

INTERVENCIONES DE EMPLEABILIDAD JUVENIL EN AMÉRICA LATINA: UN RESUMEN DE PROGRAMAS Y POLÍTICAS

Tercer estudio suplementario del Plan de Aprendizaje para el

Programa “Nuevos Empleos y Oportunidades” (NEO)

UN MILLÓN DE JÓVENES

neo

UN MILLÓN DE OPORTUNIDADES

ACERCA DE LA INICIATIVA NEO

NEO es una iniciativa liderada por el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN) del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Unidad de Mercados Laborales (LMK) del BID, la International Youth Foundation (IYF) y otros socios corporativos como: Arcos Dorados, Caterpillar Foundation, CEMEX, Microsoft y Walmart. Tiene por objetivo mejorar la calidad del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes vulnerables de América Latina y el Caribe. Es una alianza pionera en la que empresas, gobiernos y sociedad civil aportan recursos, conocimientos y capacidades para implementar soluciones de empleo efectivas y sostenibles. Lanzada en la Cumbre de las Américas en 2012, esta iniciativa a 10 años, busca mejorar la empleabilidad de 1 millón de jóvenes vulnerables.

El estudio “Intervenciones de empleabilidad juvenil en América Latina: Un resumen de programas y políticas” es el tercer en una serie de estudios suplementarios. Los estudios suplementarios forman parte de la agenda de aprendizaje de la iniciativa NEO, con el fin de generar conocimiento que sea útil para los tomadores de decisiones de política pública, los diseñadores de programas, y para las agencias ejecutoras e implementadoras pertenecientes al sector gubernamental, empresarial y de la sociedad civil.

LOS AUTORES

El estudio “Intervenciones de empleabilidad juvenil en América Latina: Un resumen de programas y políticas” fue elaborado por nuestro socio de aprendizaje, Centro de Estudios Educativos y Sociales (CEES) localizado en la Ciudad de México, bajo la coordinación del Dr. Miguel Székely.

Las opiniones expresadas en esta publicación son exclusivamente de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista del BID, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representa. Igualmente no necesariamente reflejan el punto de vista del FOMIN, IYF o de los socios corporativos de NEO.

Copyright © 2015 Banco Interamericano de Desarrollo, en su calidad de administrador del FOMIN. Todos los derechos reservados; este documento puede reproducirse libremente para fines no comerciales. Se prohíbe el uso comercial no autorizado de esta obra.

CONTENIDOS

ACERCA DE LA INICIATIVA NEO	2
LOS AUTORES.....	2
RESUMEN EJECUTIVO	4
INTRODUCCIÓN	4
1. TENDENCIAS Y MODELOS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	5
2. ESQUEMA GENERAL PARA EL ANÁLISIS	7
3. ENFOQUES PARA INCREMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES.....	7
4. EVIDENCIA SOBRE LA EFECTIVIDAD DE DISTINTAS INTERVENCIONES ENFOCADAS EN JÓVENES ...	13
5. PROGRAMAS DE CERTIFICACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN LABORAL	21
6. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES GENERALES	24
ANEXOS	26
BIBLIOGRAFÍA	30

RESUMEN EJECUTIVO

El desarrollo laboral de los jóvenes -dentro y fuera del sistema educativo- es una preocupación creciente en todos los países de América Latina, principalmente debido a que los jóvenes en edad de trabajar registran tasas de desempleo tres veces superiores y casi el doble del nivel de informalidad comparado con el promedio de la población económicamente activa. Asimismo, de no tomarse las medidas pertinentes, la magnitud del problema tenderá a crecer en los próximos años. En la actualidad, los jóvenes representan el 40% de la población en edad de trabajar y, debido a los cambios demográficos, esta proporción seguirá incrementándose en el futuro¹.

El análisis de los programas y políticas de empleabilidad existentes representa una herramienta útil para el diseño e implementación de intervenciones con mayores probabilidades de tener efectos en la vida laboral de los jóvenes. Por ejemplo, la evidencia sugiere que los programas que integran varios componentes tienden a ser más exitosos, en especial si se combinan acciones como capacitación en el trabajo, componentes en un salón de clases, capacitación de habilidades para la vida y consejería. Por su parte, las actividades como prácticas profesionales o pasantías, capacitación vocacional, capacitación de habilidades para la vida, mediación y vales para apoyos específicos (*vouchers*) parecieran tener mayores efectos positivos por sí mismas.

En cuanto a la legislación de estímulo para la demanda laboral de jóvenes, los resultados muestran efectos positivos, pero su desempeño no es uniforme entre hombres y mujeres ni entre los diferentes grupos de edades. De igual forma, es necesario estudiar más los efectos de sustitución y sus posibles implicaciones para otros grupos de trabajadores, en especial los de mayor edad.

INTRODUCCIÓN

Un patrón claramente observado en los mercados laborales de América Latina (AL) –e incluso en otras regiones del mundo– es que los grupos de menor edad y reciente ingreso a la actividad productiva en el mercado laboral, tienden a mostrar mayores tasas de desempleo, mayor informalidad, menores salarios y mayor rotación en el empleo. Como lo muestran González-Velosa, Ripani y Rosas Shady (2012), en AL los jóvenes registran tasas de desempleo tres veces superiores y casi el doble del nivel de informalidad comparado con el promedio de la población económicamente activa.

Asimismo, en épocas de recesión económica generalmente los jóvenes son los más afectados, ya que los empleadores tienden a despedir al personal con menos experiencia y, cuando están en posibilidades de recontratar buscan a su vez personas con experiencia. Lo anterior impide que los jóvenes obtengan la experiencia profesional y habilidades requeridas, lo que puede ocasionar que se enfrenten a periodos prolongados de desempleo o subempleo en trabajos que no fortalecen su desarrollo profesional .

En términos generales las políticas de atención a los jóvenes en edad escolar o de reciente acceso a la edad laboral se clasifican en dos grandes rubros. Por una parte, las políticas remediales se enfocan en atender a estos grupos de la población una vez que han egresado del sistema educativo, con el fin de facilitar su

¹ González-Velosa (2012)

tránsito hacia las actividades productivas. Por otra parte, existe un conjunto de políticas generalmente diseñado y ejecutado desde el sector educativo como medidas preventivas para evitar la deserción. Asimismo, en este análisis se incluyen los modelos de Certificación de Competencias Laborales, mismos que pueden servir como mecanismo de comunicación entre empresa y mundo laboral; estos modelos definen un estándar de competencia laboral y son utilizados como referencia para la elaboración de planes de estudio.

El documento se divide en seis secciones. La sección 1 resume brevemente el contexto histórico en el cual han evolucionado las políticas de impulso a la empleabilidad de los jóvenes en América Latina. La sección 2 propone un marco de referencia para organizar la identificación de las diversas intervenciones para abordar el problema. La sección 3 describe los enfoques de políticas y programas de empleabilidad para jóvenes. La sección 4 resume la evidencia existente sobre los programas y acciones instrumentados en América Latina en los últimos años. La sección 5 analiza las principales características y programas de certificación para la capacitación laboral, que es una alternativa atractiva que ha sido motivo de interés en años recientes. Finalmente, la sección 6 ofrece reflexiones y conclusiones finales.

1. TENDENCIAS Y MODELOS DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

En términos generales, puede decirse que los programas de capacitación para el trabajo (CT) en América Latina (AL) han evolucionado en tres principales etapas, que se presentan en la figura 1.

Figura 1. Etapas de los programas de Capacitación para el Trabajo



Fuente: Elaboración propia con base en Székely (2013)

La primera etapa comenzó con la proliferación de instituciones gubernamentales “auto-contenidas” que se enfocaron en el diseño, financiamiento y ejecución de las actividades de capacitación. Dichos esquemas predominaron desde 1940 hasta finales de los años 1980, en los que se crearon los servicios de empleo estatales y las instituciones nacionales de capacitación y entrenamiento, en un contexto de economías cerradas con una conducción preponderante por parte del estado.² Bajo este modelo, las necesidades del sector privado se definían desde el sector público, lo que justificaba que las entidades gubernamentales mismas fueran las que definieran la orientación de la CT.³

Por su parte, los procesos de liberalización económica que iniciaron a finales del siglo pasado impulsaron la segunda etapa de los programas de CT. En el nuevo contexto de economías abiertas y de mayor competencia, quien dicta las prioridades es el sector privado, por lo que las funciones de los servicios de empleo tradicionales y las instituciones de capacitación y entrenamiento se tornaron obsoletas. Sin embargo, como las instituciones públicas de capacitación siguieron existiendo, surgió la necesidad de contar con canales de comunicación que permitieran que el sector privado informara acerca de las competencias demandadas para distintos sectores productivos.

Asimismo, como parte de la evolución de esta segunda etapa, la cadena de producción de capacitación ya no era abastecida exclusivamente por el gobierno, puesto que los programas públicos empezaron a contratar servicios externos al sector privado, manteniendo solamente las funciones de evaluación, monitoreo y financiamiento.

Uno de los ejemplos mejor conocidos de este nuevo modelo es el caso de *Chile Joven*, dirigido a grupos de bajos ingresos, y en el que las instituciones privadas de capacitación fueron quienes definieron el tipo de capacitación a ofrecer, diseñaron los contenidos, y ofertaron los programas de capacitación, los que fueron seleccionados mediante procesos competitivos. Un factor crítico del modelo es que fue el propio sector productivo quien definió el tipo de competencias y habilidades a desarrollar por medio de la intervención, lo que propició una oferta pertinente y relevante. Con apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) se implementaron modelos similares en Argentina, Colombia, Panamá, Perú y República Dominicana. Adicionalmente, este tipo de programas se complementó con servicios adicionales incluyendo los de asistencia en la búsqueda de empleo, orientación, provisión de información y generación de bases de datos sobre oportunidades laborales. En México, se implementó un modelo en esta línea por medio del *Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo* (PROBECAT).

