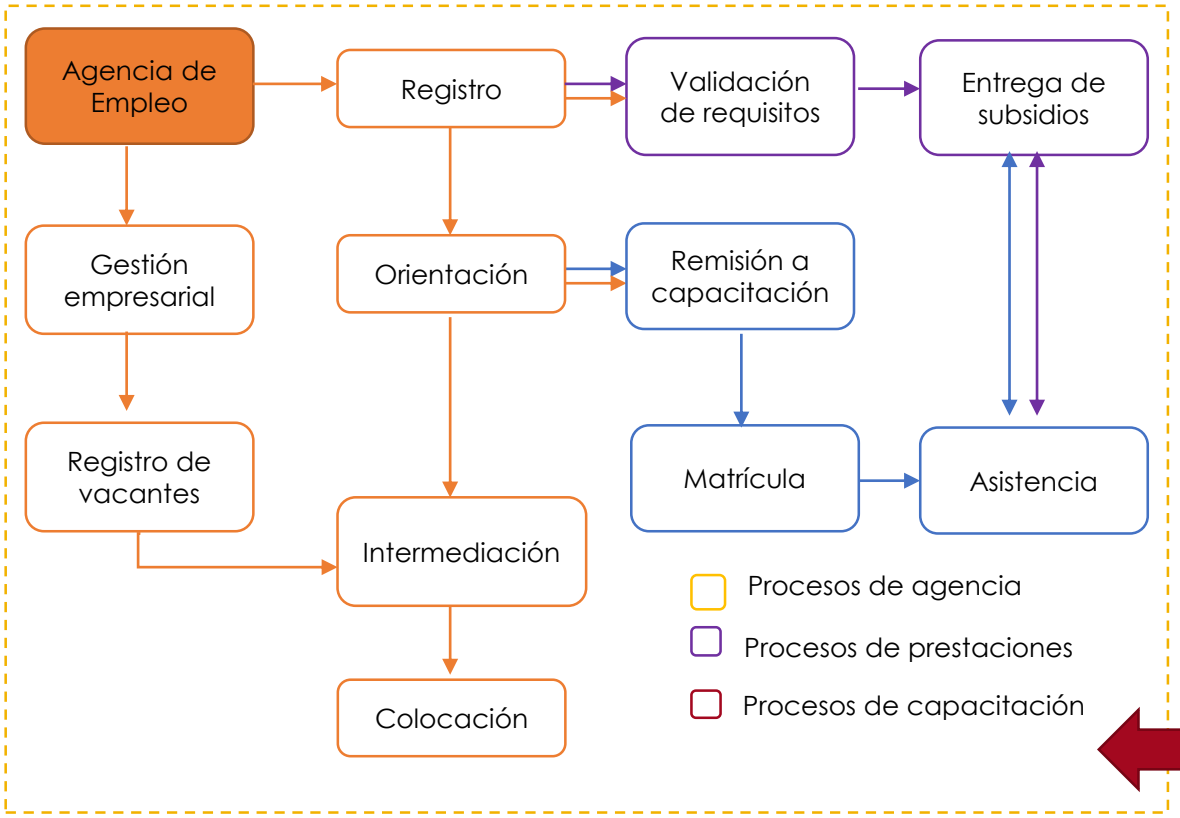
NORMATIVIDAD

El **MPC** se construye sobre el Sistema de Subsidio Familiar, por lo cual su estructura operativa y normativa responde a este esquema operativo

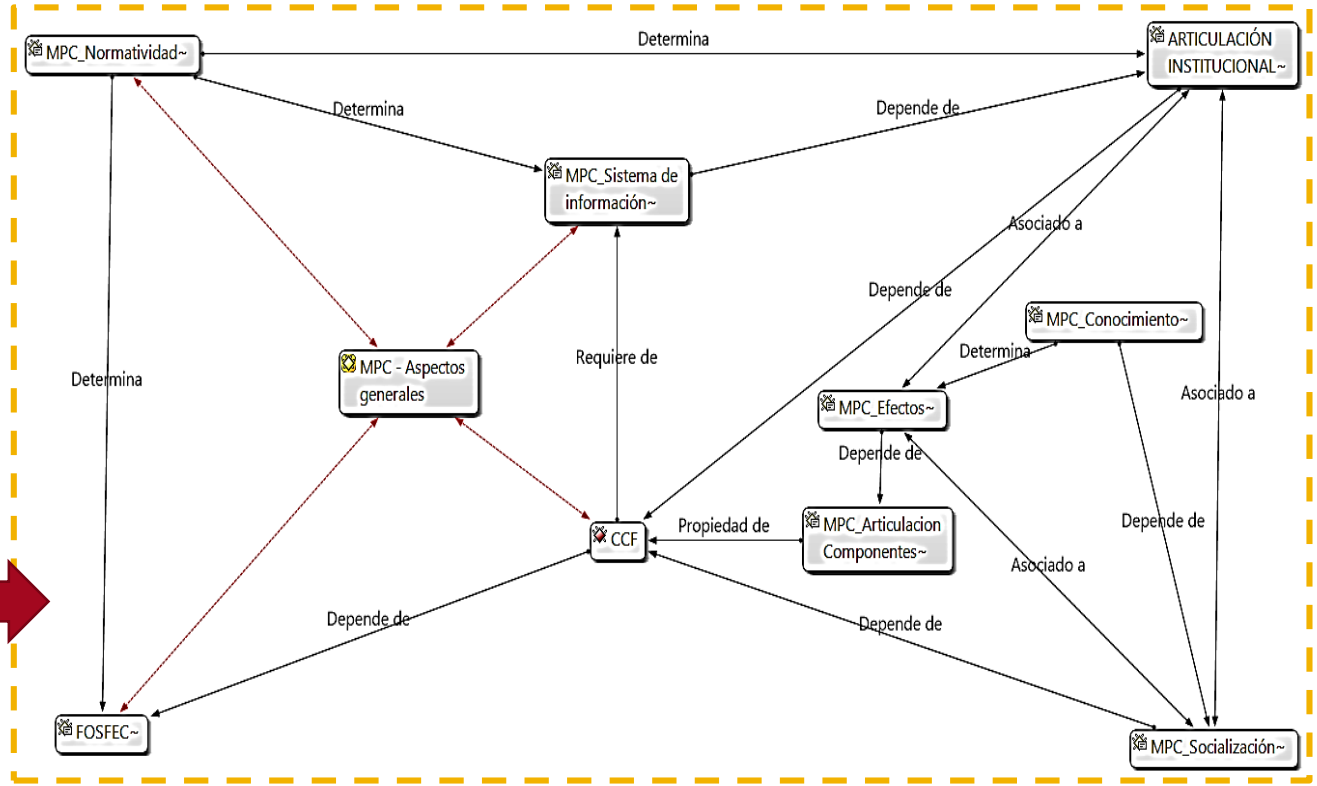


RESULTADOS GENERALES

OPERACIÓN



La operación general del MPC tiene como puntos básicos de funcionamiento: el Sistema de información, el FOSFEC, la normatividad y la estructura de las CCF



Las agencias de empleo de las CCF son el eje de articulación entre las políticas activas y pasivas del MPC

RESULTADOS GENERALES

ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

Proceso		Actor								
		Min Trabajo	UAESPE	CCF	S.S.F	SENA	MEN	Min Salud	Cesante	Empresas
MPC (Generales)	PROMOCIÓN Y SOCIALIZACIÓN	C	R	R					I	
	FASE DE INSCRIPCIÓN	C	R	R					R	
	REVISIÓN Y PROVISIÓN DE RECURSOS	C	C	I	A-I					
	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	R-A-S-C	R-A-S-C	R	R-A-I	S	S	S	S	S
PRESTACIONES ECONÓMICAS	INSCRIPCIÓN	C/S	R-A-S	R					R	
	ENTREGA SUBSIDIOS PRESTACIONES	C	S-C	R	I				I	
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO	ORIENTACIÓN PROFESIONAL	C	S-C	R		C			S-I	
	GESTIÓN EMPRESARIAL	C	R-S-C	R						S-I
	POSTULACIÓN VACANTES	C	R-S-C	R					R	R
	BÚSQUEDA DE EMPLEO Y DE EMPLEADOS	C	S	R-S					R	R
CAPACITACIÓN	DISEÑO CAPACITACIONES	S-C	R-S-C	R		S-C			I	
	ESQUEMA OPERATIVO	C	S-C	R		S-C	S-C		I	
	PERTINENCIA Y CIERRE DE BRECHAS	R-A-S-C	R-A-S-C	R		S-C	S-C		C-I	S-C-I

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

RESULTADOS GENERALES

CARACTERIZACIÓN GENERAL

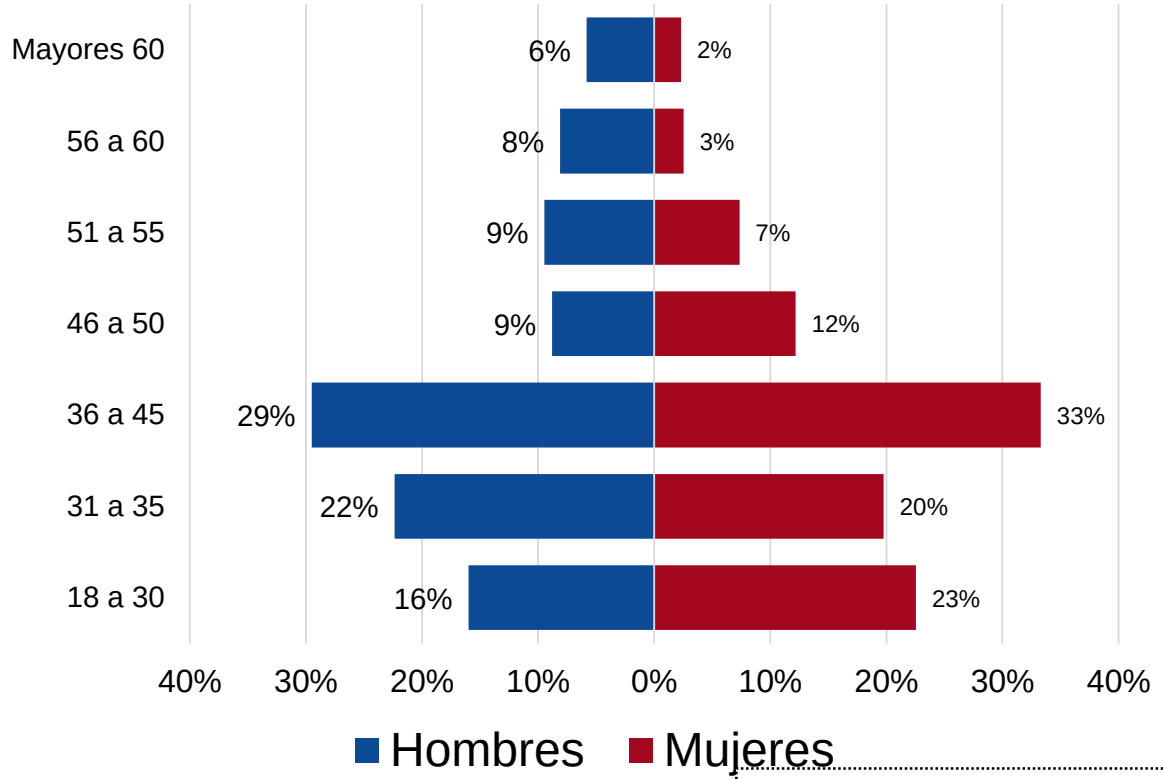
A partir de la información recolectada en la encuesta se encuentra que:

- El **52%** de los beneficiarion son mujeres y el **48%** hombres.

✓ **42,5**% de los beneficiarios tienen educación técnica y tecnológica

	Cantidad	Porcentaje (%)
Primaria	16,736	5.1
Bachillerato	103,539	31.3
Técnico	104,088	31.5
Tecnólogo	36,470	11.0
Pregrado	59,212	17.9
Posgrado	10,808	3.3
Total	330,852	100.0

Distribución por grupos de edad



Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

RESULTADOS GENERALES

CARACTERIZACIÓN EMPLEO

Variable		Total	Total Empleo	% empleo	total desempleo	% desempleo
Grupo de edad	Menores de 30 años	64,217	31,596	49.2%	32,621	50.8%
	30 a 35 años	69,489	38,559	55.5%	30,930	44.5%
	36 a 45 años	104,151	51,616	49.6%	52,535	50.4%
	45 a 50 años	34,947	17,737	50.8%	17,210	49.2%
	50 a 55 años	27,353	10,838	39.6%	16,515	60.4%
	55 a 50 años	17,213	4,585	26.6%	12,628	73.4%
	60 años en adelante	13,183	3,429	26.0%	9,754	74.0%
Sexo	Mujer	172,501	72,979	42.3%	99,522	57.7%
	Hombre	158,052	85,381	54.0%	72,671	46.0%
Cabeza hogar	Cabeza hogar	219,277	107,030	48.8%	112,248	51.2%
	No cabeza hogar	111,275	51,330	46.1%	59,945	53.9%
Tipo de caja	No Reporta	15,842	10,882	68.7%	4,960	31.3%
	Tipo 1	72,813	38,200	52.5%	34,613	47.5%
	Tipo 2	92,282	47,462	51.4%	44,820	48.6%
	Tipo 3	149,615	61,815	41.3%	87,800	58.7%

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

CARACTERIZACIÓN GENERAL

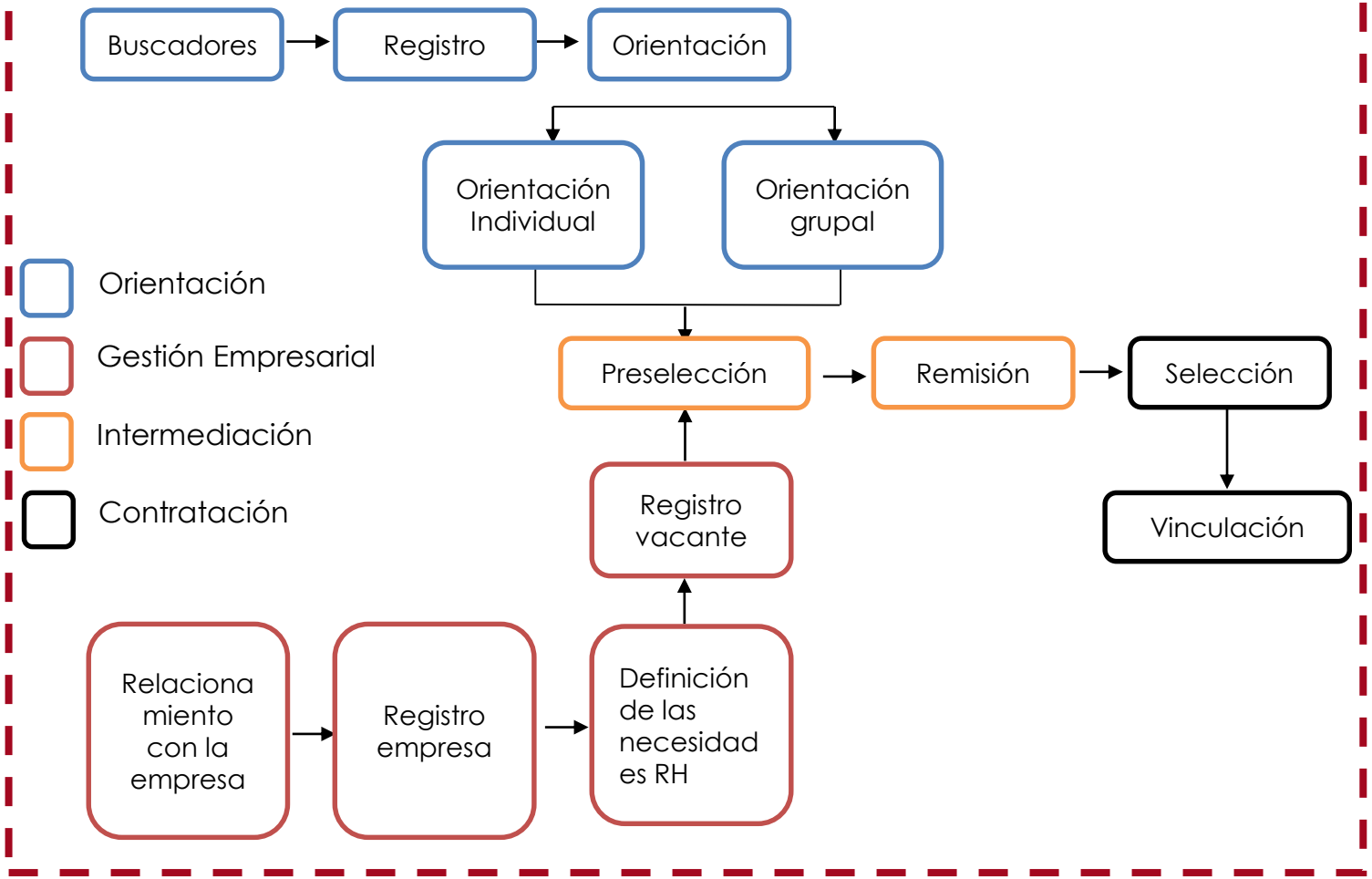
VARIABLES DE POLÍTICA

Variable		Total	total empleo	% empleo	total desempleo	% desempleo
Curso de capacitación	No	204,885	105,338	51.4%	99,548	48.6%
	Si	125,667	53,022	42.2%	72,645	57.8%
Taller	No	107,056	57,614	53.8%	49,442	46.2%
	Si	223,497	100,745	45.1%	122,751	54.9%
Beneficios económicos	No	57,191	30,685	53.7%	26,507	46.3%
	Si	273,361	127,675	46.7%	145,686	53.3%
SPE	No	90,024	44,477	49.4%	45,547	50.6%
	Si	240,529	113,882	47.3%	126,646	52.7%

