



# EL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y PROPUESTAS PARA FORTALECER EL SISTEMA

FEBRERO 2025

SERIE  
INFORME  
ECONÓMICO  
324

AUTOR: NICOLÁS DURÁN

ISSN 0717-1536



**AUTOR:**  
**NICOLÁS DURÁN**

Ingeniero Comercial con mención Economía de la Universidad de Chile. En agosto de 2024 se integró a Libertad y Desarrollo como Economista.



# CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. CONTEXTO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE	6
3. NUEVA EVIDENCIA DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN	10
4. MÁS ALLÁ DEL DIAGNÓSTICO: PROPUESTAS PARA AVANZAR HACIA UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN EFECTIVO	14
5. CONCLUSIÓN	17
6. REFERENCIAS	19
7. ANEXOS	20

# 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con las estimaciones de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad (CNEP), a comienzos de la década de los 90 la productividad total de factores (PTF)<sup>1</sup> crecía a un 3,2% anual. A finales de los 90 y comienzos de los 2000, este crecimiento se redujo a un 1,5% y 1,3%, respectivamente, y desde mediados de la década de los 2000 a la fecha, la productividad ha permanecido estancada (CNEP, 2025). De hecho, entre 2021 y 2024, la PTF mostró una variación de -0,8%. Así mismo, al analizar otro indicador de productividad como la productividad laboral<sup>2</sup>, se observa que el ritmo de crecimiento de este indicador se ha desacelerado. Si entre 1990 y 2010 la productividad laboral tuvo un crecimiento de 3,3% anual, entre 2011 y 2024 tan solo creció 0,4% anual.

Chile enfrenta un serio y prolongado problema de productividad que afecta el crecimiento económico, los salarios y el empleo. Los resultados más recientes del Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos (PIAAC), que mide las

competencias cognitivas de la población adulta vinculadas al desempeño laboral cotidiano en tres dimensiones: comprensión lectora, razonamiento matemático y resolución adaptativa de problemas en contextos informáticos, han mostrado que Chile mantiene una importante brecha con los países de la OCDE, siendo uno de los países con los resultados más bajos en esta medición.

Una de las herramientas en el corto y mediano plazo para afrontar el problema de productividad y competencias para desarrollarse en el mercado laboral es la capacitación laboral<sup>3</sup>, la cual busca mejorar las competencias<sup>4</sup> de las personas (Agurto, et al., 2011). Un sistema de formación de competencias laborales se compone de tres elementos: evaluación, capacitación y certificación. La evaluación consiste en diagnosticar las competencias laborales iniciales y medir los aprendizajes adquiridos. La capacitación busca disminuir las brechas de competencias identificadas, y la certificación reconoce formalmente las competencias obteni-

1. La productividad total de factores corresponde a la eficiencia con la que los factores de producción como el capital y el trabajo son utilizados (CNEP, 2025).

2. La productividad laboral corresponde a la relación entre la producción y las unidades de trabajo utilizadas para generar dicho nivel de producto (OECD, 2001). Así, la productividad laboral considera exclusivamente el factor trabajo.

3. Se entiende por capacitación laboral, a cualquier esfuerzo público o privado diseñado y destinado específicamente a mejorar el desempeño de individuos en el mercado laboral a través del fortalecimiento de sus habilidades y/o capacidades productivas (Urzúa & Puentes, 2010).

4. Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, capacidades y atributos que pueden ser aprendidos, que hacen posible que los individuos puedan desarrollar tareas y actividades en forma exitosa, y que pueden ser ampliadas a través de aprendizaje futuro (OECD, 2012).

das a través de la experiencia laboral, formación o estudios (Agurto, et al., 2011). La capacitación ha sido el elemento más desarrollado por las políticas formación de competencias laborales en Chile.

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es la institución encargada de administrar e implementar acciones y programas de capacitación, así como de promover y coordinar actividades de orientación ocupacional para los trabajadores y personas desocupadas, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de las personas y la productividad de las empresas. También se encarga de supervisar y fiscalizar el sistema nacional de capacitación en su conjunto. Por su parte, Chile Valora es la institución encargada del levantamiento de competencias laborales y perfiles ocupacionales, así como de la certificación de competencias laborales.

Las políticas de capacitación laboral en Chile funcionan en base a tres componentes principales: 1) los programas de capacitación dirigidos a población vulnerable, que son gestionados por el SENCE y financiados por el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP);

2) la franquicia tributaria o franquicia SENCE, que es un incentivo tributario del Estado que permite a las empresas descontar del pago de impuestos los gastos relacionados con la evaluación, capacitación y certificación de competencias laborales; y 3) los subsidios al empleo.

A su vez, las acciones de capacitación son diseñadas y ejecutadas por Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC), entidades privadas contratadas por empresas o directamente por el SENCE (Larrañaga, Acero, Contreras, Herrera, & Perticará, 2014).

Esta Serie de Informe analiza el contexto nacional del sistema de capacitación y la evidencia internacional del impacto de la capacitación en el mercado laboral. El documento se estructura como sigue. En la Sección 2 se describe el contexto actual del sistema de capacitación y empleo en Chile. En la Sección 3 se presenta, de manera breve, evidencia internacional sobre el impacto de los programas de capacitación y sus hallazgos. En la Sección 4 se realizan propuestas de política pública para abordar las deficiencias del sistema de capacitación e incluir los hallazgos de la evidencia. La Sección 5 concluye.

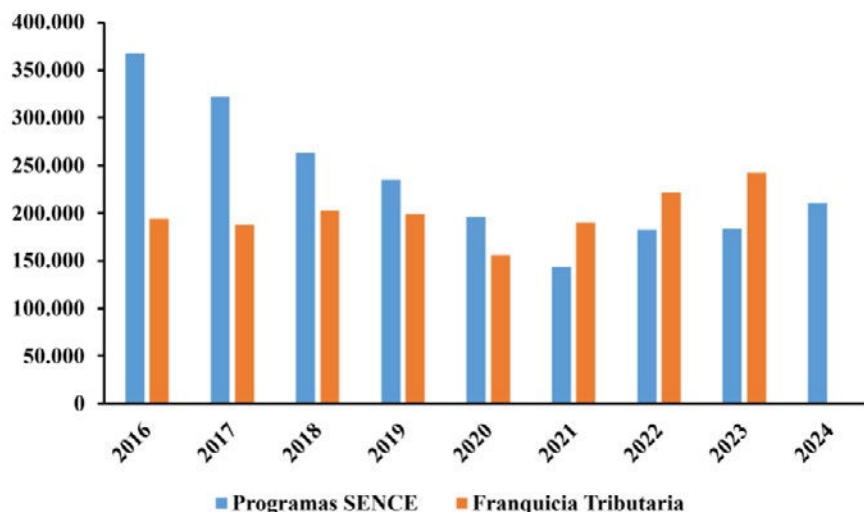
## 2. CONTEXTO DEL SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN CHILE

La Figura 1 muestra la evolución del gasto en acciones de capacitación e intermediación laboral. El gasto en capacitación del componente de franquicia tributaria ha aumentado en \$48.236 millones durante el periodo 2016-2023, lo que equivale a un crecimiento de 24,9% real en el periodo o un crecimiento promedio del 5,3% anual (ver Figura 2). En tanto, el gasto del componente de programas SENCE se ha reducido en \$157.895

millones entre 2016 y 2024, es decir, una disminución de 42,9% real en el periodo, lo que se traduce en una disminución del 5,3% anual.