La tercera etapa inició alrededor de los años noventa con el surgimiento de los sistemas de certificación de competencias laborales (CCL), que se enfocan en crear mecanismos de comunicación entre el sector productivo y los distintos sistemas de capacitación y formación de recursos humanos. En este modelo, el énfasis está en propiciar un ciclo que inicia con el establecimiento de normas de competencia laboral, que determinan el conjunto de competencias y habilidades requeridas para desarrollar determinada función.

² De Moura Castro y Verdisco (2000) presentan una descripción de este tipo de instituciones.

³ Algunos ejemplos son la creación del SENAI en Brasil en 1942; el INACAP en Chile en 1966; SENA en Colombia en 1957; el INA y el SINETEC en Costa Rica en 1965; en la República Dominicana se creó el INFOTEP en 1980; en Ecuador, el SECAP en 1978; en El Salvador el INSAFORP en 1993; en México, el CONALEP en 1978; en Perú, el SENATI en 1961 y SENCICO en 1976; y, en Uruguay, el UTU fue creado en 1942.

A partir de las normas, se definen distintas ofertas de capacitación, así como esquemas de evaluación para garantizar su cumplimiento. El modelo gira en torno a la certificación, como mecanismo que informa a los empleadores sobre el tipo de competencias y habilidades adquiridas por el trabajador y, que a su vez, facilita al trabajador la identificación de áreas de formación. Esta etapa podría considerarse un intento por acercarse más a la acción pública con las necesidades del sector productivo.

En las siguientes secciones se abordan a mayor detalle los componentes del segundo y tercer modelo descritos anteriormente.

2. ESQUEMA GENERAL PARA EL ANÁLISIS

Para poder diseñar políticas y programas de empleabilidad en población joven, primeramente es necesario identificar las causas y posibles efectos de la problemática que se pretende atender. Es importante considerar que existen factores específicos que caracterizan el problema del empleo en los jóvenes, debido a que el mercado de trabajo juvenil no siempre opera como se establece en las teorías generales sobre oferta y demanda de trabajo. En general, existen otro tipo de factores como la experiencia o inexperiencia en trabajos anteriores, la falta de información sobre el mercado, así como una cierta dosis de desempleo voluntario que responde a la etapa propia de pasar del período escolar al mercado de trabajo⁴.

La figura 2 presenta un árbol de problema relacionado con la problemática de empleabilidad en jóvenes y los causales derivados de tres factores: capital humano, participación en el mercado laboral formal y contexto institucional. Cabe mencionar que las causas presentadas no son necesariamente factores en paralelo, sino que pueden estar interconectadas entre sí. De igual forma, el árbol de problemas presentado se enfoca en jóvenes en situación de pobreza, quienes conforman uno de los grupos de mayor vulnerabilidad dentro de la población potencial de este tipo de intervenciones.

3. ENFOQUES PARA INCREMENTAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES

Dada la importancia del tema de la inserción laboral de los jóvenes, existen en el mundo diversas prácticas que se están llevando a cabo para facilitar su acceso al mercado de trabajo. Entre las principales acciones que la literatura presenta como opciones para el desarrollo laboral juvenil, se encuentran las siguientes⁵:

⁴ Schkolnik (2005)

⁵ La clasificación de acciones se realizó con base en Olenik y Fawcett (2013) y OIT (2013).

Programas de capacitación y entrenamiento

Se refiere a acciones de educación técnica y vocacional, capacitación laboral, pasantías o prácticas profesionales y capacitación en habilidades para la vida. Este tipo de intervenciones funciona mejor cuando se demandan habilidades vocacionales y laborales más generales, y además se vincula con servicios de búsqueda de empleo.

Servicios de búsqueda de empleo

Las acciones incluyen acceso a bolsas de trabajo, información sobre vacantes, ferias de empleo, colocación de empleo, mediación, adecuación de perfiles y ofertas laborales, preparación de currículum, prácticas de observación (*shadowing*), mentoría y entrenamiento (*coaching*). La asistencia en la búsqueda de empleo ayuda a los jóvenes a igualar sus aspiraciones con las oportunidades de empleo y formación; asimismo, mejora el flujo de información sobre perspectivas de empleo y hace la búsqueda eficiente y efectiva.

En la mayoría de los programas o intervenciones los servicios de búsqueda de empleo se encuentran complementados con algún otro componente, tal como capacitación o prácticas profesionales.

Desarrollo de emprendedores y de empresas

Son programas que apoyan el autoempleo y el desarrollo de negocios incluyendo formación empresarial, tutorías y servicios financieros. Promover la iniciativa empresarial por parte de los jóvenes puede tener mucho potencial para crear nuevos empleos y puede satisfacer las aspiraciones de los jóvenes por su flexibilidad e independencia. Asimismo, es más efectivo cuando se combina con otras acciones como tutorías y servicios financieros (capital).

Políticas y programas de incidencia en la demanda laboral juvenil

Se refiere a políticas específicas para empleo juvenil, desarrollo de cadenas de valor, creación directa de empleos por el sector público, subsidios al salario, salario mínimo, contribuciones a la seguridad social reducidas, cuotas de contratación y exenciones fiscales a empleadores. Este tipo de acciones puede incentivar la inserción laboral de grupos vulnerables si va dirigido a necesidades específicas, por ejemplo, los subsidios al salario pueden compensar por la falta de experiencia de los jóvenes. Sin embargo, al distorsionar el mercado laboral se pueden generar pérdidas en el bienestar social y los empleos pueden durar sólo mientras se otorgue el subsidio.

De acuerdo con Vezzi (2013) las intervenciones mayormente utilizadas por los países latinoamericanos son los incentivos financieros de carácter temporal, tales como los subsidios salariales para los que buscan empleo por primera vez (leyes en Brasil, México, Uruguay) o leyes que establecen incentivos financieros para la contratación de jóvenes en situación de vulnerabilidad (como en Brasil y Chile). Ejemplos de

salarios mínimos son los que se establecen en países como Chile, Costa Rica y Paraguay. En Chile, por ejemplo, los trabajadores de hasta 18 años de edad pueden recibir un salario mínimo inferior al de los otros trabajadores; en Costa Rica, los salarios mínimos pueden empezar en la mitad, para incrementarse al 75% en el segundo año y alcanzar un 100% en el tercer año laboral. Para el caso de Paraguay un salario mínimo para jóvenes equivale al 60% del salario mínimo general, pero las tareas desarrolladas por los jóvenes no pueden ser similares a la de los otros trabajadores⁶.

El cuadro 1 presenta algunos ejemplos de legislación de estímulo para la demanda laboral de los jóvenes en AL y sus principales componentes o compensaciones.

Cuadro 1. Legislación estímulo para la demanda laboral juvenil

País	Legislación	Subsidio Salarial	Deducción impositiva	Deducción del pago por finalización	Contribución a la seguridad social reducida	Contratación/total de personal
BRA	Lei do Aprendiz	X		X		X
BRA	Programa Primeiro Emprego-Bahia		X			
BRA	Programa Nacional de Estimulo ao Promeiro Emprego	X				
CHI	Subsidio a la Contratación y Cotización de Jóvenes				X	
CHI	Subsidio al Empleo Joven	X				
PAR	Ley de Inersión al Empleo Juvenil	X				X
MEX	Ley de Fomento al Primer Empleo		X			
URU	Ley de Empleo Juvenil	X	X			

Fuente: Vezza (2013)

⁶ Vezzi (2013)

En lo que respecta a los programas de capacitación y entrenamiento, los principales tipos de capacitaciones comúnmente utilizadas son las siguientes⁷:

Capacitación de habilidades básicas: Estos programas de formación ofrecen una oportunidad para que los participantes mejoren sus competencias de educación básica e incluyen tantas clases de recuperación, diseñadas para permitir la participación en un programa de capacitación técnica, y los denominados programas de educación de "segunda oportunidad" dirigidos a la deserción escolar.

Los programas de educación compensatoria o remediales generalmente se incorporan al principio de un programa de capacitación para que los beneficiarios con desventajas educativas mejoren sus habilidades en lectura, lenguaje y matemáticas básicas, con el fin de que sean suficientes para tener éxito en un programa de capacitación técnica. Para las intervenciones remediales se recomienda utilizar un instrumento diagnóstico que permita identificar el nivel de los participantes.

Según el análisis del Banco Mundial este tipo de intervenciones funcionan mejor cuando se otorga una certificación al término del curso, ya que el tener un diploma o certificado oficial representa una prueba para el empleador, reduciendo asimetrías de información. Asimismo, la evaluación de impacto del *Programa de Educación y Capacitación Permanente Chilecalifica* muestra que el componente de "segunda oportunidad" tiene efectos positivos en el incremento de salarios y en otros resultados educativos después del programa. Dicho programa está especialmente dirigido a jóvenes, trabajadores, mujeres y adultos sin escolaridad completa.

Capacitación técnica y profesional: Se enfocan en la formación de capacidades técnicas y, en particular, en la falta de habilidades específicas para el trabajo que requieren los empleadores. En general, la formación técnica y profesional ofrece una combinación de instrucción teórica y conocimiento práctico con el fin de que los participantes adquieran las competencias necesarias para trabajar en un empleo u ocupación. Los modelos más eficientes utilizan técnicas de enseñanza basada en competencias.