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

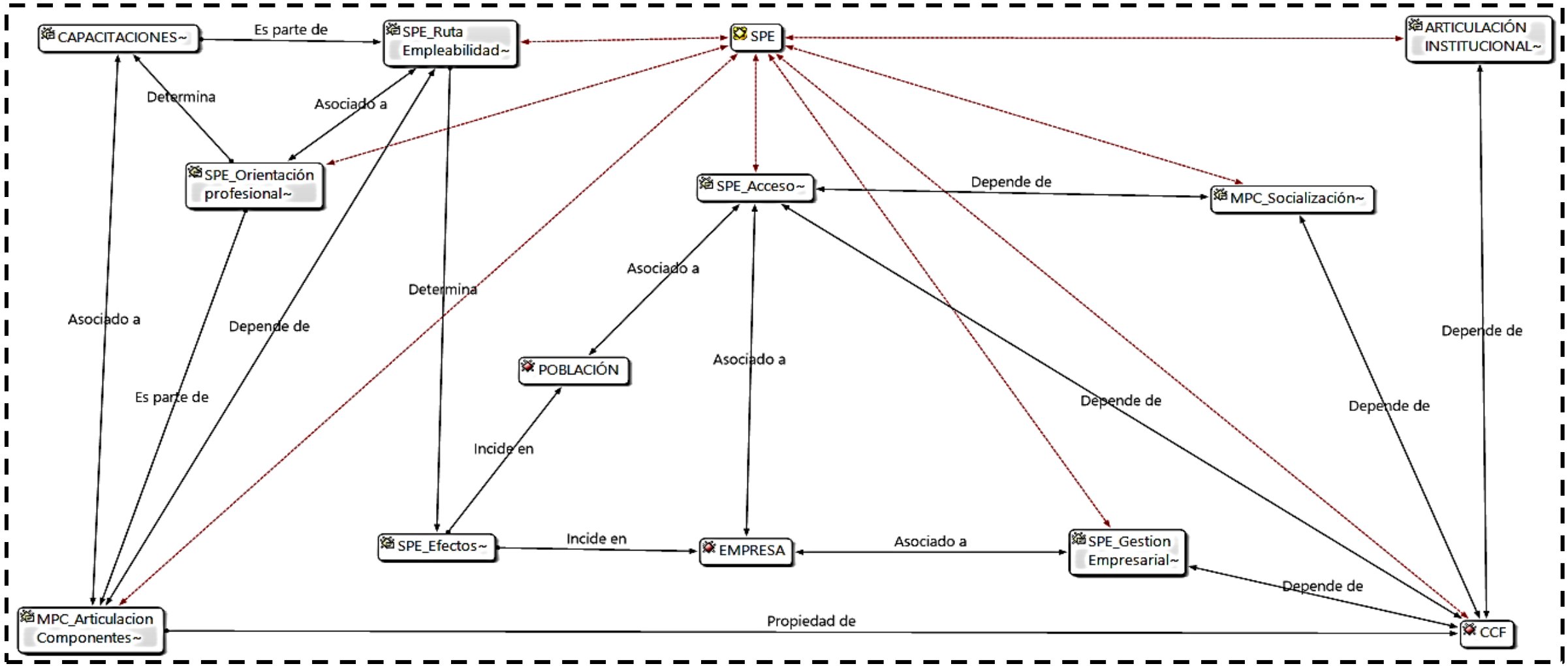
OPERACIÓN



- ✓ Los procesos relacionados con el SPE tienen una relación directa con el funcionamiento del MPC y la articulación de los componentes
- ✓ La Orientación profesional es el proceso que guía la ruta de empleabilidad y el comportamiento del beneficiario para recibir los beneficios del MPC
- ✓ El relacionamiento con la empresa determina la ruta de gestión de la demanda laboral. Para este es necesario comprender y profundizar en la relación ya existente entre la empresa y la CCF

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

OPERACIÓN



SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

REGISTRO DE EMPRESAS

	CCF Tipo 1		CCF Tipo 2		CCF Tipo 3		CCF Total	
	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%	Empresas	%
Grande	461	4.9%	378	4.4%	757	4.4%	1596	4.5%
Mediana	566	6.1%	573	6.6%	1514	8.8%	2653	7.5%
Pequeña	1.582	16.9%	1561	18.0%	4651	27.1%	7794	22.2%
Microempresa	5.710	61.1%	5428	62.6%	8003	46.7%	19141	54.4%
Unipersonal	1.030	11.0%	726	8.4%	2229	13.0%	3985	11.3%
TOTAL	9.349		8.666		17.154		35.169	

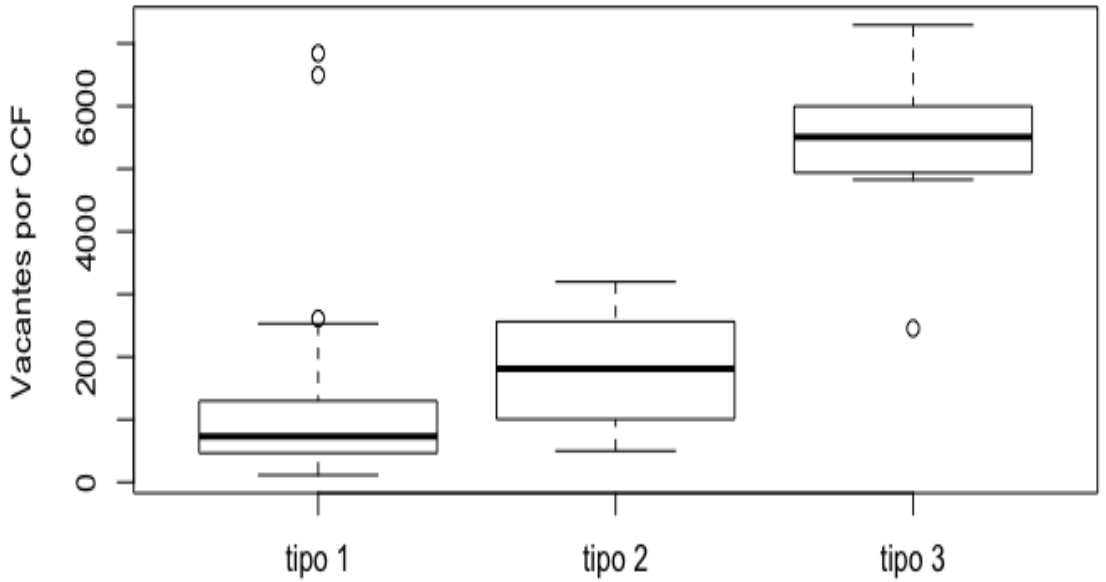
Fuente: SISE
Corte: segundo semestre 2017

Fuente: SISE
Corte: segundo semestre 2017

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

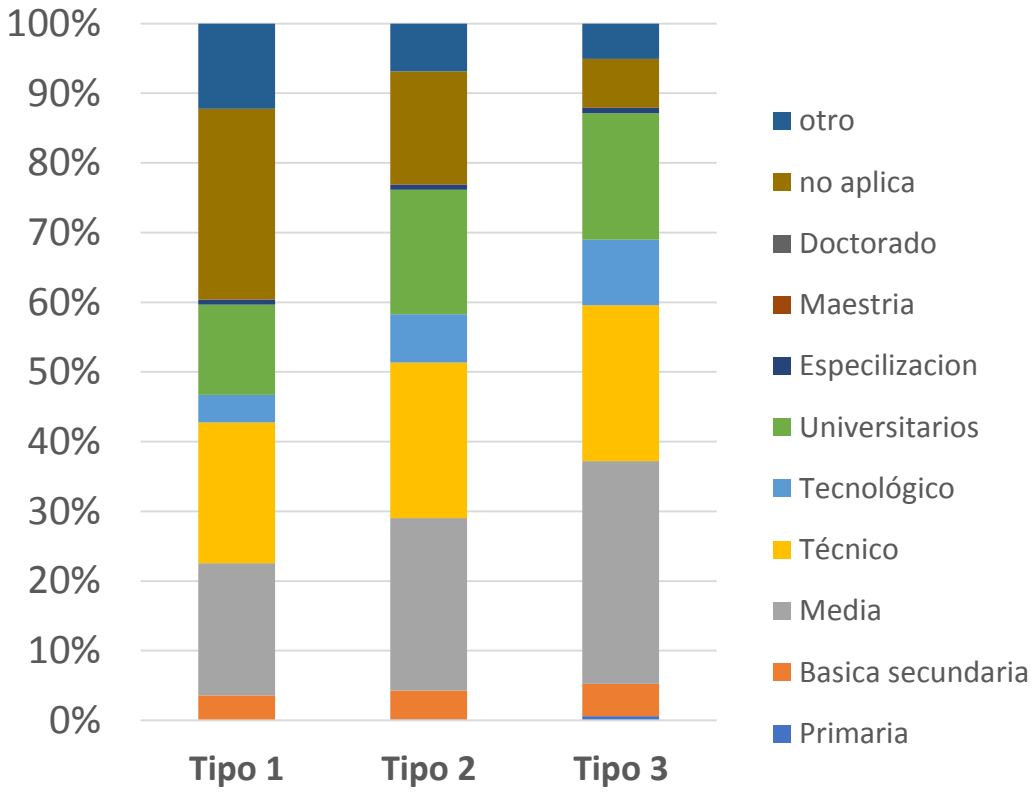
REGISTRO DE VACANTES

Total vacantes registradas: **94,873** en CCF



Tipo	Vacantes	Prom.	s.d	Max	Min
Tipo 1	30.634	1.392	1.825	6.842	115
Tipo 2	21.606	1.801	849	3.197	500
Tipo 3	42.633	5.329	1.386	7.294	2.454

Vacantes por nivel educativo

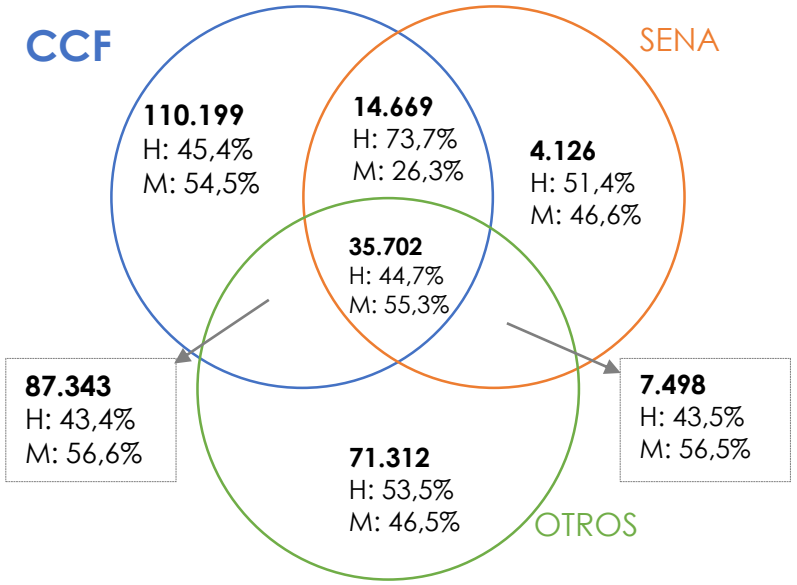


Fuente: SISE
Corte: segundo semestre 2017

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

REGISTRO DE BENEFICIARIOS

Inscripción, virtual o presencial de la hoja de vida en el sistema de información autorizado para el prestador. Actualmente las CCF cuenta con el SISE como su plataforma de captura. Por medio de la **Resolución 183** de 2017 se establece el contenido mínimo que debe contener la hoja de vida. En este proceso la persona debe recibir información sobre todo el MPC.



Recibió información sobre el MPC

	Si		No	
	Total	%	Total	%
No registra	3.714	72,49	12.128	27,51
Tipo 1	54.139	82,81	18.674	17,19
Tipo 2	62.570	77,51	30.012	22,49
Tipo 3	109.518	79,44	40.097	20,56
Total	229.942	79,63	100.910	20,37

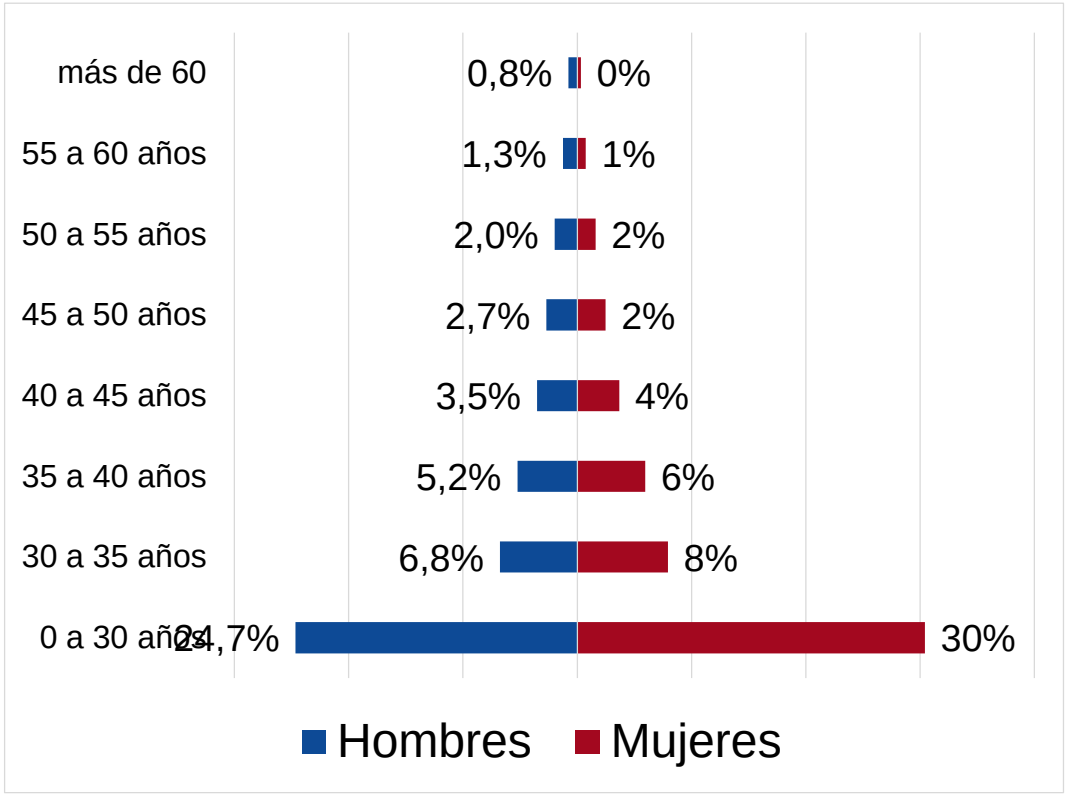
Cálculo sobre las observaciones ponderadas

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

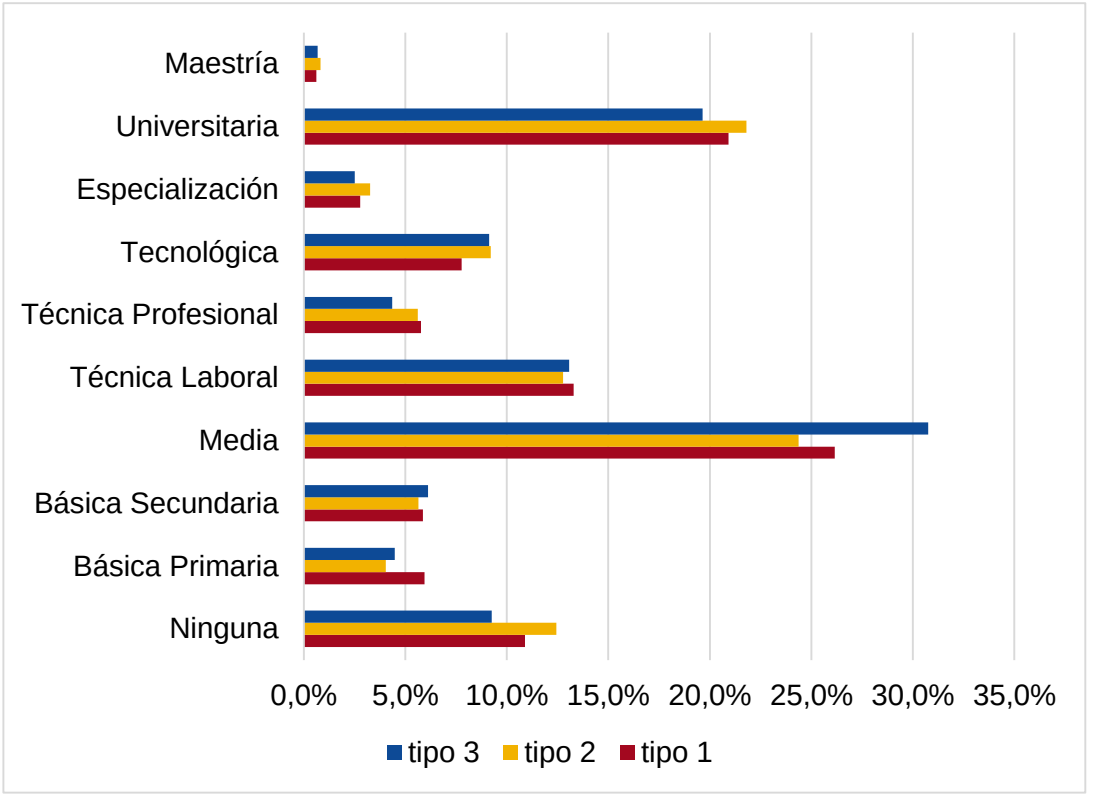
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

