



La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral

Sergio Urzúa
Esteban Puentes

**Banco
Interamericano de
Desarrollo**

Unidad de Mercados
Laborales del Sector
Social (SCL-LMK)

NOTAS TÉCNICAS
IDB-TN-268

Diciembre 2010

La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral

Sergio Urzúa
Esteban Puentes



Banco Interamericano de Desarrollo

2010

<http://www.iadb.org>

Las “Notas técnicas” abarcan una amplia gama de prácticas óptimas, evaluaciones de proyectos, lecciones aprendidas, estudios de caso, notas metodológicas y otros documentos de carácter técnico, que no son documentos oficiales del Banco. La información y las opiniones que se presentan en estas publicaciones son exclusivamente de los autores y no expresan ni implican el aval del Banco Interamericano de Desarrollo, de su Directorio Ejecutivo ni de los países que representan.

Este documento puede reproducirse libremente.

La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral

Sergio Urzúa y Esteban Puentes *

30 de diciembre de 2010

* Sergio Urzúa es profesor del departamento de economía de la Universidad de Northwestern. Esteban Puentes es profesor del departamento de economía de la Universidad de Chile. Ambos son investigadores asociado al Centro de Microdatos, Universidad de Chile. Dirección: Diagonal Paraguay 257, Santiago, Chile.

I. OBJETIVO

En este trabajo realizamos una detallada revisión de los estudios empíricos en los que examinamos el efecto de la participación en programas de capacitación en el desempeño de los trabajadores en el mercado laboral. Asimismo discutimos los efectos estimados para distintos grupos socioeconómicos y demográficos (por edad, género, raza, nivel educacional), señalando además la estrategia de identificación utilizada en cada caso. En concreto, en el texto se distingue la evidencia proveniente de estudios no experimentales (observacionales), cuasi experimentales y experimentales. En el caso de los estudios no experimentales se incluye una breve discusión sobre el método empírico utilizado. Nuestro estudio también distingue si la evidencia proviene de países desarrollados, economías en transición o países en vías de desarrollo. Adicionalmente, los resultados se presentan para una amplia gama de variables de desempeño laboral (empleo, desempleo, participación laboral, afiliación a la seguridad social, salarios, horas de trabajo), según la condición laboral de los participantes del programa (empleados o desempleados) y según la duración del efecto del tratamiento (corto, mediano o largo plazo). Finalmente se describe la evidencia –cuando está disponible-- asociada a análisis de costo-beneficio de los distintos programas.

Las conclusiones de este estudio, resumidas a continuación, se pueden utilizar en el diseño de políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de empleo en los países en vías de desarrollo, particularmente para aquellos individuos económicamente desaventajados.

- La evidencia internacional no es concluyente sobre la efectividad de los programas de capacitación sobre el desempeño laboral de quienes participan en ellos. Este resultado es ampliamente reconocido en la literatura (Heckman et al., 1999; Kluve et al., 2007). Entre las razones para que así sea se encuentra, por un lado, la inmensa heterogeneidad en las características de los programas (diseño, implementación y objetivos), y por el otro, las diferencias en los datos y en las metodologías de evaluación utilizadas.

- La falta de evidencia robusta no debe desincentivar el desarrollo de programas de capacitación. Por el contrario, esto indica más bien la necesidad de que las iniciativas a ejecutar incorporen en su diseño una instancia de evaluación en la que se tomen en cuenta tanto los beneficios (privados y sociales) como los costos, prevean la recolección de datos pertinentes e incluyan programas pilotos (ojalá con componentes experimentales).
- En consonancia con el punto anterior, la necesidad de hacer del análisis de costo-beneficio una práctica estándar es una de las conclusiones más claras que se pueden extraer del análisis de la literatura. Como parte de su diseño, todo nuevo programa de capacitación deberá contar con clara información sobre sus costos y sobre los beneficios a cuantificar ex-post. Del mismo modo, todo nuevo programa deberá validar ex-ante su beneficio potencial con base en evidencia científica robusta. Si se logra poner en marcha este círculo virtuoso –donde se combinan las evaluaciones serias con recomendaciones de política basadas en ellas-- será posible desarrollar iniciativas efectivas en función de los costos que tengan un impacto real sobre la población. Esto es particularmente importante en países en vías de desarrollo como los de América Latina y el Caribe. En estos casos los fondos públicos tienen múltiples usos alternativos, por lo cual es difícil continuar argumentando en favor de programas de capacitación costosos y cuya efectividad es dudosa, cuando los recursos pueden ser destinados a causas con impactos más documentados y mejor entendidos (por ejemplo acceso a servicios básicos o de salud).
- Otra de las conclusiones que se extrae de este informe se relaciona la importancia de definir claramente el grupo objetivo, elemento igualmente fundamental en el diseño de cualquier tipo de programa de capacitación, si se tiene en cuenta que dos iniciativas que en el papel lucen idénticas pueden tener efectos distintos dependiendo del grupo destinatario. A modo de ejemplo, aquellos programas que buscan mejorar las condiciones de individuos desempleados o inactivos (margen extensivo) deben tener estructuras distintas de aquellos enfocados en los trabajadores. Esto tiene implicaciones no solamente para el diseño del programa,

sino que también sobre el tipo de información necesaria para llevar a cabo su evaluación y seguimiento.

- Finalmente, en cuanto al diseño de programas de capacitación surgen cuatro conclusiones claras: (i) los esfuerzos de identificación de grupos que puedan beneficiarse claramente del programa mejoran las probabilidades de éxito del mismo; (ii) los programas intensivos e integrados que abordan amplios conjuntos de deficiencias tienden a generar mayores impactos (también mayores costos); (iii) la participación del sector privado es un elemento crítico que aumenta las posibilidades de éxito de estas iniciativas; y (iv) cuanto más pronto se inicien las intervenciones de capacitación, mejores serán sus resultados.

El informe se encuentra estructurado de la siguiente forma: en la segunda sección se justifica la necesidad del presente estudio, mientras que en la tercera se describen las fuentes de información y la metodología seguida para seleccionar los estudios considerados. En la cuarta sección se discuten los resultados más importantes del estudio, y en la quinta los elementos que pueden explicar la ambigüedad observada en los resultados de las evaluaciones de impacto. En la sexta sección se identifican las buenas prácticas y se discuten los desafíos futuros en el ámbito del diseño y evaluación de programas de capacitación, mientras que en la séptima y última se presentan las conclusiones emanadas del ejercicio realizado.

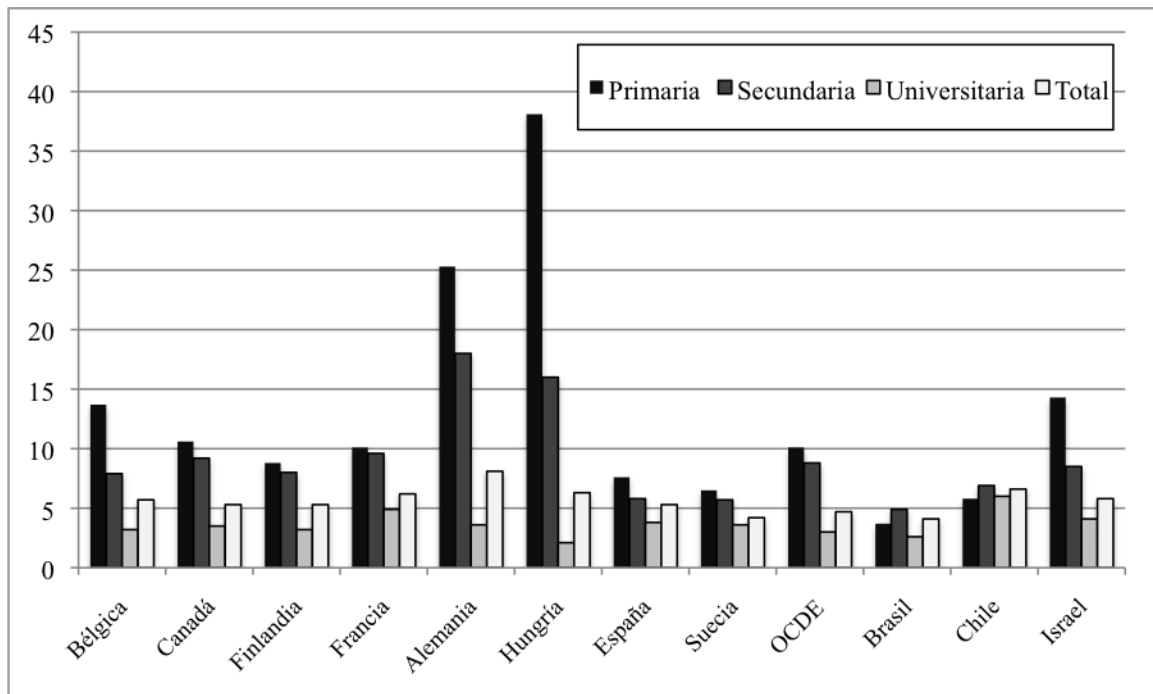
II. MOTIVACIÓN

El análisis de las distintas experiencias internacionales relativas a los efectos del amplio espectro de programas de capacitación responde a la necesidad de extraer conclusiones y lecciones relevantes para efectos del diseño de políticas públicas que puedan mejorar las condiciones laborales de la población.

En la figura 1 se presentan tasas de desempleo para un conjunto de países, distinguiendo el nivel de educación de la población. Allí se evidencia la alta correlación entre los niveles de educación y los niveles de desempleo. Los individuos más educados

presentan menores niveles de desempleo, independientemente del país considerado. Este patrón es parte de una regularidad empírica general ampliamente reconocida y estudiada, a saber, la relación positiva entre variables asociadas al desempeño laboral --como son el empleo, la participación, formalidad, los salarios y horas de trabajo-- y el nivel de capital humano de la población. Esta regularidad empírica es probablemente una de las más documentadas en la literatura (Becker, 1962) y lo que a su vez ha motivado el desarrollo de programas de capacitación.

Figura 1. Tasas de desempleo por nivel educativo



Fuente: OCDE (2009), cuadro A6.3.a.

Sin embargo, y como se verá posteriormente en las conclusiones, es importante reconocer que la relación entre educación (capital humano) y desempeño laboral proviene usualmente del análisis del impacto de años de educación formal en los salarios, el empleo, las horas trabajadas, etc. En este sentido, y para definir un punto de partida, la mejor evidencia internacional disponible indica que un año adicional de educación formal implica un aumento de aproximadamente 10% en los salarios futuros (Ashenfelter y Rouse, 1995). No sorprende entonces que el estudio del efecto de programas de capacitación que usualmente tienen una duración de solo algunas semanas no genere

evidencia robusta de mejoras en las condiciones laborales de los beneficiarios, como se verá más adelante.

Aun así, los programas de capacitación considerados en este informe tienen como principal objetivo impartir algún tipo de entrenamiento para mejorar el desempeño en el mercado de trabajo. El ideal es que estos programas tengan como objetivo dotar al individuo de niveles de capital humano suficientes que le permitan mejorar sus niveles de ingreso y/o su estatus laboral.

Por otra parte, cabe notar que las últimas décadas se han caracterizado por avances significativos en las técnicas estadísticas y econométricas asociadas a las prácticas de evaluación de impacto, particularmente en lo relativo a programas sociales. Tales avances --particularmente explotados en el contexto de la evaluación de iniciativas de capacitación laboral-- han permitido comprender no solamente la importancia del diseño e implementación de programas de interés, sino además el papel fundamental que desempeñan los datos como insumo en el proceso de diseño y evaluación de los mismos. Es así como hoy en día se cuenta con numerosos estudios en los cuales se cuantifica el impacto de la capacitación en variables tales como el grado de empleabilidad, la estabilidad del empleo, el tipo de inserción laboral (empleo asalariado o por cuenta propia y si el tipo de relación laboral contempla afiliación al seguro social), salarios, ingresos, emprendimiento, entre muchas otras (Heckman et al., 1999; Betcherman et al., 2004; Kluge et al., 2007; Betcherman et al., 2007). Adicionalmente, la disponibilidad de información sobre costos ha permitido que los economistas estimen la rentabilidad neta de los programas de capacitación laboral (como ingredientes de programas de promoción de trabajo). Estos cálculos son extremadamente importantes, aun cuando su utilización no esté masificada.

Paradójicamente, y como se indicó más arriba, los numerosos estudios empíricos disponibles en la literatura no han arrojado conclusiones precisas sobre cuáles serían los tipos de actividades de capacitación más efectivos y eficientes. La evidencia tampoco es precisa en cuanto a los componentes de los programas que tienen mejores resultados en grupos específicos (jóvenes, adultos, mujeres, hombres, etc.). Entonces, si bien se han realizado distintos esfuerzos tendientes a organizar, documentar y extraer conclusiones

del acervo de conocimientos disponible, la tarea --de por sí compleja-- no se ha concluido. En este documento se realiza un esfuerzo por resumir la evidencia e identificar regularidades existentes en la literatura.

Las razones que explican la dificultad de extraer conclusiones son múltiples y complejas. En primer lugar, la interpretación de los resultados de cada estudio o experiencia de capacitación depende esencialmente de las características del programa en cuestión (usualmente estos tienen numerosos ingredientes, lo que dificulta la identificación del componente clave), de la metodología de estimación e identificación (generalmente idiosincrática al estudio), y también de la calidad y cantidad de datos con que este cuente. Esto último es particularmente importante, pues en su gran mayoría los resultados empíricos en la literatura no permiten extraer conclusiones generales y robustas debido a la mala calidad de la información. Todo esto dificulta la identificación de resultados sólidos y robustos.

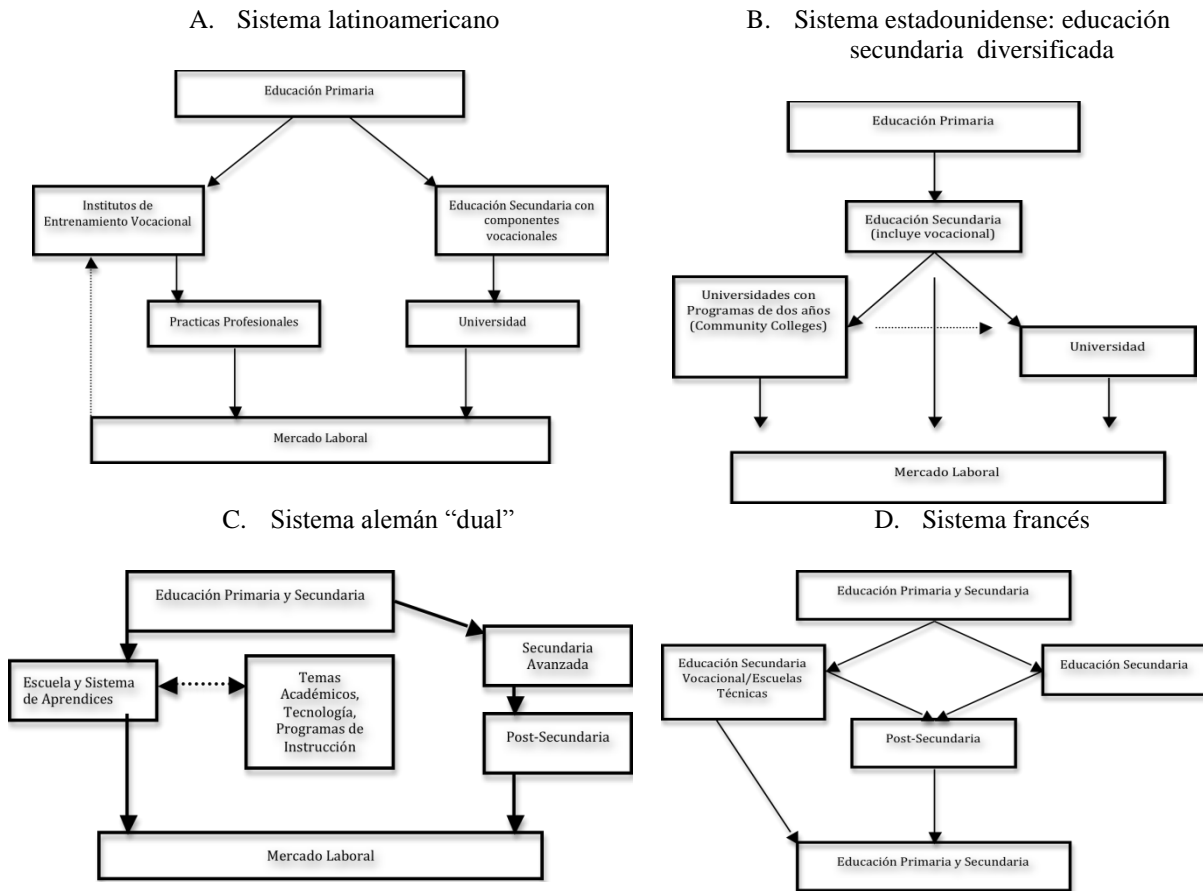
En segundo lugar, los resultados dependen del objetivo final del programa y del grupo al que se dirijan. A modo de ejemplo, dos programas de capacitación con la misma estructura pueden tener resultados muy distintos dependiendo del tipo de beneficiario al cual se dirijan. Específicamente, los programas de capacitación destinados a empleados (margen intensivo) pueden tener conceptualmente la misma estructura que los dirigidos a desempleados o inactivos (margen extensivo), pero sus resultados pueden ser completamente distintos. La razón es que los primeros usualmente tienen efectos directos en la productividad, mientras que los segundos buscan afectar la empleabilidad (inserción laboral). Así pues, los problemas asociados con las diferencias en el tipo de *cliente* del programa de capacitación constituyen un tema que, por distintas razones, se observa repetidamente en la literatura.

En tercer lugar, el papel que cumplen los programas de capacitación como herramienta de política pública es específico al país. Esto dificulta aún más la identificación de esfuerzos de capacitación exitosos. La figura 2 ilustra estas diferencias a partir de la comparación de la interacción entre el sistema educativo formal y los programas de capacitación para cuatro de los modelos más reconocidos (para mayores detalles, véase ILO, 1998). Mientras algunos países desarrollados han incorporado el

concepto de capacitación vocacional o laboral dentro de los programas de estudio formales durante la educación secundaria (sistema francés, panel D de la figura 2), otros han optado por sistemas duales donde se consideran simultáneamente actividades de capacitación en el trabajo (sistemas de aprendices) y un currículum escolar diseñado para desarrollar habilidades y capacidades útiles en el mercado laboral (sistema alemán, panel C de la figura 2)¹. El sistema estadounidense (panel B de la figura 2) es una variante basada en el sistema de educación formal usualmente utilizado por muchos países en vías de desarrollo o de transición (por ejemplo los países de Europa del este). Este se caracteriza por tratar de mantener la participación de los individuos en el sistema de educación formal utilizando la educación secundaria como una instancia en la que se suministran elementos de capacitación vocacional. Al ser parte del sistema educativo formal, este último se ajusta menos a las características de los participantes, lo cual da origen a algunas rigideces que pueden afectar la formación de destrezas entre los jóvenes más desaventajados. Finalmente, el modelo latinoamericano (panel A de la figura 2) se caracteriza por la oferta de programas de capacitación masivos por fuera del sistema educativo. La evolución de esta modalidad ha permitido una mayor participación, particularmente de las instituciones que demandan empleo, pues bajo este esquema las empresas pueden encontrar mecanismos que facilitan su participación en el proceso de capacitación.

¹ Nótese que la evidencia sugiere que los programas de aprendices son levemente más exitosos que los programas vocacionales convencionales. Sin embargo, los resultados son ambiguos cuando se considera, por ejemplo, el caso de Alemania, en donde dependiendo de la industria, los individuos que han participado en programas vocacionales pueden generar mayores ingresos que los vinculados a programas de aprendices (Brewel, 2004).

Figura 2. Sistemas de educación y su relación con los sistemas de capacitación



Fuente: ILO (1998).

Así pues, los programas de capacitación pueden ser o bien componentes fundamentales del sistema de educación formal o, por el contrario, pueden operar como iniciativas compensatorias para individuos que hayan decidido dejar el sistema educativo formal. Esto tiene importantes implicaciones cuando se trata de formular recomendaciones de política, no solamente por lo expuesto anteriormente, sino porque determina las características y el número de participantes potenciales de los mismos. Específicamente, mientras que un modelo de capacitación integrado al sistema de educación formal trabaja directamente con jóvenes de edades específicas, uno de capacitación compensatorio tiene una población objetivo completamente distinta, generalmente compuesta por individuos que

ya han terminado el proceso educativo y que cuentan con experiencia laboral. Las diferencias entre grupos destinatarios (clientes) tienen obviamente incidencia sobre el fin último del programa y sus resultados. Entonces, no sobre reiterar una vez más que dos programas de capacitación que en el papel lucen idénticos pueden tener resultados completamente distintos, simplemente como producto de que se imparte capacitación a grupos de beneficiarios de muy distintas características.

En este mismo sentido, existe otra dimensión que dificulta la identificación de prácticas de capacitación exitosas, particularmente porque estas pueden producirse en un contexto no necesariamente laboral. Lo anterior guarda relación con la realización de programas de capacitación en el contexto de las redes de protección social de los países. El aumento en cobertura de las redes de protección social, principalmente destinadas a los individuos y hogares más desaventajados de la sociedad, también ha estado caracterizado por una creciente utilización de programas de capacitación como parte de las mismas. En otras palabras, los programas de capacitación han pasado a ser parte formal de las redes de protección social (Estados Unidos y Chile son dos casos en los cuales esto es evidente)². Si bien en principio la lógica es clara, en la práctica implica evaluar de manera distinta programas de capacitación pro desempeño laboral (es decir, en favor de la empleabilidad y/o de la productividad) de aquellos en pro de la protección social (o en favor de la inserción social)³. En cada caso, tanto los objetivos como los beneficiarios son diferentes, y por ende los resultados pueden ser distintos, aun cuando en el diseño los programas de capacitación tengan una estructura similar.

En resumen, las dificultades asociadas a la identificación de programas de capacitación exitosos se explican por su diversidad y complejidad, por la variedad de metodologías, la escasez de datos (tanto en términos de cantidad como de calidad) y por el papel que estos desempeñan en el contexto de la institucionalidad de los sistemas

² En el caso de Chile, el Ministerio de Planificación incluso entrega recursos al Servicio Nacional de Empleo y Capacitación --dependiente del Ministerio del Trabajo-- para el desarrollo de actividades de capacitación asociadas a la red de protección social.

³ La distinción entre programas de capacitación en el contexto de la protección social y los laborales puros (clásicos) es aún más compleja. Como se mencionó anteriormente, incluso dentro de los programas más clásicos es difícil distinguir entre aquellos destinados a mejorar las condiciones de empleabilidad (políticas laborales activas para el margen intensivo) y los dirigidos a mejorar las condiciones de productividad (capacitación en el margen extensivo). Este punto será tratado nuevamente más adelante.

educativos, laborales y de protección social de cada país. En el presente estudio se busca abordar estas dificultades a través del análisis detallado de 215 experiencias de evaluación de programas de capacitación laboral.

III. FUENTES DE INFORMACIÓN Y METODOLOGÍA DE SELECCIÓN

El conjunto de programas de capacitación contenidos en este documento es el resultado de un proceso de selección detallado y cuidadoso que se puede resumir en los siguientes pasos:

1. *Identificación de un programa de capacitación de interés.* Usualmente, la identificación de un programa se inicia luego de ser mencionado en alguno de los meta-análisis existentes en la literatura (ejemplos, ILO, 1998; Heckman et al., 1999; Betcherman et al., 2004; Kluge et al., 2007; Betcherman et al., 2007), o en estudios en los cuales se analizan experiencias específicas⁴.
2. *Identificación de la existencia de evaluación.* Una vez identificado el programa de capacitación se procede a investigar si este incluyó una evaluación formal en donde se explicita la presencia de un grupo de control. Para tal efecto, y en el caso de cada programa de capacitación inicialmente identificado, se realizó una búsqueda y selección de evidencia relativa a su evaluación de impacto. Se estima que más del 50% de los estudios identificados no incluían ningún tipo de evaluación de impacto o, en caso de que sí lo hicieran, no se basaba en la utilización de un grupo de control. Finalmente, también se descartaron estudios que presentaban problemas metodológicos que invalidaban la interpretación de sus resultados (por ejemplo aquellos en que no se especificaba claramente la variable de interés)⁵.

⁴ En las referencias aparece un listado completo de los estudios reseñados.

⁵ En la literatura es común encontrar casos en los que el concepto de evaluación de impacto se limita al estudio del aumento de la participación de individuos en el programa. Esto es particularmente recurrente en las experiencias contenidas en el Youth Employment Inventory (YEI) (Betcherman et al., 2007). La información que aparece en la base de datos del YEI incluye dos variables que caracterizan la calidad de la

3. *Incorporación al listado y descripción somera.* Una vez confirmada la existencia de una evaluación formal del programa se procedió a ingresarlo al listado, incluyendo una breve descripción del mismo, la referencia más importante, las fechas durante el cual operó, el grupo sobre destinatario, las medidas de impacto y el período al que corresponden, y si existe una estimación de su rentabilidad (análisis costo-beneficio).

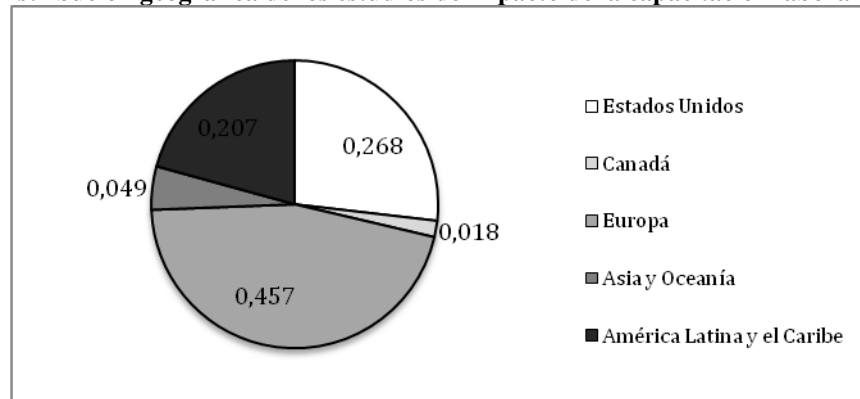
El resultado de este proceso arroja 215 experiencias de evaluación de programas de capacitación con resultados de impacto sobre la base de un amplio conjunto de variables laborales y diversos grupos de beneficiarios en distintos países. Estos resultados están distribuidos en 164 programas de capacitación. La distinción entre experiencia de evaluación (o medidas de impacto) y programas de capacitación se debe a que comúnmente un programa de capacitación puede ser evaluado en más de una oportunidad y así arrojar más de una medida de impacto. Esto es particularmente cierto en el caso de la evidencia proveniente de los Estados Unidos, en donde programas como JTPA han sido evaluado por distintos expertos.

En la figura 3 se presenta un análisis gráfico de la distribución geográfica de los distintos estudios considerados en este documento. Como se observa, en su gran mayoría los estudios de impacto provienen de Estados Unidos (26,8%) y de Europa

intervención y de la evaluación. Para efectos de este documento se consideraron las 115 experiencias del YEI (de un total de 289) que incluían algún componente de capacitación laboral y que cumplían con los estándares mínimos respecto de la calidad de evaluación (presencia de algún impacto neto del programa) o que reportaran algún efecto de impacto (aun cuando la calidad de la estimación fuera cuestionable). Al analizar el conjunto de programas con algún impacto *estimado* positivo de acuerdo con el YEI (una calificación de 2 ó 3 en la variable de calidad de la intervención), y luego de examinar las fuentes originales de información, se encontraron numerosos casos en que la evaluación solamente comprendía un análisis del número de participantes en el programa, reportando un alto volumen como un impacto positivo de la iniciativa. Este conjunto de programas (30 en total) no fue considerado en este documento por no cumplir con los estándares mínimos aquí establecidos, particularmente la falta de un grupo de control. Ejemplos de esto son los programas WBT en Canadá, el programa de aprendices en Chile 1998-2000, la creación acelerada de empleo de El Salvador en 2003, los programas de capacitación en Hungría 2003-2005, el proyecto Baatchit en India, el JOMT de Kosovo de 2001, HRD y KAYEC en Namibia 1993-1995, la Incentive Policy on Youth Employment y el plan de empleo de Philips y sindicatos en Holanda, 4 Trades Apprenticeship en Nueva Zelanda, NOAS en Nigeria, WYC en Filipinas 1987-1997, First Work Program en Polonia 2002, Urban Conflict Management Project y SSACI en Sudáfrica, SEEDS en Sri Lanka 1998, los programas de entrenamiento vocacional MEKSA en Turquía 1992-2009, PCY en Uganda 2003-2006, YODP y BIA-OJT en Estados Unidos, el programa de entrenamiento para jóvenes desaventajados en Vietnam 2000, los programas de capacitación en Palestina 2000-2003 e INSTARN en Zimbabwe 1995.