En tanto, la cantidad de personas beneficiarias se ha reducido a través del tiempo, pasando de 799.029 beneficiarios en 2016 a 725.895 en 2024 para los programas SENCE. Mientras que para la franquicia tributaria

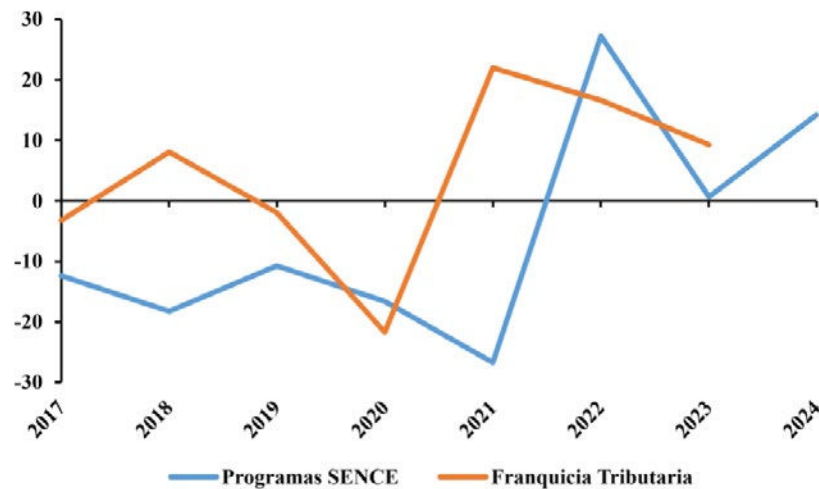
**Figura 1:** Evolución del gasto en acciones de capacitación y certificación de competencias laborales (millones de pesos del 2025)



Notas: montos inflactados por IPC general reportado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a diciembre de cada año. La serie Programas SENCE corresponde a todos los programas gestionados por el SENCE, incluidos los subsidios al empleo.

Fuente: elaboración en base a datos del SENCE.

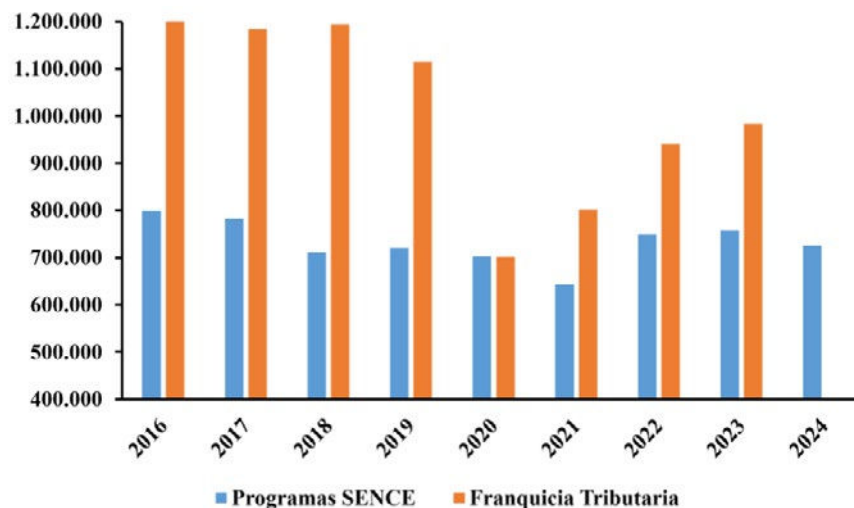
**Figura 2:** Variación del gasto en acciones de capacitación y certificación de competencias laborales (porcentaje, var. anual)



Notas: montos inflactados por IPC general reportado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a diciembre de cada año. La serie Programas SENCE corresponde a todos los programas gestionados por el SENCE, incluidos los subsidios al empleo.

Fuente: elaboración en base a datos del SENCE.

**Figura 3:** Cantidad de personas beneficiarias de acciones de capacitación y certificación de competencias laborales



Notas: la serie Programas SENCE corresponde a todos los programas gestionados por el SENCE, incluidos los subsidios al empleo.

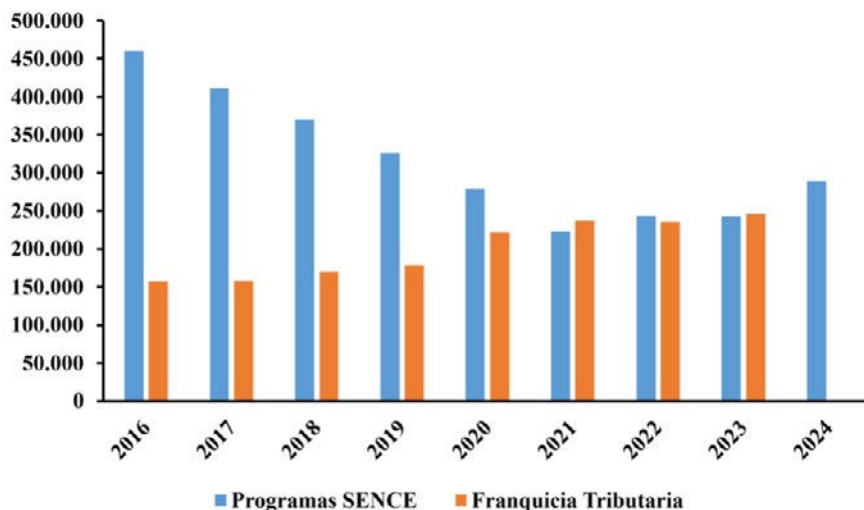
Fuente: elaboración en base a datos del SENCE.

esta reducción ha sido más pronunciada, pasando de 1.194.860 en 2018 a 982.968 en 2023, una disminución de 211.892 beneficiarios en el periodo (ver Figura 3).