HOJAS DE VIDA REGISTRADAS EN EL SISE

Edad registrada de los usuarios del SPE



Nivel educativo hojas de vida



Fuente: SISE –
Cálculos: Fedesarrollo

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

MESES DE EXPERIENCIA

Grupo	Variable	Media	Desv. Est	Max	Min
Edad	0 a 30 años	31.47	27.49	1122	0
	30 a 35 años	61.95	44.86	1130	1
	35 a 40 años	78.51	59.38	917	1
	40 a 45 años	94.16	75.68	845	1
	45 a 50 años	109.92	92.58	1032	1
	50 a 55 años	123.24	106.24	1263	1
	55 a 60 años	133.94	121.38	1752	1
	más de 60	140.92	143.15	1359	1
Sexo	Femenino	53.85	58.03	1752	0
	Masculino	63.62	69.34	1359	1
Tipo de CCF	Tipo 1	59.19	62.20	1359	1
	Tipo 2	59.78	65.66	1752	1
	Tipo 3	57.65	63.61	1352	0
	Ninguna	54.71	74.63	1023	1

Grupo	Variable	Media	Desv. Est	Max	Min
Nivel educativo	Básica Primaria	67.96	86.04	1346	1
	Básica Secundaria	59.00	69.93	840	1
	Media(10-13)	53.17	59.12	988	1
	Técnica Laboral	50.53	55.79	1122	1
	Técnica Profesional	61.36	63.46	917	0
	Tecnológica	51.98	56.75	810	1
	Universitaria	62.41	61.95	1752	1
	Especialización	99.87	76.31	797	1
	Maestría	107.92	84.39	910	1

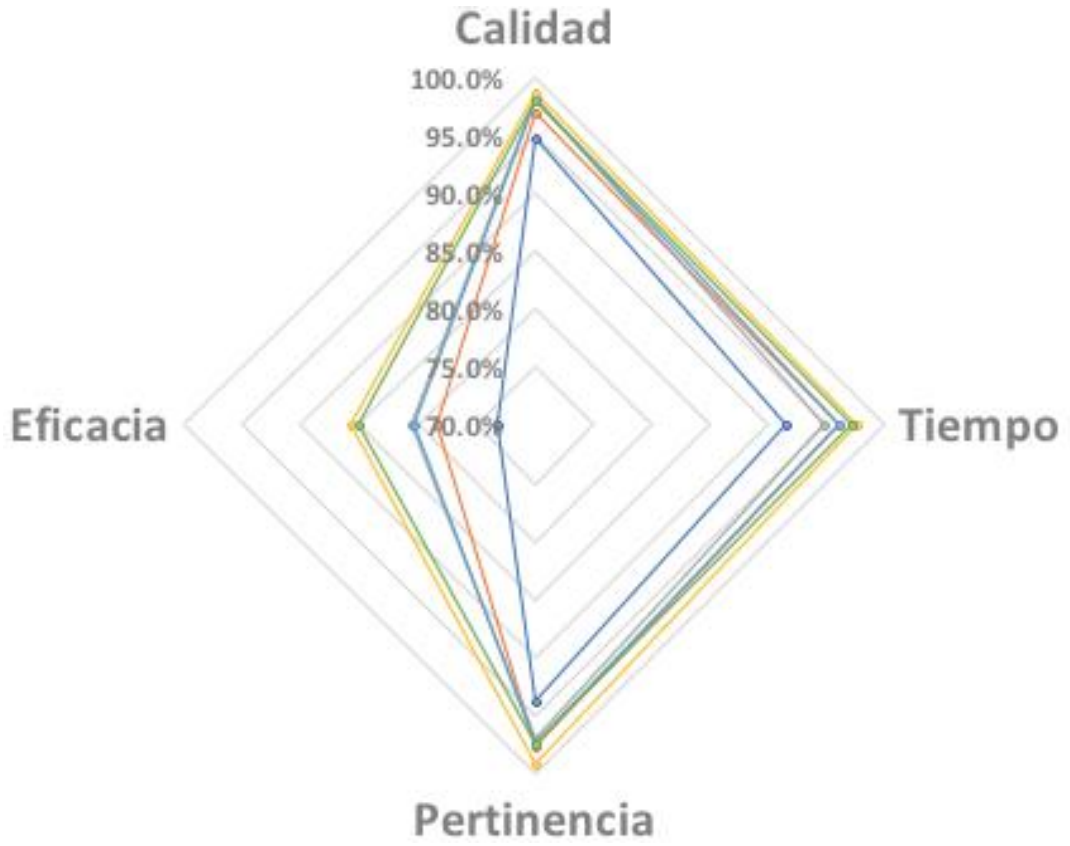
Fuente: SISE
Cálculos: Fedesarrollo

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

ORIENTACION

	Hombres		Mujeres		Total
	Total	%	Total	%	
Asesorías individuales de orientación ocupacional	30.088	45,2%	36.532	54,8%	66,620
Talleres grupales de orientación ocupacional	59.284	42,6%	79.855	57,4%	139,140
Asesoría individual para presentar una entrevista de trabajo	25.410	42,6%	34.280	57,4%	59,689
Talleres grupales de asesoría para presentar una entrevista de trabajo	54.038	43,3%	70.806	56,7%	124,844
Asesoría individual para presentar la hoja de vida	27.713	52,4%	25.210	47,6%	52,924
Talleres grupales para elaborar una hoja de vida	51.313	44,1%	65.009	55,9%	116,322
Ninguno	56.650	52.8%	50.706	47,2%	107,355

Cálculo sobre las observaciones ponderadas



El análisis operativo muestra que la orientación es un proceso fundamental en el funcionamiento del MPC, sobre el cual hace falta dar lineamientos y aclarar su alcance

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

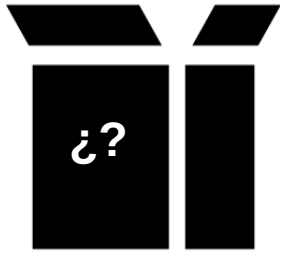
INTERMEDIACIÓN

Personas postuladas a vacantes

		Hombres	Mujeres	Total
No Registra	Total	1,081	8,351	9,432
	Tasa de postulación	11.46%	88.54%	
CCF Tipo 1	Total	8,884	25,528	34,412
	Tasa de postulación	25.82%	74.18%	
CCF Tipo 2	Total	8,072	34,680	42751
	Tasa de postulación	18.88%	81.12%	
CCF Tipo 3	Total	17,940	67,966	85.906
	Tasa de postulación	20.88%	79.12%	
Total	Total	35,977	136,524	172.501
	Tasa de postulación	20.86%	79.14%	

El **52%** de los beneficiaries fueron postuladas a vacantes

1. **Preselección:** identificar entre los oferentes inscritos los que tengan el perfil requerido
2. **Remisión:** enviar las hojas de vida a los empresarios
3. **Contratación**: PROCESO EXTERNO al SPE



Actualmente estos procesos no tienen lineamientos, por lo cual cada operador determina como realizarlos

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

CIERRE DE BRECHAS

La percepción positiva de los usuarios en términos de la reducción de cierre de brechas está diferenciada por el tipo de CCF. El promedio de reducción de tiempo es:

- ✓ Tipo 3: 75,5%
- ✓ Tipo 2: 51,9%
- ✓ Tipo 1: 34,7%

NACIONAL	Influencia					Tratamiento	Cierre
	1	2	3	4	5		
Tener experiencia laboral previa	7,201	6,625	20,413	77,501	219,113	229,370	200,559
	(2.18%)	(2%)	(6.17%)	(23.42%)	(66.23%)	69.3%	60.6%
Tener recomendaciones de los jefes anteriores	7,413	5,159	40,426	87,425	190,429	204,469	192,322
	(2.24%)	(1.56%)	(12.22%)	(26.42%)	(57.56%)	61.8%	58.1%
Utilizar redes sociales	50,044	29,151	55,508	75,405	120,743	177,874	143,727
	(15.13%)	(8.81%)	(16.78%)	(22.79%)	(36.49%)	53.8%	43.4%
Tener conexiones sociales	12,468	9,996	40,062	93,061	175,265	203,613	180,741
	(3.77%)	(3.02%)	(12.11%)	(28.13%)	(52.97%)	61.5%	54.6%
Tener la educación que necesitan los empresarios	8,010	7,053	26,721	78,400	210,669	240,206	200,960
	(2.42%)	(2.13%)	(8.08%)	(23.7%)	(63.67%)	72.6%	60.7%
Registrar la hoja de vida en el SPE	18,995	14,695	44,361	84,936	167,864	243,457	195,412
	(5.74%)	(4.44%)	(13.41%)	(25.67%)	(50.74%)	73.6%	59.1%
Tener libreta militar	93,236	20,187	32,590	53,360	131,480	183,881	162,999
	(28.18%)	(6.1%)	(9.85%)	(16.13%)	(39.74%)	55.6%	49.3%
Tener los documentos requeridos	4,876	2,398	17,057	68,103	238,419	244,512	211,345
	(1.47%)	(0.72%)	(5.16%)	(20.58%)	(72.06%)	73.9%	63.9%
Elaborar y/o presentar la hoja de vida	4,607	2,228	17,435	73,356	233,226	245,971	204,824
	(1.39%)	(0.67%)	(5.27%)	(22.17%)	(70.49%)	74.3%	61.9%
Saber presentar una entrevista de trabajo	4,837	2,065	16,912	67,195	239,844	243,685	208,328
	(1.46%)	(0.62%)	(5.11%)	(20.31%)	(72.49%)	73.7%	63.0%
Presentación personal	4,124	607	12,586	59,568	253,967	241,178	210,573
	(1.25%)	(0.18%)	(3.8%)	(18%)	(76.76%)	72.9%	63.6%

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

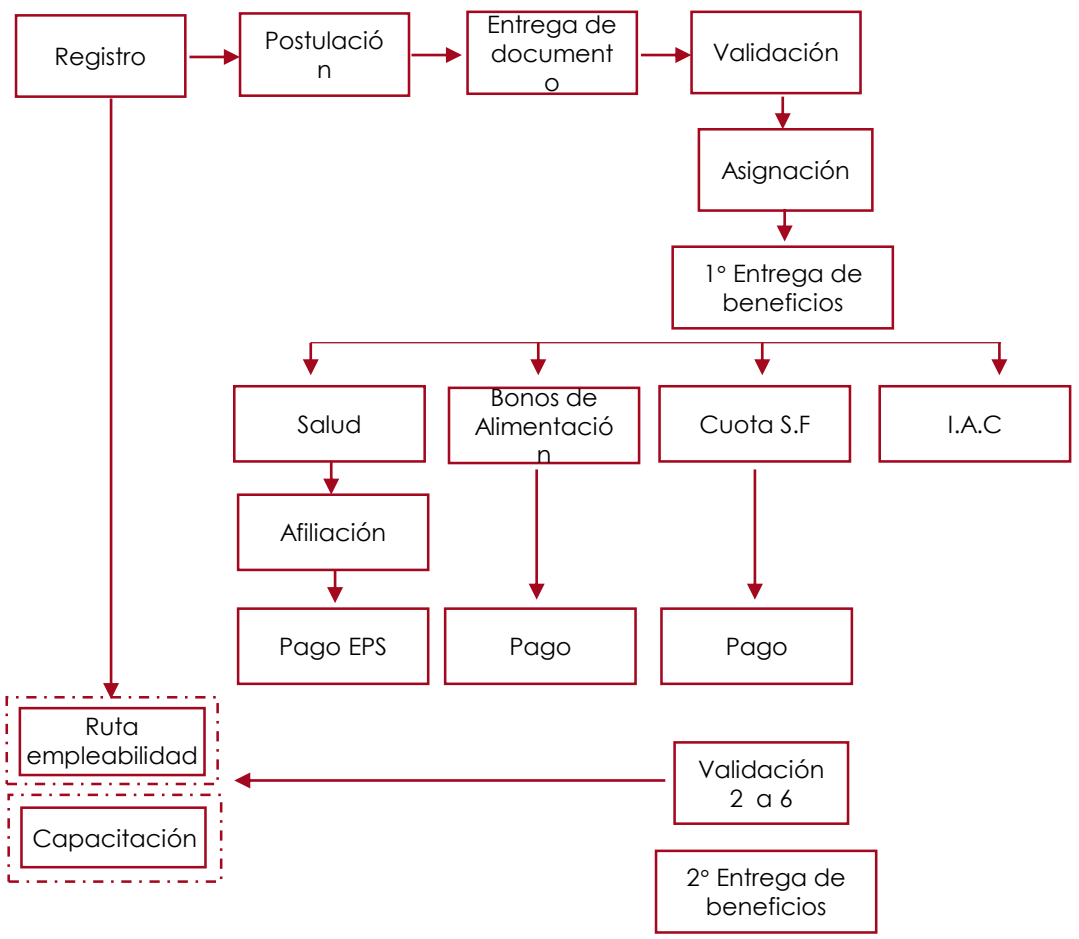
Clasificación Vacantes	
Ocupaciones	
Fuerzas militares	0
Directores y gerentes	695
Profesionales, científicos e intelectuales	23.948
Técnicos y profesionales de nivel medio	17.546
Personal de apoyo administrativo	28.493
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	30.218
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	1.216
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	13.351
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	4.658
Ocupaciones elementales	5.124
No especifica ocupación	14.074

Clasificación hojas de vida	
Area Ocupacional	
Arquitectos e Ingenieros	48.716
Arte, Diseño, Entretenimiento, Deportes y Medios de Comunicación	37.762
Asistentes Administrativos y de Oficina	53.980
Atención Sanitaria	16.951
Ayudantes en Atención en Salud	16.764
Ciencias de la vida, Ciencias Sociales y Ciencias Físicas	9.742
Construcción y Extracción	21.375
Construcción, Limpieza de Suelo y Mantenimiento	34.629
Fuerzas Públicas y Protección	19.399
Gerencia	50.702
Instalación, Mantenimiento y Reparación	15.429
Legales	17.619
Matemáticas e Informáticas	22.543
Militares	20.704
Operaciones Financieras y de Administración de Negocios	43.453
Producción	60.997
Profesores, Instructores y bibliotecólogos	58.069
Sector Petróleo	16.784
Servicio Social y Comunitario	21.252
Servicio y cuidado personal	12.159
Servicio y Preparación de Alimentos	35.095
Trabajadores agropecuarios, Pesqueros y Forestales	17.402
Transporte y Transporte de Materiales	13.233
Ventas y Ocupaciones relacionadas	52.541

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

PRESTACIONES ECONÓMICAS

OPERACIÓN



Condiciones:

- Estar desempleado
- Haber cotizado a CCF durante un año en los últimos tres años para dependientes, y durante dos años durante los últimos tres años para independientes

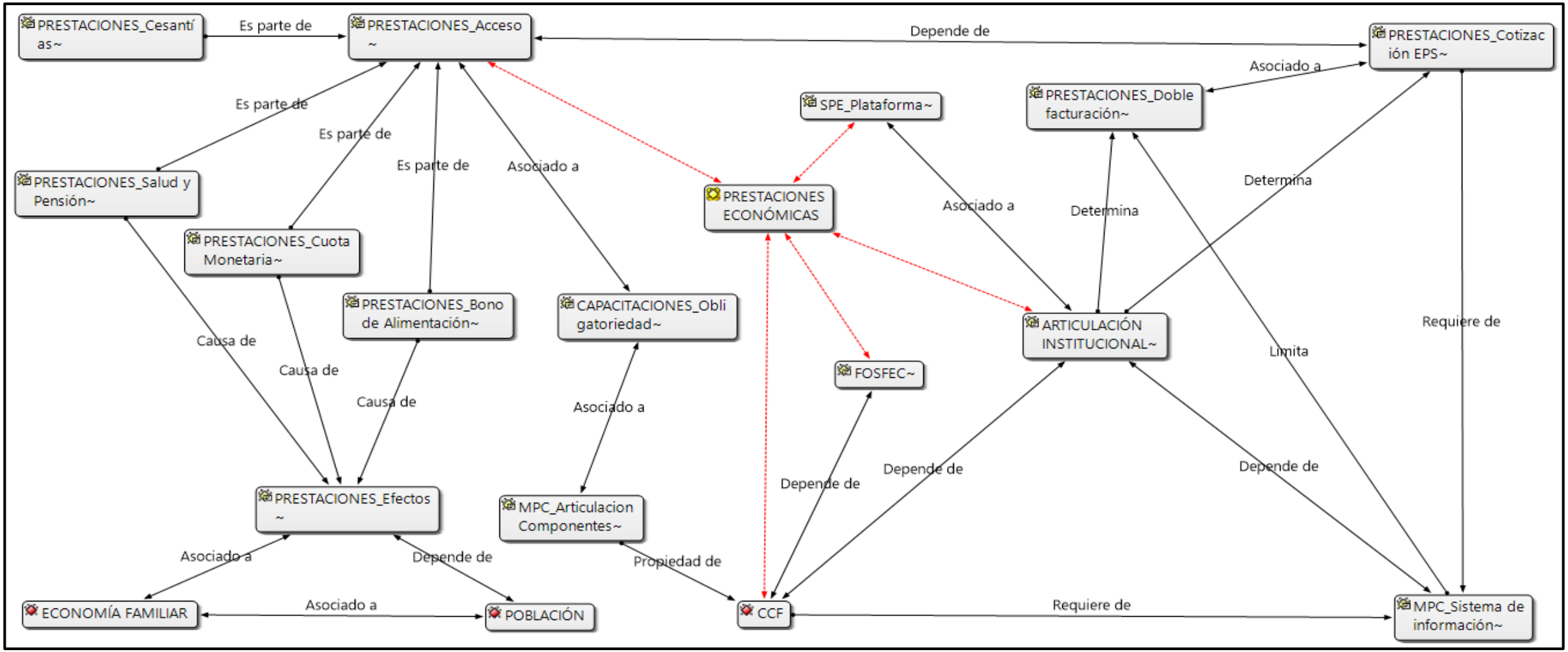
Beneficios:

- Pago a la seguridad social en Salud y Pensiones
- Bonos de alimentación
- Cuota del Subsidio Familiar
- Incentivo al ahorro de cesantías

Su operatividad tiene muy poca interacción con el beneficiario, por lo cual implica altos niveles de coordinación institucional.