(44,6%). Por otra parte, 35 conciernen programas desarrollados en América Latina y el Caribe (20,7%), mientras que el resto corresponde a Canadá (1,8%) y Asia/Oceanía (4,9%).

Figura 3. Distribución geográfica de los estudios de impacto de la capacitación laboral examinados



Fuente: Elaboración propia con base en análisis de la evidencia en la literatura.

Si bien los estudios europeos dominan el presente análisis, al desagregar la información por experiencia de evaluación se encuentra que los Estados Unidos es el país que proporciona más evidencia respecto de los efectos de capacitación. En particular, para Estados Unidos se analizaron más de 90 medidas de impacto distribuidas en 44 programas de capacitación.

IV. RESULTADOS

Antes de discutir los resultados, es importante definir qué se entiende aquí por capacitación laboral. Para efectos de este informe, las actividades de capacitación laboral se refieren a cualquier esfuerzo público o privado específicamente diseñado y destinado a mejorar el desempeño de individuos en el mercado laboral a través del fortalecimiento de sus habilidades y/o capacidades productivas. En este sentido, aquí el concepto de capacitación o entrenamiento laboral es un subconjunto de las actividades realizadas en el contexto de programas laborales activos (ALM por sus siglas en inglés).

En este contexto, el presente informe contiene evidencia de programas en los cuales no solamente se utiliza la capacitación laboral como herramienta para mejorar la productividad de los participantes, sino que también se incluyen subsidios al empleo y/o salarios, contratos de trabajo público de plazo fijo y asesorías para la búsqueda de empleo, entre muchas otras actividades de promoción del empleo y la empleabilidad.

Como se anticipó en la segunda sección, este último elemento agrega complejidad a la tarea de identificar evidencia precisa sobre los programas de capacitación laboral. Más allá de las dificultades propias de las comparaciones de programas provenientes de distintos países y continentes, la diversidad de actividades y acciones que estos utilizan para aumentar la probabilidad de éxito de sus participantes dificulta la identificación del efecto del componente de capacitación laboral. En efecto, es raro encontrar programas exclusivamente de capacitación laboral. Casi la totalidad de las experiencias examinadas aquí incluye actividades (*tratamientos*) múltiples para el mejoramiento del desempeño en el mercado laboral. Esto obviamente dificulta las posibilidades de identificar programas de capacitación laboral exitosos y es un elemento a tener en cuenta en el momento de interpretar los resultados obtenidos.

Respecto a qué se entiende aquí por desempeño laboral, y en congruencia con lo descrito en las secciones anteriores, para efectos de este documento el desempeño laboral será medido a través de variables tales como posibilidades de empleo, participación laboral, afiliación a la seguridad social, salarios y horas trabajadas. Obviamente, la variable de desempeño laboral considerada en cada programa de capacitación dependerá de sus características (objetivos) y de la información disponible en su análisis.

Lo anterior se relaciona además con algunos de los elementos discutidos previamente, en particular los relacionados con las dificultades de extraer conclusiones de programas que en el papel lucen similares, pero que en la práctica tienen objetivos propios y atienden a grupos distintos. Específicamente, las variables de desempeño laboral consideradas en cada programa dependen de si operan en un margen intensivo o extensivo. A modo de ejemplo, los programas de políticas laborales activas (margen extensivo) tienden a analizar con mayor detalle las posibilidades de empleo y participación laboral, mientras que los programas más enfocadas hacia la productividad

de la empresa (margen intensivo) tienden a hacer énfasis en variables tales como salarios y horas trabajadas⁶. En general, en la literatura existente se hace esta distinción, así sea solamente en forma implícita (es fácil inferirlo en función de los resultados y grupos sobre los que actúa el programa). Sin embargo, este puede ser un elemento crítico en el momento de interpretar los resultados, realizar análisis de costo-beneficio y extraer recomendaciones de política.

En el cuadro 1 se presenta el resumen de los resultados obtenidos a partir del análisis de las 215 experiencias de evaluación de programas de capacitación. Los estudios se agrupan en cinco categorías: (i) aquellos con resultados positivos robustos (todas las variables del mercado laboral analizadas son afectadas positivamente por el programa de capacitación); (ii) estudios con resultados positivos o neutros (si bien los resultados son en general positivos, estos no son necesariamente significativos); (iii) estudios con resultados neutros o no significativos; (iv) estudios con resultados negativos o neutros (si bien los resultados son en general negativos, estos no son necesariamente significativos), y (v) estudios con resultados negativos robustos (todas las variables del mercado laboral analizadas son afectadas negativamente por el programa de capacitación).

Cuadro 1. Resumen de resultados de la revisión de la literatura por zona

	Estados Unidos	América Latina y Caribe	Europa, Asia y Canadá	Total
Estudios con resultados positivos robustos	34,4%	26,5%	37,6%	34,4%
Estudios con resultados positivos o neutros	35,4%	17,6%	36,5%	33,0%
Estudios con resultados no Significativos	18,8%	52,9%	10,6%	20,9%

⁶ Por productividad se entiende por lo general salarios o ingresos laborales. Las medidas directas de productividad (como por ejemplo producción o ventas por trabajador) no son utilizadas en general como medidas de la efectividad de la capacitación, aun cuando deberían serlo.

Estudios con resultados negativos o neutros	10,4%	2,9%	8,2%	8,4%
Estudios con resultados negativos robustos	1,0%	0,0%	7,1%	3,3%
Total de estudios	96	34	85	215

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de la literatura.

Los resultados muestran que el porcentaje de estudios con resultados positivos y robustos va desde un 35% en el caso de Estados Unidos, Canadá, Europa y Asia, hasta casi un 27% para América Latina. Esta última región es la que exhibe un mayor porcentaje de resultados no significativos (53%) y la que tiene el menor número de resultados negativos o neutros (2,9%)⁷. A continuación se presenta un análisis de los resultados más interesantes, en el cual se distinguen tanto el origen de la evidencia (países desarrollados versus en vías de desarrollo) como el tipo de programa analizado.

Es interesante notar que los casos de Estados Unidos y Europa exhiben los resultados más alentadores respecto a los beneficios de los programas de capacitación. Esto es importante pues es allí donde se encuentran los estudios con los mejores datos y estrategias de identificación. Lo anterior también sugiere que los resultados observados para América Latina pueden estar influenciados por la calidad de la información y las estrategias de evaluación.

La gran heterogeneidad en el análisis y estructura de los programas de capacitación incide en las cifras que se observan en el cuadro 1. Para poder tener una idea de la importancia de la heterogeneidad en los estudios considerados en este documento, se distinguirá entre los que basan su estrategia empírica en enfoques experimentales de aquellos sin enfoques experimentales. Los resultados indican que los estudios

⁷ En el cuadro A1 del anexo al final de este documento se presenta el detalle de los estudios para el caso de los Estados Unidos. Del mismo modo, en el cuadro A2 se presenta el detalle para Europa, Asia y Canadá, mientras que en el cuadro A3 se presenta el detalle para los estudios considerados en el caso de América Latina y el Caribe.

experimentales son particularmente escasos en el contexto de los países europeos. En la revisión que aquí se presenta solamente se consideran dos estudios experimentales, uno de los cuales (Job Prevention Training and Education de Bélgica) muestra resultados positivos robustos, mientras que el otro (Jensen et al., 1999 para Dinamarca) muestra resultados positivos o neutros.

En el caso de Estados Unidos, los estudios experimentales tienden a producir resultados más alentadores que los no experimentales. En particular, al analizar los resultados de los mismos (23 de los 96 incluidos en el cuadro 1) se establece que los resultados son positivos robustos para un 48%, positivos o neutros para un 9%, no significativos para un 39%, negativos o neutros para un 4%, mientras que ninguno muestra resultados negativos robustos.

Finalmente, para América Latina se encuentran cinco resultados asociados a estudios experimentales. De ellos, tres (60%) exhiben resultados positivos robustos, mientras que para los otros dos (40%) los resultados son positivos o neutros. Por lo tanto, y si bien si bien se trata de un número acotado de estudios, se podría inferir que para aquellos de carácter experimental los resultados son más alentadores que para los no experimentales⁸.

Con el objeto de proporcionar información adicional sobre las características de los programas y sus resultados se ordenaron los más de 150 estudios considerados en este documento (215 evaluaciones), seleccionando para ello solo dos dimensiones, dada la complejidad de la tarea:

Estrategias de identificación: Experiencias que utilizan estrategias de identificación con base en métodos experimentales versus aquellas basadas en métodos no experimentales.

⁸ Una preocupación propia de cualquier meta-análisis se relaciona con el llamado sesgo de publicación (*publication bias*), del cual no escapa este documento. Sin embargo, dado que en muchos casos los resultados provienen de estudios independientes, no necesariamente sujetos al sesgo de publicación, se consideró que el problema puede ser menos graves en el contexto de las conclusiones que aquí se obtuvieron. Adicionalmente, el análisis por tipo de estrategia empírica (experimental o no experimental) no debería estar sujeto al sesgo de publicación siempre y cuando los estudios experimentales y no experimentales tengan la misma probabilidad de ser publicados.

Número de variables de impacto: Se indica si los resultados tienen un número significativo de variables de resultado que permitan ofrecer conclusiones robustas respecto del resultado de la intervención.

De esta forma, se calificaron con cuatro estrellas (****) aquellos estudios que presenten una evaluación experimental y que tengan una cantidad considerable de variables de resultado; con tres estrellas (***) los que presentan una evaluación experimental y un número limitado de variables de resultado; con dos estrellas (**) los que no consideran estrategias experimentales pero sí tienen en cuenta un número importante de variables de resultado (incluyendo análisis de costos), y finalmente con una estrella (*) los que no consideran estrategias experimentales y tampoco un número importante de variables de resultado.

El ranking de los estudios se presenta en los cuadros 2, 3 y 4. Adicionalmente, en estos cuadros se observa el signo del resultado asociado a cada uno de los estudios (última columna): (+) significa que los resultados son robustos y positivos, (+0) indica que los resultados son en general positivos o neutros, 0 indica que no hay patrones claros en los resultados, (-0) indica que los resultados son en general negativos o neutros y (-) indica que los resultados son negativos y robustos. El análisis de estos cuadros indica lo siguiente: (i) se observa nuevamente que, en general, los resultados de estudios con estrategias experimentales tienden a ser más alentadores; (ii) existen importantes diferencias en términos de la utilización de evaluaciones experimentales en Europa versus el resto (esto se discute a continuación); y (iii) los resultados para América Latina en general son ambiguos, aun cuando los programas experimentales son los que suministran resultados robustos.

Para efectos de la comparación de los resultados que aparecen en el cuadro 1 con los de los cuadros 2-4, es importante notar que en estas últimas se listan solamente una vez los resultados de evaluaciones del mismo país que consideren el mismo programa, pero realizadas en períodos distintos. En estos casos, el indicador contenido en la última columna es simplemente el promedio de los resultados observado durante los distintos períodos (que además tienden a no variar).

Cuadro 2. Ranking y evidencia del impacto de los programas de capacitación en el mercado laboral, Estados Unidos

Ciudad/Programa/ Año	Calificación	Resultado
Maine/TOPS	****	(+)
San Diego/SWIM	****	(+0)
GAIN (JOBS)/Alameda, Oakland; Los Ángeles; Riverside; San Diego	****	(+0)
San Jose/MFSP	****	(+)
NJS (JTPA)	****	(+0)
NSW/1975-1979	****	(+0)
Job Corps/1994-2000	****	(+)
USA / New Hope / Milwaukee / 1994-1998	****	(+0)
USA (Atlanta, Grand Rapids, Riverside, Columbus, Detroit, Oklahoma City, Baltimore y Portland) /Welfare-to-Work Strategies (NEWWS) /1990s	****	(+0)
USA / New Chance Demonstration / 16 ciudades de Estados Unidos / 1989 -1992	****	0
New Jersey	***	(+)
Florida/PI-JOBS	***	(+0)
JOBSTART/1985-1988	***	0
Washington DC y Florida/1995-1996	***	0
Texas/JTPA/1984-1985	**	(+)
MDTA/ (distintos años)	**	(+)
CETA/ (distintos años)	**	(+0)
Job Corps/1969-1972	**	(-0)
Job Corps/1977	**	(+)
United States/1997-2000	**	(+0)
Nueve programas en el estado de Washington	**	(+0)
USA / Youth Fiar Change (JTPA) / Bronx, NJ; Los Angeles; Baltimore; Cleveland; Denver; Fort Worth, Fresno, Indianapolis; Memphis; New Haven; Racine; Seattle; Cherokee Nation, OK; Douglas, AR; Edinburg, TX; Knox Country, KY/ 1994 - 1997	**	0
USA/ Teenage Parent Demonstration / Camden, Newark y Chicago) / 1987-1991	**	(+0)
USA / Youth Initiatives in Apprenticeship (YAP) / 1977-1981	**	0
TAA/1988-1989	*	0
CET/1997-2002	*	0

Fuentes: Greenberg et al. (2003), Kluge et al. (2007), Ibarrarán y Rosas (2008), Heckman et al. (1999), Martin y Grubb (2001), Betcherman et al. (2004), Dar y Tzannatos (1999).

**Cuadro 3. Ranking y evidencia del impacto de los programas de capacitación
en el mercado laboral, Europa, Asia y Canadá**

País / Programa / Año	Calificación	Resultado
Dinamarca/1996	***	(+0)
Bélgica / Job Prevention, Training and Education/ 1998-1999	***	(+)
Alemania/1990-1994	**	(+0)
Alemania/1991-1994	**	(+0)
Alemania/1993-2002	**	(+0)
Austria/1987	**	(+0)
Bosnia-Herzegovina/1996-1999	**	(+)
Canadá/1988-1991	**	(+0)
Canadá/YSC/1994-1997	**	(-0)
China	**	0
China (Hong Kong)/1994-1999	**	(-0)
Dinamarca/1997-1998	**	(-)
Dinamarca/1998-2002	**	(+)
Escocia/New Deal/1998-1999	**	(-)
Finlandia/1988-2000	**	(+0)
Francia/1986-1988 y 1995-1998	**	(+)
Gran Bretaña/New Deal/1998-2002	**	(+)
Gran Bretaña/Training for Work (TfW)/ 1995-1997	**	(+0)
Noruega/1989-1993	**	(+/-)
Noruega/Labor Market Training Program (LMT)/1989-1994	**	(+0)
Rumania/1999-2001	**	(+0)
Rumania/1990-2001	**	(+0)
Suecia/1990-2000	**	(+0)
Suecia/1993-1997	**	(+0)
Canadá / Employability Improvement Program/ 1991 - 1994	**	(+0)
Rusia / Training and Re-training Services / 2001-2002	**	0
Rumania / Training and Re-training Services / 2001-2002	**	(+0)
Hungría / Programas Activos de Mercado Laboral/ 1996	**	(+0)
Turquía / Programas de Re-entrenamiento / 1999	**	(+0)
Republica Checa / Programas de Re-entrenamiento / 1996	**	(+0)
Alemania/1985-1992 Oeste y 1990-1992 Este	*	(+0)
Alemania/1986-1990	*	(-0)
Alemania/1989-1994	*	(+)
Alemania/1990-1998	*	(+0)
Alemania/1993-1997	*	(+0)
Alemania/1999-2002	*	(-0)
Australia/1994-1995	*	(+)
Australia/Clubes de Trabajo/1993-1996	*	0
Austria/1986-87	*	(+)
Austria/1999-2000	*	(-)
Bélgica/1989-1993	*	(+)
Bélgica/1989-2003	*	(+)
Bulgaria/1998-1999	*	(+)

Cuadro 3, continuación

Corea/1998-1999	*	(+0)
Dinamarca/1994-1998	*	0
Dinamarca/1995-1999	*	0
Eslovaquia/1992-1997	*	(+)
España/2000-2001	*	(+)
España/Plan nacional de capacitación y reemplazo/2000-2001	*	(+)
Estonia/2000-2002	*	(+)
Finlandia/1989-1994	*	(+)
Finlandia/1990-1995	*	(+)
Francia/1986-1988	*	0
Francia/1990-1992	*	0
Gran Bretaña/ET y EA/1998-1999	*	(+0)
Macedonia/1994-2000	*	(+)
Noruega/Distintos estudios para 1989-2002	*	(+)
Polonia/1990-1997	*	(+0)
Polonia/1992-1996	*	(+)
Reino Unido/New Deal for Communities/2002-2004	*	(+)
Suecia/1984-1985, 1987-1988, 1990-1991	*	(-0)
Suecia/1985-1995	*	(-0)
Suecia/1993-1997	*	(-)
Suecia/1993-2000	*	(+0)
Suecia/1994-1999	*	(-0)
Suecia/1995-1999	*	(+)
Suiza/1992-1997	*	(-)
Albania/ Increase of Skills Development of Opportunities/Fases HI (2001-2002) y HI (2003-2005)	*	(+0)
Bélgica/ First Job Agremnet Program/Abril 2000-Diciembre 2001	*	(+0)
Bulgaria / Junior Achievement Program / 1997/98 y 2003/04	*	(+0)
Dinamarca / Youth Unemployment Program / Abril 1996 - Diciembre 1996	*	(+0)
Finlandia / Pehkonen (1995) /1985-1995	*	(+0)
Hong Kong / Youth Pre-employment Training Program / 1999-2002	*	(+0)
Nepal / F-SKILL / 2002-2009	*	(+)
Nepal / Training for Employment Project / 2000-2006	*	(+)

Fuentes: Kluve et al. (2007), Ibararán y Rosas (2008), Heckman et al. (1999), Martin y Grubb (2001), Betcherman et al. (2004), Betcherman et al. (2007) y Dar y Tzannatos (1999).

Cuadro 4. Ranking y evidencia del impacto de los programas de capacitación en el mercado laboral, América Latina y el Caribe

País / Programa / Año	Calificación	Resultado
República Dominicana/Juventud y Empleo/1999	****	(+0)
Colombia / Jóvenes en Acción/ 2002-2005	****	(+)
Uruguay/ProJoven/1996-1997	****	(+)
Chile/ Chile Joven/ 1995-1997	***	(+)
Argentina/ProEmpleo/1998-2000	***	(+0)
Argentina/Proyecto Joven/1994-1998	**	(+0)
México/Probecat y SICAT/1984-	**	(+0)
Chile/ Chile Joven/ Fase I 1991-1995 y Fase II 1996-2002	**	(+)
Perú/ ProJoven / 1996 -	**	(+)
Panamá / ProCaJoven/2002-	**	(+0)
Argentina/Programa Joven/1996-1997	**	(+)
Colombia/Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)/1996-1997	**	0
México/Probecat/1984-1994	**	0
Bolivia/Entra 21 - Alianza Quipus/ Abril 2004 - Julio 2005	**	0
Brasil-São Paulo/Entra 21 - Alianza CEPRO/ 2003 - Julio 2005	**	0
Brasil-Salvador/Entra 21 - Alianza Instituto de Hospitalidade / 2003 - Julio 2006	**	0
Chile / Programa de Formación de Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos/ 1998-2000	**	(-0)
Colombia - Medellín /ENTRA 21 y Alianza COMFENALCO / Fase I 2002-2005 y Fase II 2005	**	0
Colombia - Cartagena /ENTRA 21 y Alianza INDUSTRIAL / 2002-2005	**	0
República Dominicana / ENTRA 21 y Alianza ISA / 2003-2006	**	0
El Salvador / ENTRA 21 y alianza AGAPE / 2003-2005	**	0
México / ENTRA 21 y alianza CIPEC / 2004-2007	**	0
Honduras / ENTRA 213 y alianza COSPEA / 2004-2005	**	0
Paraguay / ENTRA 213 y alianza CIRD / 2003-2005	**	0
Perú / ENTRA 213 y alianza Alternativa / 2003-2005	**	0
Uruguay / Opción Joven / 1994 - 1997	**	(+)
Perú / Jóvenes Emprendedores	**	(+0)
Perú / Jóvenes Creadores de Microempresas	**	(+)
Chile/ Chile Joven/ 1991-1995	*	(+)
Brasil/PLANFOR/1996-1998	*	0
México/Probecat/1984-1994	*	0
Honduras / ENTRA 21 y alianza CARDEH / 2004-2005	*	0
Brasil / Programa Primero Empleo /1999 -	*	0
Colombia / Proyecto de Servicios Integrados para Jóvenes / 2000-2003	*	0

Fuentes: Kluge et al. (2007), Ibararán y Rosas (2008), Heckman et al. (1999), Martin y Grubb (2001), Betcherman et al. (2004), Betcherman et al. (2007), Dar y Tzannatos (1999).

Los cuadros A1, A2 y A3 que aparecen en el anexo al final del documento contienen los detalles de todos los estudios y programas considerados en este informe. A continuación se destacan algunos de los resultados más interesantes.

Capacitación laboral en el contexto de los países desarrollados

Las experiencias de capacitación laboral consideradas en este estudio comprenden una variedad de programas laborales activos (ALM), entre los cuales figuran los de servicios de empleo con componente de capacitación, los de capacitación de desempleados para el mercado laboral, aquellos especialmente diseñados para mejorar las condiciones de empleo de los jóvenes, los de capacitación de trabajadores despedidos por cierre de planta o cambios productivos, y los programas para el desarrollo de empresas y/o empleo por cuenta propia.

Antes de analizar los resultados por tipo de programa y discutir algunas de las experiencias más exitosas se formularán las conclusiones globales relativas a los programas ALM en general, y a los programas de capacitación en particular.

Distintos estudios comparten el diagnóstico acerca de que, en general, los programas ALM han tenido muy poco efecto sobre el desempeño laboral de sus beneficiarios (Betcherman et al., 2004, 2007; Dar y Tzannatos, 1999; Martin y Grubb, 2001; Heckman et al., 1999, Grubb, 1996; Stanley et al., 1998; Kluve et al., 2007).

La evidencia existente para Estados Unidos y Europa indica que los programas de capacitación y empleo generan efectos positivos si bien modestos sobre los ingresos, y que no persisten en el largo plazo. En el caso de los programas para jóvenes, la evidencia de las iniciativas desarrolladas en Estados Unidos sugiere que no se registra impacto en los salarios, mientras que en el caso de Europa la evidencia indica un impacto levemente positivo, particularmente al analizar las posibilidades de empleo para grupos de jóvenes socioeconómicamente desaventajados.

Cuando se compara la evidencia proveniente de países europeos con la de Estados Unidos, también es necesario considerar las diferencias históricas en términos del

enfoque de los programas de capacitación entre estas regiones. Un porcentaje importante de las iniciativas europeas está asociado al mejoramiento de las condiciones de empleabilidad de los jóvenes (lo cual puede responder a la integración del sistema de capacitación con el sistema educativo), mientras que el énfasis en Estados Unidos se encuentra en los programas de capacitación dirigidos a grupos económicamente desaventajados (no necesariamente jóvenes). Esto obviamente tiene implicaciones importantes en el momento de sopesar las enseñanzas y conclusiones de los distintos estudios.

Otro elemento que dificulta la comparación de la evidencia de Europa con la de Estados Unidos es el enfoque de evaluación (experimental o no experimental), y la calidad y características de los datos. Como se afirmó anteriormente, la evidencia europea está asociada a estudios no experimentales (véase el cuadro 3), mientras que en Estados Unidos se utilizan ampliamente los programas experimentales. Sin embargo, incluso dentro de Europa se registran diferencias significativas en esta materia. Por ejemplo, mientras que en países como Suecia y Dinamarca el estudio de los programas de capacitación se realiza con datos administrativos --lo que asegura precisión y tamaños muestrales considerables, pero no necesariamente un buen número de variables--, en el Reino Unido la evidencia se produce a partir de encuestas que si bien no son de gran tamaño (al menos en comparación con los casos de Suecia y Dinamarca), sí poseen una gran cantidad de variables. Estos elementos también son relevantes en el momento de comparar los resultados entre regiones y países.

Por otra parte, la evidencia proveniente de Estados Unidos permite decir algo sobre las conclusiones asociadas a los estudios experimentales versus los no experimentales. Los primeros sugieren efectos positivos de programas de capacitación, particularmente para mujeres adultas (NSW, JTPA, JOBS, TOPS, SWIM, MFSP). Adicionalmente se encuentra que los programas más costosos se asocian con mayores efectos (véase el cuadro 22 en Heckman et. al., 1999). Se documentan también algunos efectos de programas de capacitación en hombres adultos desaventajados (particularmente sobre salarios), no así de los programas de asistencia a la búsqueda de

empleo. Los resultados para los jóvenes son en general malos. Los estudios muestran la ausencia de impacto en este grupo (NSW, JOBSTART, JTPA).

Otra dimensión posible de analizar a partir de la evidencia de los programas experimentales de Estados Unidos es si el nivel de las habilidades o capacidades de los participantes determina los resultados. En este sentido, se observa que los retornos de los programas de capacitación --particularmente aquellos que ofrecen oportunidades de capacitación en el aula de clases y en la empresa-- son crecientes en las destrezas de los beneficiarios (GAIN, NJS)⁹.

Al comparar estos resultados con los de los estudios no experimentales de Estados Unidos se encuentra que, en general, son consistentes. En particular, en los estudios no experimentales se documentan efectos positivos y significativos en mujeres adultas económicamente desaventajadas (CETA y MDTA), y en algunos casos incluso rentabilidades positivas desde el punto de vista de un análisis costo-beneficio (Heckman et. al., 1999). Nuevamente, para los hombres los resultados son menos robustos.

Los programas específicos cuya evidencia es favorable son usualmente aquellos bien planificados e intensivos (por ejemplo del New Deal en el Reino Unido y Job Corps en los Estados Unidos), pero no necesariamente los más costosos (Greenberg et al., 2003). Esto es particularmente claro en el caso de programas ALM diseñados para los jóvenes, donde en las experiencias exitosas se integran actividades destinadas a mejorar la productividad con otros servicios personales y sociales (por ejemplo en Job Corps) (Stanley et al., 1998). La evidencia también sugiere que, en general: (i) los programas de capacitación son más efectivos para mujeres y minorías (Heckman et al., 1999; Greenberg et al., 2003; Fretwell et al., 1999), (ii) los programas de entrenamiento para oficios específicos en el aula parecen tener alguna efectividad (no así los programas en el aula de clase en los que se imparte una formación general), (iii) la participación de proveedores privados de servicios de capacitación y entrenamiento parece ser más

⁹ La evidencia de los programas NSW y San Diego CWEP parecen ir en la dirección contraria, esto es, mayores retornos al tratamiento entre individuos con menores capacidades. Sin embargo, a diferencia de GAIN y NJS, estos programas también incluyen experiencia laboral (aparte de la capacitación). Heckman et. al. (1999) sugiere que esto puede explicar la diferencia.

efectiva (Fretwell et al., 1999; ILO, 1998), y (iv) que las variables macroeconómicas pueden tener efectos sobre el éxito del programa¹⁰.