Lo anterior sugiere que mientras el gasto en franquicia

tributaria ha ido en aumento, la cantidad de personas beneficiarias ha disminuido, lo que significa un gasto por participante creciente. En efecto, el gasto per cápita del componente de franquicia tributaria ha ido en ascenso en los últimos 8 años, alcanzando los \$246.483

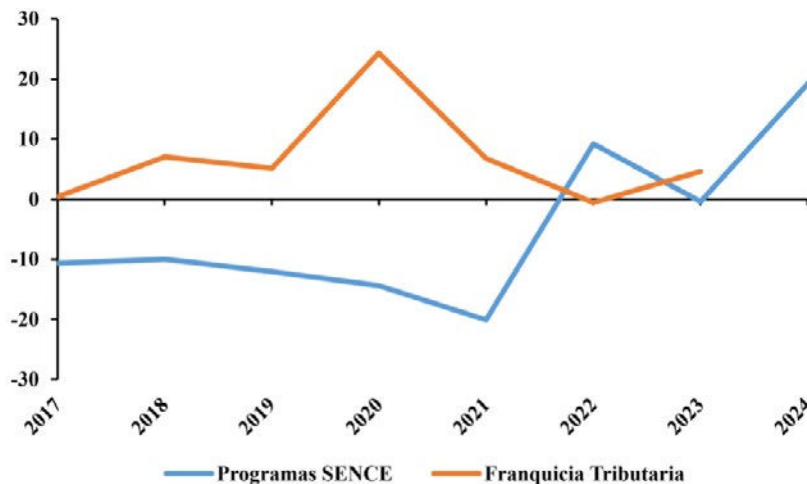
**Figura 4:** Evolución del gasto por beneficiario en acciones de capacitación y certificación de competencias laborales (millones de pesos del 2025)



Notas: montos inflactados por IPC general reportado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a diciembre de cada año. La serie Programas SENCE corresponde a todos los programas gestionados por el SENCE, incluidos los subsidios al empleo.

Fuente: elaboración en base a datos del SENCE.

**Figura 5:** Variación del gasto por beneficiarios en acciones de capacitación y certificación de competencias laborales (porcentaje, var. anual)



Notas: montos inflactados por IPC general reportado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) a diciembre de cada año. La serie Programas SENCE corresponde a todos los programas gestionados por el SENCE, incluidos los subsidios al empleo.

Fuente: elaboración en base a datos del SENCE.

por beneficiario en 2023, equivalente a un aumento de 56,1% (\$88.579). En tanto, el Componente de programas SENCE ha estado disminuyendo y posterior a la pandemia se ha estado recuperando. Esto significa una disminución del 37,2% entre el periodo 2016-2024, pa-

sando de \$460.237 en 2016 a \$289.089 en 2024 (ver Figura 4 y Figura 5).

En el neto, un estudio de la CNEP en 2018 sobre la formación de competencias para el trabajo documenta

las debilidades del sistema de capacitación, relevando la regresividad en la distribución del gasto público destinado a capacitación y señalando sus dudas respecto a la efectividad tanto de los programas de capacitación dirigidos a población vulnerable, como de los programas financiados vía franquicia tributaria. Además, señala que

la política de capacitación se encuentra desarticulada y es poco pertinente, debido a la poca conexión entre la oferta de capacitación y las demandas del mundo productivo; y que la estructura actual de formación no es capaz de anticipar los requerimientos futuros en términos de competencias; entre otros problemas (CNEP, 2018).

### 3. NUEVA EVIDENCIA DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

La revisión más exhaustiva de la evidencia del impacto de los programas de capacitación sobre el desempeño laboral<sup>5</sup> la presenta el estudio de Urzúa y Puentes (2010), quienes realizan un análisis sistemático estudiando la evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral a nivel internacional hasta 2010. Los autores encuentran evidencia heterogénea en la efectividad de los programas de capacitación sobre el desempeño laboral de los beneficiarios. Concluyen que los programas de capacitación o entrenamiento laboral, en promedio, tienen resultados poco efectivos y poco robustos. Por ejemplo, los programas para desempleados parecen presentar beneficios en países desarrollados, pero no así en economías en vías de desarrollo. Del mismo modo, los programas para jóvenes muestran resultados positivos en América Latina, pero en Europa y América del Norte la evidencia es menos concluyente. El único grupo donde los programas

parecen tener un efecto favorable con regularidad y evidencia más robusta son las mujeres, aunque se observan efectos positivos modestos sobre sus ingresos, estos no persisten en el largo plazo.

Estas variaciones en los resultados se explican, en parte, por la inmensa diversidad en las características de los programas en cuanto a objetivos, diseño e implementación; así como también a las diferencias en los datos y las metodologías de evaluación que se utilizan (Urzúa & Puentes, 2010).

A 15 años desde el estudio de Urzúa y Puentes, es pertinente analizar la nueva evidencia sobre el impacto de la capacitación en el mercado laboral, para identificar si las tendencias han variado y extraer aprendizajes sobre las prácticas más efectivas en materia de políticas públicas en este ámbito, lo cual se analizará en la siguiente sección.

5. El desempeño laboral se describe como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas (Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, & Aquilar Panduro, 2020), y puede ser medido a través de variables como las posibilidades de empleo, la participación laboral, la afiliación a la seguridad social, los salarios y las horas trabajadas (Urzúa & Puentes, 2010).

### 3.1. Metanálisis sobre impactos de la capacitación en el desempeño laboral

Se identificaron 23 estudios de metanálisis y estudios de revisiones de la literatura referentes a evaluaciones de impacto más relevantes desde 2011 en adelante, enfocados principalmente en la región. En el Anexo A se listan los estudios incluidos para este análisis. El análisis de estos documentos permitirá tener una perspectiva general sobre la evidencia del impacto de la capacitación en los *outcomes* laborales.

Si bien los programas de capacitación pueden ser efectivos para mejorar la empleabilidad, generar empleos formales o de mayor calidad, e incrementar los ingresos laborales, este tipo de estudios dejan en claro que la evidencia sobre el impacto de los programas de capacitación es variada, heterogénea y no siempre generalizable, oscilando entre impactos favorables, insignificantes o incluso negativos, dependiendo del diseño, la población objetivo, la implementación, y el contexto —económico, institucional y del mercado laboral—.