El éxito de este tipo de programas está profundamente relacionado con el contenido de las enseñanzas impartidas y su conexión con la demanda de mano de obra local, es decir, que tanto su diseño está basado en la demanda. De igual forma, este tipo de capacitaciones son más eficaces si se complementan con otras como capacitaciones en habilidades para la vida o prácticas profesionales. Los programas integrales en AL

⁷ Olenik y Fawcett (2013) y OIT (2013).

(tipo *Jóvenes*⁸) han tenido resultados positivos principalmente en la promoción de la empleabilidad entre población joven.⁹

Capacitación en habilidades para la vida: Este tipo de capacitaciones tienen por objeto mejorar la preparación para el empleo mediante el desarrollo de destrezas conductuales no cognitivas y rasgos de personalidad en la comunicación, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la salud y la educación de estilo de vida. La capacitación de habilidades para la vida también busca mejorar la motivación y el autoestima de los participantes.

Es común encontrar este tipo de intervenciones como parte de un programa integral, tal es el caso del programa *Juventud y Empleo* (JE) de República Dominicana, que incluye componentes de capacitación para la vida, prácticas profesionales, capacitación vocacional y *vouchers*. La evaluación de impacto del programa demuestra que sus participantes tienen una tasa de empleo significativamente más alta que los jóvenes que no participan; sin embargo, el grupo control presentó salarios más altos que los que recibieron la intervención. Entre los que encontraron trabajo después de la capacitación, el 88% obtuvo un empleo de tiempo completo y el 12% de medio tiempo. Asimismo, la evidencia sugiere que el programa genera efectos positivos con alrededor de 1.42 veces los costos incurridos¹⁰.

Preparación básica para el trabajo: Este tipo de capacitación apoya en la búsqueda y conservación del empleo mediante la enseñanza de técnicas para realizar entrevistas de trabajo, estrategias personales para buscar trabajo y la preparación de currículums. Actualmente, este tipo de capacitaciones tienden a incluir la enseñanza de conocimientos básicos de tecnologías de información (TIC), como procesamiento de textos, hojas de cálculo y el uso de correo electrónico.

⁸ El modelo “Jóvenes” ha sido desarrollado en varios países como Argentina (Proyecto Joven), Chile (Chile Joven), Colombia (Jóvenes en Acción), República Dominicana (Juventud y Empleo), Perú (Projovent) y Panamá (PROCAJOVEN).

⁹ De acuerdo con un análisis reciente de The Campbell Collaboration, este tipo de intervenciones tienen efectos positivos (pero reducidos) en empleo pagado, empleo formal e ingresos mensuales. Los efectos de estas intervenciones en autoempleo y horas trabajadas a la semana son inconclusos. Asimismo, la evidencia sugiere que para el caso de horas trabajadas las mujeres jóvenes que se capacitan en estos programas obtienen efectos positivos, mientras que para el caso de los jóvenes varones pareciera no haber efectos (Tripney, et al. (2013)). Un ejemplo interesante de este tipo de programas es *Jóvenes en Acción* de Colombia, cuya evaluación de impacto demuestra que tiene efectos positivos tanto en incremento en el salario de los participantes (23-33%) como en empleabilidad, especialmente para las mujeres (con 7% más probabilidades de obtener un trabajo pagado y un sueldo 20% mayor al de los hombres) (véase Honorati y McArdle (2013)).

¹⁰ Olenik y Faucett (2013)

Existe poca evidencia rigurosa para este tipo de intervenciones. Sin embargo, los resultados del programa *entra21*¹¹, ejecutado por IYF, en Chile, Colombia y otros países de la región sugieren que al capacitarse en competencias en TIC, los jóvenes se sienten más motivados, mejoran su estrategia de búsqueda de empleo y el capital social (relaciones de negocios con los empleadores y sus compañeros), lo que en última instancia representa mejores posibilidades de conseguir un trabajo o un trabajo de mayor calidad. De igual forma, a pesar de que existió diversidad en currículos y contenidos relacionados con las habilidades para la vida, una encuesta realizada por el programa muestra que los empleadores valoraron como “muy altas” las aptitudes de los participantes en habilidades como comunicación, trabajo en equipo e iniciativa¹².

Capacitación para iniciativa empresarial (emprendedurismo): Estos cursos están diseñados para promover el autoempleo entre los empresarios potenciales y para aumentar la productividad de las microempresas existentes. Estos programas buscan impulsar la promoción de las competencias y aptitudes empresariales, así como la capacidad de crear y gestionar empresas sostenibles y eficientes que son capaces de ofrecer puestos de trabajo permanentes.

La evidencia de este tipo de capacitación es mixta, y depende en gran medida de la población objetivo de cada intervención. Por su parte, los programas de formación empresarial tienen efectos positivos en la creación de nuevas empresas y autoempleo; sin embargo, en cuanto al desempeño de empresas existentes los resultados son inconclusos. Cabe mencionar que el recibir formación empresarial aumentó tanto la probabilidad de iniciar un nuevo negocio para los empresarios potenciales como la probabilidad de ampliar un negocio ya existente para los empresarios en El Salvador, Guatemala y Nicaragua, especialmente entre las mujeres.

Una intervención interesante basada en la capacitación para iniciativa empresarial es el Colectivo Integral de Desarrollo (CID), dirigido a jóvenes en situación de pobreza, que consiste en un curso de aproximadamente seis meses y cuatro componentes principales: curso de preparación de plan de trabajo (20 horas), capital semilla (\$1,500 dólares en promedio), capacitación en administración de negocios (60 horas), y mentoría personalizada (12 horas). De acuerdo con la evaluación de impacto realizada, el CID demostró efectos positivos en la consolidación de negocios (empresas operando entre 3-5 años después) y en la creación de empresas formales.

En cuanto a costo-efectividad, aún no hay mucha evidencia disponible, pero los cálculos para algunos programas del modelo *Jóvenes en AL* han demostrado que las intervenciones de formación integral

¹¹ El *Programa entra21* se instrumentó entre 2001 y 2011 con el objetivo de ofrecer servicios de capacitación e intermediación laboral a jóvenes de 16 a 29 años en situación de vulnerabilidad. En su primera etapa de 2001 a 2007 el Programa benefició a más de 19,600 jóvenes, de los cuales alrededor de 54 % obtuvieron un empleo como resultado –con elevadas tasas de satisfacción por parte de sus empleadores- mientras que la tasa de asistencia escolar del grupo prácticamente se duplicó. En la segunda fase de 2008 a 2011, más de 116,000 jóvenes se habían integrado al programa.

¹² IYF (2009)

pueden ser rentables. Por ejemplo, la tasa interna de retorno para el programa *Projovent* en Perú es positiva y por encima del 4%. *Projovent* opera como una agencia de segundo piso que invitan instituciones de formación a impartir cursos de capacitación con una duración promedio de tres meses, para que después los jóvenes realicen una pasantía relacionada con la formación recibida durante tres meses. Los jóvenes son contratados por la modalidad de un contrato de formación laboral juvenil y durante este tiempo, la empresa tiene que pagar una cantidad aproximadamente igual a un salario mínimo mensual. El pago a la institución capacitadora está condicionado a su rendimiento, con un descuento proporcional al número de alumnos que no completan las dos fases. Según datos del *Youth Employment Inventory*, el costo total del programa es de \$ 2.4 millones de dólares (77% son costos directos del programa y el 23% los costos de oportunidad de los beneficiarios)¹³.

Por su parte, *Jóvenes en Acción* en Colombia también ha mostrado retornos en salarios formales¹⁴; sin embargo, en la última evaluación realizada a su símil en República Dominicana no se encontraron efectos en tasas de empleabilidad, pero sí en la adquisición de habilidades no cognitivas¹⁵.

4. EVIDENCIA SOBRE LA EFECTIVIDAD DE DISTINTAS INTERVENCIONES ENFOCADAS EN JÓVENES

En general, existen abundantes estudios y evaluaciones sobre los efectos de las intervenciones o programas de empleabilidad, por lo que a continuación se presentan algunos resultados, especialmente de estudios rigurosos que presenten meta-análisis o permitan generalizar un poco más los hallazgos. Al final de la sección se abarcarán los resultados referentes a legislaciones estímulo para la demanda laboral juvenil.

La revisión sistemática realizada por Olenik y Faucett (2013), analizó 54 estudios sobre programas de desarrollo laboral juvenil de 50 países¹⁶, cuya población objetivo son jóvenes que no se encuentran estudiando, por lo que no se incluyen intervenciones de educación formal.¹⁷ Las conclusiones del análisis muestran que la mayoría de los programas de empleabilidad se componen de varias acciones complementarias, lo que dificulta medir el efecto exclusivo de cada tipo de acción. Sin embargo, los

13 Youth Employment Inventory: <http://www.youth-employment-inventory.org/inventory/view/189/>

14 La evidencia muestra retornos estimados de 23-33% de los salarios formales con respecto al grupo control. En cuanto a costo-efectividad los autores concluyen que el retorno es alto, considerando que algunas habilidades se deprecian, pero que los individuos trabajan por 40 años más. (Honorati y McArdle, 2013)

15 Ibarra, et al. (2014)

16 La revisión está enfocada a países en desarrollo, pero se incluyen estudios relevantes de Estados Unidos.

17 Una revisión sistemática es una valoración (cuantitativa por medio de meta-análisis, o cualitativa mediante análisis narrativo) de todas los estudios existentes, publicados y no publicados, con el objetivo de reunir toda evidencia que corresponda con el fin de orientar un tema específico+ de investigación, evitando sesgos mediante la aplicación de métodos sistemáticos y explícitos, para llegar a conclusiones fundamentadas. La revisión sistemática en cuestión incluye 26 estudios (de 20 intervenciones) de países de ingresos medios incluyendo países de AL como Argentina, Chile, México, Perú, Brasil, Colombia, República Dominicana y Panamá.

resultados del meta-análisis sugieren efectos positivos en empleo (especialmente en los indicadores de salarios y prestaciones) y dicho efecto es aún mayor en las mujeres beneficiarias de los programas (18% mayores salarios que los hombres). También se encontró impacto positivo en el desarrollo de habilidades y conocimientos.