Con el fin de diseñar nuevas políticas públicas es también importante tener en cuenta la efectividad de los programas de capacitación en el aula de clases versus en la empresa. Aquí el análisis de la evidencia internacional es complejo. Esto se explica no solamente por la gran heterogeneidad entre --y dentro-- de cada una de las modalidades o por las diferencias en costos (la modalidad en el aula es más costosa que la modalidad en la empresa), sino también por las diferencias que existen entre quienes participan de ellos. En particular, hay mayores probabilidades que los hombres asistan a programas de capacitación en la empresa, mientras que en el caso de las mujeres es más común que asistan a programas de capacitación en el aula (Heckmant et. al., 1999). En Estados Unidos, la evidencia del Job Training Partnership Act o JTPA es interesante. En este programa --dirigido a individuos empleados o desempleados— se recomiendan actividades de capacitación en el aula o en la empresa. La duración del programa es variable y oscila entre un par de meses y varios años. Durante el período de matrícula, los beneficiarios reciben dos o más servicios de asistencia, pudiendo elegir entre las siguientes opciones: (i) capacitación en el aula y otros (excluyendo capacitación en la empresa), (ii) capacitación en la empresa y otros (excluyendo capacitación en el aula), y (iii) asistencia en la búsqueda de empleo. La asignación de los beneficiarios a estos tratamientos fue aleatoria. En el cuadro 5 se presenta la evidencia. Los resultados indican que la capacitación en empresa tendría mayores efectos y sería más efectiva en función de los costos que la capacitación en el aula. Este resultado se observa independientemente del género.

¹⁰ En un meta-análisis para Estados Unidos, Greenberg et al. (2003) concluyen que las altas tasas de desempleo reducen la efectividad a los programas ALM.

Cuadro 5. Costos y beneficios por tipo de capacitación, JTPA, Estados Unidos

Grupo	Recomendación: en el aula		Recomendación: en la empresa	
	Costo neto (US\$)	Impacto en ingreso (US\$ 1/2 años después del programa)	Costo neto (US\$)	Impacto en ingreso (US\$ 1/2 años después del programa)
Hombres adultos	900	895	753	1.249 ^(*)
Mujeres adultas	1.690	359	643	747 ^(*)

Fuente: Heckman et. al. (1999).

(*) Indica significancia al 10%.

La evidencia de Europa y Canadá relativa a este tema también es ilustrativa. En el cuadro 6 se observan los países para los cuales se presenta evidencia de programas de capacitación en el aula o en la empresa. Las experiencias contenidas en este cuadro cubren hasta el año 1999. En ellas se distingue además si el impacto es negativo o positivo. Los resultados que se observan en el cuadro 6 no son concluyentes, aun cuando se aprecia una leve tendencia hacia efectos positivos para ambas modalidades. Las dificultades para encontrar patrones claros nuevamente están asociadas a la gran heterogeneidad de los programas. Por ejemplo, mientras que el programa OJT2 de Canadá (programa de capacitación en empresa) tiene una duración de tres años, el programa danés de capacitación en el aula (Jensen et. al., 1999) tiene una duración de entre dos y cuatro semanas. No es extraño entonces encontrar distintos resultados en la literatura. Por otra parte, en su revisión de las experiencias en países de la OCDE, Martin y Grubb (2001) sugieren que los programas de capacitación en el aula y en la empresa tienden a ser efectivos entre las mujeres, no así entre los hombres. Esto es consistente con la evidencia presentada en el cuadro 5.

**Cuadro 6. Efectos de programas de capacitación en sala o en empresa,
Europa y Canadá**

En el aula				En la empresa			
Negativo significativo	Negativo	Positivo	Positivo significativo	Negativo significativo	Negativo	Positivo	Positivo significativo
Austria	Canadá	Canadá	Dinamarca (2)	Francia (3)	Canadá (2)	Canadá	Canadá
Dinamarca	Noruega	Dinamarca	Francia (2)	Holanda (3)	Holanda (4)	Irlanda	Francia (2)
Francia (2)	Suecia (8)	Irlanda (2)	Alemania			Escocia	Alemania
Noruega	Escocia	Noruega	Irlanda (4)				Irlanda (5)
Suecia (5)		Suecia (6)	Holanda				
			Suecia				

Fuente: Heckman et. al. (1999), Cuadro 25. La cifra entre paréntesis indica el número de indicadores de desempeño laboral en el que se encuentra el respectivo signo para cada país.

Betcherman et al. (2004) presentan un análisis de la evidencia relativa a la capacitación en el aula versus en la empresa en experiencias más recientes. En ese estudio se documentan efectos positivos de programas de capacitación en la empresa para Australia, Bélgica, el Reino Unido y Suecia, mientras que la evidencia para Australia, Bélgica, Alemania y Suiza no indica que los programas de capacitación en el aula tengan efectos positivos sobre el empleo y los salarios. Esto señala un margen a favor de los programas de capacitación en la empresa, lo cual es consistente con la evidencia proveniente de Estados Unidos. Los hallazgos de Sianesi (2003) y Blundell et al. (1996) van en el mismo sentido. A continuación se discuten los resultados, distinguiendo el tipo de programa y destacando algunas de las iniciativas más interesantes.

Programas de servicios de empleo con componentes de capacitación

Los servicios de búsqueda de empleo son una práctica muy extendida en los países desarrollados, probablemente como producto de su bajo costo. Un ejemplo de un programa con relativo éxito en el área de servicios de empleo con componentes de capacitación, tanto en términos de resultados como en su diseño, es el New Deal for the Young Unemployed (Reino Unido). A través de esta iniciativa --que comenzó a operar en 1998 y fue diseñada con el propósito de reducir el elevado desempleo de jóvenes, especialmente entre los menos educados y con menos habilidades-- se ofrecen técnicas y apoyo en la búsqueda de trabajo. Cabe señalar que este programa incluyó el desarrollo de

pilotos previamente a su implementación. Después de seis meses de desempleo, jóvenes de 18 a 24 años de edad participan en el período que se conoce como "puerta de entrada" (*gateway*) durante el cual reciben asistencia amplia en la búsqueda de trabajo. Si no lo logran, entonces pueden elegir una entre cuatro opciones: trabajo subsidiado, capacitación y educación, grupos de trabajo medioambientales o trabajo voluntario. De las alternativas, la más popular ha sido la de capacitación y educación con un 40% de las preferencias. Van Reenen (2003) muestra que las probabilidades que tienen los hombres jóvenes y desempleados que participan en el New Deal de encontrar trabajo aumentan en un 20% luego del programa. Si bien desde un punto de vista metodológico el estudio no es particularmente interesante, sí incluye un análisis costo-beneficio que muestra un retorno positivo del programa. Adicionalmente, Van Reenen (2003) utiliza la información del piloto y datos administrativos para analizar el impacto del programa en la sustitución entre distintos grupos de trabajadores y en el empleo (jóvenes versus viejos). En tal sentido, si bien el programa no contempla un análisis experimental propiamente tal, el piloto permite llevar a cabo un análisis más detallado. En resumen, el New Deal es un ejemplo de un programa integrado que considera las necesidades y preferencias de sus beneficiarios y que permite realizar un análisis no experimental serio.

Un resultado general de la evidencia proveniente de Europa sobre los programas de servicios de búsqueda de empleo es que estos tienen un mayor impacto cuando las condiciones económicas del país son favorables al mismo.

Por su parte, la evidencia de Estados Unidos también demuestra que los programas de búsqueda de empleo pueden ser efectivos en función de los costos, particularmente para adultos económicamente desaventajados e individuos que han sido despedidos (Bloom, 1990).

Programa de capacitación de desempleados para el mercado laboral

El adiestramiento de desempleados es probablemente la práctica más antigua de los programas de capacitación laboral. La evidencia de la efectividad de estos programas data de la década de los años sesenta (Heckman et al. 1999). Los resultados sugieren que la efectividad de estas iniciativas depende de manera importante del ciclo económico

(Betcherman et al., 2004), aun cuando en general tienen un impacto significativo y positivo en los salarios y en las posibilidades de empleo futuro de los participantes. Sin embargo, se trata habitualmente de programas costosos, por lo que su rentabilidad económica es baja (Martin y Grubb, 2001). Entre las prácticas que parecen tener algún impacto cabe mencionar algunos componentes de asistencia en la búsqueda de empleo, siempre combinados con sistemas de monitoreo para asegurar el esfuerzo de búsqueda (esto es consistente con lo mencionado en el punto anterior). Por otra parte, los programas de entrenamiento en el aula o en la empresa parecen tener muy baja efectividad (Heckman et al., 1999).

Un elemento poco explorado en la literatura se relaciona con el efecto de la duración de los programas de capacitación sobre su efectividad. Si bien la intuición sugiere que los cursos largos deben tener mayores efectos, también existe evidencia de que la participación en cursos de entrenamiento reduce los esfuerzos de búsqueda de empleo por parte de sus beneficiarios. Entonces, dependiendo de la duración y del período de evaluación, los programas más prolongados pueden arrojar peores resultados. El estudio de Fitzenberg et al. (2010) es uno de los pocos en que se analiza este tema. Se realizó en el contexto de un esfuerzo de gran escala en Alemania destinado a desempleados e incluye capacitación en habilidades profesionales. Utilizando datos administrativos, estos autores documentan el impacto significativo del programa (particularmente en las mujeres y para lo que fue Alemania Oriental), y al mismo tiempo demuestran que los adiestramientos largos (entre 9 y 12 meses de duración) generan efectos más robustos en el mediano y largo plazo sobre empleo que los observados en programas más cortos (entre 6 y 9 meses). Si bien es difícil extrapolar resultados a partir de un estudio, es importante mencionar este trabajo para efectos del diseño de programas de capacitación efectivos.

Otra fuente de información para el análisis de programas de capacitación son las iniciativas asociadas al reentrenamiento de trabajadores que han sido despedidos. La evidencia en este caso es poco concluyente.

Programas de capacitación de jóvenes

Como se mencionó al comienzo de esta sección, la evidencia relativa a los programas de capacitación dirigidos a jóvenes no es positiva. De hecho, Dar y Tzannatos (1999) y Martin (2000) concluyen que en estos las tasas de retorno sociales son negativas.

Los magros resultados de estos programas han llevado a poner en tela de juicio su función. En este sentido, se observa una creciente presión para transformarlos en herramientas de prevención temprana. Específicamente, en distintos estudios se ha planteado que la capacitación de jóvenes debe ser diseñada como un instrumento de mejoramiento de las habilidades asociadas a la empleabilidad *antes* de que el individuo entre al mercado laboral (durante el período escolar), pasando de esta forma a representar una medida *preventiva* en vez de *curativa* (Betcherman et al., 2004; Godfrey et al., 2003).

Los malos resultados también han llevado a cuestionar el diseño de los programas de capacitación para jóvenes. El reconocimiento de la diversidad y complejidad de las necesidades de los jóvenes, particularmente los más desaventajados, ha generado un movimiento hacia el desarrollo de programas de capacitación más sofisticados compuestos por múltiples servicios diseñados para corregir numerosas deficiencias.

La evidencia más favorable en materia de la capacitación de jóvenes proviene de Estados Unidos. Gritz y Johnson (2001) reportan tasas de retornos sociales positivas y significativas para Job Corps. Este programa fue diseñado para capacitar a individuos con edades entre los 16 y 24 años, integra entrenamiento académico y vocacional e incluye actividades de ayuda al mejoramiento de habilidades que afecten la empleabilidad y competencias sociales de los participantes. El programa ha operado en 118 centros en Estados Unidos y su duración promedio es de ocho meses (Schochet et al., 2000). Los resultados indican efectos positivos en los ingresos comenzando en el tercer año de seguimiento, los cuales perduran luego del cuarto año de seguimiento (12% de aumento en ingresos) (Gritz y Johnson, 2001; Grubb, 1996). Sin embargo, es necesario notar que estos resultados han sido criticados pues surgen de estrategias cuestionables de identificación de impacto. Específicamente, los resultados se obtienen a partir de métodos

no experimentales (*matching*) en donde los grupos de tratamiento y control son definidos en localidades distintas con mercados laborales supuestamente diferentes.

Otros dos programas que han recibido atención en la literatura y que han sido estudiados en el contexto de la población de jóvenes son el Youth Training Scheme (YTS) y el JTPA. El YTS (Reino Unido) es un programa que combina capacitación para jóvenes desempleados (16 y 17 años) en la empresa con 13 semanas de capacitación en el aula. La duración del curso es de entre uno y dos años. Los resultados son en general poco consistentes, aun cuando la evidencia es más robusta en el caso de mujeres y hombres económicamente desaventajados. Por otra parte, el JTPA (Estados Unidos) es un ejemplo de programa en el que se consideran varios tipos de intervenciones que responden a la identificación de distintas necesidades de los beneficiarios potenciales. Los resultados del JTPA muestran impactos nulos sobre los jóvenes, mientras que por el contrario, los efectos son positivos y robustos en el caso de las mujeres y hombres económicamente desaventajados¹¹.

Cabe notar las diferencias que existen entre las conclusiones provenientes del JTPA (experimental) y de JobCorps (no experimental). Esto puede deberse nuevamente tanto a las diferencias en la estrategia empírica de evaluación como a las referentes al diseño de los programas.

Capacitación para el desarrollo de microempresas y el empleo por cuenta propia

Otra fuente de evaluación son los programas de capacitación destinados al desarrollo de microempresas y al mejoramiento del empleo por cuenta propia. En su gran mayoría, estos programas sólo incluyen apoyo financiero para el desarrollo de negocios. Sin embargo, en algunos casos también consideran dimensiones de capacitación para el desarrollo de planes de negocios, especialmente en los países desarrollados.

¹¹ Con respecto a las diferencias en los resultados del JTPA al comparar los distintos grupos demográficos, Heckman et al. (1999) mencionan la importancia del seguimiento. Los autores plantean que posiblemente los efectos en los jóvenes sean menores por la poca disponibilidad de datos de seguimiento de largo plazo. En la medida en que exista un mayor seguimiento longitudinal, estas conclusiones podrían ser modificadas.

Aquí los resultados son nuevamente mixtos. Mientras que para Canadá y Suecia la evidencia indica que los programas para el desarrollo de negocios y empresas que incluyen componentes de capacitación tienen efectos positivos en los salarios y el empleo, para Alemania iniciativas similares arrojan efectos negativos. Esto puede significar que existen diferencias institucionales entre estos países, no solamente en lo relativo a la capacitación, sino también en los aspectos legales y económicos, lo cual a su vez puede evidenciar diferencias considerables en la productividad marginal de la capacitación en el desarrollo de microempresas y en el empleo por cuenta propia.

Capacitación laboral en el contexto de países en vías de desarrollo (particularmente América Latina y el Caribe) y en transición

Betcherman et al. (2004, 2007), Kluge et al. (2007), Fretwell et al. (1999) e Irabarrán y Rosas (2009) estudian los efectos de distintos programas ALM para una variedad de países, incluyendo naciones en vías de desarrollo y en transición¹². Un aspecto interesante es que las conclusiones sobre la efectividad de los programas de capacitación en estos países no están completamente alineadas con las discutidas en la sección anterior. Específicamente, la evidencia sugiere un efecto neutro o negativo de los programas de capacitación de desempleados (en contravía a la evidencia proveniente de países miembros de la OCDE). Esto puede deberse al alto grado de informalidad en los países en vías de desarrollo, como también a las diferencias metodológicas y a la calidad de los datos utilizados en las evaluaciones.

Por otro lado, el efecto de los programas de capacitación para jóvenes es más alentador. Esto nuevamente se contrapone con los magros resultados del mismo tipo de programas en los países desarrollados. En este caso, las diferencias pueden deberse a la escasa oferta de jóvenes con altos niveles de preparación, a la necesidad de formar destrezas y capacidades que el sistema escolar (usualmente de mala calidad) no proporciona, y al diseño innovador de algunos de los programas implementados recientemente en América Latina. En estos últimos se ha incorporado la utilización de tipos variados de tratamiento,

¹² Los países en transición comprenden a la gran mayoría de los de la antigua Unión Soviética. Estos se caracterizan por pasar de una administración central planificada hacia el libre mercado.

(incluyendo la asignación de recursos económicos a los participantes), se han reconocido las diversas necesidades de los jóvenes y se ha fomentado la participación directa de proveedores privados de servicios de capacitación.

En cuanto a las técnicas metodológicas de evaluación, cabe notar que si bien durante las últimas décadas la calidad de los estudios en los países en vías de desarrollo (particularmente en América Latina y el Caribe) y en transición ha mostrado una mejora significativa, aún existen elementos que pueden ser perfeccionados. En particular se debe señalar la existencia de un número aún más limitado de programas que pueden ser analizados utilizando estrategias experimentales. Mientras que en Estados Unidos se identificaron 14 programas (56%, véase el cuadro 2) con componentes experimentales, en la región sólo se encontraron cinco (15%, véase el cuadro 4). Esto ha llevado a que en las evaluaciones sea común encontrar técnicas cuasi experimentales (usualmente alguna modalidad de *matching*) (Betcherman et al., 2004). Del mismo modo, la disponibilidad de datos administrativos para la evaluación de programas de capacitación (o cualquier tipo de programa social) es casi inexistente en los países en vías de desarrollo,¹³ lo cual diferencia las experiencias de la región de las de Europa.

Las nuevas generaciones de programas de capacitación en estos países deben contar con mejores estrategias de evaluación que tomen en cuenta la evidencia internacional (particularmente en lo relativo al desarrollo de experimentos), que consideren un seguimiento de largo plazo para los beneficiarios (y grupo de control) y que incluyan como parte de su estrategia de diseño la recolección de datos de calidad. A continuación se analiza la evidencia por tipo de programa.

Capacitación de desempleados para el mercado laboral

Si bien el número de experiencias de evaluación es pequeño (no superan las 10), los resultados en Betcherman et al. (2004) y Fretwell et al. (1999) sugieren que los programas de capacitación de desempleados en países en transición son en general positivos, tanto en lo relativo a sus efectos de corto plazo (Bulgaria, Rumania,

13 Una excepción es Rodríguez y Urzúa (2010), quienes utilizan datos administrativos para analizar los distintos programas de capacitación en Chile.

Macedonia, Polonia y Eslovaquia) como de largo plazo (para mujeres en Polonia y Eslovaquia) en el empleo y los salarios (en estos últimos particularmente en Macedonia y Rumania). En consonancia con algunas de las conclusiones obtenidas para el caso de los países desarrollados, las mujeres aparecen como un grupo particularmente beneficiado por estos programas.

Por otra parte, la evidencia sobre los programas de capacitación para los desempleados es más ambigua, y aún más escasa para países en vías de desarrollo; en el caso de Argentina y Colombia no muestra impacto en el empleo y los salarios, mientras que en el de México (PROBECAT) la evidencia es positiva (Calderón-Madrid y Trejo, 2001) o neutra (Wodon y Minowa, 1999)¹⁴.

Al analizar la evidencia de los países en vías de desarrollo, Betcherman et al. (2004) documentan que la capacitación para desempleados realizada en la empresa parece ser más efectiva que la realizada en el aula. Este estudio también indica que la participación de proveedores privados en el desarrollo de servicios de capacitación es un factor importante de éxito en estas iniciativas. Ambos elementos son consistentes con la evidencia discutida en el contexto de los países desarrollados; de allí su trascendencia cuando se trata de desarrollar políticas públicas en esta área.

Otra fuente de información para el estudio de impacto de los programas de capacitación para desempleados son las iniciativas de reentrenamiento de trabajadores despedidos¹⁵. En este caso la evidencia parece ser positiva (China y Bosnia-Herzegovina). Sin embargo, los resultados deben ser interpretados con precaución, pues

14 Si bien el limitado número de estudios no permite identificar razones claras en cuanto a las diferencias de resultados entre países en transición y en vías de desarrollo, es posible inferir que las mismas están asociadas a las distintas realidades productivas. Las necesidades de adaptarse aceleradamente a nuevas estructuras de mercado pueden implicar respuestas más rápidas y efectivas en las economías en transición, lo cual sería consistente con la evidencia.

¹⁵ Es importante señalar la diferencia de este tipo de experiencias con las anteriormente descritas. Esto por cuanto varios de los esfuerzos de capacitación para desempleados buscan mejorar las condiciones de individuos que han estado sin empleo por períodos prolongados. Es por esto que en muchos casos, este tipo de programas de capacitación tiene por objeto, en primer lugar, formar habilidades blandas (asociadas a autoestima y autocontrol) en los beneficiarios a través de capacitación en la empresa o en el aula (en algunos casos se considera también la experiencia laboral) (Betcherman et al., 2004). En ese sentido, no es difícil imaginar que un grupo de desempleados crónicos difiera, por ejemplo, de uno compuesto por trabajadores despedidos por razones de cierre de la empresa o planta.

pueden ser producto de las circunstancias particulares que acompañan a estos programas. A modo de ejemplo, el programa en Bosnia-Herzegovina --que tiene resultados muy positivos en las probabilidades de conseguir empleo (43%) y en los salarios (55%)—es, en términos prácticos, un programas de desmovilización y de reintegración post-guerra y no un programa convencional (Benus et al., 2001). Obviamente la extrapolación de estos resultados a otros contextos presenta diversos problemas.

Capacitación para jóvenes

Antes del año 2000 existía muy poca evidencia acerca del impacto de los programas de capacitación de jóvenes para países en vías de desarrollo (Dar y Tzannatos, 1999). La situación se ha revertido durante la última década, principalmente con la evaluación de este tipo de programas en América Latina. Por ejemplo, cuatro países han implementado y evaluado los programas “Jóvenes” (Argentina, Chile, Perú, y Uruguay), los cuales por lo general están usualmente destinados a jóvenes desaventajados y tienen como objetivo combinar entrenamiento y experiencia laboral con otros servicios tales como desarrollo psicológico y habilidades vocacionales. Es importante señalar que estos servicios de capacitación están usualmente a cargo de proveedores privados, aun cuando las fuentes de financiamiento puedan ser públicas. El programa Chile Joven fue uno de los pioneros en incluir este elemento en su diseño¹⁶. Los resultados de estas evaluaciones arrojan efectos positivos en el empleo, y particularmente en los salarios. Sin embargo, los resultados han sido medidos solamente en el corto plazo (seis meses en el caso de Argentina, por ejemplo) y no se conocen todavía los efectos de largo plazo de estos programas.

Otras dos experiencias de programas de jóvenes que merecen ser mencionadas son las de la República Dominicana y Colombia, dado que en ambos países la evidencia proviene de estrategias experimentales de evaluación. El programa de capacitación

¹⁶ El tema de la oferta de programas de capacitación es un elemento que en general tampoco se discute en la literatura. El desarrollo de modalidades de asociación entre los sectores privado y público es extremadamente importante. La participación de actores privados incentiva la oferta de capacitación, que en muchos casos no está asegurada a priori. En este sentido, para efectos del análisis de políticas públicas, y en particular de programas de capacitación, es importante hacer un diagnóstico inicial de la oferta potencial (tanto de la cobertura como de la calidad) de servicios. De no ser así, se podrían desarrollar iniciativas que no se puedan implementar en la práctica.

Juventud y Empleo de la República Dominicana incluyó una evaluación experimental como parte de su diseño. Esta iniciativa consistió en una capacitación en el aula seguida por un período de práctica en una empresa privada. Los resultados de este programa de alguna forma cuestionan la evidencia de las evaluaciones no experimentales de los programas para jóvenes. Específicamente, Ibararán et al. (2006) muestran que si bien se observan algunos resultados positivos en los salarios, las probabilidades de empleo de los participantes no mejoran luego del tratamiento. En particular, estos autores encuentran efectos en hombres jóvenes (menores de 20 años) pero no en las mujeres o en los adultos jóvenes.

En el caso del programa colombiano Jóvenes en Acción, los resultados son auspiciosos. Esta iniciativa ofrece capacitación vocacional en el aula (tres meses) y en la empresa (otros tres meses) a jóvenes desaventajados. La evaluación, que incluye una estrategia experimental, indica importantes efectos en el empleo, la formalidad y los salarios, tanto para hombres como para mujeres (Attanasio et al., 2008, 2009). Asimismo, este programa permite estimar que a mayor intensidad de tratamiento en la empresa, mayores serán los efectos (positivos), y que el análisis de costo-beneficio arroja mejores resultados para las mujeres que para los hombres (Attanasio et al., 2008).

Más allá de los resultados particulares, poco se sabe de las tasas de retorno (costo-beneficio) de los programas de capacitación para jóvenes. Esto es preocupante dada la evidencia que sugiere que algunas de estas iniciativas pueden entrañar altos costos. En particular, analizando los programas de jóvenes en Argentina y utilizando técnicas de *matching*, Aedo y Núñez (2001) concluyen que, dependiendo de los supuestos detrás de los costos indirectos y la duración de los beneficios, los resultados asociados a estos pueden ser incluso negativos¹⁷.

¹⁷ Nótese que independiente de los supuestos, solo luego de asegurar efectos positivos en los salarios por lo menos por 10 años, el programa arroja buenos resultados. Esto es consistente con la necesidad de asegurar un seguimiento de los beneficiarios, tema que también es discutido por Heckman et al. (1999) en el contexto de las diferencias en los resultados del JTPA para jóvenes y adultos.

Capacitación para el desarrollo de microempresas y el empleo por cuenta propia

La evidencia del impacto de los programas de desarrollo de negocios con componentes de capacitación es positiva en el caso de las economías en transición. El programa búlgaro de apoyo al autoempleo aumenta la probabilidad de empleo en un 43% y mejora la sostenibilidad de los negocios (Walsh et al., 2001). Por otro lado, Rodríguez-Planas y Benus (2005), utilizando técnicas de *matching*, estiman que los programas de asesoría y asistencia a pequeñas empresas tienen efectos positivos sobre el empleo y los salarios dos años después de la participación en el programa. Cabe notar que en este estudio se documenta además la posible selección de los desempleados más calificados en este tipo de programas. Este sesgo de selección limita la posibilidad de extrapolar los resultados del mismo.

V. AMBIGÜEDAD DE LOS RESULTADOS: ELEMENTOS EXPLICATIVOS

Con base en la evidencia examinada en este documento es posible concluir que, en general, los programas de capacitación laboral son poco efectivos. Esto es particularmente evidente al examinar los resultados relativos a los jóvenes en los países desarrollados. La evidencia en Estados Unidos es particularmente ilustrativa al respecto (salvo en casos de programas muy intensivos como Job Corps).

La poca efectividad de los programas de capacitación incluso se verifica en casos en que la evidencia les es favorable, pues si bien existe un porcentaje importante de iniciativas con efectos positivos, estos generalmente sólo se observan en el corto plazo (especialmente para las mujeres) y tienden a desaparecer una vez que el beneficiario termina su participación en el programa (tal es el caso de GAIN en los Estados Unidos). Del mismo modo, los resultados de los análisis de costo-beneficio también generan dudas respecto de la rentabilidad social y económica real de estos programas (incluso cuando presentan algún grado de éxito). En este sentido, Heckman et al. (1999) discuten los problemas metodológicos y prácticos de algunas de las evaluaciones de programas de capacitación que incluyen análisis de costo-beneficio. Estos autores documentan cómo los resultados del JTPA, por ejemplo, pueden variar drásticamente si se modifican los

supuestos sobre su impacto de largo plazo. Específicamente mencionan cómo los magros resultados para los jóvenes del JTPA (en comparación con los buenos resultados para adultos) pueden ser simplemente el resultado de información longitudinal insuficiente para documentar los impactos reales.

A partir de lo visto, conviene preguntarse entonces cuáles son los elementos que pueden explicar la poca efectividad de estos programas. A continuación se presenta una lista, aunque no se pretende que sea exhaustiva.