En términos generales, la evidencia en países desarrollados a menudo muestra efectos limitados o nulos de los programas de capacitación, lo que contrasta con algunos resultados positivos en Latinoamérica. Un punto relevante es que los metanálisis incluidos revelan que las evaluaciones rigurosas son escasas en la región, lo que podría explicar, en parte, este contraste en la evidencia entre países desarrollados y los países en vías de desarrollo. A pesar de lo anterior, la evidencia apunta a que las intervenciones en Latinoamérica han sido particularmente efectivas en mujeres y jóvenes, permitiéndoles mejorar su desempeño laboral.

En Latinoamérica predominan las políticas de una sola intervención, pero los programas que además incluyen intervenciones de intermediación laboral o para la certificación de competencias laborales parecen tener mayo-

res impactos sobre el desempeño laboral de los capacitados. Este aspecto es relevante para el diseño de futuros programas.

#### 3.1.1. Resultados por grupo objetivo

Tal como se mencionó, los programas de capacitación tienden a tener mayor efectividad en grupos específicos. La magnitud de los efectos en estos grupos varía dependiendo del nivel de desarrollo de los países.

Programas de capacitación y promoción de emprendimientos dirigido a jóvenes en países de ingresos medios y bajos, por ejemplo, muestran, en promedio, impactos positivos en empleo e ingresos, pero no necesariamente impactos relevantes en países de ingresos altos. Los impactos positivos son más probables en países de ingresos medios y bajos, y son mayores en jóvenes desfavorecidos (en situación de pobreza). Esto se debe principalmente a que, si bien los programas de empleo para jóvenes en países de altos ingresos pueden integrar a jóvenes desfavorecidos en el mercado laboral, la demanda de trabajo en estos países intensiva en mano de obra calificada no permite cerrar lo suficiente la brecha de habilidades de estos jóvenes con aquellos que, en promedio, tienen una mejor educación. En tanto, en países de ingresos medios y bajos las inversiones en entrenamiento laboral generan ganancias marginales mayores en habilidades y oportunidades laborales que se traducen en mejores resultados, evidenciando efectos positivos en empleo y salarios.

El programa Jóvenes en Acción de Colombia mostró un aumento sostenido a largo plazo del empleo formal y los ingresos para hombres y mujeres, además de aumentar la probabilidad de trabajar en empresas más grandes. El programa Juventud y Empleo de República Dominicana, dirigido a jóvenes desfavorecidos, tuvo efectos positivos y significativos a largo plazo sobre la formalidad del empleo para los hombres y la mejora de los ingresos para las mujeres de zonas urbanas.

Los metanálisis más recientes constatan un efecto mayor en las mujeres. Algunas evaluaciones específicas, como el programa Procajoven de Panamá o Jóvenes en Acción de Colombia encontraron mayores impactos en mujeres en variables como la probabilidad de tener empleo, horas trabajadas e ingresos laborales. Adicionalmente, un programa de capacitación llevado a cabo en Argentina durante la pandemia mostró impactos positivos en variables de formalidad y productividad para emprendedoras.

### 3.2. Estudios específicos de evaluaciones de impacto de la capacitación

Además de los estudios de metanálisis y los estudios de revisión, se identificaron otros 41 estudios específicos de evaluaciones de impacto de diversos programas de capacitación. En el Anexo B se tabulan los estudios recopilados para este análisis. En términos generales, las conclusiones que se pueden extraer son similares a las expuestas previamente, pero con una mayor heterogeneidad, dado que no solo se incluyen programas de la región.

En países europeos, como Países Bajos, estudios experimentales sobre la asignación de subsidios monetarios a trabajadores de baja calificación resultaron en un incremento de la participación en la formación laboral en casi 20 puntos porcentuales en dos años (Hidalgo, Oosterbeek, & Webbink, 2014). Otros estudios relativos a Bélgica observaron que los incrementos en la proporción de la participación en la formación laboral se traducen en aumentos salariales de entre 1% y 1,7%, y aumentos de productividad de entre 1,7% y 3,2% en términos agregados (Konings & Vanormelingen, 2015). Evidencia más específica para Estados Unidos muestra resultados mixtos. Mientras algunos estudios muestran resultados promisorios en el acceso a aprendizaje en el trabajo (contrastando con evidencia previa) y mayor retención, otros estudios estiman efectos promedio negativos, pero con subgrupos determinados que se benefician (Imai & Ratkovic, 2013; McPherson & Wang, 2014).

En el contexto chileno, Noerr & Novella (2024) encuentran que participar en el programa Fórmate para el Trabajo no aumentó la probabilidad de ser empleado ni de autoempleo. Si bien se observa un incremento en los ingresos laborales a corto plazo, este efecto desaparece con el tiempo. Por otro lado, sus hallazgos mostraron que la formación en el aula mejora los ingresos del trabajo en el largo plazo y reduce la probabilidad de estar desempleado. Estos efectos positivos son mayores para hombres, adultos mayores y aquellos con menores expectativas laborales.

#### 3.2.1. Heterogeneidad de resultados en población objetivo

En línea con los hallazgos de los metanálisis y estudios de revisión, la evidencia disponible de evaluaciones de impacto sugiere que los programas dirigidos a mujeres han mostrado efectos positivos más consistentes. Particularmente, en estos estudios se encuentran efectos de la capacitación respecto a la participación laboral en mujeres, sobre todo en países con una baja participación laboral femenina. Sin embargo, los efectos sobre los salarios tienden a ser más modestos.

En tanto, los programas dirigidos a jóvenes presentan resultados mixtos. Mientras que algunos estudios documentan efectos positivos significativos en empleo e ingresos, otros encuentran efectos nulos o incluso negativos en el corto plazo. Esta heterogeneidad parece estar relacionada con la calidad del diseño del programa y la relevancia de las habilidades enseñadas para el mercado laboral.

Los trabajadores mayores de 50 años representan un desafío especial para los programas de capacitación. La evidencia sugiere que este grupo enfrenta barreras adicionales relacionadas a adaptar habilidades previas a nuevas tecnologías o a cerrar dichas brechas. Los programas más exitosos para esta población han incorporado elementos específicos de desarrollo de habilidades no

cognitivas y estrategias de búsqueda de empleo adaptadas a sus necesidades particulares.

### 3.3 Factores que influyen en los resultados de la capacitación laboral

Tanto los metanálisis y revisiones, como las evaluaciones de impacto relevan algunos factores que influyen en la efectividad de los programas de capacitación sobre el desempeño laboral de las personas beneficiarias y que podrían explicar la heterogeneidad de los resultados.

