



"Students in a technical education program". Por World Bank Photo Collection / [CC BY-NC-ND 2.0](#). (Sin Cambios)

## CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL

*El rol de la adquisición de conocimiento acerca de las habilidades propias en las decisiones de inserción en el mercado laboral*

### Lecciones de política

- *Los programas de capacitación por lo general suelen atraer primero a las personas ubicadas en la parte baja de la distribución de las habilidades laborales.*
- *La interacción entre los participantes de los cursos de capacitación laboral ayuda a actualizar el conocimiento acerca de las habilidades propias, así como las expectativas sobre el éxito propio en el mercado laboral.*
- *Personas con menos habilidades y mejor conocimiento sobre las perspectivas, tienen una menor participación laboral.*

### MOTIVACIÓN

El desempleo o los empleos de baja calidad son dos de los problemas más importantes que enfrentan las personas de bajos recursos (por ejemplo, sus habilidades laborales se deterioran y en consecuencia esto disminuye su flujo de ingresos en el futuro). Tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo se destinan grandes cantidades de recursos a diseñar e implementar políticas públicas que ayuden a mejorar las perspectivas laborales de los grupos menos favorecidos. En este sentido, uno de los retos urgentes es mejorar las capacidades laborales vinculadas a tareas específicas, a métodos de búsqueda de trabajo e incluso a habilidades no cognitivas; y por tal motivo, los programas de formación laboral son herramientas muy utilizadas y estudiadas en las agendas de reducción de pobreza alrededor del mundo.

Los impactos de este tipo de programas, ampliamente documentados en la literatura, varían según el contexto de aplicación. En el caso de países en vías de desarrollo son por lo general positivos en términos de reducción del desempleo y de aumentos en el ingreso familiar.

# Rp

## RESUMEN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

INCLUSIÓN SOCIAL  
Diciembre-2014

Sin embargo, hasta ahora, la literatura no es muy clara en cuanto a los mecanismos a través de los cuales la formación laboral permite mejorar el estatus laboral de los participantes. De esta manera, la presente investigación busca ayudar a responder a esta pregunta a través de un programa de formación laboral realizado en Caracas, Venezuela.

*Financiado por una empresa multinacional radicada en Venezuela, como parte de su programa de RSE se lleva a cabo un programa de capacitación para el trabajo dirigido a personas sin empleo formal*

### LA INTERVENCIÓN

El Estado venezolano promueve que las empresas diseñen programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con el objeto de contribuir al bienestar social general de las comunidades donde operan, y en este contexto, una empresa multinacional radicada en el país concentró su esfuerzo de RSE en un programa de capacitación para el trabajo dirigido a personas sin empleo formal. En 2010, se organizaron en Caracas dos cursos (ventas y atención en bares) destinados a personas mayores de 18 años, desempleadas o empleadas en el sector informal y que hubiesen aprobado como mínimo el 9no grado. Certificados por la Universidad Simón Bolívar y con una duración de dos meses, los cursos impartieron conocimientos sobre mercadeo, manejo de inventarios y atención al cliente en el caso de ventas, y sobre preparación de bebidas, servicio al cliente, hospitalidad e idiomas en el caso del curso de atención en bares.

En la primera fase del proyecto se identificaron a través de encuestas aplicadas personalmente a 1.250 personas elegibles y que mostraron interés en los cursos, de las cuales se seleccionaron 888 de forma aleatoria para recibir invitaciones para participar en los programas de entrenamiento. De éstas, solo 116 asistieron a la capacitación, por lo que la segunda fase del proyecto consistió en contactar a 623 de las restantes para invitarlas nuevamente a participar, aunque esta vez solo estaba disponible el curso de ventas. Para medir los impactos del programa en el estatus laboral de los participantes, un año después se intentó contactar y encuestar a las 1.250 personas elegibles para el primer curso.

#### PRIMERA FASE

De 1250 personas elegibles se seleccionaron 888 de forma aleatoria para recibir la invitación para participar en el programa de entrenamiento (262 formaron parte del grupo de control).

#### CAPACITACIÓN I

Un total de 116 participaron en la capacitación (mientras que 772 no asistieron).

#### SEGUNDA FASE

Se contactó a 623 de las restantes para invitarlas nuevamente a participar.

#### CAPACITACIÓN II

La capacitación se llevó a cabo en más locaciones de la ciudad.

#### FASE DE SEGUIMIENTO

Se intentó contactar y encuestar a las 1250 personas elegibles.

# Rp

## RESUMEN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

INCLUSIÓN SOCIAL  
Diciembre-2014

## RESULTADOS

*Los participantes en los programas de entrenamiento actualizan su percepción acerca de su lugar en la distribución de talentos y reducen sus salarios esperados, lo cual podría disuadirlos de participar en el mercado laboral*

El objetivo principal de este tipo de programas de capacitación es aumentar la probabilidad de empleo de los participantes. En efecto, cuando se analiza la primera ola de participantes encontramos que, como consecuencia de la capacitación, **la probabilidad de estar desempleados se redujo en 20%, aunque no necesariamente era más probable que estuvieran empleados.** La evidencia infiere que

después de los cursos, estas personas decidieron no participar en el mercado laboral. Todo lo contrario ocurre para la segunda ola del programa, después de la cual **la probabilidad de desempleo del grupo de tratamiento aumentó 17%, principalmente debido a un aumento de 16% en su participación en el mercado de trabajo.**

Las personas invitadas a participar en ambas rondas del programa son en promedio muy similares en sus características socioeconómicas, por lo que resulta sorprendente que los efectos hayan sido tan diferentes entre ellas. Podemos encontrar una explicación en los diferentes costos asociados con la participación en la capacitación y en cómo la interacción entre participantes permite actualizar la información acerca de las propias habilidades. Aquellos que participaron primero enfrentaban menores costos en términos de tiempo y de pérdida de ingresos que aquellos que asistieron a la segunda convocatoria. En este sentido, la capacitación no solo permitió adquirir conocimientos en áreas específicas, sino que también permitió que las personas conocieran su grado de habilidad respecto a los demás y que por lo tanto ajustaran sus expectativas laborales acorde a ello. Los de la primera convocatoria entienden que se ubican en la parte baja de la distribución de habilidades y esto los induce a salir del mercado laboral, mientras que los de la segunda convocatoria entienden que no son los peor dotados y deciden aumentar su participación laboral. En efecto, el cambio en la autopercepción que tienen los participantes sobre sus perspectivas laborales entre antes y después del curso es mayor para los que fueron invitados dos veces respecto a los que fueron invitados una vez.

En los programas de entrenamiento laboral, los participantes interactúan con personas “parecidas” a ellos en habilidades y en estatus laboral, y una de las reflexiones más importantes del experimento es que **en estos contextos el participante además de aprender los contenidos formativos, aprende sobre sí mismo, sobre su situación respecto a los demás participantes en condiciones similares y toma decisiones sobre su situación laboral a partir de esta nueva información.**