Duración del programa. La primera explicación --y la más obvia-- tras la cuestionable efectividad de los programas de capacitación es su corta duración. Si la evidencia internacional sugiere que por un año adicional de educación formal se obtiene aproximadamente un retorno de 10% en salarios, no es sorprendente encontrar que los programas de capacitación que duran algunas semanas (e incluso los que duran algunos meses) tengan un impacto bajo. Esto se agudiza si se tiene en cuenta que los individuos para quienes están diseñados los programas de capacitación adolecen generalmente de múltiples deficiencias. Suponer que estas deficiencias pueden ser superadas luego de un par de semanas o meses de capacitación es sin duda bastante optimista. Si bien la evidencia es limitada, los resultados encontrados en Fitzenberger et al. (2010) confirman esta intuición.

Encontrar empleo versus mantenerlo y el problema de la focalización. Gran parte del esfuerzo e incentivos de los programas de capacitación se destinan a tratar de conducir aceleradamente al beneficiario hacia un estado de empleo. Sin embargo, es poca la atención que se presta al estudio de las causas reales de las deficiencias de empleabilidad de la población objetivo, las cuales pueden afectar en último término las posibilidades de mantener una situación continua de empleo. Esto puede explicar la poca persistencia de los resultados de impacto que se presentan en la literatura.

Lo anterior también se asocia con deficiencias de focalización y diagnóstico de los programas de capacitación. En este sentido, la ambigüedad de la evidencia sobre los efectos también puede ser explicada por la poca capacidad de adaptación de los

programas a la heterogeneidad de quienes participan en ellos. De hecho, es difícil identificar iniciativas que hagan un énfasis importante en el diagnóstico y adaptabilidad del sistema frente a las necesidades (y cambios) de sus beneficiarios (siendo las excepciones JTPA en Estados Unidos y Jóvenes en América Latina). Por ejemplo, las deficiencias de formación en los jóvenes pueden ser distintas a las de los adultos, del mismo modo que las necesidades de capacitación de las mujeres difieren de las de los hombres. Los sistemas de capacitación que no consideran estas diferencias simplemente limitan su efectividad en materia de impacto. No es posible atacar y tratar de remediar problemas múltiples con un instrumento único.

Entrenamiento de poca calidad. Otro elemento que puede explicar el poco éxito de los programas de capacitación es la preocupante y evidente falta de certificación de calidad que caracteriza a los sistemas. Sin tener en cuenta la calidad es difícil imaginar un mejoramiento real de las condiciones de empleo de los participantes. Esto se observa incluso en países con una larga trayectoria en la ejecución de programas de este tipo como Estados Unidos (véase Grubb, 1996). Es importante señalar que la inclusión de proveedores de servicios de capacitación privados y la existencia de subsidios a la demanda (*vouchers*) son medidas que pueden asegurar la existencia de programas de capacitación de calidad en el mediano y largo plazo. Este elemento explica por lo menos parcialmente los buenos resultados de los programas de capacitación de América Latina (los programas Joven) y en algunos países desarrollados (Betcherman et al., 2004).

Prácticas pedagógicas inadecuadas. Un gran porcentaje de los programas de capacitación laboral utilizan técnicas pedagógicas propias de los sistemas de educación formal, cuando es muy probable que hayan sido estas mismas técnicas pedagógicas las causales del abandono del sistema educativo por parte de un importante porcentaje de los participantes potenciales de programas de capacitación laboral. En este sentido, la utilización de prácticas pedagógicas inadecuadas puede también explicar la poca efectividad de los programas de capacitación, aunque también la mayor efectividad de los mismos dentro de la empresa versus aquellos en el aula.

La capacitación y el empleo no encajan. Usualmente la capacitación es específica a un oficio o actividad. Por otro lado, la evidencia indica que los programas de capacitación tienen mayores impactos en la medida en que el beneficiario pueda utilizar el conocimiento adquirido en el lugar de trabajo (Grubb, 1996). Entonces, una parte muy significativa de los beneficios de la capacitación puede desperdiciarse si la intervención no se diseña de manera tal que las destrezas formadas sean de utilidad para el mercado laboral local o demandadas por este.

Una segunda dimensión de gran importancia en aquellos casos en que la capacitación y el empleo no encajan tiene que ver con el tipo de capacidades y habilidades que se busca formar y con quienes las reciben. Se sabe que distintos tipos de habilidades tienen efectos diferentes en el desempeño laboral de los individuos¹⁸, pero se requiere más evidencia para poder identificar el efecto de la capacitación en habilidades/capacidades específicas.

Del mismo modo, la evidencia no permite concluir si la capacitación general es más efectiva que la capacitación específica (para oficios particulares, por ejemplo). En este caso, la inferencia se dificulta pues los distintos tipos de capacitación están asociados a beneficiarios diferentes. Sin embargo, si se supone que en promedio la capacitación en la empresa es probablemente más específica que la capacitación en el aula de clase, se podría argumentar que la literatura favorece la capacitación específica sobre la general.

Sistemas de capacitación desintegrados. Una de las características comunes de los programas de capacitación en el mundo es que estos no forman parte de un sistema integrado. Por el contrario, por regla general los programas de capacitación constituyen iniciativas particulares no coordinadas. Si el objetivo de la capacitación es compensar por las múltiples deficiencias que afectan a un porcentaje importante de la población, no es

¹⁸ Urzúa (2008), por ejemplo, documenta que las habilidades blandas (asociadas a autoestima y autocontrol) tienen efectos importantes en el empleo y los salarios, y que los efectos son mayores en las minorías. Del mismo modo, Bassi y Galiani (2009) documentan la importancia de las habilidades blandas en la inserción laboral de adultos jóvenes en el contexto de Chile. Bassi y Urzúa (2010) refinan este análisis considerando el efecto directo de la educación en las habilidades e incluyen información para Argentina y Chile.

difícil imaginar la poca efectividad de un sistema en que las actividades de capacitación sean una serie de programas poco coordinados y de corto plazo. Esto además se encuentra directamente relacionado con la focalización deficiente y con el diagnóstico incorrecto de las necesidades de los participantes potenciales de los programas de capacitación.

Programas diseñados por el Estado con poca participación de proveedores privados. La garantía de efectividad de los programas de capacitación pasa por *producir* individuos con conocimientos que el mercado demande. En este sentido, y a la luz de la evidencia registrada en la literatura, los programas diseñados por el Estado sin participación de proveedores privados (o con la participación de instituciones que no conozcan las realidades locales) corren el riesgo de tener un bajo impacto en los participantes.

VI. IDENTIFICACIÓN BUENAS PRÁCTICAS: DESAFÍOS PARA UNA AGENDA DE EVALUACIÓN

Si bien la identificación de las características que explican el éxito de un determinado programa (o conjunto de programas) es una tarea difícil de realizar, el análisis de las experiencias de evaluación consideradas en este documento permite inferir un conjunto de elementos potenciales que puede afectar positivamente los resultados de los programas de capacitación. Este listado, que no es de ninguna manera exhaustivo, debe ser confirmado a través de métodos de evaluación formales.

La focalización mejora las probabilidades de éxito. Los programas específicamente diseñados para mejorar las condiciones de empleabilidad de determinados grupos son usualmente más exitosos. Esto es así particularmente cuando existe un diagnóstico de las necesidades del grupo en el cual se quiere focalizar la iniciativa. Ejemplo de esto son los programas de capacitación de jóvenes en Australia, Bélgica, Dinamarca, Nueva Zelanda y el Reino Unido. En estos casos, los programas se activan luego de períodos de desempleo de seis meses, ya que se ha diagnosticado que este es el momento exacto en que los jóvenes necesitan apoyo (ver Quintini y Martin, 2006).

Los programas de capacitación intensivos que abarcan conjuntos de habilidades y capacidades tienden a ser más exitosos. Esto es particularmente evidente cuando se analizan las experiencias en Estados Unidos, en donde los mejores resultados se observan en programas tales como Job Corps, una iniciativa intensiva que incluyó mejoramiento educativo junto con actividades de capacitación (lo mismo se observa en casos estudiados para Chile, Francia, Suecia y el Reino Unido). Aquellas iniciativas destinadas al mejoramiento de las habilidades socioemocionales --trabajo en equipo, responsabilidad y autocontrol, entre otras-- pueden tener un mayor impacto que los programas con énfasis en actividades académicas y cognitivas. Esto puede ser particularmente cierto en el contexto de programas destinados a jóvenes y dada la nueva evidencia sobre el papel que cumplen las habilidades socioemocionales (Heckman, Stixrud y Urzúa, 2006; Urzúa, 2008)¹⁹.

Es importante escuchar al mercado. Los programas que utilizan información del mercado para ajustar de manera dinámica su diseño tienden a mostrar mejores resultados. Esta conclusión se obtiene a partir de las iniciativas en que se utilizan proveedores privados y mecanismos de mercado para definir la demanda por servicios de capacitación (los programas Jóvenes en América Latina, por ejemplo). Nótese que existen otras iniciativas que si bien no cumplen con los estándares de evaluación de impacto, ofrecen alguna evidencia en el sentido de que incorporar componentes de mercado en el diseño de programas de capacitación constituye un factor de éxito. Tal es el caso de algunos esfuerzos en Uganda (Enhanced Education and Training Programme of Veteran's Assistance Board)²⁰ y el Reino Unido (Action Research Grants Programme)²¹.

¹⁹ El programa de Butte, Montana (Youth Employment and Training Program), el cual no se considera en el cuadro 2 ni tampoco en el cuadro A1 porque no cuenta con una clara metodología de evaluación, representa un buen ejemplo de prácticas destinadas a mejorar algunas habilidades no cognitivas de los participantes (por ejemplo su motivación).

²⁰ Este programa incluye un análisis detallado de las necesidades de los participantes potenciales, como también un estudio de las posibilidades de empleo que tendrían, y un análisis de las características institucionales que podrían asegurar el éxito de la iniciativa. Adicionalmente, la oferta de programas de capacitación está impulsada por la demanda de los mismos (*demand-driven*).

²¹ Este programa pone particular énfasis en la articulación de las necesidades de sus participantes. Esto permite un desarrollo dinámico de necesidades y actividades.

Cuanto antes mejor (o más vale prevenir que curar). Si bien es cierto que no existe evidencia robusta respecto de cuándo es más efectivo comenzar a capacitar, la intuición económica sugiere que los programas de capacitación tempranos deben ser más efectivos que aquellos diseñados para capacitar a adultos (OECD, 2002). La justificación no solamente pasa por la lógica económica (que indica que al capacitar tempranamente se obtiene un mayor período para la recuperación de la inversión), sino también por la evidencia que existe acerca de la plasticidad que permea la formación de habilidades, especialmente las socioemocionales, antes de la adultez. Aunque este último punto ha recibido muy poca atención, es un candidato natural a tener en cuenta cuando se piensa en diseños y evaluaciones de programas de capacitación de jóvenes (y de ALM en general). Una implicación adicional de los beneficios potenciales de capacitar tempranamente es la relación institucional que se pueda generar entre los programas de capacitación y el sistema educativo formal. Un ejemplo de esto es el modelo dual alemán. Es importante que estos dos sistemas “conversen”, aunque sin perder de vista que sus objetivos y clientes son distintos.

Sistema de capacitación integrado. Como se mencionó anteriormente, la poca integración de las distintas actividades de capacitación contribuye a su poca efectividad. Las actividades de capacitación deberían estar organizadas de tal forma que permitan una progresión sistemática de los beneficiarios en distintos niveles, cada uno de los cuales debe ofrecer una variedad de servicios enfocados en deficiencias específicas. Tal estructura permitiría mejorar las posibilidades de éxito de las actividades de capacitación. El éxito de programas como Job Corps en Estados Unidos, New Deal en el Reino Unido, e incluso los programas Joven en América Latina, permite inferir que las estructuras como la que aquí se propone pueden tener un impacto significativo en la empleabilidad de quienes reciben los servicios de capacitación, y particularmente en la de los jóvenes²².

²² En el último capítulo de Grubb (1996), el autor presenta una interesante propuesta de un sistema integrado de capacitación para Estados Unidos. En su visión, el mejor sistema debería integrar y coordinar las distintas iniciativas de capacitación disponibles en el país, tales como los programas de compensación del Adult Literacy Act, JTPA y JOBS; los programas de entrenamiento vocacional de JTPA y JOBS; los programas de capacitación en la empresa de JOBS; y la diversidad de servicios sociales tipo Job Corps.

Evaluar, ajustar y afinar. Causa sorpresa el hecho de que no haya evidencia sobre la existencia de programas de capacitación en donde la evaluación sea parte integral del diseño inicial, y que al mismo tiempo sea utilizada continuamente para ajustar y afinar su estructura. Incluso en Estados Unidos no se encuentran casos con estas características²³. Grubb (1996) afirma que esto se debe a que una buena evaluación (experimental) entraña costos elevados, lo cual explica que estas se realicen siempre por períodos cortos. Por otra parte, la utilización de enfoques no experimentales de evaluación que puedan nutrir de evidencia a los programas de capacitación (como podría hacerse en el contexto de las experiencias europeas) ha estado probablemente limitada por las complejidades metodológicas propias de lidiar con los problemas de selección en contextos dinámicos (Heckman et al., 1999). En cualquier caso, ninguna de estas razones justifica no incluir evaluaciones serias que puedan generar evidencia robusta acerca de los beneficios de determinadas actividades de capacitación. La inexistencia de dicha práctica es justamente lo que ha generado la escasez, ambigüedad y falta de robustez de la evidencia en esta materia. La utilización de programas piloto es una práctica que, aunque en menor escala, ha demostrado la importancia de incorporar la evaluación en el desarrollo de programas de capacitación (Van Reenen, 2003). Los beneficios de estas prácticas deberían ser tomados en cuenta por aquellos países donde los recursos son más escasos y las necesidades más grandes.

Cada uno de los puntos antes mencionados es candidato a tenerse en cuenta en el momento de diseñar programas de capacitación laboral efectivos. La confirmación de la importancia relativa de cada uno de ellos debe necesariamente ser el resultado de un proceso de evaluación formal que sigue pendiente. En este sentido, es necesario insistir en las bondades de utilizar programas piloto experimentales. Estos constituyen una excelente posibilidad para separar los ingredientes que funcionan de aquellos que no funcionan. Los programas piloto bien diseñados y evaluados (evaluación ex-ante) permiten identificar ex-ante --a un bajo costo y en forma rápida-- los ingredientes que

²³ Van Reenen (2003) ofrece algún contexto histórico del desarrollo del programa New Deal del Reino Unido, pero no menciona explícitamente que el nuevo programa sea una respuesta a las evaluaciones de iniciativas previas que hayan determinado la necesidad de realizar cambios en el sistema de capacitación británico.

pueden mejorar las posibilidades de éxito de distintas actividades de capacitación. Quizás la única excepción sea la de Estados Unidos, donde la utilización de programas piloto es una práctica frecuente. Para el resto de los países, la regla parece ser evaluar una vez que el programa en cuestión ya está funcionando (evaluación ex-post), lo cual, si bien es importante, limita obviamente las posibilidades de ajustar los diseños y la implementación.

VII. PRINCIPALES CONCLUSIONES

A continuación se registran las principales conclusiones del presente informe:

1. En la práctica, los programas de capacitación laboral son usualmente solo un ingrediente de los programas globales de apoyo al empleo. Con frecuencia están acompañados de servicios de búsqueda de empleo y subsidios al mismo, entre otros componentes. Esto dificulta la labor de identificar con claridad el efecto de la capacitación o entrenamiento laboral.
2. Independientemente de las complejidades de los programas globales de empleo, la existencia de distintas modalidades de capacitación (dentro de la empresa, en el aula, con proveedores públicos, con proveedores privados) hace necesario recalcar la importancia de identificar el tipo de capacitación y el impacto que se busca alcanzar con ella.
3. Un estudio completo de la evidencia relativa al impacto de los programas de capacitación permite concluir que, en promedio, estos tienen resultados poco efectivos y poco robustos. A modo de ejemplo, se encuentra que si bien los programas de capacitación de desempleados parecen arrojar beneficios en países desarrollados, no es así en economías en vías de desarrollo o en transición. Del mismo modo, mientras que los programas de capacitación de jóvenes muestran resultados positivos en América Latina, la evidencia para Europa y América del Norte es menos concluyente. Quizás el único grupo que parece beneficiarse con regularidad de los programas de capacitación es el de las mujeres. En este caso la evidencia favorable es más robusta.

4. Es realmente difícil identificar combinaciones de variables de impacto, tipos de capacitación y tipos de participantes que no hayan sido evaluados en la literatura. La variedad de programas evaluados sorprende, como también sorprende la poca calidad de las evaluaciones (obviamente con excepciones). Los grupos de control usualmente no son tales y las técnicas estadísticas utilizadas en la evaluación tienden a sufrir de problemas metodológicos importantes. Se debe poner un mayor énfasis en la calidad de la evaluación. En este sentido, el desarrollo de programas piloto experimentales debería ser una práctica estándar en el diseño de programas de capacitación.
5. Aun cuando la evidencia parece poco favorable a los programas de capacitación en general, sí permite identificar elementos que pueden contribuir a su éxito o fracaso. En particular, la incorporación de incentivos, la participación de proveedores privados, los beneficios asociados a la capacitación en la empresa (versus en el aula), el suministro de servicios integrados y bien focalizados y la incorporación de apoyo social (particularmente en jóvenes) aparecen como prácticas positivas. Este informe presenta evidencia sobre cada una de estas dimensiones.
6. Finalmente, la falta de evidencia robusta no debe desincentivar el desarrollo de programas de capacitación. Por el contrario, esto indica más bien la necesidad de que las iniciativas a ejecutar incorporen en su diseño una instancia de evaluación en la que se tomen en cuenta tanto los beneficios (privados y sociales) como los costos, prevean la recolección de datos pertinentes e incluyan programas piloto (ojala con componentes experimentales). Es por eso que todo nuevo programa de capacitación debería contar con información clara sobre sus costos y con el listado de beneficios a cuantificar ex-post. Del mismo modo debería justificar ex-post sus beneficios potenciales con base en evidencia científica robusta. Avanzar en el desarrollo de este círculo virtuoso --en que las evaluaciones serias se combinan con recomendaciones de políticas basadas en ellas-- es la única forma de poder desarrollar iniciativas efectivas en función de los costos que tengan un impacto real en la población. Esto es particularmente importante en países en vías de

desarrollo como los de América Latina y el Caribe, donde son varias las prioridades que compiten por fondos públicos escasos. Es por eso que no es recomendable ni tiene justificación continuar impulsando programas de capacitación que signifiquen altos costos para el Estado y cuya efectividad sea dudosa, cuando los recursos se pueden destinar a causas con impactos más documentados y que se entienden mejor.

REFERENCIAS

Aedo, C. y S. Núñez. 2001. "The Impact of Training Policies in Latin America and the Caribbean: The Case of Programa Joven". Research Network Paper. Inter-American Development Bank, Washington D.C.

Aedo, C. y M. Pizarro Valdivia. 2004 "Rentabilidad económica del programa de capacitación laboral de jóvenes 'Chile Joven'". INACAP y Mideplan. Santiago de Chile.

Aguilar, R. 2005. "Informe de evaluación externa del Proyecto ENTRA 21 en Bolivia - Ejecutado por la Fundación Cultural Quipus". Agosto de 2005.

Alzúa, M. L. y P. Brassiolo. 2006. "The Impact of Training Policies in Argentina: An Evaluation of Proyecto Joven", OVE/WP-15/06.

Andrén, T. y B. Gustafsson. 2004. "Income Effects from Labor Market Training Programs in Sweden During the 80's and 90's". *International Journal of Manpower* 25, No. 8.

Ashenfelter, O. 1978. "Estimating the Effect of Training Programs on Earnings". *Review of Economics and Statistics* 6 (1): 47-57.

Ashenfelter, O. y C. Rouse. 1995. "Schooling, Intelligence and Income in America: Cracks on the Bell Curve". Documento de trabajo, Universidad de Princeton.

Attanasio, O, A. Kugler y C. Meghir. 2008. "Training Disadvantaged Youth in Latin America: Evidence from a Randomized Trial". NBER Working Paper #13931.

Attanasio, O, A. Kugler y C. Meghir. 2009. "Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Developing Countries: Evidence from a Randomized Trial". ISA Working Paper #4251.

Bassi, L. 1983. "The Effect of CETA on the Post-program Earnings of Participants". *Journal of Human Resources* 18 (Otoño): 539-556.

-----, 1984. "Estimating the Effect of Training Programs with non-Random Selection". *Review of Economics and Statistics* 66 (1): 36-43.

Bassi, M. y S. Galiani. 2009. "Labor Market Insertion of Young Adults in Chile". Documento de trabajo, Inter-American Development Bank.

Bassi, M. y S. Urzúa. 2010. "Educación y/o habilidades? Entendiendo los resultados laborales de Jóvenes en Argentina y Chile". Documento de trabajo, Banco Interamericano de Desarrollo.

Becker, G. 1962. *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press y NBER.

Benus, J., R. Brinza, V. Cuica, I. Denisova y M Kartseva. 2004. "Re-Training Programs in Russia and Romania: Impact Evaluation Study". Documento de trabajo, CEFIR, <http://www.cefir.ru/index.php?l=eng&id=29>.

Benus, J. y N. Rodríguez-Planas. 2002. "Impact of Active Labor Market Programs." Preparado para el Gobierno de Rumania, Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Benus, J., J. Rude y S. Patrabansh. 2001. "Impact of the Emergency Demobilization and Reintegration Project in Bosnia & Herzegovina". Impaq International.

Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rotheran y A. Stavreska. 2007. A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory, World Bank.

Betcherman, G., K. Olivas y A. Dar. 2004. Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. Social Protection Discussion Papers, World Bank.

Bidani, B., C. Goh y C. J. O'Leary. 2002. "Has Training Helped Employ Xiangang in China? A Tale from Two Cities". Marzo. World Bank, Washington, DC.

Bloom, H. 1990. Back to Work: Testing Reemployment Services for Displaced Workers. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI.

Bloom, H. y M. McLaughlin. 1982. CETA Training Programs: Do They Work for Adults? Joint Report. CBONCEP, Washington, DC.

Blundell, R., L. Dearden y C. Meghir. 1996. *The Determinants and Effects of Work Related Training in Britain*. Oxon: PsychoBabel Books.

Bonnal, L., D. Fougère y A. Sérandon. 1997. "Evaluating the Impact of French Employment Policies on Individual Labour Market Histories". *Review of Economic Studies* 64: 683-713.

Brewer, L. 2004. "Youth at Risk: the Role of Skills Development in Facilitating the Transition to Work". IFP/Skills Working Paper No. 19.

Brodaty, T., B. Crépon y D. Fougère. 2001. "Using Matching Estimators to Evaluate Alternative Youth Employment Programs: Evidence from France, 1986-1988". En M. Lechner y F. Pfeiffer, editors. *Econometric Evaluation of Labour Market Policies* (pp. 85-123). Heidelberg and New York: Physica-Verlag and Centre for European Economic Research.

Bryant, E. y K. Rupp. 1987. "Evaluating the Impact of CETA on Participant Earnings". *Evaluation Review* 11: 473-492.

Calderón-Madrid, A. y B. Trejo. 2001. "The Impact of Mexican Training Program for Unemployed Workers on Re-employment Dynamics and on Earnings". Research Network Papers. Inter-American Development Bank. Washington, D.C. http://econpapers.hhs.se/cpd/2002/86_Calderon.pdf

Card, D., P. Ibararán, F. Regalia, D. Rosas e Y. Soares. 2007. "The Labor Market Impacts of Youth Training in the Dominican Republic: Evidence from a Randomized Evaluation". NBER Working Paper No. 12883*.

Cheng, H. 2001. "Youth Situation, Youth Policy and Youth Unemployment in Hong Kong". Documento de trabajo, Howard Department of Applied Social Sciences, Hong Kong Polytechnic University, noviembre de 2001.

CINTERFOR 1997. Chile Joven: Una experiencia pionera revisada. *Boletín Cinterfor*. Abril de 1997. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/139/pdf/bol139g.pdf>

Cooley, T., T. McGuire y E. Prescott. 1979. "Earnings and Employment Dynamics of Manpower Trainees: An Exploratory Econometric Analysis". En R. Ehrenberg, editor. *Research in Labor Economics*, Vol. 4, Suppl. 2 (JAI Press, Greenwich, CT) pp. 119-147.

Dar, A. e I. S. Gill. 1998. "Evaluating Retraining Programs in OECD Countries: Lessons Learned". *World Bank Research Observer* 13, No. 1:79-101.

Dar, A. y P. Z. Tzannatos. 1999. "Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations." Social Protection Discussion Paper no. 9901. Enero. The World Bank. Washington, D.C.

Decker, P. y W. Corson. 1995. "International Trade and Worker Displacement: Evaluation of the Trade Adjustment Assistance Program". *Industrial and Labor Relations Review* 48 (4): 758-774.

Decker, P., R. Olsen y L. Freeman. 2000. "Assisting Unemployment Insurance Claimants: The Long-Term Impacts of the Job Search Assistance Demonstration". Mathematica Policy Research, Washington, D.C.

Delajara, M., S. Freije e I. Soloaga. 2006. An Evaluation of Training for the Unemployed in Mexico. OVE/WP-09/06.

Díaz, J. J. y M. Jaramillo. 2006. An Evaluation of the Peruvian Youth Labour Training Program- PROJOVEN. OVE/WP-10/06.

Dickinson, K., T. Johnson y R. West. 1986. "An Analysis of the Impact of CETA on Participants' Earnings". *Journal of Human Resources*, 21:64-91.

Fitzenberger, B., A. Osikominu y M. Paul. 2010. "The Heterogeneous Effects of Training Incidence and Duration on Labor Market Transitions". Documento de discusión # 10-077, IZA.

Freedman, S. 2003. Pursuing Economic Security for Young Adults: Five-Year Impacts of Pre-Employment Services in the National Evaluation of Welfare-to-Work Strategies. MDRC. <http://www.mdrc.org/publications/350/full.pdf>.

Fretwell, D. H., J. Benus y C. J. O'Leary. 1999. "Evaluating the Impact of Active Labor Market Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Central Asia". Social Protection Discussion Paper no. 9915. The World Bank, Washington, DC.

Galasso, E., M. Ravallion y A. Salvia. 2001. "Assisting the Transition from Welfare to Work: Argentina's Pro-emplo Experiment." Development Research Group, World Bank. http://poverty.worldbank.org/files/11255_Martin-PROEMPLOE-Evaluation.pdf

Gay, R. y M. Borns. 1980. "Validating Performance Indicators for Employment and Training Programs". *Journal of Human Resources* 15: 29-48.

Geraci, V. 1984. "Short-term Indicators of Job Training Program Effects on Long-term Participant Earnings. Informe preparado para el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el contrato No. 20-48-82-16.

Godfrey, M. 2003. "Youth Employment Policy in Developing and Transition Countries - Prevention as well as Cure." Borrador final preparado para la Unidad de Protección Social. The World Bank. Washington, D.C.

Greenberg, D., C. Michalopoulos y P. Robins. 2003. "A Meta-Analysis of Government-Sponsored Training Programs". *Industrial & Labor Relations Review*. Volumen 57, Número 1 de 2003, Artículo 2.

Gritz, M. y T. Johnson. 2001. "National Job Corps Study: Assessing Program Effects on Earnings for Students Achieving Key Program Milestones". Evaluación de impacto entregada al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Battelle Memorial Institute. Seattle, Washington.
<http://wdr.doleta.gov/opr/fulltext/document.cfm?docn=6158>

Grubb, N. 1996. Learning to Work: The Case for Reintegrating Job Training and Education. Russell Sage Foundation

Hardoy, I. 2005. "Impact of Multiple Labour Market Programmes on Multiple Outcomes: The Case of Norwegian Youth Programmes". *Labour*, Vol. 19, No. 3, pp. 425-467, septiembre de 2005

Heckman, J. J., R.J. Lalonde y J. A. Smith. 1999. "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs". En O. Ashenfelter y D. Card, editores. *Handbook of Labor Economics*, vol. 3A (pp. 1865-2097). *Handbooks in Economics*, vol. 5. Amsterdam; New York and Oxford: Elsevier Science North-Holland.