- **Duración e intensidad de los cursos.** La evidencia apunta a que la duración de los cursos suele ser un factor determinante del impacto de los programas. Cursos de mayor duración e intensidad tienden a ser más efectivos, mientras que los cursos excesivamente cortos (menos de 100 horas) tienden a mostrar efectos limitados.
- **Capacitación en aula y capacitación en empresa.** La literatura muestra que en los programas donde hay un componente de capacitación teórica (o en el aula) y otra parte práctica (o en la empresa) tienen mayor impacto que aquellos que solo incluyen uno de estos dos componentes.

- **Desarrollo de habilidades blandas.** Los estudios de impacto han encontrado mayores efectos en intervenciones que dentro de su diseño contemplan el desarrollo de habilidades blandas (o no cognitivas), permitiendo, por ejemplo, que los beneficiarios desarrollen comunicación asertiva o tolerancia a la frustración. Sin embargo, la evidencia sobre el impacto aislado de la capacitación en habilidades blandas es limitada.

- **Calidad de los datos.** Diversos trabajos revisados destacan la mala calidad de los datos en la mayoría de las ocasiones para realizar estudios cuasi-experimentales, donde exista un grupo de control bien definido y una amplia variedad de *outputs* laborales, lo que también, en la mayoría de los casos, imposibilita la capacidad de realizar un análisis costo-beneficio de los programas.

- **Intermediación laboral.** Los programas que una vez finalizado el curso guían a los beneficiarios para postular a trabajos e integrarse al mercado laboral, suelen tener una mayor efectividad.

## 4. MÁS ALLÁ DEL DIAGNÓSTICO: PROPUESTAS PARA AVANZAR HACIA UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN EFECTIVO

La evidencia internacional sugiere que los efectos de la capacitación sobre el desempeño laboral son heterogéneos y que dependen de la población objetivo, el diseño del programa e incluso el contexto económico en el cual se implementa. La evidencia nacional, por su parte, parece indicar que el sistema nacional de capacitación laboral no ha tenido un impacto relevante sobre el empleo y la productividad laboral (Agurto, et al., 2011; Larrañaga, Acero, Contreras, Herrera, & Peticar, 2014; CNEP, 2018).

Debido a la falta de evidencia de resultados positivos significativos del sistema nacional de capacitación y empleo, es necesario repensar el funcionamiento del sistema en su conjunto y rediseñarlo, considerando tanto la certificación de competencias laborales, la intermediación laboral y la evaluación dentro del mismo sistema.

### 4.1. Aumento de horas mínimas exigidas y requisitos de aprobación

Estudios a nivel local han relevado la importancia de la

duración de los cursos de capacitación para que tengan un impacto significativo en el desempeño laboral. Por ejemplo, la Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral de 2011 estimó que para que un curso tenga impactos significativos sobre los salarios debe tener una duración superior a las 140 horas (Agurto, et al., 2011). El informe de 2018 de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, por otra parte, documenta que, de acuerdo con la evidencia internacional, se requieren cursos de una duración mínima de 280 horas para que tengan un efecto en las distintas variables de desempeño laboral (CNEP, 2018). Hoy los cursos presenciales del SENCE tienen una duración promedio de 23 horas, muy por debajo de lo recomendado por la evidencia nacional e internacional.

A pesar de que estos diagnósticos se realizaron hace varios años, aún no se ha abordado el problema. Por lo mismo, es necesario establecer una regulación sobre la cantidad de horas mínimas que debe poseer un curso para que pueda ser financiado con cargo a la Franquicia Tributaria, pudiendo existir excepciones a definir por el SENCE dependiendo del área del curso. En cuanto

a los cursos financiados mediante el FONCAP, se debiese establecer un porcentaje máximo o una cantidad determinada de áreas donde se podría exceptuar, con su correspondiente justificación, cursos con duraciones inferiores a la mínima establecida.

Otro punto relevante del funcionamiento del sistema de capacitación actual es que los niveles de formación se estructuran en base a horas lectivas o cumplimiento de actividades y no a resultados de aprendizaje. Actualmente, en la modalidad presencial, para aprobar un curso se debe haber asistido a un mínimo del 75% de las horas totales del programa, pero no se exige la realización de una instancia que permita evaluar si se adquirieron las competencias necesarias para aprobar el curso y desempeñarse correctamente en el mercado laboral. En la modalidad *e-learning*, la aprobación se basa en el cumplimiento de las actividades requeridas y módulos. Por tanto, es necesario avanzar hacia la incorporación de una evaluación para los beneficiarios —ya sea práctica o teórica— sobre los conocimientos entregados como requisito primario para aprobar un curso.

Esto debiera estar vinculado a una evaluación de parte del SENCE a quienes imparten los cursos. De lo contrario, la deficiencia de los cursos podría venir desde la docencia y no necesariamente desde el diseño del programa. Por lo tanto, el único perjudicado sería el alumno.

## 4.2. Avanzar hacia un sistema integrado con el sistema educacional

En 2023, 262 OTEC prestaron servicios de capacitación en los programas de capacitación del SENCE. Alrededor del 23% de estas instituciones atendieron a menos de 30 participantes en el año, 36% a menos de 50

beneficiarios y el 52% atendió a menos de 100. Cuando se analiza para la franquicia tributaria, la composición varía. Si bien las OTEC que capacitan a más de 500 beneficiarios se incrementa a 26%, sigue habiendo un 21% de OTEC que entrenan a menos de 30 personas al año (LyD, 2024). Lo anterior sugiere que los organismos ejecutores o bien carecen de la escala suficiente para atender a una gran cantidad de personas o bien no son demandadas por los beneficiarios ni las empresas, lo que pone en duda la calidad de estos organismos.

Debemos plantearnos y evaluar la posibilidad de que el sistema de capacitación como un todo esté basado en un sistema donde los principales organismos ejecutores de las acciones de capacitación sean las instituciones de educación superior. Los centros de formación técnica (CFT), los institutos profesionales (IP), y las universidades cuentan con una capacidad instalada y economías de escala en la provisión de servicios de educación. Además, que las instituciones de educación superior sean el centro del sistema vincula la capacitación con el sistema educativo formal de manera directa, promoviendo una formación continua.

Lo anterior naturalmente puede generar incentivos para que los CFT, los IP y las universidades generen convenios y se vinculen con empresas<sup>6</sup>, lo que ayudaría a transitar hacia un sistema que combine la capacitación en el aula y la capacitación en la empresa —en línea con lo que la evidencia sugiere—. A nivel agregado, un diseño de este estilo donde se alinean los intereses podría propender a un sistema más efectivo y con un mayor impacto de la capacitación laboral en el desempeño laboral de las personas.