Asimismo, la evidencia sugiere que este tipo de intervenciones tienden a tener mayores posibilidades de éxito en países en desarrollo que en países desarrollados; sin embargo, las intervenciones que integran subsidios gubernamentales al empleo en países en desarrollo no tienen efectos claros, principalmente porque dichos programas generalmente no están diseñados considerando la demanda de la región o del país.

A pesar de que con la información disponible no ha sido posible identificar el impacto de cada tipo de acción específica, las actividades como prácticas profesionales o pasantías, capacitación vocacional, capacitación de habilidades para la vida, mediación y vales para apoyos específicos (*vouchers*) parecieran tener mayores efectos positivos. Los programas que combinan capacitación en el trabajo, componentes en un salón de clases, capacitación de habilidades para la vida y consejería tienden a ser más efectivos. De igual forma los resultados sugieren que las intervenciones de capacitación tienen mayores efectos en el mediano o largo plazo, mientras que los programas de servicios de empleo como el apoyo a la búsqueda de empleo tienden a tener efectos en el corto plazo.

De acuerdo con Székely (2013) un estudio ampliamente citado es el de Betcherman, Olivas y Dar (2004), que presenta un meta-análisis que comprende los resultados de 159 evaluaciones de programas instrumentados alrededor del mundo. Los autores encuentran que las intervenciones que incluyen reentrenamiento, capacitación inicial, subsidios al salario, fomento a la contratación en trabajos públicos y ofertas de asistencia técnica para emprendedores, generalmente tienen nulo impacto o un efecto marginal en las perspectivas laborales. El mismo estudio encuentra que cuando la capacitación va orientada hacia los desempleados, llega a tener algunos efectos positivos sobre la probabilidad de empleo, aunque no se observan mejoras en los niveles de salarios.

Los autores documentan que diversos servicios como los de orientación, la asistencia de colocación, la adecuación de perfiles y ofertas laborales, los intercambios laborales, o las estancias de pasantía en empresas, generan comúnmente efectos positivos tanto en la probabilidad de conseguir empleo futuro o de permanecer en el actual, como en el acceso a mejores salarios, especialmente entre los jóvenes. Particularmente en los países de AL para los que existe evidencia –incluyendo a Argentina, Chile, Perú y Uruguay– este tipo de intervenciones genera impactos positivos en la empleabilidad y en el ingreso salarial, sobre todo cuando se combinan con una capacitación focalizada en desarrollar las habilidades que demanda el sector productivo.

Por otra parte, en un estudio de seguimiento que incluye 289 evaluaciones de impacto para 84 países alrededor del mundo y enfocado exclusivamente en programas orientados a los jóvenes, Betcherman, et.al. (2007) encuentran que los efectos de estas intervenciones sobre la empleabilidad y los salarios tienden a ser mayores cuando se focalizan en poblaciones que están en su transición inicial al mundo laboral.

Incluso, encuentran que los mayores efectos para este grupo se observan en AL, y particularmente en los programas instrumentados en Argentina, Chile, Colombia, Perú, República Dominicana y Uruguay¹⁸.

En otro meta-análisis, Schneider, Li, y Knaup (2012) examinan los resultados de 36 estudios de 29 programas de empleo juvenil, con una alta representación de las experiencias de AL –incluyendo nueve evaluaciones de impacto en República Dominicana, Panamá, Perú, México, Colombia y Argentina. Los autores concluyen que el desarrollo de competencias mediante la capacitación en el trabajo, y la asistencia en la búsqueda de empleo, llevan a mayores tasas de empleabilidad y salarios entre los jóvenes de la región. Asimismo, encuentran que incluso este tipo de estrategias tiene mayor impacto en la inserción laboral que continuar en la educación Secundaria en el sistema educativo tradicional. Almeida, Behrman y Robalino (2012) presentan conclusiones similares¹⁹.

En un estudio relacionado, Card, Kluve y Weber (2010) utilizan datos de 97 diferentes programas alrededor del mundo para examinar los impactos de corto, mediano y largo plazo de los diferentes esquemas de capacitación en la empleabilidad, la estabilidad laboral y los salarios. Este estudio incluye datos de países de AL y también muestra que la asistencia en la búsqueda de trabajo tiende a registrar un impacto positivo en la empleabilidad en el corto plazo, mientras que los programas de capacitación en clase y de capacitación en el trabajo, incluyendo las pasantías en empresas, registran un impacto positivo que se manifiesta de manera más intensa en el mediano plazo. Combinando estas intervenciones simultáneamente se encuentra que se generan resultados altamente positivos. El estudio concluye además que los efectos para la población entre 18 y 25 años son generalmente mayores²⁰.

González-Velosa, Ripani y Rosas Shady (2012) realizan un análisis crítico de la evidencia disponible para los programas de promoción del empleo entre los jóvenes de AL en Colombia, Honduras, México, Panamá, Perú y República Dominicana, en los que una parte importante o todo el proceso de capacitación, se realiza directamente en la firma, en un esquema similar al de pasantías. Los autores reportan que los Programas que incluyen pasantías en la empresa presentan tasas de inserción laboral considerable – generalmente con valores mayores a 70%, y llegando a niveles de 94% como en el caso de Honduras.

En cuanto a los resultados de programas individuales, una de las primeras evaluaciones es la de Aedo y Pizarro (2004) quienes analizaron los efectos del *Programa Joven* de Argentina a través de un diseño no experimental, y argumentan que el Programa genera efectos positivos y significativos sobre los salarios y la empleabilidad de sus beneficiarios.

Uno de los primeros casos de un Programa iniciado con un modelo de evaluación experimental es el de *Juventud y Empleo* de la República Dominicana. Este programa ofrece capacitación subsidiada para jóvenes de bajos ingresos entre los 18 y 29 años de edad de áreas urbanas, combinando la instrucción en el aula con experiencias en el trabajo dentro de una empresa del sector privado (similar a un esquema de pasantías), con el objetivo de incrementar los niveles de empleabilidad. Una de las primeras evaluaciones realizadas con la información generada, es la de Ibararán, Rosas y Soares (2006), quienes encontraron

¹⁸ Székely (2013)

¹⁹ *Ibíd.*

²⁰ *Ibíd.*

impactos positivos en la empleabilidad de la población de jóvenes bajo este esquema, mientras que Card, et.al. (2010) reportan resultados similares y además registran efectos positivos sobre el salario promedio mensual de los participantes. Algunos años después, Ibararán, et.al. (2012) realizaron una evaluación de seguimiento con datos actualizados y midieron los efectos sobre el desarrollo de competencias socioemocionales y no cognitivas, y encontraron nuevamente efectos positivos.²¹

Otro programa con una evaluación de impacto aleatoria es *Jóvenes en Acción* de Colombia. Attanasio, et.al. (2008) encuentran resultados positivos del Programa en la empleabilidad y el nivel salarial de los participantes, particularmente para mujeres jóvenes. El Programa consiste en cursos en salones de clases con una duración de tres meses y tres meses posteriores de capacitación en el trabajo enfocado en el empleo (similar también a un esquema de pasantías) para jóvenes entre los 18 y los 25 años de edad. Los efectos de esta intervención de acuerdo a los autores son incrementar las tasas de ocupación –hasta en 14%– generar mayores ingresos salariales –en 18%– y aumentar el número de horas trabajadas –en más de 11%.

Por su parte, el *Procajoven* de Panamá también cuenta con una evaluación sólida de impacto. El diseño en este caso corresponde a un experimento natural que define a un grupo de comparación ex–post de candidatas elegibles que fueron excluidas con propósitos de evaluación. El Programa se enfoca en jóvenes de bajo nivel socioeconómico y en jóvenes desempleados, a los que atienden a través de dos modalidades: capacitación de corto plazo para jóvenes desempleados de bajos ingresos entre las edades de 18 y 29 años, y pasantías más largas para jóvenes que buscan empleo por primera vez. De acuerdo con Ibararán y Rosas Shady (2007) *Procajoven* ha tenido un impacto positivo en las tasas de empleabilidad, especialmente para las mujeres.

Otros programas de capacitación en la región que han sido evaluados utilizando métodos no experimentales son *Chile Joven* en Chile, *Probecat* en México, y *ProJoven* en Perú. La evaluación de Aedo y Pizarro (2004) registra que estas intervenciones generan efectos positivos significativos sobre los ingresos de los participantes, así como incrementos en la probabilidad de obtener un empleo formal posterior a la recepción de los apoyos.

En el caso de México, el *Programa Nacional de Becas de Pasantía* tiene por objetivo contribuir a la permanencia y adquisición de competencias laborales de los egresados mediante el otorgamiento de becas a estudiantes que se encuentren cursando el último periodo de estudios de educación media superior (EMS). De acuerdo con la evaluación no experimental realizada, los resultados muestran que el participar en el *Programa de Becas de Pasantía* incrementa la probabilidad de estar empleado, aumenta el nivel de salarios, y mejora las condiciones laborales en términos de prestaciones, en comparación con jóvenes que se registraron en el Programa, pero que no accedieron a él.