Heckman, J. , J. Stixrud y S. Urzúa. 2006. "The Effect of Cognitive and Non-cognitive Abilities in Labor Market Outcomes and Social Behavior". *Journal of Labor Economics*, V. 24(3).

Hollenbeck, K. 2003. "Net Impact Estimates of the Workforce Development System in Washington State". Upjohn Institute Staff Working Paper No. 03-92 <http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/upjweupjo03-92.html>

Human Resources Development Canada. 1999. "Summative Evaluation of Youth Service Canada". <http://www11.hrdc-drhc.gc.ca/pls/edd/hrdc.main>

Huston, A., C. Miller, L. Richburg-Hayes, G. Duncan, C. Eldred, T. Weisner, E., Lowe, V. McLoyd, D. Crosby, M. Ripke, C. Redcross. 2003. *New Hope for Families and Children: Five-Year Results of a Program to Reduce Poverty and Reform Welfare*, MDRC.

International Labor Organization (ILO). 1998. *World Employment Report 1998-99: "Employability in the Global Economy: Why Training Matters"*. ILO.

Inter-American Development Bank (IADB). 2007. "Final Report of the ENTRA21 Program: Phase I: 2001-2007". Inter-American Bank Development Bank, Washington DC.

Irabarrarán, P. y D. Rosas. 2009. "Evaluating the Impact of Job Training Programs in Latin America: Evidence from IDB funded Operations". *Journal of Development Effectiveness*. Próximo a publicarse.

Irabarrarán, P., D. Rosas e Y. Soares. 2006. "Impact Evaluation of a Youth Job Training in the Dominican Republic". Ex-post Project Evaluation Report: OVE/EPPER-03/06, julio de 2006.

Jaramillo, M. y S. Parodi. 2003. *Jóvenes Emprendedores*. Instituto Apoyo. Primera Edición, Lima, enero de 2003.

Jensen, P., M. Nielsen y M. Rosholm. 1999. "The Effects of Benefits, Incentives, and Sanctions on Youth Unemployment". Documento de trabajo. Center for Labour Market and Social Research.

Kiefer, N. 1979. *The Economic Benefits of Four Employment and Training Programs* New York: Garland Publishing, New York.

King, C. 2004, "The Effectiveness of Publicly Financed Training in the United States: Implications for WIA and Related Programs". En C. O'Leary, R. Straits y S. Wander, editores. *Job Training in the United States*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute, pp 57-100.

Kluve, J., D. Card y M. Fertig. 2007. *Active Labor Market Policies in Europe: Performance and Perspective*. Springer.

Kluve, J., L. Hartmut y C. M. Schmidt. 1999. "Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization, or Benefit Churning?". *Journal of Comparative Economics* 27, No. 1: 61-89.

----- . 2002. "Disentangling Treatment Effects of Polish Active Labour Market Policies: Evidence From Matched Samples," Discussion Paper no. 3298, abril. Londres, RU: Centre for Economic Policy Research.

Lara, O. 2001. "Seguimiento y Evaluación del Programa de Formación de Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos". Geo-consultores.

Lechner, M. y F. Pfeiffer, editores. 2001. *Econometric Evaluation of Labour Market policies*. Heidelberg y New York: Physica-Verlag and Centre for European Economic Research.

Lubyova, M. y J. C. van Ours. 1999. "Effects of Active Labor Market Programs on the Transition Rate from Unemployment into Regular Jobs in the Slovak Republic". *Journal of Comparative Economics* 27, No. 1: 90-112.

Magnac, T. 2000. "Subsidised Training and Youth Employment: Distinguishing Unobserved Heterogeneity from State Dependence in Labour Market Histories," *Economic Journal* 110, no. 466: 805-37.
<http://ideas.repec.org/a/ecj/econjl/v110y2000i466p805-37.html>

Mallar, C., S. Kerachsky, C. Thornton y D. Long. 1982. Evaluation of the Economic Impact of the Job Corps Program: Third Follow-up Report. Mathematica Policy Research, Princeton, NJ.

Martin, J. P. 2000. "What Works Among Active Labour Market Policies: Evidence from OECD Countries' Experiences". *OECD Economic Studies*, No. 30: 79-113.
<http://ideas.repec.org/p/rba/rbaacv/1998-17.html>

Martin, J. P. y D. Grubb. 2001. "What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies." Office of Labour Market Policy Evaluation. Working Paper 2001:14.
http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/hhsifauwp2001_014.html

Medina, C. y J. Nuñez. 2001. "The Impact of Public and Private Job Training in Colombia". Research Network Paper. Inter-American Bank. Washington, D.C. <http://www.iadb.org/res/laresnetwork/projects/pr201finaldraft.pdf>

Miller, C., J. M. Bros, K. E. Porter, et al. 2003. "Working with Disadvantaged Youth. Thirty-Month Findings from the Evaluation of the Center for Employment Training Replication Sites". Manpower Demonstration Research Corporation. <http://www.mdrc.org/publications/343/overview.html>

Naranjo, A. 2002. "Capacitación y formación profesional para jóvenes en Uruguay: Los programas Opción Joven y ProJoven a través de sus experiencias de evaluación". Documento preparado para PNUD y OIT.

Needels, K., M. Dynarski y W. Corson. 1998. "Helping Young People in High-Poverty Communities: Lessons from Youth Fair Change". Mathematica Policy Research.

Nenkovic, A., A. Kospiri y K. Vanova. 2005. "Evaluation of Junior Achievement Bulgaria". Reporte preparado para USAID (United State Agency for International Development).

Nicaise, I. 2001. "The 'Rosetta Plan' - A Springboard for Young People into Employment". Documento de discusión. Hoger Instituut voor de Arbeid, Lovaina, Bélgica.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). 2002. *Employment Outlook*. París: OECD.

------. 2009. *Education at a Glance*. París: OECD

Orr, L., H. Bloom, S. Bell, W. Lin, G. Cave y F. Doolittle. 1994. "The National JTPA Study: Impacts, Benefits and Costs of Title II-A". Elaborado para el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos bajo el contrato No. 99-6-0803-77-068. Abt Associates, Bethesda, MD).

Orr, L.L., H.S. Bloom, S.H. Bell, F. Doolittle, W. Lin y G. Cave. 1996. *Does Training for the Disadvantaged Work? Evidence from the National JTPA Study*. Washington, DC: The Urban Institute Press.

Pehkonen, J. 1997. "Displacement Effects of Active Labour Market Policy: The Youth Labour Market in Finland". *Empirica*, Vol. 25 (4), Oct. 1997, 195-208(14).

Puhani, P.A. 1999. "Evaluating Active Labour Market Policies: Empirical Evidence for Poland During Transition". *ZEW Economic Studies*, Vol. 5. Centre for European Economic Research (ZEW). Heidelberg.

Quintini, G., y S. Martin. 2006. "Starting Well or Losing Their Way? The Position of Youth in the Labor Market in OECD Countries", OECD Social, Employment and

Migration Working Papers, No. 39, París, OECD.

Rodríguez, J. y S. Urzúa. 2010. “La evaluación de programas de capacitación con datos administrativos: evidencia para Chile”. Documento de trabajo. Ministerio de Hacienda, Chile.

Rodríguez-Planas, N. y J. Benus. 2005 “Evaluating the Effectiveness of Active Labor Market in Romania”. Documento de trabajo. Universitat Autònoma de Barcelona.

Santiago Consultores Asociados, 1998. “Evaluación Ex Post Programa Chile Joven Fase II”. Chile.

Schochet, P., J. Brughardt, y S. Glazerman. 2000. “National Job Corps Study: The Short-Term Impacts of Job Corps on Participants' Employment and Related Outcomes”. Washington, DC: U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration.

Sianesi, B. 2001. “Differential Effects of Swedish Active Labour Market Programmes for Unemployed Adults during the 1990s”. Institute for Labour Market Policy Evaluation. http://netec.mcc.ac.uk/WoPEc/data/Papers/hhsifauwp2002_005.html

Sianesi, B. 2003. “Swedish Active Labour Market Programmes in the 1990s: Overall Effectiveness and Differential Performance.” *Swedish Economic Policy Review*, 8(2): 133-169.

Stanley, M., L. Katz y A. Krueger. 1998. “Developing Skills: What we Know about the Impact of American Employment and Training Programs on Employment, Earnings and Educational Outcomes”. Mimeo. Harvard University

Thorup, C. 2004. “What Works in Youth Employment in the Balkans”. What Works Series. International Youth Foundation.

Urzúa, S. 2008. “Racial Labor Market Gaps: The Role of Abilities and Schooling Choices”. *Journal of Human Resources*, Vol. 43(4).

Van Reenen, J. 2003. "Active Labour Market Policies and the British New Deal for the Young Unemployed in Context". NBER Working Paper Series. Working Paper 9576. Cambridge, Massachusetts.

Walsh, K., M. Kotezeva, E. Dolle y R. Dorenbos. 2001. “Evaluation of the Net Impact of Active Labour Market Programs in Bulgaria”. Ministry of Labour and Social Policy, Bulgaria.

Westat. 1984. "Summary of Net Impact Results". Informe preparado por el Departamento del Trabajo de Estados Unidos, Contrato No. 23-24-75-07.

Williams, G.D., E.P. Davin, B. Barrett y J.M. Richards, Jr. 1981. Report on Impacts:

Study of New Youth Initiatives in Apprenticeship. CSR, Inc., Washington DC.
http://www.eric.ed.gov:80/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/31/bf/10.pdf

Wondon, Q. y M. Minowa. 1999. "Training for the Urban Unemployed: A Reevaluation of Mexico's PROBECAT. World Bank", Government Programs and Poverty in Mexico, Report No. 19214-ME, Vol II.

Cuadro A1. Evidencia del impacto de los programas de capacitación en el mercado laboral, Estados Unidos

Ciudad/Programa/[Estudio]	Metodología	Grupo beneficiario	Resultado de capacitación y/o entrenamiento	Comentarios
Maine/TOPS	Experimental	Mujeres económicamente desaventajadas	+ : Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= $\sim 1,1$) + : Aumento en salarios en el corto (1 año) y mediano plazo (3-5 años)	Programa ofrece asistencia para la búsqueda de empleo y entrenamiento fuera del lugar de trabajo o dentro del mismo
San Diego/SWIM	Experimental	Mujeres económicamente desaventajadas	0/+ : Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= $\sim 0,3$) + : Aumento en salarios en el corto (1 año) y mediano plazo (3-5 años). El aumento es menor en el corto plazo.	Programa ofrece asistencia para la búsqueda de empleo y entrenamiento fuera del lugar de trabajo o dentro del mismo
		Hombres económicamente desaventajados	0/+ : Aumento no significativo en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= $\sim 2,1$) 0/+ : Aumento en salarios en el corto plazo (1 año). Caída en salarios (no significativa) en el mediano plazo (3-5 años).	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y sin título de educación secundaria	0/+ : Impacto positivo pero no significativo sobre salarios	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y con título de educación secundaria	+ : Impacto positivo y significativo sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, jefas de hogar y sin título de educación secundaria	0/- : Impacto negativo y no significativo sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, jefas de hogar y con título de educación secundaria	0/+ : Impacto positivo y no significativo sobre salarios	
New Jersey	Experimental	Mujeres económicamente desaventajadas	+ : Aumento en salarios en el corto plazo ($\sim 14\%$)	Programa ofrece asistencia para la búsqueda de empleo y entrenamiento fuera del lugar de trabajo o dentro del mismo
Alameda, Oakland/GAIN (JOBS)	Experimental	Mujeres económicamente desaventajadas	+ : Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= $\sim 6,0$) + : Aumento en salarios en el corto (no significativo) y mediano plazo (3-5 años)	GAIN (Greater Avenues for Independence)/JOBS(Job Opportunities and Basic Skill Trainings) prioriza individuos que

		Hombres económicamente desaventajados	0: No existe efecto significativo sobre el empleo (si bien el estimador es positivo) 0: No existe efecto significativo sobre salarios en el corto y mediano plazo (si bien el estimador es positivo)	reciben asistencia social para familias con niños dependientes (AFDC) y para aquellos con características asociadas a la obtención de beneficios sociales (<i>welfare</i>). Programa incluye asistencia para la búsqueda de empleo y entrenamiento fuera del lugar de trabajo o dentro del mismo. GAIN/JOBBS ofrece entrega dos alternativas de tratamiento. La primera es un componente para la búsqueda de empleo acompañada de educación. La segunda, para aquellos en condiciones de trabajar, hace hincapié en entrenamiento básico de actividades laborales.
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y sin título de educación secundaria	0/+: Efecto positivo (no significativos) sobre salarios	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y con título de educación secundaria	+: Efecto positivo sobre salarios	
Los Angeles/GAIN(JOBBS)	Experimental	Mujeres económicamente desaventajadas	0/+: Aumento no significativo de empleo 0: No hay cambios en salarios	
		Hombres económicamente desaventajados.	+: Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= $\sim 9,9$) +: Aumento en salarios en el corto (no significativo) y mediano plazo (3-5 años), con un importante incremento a través del tiempo	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y sin título de educación secundaria	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y con título de educación secundaria	+: Efecto positivo sobre salarios	
Riverside/GAIN(JOBBS)	Experimental	Mujeres económicamente desventajadas	+: Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= $\sim 7,5$) +: Aumento en salarios en el corto (1 año) y mediano plazo (3-5 años) ($\sim 40\%$)	
		Hombres económicamente desventajados	+: Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= $\sim 3,8$) +: Aumento en salarios en el corto (1 año) y mediano plazo (3-5 años), pero este último no es estadísticamente significativo	
		Mujeres económicamente desventajadas, jefas de hogar y con necesidad de habilidades básicas	+: Efecto positivo sobre salarios	

		Mujeres económicamente desventajadas, jefas de hogar y sin necesidad de habilidades básicas	+ Efecto positivo sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y con necesidad de habilidades básicas	0/+ Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y sin necesidad de habilidades básicas	+ Efecto positivo sobre salarios	
San Diego/GAIN(JOBS)	Experimental	Mujeres económicamente desventajadas	+ Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= \sim 2,7) + Aumento en salarios en el corto (1 año) y mediano plazo (3-5 años). El incremento se acentúa con el tiempo.	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y sin título de educación secundaria	0/+ Efecto positivo (no significativos) sobre salarios	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y con título de educación secundaria	+ Efecto positivo sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y sin título de educación secundaria	0/- Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y con título de educación secundaria	0/+ Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
Florida/PI-JOBS	Experimental	Mujeres económicamente desventajadas	0: No hay evidencia de efectos en empleo 0: No hay evidencia de efectos en salarios	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y con un periodo de desempleo de por lo menos 36 meses	0/+ Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
		Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y sin un título de educación secundaria que hayan estado empleadas de 12 a 36 meses	0/+ Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	

		Mujeres económicamente desventajadas, jefas de hogar y con un título de educación secundaria que hayan estado empleadas de 12 a 36 meses	0/+ : Efecto positivo (no significativos) sobre salarios	
San Jose/MFSP	Experimental	Mujeres económicamente desventajadas, de minorías y madres solteras.	+ : Aumento en tasa de empleo en el corto plazo (Diferencia= \sim 8,6) + : Aumento en salarios en el corto plazo (1 año)	MFSP (Minority Female Single Parent) entrega fondos a organizaciones comunitarias para el desarrollo y operación de programas de empleo y capacitación a costo
NJS (JTPA) [Orr et al., 1994, 1996]	Experimental	Mujeres económicamente desventajadas que enfrentan barreras en empleo	0/+ : Aumento no significativo en salarios en el corto plazo para quienes reciben capacitación fuera de la empresa. Aumento significativo de salarios en el corto plazo para quienes reciben capacitación dentro de la empresa. 0: Empleo. Solo las mujeres que participan en capacitación fuera de la empresa reportan un aumento en las horas de empleo (\sim 10%)	JTPA (Job Training Partnership Act) imparte entrenamiento para formación de habilidades ocupacionales (en aula), entrenamiento en el lugar de trabajo, asistencia para la búsqueda de empleo, educación básica (diploma de educación secundaria, GED y programas de inglés como segunda lengua), trabajos temporarios y otros servicios de entrenamiento (capacitación vocacional). Su objetivo es dar empleo de largo plazo a quienes no lo tengan, aumentar las posibilidades de mantener el empleo y mejorar salarios.
		Hombres económicamente desventajados que enfrentan barreras de empleo	0/+ : Aumento no significativo en salarios en el corto plazo para quienes reciben capacitación fuera de la empresa. Aumento significativo de salarios en el corto plazo para quienes reciben capacitación dentro de la empresa.	
		Jóvenes económicamente desventajados que enfrentan barreras en empleo .	0/+ : Efecto positivo (no significativo) sobre salarios de corto y mediano plazo para mujeres 0/- : Efecto negativo sobre salarios en el corto plazo y positivo en el mediano plazo. Ninguno de los efectos es significativo.	
		Mujeres económicamente desventajadas, jefas de hogar y sin título de educación secundaria	0/+ : Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
		Mujeres económicamente desventajadas, jefas de hogar y con título de educación secundaria	+ : Efecto positivo sobre salarios	

	Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar que hayan recibido beneficios sociales (<i>welfare</i>) por más de dos años	+: Efecto positivo sobre salarios	
	Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y que nunca hayan recibido beneficios sociales (<i>welfare</i>)	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
	Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y que nunca hayan trabajado	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
	Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y que hayan recibido menos de US\$4/hora en su último trabajo	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
	Mujeres económicamente desaventajadas, jefas de hogar y que hayan recibido mas de US\$4/ hora en su último trabajo	+: Efecto positivo sobre salarios	
	Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y sin título de educación secundaria	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
	Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y con título de educación secundaria	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
	Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y que nunca hayan trabajado	0/-: Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	
	Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y que hayan recibido menos de US\$4/hora en su último trabajo	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
	Hombres económicamente desaventajados, jefes de hogar y que hayan recibido más de US\$4/hora en su último trabajo	0/+: Efecto positivo sobre salarios	
	Jóvenes económicamente desaventajados y sin título de educación secundaria (nunca arrestados)	0/-: Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	

		Jóvenes económicamente desaventajados y con título de educación secundaria (nunca arrestados)	0/-: Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	
		Jóvenes económicamente desaventajados y que nunca hayan trabajado	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
		Jóvenes económicamente desaventajados y que hayan recibido menos de US\$4/hora en su último trabajo	0/-: Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	
		Jóvenes económicamente desaventajados y que hayan recibido más de US\$4/hora en su último trabajo	0/-: Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	
Texas/JTPA/1984-1985 [Bloom, 1990]	No experimental	Trabajadores desplazados	+ : Salarios de hombres + : Salarios de mujeres	
NSW/1975-1979	Experimental	Hombres económicamente desaventajados con historial delictual/criminal	0: Empleo de corto plazo 0/+: Aumento no significativo en ingresos en el corto plazo	NSW (National Supported Work Experiment) ofrece oportunidades de empleo y capacitación, principalmente a mujeres en el sector servicios y a hombres en el sector construcción. El programa tiene una duración de 18 meses durante los cuales se prepara a los individuos para manejar situaciones de estrés en el lugar de trabajo. El programa operó en 10 ciudades en los Estados Unidos.
		Hombres económicamente desaventajados con historial de adicción	+ : Empleo aumenta significativamente en el corto plazo (17,2%) 0/+: Aumento en ingresos en el corto plazo y mediano plazo	
		Jóvenes económicamente desaventajados	0: Empleo 0: Salarios de corto y mediano plazo	
		Hombres económicamente desaventajados, con historial de adicción, jefes de hogar y con entre 9 y 11 años de escolaridad	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, con historial de adicción, jefes de hogar y con diploma de educación secundaria	0/+: Efecto positivo sobre salarios	
		Hombres económicamente desaventajados, con historial delictual, jefes de hogar y con 9-11 años de escolaridad	0/+: Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	

		Hombres económicamente desaventajados, con historial delictual, jefes de hogar y con diploma de educación secundaria	0/+ Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
JOBSTART/1985-1988	Experimental	Jóvenes	0\:- Efecto negativo sobre tasa de empleo 0/+/-: Efecto negativo sobre salarios de corto de plazo. Efecto positivo sobre salarios de mediano plazo. Ninguno de los efectos es significativo.	JOBSTART ofrece servicios de capacitación para la formación de habilidades laborales, como también servicio de jardines infantiles, asesoramiento y ayuda de transporte. Su objetivo fue el de aumentar niveles educativos, empleo y salarios. Los componentes de entrenamiento incluyen educación básica (mínimo de 200 horas) y entrenamiento para la formación de habilidades ocupacionales (mínimo de 500 horas). El programa está enfocado en jóvenes de 17 a 21 años que no estén estudiando, que no hayan terminado la educación secundaria y cuyas habilidades de lectura sean deficientes.
		Hombres jóvenes que no hayan trabajado durante el año anterior	0\:- Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	
		Hombres jóvenes empleados durante el año anterior	0/+ Efecto positivo (no significativo) sobre salarios	
		Hombres jóvenes arrestados (después de los 16 años)	+: Efecto positivo sobre salarios	
		Hombres jóvenes que nunca hayan sido arrestados	0\:- Efecto negativo (no significativo) sobre salarios	
MDTA/1964 [Ashenfelter, 1978]	No experimental	Adultos económicamente desaventajados	+: Salarios para hombres y mujeres aumentan. Lo mismo para minorías.	MDTA (Manpower Development and Training Act) es un programa de entrenamiento ocupacional en el que primero se identifican aquellas ocupaciones en donde se requieran trabajadores, para luego asesor y examinar a quienes hayan sido seleccionados y finalmente asignarlos al entrenamiento.
MDTA/1969 [Kiefer, 1979]		Adultos económicamente desaventajados	-: Salarios caen para hombres (incluyendo minorías). +: Salarios aumentan para mujeres (incluyendo minorías)	
MDTA/1969-1972 [Gay y Borus, 1980]		Adultos económicamente desaventajados	+: Salarios para hombres y mujeres aumentan. Lo mismo para minorías.	
MDTA/1969-1971 [Cooley et al., 1979]		Adultos económicamente desaventajados	+: Salarios para hombres y mujeres aumentan.	
MDTA/1969-1971 [Cooley et al., 1979]		Jóvenes económicamente desaventajados	+: Salarios de hombres +: Salarios de mujeres	
CETA/1976 [Westat, 1984]	No experimental	Adultos económicamente desaventajados	-: Salarios caen para hombres (incluyendo minorías). +: Salarios aumentan para mujeres (incluyendo minorías)	CETA (The Comprehensive Employment and Training Act) desarrolla programas de capacitación para individuos de

CETA/1976 [Bassi, 1983]		Adultos económicamente desaventajados	0/-: Salarios para hombres blancos aumentan marginalmente. Para las minorías caen. +: Salarios aumentan para mujeres blancas y minorías.	bajos ingresos.
CETA/1976 [Dickinson et al., 1986]		Adultos económicamente desaventajados	-: Salarios de hombres caen 0/+Salarios de mujeres aumentan marginalmente	
CETA/1976 [Geraci, 1984]		Adultos económicamente desaventajados	0: Salarios de hombres +: Salarios de mujeres	
CETA/1976 [Bloom y McLaughlin, 1982]		Adultos económicamente desaventajados	+: Salarios de hombres +: Salarios de mujeres	
CETA/1976 [Ashenfelter y Card, 1985]		Adultos económicamente desaventajados	+: Salarios de hombres +: Salarios de mujeres	
CETA/enero 1976-junio 1976 [Dickinson et al., 1986]		Adultos económicamente desaventajados	-: Salarios de hombres +: Salarios de mujeres	
CETA/1977 [Westat, 1984]		Adultos económicamente desaventajados	+: Salarios de hombres blancos y minorías +: Salarios de mujeres blancas y minorías	
CETA/1977 [Bassi et al., 1984]		Adultos económicamente desaventajados	+: Salarios de hombres blancos y minorías +: Salarios de mujeres blancas y minorías	
CETA/1976 [Dickinson et al., 1986]		Jóvenes económicamente desaventajados	-: Salarios de hombres +: Salarios de mujeres	
CETA/1976 [Bryant y Rupp, 1987]		Jóvenes económicamente desaventajados	+: Salarios (combinados)	
CETA/1977 [Bassi et al., 1984]		Jóvenes económicamente desaventajados	-: Salarios hombres 0/+ Salarios de mujeres blancas aumentan levemente y salarios de minorías aumentan.	
Texas/JTPA/1984-1985 [Bloom, 1990]	No experimental	Trabajadores desplazados	+: Salarios de hombres +: Salarios de mujeres	

TAA/1988-1989 [Decker y Corson, 1995]	No experimental	Trabajadores desplazados	-/+ : Efectos ambiguos sobre los salarios. Dependen de la cohorte analizada.	TAA (Trade Adjustment Assistance) es un programa focalizado en el empleo. Dependiendo de la calidad del candidato, el primer paso consiste en ayudarlo en la búsqueda de trabajo. Luego se le imparte el entrenamiento, con el cual puede obtener certificación y títulos académicos de dos (AA) y cuatro años (BA). El entrenamiento se lleva a cabo en instituciones públicas. Las privadas solo se consideran en caso de que la capacitación no exista en las públicas. Los tipos de programas disponibles dependen de las condiciones de los mercados y de las características del candidato.
Job Corps/1969-1972 [Gay y Borus, 1980]	No experimental	Jóvenes económicamente desaventajados	+/- . Efectos positivos para hombres de grupos minoritarios y negativos para hombres blancos -: Salario para mujeres blancas y minorías +: Salarios de hombres	Job Corps está diseñado para capacitar a jóvenes entre 16 y 24 años de edad. El programa integra el entrenamiento académico y vocacional con el mejoramiento de las habilidades que afectan la empleabilidad y las competencias sociales de los participantes. Se imparte en 118 centros en los Estados Unidos. El promedio de vinculación al programa es de ocho meses.
Job Corps/1977 [Mallar et al., 1982]	No experimental			
Job Corps/1994-2000 [Gritz y Johnson, 2001]	Experimental		+ : Efecto sobre salarios tres años después del tratamiento y dura hasta el cuarto años (última entrevista) (~US\$16 semanales). El análisis de costo-beneficio es favorable al programa.	
CET/1997-2002 [Miller et al., 2003]	No experimental utilizando datos longitudinales (30 meses)	Jóvenes económicamente desaventajados	+/-: Efectos positivos o negativos sobre salarios y empleo dependiendo del género y del lugar (ciudad) considerados.	El programa funciona en distintas ciudades y los participantes no están sujetos a selección. El adiestramiento se realiza en un ambiente parecido al laboral. El programa es de tiempo completo.