Por parte de los empleadores, se necesita corregir el bajo involucramiento de las empresas en los procesos de ca-

6. La vinculación universidad-empresa aumenta la posibilidad de que se establezcan *clusters* de investigación y desarrollo, innovación y transferencia tecnológica, que a la vez generan externalidades positivas sobre la economía. Un sistema de capacitación basado en instituciones de educación superior como organismos ejecutores puede ser un primer paso para que ello ocurra.

pacitación —evidenciado en el bajo gasto privado como proporción del total de gasto en capacitación—, donde los privados gastan alrededor del 14% del total del gasto en capacitación en el componente de franquicia tributaria (LyD, 2024). Tal como se ha propuesto en distintas instancias —y quedó plasmado en el PdL 12487-05—, debiese establecerse un copago mínimo para las grandes empresas que lleven a cabo acciones de capacitación para sus trabajadores. Aquello incentivaría a las empresas a involucrarse de manera activa en el proceso, y dado que estarán comprometiendo mayores recursos, exigirán una mejor calidad en los cursos.

### 4.3. Evaluación y reevaluación constante

Un aspecto relevante que aparece en todos los análisis tanto a nivel nacional como internacional es la baja calidad de los datos, lo que lleva a una falta generalizada de evaluaciones constantes de los programas. Esto incluye tanto las evaluaciones *ex ante*, como las evaluaciones *ex post*. Por lo mismo, en Chile debiésemos avanzar hacia un sistema donde los programas de capacitación sean implementados a nivel masivo luego de que hayan sido testeados mediante un programa piloto que permita conocer de antemano los resultados esperados para los participantes, así como los costos asociados y los beneficios, permitiendo ajustar su diseño inicial. También la experiencia comparada que pueda extrapolarse a Chile debe ser utilizada en el diseño de programas de capacitación.

Luego de que los programas de capacitación son implementados, es necesario que el SENCE realice un segui-

miento continuo a los beneficiarios de los programas de capacitación (ya sea que hayan sido financiados mediante el FONCAP o la Franquicia Tributaria), para poseer información sobre su desempeño laboral y permitir la realización de evaluaciones periódicas de todos los programas. Sin perjuicio de lo anterior, es deseable que el SENCE encargue estudios de evaluación de impacto de todos los programas de capacitación para un periodo más largo —de cinco u ocho años— a un organismo independiente (como la CNEP), y con mecanismos que exijan que el SENCE se pronuncie ante el Congreso sobre dicha evaluación y tome las acciones correspondientes que decida la autoridad, dando a conocer las razones detrás de esas decisiones. Un sistema con mayor rendición de cuentas puede generar mayores incentivos para que las autoridades actúen. De lo contrario, continuaremos manteniendo un sistema que no genera un real impacto en el desempeño laboral de las personas.

Una alternativa a este mecanismo de evaluación periódica vinculante de mediano plazo es que el financiamiento de los programas de capacitación tenga una duración establecida —cinco años, por ejemplo—, para que luego de dicho plazo puedan ser renovados únicamente si demuestran, a través de evaluaciones independientes, haber tenido un impacto positivo en las variables sobre las que pretendían mejorar. Bajo este mecanismo, para aquellos programas que sean mal evaluados, no se podrá renovar el financiamiento y deberán ser eliminados, pudiendo esos recursos ser redirigidos a los programas que sí logren mejores *outcomes* en variables como empleabilidad y salarios.

## 5. CONCLUSIÓN

Los cambios tecnológicos que está generando la digitalización y la masificación de la inteligencia artificial pueden generar cambios estructurales en el mercado laboral en un futuro no muy lejano. Por ello, la capacitación y la reconversión laboral representan una de las herramientas más importantes de política pública para afrontar y adaptarse a estos cambios en el corto y mediano plazo. Similar a lo encontrado en 2010, estudios más recientes —realizados a partir de 2011— sobre el impacto de los programas de capacitación laboral muestran evidencia heterogénea, donde los efectos de los programas varían dependiendo de diversos factores, como el diseño del programa, la población objetivo, la metodología de implementación y el contexto económico. En el caso de Chile, los programas administrados principalmente por el SENCE han mostrado desafíos persistentes en términos de efectividad, las evaluaciones de impacto disponibles sugieren efectos positivos, pero modestos en la inserción laboral y los ingresos de los beneficiarios.

Preocupa particularmente la falta de datos confiables que limita las evaluaciones de impacto, lo que se suma a la ausencia de evaluaciones ex ante y ex post en la mayoría de los programas. Esta falta de evaluaciones ex ante impide la optimización del diseño del programa antes de su implementación, mientras que la ausencia de evaluaciones ex post limita la capacidad de aprendizaje y mejora continua.

Se proponen cuatro medidas para afrontar los problemas del sistema:

- Aumento de horas mínimas y evaluación efectiva: establecer una duración mínima obligatoria para los cursos de capacitación (siguiendo evidencia nacional e internacional) y exigir evaluaciones prácticas o teóricas como requisito de aprobación, en lugar de solo cumplir con la asistencia.

- Integración con el sistema educacional: transitar hacia un sistema donde las instituciones de educación superior (CFT, IP, universidades) sean los principales ejecutores de capacitación, fortaleciendo su vínculo con empresas y estableciendo un copago mínimo para grandes empresas que incentive su involucramiento.
- Evaluación continua y basada en evidencia: implementar pilotos previos a la ejecución de programas, hacer seguimiento de beneficiarios y establecer evaluaciones de impacto periódicas (cada 5-8 años) a cargo de organismos independientes, con mecanismos vinculantes de rendición de cuentas.
- Condicionar financiamiento a desempeño: establecer plazos definidos para el financiamiento de programas de capacitación, renovables solo si son bien evaluados; aquellos con bajo rendimiento deben ser rediseñados o eliminados.