PRESTACIONES ECONÓMICAS

OPERACIÓN



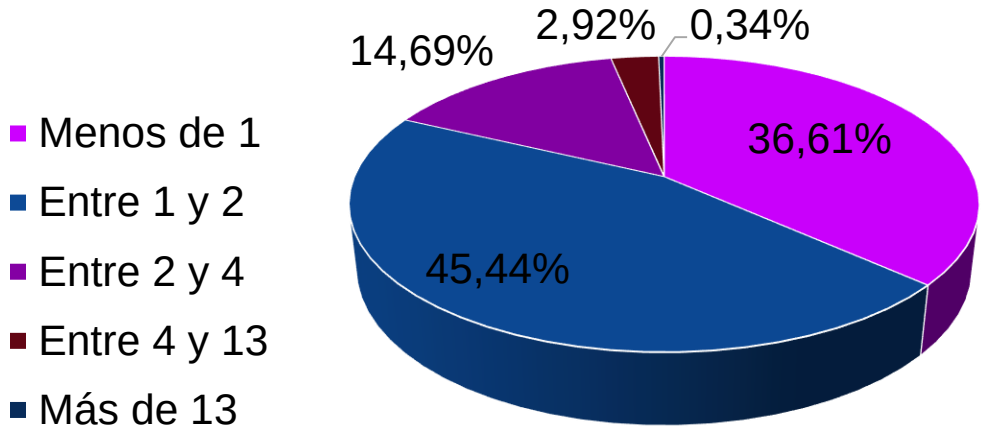
PRESTACIONES ECONÓMICAS

CARACTERIZACION GENERAL

✓ Conocimiento sobre las prestaciones económicas

	Cuota Monetaria	Bonos alimentación	Incentivo cesantía	Salud	Pensiones	Ninguno
Hombres	22.0%	40.1%	10.4%	36.9%	27.00%	47.8%
Mujeres	36.5%	45.4%	9.6%	39.7%	30.5%	43.7%

✓ Nivel de ingreso de los beneficiarios antes de perder el empleo (en SMMLV)

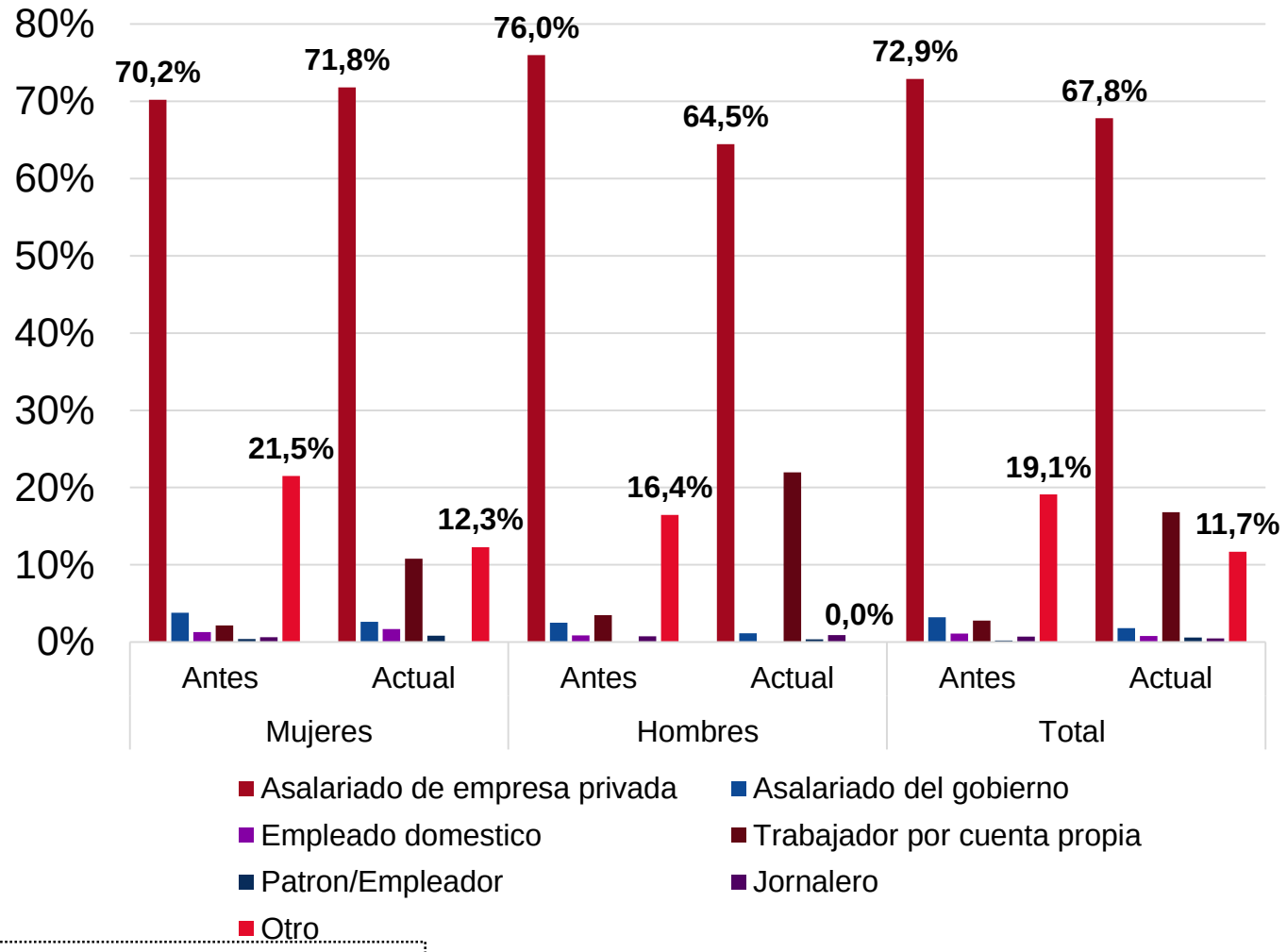


Ingresos promedio de los beneficiarios	
Ingreso en el empleo anterior	1,460,991
Ingreso en el nuevo empleo	1,570,780
Salario de reserva (a)	1,152,594
Ingreso familiar cuando ocupado	1,567,325
Ingreso familiar cuando cesante	769,250

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

PRESTACIONES ECONÓMICAS

TIPO DE TRABAJO (ANTES – DESPUÉS)



		Cantidad	%
Ocupación anterior	Menos de 10 empleados	40,598	14.4%
	Entre 10 y 50 empleados	81,474	28.8%
	Entre 50 y 200 empleados	65,529	23.2%
	200 o más empleados	94,906	33.6%
	Total	282,507	100.0
	NS/NR	48,345	
	Total	**330,852**	
Ocupación actual	Menos de 10 empleados	47,877	32.6%
	Entre 10 y 50 empleados	41,435	28.2%
	Entre 50 y 200 empleados	28,021	19.1%
	200 o más empleados	29,749	20.2%
	Total	147,081	100.0%
	NS/NR	11,578	
	Total	**158,659**	

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

PRESTACIONES ECONÓMICAS

USO DEL TIEMPO

		Labores esporádicas remuneradas	Búsqueda activa de empleo	Labores no remuneradas	Tareas del hogar	Actividades de formación para el trabajo	Otras
Hombres	Sí (%)	61.8	65.8	5.5	25.9	10.2	6.9
	No (%)	38.2	34.2	94.5	74.1	89.8	93.1
Mujeres	Sí (%)	34.8	71.2	2.1	52.0	11.2	6.9
	No (%)	65.2	28.8	97.9	48.0	88.8	93.1
Total	Sí (%)	47.7	68.1	3.7	39.5	10.7	6.9
	No (%)	52.3	31.9	96.3	60.5	89.3	93.1
	Total	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852

"… las clases no necesariamente son diarias sino 2 o 3 veces a la semana o cada 8 días, para los que se ganan la vida con un empleo informal y están de lunes a viernes tratando de satisfacer sus necesidades básicas" (funcionario, caja tipo 1, Pacifico)

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

PRESTACIONES ECONÓMICAS

CAMBIOS EN INGRESOS Y HORAS

	Ingresos			Horas		
	Antes	Después	Diferencia	Antes	Después	Diferencia
Media	1,460,991	1,570,780	109.789*	48.1	46.5	1.5*
Desv. Est.	284,200	344,826	383,097	0.704	0.739	0.839
Observaciones	318	318	318	318	318	318

El nuevo trabajo que consiguieron los beneficiarios parece ser mejor del que tenían antes del desempleo en términos de horas y remuneración, sin embargo, los nuevos empleos estarían en una mayor proporción en actividades por cuenta propia o en empresas de menor tamaño.

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

PRESTACIONES ECONÓMICAS

FUENTE DE INGRESOS ADICIONALES

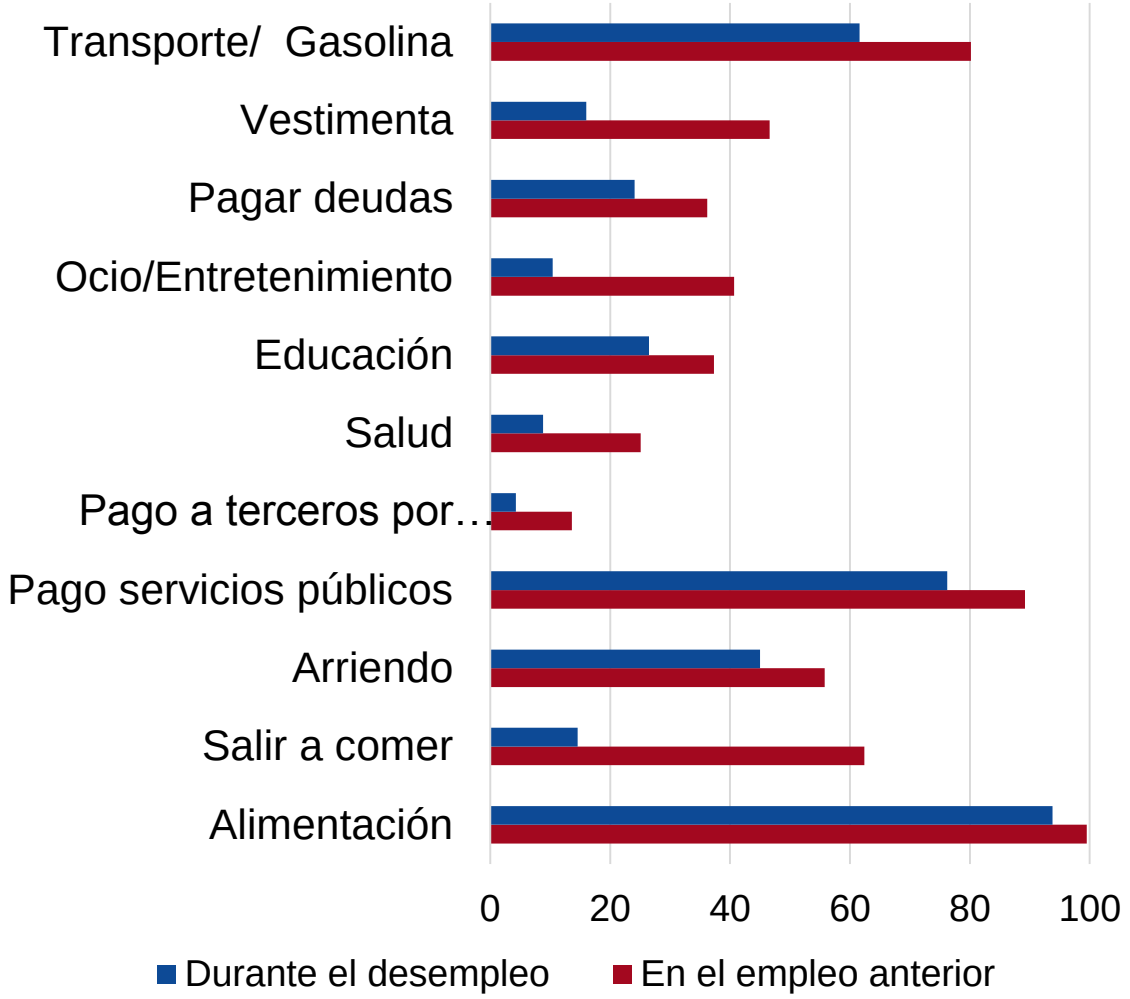
	Arriendo	Cesantías	Dinero de otros	Indemnización/ Liquidación	Venta vehículo	Subsidio del Estado	Otro
Sí (%)	1.3	9.3	9.7	9.6	0.8	5.3	3.8
No (%)	98.7	90.7	90.3	90.4	99.2	94.7	96.2
Ingreso promedio de quienes recibieron	$735,480	$2,059,129	$304,276	$4,529,475	$2,850,314	$205,129	$775,066
Respuestas	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

Las prestaciones económicas del MPC son reconocidas por muchos beneficiarios como una fuente de ingresos durante el desempleo, pero, como era de esperarse, su monto -190 mil pesos en promedio- es poco significativo

PRESTACIONES ECONÓMICAS

GASTOS ANTES Y DURANTE EL DESEMPLEO



	Antes	Durante
Alimentación	$378,703	$278,208
Salir a comer	$105,601	$67,044
Arriendo	$416,605	$618,348
Pago servicios públicos	$174,651	$165,294
Pago a terceros por servicios	$295,052	$177,848
Salud	$100,728	$143,535
Educación	$814,667	$486,500
Ocio/Entretenimiento	$105,610	$77,025
Pagar deudas	$538,586	$197,181
Vestimenta	$143,587	$112,299
Transporte/ Gasolina	$117,688	$82,374

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

PRESTACIONES ECONÓMICAS

¿QUÉ FINANCIAN?

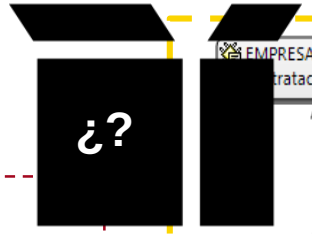
	Alimenta-ción	Transporte	Búsqueda de empleo	Educación	Salud	Arriendo	Pago deudas
Sí (%)	78.3	6.7	4.5	5.1	20.3	4.2	2.7
No (%)	21.7	93.3	95.5	94.9	79.7	95.8	97.3
Gasto promedio*	$185,093	$45,416	$25,170	$76,295	$106,633	$126,363	$236,287
Respuestas	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852	330,852

* de quienes gastaron

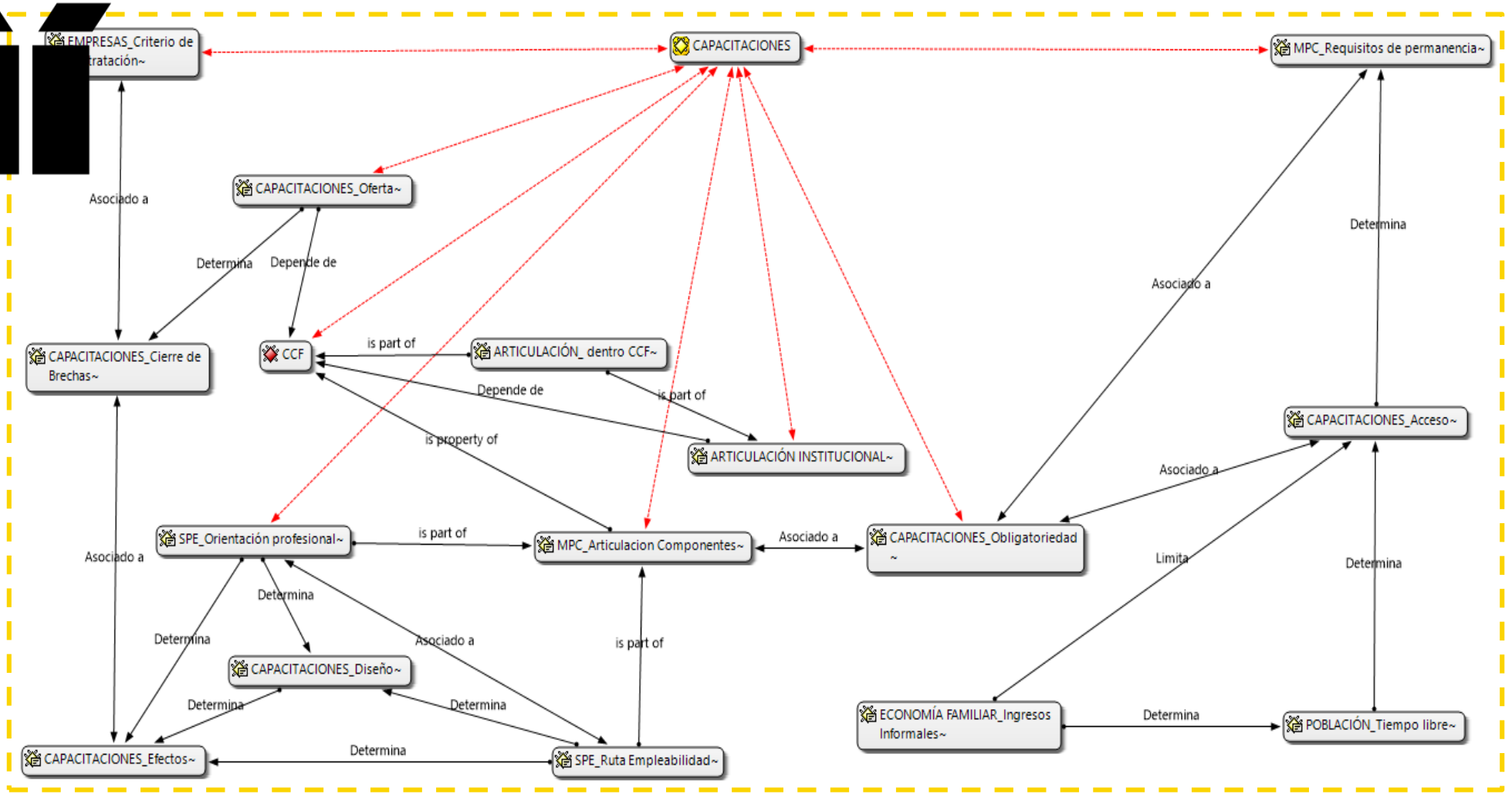
Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