<p>Washington DC y Florida/1995-1996 [Decker et al., 2000]</p>	<p>Experimental Análisis costo-beneficio</p>	<p>Personas que hayan perdido su trabajo por causas ajenas a su desempeño laboral y hayan recibido atención especial desde 1980</p>	<p>+: Efectos positivos en cuanto a obtener mayores ingresos en Washington, DC. 0: En cuanto a mayores ingresos en Florida -: Tasa de retorno del programa +: Tasa de retorno desde una perspectiva de la sociedad en Washington, DC -: Tasa de retorno desde una perspectiva de la sociedad en Florida</p>	<p>El programa ofrece técnicas y apoyo en la búsqueda de trabajo, con base en tres estrategias de servicio: -Asistencia Estructurada a la Búsqueda de Empleo (SJSa por sus siglas en inglés): orientación, prueba, taller y entrevista evaluada. -Asistencia Individualizada a la Búsqueda de Empleo (IJSa por sus siglas en inglés): asigna a los solicitantes a servicios según sus necesidades. -Asistencia Individualizada a la Búsqueda de Empleo + (IJSa+ por sus siglas en inglés): Idéntico al anterior más capacitación.</p>
<p>United States/1997-2000 Nueve programas en el estado de Washington [Hollenbeck, 2003]</p>	<p>No experimental</p>	<p>Adultos desempleados y con problemas de empleabilidad</p>	<p>+: Empleo aumenta en la gran mayoría de los programas (~3-12%) 0/-: Efectos sobre salarios. El análisis de costo-beneficio es favorable para todos los programas.</p>	<p>Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Los programas son diversos. Cinco de ellos atienden a adultos empleables (desempleados): entrenamiento de trabajo comunitario y técnico, escuelas de carreras privadas, aprendizaje y JTPA.</p>
<p>USA / New Hope / Milwaukee / 1994-1998 / [Huston et al., 2003]</p>	<p>Experimental</p>	<p>Individuos de bajos ingresos dispuestos a trabajar tiempo completo. La edad mínima es 18 años. En la práctica, el 80% de los beneficiarios tenía entre 18 y 34 años</p>	<p>+: Salarios: Impacto de 18% durante el primer año. Los efectos del programa disminuyen luego del tercer año. +: Empleo: Durante los 60 meses del programa los participantes trabajaron más que el grupo de control (diferencia de 10 puntos porcentuales). Los resultados no se mantienen en el tiempo.</p>	<p>El programa New Hope incluye trabajos comunitarios, capacitación en el trabajo (como resultado del trabajo en que se desempeña y no como parte del programa), subsidio a salarios y asistencia en la búsqueda de empleo. El programa considera dimensiones múltiples y tiene como objetivo disminuir el desempleo y la pobreza.</p>

<p>USA (Atlanta, Grand Rapids, Riverside, Columbus, Detroit, Oklahoma City, Baltimore y Portland) /Welfare-to-Work Strategies (NEWWS) /1990s [Freedman, 2003]</p>	<p>Experimental</p>	<p>Individuos desventajados que reciben beneficios sociales (<i>welfare</i>)</p>	<p>+: Aumento en diploma de secundaria (32,8% vs. 10,9% para edades entre 20 y 24 años; y 13,5% vs. 5,1% para mayores de 25) o GED (19,9% vs. 11,9% para edades entre 20 y 24; y 7,4% vs. 7,2% para mayores de 25) +: Aumento en salarios para los programas en Riverside, tanto para el enfoque basado en educación como en empleo) (~4400 dólares); Columbus (~4300); Detroit (~3000) +: Aumento en número de trimestres de empleo durante años 1-5 en Riverside (~1,6) y en Columbus (~1,2) Los efectos sobre salarios no se mantienen en el tiempo excepto en el caso de Baltimore. No se discuten las razones que subyacen a las diferencias entre ciudades.</p>	<p>El programa considera dos enfoques: uno centrado en el empleo y otro en la educación. Distintas ciudades pusieron énfasis diferentes en cada enfoque. El programa incluye cursos convencionales de educación, actividades de capacitación y actividades para la búsqueda de empleo. Con esto se trató de mejorar la empleabilidad de individuos que recibían beneficios sociales (<i>welfare</i>).</p>
<p>USA / Youth Fair Change (JTPA) / Bronx, NJ; Los Angeles; Baltimore; Cleveland; Denver; Fort Worth, Fresno, Indianapolis; Memphis; New Haven; Racine; Seattle; Cherokee Nation, OK; Douglas, AR; Edinburg, TX; Knox County, KY/ 1994 - 1997 [Needels et al., 1998]</p>	<p>Comparación de resultados en áreas sujetas a tratamiento versus áreas de control (evaluación de áreas no de individuos).</p>	<p>Jóvenes desempleados con edades entre los 14 y 30 años y con bajo nivel de preparación (sin educación secundaria)</p>	<p>0: Sobre conocimiento de servicios disponibles 0: Sobre la utilización de servicios 0: No hay efecto sobre empleo 0: No hay efecto sobre educación 0: No hay efecto sobre salarios</p>	<p>EL programa tiene como objetivo mejorar las condiciones de empleo de jóvenes residentes de zonas con altos índices de pobreza. Incluye cursos de educación, preparación y entrenamiento para empleo, y subsidios de empleo.</p>

<p>USA/ Teenage Parent Demonstration / Camden, Newark y Chicago) / 1987-1991 [Stanley et al., 1998]</p>	<p>No experimental utilizando un grupo de control</p>	<p>Énfasis particular en mujeres (madres adolescentes)</p>	<p>Solamente efectos positivos el corto plazo . +: Efecto positivo sobre la probabilidad de estar estudiando (incluye programas de capacitación) o empleado. Diferencia de 13 puntos (79% tratamiento vs 66% control) +: Efectos positivos sobre salarios (US\$300) Un seguimiento luego de seis años no arroja resultados favorables para el programa.</p>	<p>El programa consiste en sacar a padres adolescentes de la seguridad social (<i>welfare</i>). Incluye programas de educación y capacitación laboral. Quienes decidan no participar están sujetos a una disminución de beneficios de seguridad social.</p>
<p>USA / Youth Initiatives in Apprenticeship (YAP) / 1977-1981 [William et al., 1981]</p>	<p>No experimental Identifica grupo de control en las escuelas (educación secundaria) en donde se implementa el programa.</p>	<p>Jóvenes desventajados matriculados en educación secundaria (93% hombres y 18% minorías)</p>	<p>0: Sobre salarios e ingresos 0/+ : Evidencia de efecto sobre estabilidad en el empleo, particularmente entre aquellos que consiguen un empleo similar al que fueron expuestos durante la educación secundaria +: Sobre satisfacción laboral 0: Sobre los problemas relativos a la transición de la escuela al trabajo.</p>	<p>El programa incluye trabajos de tiempo parcial en el sector privado, que en algunos casos incluyen posiciones como aprendices de un oficio. Su duración es de 80 semanas.</p>
<p>USA / New Chance Demonstration / 16 ciudades de Estados Unidos / 1989 -1992 [Stanley et al., 1998]</p>	<p>Experimental</p>	<p>Madres jóvenes y adolescentes en riesgo sin diploma de educación secundaria</p>	<p>0: Sobre pruebas de habilidades básicas 0: Salarios 0: Empleos +: Aumento en GED Costos estimados en aproximadamente US\$7.000 por participante</p>	<p>Programa voluntario que ofrece formación de habilidades académicas básicas, clases de desarrollo de empleabilidad, cursos de capacitación ocupacional, asistencia en la búsqueda de empleo e instrucción sobre planificación familiar.</p>

Cuadro A2. Evidencia del impacto de los programas de capacitación en el mercado laboral, Europa, Asia y Canadá.

País/Periodo/[Estudio]	Metodología	Estatus laboral	Grupo beneficiario	Resultado de capacitación y/o entrenamiento	Comentarios
Alemania del Oeste/1985-1992 Alemania del Este/ 1990-1992 [Hujer y Wellner, 2000]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity score matching</i>	Desempleados y aquellos en riesgo de desempleo	Sin énfasis especial en un determinado grupo	+ : Duración del desempleo cae en Alemania del Oeste 0 : Duración de desempleo no se afecta en Alemania del Este	Programa de capacitación de corto y mediano plazo. Los programas de corto plazo parecen más tener efectos que los de mediano plazo. Sin embargo, los tamaños muestrales son pequeños y el periodo es particular.
Alemania/1986-1990 [Klose y Bender, 2000]	Cuasi experimental utilizando <i>HLM matching</i>	Desempleados y aquellos en riesgo de desempleo	Sin énfasis especial en un determinado grupo	0 : Duración del desempleo no se altera - : Estabilidad del empleo disminuye después del tratamiento	Programa de capacitación realizado en Alemania del Oeste
Alemania/1989-1994 [Kraus et al., 1999]	No experimental utilizando modelos de duración y controlando por selección en no observables	Desempleados	Sin énfasis en determinados grupos	- : Probabilidad de conseguir empleo estable durante ene. 89-ago. 92 + : Probabilidad de conseguir empleo estable durante sep. 92-nov. 94 para mujeres y hombres (las condiciones institucionales del programa funcionaban correctamente luego de sep. 92).	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Existen tres tipos de capacitaciones públicas: periodos cortos (6 semanas), capacitación continua en la ocupación actual (7-12 meses) y reentrenamiento (12-24 meses). El programa responde al aumento significativo del desempleo en Alemania del Este después de la reunificación con Alemania del Oeste
Alemania/1990-1994 [Fitzenberger y Prey, 2000]	Cuasi experimental	Desempleados	Sin énfasis en determinados grupos	0/+ : Salarios en el largo plazo + : Empleo en el largo plazo	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Aborda el aumento significativo del desempleo en Alemania del Este después de la reunificación. La capacitación consiste en

					entrenamiento vocacional continuo o reentrenamiento para desempleados. El estudio solo se focaliza en participantes que hayan recibido ayuda financiera, además de la capacitación.
Alemania/1990-1998 [Bergemann, Fitzenberger, Schultz y Speckesser, 2003]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity score matching</i> y Dif-Dif	Desempleados y personas con poca empleabilidad	Sin énfasis especial en un determinado grupo	0/+ : Aumento en tasas de empleo solo para mujeres. No hay efecto en los hombres.	El programa incluye un esquema para la creación de empleo y capacitación. Cubre el periodo post-unificación y los tamaños muestrales son bajos (146).
Alemania/1991-1994 [Eichler y Lechner, 2000]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Sin énfasis en determinados grupos	0/+ : Desempleo no se afecta con entrenamiento en el lugar de trabajo, pero cae en el corto plazo por participación en capacitación vocacional. + : Salarios aumentan como producto de OJT después de dos años de haber participado. Cuanto menor era la calificación inicial del participante, mayores los efectos. 0 : Salarios no se afectan por entrenamiento vocacional continuo y reentrenamiento para una nueva ocupación.	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos de desempleo de largo plazo. (Los mismos programas evaluados anteriormente pero con datos distintos) Dos programas de entrenamiento: -On the Job Training (OJT). Incluye varios meses de entrenamiento formal con un proveedor externo. -Entrenamiento subsidiado por oficinas laborales; incluye entrenamiento vocacional continuo (CT) y reentrenamiento para una nueva ocupación (RT). Para participar en CT/RT, el individuo debe tener una profesión.
Alemania/1993-1997 [Fitzenberger y Speckesser, 2005]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity</i>	Desempleados y aquellos en riesgo de desempleo	Sin énfasis especial en un determinado grupo	+ : Empleo para Alemania del Oeste. Efecto <i>lock-in</i> en el corto plazo para luego reportar efectos positivos en el largo plazo (tres años) (~10%).	El programa incluye la capacitación para la formación de habilidades profesionales específicas

	<i>score matching</i>			0: Empleo para Alemania del Este	(SPST). Para la evaluación se utiliza datos administrativos.
Alemania/1993-2002 [Lechner, Miquel y Wunsh, 2004]	Cuasi experimental utilizando <i>matching</i> (vecino más cercano) en el contexto de un modelo de tratamientos múltiples.	Desempleados y aquellos en riesgo de desempleo	Alemania del Oeste. Sin énfasis especial en un determinado grupo. En el estudio se analizan individuos empleados con anterioridad pero que estuvieran recibiendo asistencia por desempleo un mes antes del comienzo del programa y con edades entre los 20 y 55 años.	+ : Empleo aumenta en el corto y largo plazo para programas de capacitación de corto plazo 0/+ : Empleo aumenta en el corto plazo pero no en el largo plazo en el caso de programas de capacitación largos + : Reentrenamiento cae en el corto plazo pero aumenta en el largo plazo 0: No hay efectos sobre desempleo + : Salarios aumentan en el largo plazo para todos los programas Las variables se miden incluso ocho años después del tratamiento	El programa incluye entrenamiento de corto plazo (<6 meses) diseñado para mejorar las destrezas requeridas en el empleo que se tiene, para obtener una nueva certificación en el empleo que se tiene o para obtener un primer título profesional. También incluye entrenamiento de largo plazo con los mismos objetivos que los de corto plazo pero con duración de >6 meses. El reentrenamiento indica que el beneficiario trata de obtener un grado académico más alto del que se posee. El mejoramiento de carrera indica que el beneficiario obtiene entrenamiento para conseguir un título de orientación técnica. El programa además incluye cursos de idiomas.
Alemania/1993-2002 [Lechner, Miquel y Wunsh, 2005]	Cuasi experimental utilizando <i>matching</i> (vecino más cercano) en el contexto de un modelo de tratamientos múltiples.	Desempleados y aquellos en riesgo de desempleo	Alemania del Este	+ : Si bien los efectos sobre el empleo son negativos para capacitación de corto plazo, los de largo plazo son positivos 0: El efecto de capacitación de largo plazo no es significativo + : Reentrenamiento cae en el corto plazo pero aumenta en el largo plazo 0: No hay efectos sobre desempleo + : Salarios aumentan en el largo plazo para todos los programas de capacitación Las variables se miden incluso ocho años después del tratamiento	El programa incluye entrenamiento de corto plazo (<6 meses) y está diseñado para mejorar las destrezas requeridas en el empleo que se tiene, para obtener una nueva certificación en el empleo que se tiene o para obtener un primer título profesional. También incluye entrenamiento de largo

					plazo con los mismos objetivos que los de corto plazo pero con duración >6 meses. El reentrenamiento indica que el beneficiario busca obtener un grado académico más alto del que posee. El mejoramiento de carrera indica entrenamiento para obtener un título de orientación técnica. El programa además incluye cursos de idiomas.
Alemania/1999-2002 [Hujer, Thomsen y Zeiss, 2004]	No experimental utilizando modelos de duración multivariados	Desempleados y aquellos en riesgo de desempleo	Sin énfasis especial en un determinado grupo	0/-: El entrenamiento no tiene efectos en el desempleo. Se reporta efecto <i>locking-in</i> para aquellos participantes en el programa de entrenamiento más largo.	El programa incluye capacitación de corto plazo (1-3 meses), de mediano plazo (6 meses) y largo plazo (>12 meses). Los resultados deben ser entendidos en el contexto de poca demanda de trabajo en Alemania del Este durante el periodo.
Australia/1994-1995 [Stromback et al., 1999]	No experimental	Desempleados	Todos los que buscan empleo	Hombres y mujeres: +: Estar en la fuerza laboral +: Estar empleado	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Consiste en capacitación para el desarrollo de habilidades y obtención de empleo.

Australia/Clubes de Trabajo/1993-1996 [Stromback et al., 1999]	No experimental	Todos	Todos los que buscan empleo	0: Encontrar trabajo 0: Mantener el empleo	Este programa ofrece a los desempleados técnicas y apoyo en la búsqueda de trabajo, además de ayudar a aumentar la autoestima, la confianza y el esfuerzo en la búsqueda.
Austria/1986-1987 [Zweimuller y Winter-Ebmer, 1996]	No experimental (IV)	Desempleados	Sin especial énfasis en jóvenes. El grupo beneficiario son adultos desempleados	+: Estabilidad en empleo mejora para los hombres	Programa de capacitación para desempleados adultos. Los desempleados desaventajados y poco motivados tienen acceso prioritario al programa.
Austria/1987 [Winter-Ebmer, 2001]	No experimental (IV)	Desempleados	Despedidos del sector del acero	+: Efectos positivos sobre salarios para la población, mayores en el caso de los hombres. Los efectos se miden después de cinco años. 0/+ : Mejora empleo para los hombres, pero no para las mujeres.	Programa de capacitación para trabajadores despedidos en la industria del acero. El programa incluye capacitación para la búsqueda de trabajo.
Austria/1999-2000 [Woeber y Hofer, 2003]	No experimental Modelos de duración (identificación vía forma funcional)	Desempleados	Sin especial énfasis en jóvenes. El grupo beneficiario son adultos desempleados	-: Aumento de la duración del desempleo para la población. En los hombres se genera este resultado. No hay efecto en las mujeres.	Programa de capacitación para desempleados adultos. Cabe notar que el programa también incluye asistencia para la búsqueda de empleo. Los resultados negativos del primer componente son compensados por los efectos del segundo.

Bélgica [Cockx et al., 1998]	No experimental Modelo de duración	Desempleados		0: En la antigüedad en el empleo	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Hay dos modalidades: capacitación en el aula de clase y otra en la empresa. La duración del entrenamiento y la garantía del empleo dependen del programa (este último solamente para los participantes en la capacitación en empresa).
Bélgica/1989-1993 [Cockx y Bardoulat, 1999]	No experimental Regresión lineal	Desempleados	Todos. Se seleccionan con base en la motivación.	+: En la rapidez con que se encuentra empleo después de participar en el programa	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. La capacitación vocacional consiste mayoritariamente en formar las habilidades básicas que se requieren en vocaciones particulares. La participación es voluntaria y cualquier desempleado puede postular. Los participantes son seleccionados según su motivación. La duración media del programa es de dos meses. Por su intermedio se busca disminuir el desempleo persistente en Bélgica, uno de los más altos en la OCDE.
Bélgica/1989-2003 [Cockx, 2003]	No experimental (funciones de control)	Desempleados	Sin énfasis especial en un determinado grupo	+: Efecto positivo sobre la probabilidad de conseguir empleo después de cuatro a seis meses	Programa de capacitación vocacional

<p>Bosnia-Herzegovina/1996-1999 [Benus et al., 2001]</p>	<p>Cuasi experimental utilizando información observacional</p>	<p>Empleados y desempleados</p>	<p>Soldados y civiles que participaron en la guerra: 17,4% con edades entre 18-24 años; 36,3% con edades entre 25-34 años; y 28,4% con edades entre 35-44 años</p>	<p>+: Empleo (~43%) +: Salarios (~45%) Los resultados se observan para distintos grupos sociodemográficos</p>	<p>Programas de reentrenamiento. Se prestan servicios educativos y de capacitación laboral, asesoramiento y servicios de búsqueda de empleo. Cuenta con el apoyo de empresas e instituciones educativas locales.</p>
<p>Bulgaria/1998-1999 [Walsh et al., 2001]</p>	<p>No experimental utilizando <i>matching</i></p>	<p>Desempleados</p>	<p>Sin énfasis en determinados grupos</p>	<p>+: Empleo (~10%). El efecto es mayor entre jóvenes e individuos con bajos niveles de educación Programa de entrenamiento con empleo asegurado no garantiza mejores resultados</p>	<p>Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. La oferta de entrenamiento se basa en las necesidades de la demanda. Incluye un pago (sueldo) al individuo durante el periodo de capacitación, independientemente de si el participante tiene o no un trabajo garantizado después del programa.</p>
<p>Canadá/1988-1991 [Park et al., 1996]</p>	<p><i>Matching</i></p>	<p>Desempleados</p>	<p>Todos. Sin embargo, cada programa tiene asignado un grupo beneficiario específico.</p>	<p>+: En empleo y salario por hora para los programas Skill Shortages, Feepayer y Job Entry 0: En empleo y salario por hora para los programas de capacitación de media jornada y desarrollo en el trabajo.</p>	<p>Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos de desempleo de largo plazo. Programa de capacitación para los desempleados que están con seguro. -Opción Feepayer: Los participantes están exentos de buscar trabajo cuando están capacitándose. -Capacitación de media jornada. -Desarrollo de empleo para desempleados con periodos prolongados de desempleo. -Job Entry: Para mujeres que entran a la fuerza laboral después de por lo menos</p>

					tres años de ausencia. -Programa para revertir la falta de destrezas (skill shortages)
Canadá/YSC/1994-1997 [HRDC, 1999]	No experimental utilizando modelos de regresión multivariados	Desempleados o por fuera de la fuerza laboral	Jóvenes entre los 15 y 30 años	0: Salarios -: Participantes pasan menos tiempo en la fuerza laboral y empleados Los costos del proyecto se estiman de 8.277 dólares canadienses por individuo (más altos que los de programas comparables)	El programa está diseñado para dotar a jóvenes de habilidades relacionadas con el ambiente laboral.
China [Bidani et al., 2002]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Desempleados previamente contratados por empresas públicas en dos ciudades (Shenyang y Wuhan)	0: Empleo no cambia significativamente, si bien existe alguna evidencia en el sentido de que este mejora en función de la duración de la capacitación. 0: Salarios	Programas de reentrenamiento. Como resultado de la reforma de las empresas públicas (SOE) se producen despidos masivos. Se ofrece un periodo de capacitación (aprox. un mes) para todos los trabajadores despedidos.
China (Hong Kong)/1994-1999 [Chan y Suen, 2000]	No experimental utilizando efectos fijos en regresiones simples y efectos aleatorios en modelos probit	Desempleados	Individuos relacionados con los sectores manufactureros	0: Salarios no se afectan con el entrenamiento en cursos básicos (<i>core</i>) 0/-: Salarios disminuyen marginalmente como producto del entrenamiento para el desarrollo de habilidades. -: Efecto de los cursos de formación de habilidades en el empleo	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Hace parte de la reestructuración industrial de Hong Kong, donde muchas empresas manufactureras se han trasladado a China continental. Originalmente diseñado para trabajadores

					desplazados, más tarde su cobertura fue ampliada. Se imparten dos cursos: conocimientos básicos y desarrollo de habilidades. El primero es por lo general de una semana y ayuda a construir confianza en sí mismo, y mejora los conocimientos acerca del mercado del trabajo y sobre técnicas para las entrevistas. El segundo es de menos de un mes de duración, ya sea tiempo completo o medio tiempo, y por lo general busca formar habilidades generales (idiomas, computadores)
Corea/1998-1999 [Kang y Lee, 2001]	No experimental utilizando <i>matching</i> y modelos de duración	Desempleados	Individuos empleados alguna vez en determinadas instituciones	0/+ : Empleo	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos que han tenido periodos prolongados de desempleo. Promueve reempleo para desempleados. Cualquiera que haya trabajado en establecimientos donde se proporcione seguro de desempleo es elegible para la capacitación para el reempleo. No se dan detalles de la misma.
Dinamarca/1994-1998 [Graversen, 2004; Graversen y Jensen, 2004]	No experimental utilizando información longitudinal	Empleados y/o desempleados	Receptores de beneficios sociales (<i>welfare</i>). Los resultados están asociados al grupo de hombres mayores de 25 años (Graversen, 2004) o mayores de 18 años (Graversen y Jensen, 2004)	0/+ : Algún impacto asociado a la amenaza de terminación de beneficios (<i>threat effects</i>) en la duración del desempleo - : Duración de desempleo aumenta como producto de los programas de capacitación.	Programas de empleo en los sectores privado y público, acompañados de capacitación, entre otras cosas. El componente de empleo mejora los resultados laborales de los participantes, no así el componente de capacitación

					(Graversen, 2004).
Dinamarca/1995-1999 [Hogelund y Holm, 2005]	No experimental utilizando modelos de duración	Discapitados	Trabajadores discapitados (<i>sick-listed workers</i>)	0: Empleo	Programa de entrenamiento vocacional
Dinamarca/1996 [Jensen, Rosholmon y Svarer, 2003]	Experimental utilizando restricciones de capacidad	Desempleados	Beneficiarios del seguro de desempleo menores de 25 años y sin educación post-secundaria.	+: Aumento de matrícula educativa 0: Empleo	Programa vocacional especialmente diseñado
Dinamarca/1997-1998 [Bolvig, Jensen y Rosholmon, 2003]	No experimental utilizando información longitudinal	Empleados y/o desempleados	Receptores de beneficios sociales (<i>welfare</i>)	-: Duración de desempleo aumenta -: Duración de empleo disminuye	Programas de empleo y capacitación, entre otros. El componente de empleo mejora los resultados laborales de los participantes, no así el componente de capacitación.
Dinamarca/1998-2002 [Rosholmon y Svarer, 2004]	No experimental Modelos de duración (identificación vía forma	Desempleados	Receptores del seguro de desempleo. Individuos con edades entre los 25 y 59 años.	+: Efectos positivos asociados a la amenaza de terminación de beneficios (<i>threat effects</i>) sobre duración de desempleo	Programa de empleo en los sectores privado y público, acompañado de programas de capacitación. Los efectos están más asociados a los programas de empleo en el

	funcional)				sector privado.
Escocia/New Deal/1998-1999 [Lissenbugh, 2004]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Jóvenes entre 18 y 24 años con beneficios de desempleo durante por lo menos seis meses	-: Empleo. La opción de educación y capacitación no genera mejores resultados que las otras opciones. Esto aplica para hombres y mujeres.	Programa de asistencia a desempleados. Tiene dos etapas. La primera, con duración de hasta cuatro meses, incluye asistencia y ayuda para la búsqueda de empleo. Luego de esta, y en caso de que el desempleo persista, los participantes pueden elegir entre empleo subsidiado, educación y capacitación de tiempo completo, trabajo para el sector voluntario (<i>voluntary sector</i>) o con el grupo de trabajo ambiental (<i>environment task force</i>). Esta segunda etapa dura aproximadamente seis meses.
Eslovaquia/1992-1997 [Lubyova y van Ours, 1999]	No experimental utilizando modelos de duración	Desempleados	n.d.	+: Efectos positivos en la transición de desempleo a empleo. No se reportan efectos de mediano o largo plazo.	Programas públicos de capacitación para desempleados con una duración promedio de ocho semanas.
España/2000-2001 [Arellano, 2005]	No experimental utilizando modelos de duración	Desempleados	Los desempleados en general tienen acceso al programa, pero se hace hincapié en aquellos que reciben beneficios de desempleo, individuos desempleados por largo tiempo (>1 año) y mayores de 25 años, desempleados jóvenes (<25) que al menos hayan tenido un empleo de	+: Empleo aumenta para mujeres tratadas, especialmente en el caso de los cursos de nivel (adaptación-ocupación). Los resultados se estimaron después de un año de haber recibido el tratamiento (durante el primer trimestre de 2000; la evaluación se realizó en febrero de 2001).	El programa incluye cursos de capacitación en cuatro niveles: análisis general, ocupación, especialización y adaptación-ocupación (diseñados para mejorar empleabilidad de trabajadores calificados).

			seis meses en el pasado, mujeres dispuestas a trabajar, trabajadores discapacitados e inmigrantes.		
España/Plan nacional de capacitación y reemplazo/2000-2001 [Arellano, 2002]	No experimental utilizando modelos de duración	Desempleados	Adultos	+: Disminuye la probabilidad de continuar desempleado. Los grupos más beneficiados son las mujeres y los adultos mayores.	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos de prolongados de desempleo. Entrenamiento en habilidades específicas para varios sectores. Son elegibles los jóvenes, las mujeres, los trabajadores discapacitados y los inmigrantes.
Estonia/2000-2002 [Leetmaa y Vork, 2004]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity score matching</i>	Desempleados	Adultos desempleados	+: Efecto positivo sobre tasas de empleo	Programa de capacitación. Existe selección de mejores candidatos dentro del programa.

Finlandia/1988-2000 [Hamalainen y Ollikainen, 2004]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity score matching</i> no paramétrico	Desempleados	Desempleados. La edad, el género, el estado civil (casado, soltero, etc.) y la situación laboral de pareja cumplen un papel importante en la selección.	<p>Para el componente de capacitación laboral: +: Empleo aumenta como producto de la capacitación laboral. Este decae después del cuarto año. +: Efecto sobre salarios. -: Matrícula en educación 0: Participación laboral y desempleo</p> <p>Para el componente de capacitación de jóvenes: 0: Empleo 0: Salarios 0: Participación laboral, matrícula en educación y desempleo</p>	El programa incluye capacitación laboral, capacitación para jóvenes y subsidios al empleo en los sectores público y privado.
Finlandia/1989-1994 [Hamalainen, 2002]	No experimental utilizando forma funcional (bi-probit)	Desempleados	Sin énfasis especial en un determinado grupo.	+: Empleo	Programa de capacitación para el mercado laboral
Finlandia/1990-1995 [Natti, Aho y Halme, 2000]	No experimental utilizando datos de corte transversal y OLS	Desempleados	Sin énfasis especial en un determinado grupo. Solo desempleados registrados.	+: Empleo aumenta como producto de la capacitación laboral	Programa incluye capacitación laboral, recursos financieros no reembolsables (<i>grants</i>) para comenzar negocios y subsidios al empleo en el sector público. Los efectos en el empleo de los componentes no asociados a la capacitación también son positivos.