## 6. REFERENCIAS

- Agurto, P., Araneda, H., Bravo, D., Contreras, D., Larrañaga, O., Manquilef, A.,... Urzúa, S. (2011). Informe final: Comisión revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. PNUD. Retrieved from <https://www.undp.org/es/chile/publicaciones/informe-final-comision-revisora-del-sistema-de-capacitacion-e-intermediacion-laboral>
- CNEP. (2025). Informe anual de productividad 2024. Comisión Nacional de Evaluación y Productividad. Obtenido de <https://cnep.cl/informes-anuales-de-productividad/informe-anual-de-evaluacion-y-productividad-2024/>
- Larrañaga, O., Acero, C., Contreras, D., Herrera, R., & Perticará, M. (2014). Presente y Futuro de la política de capacitación en Chile. PNUD, Documento de Trabajo. Obtenido de <https://www.undp.org/es/chile/publicaciones/presente-y-futuro-de-la-politica-de-capacitacion-en-chile>
- OECD. (2001). Measuring productivity - OECD manual: Measurement of aggregate and industry-level productivity growth. Paris: OECD Publishing. Obtenido de <https://doi.org/10.1787/9789264194519-en>
- OECD. (2012). Better skills, better jobs, better lives: A strategic approach to skill policies. Paris: OECD.
- Urzúa, S., & Puentes, E. (2010). La evidencia del impacto de los programas de capacitación en el desempeño en el mercado laboral. Banco Interamericano de Desarrollo, Notas Técnicas, 268. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.18235/0010288>

## 7. ANEXOS

### A. Listado de metanálisis y estudios de revisión incluidos

- Gómez Aliaga, G. A., Serrate, L., Sardán, S., y Urquidí, M. (2025). Brecha de investigación sobre programas de políticas activas de mercado laboral. Banco Interamericano de Desarrollo, Documento de Discusión, IDB-DP-108 5. <https://doi.org/10.18235/0013463>
- Asri, V. (2024). How (not) to enhance women's access to dignified work and earnings? - Evidence from skills training interventions. DLL Evidence Review. <https://www.devlearnlab.no/knowledge-review/how-not-to-enhance-womens-access-to-dignified-work-and-earnings/>
- Bolli-Kemper, J. M., Au Yong Lyn, A., McDonald, P., & Renold, U. (2024). The Labor Market Outcomes of Formal Vocational Education and Training: A Meta-Analysis. CES Working Paper Series, 19. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000675898>
- Alcázar, L., Jaramillo, M., & Távora, F. (2023). Promoviendo el empleo y la empleabilidad durante el COVID-19: Evaluación de cuatro experiencias en América Latina. Avances de Investigación, 43. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/94867>
- Trujillo-Salazar, L., Caillaux, E., Espejo, A., Figueroa, N., & Robles, C. (2023). Políticas activas de mercado de trabajo en América Latina y el Caribe: desafíos para la inclusión laboral con protección social. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), No. 68786. <https://hdl.handle.net/11362/68786>
- Stöterau, J., Kemper, J., & Ghisletta, A. (2022). The impact of vocational training interventions on youth labor market outcomes: A meta-analysis. SSRN, 4217580. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4217580>
- Beber, B., Dworschak, R., Lakemann, T., Lay, J., & Priebe, J. (2021). Skills development and training interventions in Africa: Findings, challenges, and opportunities. RWI Projektberichte & RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen. <https://hdl.handle.net/10419/247426>
- Maïga, W. E., Porgo, M., Zahonogo, P., Amegnaglo, C. J., Coulibaly, D. A., Flynn, J., Seogo, W., Traoré, S., Kelly, J. A., & Chimwaza, G. (2020). A systematic review of employment outcomes from youth skills training programmes in agriculture in low-and middle-income countries. Nature Food, 1(10), 605-619. <https://doi.org/10.1038/s43016-020-00172-x>
- Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. World Development, 114, 237-253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>
- Card, D., Kluge, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. Journal of the European Economic Association, 16(3), 894-931. <https://doi.org/10.1093/jea/jvx028>

11. Ismail, Z. (2018). The impact of entrepreneurship training programmes. Knowledge, Evidence and Learning for Development Report. Knowledge, Evidence and Learning for Development. <https://opendocs.ids.ac.uk/opendocs/handle/20.500.12413/13781>
12. Almeida, R. K., & Packard, T. G. (2018). Skills and jobs in Brazil: an agenda for youth. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1293-4>
13. Kluge, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., ... & Witte, M. (2017). Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services and subsidized employment interventions. *Campbell Systematic Reviews*, 13(1), 1-288. <https://doi.org/10.4073/csr.2017.12>
14. McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? a critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127-154. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkx001>
15. Bezrukova, K., Spell, C. S., Perry, J. L., & Jehn, K. A. (2016). A meta-analytical integration of over 40 years of research on diversity training evaluation. *Psychological Bulletin*, 142(11), 1227. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/bul0000067>
16. Puerta, M. L. S., Valerio, A., & Bernal, M. G. (2016). Taking stock of programs to develop socioemotional skills: A systematic review of program evidence. *Directions in Development*. The World Bank, Washington DC. <http://dx.doi.org/10.1596/978-1-4648-0872-2>
17. McKenzie, D., & Woodruff, C. (2014). What are we learning from business training and entrepreneurship evaluations around the developing world? *The World Bank Research Observer*, 29(1), 48-82. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkt007>
18. Bertrand, M., Crépon, B., Chuan, A., Haget, R., Mahoney, M., Murphy, D., & Takavarasha, K. (2013). J-PAL Youth Initiative review paper. Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab, Cambridge, MA. <https://www.ilo.org/resource/j-pal-youth-initiative-review-paper>
19. Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/4475/4543>
20. Tripney, J. S., & Hombrados, J. G. (2013). Technical and vocational education and training (TVET) for young people in low-and middle-income countries: a systematic review and meta-analysis. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 5, 1-14. <https://doi.org/10.1186/1877-6345-5-3>
21. González-Velosa, C., Ripani, L., & Rosas-Shady, D. (2012). ¿Cómo mejorar las oportunidades de inserción laboral de los jóvenes en América Latina? Banco Interamericano de Desarrollo, Notas Técnicas, 345. <http://dx.doi.org/10.18235/0010435>
22. Saavedra, J. E., & Medina Durango, C. A. (2012). Formación para el trabajo en Colombia. Universidad de los Andes, Facultad de Economía, Serie Documentos CEDE, 2012-35. <https://doi.org/10.57784/1992/8334>
23. Arenillas, D. C. (2011). Las políticas activas de empleo en México: el caso de los programas de formación. *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, 1, 21-45. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/571>