CAPACITACIÓN

OPERACIÓN



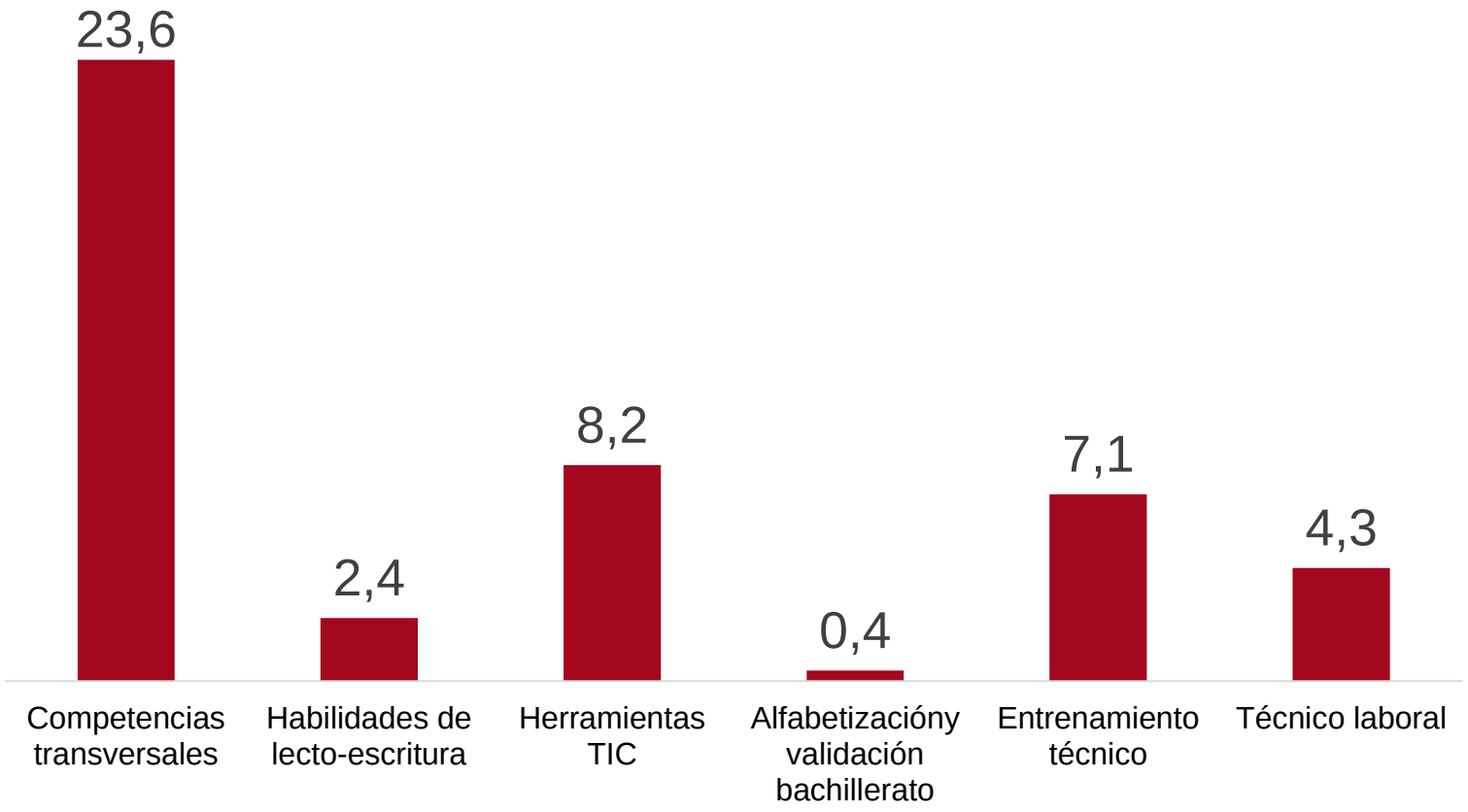
Actualmente el proceso de capacitación se encuentra determinado solo por la resolución 5984 de 2014.
Las CCF no cuentan con una metodología para su implementación.



CAPACITACIÓN

CARACTERIZACIÓN

Tipo de capacitación



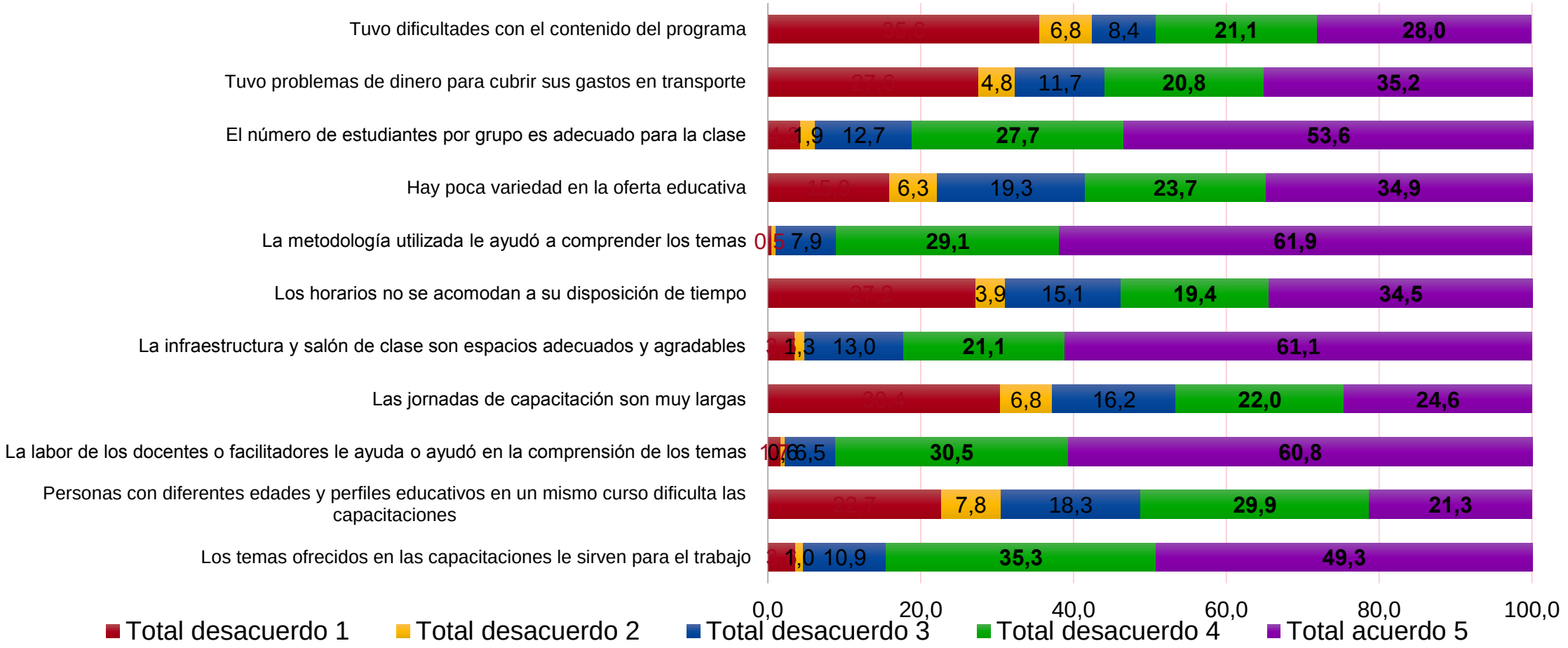
Lugar donde recibió la capacitación

- ✓ El 79% de los beneficiaries recibieron la capacitación en la CCF
- ✓ El 15% en ETDH
- ✓ El 2% en el SENA

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

CAPACITACIÓN

FACTORES DETERMINANTES

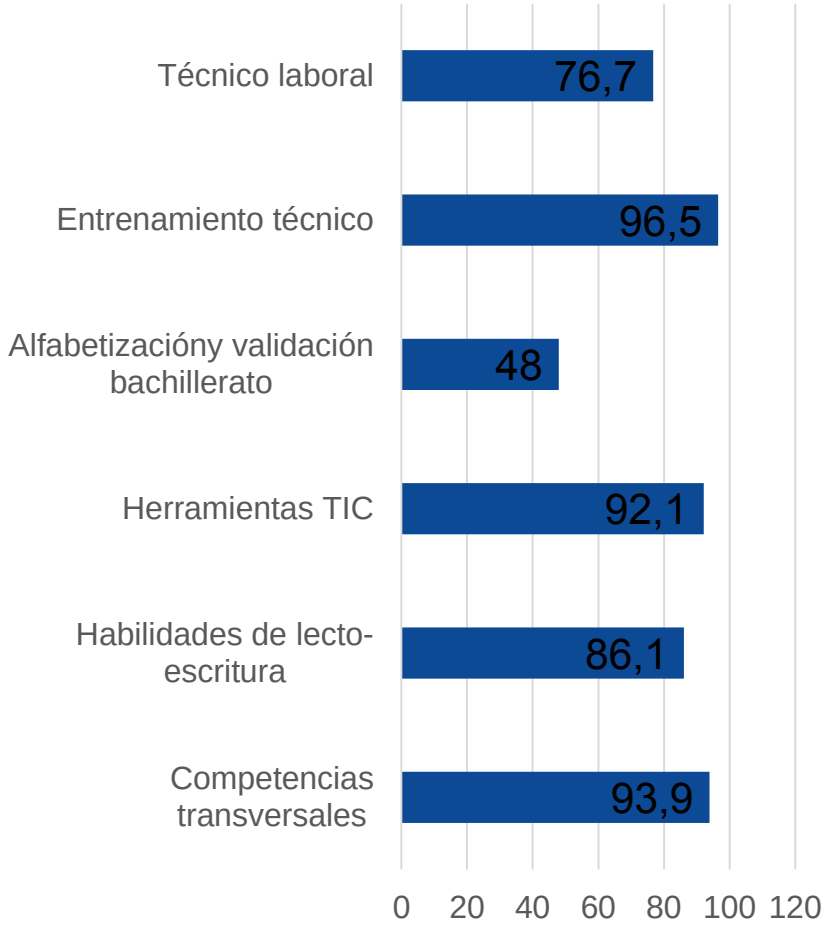


Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

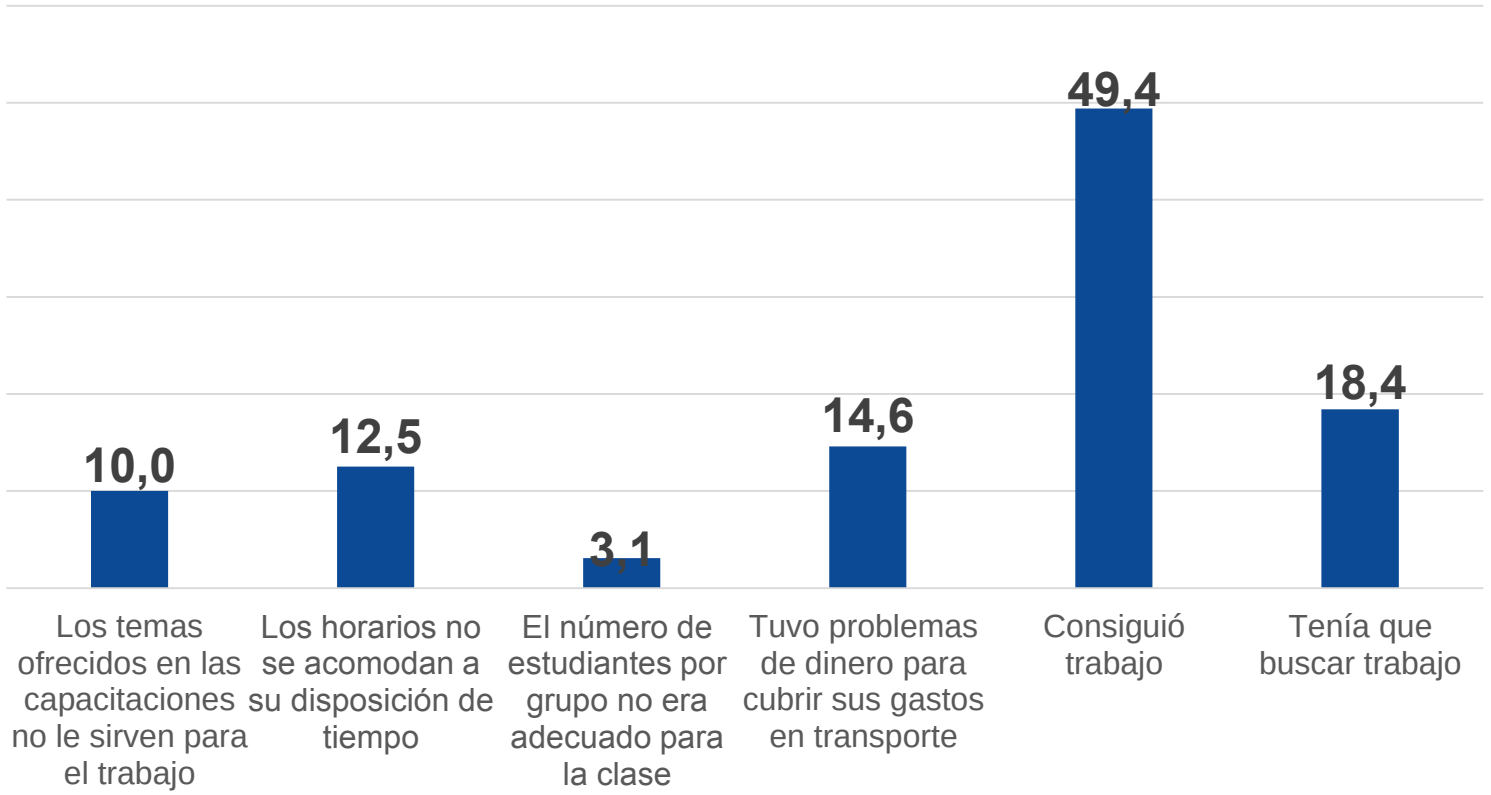
CAPACITACIÓN

DESERCIÓN

% Personas que finalizaron el curso



Razón de abandono de la capacitación (%)