Francia/1986-1988 [Bonnal et al., 1997]	No experimental utilizando modelos de duración	Desempleados o empleados	Solo hombres, con un énfasis particular en jóvenes	<p>+: Mayores probabilidades de salir del desempleo para aquellos con bajos niveles de educación que participan en actividades de capacitación impartidas por el sector privado</p> <p>0: Desempleo no se modifica para aquellos con altos niveles de educación que participan en actividades de educación impartidas por el sector privado</p> <p>0: Desempleo no se modifica para aquellos con bajos niveles de educación que participan en actividades de capacitación impartidas por el sector público</p> <p>-: Desempleo aumenta para aquellos con altos niveles de educación que participan en actividades de capacitación impartidas por el sector público</p> <p>Los resultados indican los efectos obtenidos con los tipos de programas y no consideran la alternativa "no programa".</p>	El programa considera seis tipos de capacitación agrupados en dos subdivisiones: los impartidos por proveedores públicos y aquellos impartidos por proveedores privados.
Francia/1986-1988 [Brodaty et al., 2001]	No experimental utilizando modelos de duración y <i>propensity score matching</i>	n.d.	n.d.	0: No hay diferencias en estabilidad en el empleo pero existen indicios de que los programas de capacitación desarrollados en empresas son mejores que los ofrecidos por el sector público.	Programas en los sectores público y privado. Los del sector privado tienen mayores componentes vocacionales y son más específicos.
Francia/1986-1988 y 1995-1998 [Brodaty, Crepon y Fougere, 2002]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity score matching</i>	Desempleados	Jóvenes	<p>+: Empleo para la primera cohorte de participantes. Los efectos son más importantes sobre las tasas de empleo en el corto plazo (<3 meses) en el caso del componente de entrenamiento en el lugar de trabajo (<i>fixed-term apprenticeship</i>), especialmente cuando ocurre en el sector privado.</p> <p>Empleo se mide uno, tres y seis meses después de concluir el programa.</p> <p>+: Empleo en el mediano plazo (6, 12 y 18 meses) aumenta en el caso del entrenamiento para enfrentar la vida laboral (relativo al trabajo comunitario). Los efectos del entrenamiento son positivos (relativos al trabajo comunitario) cuando el análisis se</p>	Programa de entrenamiento en el lugar de trabajo (por ejemplo de aprendices), un curso de preparación para el empleo, trabajos comunitarios y un curso de entrenamiento para individuos de 16 a 25 años de edad.

				realiza luego de 12 meses.	
Francia/1990-1992 [Magnac, 2000]	No experimental utilizando modelos discretos dinámicos	Empleados y desempleados	Jóvenes menores de 25 años	0: Empleo estable 0: Duración de empleo	No hay descripción del programa pero este sustituye periodos de empleo, desempleo y educación.
Gran Bretaña/ET y EA/1998-1999 [Firth, 1999]	No experimental utilizando <i>matching</i> y modelos de duración	Desempleados	Adultos	+: Sobre empleo de ET durante y después de terminado el programa 0: Efecto EA.	Entrenamiento para Empleo (ET) y Acción de Empleo (EA). Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo, una situación que ha persistido en Gran Bretaña durante las dos últimas décadas. ET y AT son programas para adultos que están desempleados y solicitan beneficios por más de seis meses.

Gran Bretaña/New Deal/1998-2002 [Van Reenen, 2003]	Cuasi experimental combinado con <i>matching</i> Análisis costo-beneficio	Desempleados	Jóvenes	+ : Hombres jóvenes desempleados (encuentran trabajo)	Programa diseñado para reducir el desempleo significativo entre los jóvenes, especialmente entre los menos educados y calificados. El programa ofrece técnicas y apoyo en la búsqueda de trabajo. Después de seis meses de desempleo, los jóvenes de 18 a 24 años de edad entran a un periodo de "entrada" donde les proporcionan asistencia amplia en la búsqueda de trabajo. Si no logran colocarse, entonces eligen una de cuatro opciones: trabajo subsidiado, capacitación, grupos de trabajo medioambientales o trabajo voluntario.
Gran Bretaña/Training for Work (TfW)/ 1995-1997 [Payne, 2000]	Cuasi experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Sin énfasis en determinados grupos	+: Empleo luego de 1,5 años de haber concluido el programa +: Empleo tiempo completo 0: Salarios por hora	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. TfW incluye búsqueda de empleos, proyectos (el beneficiario trabaja con una institución voluntaria) y un programa de capacitación de tiempo completo en aula.
Macedonia/1994-2000 [World Bank, 2002a]	No experimental utilizando modelos logit	Desempleados	Desempleados que hayan sido reclutados a través de publicidad	+: Empleo. Las probabilidades de encontrar trabajo aumentan 14 veces para el grupo de tratamiento versus el grupo de control	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Programa de capacitación Nuevo Empleo (New Employment).
Macedonia/1994-2000. [World Bank, 2002b]	No experimental <i>Matching</i>	Desempleados	Todos	+: Empleo	Asesoramiento de trabajo, información sobre el mercado laboral, búsqueda de trabajo.

Noruega/1989-1993 [Aakvik, Heckman y Vytlačil, 2005]	No experimental utilizando modelo de selección con un factor y un instrumento (grado de racionamiento del programa a nivel local) para identificar el impacto del mismo	Empleados y/o desempleados	Sin énfasis especial en un determinado grupo. Los elegibles para recibir el tratamiento son personas que tengan más de 52 semanas de beneficios de salud. La edad promedio de la muestra tratada es 34,2 años y la del grupo de control 33,7 años.	-: Los efectos sobre empleo son negativos para aquellos tratados ($\sim -0,11$) y para la población en general ($\sim -0,014$).	Programa de rehabilitación vocacional
Noruega/1989-1993 [Hardoy, 2005]	No experimental utilizando forma funcional (modelos logit) para identificar el efecto del tratamiento	Desempleados	Jóvenes entre 16 y 25 años	-: Efectos negativos sobre empleo de programas de capacitación en el aula y del programa de capacitación vocacional tanto para mujeres como para hombres ($\sim -6\%$) +: Efecto positivo de programas vocacionales sobre educación post-programa para mujeres ($\sim 1,5\%$). +: Efecto positivo para mujeres al combinar programas -: Empleo cae para jóvenes (<21) que participan en programas vocacionales ($\sim -6\%$)	Programa de empleo, capacitación, entrenamiento vocacional y otros (combinación de los anteriores).
Noruega/1989-2002 [Roed y Rauum, 2003]	No experimental utilizando modelos de duración	Desempleados	Sin énfasis especial en un determinado grupo	+ : Mejoras en empleo y disminución en duración de desempleo solo para individuos con baja empleabilidad. Los resultados en este caso no están necesariamente asociados al componente de entrenamiento del programa sino al conjunto de componentes.	El programa incluye entrenamiento (1-5 meses en general, llegando hasta 10 meses en el caso de entrenamiento avanzado), trabajo temporal en sector público, subsidios salariales, y participación en prácticas de trabajo.
Noruega/1990-2000 [Zhang, 2003]	No experimental utilizando modelos de duración	Desempleados	Sin énfasis especial en un determinado grupo. En la muestra utilizada la edad promedio es 35 años, y más del 78% de la muestra tiene menos de 10 años de educación.	+ : Efectos sobre la transición hacia empleo son positivos incluso luego de 13 meses de concluir el programa. Se estima que el número de meses de desempleo cae en 3,45% como producto de los programas de capacitación. Los efectos sobre la probabilidad de transitar hacia el empleo son positivos pero no significativos	Programa incluye entrenamiento (1-5 meses en general, llegando hasta 10 meses en el caso de entrenamiento avanzado), trabajo temporal en sector público, subsidios salariales,

				para individuos con menores niveles de educación (~0,10) y para los jóvenes (~0,07).	y participación en prácticas de trabajo. En general, los programas están diseñados para mejorar las condiciones de individuos con periodos prolongados de desempleo.
Noruega/1992-1997 [Raaum, Torp y Zhang, 2002]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity score matching</i>	Desempleados	Adultos desempleados	+ Salarios. Efectos positivos para aquellos con alguna experiencia laboral previa y reciente (~10-15%). Los resultados para aquellos que entran al mercado laboral por primera vez son escasos. Los resultados son persistentes incluso cinco años después de haber participado en el programa. Considerando un valor presente de cinco años de programa y distintas tasas de descuento, el análisis de costo-beneficio indica que las mujeres con experiencia laboral previa son las que más se benefician de la capacitación. Los hombres con experiencia laboral previa alcanzan a cubrir los costos. Los grupos de mujeres y hombres sin experiencia laboral no cubren los costos.	Programa de capacitación para el mercado laboral (LMT). Está diseñado para mejorar las habilidades de los desempleados y por ende su empleabilidad. El programa está financiado por el gobierno, pero está organizado por servicios de empleo locales. Los cursos duran entre 5 y 20 semanas y son definidos en su gran mayoría por instituciones externas. Sin embargo, los cursos pueden llegar a durar incluso 12 meses o más. Entre 1991 y 1996, la participación promedio fue de entre 20 y 25 semanas. Este estudio utiliza datos administrativos.
Noruega/1992-1999 [Lorentzen y Dahl, 2005]	Cuasi experimental utilizando <i>propensity score matching</i>	Empleados y/o desempleados	Receptores de beneficios sociales (<i>welfare</i>)	+ El empleo aumenta en general, y también para subgrupos definidos en función de variables que afectan su probabilidad de ser receptores de beneficios sociales (género, edad, educación, experiencia laboral).	El programa incluye dos componentes: empleo y entrenamiento. Los efectos positivos se encuentran solo para los programas de entrenamiento.
Noruega/1995-1998 [Aakvik, 2003; Aakvik y Dahl, 2006]	No experimental utilizando modelos de selección	Discapacitados	Sin énfasis especial en un determinado grupo	0/+ Aumento en tasas de empleo (~8%) pero no significativo	Programa de entrenamiento educativo para mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores discapacitados.

Noruega/Labor Market Training Program (LMT)/1989-1994 [Raaum y Torp, 2000]	Cuasi experimental	Desempleados	Sin énfasis en determinados grupos	0/+ : En general los efectos sobre empleo son positivos aun cuando no siempre estadísticamente significativos. +: Salarios (~15-20%).	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Los programas de capacitación para el mercado laboral (LMT) cubren cerca del 40% de todos los participantes los programas destinados a mejorar las condiciones para el mercado laboral (ALMP). Los programas se organizan a través de clases fuera del lugar de trabajo. La mayoría de los cursos son cortos: de 5 a 20 semanas. Además son gratis.
Polonia/1990-1997 [Puhani, 1999]	No experimental utilizando <i>matching</i> y modelos de duración	Desempleados	Sin énfasis en determinados grupos	0/+ : Efectos positivos sobre empleo para hombres y mujeres, aun cuando son significativos solo para los hombres	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Programas de capacitación de entre tres y seis meses usualmente realizados en el aula, aun cuando también se permite entrenamiento en la empresa.
Polonia/1992-1996 [Kluve et al., 1999]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Sin énfasis en determinados grupos	+ : Efecto positivo de empleo en el corto plazo para mujeres y hombres. Efecto de mediano plazo solo para mujeres.	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Programas públicos de entrenamiento y reentrenamiento. Los cursos son usualmente cortos.
Polonia/1992-1996 [Kluve et al., 2002]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Adultos que hayan experimentado por lo menos un periodo de desempleo durante 1992-1996	+ : Empleo aumenta tanto para los hombres como para las mujeres (en ambos casos entorno al 10%)	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Programas públicos de entrenamiento y

					reentrenamiento fuera del lugar de trabajo.
Polonia/1992-1996 [Kluve, Lehmann, Schmidt, 2005]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Adultos desempleados	+: Empleo mejora con el tratamiento	Programa de entrenamiento. El programa también incluye subsidios a salarios.
Reino Unido/New Deal for Communities/2002-2004 [Gutiérrez, 2009]	No experimental utilizando Dif-Dif.	Desempleados	Enfocado en 39 vecindarios con las peores condiciones de empleo y condiciones de vida en el Reino Unido	+: Empleo. Participación en 2002 en programas educativos y de capacitación (de desempleados) aumenta la probabilidad de empleo en 2004 en ~0,14-0,18%	Programa se desarrollo a nivel del vecindario con proyectos para el mejoramiento de habilidades asociadas al empleo. Hay programas educacionales de tiempo completo y programas de capacitación, ambos para desempleados.
Rumania/1999-2001 [Benus y Rodríguez-Planas, 2002]	<i>Matching Propensity Score</i>	Desempleados	Hombres y mujeres	Hombres: +: Encontrar trabajo +: Mayores ingresos Mujeres: +: Encontrar trabajo -: Mayores ingresos	Programa de desempleo y reubicación. A los clientes elegibles para este servicio les ofrecieron asesoramiento laboral y social, información sobre mercado laboral, asistencia en la búsqueda de empleo, servicio de colocación y asistencia en reubicación
Rumania/1990-2001 [Benus y Rodríguez-Planas, 2002]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	n.d.	+: Empleo aumenta en ~10% principalmente para mujeres 0: Salarios	Programa de capacitación con un máximo de nueve meses de entrenamiento. El costo del entrenamiento tiene un límite de US\$560 por participante.

Suecia/1984-1985, 1987-1988, 1990-1991 [Andren y Gustafsson, 2004]	No experimental utilizando un modelo de selección	Empleados y/o desempleados	Desempleados y trabajadores en riesgo de perder el empleo con edades entre los 20 y 55 años. Las reglas oficiales no permiten la participación de jóvenes menores de 20 años en programas de entrenamiento.	+ Salarios. Efectos positivos para las dos primeras cohortes 0/- Salarios. Resultados mixtos para la tercera cohorte -/0 Salarios. Malos resultados para los jóvenes Mujeres se benefician menos que hombres. Los resultados son producto de la evaluación después de un año de haber terminado el programa.	El individuo se define como tratado si ha recibido dinero por cualquier entrenamiento (<i>grant traininig</i>) y por ello no se distingue el tipo de capacitación. Los cursos pueden tener distinta duración (incluso >1 año). La selección en el sistema público de capacitación depende de las preferencias del candidato, como también de la oficina de empleo pública que proporciona información sobre las alternativas.
Suecia/1985-1995 [Larsson, 2002]	No experimental utilizando modelos de estimación estándares (OLS, <i>matching</i> , Probit)	Empleados y/o desempleados	Jóvenes entre 20 y 24 años	0/- Empleo en el corto y largo plazo 0/- Salarios en el corto y largo plazo 0/- Educación en el corto plazo Se registra alguna evidencia de que el sector privado genera mejores resultados que el sector publico.	Programas de práctica laboral para jóvenes entre 18-24 años. Las actividades se realizan en los sectores público y privado. Capacitación para el mercado del trabajo.
Suecia/1990-2000 [Albrecht, van den Berg y Vroman, 2005]	No experimental utilizando efectos fijos y estimador Dif-Dif	Desempleados	Individuos con edades entre los 25 y 55 años	+ Empleo aumenta para los trabajadores jóvenes 0: Los salarios no se modifican con el programa (para hombres y mujeres)	Programa de educación para adultos
Suecia/1993-1997 [Andren y Andren, 2002]	No experimental utilizando modelos de selección con un factor	Empleados y/o desempleados	Desempleados y trabajadores en riesgo de perder el empleo	+ Empleo aumenta levemente para individuos nacidos en Suecia (TT= \sim 0,16-0,18). -/+ Empleo primero cae (primer año) y luego aumenta para individuos no nacidos en Suecia, pero no es significativo. Los resultados se obtienen luego de tres años de haber participado en el programa (1993-1997)	El programa típico (AMU) es de tiempo completo, cinco días a la semana y por seis meses. Los participantes además reciben compensación económica. Los individuos pueden elegir entre cursos públicos (operados por centros de empleo y capacitación) y privados (la disponibilidad de

					<p>estos últimos ha aumentado en el tiempo). También pueden elegir tomar cursos en el sistema educativo (este es el componente no vocacional del programa). Los cursos incluyen capacitación laboral y rehabilitación vocacional. La evaluación se lleva a cabo utilizando información administrativa y el panel de ingreso de Suecia.</p>
<p>Suecia/1993-1997 [Fredriksson y Johansson, 2003]</p>	<p>No experimental utilizando <i>propensity score matching</i></p>	<p>Empleados y/o desempleados</p>	<p>Desempleados y trabajadores en riesgo de perder el empleo. En el estudio se analiza a los individuos con edades entre los 25 y 55 años.</p>	<p>-: Efectos negativos sobre la probabilidad de empleo El tratamiento puede ser tomado en cualquier momento entre 1993 y 1997</p>	<p>Se consideran programas de entrenamiento suministrados por la oficina pública de empleo. El estudio además considera los programas para la creación de empleo. La base de datos es LINDA (3% de la población Suecia). Nótese que la tasa de desempleo aumentó radicalmente en los años noventa. En el estudio se concluye que los programas de activación laboral no funcionaban correctamente en ese periodo.</p>

<p>Suecia/1993-2000 [Richardson y van den Berg, 2001]</p>	<p>No experimental utilizando modelos de duración bivariados</p>	<p>Empleados y/o desempleados</p>	<p>Desempleados y trabajadores en riesgo de perder el empleo. Las reglas oficiales no permiten la participación de jóvenes menores de 20 años en programas de entrenamiento.</p>	<p>0: Duración neta del desempleo no se ve afectada por el programa +: Probabilidad de pasar de desempleo a empleo aumenta después de terminar el programa Esto es consistente con la visión de que AMU simplemente sirve para mejorar habilidades y como mecanismo de selección que sería utilizado por los empleadores de todos modos. Los resultados indican que el programa no es efectivo en función de los costos.</p>	<p>Programa de capacitación vocacional para el empleo (AMU también ofrece componente de capacitación no vocacional). Los cursos tienen una duración promedio de entre seis y siete meses. Los programas vocacionales están a cargo de compañías dedicadas a la educación, universidades y consultoras municipales. La oficina local de empleo contacta a los proveedores para que lleven a cabo los cursos, los cuales están diseñados para mejorar habilidades que son altamente demandas por el mercado y cuya oferta de corto plazo es limitada (p. ej., habilidades computacionales, habilidades técnicas, etc.). Los participantes reciben becas de capacitación (<i>training grants</i>).</p>
---	--	-----------------------------------	--	--	---

<p>Suecia/1994-1999 [Sianesi, 2001]</p>	<p>No experimental utilizando <i>matching</i></p>	<p>Desempleados</p>	<p>Adultos El estudio considera los efectos de los programas durante el primer periodo de desempleo para aquellos mayores de 25 años registrados para recibir beneficios en 1994. Se observan nuevamente en 1999.</p>	<p>-: Efecto del programa de entrenamiento sobre el empleo 0: Empleo no se afecta en el caso de prácticas laborales 0/-: Empleo cae (no significativamente) en el caso de trabajos temporales 0/+ : Empleo aumenta luego de 12 meses de haber participado en programas de entrenamiento con reemplazo +: Empleo aumenta en el caso de subsidios de empleo -: Aumenta solicitud de asistencia para los participantes en todos los programas de entrenamiento. Los efectos son relativos a la probabilidad de estar desempleado sin participar en programa.</p>	<p>Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Programas de Mercado Laboral para hacer frente a la súbita y profunda recesión de comienzos a de los años noventa. Estos incluyen servicios de empleo; capacitación para el mercado laboral (AMU); práctica laboral (ALU: previene la eliminación de beneficios mientras existe algún contacto con el empleador; API (preserva el entrenamiento en la empresa mientras mantiene contacto con empleador); trabajos temporales (relevos para mantener habilidades y reemplazos en donde los desempleados utilizan los puestos de trabajadores para capacitación), y subsidios de empleo. Los resultados negativos pueden estar asociados a la posibilidad de utilizar el programa para simplemente recalificar desempleados y como producto de los efectos de perpetuar a los usuarios en el programa.</p>
---	---	---------------------	---	---	---

Suecia/1995-1999 [Richardson, 2001]	No experimental utilizando modelos de duración para el desempleo	Desempleados	Adultos	+ : Programas de entrenamiento y experiencia laboral en el lugar de trabajo tienen efectos positivos sobre empleo en comparación con los programas de entrenamiento en el aula. Los resultados son robustos para distintos grupos demográficos.	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Incrementan la posibilidad de que un desempleado sea empleado a partir del aumento del capital humano y de la mejora de los hábitos de trabajo. Se consideran programas AMU, ALU y API. Probablemente los programas son similares a los mencionados por Sianesi (2001) pero el análisis no es preciso.
Suiza/1992-1997 [Prey, 2000]	No experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Adultos	- : Efecto negativo sobre empleo de los programas de capacitación básica. Lo mismo para los cursos de computación.	Programa de capacitación para mejorar las condiciones de individuos en periodos prolongados de desempleo. Se analizan tres cursos: capacitación básica general (para nuevos desempleados), el cual dura alrededor de 10 días; clases de alemán para extranjeros de 10 a 12 semanas de duración; y clases de computación, las cuales van desde la introducción al computador personal hasta cursos altamente especializados.
Albania/ Increase of Skills Development of Opportunities/Fases HI (2001-2002) y HI (2003-2005)	Cuasi experimental con información longitudinal	Desempleados o empleados	Adultos jóvenes e individuos que recientemente han dejado el colegio. No existe distinción de género pero 80% son mujeres. No existe distinción de etnia. Los destinatarios tienen bajos niveles de educación e	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio	Es un programa de segunda oportunidad. Consiste en reducir el creciente número de jóvenes (40-60%), que habiendo terminado los niveles de educación obligatorios, entran al mercado laboral sin posibilidades de empleo

			ingresos.		formal. El programa ofrece cursos de capacitación profesional y fue financiado por la agencia suiza de desarrollo y cooperación.
Bélgica / Job Prevention, Training and Education/ 1998-1999	Experimental	Jóvenes desempleados	Veinticinco jóvenes con edades entre 16 y 25 años y bajos niveles de educación	El impacto es positivo (no de gran magnitud) pero no se incluye análisis de costo-beneficio	Es un programa piloto en pequeña escala con componentes de capacitación vocacional, asistencia en la búsqueda de empleo, suministro de información y empleo público. La idea es mejorar la empleabilidad de jóvenes con bajos niveles de educación.
Belgica/ First Job Agremnet Program/Abril 2000- Diciembre 2001 / [Nicaise, 2001]	Cuasi experimental	Jóvenes desempleados	Menores de 30 años. Un 67% de los participantes tenía niveles de calificación medio o avanzado.	Los resultados sugieren un resultado positivo pero no concluyente. No se realizó análisis de costo-beneficio.	Programa de servicios de orientación y asesorías para la búsqueda de empleo. Incluye formación de habilidades utilizadas a diario. El programa trata de mejorar las habilidades de los jóvenes desempleados teniendo en consideración los requerimientos de la demanda. Los privados participan en la capacitación.
Bulgaria / Junior Achievement Program / 1997/98 y 2003/04 / [Thorup, 2004 y Nenkovic et al., 2005]	Encuestas a participantes. No es clara la existencia de grupo de control.	Jóvenes estudiantes de 115 escuelas secundarias en 40 ciudades	Jóvenes de sexto a duodécimo grado, con énfasis particular en zonas de alto desempleo	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio.	Programa destinado a educar a jóvenes sobre la importancia de las empresas y su economía. Se genera a partir de una asociación entre instituciones educativas y sector corporativo.

Canada / Employability Improvement Program/ 1991 - 1994	Cuasi experimental a través de encuestas telefónicas	Jóvenes desempleados	Jóvenes	El impacto en el empleo es positivo, sobre todo para aquellos que se encontraban en episodios de desempleo poco antes de comenzar el programa. Se indican resultados rentables desde una perspectiva de costo-beneficio.	Este programa consolida distintas iniciativas ofrecidas por el Canadian Jobs Strategy y el National Employment Service. El programa apunta a desarrollar esfuerzos concebidos del lado de la oferta destinados a mejorar la empleabilidad de los participantes. Incluye ocho componentes relacionados con entrenamiento y experiencia laboral, transferencia de ingresos y otros.
Dinamarca / Youth Unemployment Program / Abril 1996 - Diciembre 1996	Cuasi experimental	Jóvenes desempleados	Jóvenes menores de 25 años con bajos niveles educativos (hasta secundaria) que hayan estado desempleados durante por lo menos nueve meses.	El impacto es aparentemente positivo, particularmente en lo relacionado con la transición de desempleo a la educación.	Programa de segunda oportunidad con componentes de capacitación y entrenamiento laboral. Tiene el propósito de motivar la reinserción en el sistema educativo. El programa incluye 18 meses de capacitación vocacional. Los beneficios se reducen al 50% en caso de que el participante no logre salir de su situación de desempleo.
Finlandia / Pehkonen (1995) /1985-1995	Análisis utilizando datos agregados de empleo, desempleo y matrícula en instituciones educacionales (VAR)	Jóvenes desempleados	Jóvenes con edades entre los 15 y 24 años	Los resultados sugieren una caída en el número de jóvenes en trabajos regulares. Esto se debe a la reducción en la tasa de participación laboral producto del programa (efecto de desplazamiento).	El programa busca mejorar el funcionamiento del mercado laboral para jóvenes a través de los programas de aprendices e instrucción para el trabajo. Tiene componentes de capacitación y servicios de orientación para la búsqueda de empleo.

Hong Kong / Youth Pre-employment Training Program / 1999-2002 [Cheng, 2001]	Encuestas (La evaluación habría sido realizada por el Social Policy Research Centre de PolyU)	Jóvenes	Jóvenes que hayan dejado la escuela con edades entre 15 y 19 años residentes en Hong Kong	Los resultados sugieren un impacto positivo sobre el empleo. El texto además sugiere un análisis de costo beneficio favorable (no se encuentran los resultados exactos en el texto).	Programa con enfoque inclusivo que proporciona tres meses de entrenamiento en el lugar de trabajo, junto con cursos de capacitación.
Nepal / F-SKILL / 2002-2009	Encuesta de seguimiento después de terminar el programa	Empleados o desempleados	Individuos con edades entre los 18 y 30 años, con al menos 10 años de educación. Se concede prioridad a los más desaventajados.	Los resultados indican efectos positivos sobre la inserción laboral y las posibilidades de promoción. El 60-70% de los participantes mejora su posición en el mercado laboral. No existe evaluación de costo-beneficio.	El programa F-SKILL representa un nuevo enfoque para unir los sectores productivos y de capacitación. Busca asegurar la inserción laboral y funciona con un sistema de franquicias. Los costos de capacitación son con cargo a un fondo de empleo al cual contribuyen donantes. El fondo es administrado por la Secretaría del Fondo de Empleo.
Nepal / Training for Employment Project / 2000-2006	Encuesta de seguimiento después de terminar el programa	Empleados o desempleados	Jóvenes que no estén en el sistema escolar. Jóvenes con un mínimo de educación primaria pero sin educación secundaria completa.	Los resultados sugieren efectos positivos sobre la probabilidad de empleo después de meses de haber terminado el proceso de capacitación. No se presenta un análisis de costo-beneficio.	El programa consta de actividades de capacitación para mejorar las posibilidades de empleo, con énfasis particular en la educación técnica.
Rusia / Training and Re-training Services / 2001-2002 [Benus et al., 2004]	Cuasi experimental utilizando <i>matching</i>	Empleados o desempleados	Individuos en dos regiones de Rusia (una en Rusia central y otra en los Urales)	0: Empleo 0: Salarios 0: En duración de periodo de desempleo En general los resultados son no significativos. Solo aparecen efectos significativos para aquellos individuos con educación secundaria general. Los resultados también son más favorables para individuos mayores de 45 años y menos favorables para aquellos menores de 30.	El programa trata de mejorar las condiciones de empleo a través de programas de capacitación. Esta última puede durar entre seis y nueve meses. La capacitación es pagada por una oficina del gobierno.