Específicamente, la participación en el Programa incrementa las probabilidades de recibir aguinaldo, vacaciones, pensión para el retiro, créditos, acceso a fondos de ahorro, préstamos personales, y servicio

²¹ Sin embargo, la evaluación realizada en 2014 no encontró efectos positivos en empleabilidad. Asimismo, un estudio cualitativo de Fazio (2011), llevado a cabo en 2010, mostró que la percepción de los empleadores sobre este Programa no fue siempre positiva.

médico. Las únicas prestaciones para las que no se observa una diferencia son los vales de despensa y las primas vacacionales. Esto coincide con la evidencia de que las pasantías y estancias en empresas que dan lugar a la capacitación en el trabajo, generan efectos positivos sobre variables laborales, especialmente entre los grupos de jóvenes en edad de egreso de la EMS.

Cabe mencionar, que también en México, a partir de este año los jóvenes beneficiarios de *PROSPERA* (antes Oportunidades) tendrán prioridad en el Servicio Nacional de Empleo (SNE) para obtener servicios gratuitos de vinculación productiva, tales como asesoría, orientación y canalización a vacantes de empleo. De igual forma, se otorgarán becas del *Programa Bécate*²² de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en sus cuatro modalidades: (a) Capacitación mixta, (b) Capacitación en la práctica laboral, (c) Capacitación para el autoempleo y (d) Vales de capacitación. Aunado a esto, los jóvenes tendrán acceso prioritario a programas productivos a nivel federal. Será interesante analizar los efectos de este nuevo componente del programa de transferencias condicionadas más importante del país.

Otro caso de interés especial por su diseño es *ProJoven* de Perú que fue creado en 1996 con el objetivo de ofrecer capacitación y pasantías para jóvenes desempleados y subempleados con bajos ingresos, y para adultos con escasa educación. Una primera evaluación de Díaz y Jaramillo (2006) encontró efectos positivos en cuanto al nivel de salarios mensuales y empleabilidad para el participante promedio. De acuerdo con otra evaluación realizada por Ñopo et al. (2007), el Programa tuvo efectos positivos en cuanto a empleo y salarios por hora, especialmente para los participantes jóvenes de menor edad.

Por otra parte, una intervención innovadora con efectos positivos es el *Programa Galpao Aplauso* en Brasil, que utiliza artes expresivas y teatro como herramientas pedagógicas para la capacitación para el trabajo. De acuerdo con su evaluación de impacto reciente, el programa tiene importantes efectos positivos en el corto plazo. Asimismo, los autores argumentan que los resultados obtenidos pueden deberse tanto a la formación de habilidades como a que permite la señalización de los trabajadores de mayor calidad²³.

Con respecto a las intervenciones que consisten en servicios de búsqueda de empleo (bolsas de trabajo, orientación, mentoría, preparación de CV, etc.), no se han encontrado efectos específicos de manera individual. Como se mencionó en la sección anterior, la mayoría de los programas con servicios de búsqueda de empleo forman parte de intervenciones integrales, complementadas con algún otro componente, tal como capacitación o prácticas profesionales. Por ejemplo, el programa *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* en Argentina, ha impulsado una adecuación de los servicios de las oficinas municipales de empleo para jóvenes²⁴, que brindan servicios de búsqueda de empleo aunado a capacitaciones,

²² *Bécate* es un subprograma del *Programa de Apoyo al Empleo* (PAE) operado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que consta de cuatro modalidades y cuyos resultados de impacto muestran efectos en ingresos y colocación laboral.

²³ Calero, et al. (2014)

²⁴ El programa *Jóvenes con Más y Mejor Trabajo* forma parte del *Plan Más y Mejor Trabajo*, que es una herramienta creada para promover la inserción laboral de trabajadores desocupados en empleos de calidad. El componente *Jóvenes* está dirigido a jóvenes de 18 a 24 años de edad, con residencia permanente en el país, que no hayan finalizado sus estudios primarios o secundarios y estén desempleados. El programa inició como un piloto en algunas ciudades y actualmente será replicado y extendido mediante un préstamo del Banco Mundial. Bajo el programa *entra21* la IYF y Fundación SES colaboraron durante la fase del piloto para mejorar la calidad de los servicios prestados a jóvenes por las oficinas municipales de empleo.

enseñanza de oficios, prácticas laborales, terminalidad educativa, cursos de gestión empresarial y un apoyo económico asociado a los componentes anteriores. Las oficinas municipales de empleo constituyen el nexo de los beneficiarios con el programa y están a cargo de la captación, inscripción, asignación de prestaciones y seguimiento de los jóvenes mediante tutorías y actualización de la historia laboral.²⁵

Otro ejemplo interesante es el *Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional (SOVIO)*²⁶ implementado en Perú. La intervención consiste en tener ventanillas únicas para brindar información de las opciones formativas existentes y del mercado de trabajo en las distintas regiones. Los componentes principales son los siguientes: (a) evaluaciones para la orientación vocacional, y (b) información vocacional a través de charlas y ferias vocacionales. Tampoco se cuenta con evaluaciones de impacto sobre este programa, pero de acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo en Perú la meta a 2016 es apoyar a 175,000 jóvenes.²⁷

En resumen, la evidencia internacional y, en particular para AL, sobre los efectos de distintos programas de apoyo a la empleabilidad para grupos de jóvenes que ingresan al mercado laboral a la edad de egreso de la EMS, coincide en que se observan resultados positivos, y que estos son particularmente significativos en la región.²⁸ En el caso de los programas que ofrecen prácticas y pasantías a recién egresados, en empresas del sector privado, la evidencia es especialmente positiva²⁹. El cuadro 2 presenta un resumen de los principales programas mencionados en el documento y que cuentan con evaluaciones rigurosas de impacto.

²⁵ Información obtenida del portal del programa: <http://www.trabajo.gov.ar/jovenes/>

²⁶ De acuerdo con el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, este servicio está dirigido a jóvenes de 4to o 5to año de educación secundaria y/o el joven de 16 a 24 años de edad que requiere orientación e información para definir su trayectoria laboral. Para mayor información se recomienda consultar el portal del programa: <http://www.empleosperu.gob.pe/empleojoven/sovio.html>

²⁷ En AL es común que existan portales o servicios nacionales de empleo (por ejemplo el SNE en México, que según la CEPAL tiene buenas prácticas en su diseño y operación). Se recomienda revisar la información de la Red de Servicios de Empleo de América Latina y el Caribe: <http://iadb.libguides.com/redseal>

²⁸ También existen críticas a estas intervenciones, que se enfocan sobre todo en argumentar que su costo es demasiado elevado, que la calidad de los servicios ofrecidos puede ser muy heterogénea, y que no siempre se justifica el financiarlos con recursos públicos debido a que atienden a población de estratos medios. Algunos ejemplos son De Moura Castro (1999) y De Moura Castro y Verdisco (2000). Sin embargo, incluso los críticos reconocen que generalmente los beneficios superan los posibles aspectos negativos que se pudieran generar.

²⁹ Székely (2013)

Cuadro 2. Principales programas de empleabilidad de jóvenes en AL

Programa	País	Componentes	Principales Resultados
Juventud y Empleo	República Dominicana	Capacitación técnica y en habilidades para la vida, y pasantía	Efectos positivos en ingresos laborales (7 puntos porcentuales), formalidad (hombres: 4 puntos porcentuales) y desarrollo de competencias socioemocionales y no cognitivas. Efectos no significativos en participación en el mercado laboral y obtención de empleo.
Procajoven	Panamá	- <i>Modalidad Inserción</i> : capacitación técnica y para la vida, y pasantía - <i>Modalidad transición</i> : capacitación para la vida y pasantía larga	En la probabilidad de obtener empleo los efectos fueron no significativos a nivel nacional, pero sí para la ciudad de Panamá y en mujeres (12 y 16 puntos porcentuales según modalidad). El impacto en ingresos es no significativo.
Jóvenes en Acción	Colombia	Capacitación técnica y en habilidades para la vida, y pasantía	Efectos positivos particularmente en mujeres jóvenes en empleabilidad (7 puntos porcentuales), ingreso laboral (22%) y en horas de trabajo semanales (3 horas).
Programa Nacional de Becas de Pasantía	México	Pasantía y beca	Incremento en la probabilidad de estar empleado, aumenta el nivel de salarios, y mejora las condiciones laborales en términos de prestaciones, en comparación con jóvenes que se registraron en el Programa, pero que no accedieron a él.
Bécate	México	- <i>Capacitación mixta</i> : Capacitación de habilidades laborales, beca y subsidio para transporte - <i>Capacitación en la práctica laboral</i> : Pasantía, beca, asesoría y subsidio para transporte - <i>Capacitación para el autoempleo</i> : Capacitación en iniciativa empresarial, capacitación de habilidades laborales, beca y subsidio para transporte - <i>Vales para capacitación</i> : Capacitación en habilidades laborales	Efectos positivos en ingreso para todas las modalidades, así como en la colocación laboral (10 puntos porcentuales a las 13 semanas de la capacitación, y 5 puntos porcentuales a las 26 semanas). Los participantes en un curso de Bécate tienen una probabilidad más alta de encontrar un empleo que los no beneficiarios.
ProJoven	Perú	Capacitación técnica y en habilidades para la vida (aunque la segunda no está en las reglas)	Efectos positivos en cuanto al nivel de salarios mensuales y empleabilidad para el participante promedio. En otra evaluación el Programa tuvo efectos positivos en cuanto a empleo y salarios por hora, especialmente para los participantes jóvenes de menor edad.
ProJoven	Argentina	Capacitación técnica y en habilidades para la vida	Efectos positivos y significativos sobre los salarios y la empleabilidad de sus beneficiarios.
Chile Joven	Chile	Capacitación técnica y en habilidades para la vida	Efectos positivos significativos sobre los ingresos de los participantes, así como incrementos en la probabilidad de obtener un empleo formal posterior a la recepción de los apoyos.