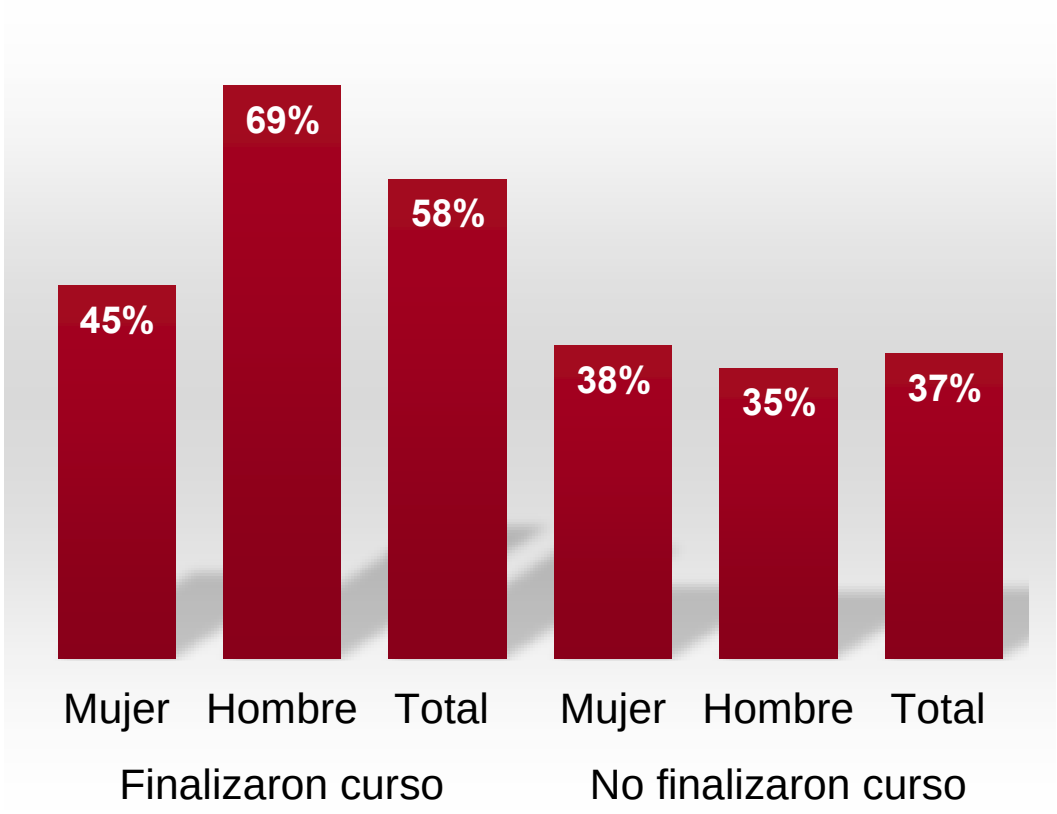


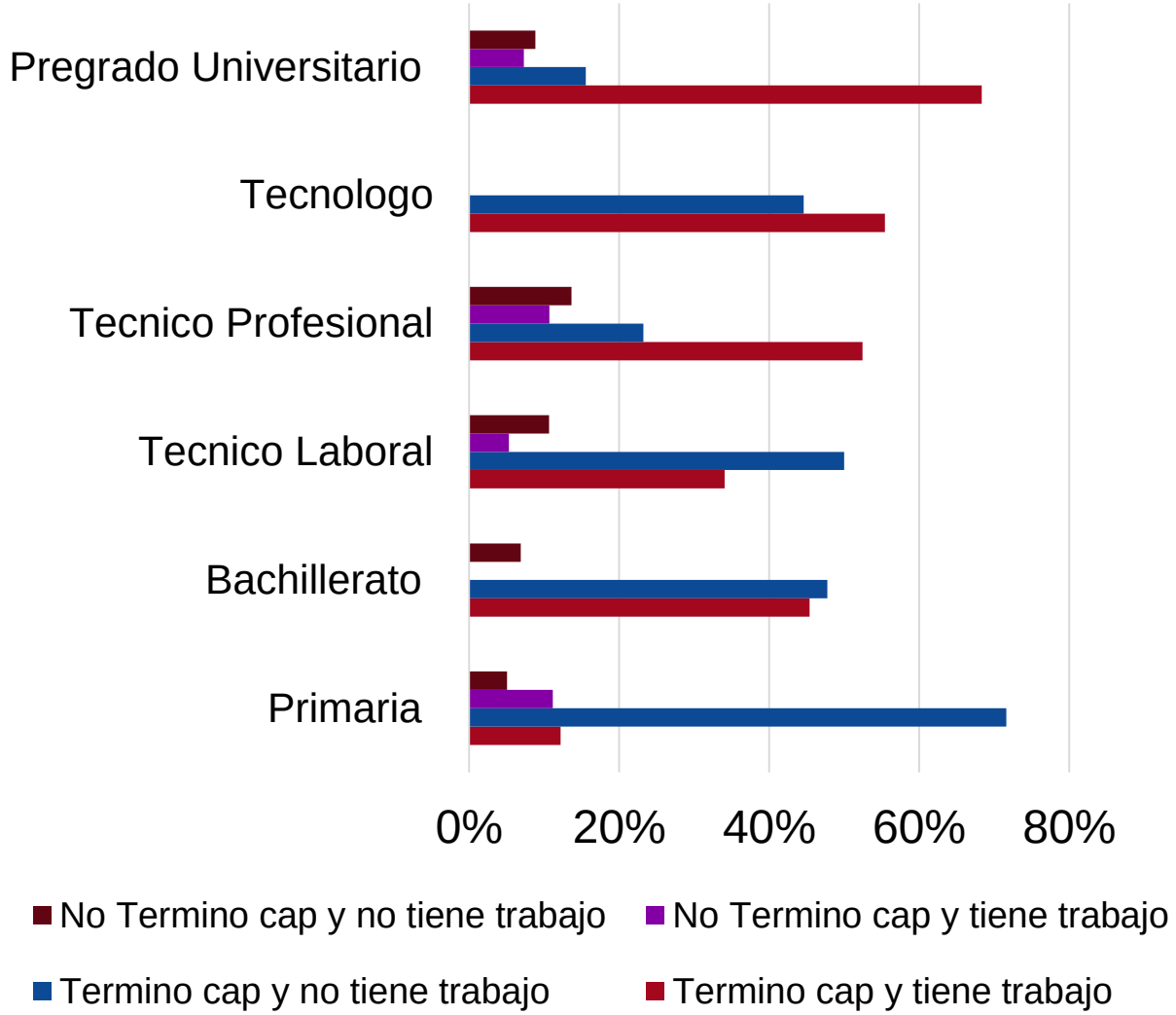
Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

CAPACITACIÓN

BÚSQUEDA DE EMPLEO

% Personas que tienen empleo



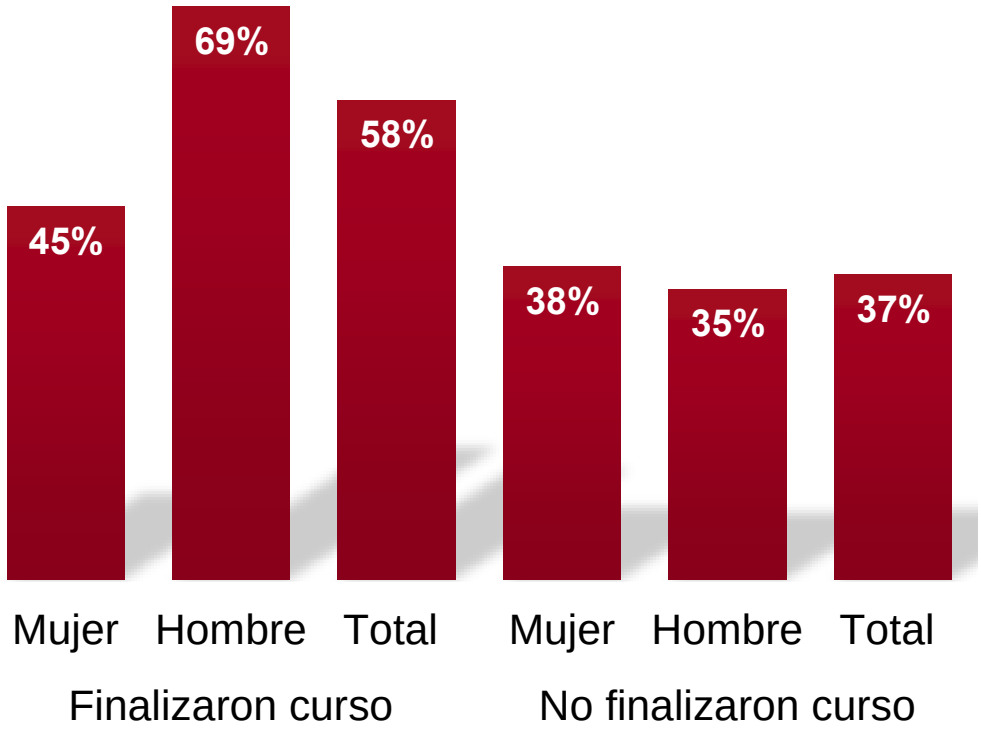


Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

CAPACITACIÓN

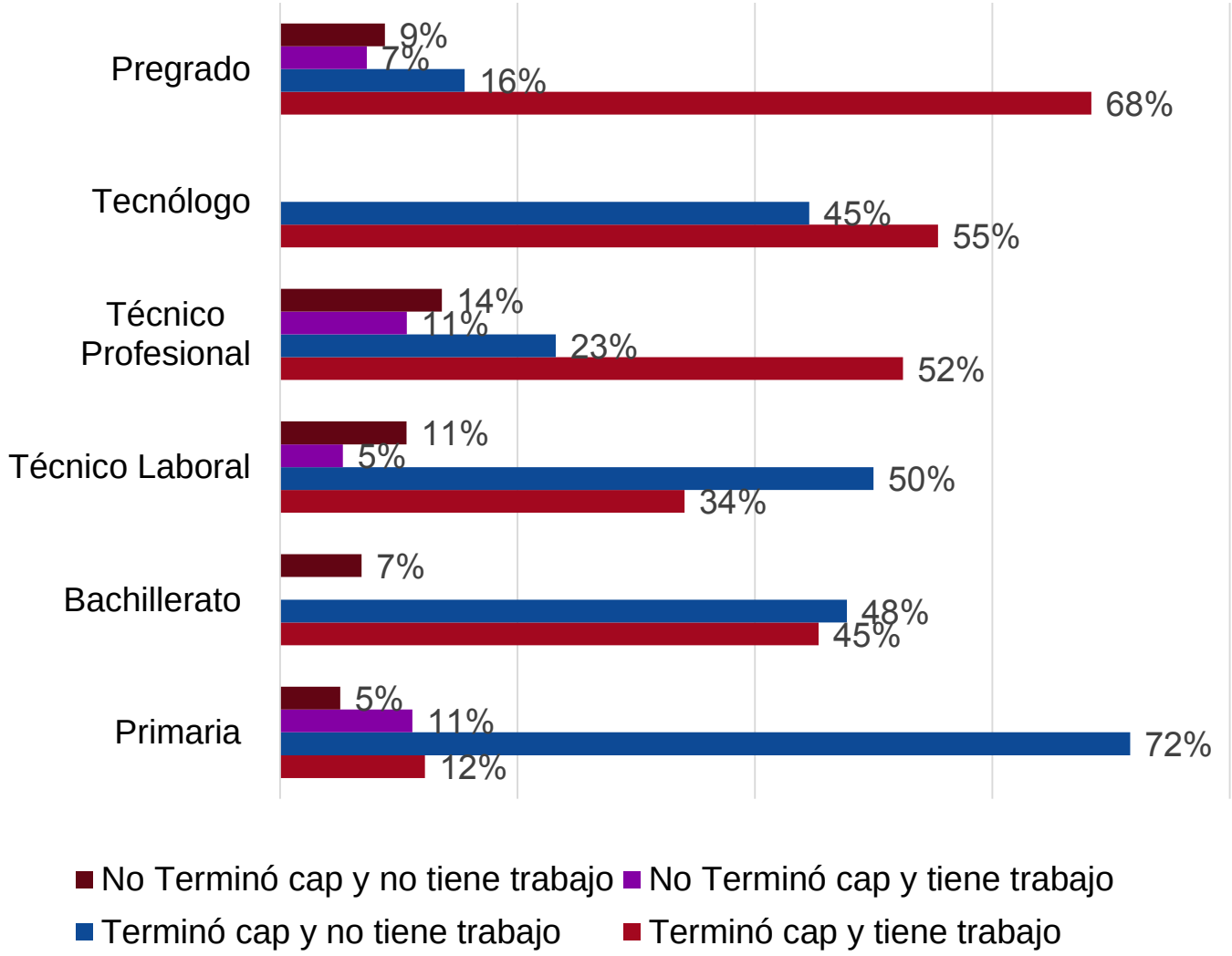
BÚSQUEDA DE EMPLEO

% Personas que tienen empleo



Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

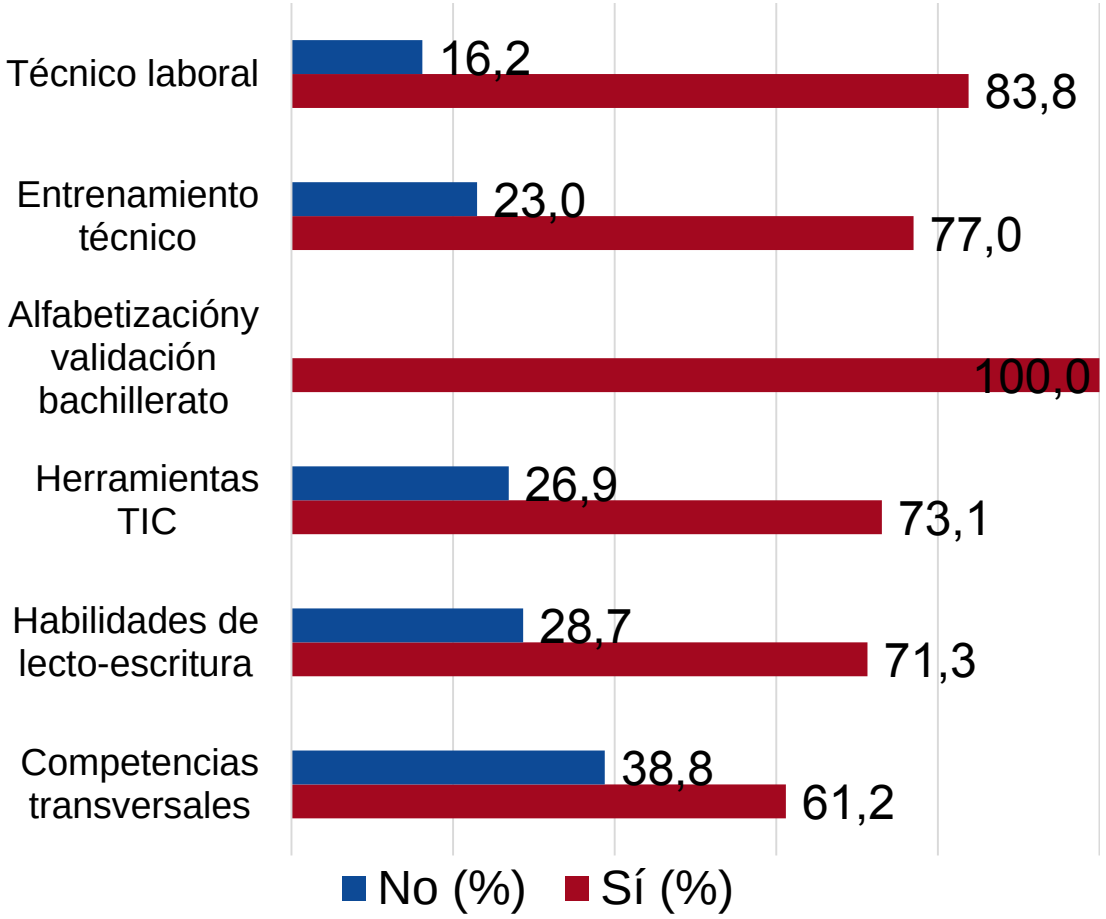
Relación empleo y terminar capacitación por nivel educativo



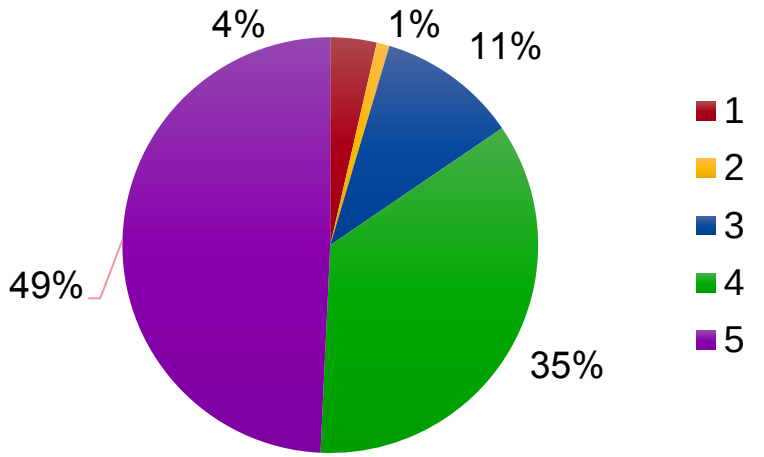
CAPACITACIÓN

BÚSQUEDA DE EMPLEO

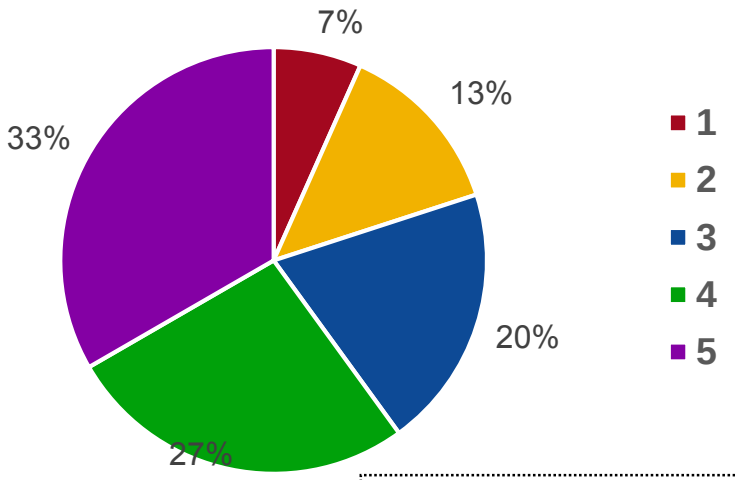
Aumento de la posibilidad de conseguir empleo



Utilidad de los temas ofrecidos



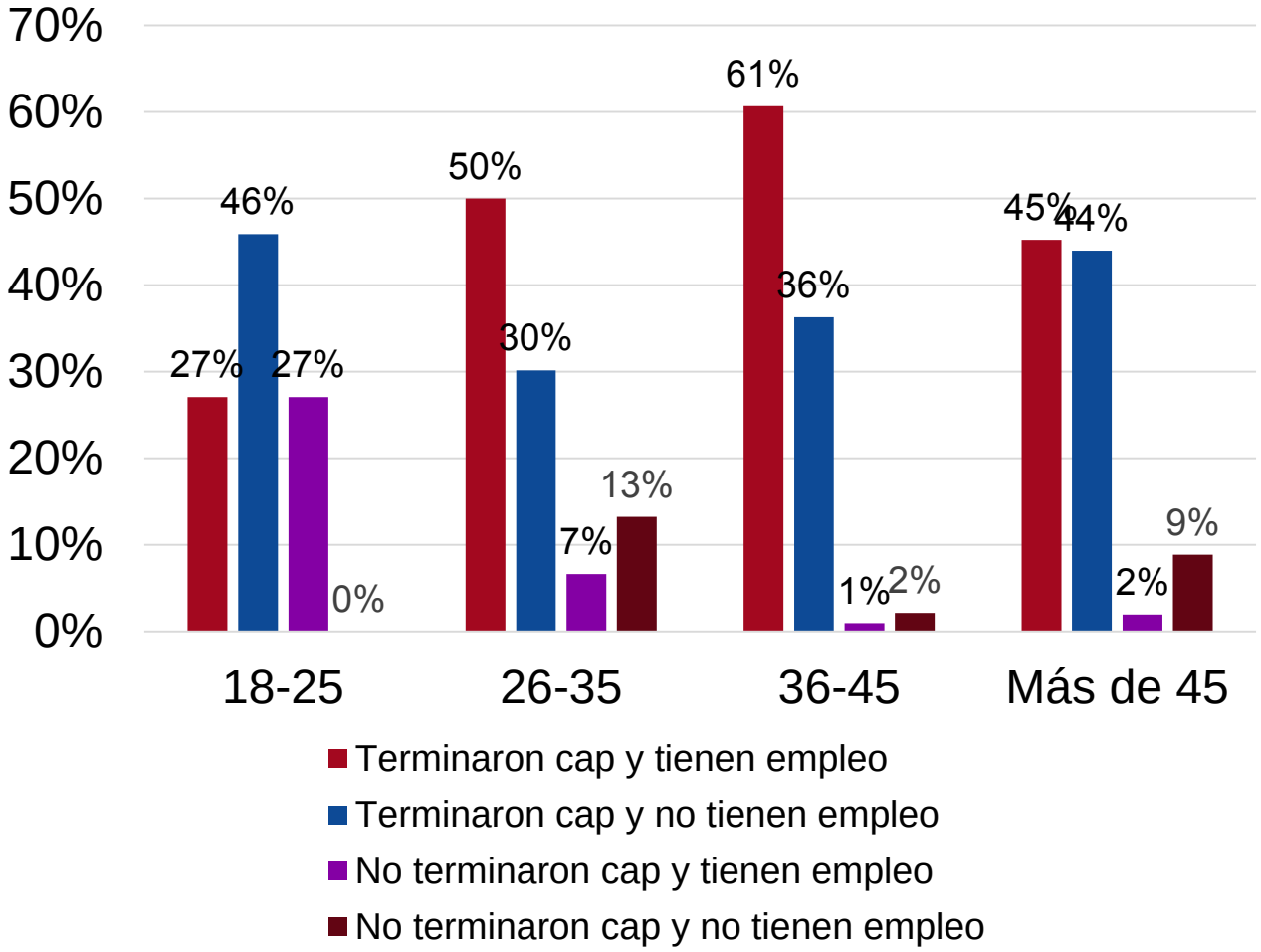
Influencia en la posibilidad de conseguir empleo



Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

CAPACITACIÓN

BÚSQUEDA DE EMPLEO



Terminar el curso de capacitación, permitió conseguir un empleo al mayor porcentaje de beneficiarios en los rangos de 36 a 45 años (61%), 26 a 35 (50%) y más de 45 años (45%). Para los jóvenes entre 18 y 25 años, la participación más alta la tienen los jóvenes que aún capacitándose no logran tener un empleo (46%)

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

RESULTADOS

MODELO LOGIT

	Efectos marginales	Error estándar
taller	0.0430***	(0.00527)
curso	0.0786***	(0.00508)
recibio_benecon	-0.0217***	(0.00569)
spe	-0.0345***	(0.00524)
sexo_taller	-0.194***	(0.00467)
sexo_curso	0.0823***	(0.00428)
sexo_be	0.0161***	(0.00542)
sexo_spe	0.104***	(0.0046)
edad_taller	0.0561***	(0.00557)
edad_curso	-0.257***	(0.00536)
edad_be	-0.0472***	(0.00566)
edad_spe	-0.0276***	(0.00535)
sexo	0.177***	(0.00575)
edad	0.0741***	(0.000879)
edad2	-0.000924***	(1.01E-05)

	Efectos marginales	Error estándar
lsalario	-0.0613***	(0.0011)
cabezahogar	-0.00448*	(0.00229)
Bachilerato	-0.0404***	(0.00501)
Superior	0.0729***	(0.0051)
Posgrado	0.178***	(0.00702)
Caribe	0.0462***	(0.0035)
Eje Cafetero	0.235***	(0.0033)
Centro Oriente	0.127***	(0.00331)
Región Pacífico	0.322***	(0.0032)
REgión Centro Sur	0.222***	(0.00502)
Región Llanos	0.289***	(0.00558)
Contrato Indep	0.0947***	(0.00613)
Otro contrato	-0.0572***	(0.0036)
Tipocaja 1	-0.154***	(0.00599)
Tipo caja 2	-0.194***	(0.00584)
Tipo Caja 3	-0.236***	(0.00554)

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

Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

RESULTADOS

MODELO DE SUPERVIVENCIA

Variables	Razón de Riesgo	
Hombre	1.545***	(0.00912)
Edad	1.138***	(0.00221)
Edad^2	0.998***	(2.37e-05)
Taller	0.947***	(0.00608)
Curso de Capacitación	0.784***	(0.00475)
Beneficio Económico	0.984**	(0.00692)
Sistema Público de Empleo	1.105***	(0.00736)
Log(Salario)	0.866***	(0.00189)
Cabeza del Hogar	0.940***	(0.00589)
Educación Bachiller	0.992	(0.0138)
Educación Profesional	1.192***	(0.0166)
Educación Posgrado	1.416***	(0.0272)

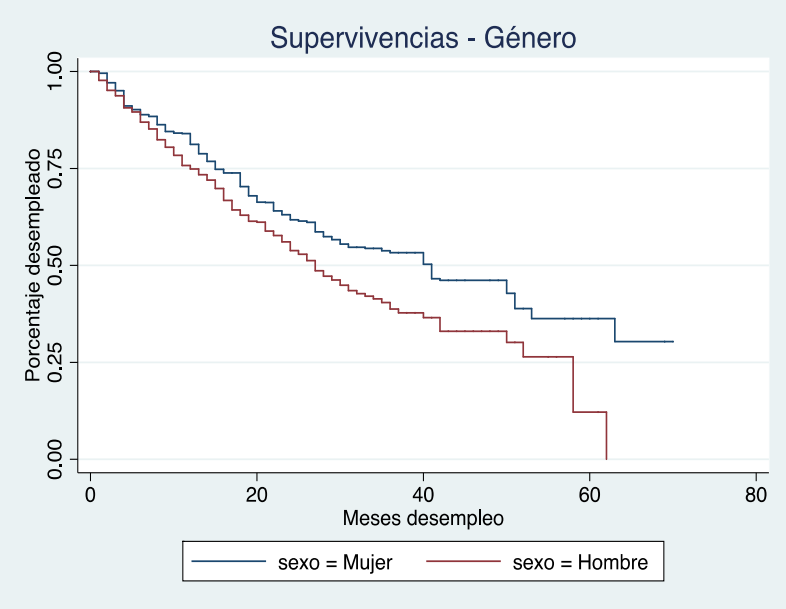
Variables	Razón de Riesgo	
OCAD Caribe	0.921***	(0.0104)
OCAD Eje Cafetero	1.928***	(0.0191)
OCAD Centro-Oriente	1.276***	(0.0132)
OCAD Pacífico	1.695***	(0.0165)
OCAD Centro-Sur	1.705***	(0.0238)
OCAD Llanos	1.406***	(0.0210)
Contrato Independiente	1.558***	(0.0270)
Contrato Otro	0.934***	(0.0107)
CCF Tipo 1	0.951***	(0.0168)
CCF Tipo 2	0.946***	(0.0161)
CCF Tipo 3	0.797***	(0.0132)
Observaciones	324,008	

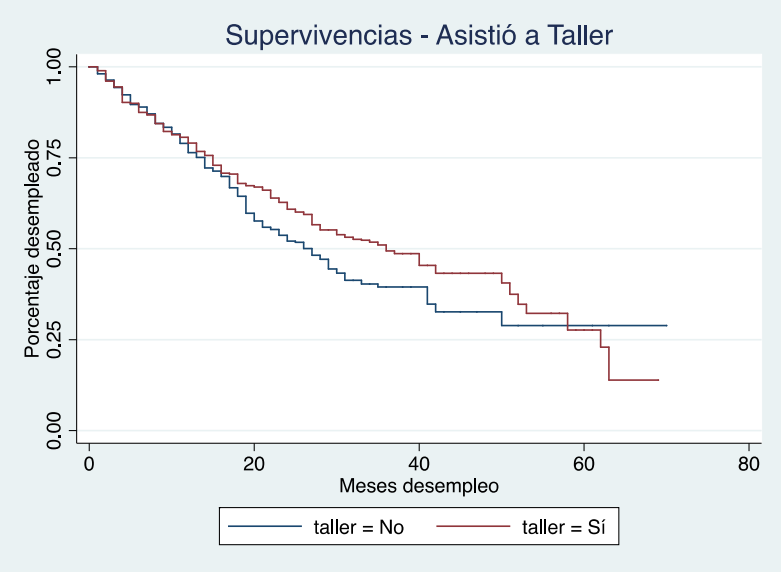
Errores estándar en paréntesis
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

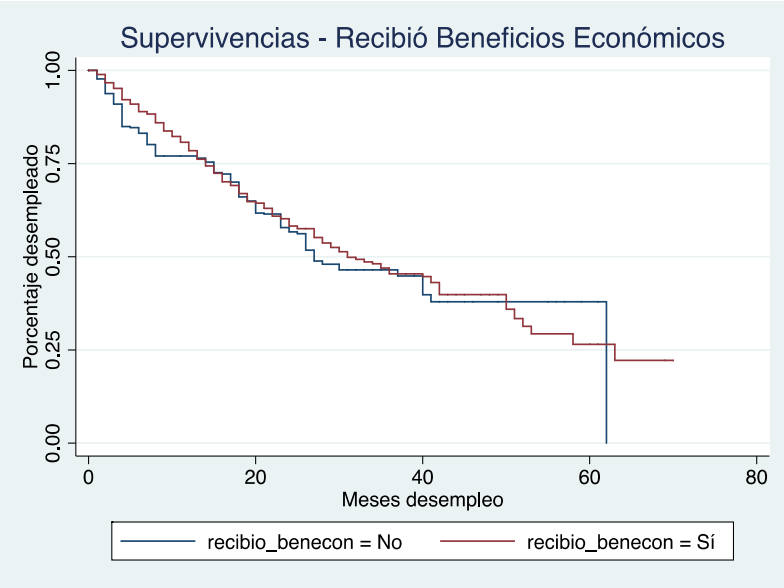
Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

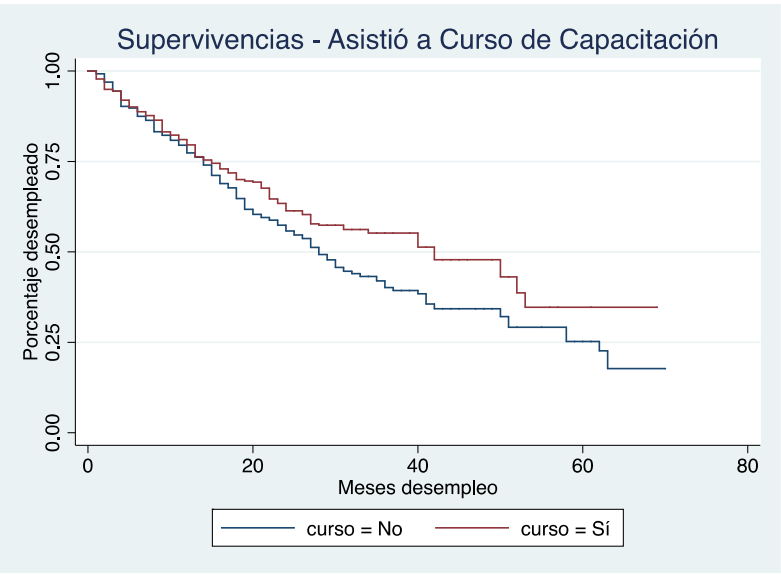
RESULTADOS

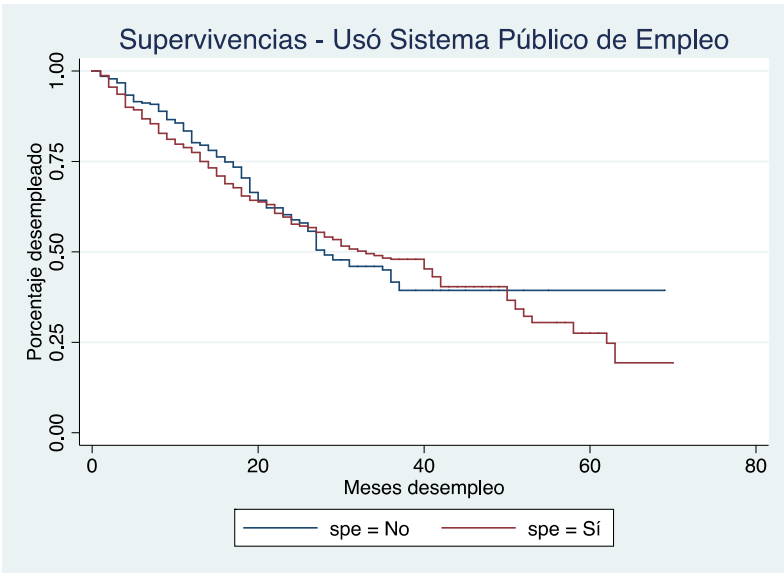
MODELO DE SUPERVIVENCIA











Fuente: UT - Cálculos: Fedesarrollo

RESULTADOS

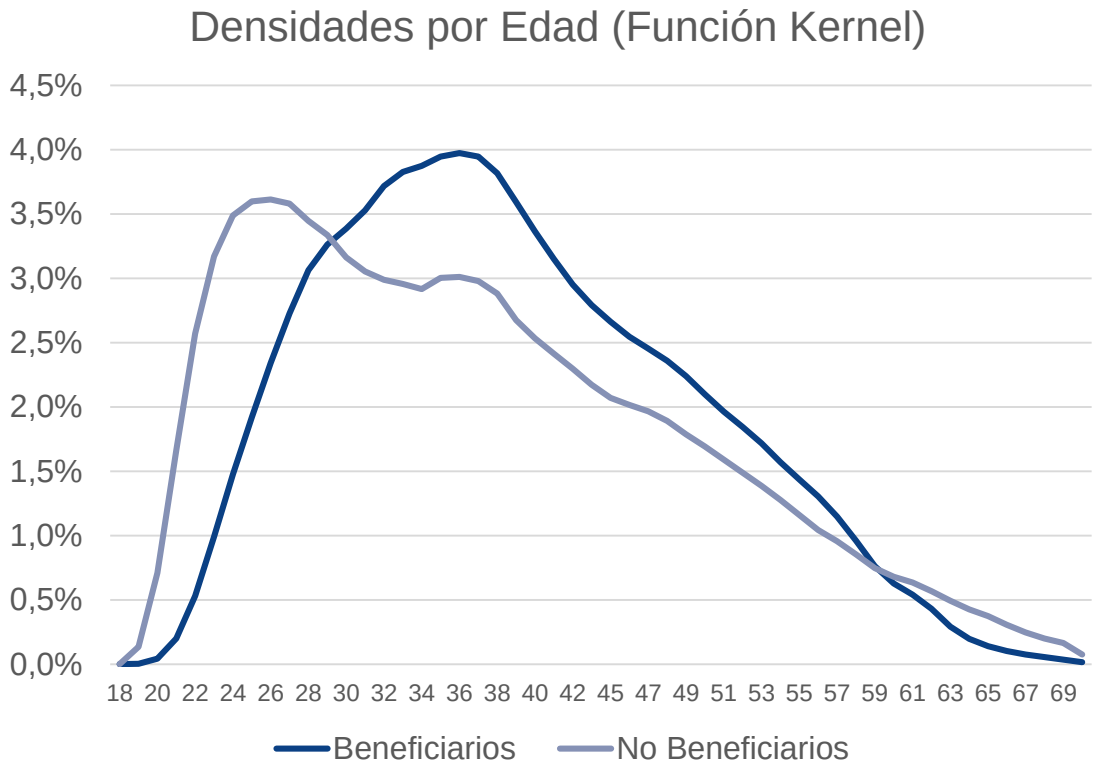
BENEFICIARIOS MPC Y DESEMPLEADOS

	Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
No recibieron el beneficio	edad	4.504.726	37,17	11,51	18,00	70,00
	hombre	4.131.868	0,57	0,49	0,00	1,00
	desempleo	4.048.438	12,71	11,45	3,00	48,00
	delta salario	4.128.276	3.021,99	772.365,10	-10.000.000,00	10.000.000,00
	días cotizados	3.116.533	425,29	395,27	1,00	1.110,00
	salario promedio	4.131.426	971.417,10	1.011.309,00	250.000,00	25.000.000,00
	dependiente	3.116.533	0,88	0,32	0,00	1,00
Recibieron el beneficio	edad	130.920	39,28	9,81	20,00	70,00
	hombre	130.918	0,46	0,50	0,00	1,00
	desempleo	130.735	9,35	7,55	3,00	48,00
	Delta salario	130.881	-159.679,10	719.850,80	-9.973.000,00	9.446.333,00
	Días cotizados	111.516	786,08	336,73	1,00	1.080,00
	salario promedio	130.920	953.829,50	714.951,20	319.895,30	17.500.000,00
	dependiente	111.516	0,92	0,27	0,00	1,00