Rumania / Training and Re-training Services / 2001-2002 [Benus et al.,2004]	Cuasi experimental utilizando <i>matching</i>	Empleados o desempleados	Individuos de menos de 30 años de edad. Énfasis particular en las mujeres.	+ : Las probabilidades de empleo aumentan en 13,9 puntos 0: Salarios 0: En duración de periodo de desempleo Los efectos son de mayor magnitud para las mujeres y para individuos con bajos niveles de educación, y no son particularmente significativos entre jóvenes.	El programa trata de mejorar las condiciones de empleo a través de iniciativas de capacitación. Esta última dura hasta nueve meses y los participantes pueden recibir dinero para su manutención.
Hungría / Programas Activos de Mercado Laboral/ 1996 / [Fretwell et al.,1999]	Cuasi experimental utilizando <i>matching</i>	Desempleados	Edad promedio: 28 años	Se observan aumentos en empleo para mujeres y hombres, jóvenes y adultos. Para jóvenes se registra un aumento de empleo de 7%. Se registra alguna evidencia de efecto sobre empleo duradero. Los costos del componente de capacitación ascienden a US\$500.	Programa de capacitación vocacional con servicios de búsqueda de empleo. Su principal objetivo fue disminuir el desempleo estructural. Los programas tenían una duración de 12 meses durante los cuales los participantes recibían además dinero para su manutención.
Turquía / Programas de Re-entrenamiento / 1999 [Fretwell et al., 1999]	No experimental basado en la utilización de grupos de control con características similares a los tratados	Desempleados	Individuos registrados en el servicio nacional de empleo como cesantes. Edad promedio: 23 años	0:Efecto sobre empleo no es significativo (los signos cambian en función de la medida de empleo) + : Sobre salarios (US\$32) Los efectos sobre empleo son ambiguos para todos los grupos considerados (género, educación, edad)	Programa de subsidio a la capacitación en el trabajo, principalmente a través de subsidios de corto plazo para ese propósito (4,5 meses). El principal objetivo es disminuir el desempleo estructural.
República Checa / Programas de Re-entrenamiento / 1996 [Fretwell et al., 1999]	No experimental basado en la utilización de grupos de control con características similares a los tratados	Desempleados	Jóvenes o población en general, dependiendo del programa	+ :Aumenta probabilidad de empleo en 0,11 + : Sobre salarios (US\$86) Los efectos sobre empleo son más marcados entre adultos, mujeres e individuos con por lo menos educación secundaria.	Programa de subsidio a la capacitación en el trabajo. Tiene dos subcomponentes. En el primero, que apunta a atacar el desempleo en general, los programas de capacitación tienen una duración de dos meses y el participante recibe un 70% de su último salario. El segundo es para combatir el desempleo entre jóvenes. Aquí el sistema es tal que el empleador recibe una

					cantidad de dinero fija por el entrenamiento.
<i>Fuentes:</i> Kluve et al. (2007), Ibararán y Rosas (2008), Heckman et al. (1999), Martin y Grubb (2001), Betcherman et al. (2004), Betcherman et al. (2007), Dar y Tzannatos (1999), y las referencias consideras en el cuadro mismo.					

Cuadro A3. Evidencia del impacto de los programas de capacitación en el mercado laboral, América Latina y el Caribe

País/Periodo/[Estudio]	Metodología	Estatus laboral	Grupo beneficiario	Resultado de capacitación y/o entrenamiento	Comentarios
Argentina/Proyecto Joven/1994-1998 [Alzua y Brassiolo, 2006]	Cuasi experimental (<i>Matching</i>)	Empleados y/o desempleados con edad promedio de 25 años	Jóvenes pobres	Hombres: 0: Salarios 0: Probabilidad de empleo formal 0: Probabilidad de empleo Mujeres: +: Salarios pero solo para la primera cohorte (de tres) +: Empleo formal (0,03-0,14) +: Empleo pero solo para la última cohorte	El programa ofrece capacitación para desempleo en modalidades de entrenamiento en el aula de clase y en el lugar de trabajo. Cuando se trata de trabajadores activos, se imparte capacitación en la empresa. Los proveedores pueden ser públicos y privados, y la oferta de programas la define el mercado.
México/Probocat y SICAT/1984- [Delajara et. al, 2006]	Cuasi experimental	Empleados y/o desempleados		+: Empleo para el componente de capacitación en el trabajo en empresas con más de 30 trabajadores. 0: Sobre empleo para empleados por cuenta propia 0: Salarios. Los efectos son poco consistentes con alguna indicación de resultados positivos, particularmente para >25 años.	El programa ofrece capacitación para desempleo en modalidades de entrenamiento en el aula de clase, un componente de experiencia laboral y para trabajo por cuenta propia. Cuando se trata de trabajadores activos, se imparte capacitación en la empresa. El programa incluye una entrega de dinero a los participantes. La capacitación está a cargo de proveedores públicos y privados, y la oferta de programas la define el mercado. El análisis costo-beneficio arroja resultados negativos para la gran mayoría de los años.
Chile/ Chile Joven/ Fase I 1991-1995 y Fase II 1996-2002 [Aedo y Pizarro, 2004]	Cuasi experimental (Diff-Diff). En este estudio se analiza el primer componente del programa.	Desempleados o inactivos	Jóvenes con edades entre los 16 y 24 años sin educación post-secundaria que no estén matriculados y que sean miembros de hogares pobres	+: Empleo, particularmente para hombres y mujeres jóvenes (~30%) +: Empleo, particularmente para mujeres (~17%) y hombres jóvenes (40%) +: Salarios, pero estimados poco precisos. Más importante para hombres (aprox. 40000 pesos) que para mujeres (aprox. 17000 pesos) 0/+ : Horas trabajadas aumentan para mujeres pero no para hombres.	El programa ofrece capacitación y experiencia laboral en empresas (CEL), capacitación con aprendizaje alternado (AA), capacitación para el trabajo independiente (CTI), y formación y capacitación laboral de jóvenes (CFJ). Incluye modalidades de entrenamiento en el aula de clase y un componente de capacitación en la empresa, así como entrega de dinero a los participantes. La capacitación

Chile/ Chile Joven/ 1995-1997 [Santiago Consultores Asociados, 1998]	Experimental			+: Empleo. El programa dual (rotación de entrenamiento en la empresa y en el aula) es el que produce los efectos más significativos.	está a cargo de proveedores privados, y la oferta de programas la define el mercado, aunque la paga el Estado. El costo aproximado por participante es de US\$1000. La duración de la capacitación es de aproximadamente seis meses. El análisis de costo- beneficio indica que para asegurar efectos positivos se requieren entre 9 y 12 años.
Chile/ Chile Joven/ 1991-1995 [CINTERFOR, 1997]	Cuasi experimental			En la primera fase se observó un aumento sustantivo en el empleo. Participantes (57,8%) versus control (38,3%).	
Perú/ ProJoven / 1996 - [Díaz y Jaramillo, 2006]	Cuasi experimental (Diff-Diffs)	Desempleados o inactivos	Jóvenes con edades entre los 16 y 24 años sin educación post-secundaria y miembros de hogares pobres	+: Empleo (13%). Particularmente alto para mujeres jóvenes (20%). Los resultados se miden después de 6 y 12 meses una vez concluida la participación. Los efectos sobre el empleo crecen con el tiempo. +: Formalidad. Los efectos son positivos pero decaen en el tiempo (~15% después de 6 meses vs. ~9% después de 12 meses). Los efectos son mayores entre las mujeres jóvenes. '+: En el rango 12-30%, con mayor efectividad entre los más jóvenes.	El programa ofrece capacitación para desempleo en modalidades de entrenamiento en el aula de clase y en la empresa. Incluye entrega de dinero a los participantes. La capacitación está a cargo de proveedores privados, y la oferta de programas la define el mercado, aunque la paga el Estado. El análisis de costo-beneficio arroja resultados muy positivos explicados por los altos retornos sobre salarios y empleo.
República Dominicana/Juventud y Empleo/1999- [Card et al., 2007; Ibararán y Rosas, 2009]	Experimental	Empleados y/o desempleados	Jóvenes de bajos ingresos de zonas urbanas. Edades entre los 16 y 25 años.	0/+ : Empleo: No hay efecto antes de 10 meses pero posteriormente es positivo. +: Formalidad: Los efectos son positivos en la zona de Santo Domingo después de 10 meses. 0/+ : Salario por hora: Un aumento de ~17% pero no significativo antes de 10 meses. Mayores efectos en los jóvenes. 0: Cobertura de seguro de salud	El programa ofrece capacitación para desempleo en modalidades de entrenamiento en la empresa y para trabajo por cuenta propia. Asimismo incluye entrega de dinero a los participantes. La capacitación está a cargo de proveedores privados, y la oferta de programas la define el mercado, aunque la paga el Estado. El análisis de costo-beneficio arroja resultados muy positivos explicados por los altos retornos sobre salarios y empleo.

<p>Colombia / Jóvenes en Acción/ 2002-2005 [Attanasio et al., 2008]</p>	<p>Experimental</p>	<p>Empleados y/o desempleados</p>	<p>Jóvenes de bajos ingresos con edades entre los 18 y 25 años.</p>	<p>+: Empleo: Aumenta para mujeres (~5%) pero no para hombres +: Formalidad: Aumenta para mujeres (~6%) y para hombres (~7%) +: Salarios: Aumentan para mujeres (~18%) y para hombres (~8%)</p>	<p>El programa ofrece capacitación para desempleo en modalidades de entrenamiento en la empresa, en el aula de clase y para trabajo por cuenta propia. Asimismo incluye entrega de dinero a los participantes. La capacitación está a cargo de proveedores privados. La oferta de programas la define el mercado y el pago corre por cuenta del Estado y el sector privado. Un punto interesante es que el efecto del tratamiento aumenta con la intensidad del entrenamiento en la empresa. El análisis de costo-beneficio arroja una alta rentabilidad (1/8 de los salarios futuros, suponiendo efectos del programa a lo largo de 40 años). El análisis costo-beneficio es más positivo para mujeres.</p>
<p>Panamá / ProCaJoven/2002- [Irabarrán y Rosas, 2009]</p>	<p>Experimento natural (problema administrativo al dictar clases)</p>	<p>Empleados y/o desempleados</p>	<p>Jóvenes sin empleo y grupos desaventajados</p>	<p>0/+ : No hay efectos para la población en general, pero sí para mujeres y para la población en Ciudad de Panamá (~11%). 0: Formalidad 0: Horas trabajadas. Efectos positivos para mujeres pero no significativos. 0/+ : No hay efectos para la población en general, pero sí para las mujeres (~35%) y para la población en de Ciudad Panamá (~25%). Los resultados son sensibles a modificación en el análisis empírico (<i>re-weighting the data</i>) Los efectos son medidos entre 9-20 meses después de la intervención.</p>	<p>El programa ofrece capacitación para desempleo en la modalidad de entrenamiento en la empresa. Asimismo incluye entrega de dinero a los participantes para transporte, alimentos y seguro de salud. La capacitación está a cargo de proveedores privados. La oferta de programas la define el mercado y su pago corre por cuenta del sector privado. El análisis de costo-beneficio indica que los costos del programa pueden ser recuperados en 12,6 meses.</p>

Uruguay/ProJoven/1996-1997 [Naranjo, 2002]	Experimental	Empleados y/o desempleados	Jóvenes con edades entre los 15 y 24 años sin diploma de educación secundaria	+ Empleo (~60%) +: Disminuye tiempo de búsqueda de empleo en 8,5 meses. +: Salarios	Programas de entrenamiento de corto plazo y empleo subsidiado por 6-12 meses. Se diseñan con base en las necesidades del sector privado.
Argentina/Programa Joven/1996-1997 [Aedo y Núñez, 2001]	Cuasi experimental (<i>Matching</i>)	Empleados y desempleados	Jóvenes pobres	Hombres: +: Salarios para los más jóvenes 0: Probabilidad de empleo Mujeres: +: Salarios para las menos jóvenes +: Empleo para mujeres menos jóvenes	El programa ofrece capacitación para mejorar la participación en el mercado laboral formal. Consta de dos etapas: una de conocimiento técnico y otra de experiencia laboral. A diferencia de los casos de Chile y Perú, no existen incentivos para asegurar la calidad de la capacitación.
Brasil/PLANFOR/1996-1998	n.d.	Empleados y desempleados	Individuos económicamente desaventajados	0/+ Empleo 0: Salarios Los análisis de costo-beneficio indican que para que sea rentable, los participantes deben estar más de 17 meses empleados.	Programa de entrenamiento impulsado por la demanda. Está financiado por un comité compuesto por representantes del sector público y privado. El estudio se realizó en las áreas metropolitanas de Río de Janeiro y Fortaleza. Uno de sus objetivos es construir centros de entrenamiento vocacional permanentes.
Argentina/ProEmpleo/1998-2000 [Galasso et al., 2001]	Experimental	Empleados en trabajos temporales	Trabajadores en zonas urbanas pobres en Argentina	0: Empleo: No tiene efectos. Solo se encuentra un efecto positivo luego de controlar por <i>selective compliance</i> , para aquellos que tenían niveles de educación altos antes de recibir el entrenamiento. +: Efectos positivos sobre empleo del <i>voucher</i> , aun cuando este puede ser utilizado en el sector informal por mujeres y trabajadores jóvenes.	El programa tiene como objetivo proveer empleos regulares a individuos con empleos públicos temporales (<i>workfare</i>). Este suministra aleatoriamente un subsidio (<i>voucher</i>) para que se contrate a trabajadores, o un programa de entrenamiento para formar destrezas. Se incluye un tercer grupo sin beneficios (control).

<p>Colombia/Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)/1996-1997 [Medina y Núñez, 2001]</p>	<p>No experimental utilizando <i>matching</i></p>	<p>Empleados y desempleados</p>	<p>Sin énfasis en determinados grupos</p>	<p>0: Empleo: No se registra efecto para hombres jóvenes y adultos 0/+ : Empleo aumenta para mujeres en el corto y largo plazo, siendo el último marginalmente significativo. 0: Salarios</p>	<p>El SENA está diseñado para generar eficiencia en el mercado del trabajo a través de la formación de destrezas laborales. Ofrece entrenamiento para jóvenes, asesoramiento para la búsqueda de empleo y asesoramiento para conocer mejor el mercado de trabajo.</p>
<p>México/Probecat/1984-1994 [Wodon y Minowa, 1999]</p>	<p>Cuasi experimental utilizando modelos de duración y modelos binarios.</p>	<p>Desempleados</p>	<p>Sector urbano. Son elegibles para entrenamiento en el primer módulo: desempleados registrados con edades entre 16 y 55 años, con educación primaria completa y por lo menos tres meses de experiencia previa. Son elegibles para el segundo módulo: desempleados entre 18-55 años, con educación primaria completa, sin necesidad de experiencia previa. Son elegibles para el tercer módulo: desempleados de 16-55 años de edad sin educación secundaria.</p>	<p>0: Salarios. 0: Empleo. Los resultados de costo-beneficio son negativos y al parecer solo entrega un subsidio monetario a los participantes.</p>	<p>Probecat (Programa de Becas de Capacitación para Desempleados) depende del Ministerio del Trabajo de México. Ofrece capacitación para desempleo en modalidades de entrenamiento en el aula de clase (usualmente escuelas secundarias). El primer módulo corresponde a Cursos Escolarizados y tiene una duración de uno a seis meses. Un segundo módulos es el de Cursos Mixtos (reconoce las necesidades del sector productivo de la economía), está a cargo de empleadores públicos y financiado por el gobierno (entrega dinero a participante). Tiene una duración de uno a tres meses. Una vez terminado el segundo modulo, los empleadores deben contratar al 70% de los capacitados. Un tercer módulo (>1995) incluye programas de empleo y ocupación temporales que forman destrezas para el desarrollo de actividades por cuenta propia (PILEOT). Este tiene duración de uno a tres meses.</p>

México/Probecat/1984-1994 [Calderón-Madrid y Trejo, 2001]	Cuasi experimental utilizando <i>matching</i>			<p>+: Salario por hora de mujeres aumenta.</p> <p>--: Salario para hombres</p> <p>Los resultados de costo-beneficio son positivos en este caso.</p>	Se analizan los dos primeros módulos de Probecat. Se encuentra que el segundo modulo es más efectivo que el primero. Además se muestra que el entrenamiento que se lleva a cabo en las empresas es mejor al que imparte el sector público.
Bolivia/Entra 21 - Alianza Quipus/ Abril 2004 - Julio 2005 [Aguilar, 2005 y IADB, 2007]	Encuesta de seguimiento	Desempleados	Jóvenes con edades entre los 16 y 29 años, con educación secundaria completa o en proceso de completarla. Énfasis particular en mujeres indígenas.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participantes. Entre las variables analizadas se encuentran salarios, empleo, satisfacción con el empleo y satisfacción del empleador con el programa.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos. El número de participantes asciende a 640 jóvenes.
Brasil-São Paulo/Entra 21 - Alianza CEPRO/ 2003 - Julio 2005 (evaluación hasta 2004) [Betcherman et. al , 2007 y IADB, 2007]	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados	Jóvenes con edades entre los 16 y 18 años y educación secundaria completa o en proceso de completarla.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.075 por participante. Entre las variables analizadas se encuentran salarios, empleo, satisfacción con el empleo y satisfacción del empleador con el programa. La probabilidad de empleo aumenta en 55%, mientras que el 82% de los empleados tiene contrato y el 73% recibe ingresos mayores al mínimo.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.

<p>Brasil-Salvador/Entra 21 - Alianza Instituto de Hospitalidade / 2003 - Julio 2006 [YEI, 2008 y IADB, 2007]</p>	<p>Estudio longitudinal junto con encuesta a beneficiarios y empleadores después del programa y grupos focales para jóvenes.</p>	<p>Jóvenes desempleados</p>	<p>Jóvenes con edades entre los 16 y 21 años y con educación secundaria completa o en proceso de completarla.</p>	<p>El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.300 por participante. La probabilidad de empleo es de 66% (el desempleo entre jóvenes en el área es de 49,23%). También se observa un aumento en el porcentaje de jóvenes con contratos permanentes.</p>	<p>Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos. Énfasis particular en el sector turismo.</p>
<p>Chile / Programa de Formación de Oficios para Jóvenes de Escasos Recursos/ 1998-2000 [Lara, 2001]</p>	<p>Modelo de regresión simple utilizando encuestas. Se analiza el impacto del gasto en capacitación (no la participación).</p>	<p>Desempleados</p>	<p>Individuos entre 16 y 30 años empleados que no hayan terminado la enseñanza secundaria y que no se encuentren estudiando.</p>	<p>Los resultados basados en un análisis "antes-después" indican altas tasas de desempleo entre los participantes, aumento en la matrícula (7%). Los resultados de regresiones simples no arrojan efectos los gastos en capacitación sobre salarios. Se estima que la recuperación de la inversión toma entre uno y cuatro años, dependiendo del proveedor del servicio de capacitación.</p>	<p>El programa busca proporcionar calificación laboral en oficios, así como ocupación potencial a jóvenes de escasos recursos y su posterior colocación en el mercado laboral. Las instituciones capacitadoras reciben un pago por prestación (al final de la capacitación del alumno) y un pago por resultado (en caso de ser empleado). También se incluyen pagos a los participantes. Estos además pueden continuar el proceso de capacitación en cursos más avanzados.</p>
<p>Colombia – Medellín /Entra 21 y Alianza COMFENALCO / Fase I 2002-2005 y Fase II 2005 -</p>	<p>Encuesta de seguimiento</p>	<p>Jóvenes desempleados o subempleados</p>	<p>Jóvenes con edades entre los 16 y 29 años con educación secundaria completa o en proceso de completarla.</p>	<p>El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participante. Entre las variables analizadas se encuentran salarios, empleo, satisfacción con el empleo y satisfacción del empleador con el programa. El 90,8% termina el programa, el 45,9% ha encontrado un trabajo después de finalizarlo, el 3,7% continúan estudiando y el 1,7% abre su propio negocio.</p>	<p>Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.</p>

Colombia - Cartagena /Entra 21 y Alianza INDUSTRIAL / 2002-2005	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados o subempleados	Jóvenes con edades entre los 18 y 29 años con educación secundaria completa o en proceso de completarla. En la ciudad de Cartagena y en las municipalidades de Turbaco y Arjona.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participante. Entre las variables analizadas se encuentran salarios, empleo, satisfacción con el empleo y satisfacción del empleador con el programa. El aumento en la tasa de empleo es de 36% ("antes-después").	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.
República Dominicana / Entra 21 y Alianza ISA / 2003-2006	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados	Jóvenes con edades entre los 18 y 29 años y educación secundaria completa o en proceso de completarla.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.117 por participante. Entre las variables analizadas se encuentran salarios, empleo, satisfacción con el empleo y satisfacción del empleador con el programa. Probabilidad de encontrar empleo aumenta en 32% (neto) y salarios aumentan 2,5% después de concluir el programa.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.
El Salvador / Entra 21 y Alianza AGAPE / 2003-2005	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados	Jóvenes con edades entre los 18 y 29 años y educación secundaria completa o en proceso de completarla.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participante. Entre las variables analizadas se encuentran salarios, empleo, satisfacción con el empleo y satisfacción del empleador con el programa. La probabilidad de empleo alcanzo un 60,5% después del programa. El 22,7% de los participantes retornó a la escuela. Los salarios son un 9% mayores que el mínimo.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.

Honduras / Entra 21 y Alianza CARDEH / 2004-2005	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados	Jóvenes con edades entre los 18 y 29 años y educación primaria o secundaria completa o en proceso de completarla.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participante. En el caso de Honduras se encuentran problemas en el diseño de la intervención, lo cual genera dudas sobre quiénes terminan siendo los beneficiarios del programa.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.
México / Entra 21 y Alianza CIPEC / 2004-2007	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados	Jóvenes desventajados con un diploma de educación secundaria. Énfasis especial en mujeres.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participante. La probabilidad de estar empleado después del programa es del 48% (vs. 3% antes del programa).	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.
Honduras / ENTRA 21 y Alianza COSPEA / 2004-2005	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados	Jóvenes con edades entre los 16 y 29 años y educación secundaria completa o en proceso de completarla.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participante. La probabilidad de empleo después del programa es de 48%, siendo este efecto más importante para hombres que mujeres. El 40% fue contratado por la firma en donde se realizó la capacitación.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.
Paraguay / ENTRA 21 y Alianza CIRD / 2003-2005	Encuesta de seguimiento	Jóvenes	Jóvenes con edades entre los 18 y 29 años y educación secundaria completa o en proceso de completarla.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo-beneficio. El costo se estima en US\$1.550 por participante. La probabilidad de empleo después del programa es de 41% (vs. 6% antes del programa). El 63% de los beneficiarios que trabajan lo hacen por más de 45 horas por semana. El 78% de los beneficiarios consigue un contrato permanente.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.

Perú / ENTRA 21 y Alianza Alternativa / 2003-2005	Encuesta de seguimiento	Jóvenes desempleados o subempleados	Jóvenes con edades entre los 20 y 25 años con educación secundaria completa o en proceso de completarla. El programa opera en las zonas del noroeste de Lima. Es requisito es haberse graduado de una entidad de educación técnica nacional.	El impacto es positivo pero no se incluye análisis de costo beneficio. El costo se estima en US\$1.363 por participante. La probabilidad de empleo luego del programa es de 55% y los salarios aumentan en un 87%. Un 74% de los beneficiarios que consiguen empleo lo hacen como asalariados.	Es un programa de servicios de orientación, asesoría para la búsqueda de empleo y capacitación en el trabajo. Entra 21 busca preparar a jóvenes en las áreas de informática y tecnología. Considera la participación de ONG, empresas locales y gobierno. El financiamiento está a cargo del BID, corporaciones multinacionales y distintos gobiernos.
Uruguay / Opción Joven / 1994 - 1997 [Naranjo, 2002]	Cuasi experimental con múltiples encuestas	Desempleados	Jóvenes en edades entre 15 y 24 años	<ul style="list-style-type: none"> +: Disminuye periodo de espera por primer empleo +: Aumento del 20% en salarios +: Aumenta probabilidad de empleo en 60% y mejora la calidad del mismo 	El programa incluye módulos de orientación ocupacional y vocacional, y cursos de capacitación técnica. Fue el programa piloto de ProJoven.
Brasil / Programa Primero Empleo /1999 -	Modelos de regresión lineales y no lineales utilizando grupos de control bien definidos	Jóvenes desempleados	Jóvenes desempleados con edades entre los 16 y 24 años sin experiencia en el sector formal y matriculados en primaria o secundaria.	Los resultados no arrojan resultados positivos	El programa ofrece capacitación vocacional, capacitación en el lugar de trabajo, capacitación para emprendedores y subsidios a salarios. Tiene como objetivo crear 260.000 empleos para jóvenes con edades entre los 16 y 24 años. Incluye un mecanismo de entrega de recursos a organizaciones civiles para el desarrollo de programas de capacitación.

Colombia / Proyecto de Servicios Integrados para Jóvenes / 2000-2003	Estudio longitudinal con metodología "antes-después"	Jóvenes desempleados	Jóvenes desempleados sin acceso a servicios sociales de calidad. Los participantes deben tener bajos niveles de escolaridad (< que educación secundaria) y edades entre los 12 y 26 años.	Los resultados no muestran efectos positivos 0: Empleo. En función de la zona analizada, los resultados pueden ser negativos, positivos o nulos. 0+: Alguna evidencia de resultados positivos sobre satisfacción.	El programa incluye capacitación laboral e integración social, y la participación de instituciones públicas y privadas.
Perú / Jóvenes Emprendedores [Jaramillo y Parodi, 2003]	Cuasi experimental con un grupo de control conformado por aquellos individuos registrados en el programa pero que no participan. La evaluación no cuenta con información en el momento del inicio del programa, por lo que solo se considera un enfoque de diferencia simple.	Empleados o desempleados	Individuos con edades entre los 18 y 30 años, con un nivel de educación mínimo de tercer año de educación secundaria y que tengan (preferiblemente) alguna experiencia empresarial.	0\'+: Probabilidad de tener negocio (44,3% vs 33,6%). Sin embargo, el efecto depende de si el individuo tenía o no un negocio antes del programa. +: En general los tratados mejoran su estatus laboral (desempleo 7,4% vs. 14,3%) 0: Sobre ingresos	El programa tiene como objetivo fomentar las destrezas para el desarrollo de negocios entre jóvenes desaventajados. Se incluye un paquete compuesto por servicios de capacitación, asesorías, pasantías y crédito (o apoyo para conseguirlos).

<p>Perú / Jóvenes Creadores de Microempresas [Jaramillo y Parodi, 2003]</p>	<p>Cuasi experimental con un grupo de control conformado por aquellos individuos registrados en el programa pero que no participan. La evaluación no cuenta con información en el momento de inicio del programa, por lo que solo se considera un enfoque de diferencia simple.</p>	<p>Empleados o desempleados</p>	<p>Individuos con edades entre los 15 y 25 años con un nivel de educación mínimo de tercer año de educación secundaria y que tengan (preferiblemente) alguna experiencia empresarial.</p>	<p>+: Probabilidad de tener negocio (79,4% vs. 32,6%) +: En general los tratados mejoran su estatus laboral (desempleo 3,3% vs. 9,8%) +: Sobre ingresos (0,56 puntos log de diferencia entre tratamiento y control) El estudio incluye un análisis de los costos del programa de Calificación de Jóvenes Creadores de Empleo (1411 dólares por participante) el que arroja un análisis costo-beneficio favorable</p>	<p>El programa busca aumentar la duración de los periodos de empleo de jóvenes desaventajados a través de un paquete compuesto por servicios de capacitación, asesorías, pasantías y crédito (o apoyo para conseguirlos).</p>
<p>Fuentes: Kluge et al. (2007), Ibararán y Rosas (2008), Heckman et al. (1999), Martin y Grubb (2001), Betcherman et al. (2004), Betcherman et al. (2007), Dar y Tzannatos (1999), y las referencias consideradas en el cuadro mismo.</p>					