Fuente: Elaboración propia con base en González-Velosa, et al. (2012) y las evaluaciones de los programas.

*Evidencia sobre legislaciones estímulo para la demanda laboral juvenil*³⁰

Con respecto a las políticas que implican leyes para estimular la demanda laboral juvenil, la evidencia sugiere que tienen resultados positivos, pero su desempeño no es uniforme entre hombres y mujeres ni entre los diferentes grupos de edades.

Un ejemplo es la *Lei do Aprendiz en Brasil*, donde los subsidios a los contratos de aprendizaje establecidos tuvieron un efecto positivo en el empleo de los participantes, en los ingresos laborales, en las probabilidades de obtener un empleo formal y un contrato no temporario entre el primer y tercer año a partir del inicio del contrato. Otro subsidio a la contratación es el caso de *Aprendices* en Chile, que se otorga durante un año, donde se encontraron efectos positivos en actividad, empleo y calidad del empleo; pero se encontraron efecto negativos en ingreso laboral.

También en Chile, el *Subsidio al Empleo Joven* presenta impactos positivos en cuanto a empleabilidad juvenil; sin embargo, los efectos en empleo y calidad del empleo son mayores para los hombres que para las mujeres. Para el caso de *Aprendices*, los resultados en calidad del empleo son opuestos, es decir, el efecto es mayor en mujeres; de igual forma las mujeres parecen tener mayores ingresos laborales. Lo anterior, puede deberse a la focalización de las intervenciones, ya que *Aprendices* establece que los participantes deben ser población juvenil vulnerable, mientras que el *Subsidio al Empleo Joven* son los empleadores los que deciden el perfil de los participantes y estos pueden estar favoreciendo a los jóvenes varones.

Por otra parte, la variable edad también parece influir en los efectos; para el caso del *Subsidio al Empleo Joven* el impacto es más reducido para la población entre 18-19 años comparado con la población de 20-24 años. De acuerdo con Vazzi (2013), el escaso capital humano acumulado entre el grupo más joven podría ser la causa de que sean menos atractivos ante los empleadores para su contratación.

Un punto importante que requiere mayor evaluación y análisis es el hecho de que este tipo de intervenciones pudieran tener efectos de sustitución. Por ejemplo, continuando con el caso del *Subsidio al Empleo Joven*, los resultados muestran que la contratación de jóvenes aumentó en un 1% el total de contrataciones, desplazando a los trabajadores mayores. Lo anterior, sugiere la necesidad de analizar y monitorear este tipo de efectos secundarios.

Sostenibilidad de las intervenciones

Un punto importante es la sostenibilidad de las intervenciones; para ello, la evidencia muestra que la diversidad de fuentes de financiamiento, el compromiso y la gestión de la organización que opera, así como el involucramiento de la fuente de financiamiento principal son las variables que predicen fuertemente la continuidad del proyecto, su institucionalización y su duración. En un estudio realizado, dichas variables fueron la diferencia entre los proyectos que tuvieron continuidad y /o fueron

³⁰ Esta sección se basa en los resultados presentados en Vezza (2013).

institucionalizados y los que no lo eran. La calidad del liderazgo y el apoyo de la comunidad también están relacionados, aunque en menor medida, con la sostenibilidad de los proyectos.³¹

Cabe mencionar que no se encontraron estudios rigurosos sobre programas sociales específicos de AL que midan la sostenibilidad de las acciones que están realizando. Sin embargo, algunos programas de transferencias condicionadas son ejemplos de intervenciones gubernamentales que han tenido continuidad y se encuentran institucionalizados, aún con los cambios de administración. La medición de resultados y el tener evidencia de que se están logrando efectos positivos en los beneficiarios debiera ser un factor que promueva que un programa sea sostenible. Por ello, entre los indicadores de desempeño se recomienda incluir también mediciones de sostenibilidad de los programas.³²

5. PROGRAMAS DE CERTIFICACIÓN PARA LA CAPACITACIÓN LABORAL

Una alternativa potencial de intervenciones que pueden servir como conexión entre el sector productivo y la formación de recursos humanos son los modelos de certificación de competencias laborales (CCL) que han surgido recientemente.

Como se mencionó en la sección 1 del presente documento, en este modelo, el énfasis está en propiciar un ciclo que inicia con el establecimiento de normas de competencia laboral, que determinan el conjunto de competencias y habilidades requeridas para desarrollar determinada función. A partir de las normas, se definen distintas ofertas de capacitación, así como esquemas de evaluación para garantizar su cumplimiento. El modelo gira en torno a la certificación, como mecanismo que informa a los empleadores sobre el tipo de competencias y habilidades adquiridas por el trabajador y, que a su vez, facilita al trabajador la identificación de áreas de formación.

Este tipo de esquemas se originaron hacia finales del siglo pasado exitosamente en Francia, el Reino Unido e Irlanda, y han sido implementados con efectos positivos en diversos países asiáticos como Singapur y Corea del Sur. Aring (2013) describe estos casos ampliamente e identifica sus principales factores de éxito. Para más información sobre los distintos modelos de CCL, favor consultar el anexo A.

En el marco de los distintos modelos de CCL, ha surgido una diversidad de definiciones sobre lo que significa “*ser competente*” o contar con una competencia laboral. Algunas definiciones formales del concepto, son las siguientes:

“Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.”³³

³¹ Savaya y Spiro (2013)

³² Sheirer (2005)

³³ Agudelo (2008).

“Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.”³⁴

“La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.”³⁵

“Una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.”³⁶

“De un modo genérico, se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se les describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente.”³⁷

Estas definiciones aluden a características de conocimientos y habilidades para el desarrollo de alguna actividad profesional y también, por ejemplo, en el caso de Miranda (2013) a competencias laborales. Adicionalmente, distintas dependencias gubernamentales en el mundo han especificado sus propias definiciones de *competencias laborales*. Algunas de ellas son las siguientes:

- Australia (*Australian National Training Authority*): Competencia es la capacidad para desempeñar tareas y obligaciones de acuerdo con el estándar esperado en el empleo.
- Chile (Ministerio de Trabajo): Las competencias laborales consisten en la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. A diferencia de los conocimientos y las aptitudes prácticas, que pueden ser validados a través de los diplomas y títulos del sistema de educación técnica y profesional, las competencias requieren de un sistema especial de evaluación y certificación.
- Inglaterra (*Qualifications and Curriculum Authority*): Las competencias laborales están definidas en el marco de las cualificaciones vocacionales nacionales. Estas cualificaciones reflejan

³⁴ Bunk, G.P. (1994)

³⁵ Ducci (1997).

³⁶ Le Boterf, Guy (1998).

³⁷ Miranda (2013).

las habilidades y conocimientos necesarios para realizar un trabajo efectivamente y demuestran que el candidato es competente en el área de trabajo que las cualificaciones vocacionales nacionales representan.

- Brasil (Ministerio de Educación): Capacidad de articular, movilizar y colocar en acción valores, conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo; no sólo rutinarios, sino también inesperados en su campo de acción.
- Argentina (Consejo Federal de Cultura y Educación): Es un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

El papel del gobierno en este caso se centra en promover la creación de normas, en propiciar la oferta de CCL alineada a dichas normas, y en regular y vigilar los procesos de evaluación mediante los cuales se otorga la certificación. En AL los cuatro países que han desarrollado más ampliamente este tipo de esquemas son Chile, Perú, Colombia y México.

En Chile, el modelo se implementó por medio de la Comisión del Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, que inició el programa *Chile Valora* con el objetivo de desarrollar mecanismos transparentes y creíbles de acreditación de conocimientos, habilidades y aptitudes para el trabajo. En Perú, la modalidad opera bajo el programa *Vamos Perú* en torno a los centros de certificación de competencias laborales; mientras que en Colombia la instancia responsable del sistema de certificación y evaluación de competencias laborales opera desde el *Servicio Nacional de Aprendizaje* (SENA). En México, el *Sistema Nacional de Competencias* (SNC)³⁸ se creó en el año 1995 a través del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).

El CONOCER tiene las funciones de promover el desarrollo de estándares de competencia (EC), registrarlos en el registro nacional de estándares de competencias para convertirlos en referentes nacionales, así como normar y monitorear la oferta de servicios de formación, evaluación, y certificación de competencias dentro del marco del SNC. Las certificaciones emitidas en el marco del SNC y que, por lo tanto, cumplen con los requerimientos de la institución, cuentan con validez oficial y son acreditados por la Secretaría de Educación Pública.³⁹ Cabe mencionar que una evaluación realizada por el BID se encontró que un porcentaje elevado de certificaciones nunca se habían utilizado, y que no se había logrado incorporar del todo al sector productivo.

³⁸En 1995 se denominaba sistema de normalización y certificación de competencias laborales (SNCCL). Con la emisión de las nuevas reglas de operación del CONOCER, en 2009, cambió el término a sistema nacional de competencias (SNC).