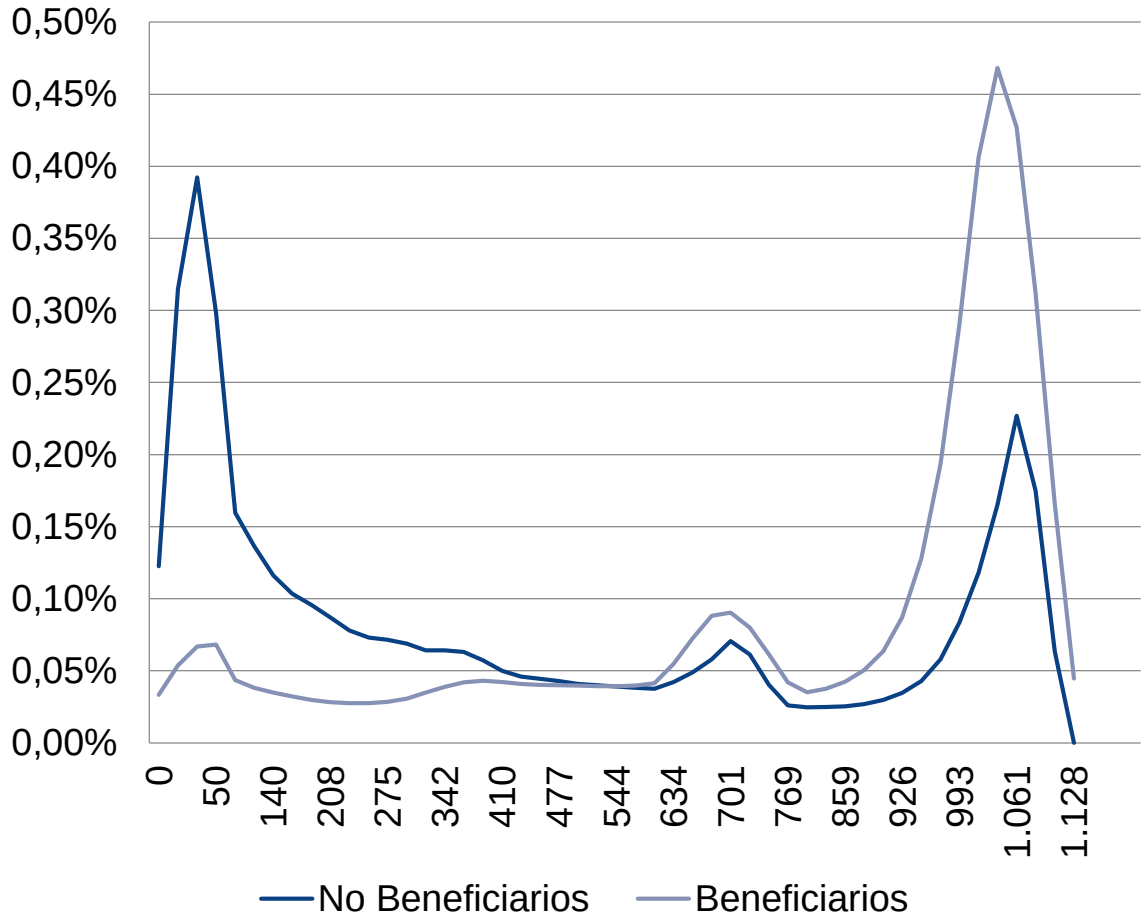
Fuente:PILA

RESULTADOS

BENEFICIARIOS MPC Y DESEMPLEADOS



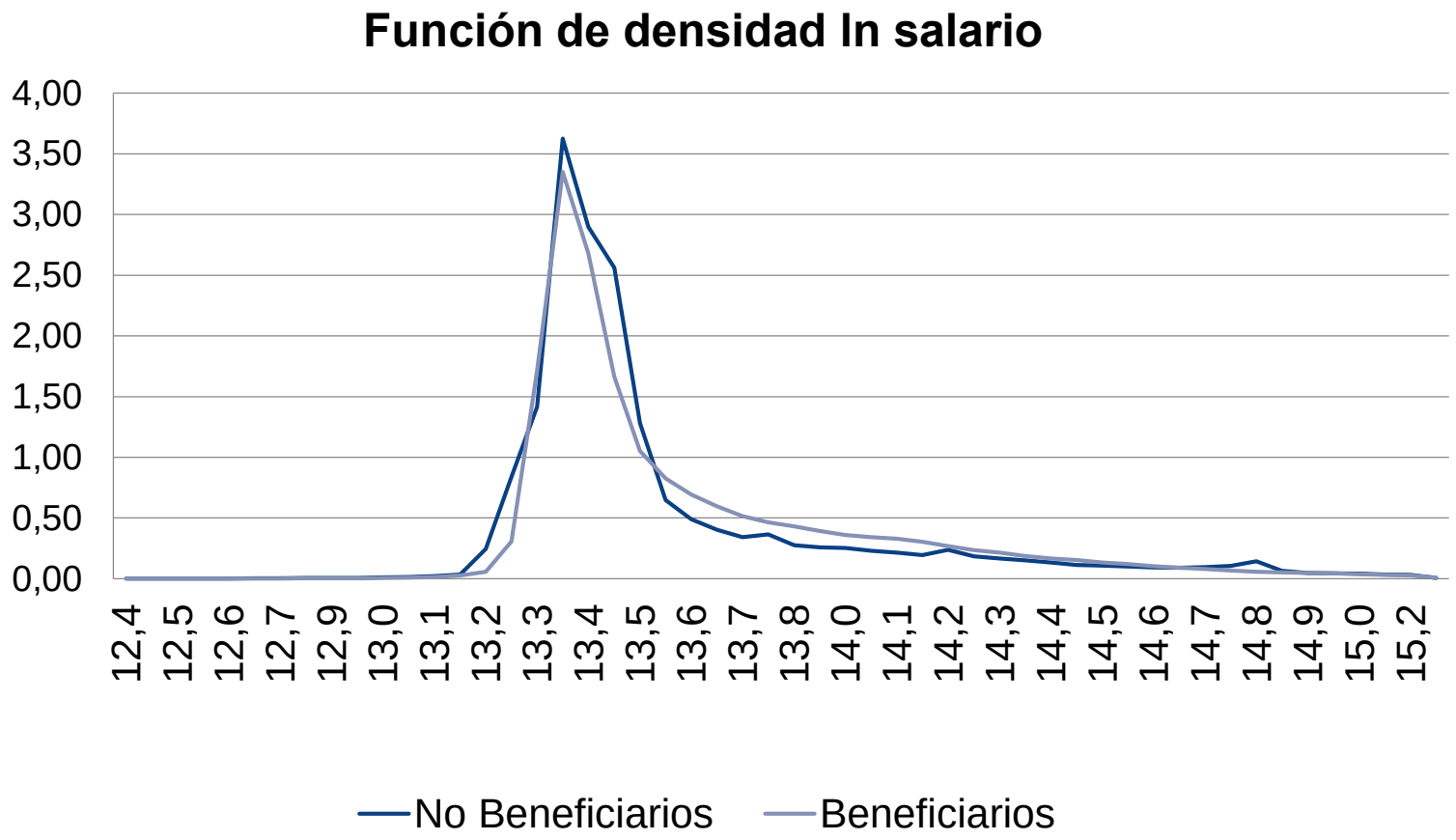
Función de densidad por días cotizados



Fuente:PILA

RESULTADOS

BENEFICIARIOS MPC Y DESEMPLEADOS



Fuente:PILA

Plan de transferencia e implementación de recomendaciones

4

Mapa de actores

- Ministerio del Trabajo: Entidad reguladora de la política de empleo y en particular del MPC
- Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo: entidad encargada de la administración del SPE y por lo tanto de las agencias de empleo de las CCF
- Superintendencia de Subsidio Familiar: Inspección Vigilancia y Control de las CCF
- Cajas de Compensación familiar: Operadoras del MPC

Recomendación 1: Resultados generales

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

- Fortalecer técnica y esctructuralmente al Ministerio como regulador y diseñador de las políticas activas y pasivas de mercados laboral,
- Avanzar en la normatividad y construcción de lineamientos técnicos
- Rediseñar e implementar el Consejo de Mitigación del Desempleo como escenario de articulación técnica para la implementación del MPC.
- Fortalecer las capacidades técnicas de cada institución de acuerdo con sus roles. El Ministerio en el diseño de la política, la UAESPE como asistencia técnica, y la SSF como IVC
- Generar y regular los espacios de articulación con el Ministerio de Salud, SENA y Ministerio de Educación Nacional
- Las entidades nacionales deben liderar procesos gestión del conocimiento, estandarización de procesos y transferencia de buenas prácticas

RECOMENDACIONES GENERALES

ESQUEMA OPERATIVO

- Reglamentar el fondo de compensación establecido en la Ley 1780 como mecanismo de transferencia de recursos, que considere la funcionalidad básica de los componentes y las necesidades territoriales

- Diseñar, implementar y garantizar la operatividad del **Sistema de Información de todo el MPC** y su interoperabilidad. Para esto el Ministerio debe contar con los recursos que permitan el funcionamiento

- El Ministerio del Trabajo debe revisar los procesos de articulación de los componentes al interior de las CCF y promover el diseño de una operación integrada del MPC

- Diseñar un esquema de incentivos adecuados que permitan mejorar el funcionamiento del MPC como un sistema articulado

- Diseñar un esquema normativo que se adapte a la dinámica de implementación en los territorios

RECOMENDACIONES AGENCIAS CCF

GENERALES

- Dar el alcance a la resolución 1484 de 2014 para que la subcuenta del FOSFEC pueda responder a las necesidades actuales de las agencias de gestión y colocación de las CCF

- Revisar el actual sistema de metas de gestión y colocación. No se cuenta con los incentivos adecuados para fomentar el trabajo en red de las agencias de gestión y colocación

- Revisión de la normatividad sobre los procesos espacializados y su regulación

RECOMENDACIONES AGENCIAS CCF

OPERATIVOS

- Garantizar la interoperabilidad mínima en el registro, para lo cual es necesario fortalecer los mecanismos de articulación entre los diferentes prestadores

- Estandarizar los procesos mínimos de orientación. Todas las cajas deben ofrecer una primera cita individual en donde se cuente con un diseño metodológico claro y comparable para el diseño de cierre de brechas

- Dar el alcance normativo y financiero a los esquemas de la operación de las agencias

- Diferenciar entre la gestión de las vacantes y la gestión comercial para vincular a las empresas. El primero incluye el acompañamiento para determinar las necesidades de recurso humano.

- Desde el Ministerio y la UAESPE se deben desarrollar metodologías estándar para la identificación de necesidades de recurso humano

- Generar la asistencia técnica para el desarrollo de procesos de matching

- Los equipos de las agencias deben contar con personal especializado en el tema de intermediación laboral o generar esquemas de dialogo entre los orientadores laborales y los gestores empresariales

PRESTACIONES ECONÓMICAS

OPERATIVOS

- Evaluar la conveniencia de clasificar a los beneficiarios del MPC como trabajadores independientes o como un tipo especial de cotizantes diferente y explorar la posible compatibilidad entre entrega de las prestaciones económicas y afiliación al régimen subsidiado de salud o al régimen contributivo como beneficiario.

- Mayor información y pedagogía a los postulantes sobre los diferentes problemas que pueden presentarse en la afiliación a las EPS y sobre sus responsabilidades de reportar los cambios en su situación laboral (y por ende en su situación de afiliación)

- Autorizar el pago a salud a mes vencido, en vez de mes anticipado como actualmente

- Definir una solución estable y unificada a los problemas de recobro que se han presentado

PRESTACIONES ECONÓMICAS

OPERATIVOS

- Que los beneficios que conforman el paquete de prestaciones económicas puedan ser entregados por separados y no exclusivamente en su integralidad. Por ejemplo, que el beneficiario pueda decidir si desea afiliarse a pensiones o no; o que las ayudas puedan entregarse a los afiliados beneficiarios y subsidiados del sistema de salud (y en este caso no habría lugar al pago de la cotización a salud correspondiente)

- Estandarizar las reglas de juego para la entrega y vigencia de los bonos de alimentación (acumulación, cobro parcial).

- Proporcionar mayor información acerca del MPC e información más clara acerca de sus reglas de funcionamiento, en especial de las acciones de los beneficiarios que pueden llevar a una perdida de los beneficios

PRESTACIONES ECONÓMICAS

DISEÑO

- Buscar los esquemas de financiación para elevar la tasa de reemplazo de forma tal que el subsidio entregado no solamente sea una ayuda económica, sino que verdaderamente permita suavizar el consumo durante el desempleo e incentive a los beneficiarios a capacitarse y a una búsqueda activa de un nuevo empleo formal.

- Evaluar la conveniencia de seguir con el componente de incentivo por ahorro de Cesantias

- Podrían introducirse simples mecanismos de verificación como la obligación por parte de los beneficiarios a comparecer periódicamente en los centros de intermediación y justificar su actividad de búsqueda; y ser disponibles por vía telefónica a un cierto número de llamadas mensuales. Estas medidas tendrían la ventaja adicional que permitirían mantener actualizada la información personal de los beneficiarios (problema recurrente en las bases de datos de beneficiarios de los subsidios en general)

CAPACITACIÓN

DISEÑO

- Desarrollar los lineamientos para ejecutar cada uno de los elementos definidos en la Ley, evaluar qué otros deberán ser incluidos en el futuro y pensar en cómo este componente de capacitación jalona los perfiles de sus beneficiarios hacia una visión de más largo plazo, con el fin de tener un trayectoria laboral exitosa

- Transitar desde la visión del componente de capacitación desde ser herramienta ¨requisito¨ (medio) hacia una herramienta de ¨transformación del perfil del desempleado¨ (resultado). Para esto se requiere establecer las metas en términos de los resultados que se requieren lograr con el componente de capacitación, crear los mecanismo para hacer seguimiento y evaluación.

CAPACITACIÓN

OPERACIÓN

- La oferta de formación y otros servicios que se ofrece para los beneficiarios del MPC debe ser lo suficientemente diversa, sin pensar que todo debe ser desarrollado por la CCF.

- Para este proceso es fundamental el desarrollo de capacidades técnicas en el Min trabajo, las CCF, el SENA y en general en todas las instituciones que participan en la implementación de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano (Conpes 3674 de 2010). Las CCF y el papel que estas juegan no ha sido tenido en cuenta para hacerlas parte activa del desarrollo e implementación de muchas de las herramientas que en el marco de esta política se han creado

- Competencias básicas: una vez definido el lineamiento inicial de las competencias que serán incluidas en esta línea de trabajo por parte del Min trabajo, las CCF deberán trabajar con esta entidad permanentemente en la definición de los contenidos y métodos pedagógicos.

- Competencias técnicas: toda la formación en competencias básicas debería ser construida a partir de los estándares nacionales e internacionales

CAPACITACIÓN

PROPUESTA OPERATIVA: BACK OFFICE

1) Definición de la oferta de capacitación.
2) Definición de la operación / Selección de operador.
3) Diseño de la oferta de capacitación y la metodología pedagógica.
4) Enganche y formación de instructores y/o facilitadores.
5) Diseño evaluación diagnóstica de competencias, evaluación final de resultados y encuesta de satisfacción.
6) Análisis de resultados de evaluación diagnóstica.
7) Direccionamientos beneficiarios desde la ruta de empleabilidad a proceso de capacitación.
8) Planeación y ejecución de la capacitación.
9) Análisis de resultados de encuestas de satisfacción y evaluación final.
10) Definición y provisión de certificación de competencias.
11) Análisis seguimiento a egresados.
12) Aplicación de la retroalimentación de procesos de definición de oferta de capacitación y ruta de empleabilidad.

CAPACITACIÓN

PROPUESTA OPERATIVA: FRONT OFFICE

1) Evaluación diagnóstica de competencias del beneficiario.
2) Remisión a proceso de capacitación.
3) Formalización ingreso a proceso de capacitación.
4) Ejecución de la capacitación.
5) Seguimiento de la asistencia a proceso de capacitación.
6) Evaluación final de competencias del beneficiario.
7) Aplicación de encuestas de satisfacción a beneficiarios y empresarios.
8) Proceso de certificación de competencias.
9) Seguimiento a egresados.

CAPACITACIÓN

OPERACIÓN: PREPARACIÓN DE OFERTA

- La oferta de formación y otros servicios que se ofrece para los beneficiarios del MPC debe ser lo suficientemente diversa, sin pensar que todo debe ser desarrollado por la CCF.

- Para este proceso es fundamental el desarrollo de capacidades técnicas en el Min trabajo, las CCF, el SENA y en general en todas las instituciones que participan en la implementación de la Estrategia de Gestión del Recurso Humano (Copes 3674 de 2010). Las CCF y el papel que estas juegan no ha sido tenido en cuenta para hacerlas parte activa del desarrollo e implementación de muchas de las herramientas que en el marco de esta política se han creado

- Competencias básicas: una vez definido el lineamiento inicial de las competencias que serán incluidas en esta línea de trabajo por parte del Min trabajo, las CCF deberán trabajar con esta entidad permanentemente en la definición de los contenidos y métodos pedagógicos.

- Competencias técnicas: toda la formación en competencias básicas debería ser construida a partir de los estándares nacionales e internacionales

CAPACITACIÓN

OPERACIÓN: PREPARACIÓN DE OFERTA

- Establecer la participación del Sector Productivo en el proceso de capacitación del MPC
- En el corto plazo deberá realizarse un Plan de Fortalecimiento de los servicios de capacitación de las CCF más pequeñas.
- Para el diseño de la oferta de capacitación y la metodología pedagógica es clave la capacidad que puedan desarrollar las CCF que hasta el día de hoy no la tienen.
- Enganchar a personal altamente idóneo para el proceso de capacitación en competencias básicas y técnicas
- Se recomienda al Min trabajo realizar el reconocimiento y evaluación de las herramientas que ya se encuentra en uso por parte de algunas de las CCF y se identifique la posibilidad de usarla a nivel general para todas las agencias que participan en el MPC
- Crear un proceso de evaluación obligatorio del nivel de desarrollo de las competencia básica y técnicas del beneficiario al inicio del proceso.

CAPACITACIÓN

OPERACIÓN: EJECUCIÓN

- La causa más recurrente de abandono es haber conseguido un empleo. Se debe involucrar a los nuevos empleadores en el proceso de formación de los beneficiarios del MPC, para que estos no deban abandonar su proceso de formación al ingresar a un nuevo empleo.

- La planeación y ejecución de la capacitación debe ajustarse a los horarios disponibles por los beneficiarios MPC, incluso hacer uso de las tecnologías de información y comunicaciones de manera más eficiente y recurrente.

- Deben crearse incentivos adicionales a la prestación económica para fomentar la permanencia en la capacitación.

- Desarrollar actividades para empoderar al beneficiario del proceso de capacitación. Debe superarse la visión de la capacitación como un requisito y convertirse en una proceso de trasformación del perfil laboral acordado entre el orientador del SPE y el beneficiario

CAPACITACION

OPERACIÓN: RESULTADOS

- Con un diseño similar al de la evaluación diagnóstica es necesario desarrollar una evaluación al finalizar el proceso de capacitación obligatorio para todos los beneficiarios. Esto permitirá poner metas en resultados para movilizar la calidad de la capacitación e identificar las brechas que persisten

- Así mismo es necesario hacer periódicamente una evaluación de satisfacción de los usuarios. Esto permitirá conocer las fallas de ejecución y hacer los ajustes requeridos.

- Definición, provisión y ejecución proceso de certificación de competencias. Toda la formación de competencias específicas deberá evaluarse a través del proceso de certificación. Este proceso esta previsto en la Ley, pero el Min trabajo no ha podido desarrollar lo reglamentación pertinente.

- Es necesario establecer un proceso de seguimiento dentro de la ruta de empleabilidad.

- Adelantar la aplicación de la retroalimentación de procesos de definición de oferta de capacitación y ruta de empleabilidad.





Departamento Nacional de Planeación

www.dnp.gov.co