³⁹ El CONOCER administra tres registros nacionales que promueven la transferencia de información y conocimientos para la mejora del desempeño del mercado laboral. El primero es el *Registro Nacional de Estándares de Competencia* (RENEC). El segundo es el *Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas* (RENAP). Y el tercero es el *Registro Nacional de Cursos de Capacitación Basados en Estándares de Competencia* (RENAC).

Finalmente, es importante señalar que los modelos de CCL que han surgido en AL cuentan con varios elementos en común. En primera instancia, todos tienen como función principal la de definir las normas y estándares con validez nacional. En todos ellos, la certificación corresponde a un reconocimiento formal de las habilidades y competencias laborales. Su objetivo es crear un vínculo de comunicación entre la formación de recursos humanos y las necesidades de los sectores productivos, por lo que cuentan con representación empresarial de los trabajadores a través de su sindicato, y de distintos sectores gubernamentales entre los que se encuentran el educativo, el de fomento económico y el laboral. Asimismo, su éxito en todos los casos depende de la capacidad para involucrar al sector productivo en la definición y uso de los estándares.

6. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES GENERALES

El desarrollo laboral de los jóvenes -dentro y fuera del sistema educativo- es una preocupación creciente en todos los países de AL, principalmente debido a que los jóvenes en edad de trabajar registran tasas de desempleo tres veces superiores y casi el doble del nivel de informalidad comparado con el promedio de la población económicamente activa. Asimismo, de no tomarse las medidas pertinentes, la magnitud del problema tenderá a crecer en los próximos años. En la actualidad, los jóvenes representan el 40% de la población en edad de trabajar y, debido a los cambios demográficos, esta proporción seguirá incrementándose en el futuro⁴⁰.

Por ello, el análisis de los programas y políticas de empleabilidad existentes representa una herramienta útil para el diseño e implementación de intervenciones con mayores probabilidades de tener efectos en la vida laboral de los jóvenes. Sin duda, intervenciones que convoquen a actores locales del sector público y el sector privado para identificar la demanda tienen ciertas ventajas que pueden facilitar el éxito de sus acciones, ya que facilitan el diseño de acciones específicas y eficientes.

Con respecto a **los tipos de intervenciones existentes, la evidencia sugiere que los programas que integran varios componentes tienden a ser más exitosos**, en especial si se combinan acciones como capacitación en el trabajo, componentes en un salón de clases, capacitación de habilidades para la vida y consejería. Por su parte, las actividades como prácticas profesionales o pasantías, capacitación vocacional, capacitación de habilidades para la vida, mediación y vales para apoyos específicos (*vouchers*) parecieran tener mayores efectos positivos por sí mismas.

En cuanto a los **mecanismos de operación de capacitación, se recomienda que las intervenciones incluyan componentes de habilidades para la vida, que tienen por objeto mejorar la preparación para el empleo mediante el desarrollo de destrezas conductuales no cognitivas** y rasgos de personalidad en la comunicación, el trabajo en equipo, la gestión de conflictos, la salud, la educación de estilo de vida, la motivación y la autoestima. Las habilidades para la vida son

⁴⁰ González-Velosa (2012)

cada vez más uno de los requisitos indispensables que los empleadores buscan al llevar a cabo nuevas contrataciones; varios programas del tipo *Jóvenes* las incluyen con resultados satisfactorios.

Por su parte, **la legislación de estímulo para la demanda laboral de jóvenes ha tenido resultados positivos, pero su desempeño no es uniforme entre hombres y mujeres** ni entre los diferentes grupos de edades. Asimismo, es necesario estudiar más los efectos de sustitución y sus posibles implicaciones para otros grupos de trabajadores, en especial los de mayor edad.

Para **el diseño final de las acciones a realizar existen factores** que se deben considerar como los siguientes: (a) Definición e identificación de la población objetivo a la que se va a dirigir la intervención a nivel local; (b) Definición de los resultados esperados con base en las metas generales de la iniciativa; (d) Establecimiento de modalidades, componentes y servicios ofrecidos con base en la evidencia existente; (e) Elaboración de un plan de trabajo que incluya los procesos de operación y las características específicas como duración de cada componente, material requerido y requisitos; (f) Capacitación de los encargados de operar el programa en todos los niveles; (g) Implementación de la intervención, y (h) Definición y operación del sistema de monitoreo y evaluación del programa⁴¹.

Los **mecanismos de operación de las intervenciones deben estar definidos y documentados**. Una recomendación relativamente sencilla y que puede influir en el impacto de este tipo de programas es que al final de la intervención se les otorgue un certificado a los participantes; un ejemplo de esto es el programa *Chilecalifica* que ha demostrado impactos positivos en sus participantes. Esto es de utilidad tanto para los jóvenes que buscan empleo como para los empleadores al disminuir las asimetrías de información. El aplicar instrumentos diagnósticos a los participantes también ha demostrado efectos positivos en los programas de capacitación.

Por último, es necesario contar **con sistemas de información robustos** que permitan la retroalimentación, con diálogos informados entre los actores clave para conocer las necesidades cambiantes y los retos existentes, con mecanismos de operación definidos y con personal capacitado.

⁴¹ Para mayores detalles sobre cómo diseñar un programa de empleabilidad se recomienda revisar Honorati y McArdle (2013).

ANEXOS

Anexo A - Modelos de Certificación de Competencias Laborales

Los modelos de CCL han surgido bajo tres enfoques distintos, incluyendo el conductista, el constructivista y el funcionalista. El modelo Norteamericano es base del enfoque conductista, que toma como referencia para la construcción de competencias a los trabajadores y gerentes más aptos o con mejores niveles de rendimiento, incentivando al resto a un desempeño mejor. Tiene sus orígenes en el estudio del desempeño para el establecimiento de estándares con los que se mide el rendimiento de cada trabajador en su actividad. Su objetivo es identificar las acciones o conductas que llevan al desempeño óptimo de una función, con base en la observación, evaluación y reconocimiento del ejercicio de la función. Actualmente, las competencias laborales en Estados Unidos son referidas como *workplace know-how* y en 1990 se creó una comisión para la formación de habilidades necesarias (SCANS)⁴² con el fin de identificar las habilidades que requerían los jóvenes para ser exitosos en el mundo laboral. Actualmente, los resultados de este estudio continúan siendo referencia para las evaluaciones educativas de distintos niveles en el país.

El modelo inglés es la base del enfoque funcionalista de las competencias laborales. Los objetivos perseguidos, en un inicio, fueron la creación de una fuerza laboral más competitiva en un ámbito internacional, contar con una mano de obra flexible, apoyar y financiar formación continua, y desarrollar un sistema de capacitación eficiente y rentable con un nivel y reputación equiparable con la formación académica. Su principal característica es que tiene como base la descripción de productos o resultados finales y no de los procesos como en el caso anterior. Es decir, dando mayor importancia al resultado, que a los medios para conseguirlo.

Un elemento central de la operación del modelo fue la creación del Consejo Nacional para las Calificaciones Profesionales (NVQ, por sus siglas en inglés) en 1986, que se introduce como sistema de acreditación de conocimientos de cualificaciones profesionales, en el que los conocimientos a acreditar están en línea con las necesidades de la industria y de los empleadores. Se definen cinco niveles de competencia, los cuales se resumen en el cuadro 3. De estas definiciones de niveles, se desprenden las características principales a evaluar para determinar la acreditación del sustentante.

⁴² Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills.

Cuadro 3.
Niveles de Competencias

Nivel 1	Ocupaciones en las que se aplica el conocimiento a un reducido grupo de labores, rutinarias o predecibles en su mayoría. (Ejemplo: limpiador)
Nivel 2	Ocupaciones en las que se aplican conocimientos en una amplia e importante gama de actividades laborales, realizadas en diversos contextos. (Ejemplo: auxiliar de enfermería)
Nivel 3	Competencia en una gama variada de trabajo, desempeñada en diferentes contextos usualmente complejos y no rutinarios. Alto grado de responsabilidad y autonomía. (Ejemplo: técnico en radiodiagnóstico)
Nivel 4	Amplia gama de actividades complejas (técnicas o profesionales) desempeñadas en una amplia variedad de contextos. Alto grado de responsabilidad y autonomía. Tiene responsabilidad por el trabajo de otros y ocasionalmente por la asignación de recursos. (Ejemplo: médico)
Nivel 5	Aplica una gama significativa de principios fundamentales y técnicas complejas en una amplia variedad de contextos a menudo impredecibles. Gran autonomía personal. Responsabilidad frecuente en la asignación de recursos, en el análisis, diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y evaluación. (Ejemplo: director)

Fuente: María Irigoín y Fernando Vargas (<http://www.bvsops.org.uy>)

Las características para evaluar la medida en la que se han desarrollado las competencias correspondientes se presentan en el cuadro 4.

Cuadro 4.
Características a evaluar para la acreditación de “Niveles de Calificaciones Nacionales” en el modelo funcionalista

Características

1. Amplitud y alcance de la competencia
2. Complejidad y dificultad de la competencia
3. Requerimientos de habilidades especiales
4. Habilidad para realizar actividades especializadas
5. Habilidad para transferir competencias de un contexto a otro
6. Habilidad de organización y planificación del trabajo
7. Habilidad de supervisión

Fuente: Mertens (2006)

El elemento central para hacer este modelo viable y significativo es que las competencias definidas sean las que efectivamente se requieren para lograr una mayor competitividad en el sector productivo. Esto puede lograrse de diversas maneras, incluyendo el uso de las capacidades del sector público para identificar las normas más pertinentes, involucrando al propio sector productivo en su definición, o una combinación de ambas. En el caso del modelo inglés, las competencias incluidas en las normas y estándares son definidas por el sector empresarial y los empleadores, quienes a su vez pueden establecer centros certificadores y centros evaluadores para dar la formación necesaria al trabajador.

Finalmente, el modelo francés es la base del enfoque constructivista, en donde además de la competencia laboral se toma en cuenta a la persona, a sus objetivos y posibilidades. Este modelo tiene como prioridad la inserción laboral de personas con menores niveles educativos, y busca no sólo ofrecer capacitación técnica, sino un desarrollo más amplio para propiciar la integración social progresiva del individuo. El cuadro 5 resume las principales diferencias entre los tres modelos.

Cuadro 5.
Principales diferencias entre modelos de CCL

Concepto	Funcionalista	Constructivista	Conductista
	EUA	Ingles	Frances
Criterios de rendimientos	Criterios de rendimientos establecidos por la industria.	Criterios a partir de procesos de aprendizaje resultado de disfunciones del proceso.	Criterios definidos a través de una investigación de los mejores desempeños registrados.
Tipo de métricas	Evaluación basada en resultados tomando como referencia los criterios establecidos.	Normas construidas a partir de resultados de aprendizaje.	Normas basadas en resultados y validadas por los criterios definidos.
Proceso de aprendizaje	Normas de competencia ocupacional.	Proceso de aprendizaje por alternancia en planta.	Proceso educacional para el desarrollo de la competencia.
Definición de marcas	Marcas fijas a alcanzar por sector.	Marcas a alcanzar fijadas por los alcances logrados por los trabajadores del área.	Especificaciones de rendimiento superior definido por una investigación educativa.
Competencias deseadas	Competencias duras	Competencias contextuales	Competencias blandas

Fuente: Elaboración propia con base en Mertens (2006)

BIBLIOGRAFÍA

- Aedo, C. y M. Pizarro Valdivia. *Rentabilidad Económica del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes "Chile Joven"*. 2004.
- Agudelo S. *Certificación de competencias laborales. Aplicación en gastronomía*. Montevideo, Cinterfor/OIT. 2008.
- Almeida R., Behrman J., Robalino D. *The Right Skills for the Job? Policies for Workers*, Social Protection, Human Development Network. Banco Mundial. 2012.
- Bassi M., Busso M., Urzúa S., Vargas J. *Desconectados: Habilidades, educación y empleo en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID. 2012.
- Betcherman, Gordon; Martin Godfrey; Olga Susana Puerto; Friederike Rother; Antoneta Stavreska. *Global Inventory of Interventions to Support Young Workers: Synthesis Report*. Preliminary draft. Washington, D.C. Banco Mundial. 2007.
- Betcherman, Gordon, Karina Olivas, y Amit Dar. *Impact of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and transition Countries*. Washington, D.C. Social Protection Discussion Paper Series 0402, Banco Mundial. 2004.
- Bunk, G.P. *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA*. Revista CEDEFOP No. 1. 1994.
- Calero C., Gonzales C., Soares Y., Kluge J., Corseuil CH.. *Can arts-based interventions enhance labor market earnings among youth? Evidence from a randomized trial*. Draft: 31-Enero-2014.
- Card D., Ibararan P., Regalia F., Rosas D., Soares Y. *The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic: Evidence from a Randomized Evaluation*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 12883, February 2007.
- Card, D., Kluge J., Weber A. *Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*. NBER Working Paper No. 16173, July 2010.
- Cockx, B. y Picchio, M. *Scarring Effects of Remaining Unemployed for Long Term Unemployed School-Leavers*. IZA Discussion Papers 5937, 2011.
- Cruces, G., Ham, A. y Viollaz, M. *Scarring Effects of Youth Unemployment and Informality: Evidence from Brazil*. CEDLAS working paper. 2012
- De Moura Castro, Claudio. *Proyecto Joven: new solutions and some surprises*. Banco Interamericano de Desarrollo. Washington DC. 1999.

- De Moura C., Claudio y Aimee Verdisco. *Training Unemployed Youth in Latin America: Same old Sad Story?* Banco Interamericano de Desarrollo. 2000.
- Díaz, JJ, Jaramillo M. *An Evaluation of the Peruvian “Youth Labor Training Program” Projovent, OVE* Working Paper 10/06. Banco Interamericano de Desarrollo. 2006.
- Ducci MA. *El enfoque de la competencia laboral en la perspectiva internacional* en *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo. Cinterfor/OIT. 1997.
- Fairlie, R.W. y Kletzer, L.G. *The long-term costs of job displacement for young adult workers*. *Industrial & Labor Relations Review*, 56(4). 2013.
- Fazio MV. *Programa Juventud y Empleo en República Dominicana: Análisis de la Percepción de los Empleadores acerca de las Pasantías y de las Perspectivas de Inserción Laboral de los Jóvenes*. Technical Note No. IDB-TN-240, Banco Interamericano de Desarrollo. Marzo 2011.
- FOMIN. *Give Youth a Chance. An Agenda for Action*. Septiembre 2012.
- Fundación Idea. *Propuesta de un programa de inclusión laboral para jóvenes urbanos en situación de pobreza*. 2013.
- González-Velosa C., Ripani L., Rosas-Shady D. (2012), *Cómo Mejorar la Inserción Laboral de los Jóvenes en América Latina*, Banco Interamericano de Desarrollo, Nota Técnica No. IDB-TN-305, Febrero 2012.
- Gregg P. y Tominey E. *The wage scar from male youth unemployment*. *Labour Economics*, 12(4), pp. 487-509. 2005.
- Gregory M. y Jukes R. *Unemployment and subsequent earnings: Estimating scarring among British men 1984-1994*. *The Economic Journal*, 111(475), Features, pp. F607-F625. 2001.
- Honorati M., McArdle T. *The Nuts and Bolts of Designing and Implementing Training Programs in Developing Countries*. Discussion Paper No. 1304. Banco Mundial. 2013.
- Ibarrarán P., Rosas D. y Soares Y. *Impact Evaluation of a Youth Job Training Program in the Dominican Republic*. OVE/EPPER-03/06, Banco Interamericano de Desarrollo. Washington DC, 2006.
- IYF, International Youth Foundation. *Informe Final del Programa entra21. Fase I: 2001-2007*. Banco Interamericano de Desarrollo. International Youth Foundation. 2009
- Jacobson L.S., LaLonde R. y Sullivan D.G. *Earnings losses of displaced workers*. *The American Economic Review*, 83(4), pp. 685-709. 1993.
- J-PAL. *J-PAL Youth Initiative Review Paper*. Cambridge, MA: Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab. 2013.

- Klinger, B., M. Schündeln. *Can Entrepreneurial Activity Be Taught? Quasi-Experimental Evidence from Central America*. Center for International Development at Harvard University. Working Papers 153. 2007.
- Le Boterf G. *La ingeniería de las competencias*. París. D'organisation. 1998.
- Manpower. *La Integración al Mercado Laboral del Talento Latinoamericano*. 2008.
- Manpower. *Supply and Demand: 2010 talent shortage survey results*. 2010.
- Mertens L. *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Montevideo. OIT. 2006.
- Miranda M. "Transformación de la educación media técnico-profesional" en *Políticas educacionales en el cambio de siglo. La reforma del sistema escolar en Chile*. Santiago. Universitaria. 2013.
- Neumark D. *Youth labor markets in the US: Shopping around vs. staying put*. The Review of Economics and Statistics, 84(3), pp. 462-482. 2002.
- Nilsen O. y Reiso K. *Scarring Effects of Unemployment*. IZA Discussion Papers 619. 2001.
- Ñopo H., Robles M., Saavedra J. *Occupational Training to Reduce Gender Segregation: The Impacts of Pro Joven*, IADB Working Paper No. 623, Research Department. Banco Interamericano de Desarrollo. 2007.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo Decente y Juventud en América Latina. Políticas para la Acción*. 2013.
- Olenik, C. y Fawcett, C. *State of the field report: Examining the evidence in youth workforce development*. USA: USAID. 2013.
- Savaya R., Spiro S. Predictors of Sustainability of Social Programs. American Journal of Evaluation. Vol. 33, no. 1, pp. 26-46. 2013.
- Sheirer M. Is Sustainability Possible? A Review and Commentary on Empirical Studies of Program Sustainability. American Journal of Evaluation. vol. 26, no. 3, pp. 320-347. 2005.
- Schkolnik M. *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. CEPAL. 2005.
- Schneider, P., X. Li, y A. Knaup. *A Systematic Review of Evaluations of Youth Employment Programs*. Mimeo. 2012.
- Székely M. *El Reto de la Formación de Recursos Humanos para la Competitividad: Realidades y Tendencias Internacionales*. Banco Interamericano de Desarrollo, BID. 2013.
- Tripney J., et al. *Technical and Vocational Education and Training (TVET) Interventions to Improve the Employability and Employment of Young People in Low- and Middle-Income Countries: A Systematic Review*. The Campbell Collaboration. 2013.

- Van Gameren E. *Evaluación de Impacto del Programa de Apoyo al Empleo*. El Colegio de México. 2010.
- Vezi, E. *Escaneo de políticas y meta-análisis: Juventud y Políticas de Empleo en América Latina. Actualización del Inventario de Empleo Juvenil para iniciativas en América Latina*. CEDLAS. Universidad Nacional de La Plata. 2013.



www.jovenesNEO.org