## B. Estudios específicos de evaluaciones de impacto

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Urgilés Pineda, M. W. (2025)	Cuasi-experimental (Pre-test-Posttest con cuestionario)	Capacitación sobre ética e integridad	Ecuador	Funcionarios públicos	Capacitación en ética e integridad. Diseño cuasi-experimental con pretest-posttest. Intervenciones éticas personalizadas.	Impacto positivo en percepción ética y reprobabilidad. Mujeres, jóvenes y menos experimentados mostraron aumento notable. Intervenciones personalizadas son más efectivas. No se menciona rentabilidad.
Ponce Plúa, J. Y., & Franco Solórzano, V. A. (2025)	Cuasi-experimental (Pretest-Posttest con pruebas cuestionario, análisis de registros clínicos)	Programa de Capacitación Continua	Ecuador	Personal de enfermería	Programa de capacitación continua. Duración 3 meses. Programa estructurado con seguimiento.	Impacto positivo en desarrollo profesional y mejora de registros clínicos. Incrementó participación activa y retención de conocimiento. Redujo errores de registro. No se menciona rentabilidad.
Doerr, A., & Novella, R. (2024)	Experimental (Asignación aleatoria)	Formación para el Trabajo (FOTRAB)	Chile	Individuos en condiciones vulnerables (18-65 años), sin restricción por edad o empleo.	Capacitación vocacional. Duración 4-6 meses. Modalidades: en aula, asistencia técnica, en el puesto de trabajo.	Participación no tuvo efecto en probabilidad de empleo o autoempleo. Aumento de ingreso laboral a corto plazo desaparece. Capacitación en aula mejora ingreso laboral a largo plazo y reduce desempleo. Capacitación en aula + asistencia técnica sugiere mejoras en autoempleo (corto plazo, no significativas). Capacitación en aula + en el puesto de trabajo no mostró efectividad. Efectos positivos en ingreso más fuertes para hombres, mayores, con menores prospectos laborales formales. Capacitación de proveedores de alta calidad tuvo mayor efecto positivo en ingreso.
Khan, T. N., Bhattacharjee, A., Das, N., Hossain, M. A., Rahman, A., & Tabassum, A. (2024)	Cuasi-experimental (Emparejamiento por puntaje de propensión - PSM)	PROMISE (Promoting Business Incubation for Small Entrepreneurs)	Bangladesh	Jóvenes desfavorecidos. Criterios incluyen: bajos ingresos, 1 año de experiencia en oficio, dispuesto a emprender, entre otras.	Capacitación empresarial (en aula y mentoría) y acceso a préstamos. Personal monitorea y asesora por 2 años post préstamo. Proporcionan libro de registros diarios.	Impacto solo capacitación vs. capacitación + préstamo: la capacitación sola mueve del trabajo casual al autoempleo y reduce desempleo, pero sin impacto significativo en ingresos/horas. El préstamo adicionalmente aumenta las horas trabajadas (totales) y los ingresos. El préstamo potencia el impacto de la capacitación, aumenta ingresos e incentiva a trabajar más horas. No se menciona estimación de rentabilidad (análisis costo-beneficio o costo-efectividad).
Alcázar, L., & Huerta, S. (2023)	Experimental (Prueba controlada aleatorizada). Cuantitativa principal (ITT y TOT con variables instrumentales). Cualitativa complementaria (entrevistas en profundidad).	Componente de capacitaciones laborales dentro de Trabaja Perú (TP)	Perú	Mujeres urbanas vulnerables, participantes del programa TP (desempleadas, en pobreza, bajo nivel educativo, 18-64 años).	Capacitaciones virtuales. Habilidades socioemocionales, habilidades digitales, herramientas búsqueda trabajo en línea. Incluyó servicio de intermediación laboral.	Logró impactos positivos significativos en inserción e ingresos laborales para mujeres en TP. Impactos robustos y relevantes. No tuvo impacto significativo en calidad del empleo (formalidad). No tuvo impacto en empoderamiento o bienestar femenino. Es costo-efectivo para mejorar resultados laborales en poblaciones vulnerables.

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Hernández Nicolás, D. (2023)	Cuasi-experimental (Diferencias en Diferencias)	Programas de becas de capacitación para el trabajo (Incluye BÉCA-TE, Jóvenes Construyendo el Futuro, etc.)	México	Individuos que recibieron becas de capacitación laboral. Enfocado en población ocupada y buscadores de empleo (16+ años).	Ofrecen habilidades y conocimientos demandados por mercado/empresas o para auto-empleo.	Efecto positivo en ingreso mensual, horas trabajadas y prestaciones laborales. Efecto en prestaciones de salud significativo solo a largo plazo. Probabilidad de acceder a empleo disminuye para beneficiarios. No se menciona rentabilidad.
Urquidi, M., Durand, G., Ergueta, A., & Raphael, M. (2023)	Cuasi-experimental (Diferencias en diferencias, emparejamiento)	Programa de Apoyo al Empleo (PAE)	Bolivia	Población desempleada, grupos marginalizados (jóvenes, mujeres)	Sistema de intermediación e inserción laboral, bolsa de empleo, subsidios salariales.	Aumento significativo en probabilidad de empleo y empleo formal. Mayor ingreso laboral para beneficiarios de formación subsidiada. Mejoró nivel de capacitación y emparejamientos. Costo-efectiva con resultados beneficio/costo positivos.
Urquidi, M., Durand, G., Ergueta, A., & Raphael, M. (2023)	Cuasi-experimental (Regresión discontinua difusa - FRDD)	Mi Primer Empleo Digno (MPED)	Bolivia	Jóvenes bolivianos (18-24 años) buscando primer empleo, económicamente desaventajados	Cursos subsidiados de capacitación en habilidades específicas (3 meses), pasantía subsidiada en empresas (3 meses).	Aumentó probabilidad de participación, empleo, empleo formal. Aumentó ingreso laboral. Efectos positivos a corto plazo. No hay evidencia de efectos permanentes a largo plazo.
Urquidi, M., Durand, G., Ergueta, A., & Raphael, M. (2023)	Cuasi-experimental (Grupos tratamiento/control, diferencias en diferencias, variables instrumentales)	Formación Técnica Profesional (FTP)	Bolivia	Personas de 15+ años (énfasis en jóvenes mujeres, 15-29 años), productores, comunidades, beneficiarios de centros de formación rurales/urbanos	Fortalecimiento de formación técnica profesional, desarrollo de competencias, mejora de acceso, pertinencia y calidad, cursos de formación (técnico básico/medio/superior), actualización docente, mejoras curriculares.	Mayor probabilidad de obtener empleo (mayor en jóvenes). Reducción de empleos precarios en jóvenes. Aumento de personas con ingreso superior al salario mínimo. Incremento en tasa de actividad laboral remunerada. Mejoró habilidades, productividad y redujo informalidad.
Urquidi, M., Durand, G., Ergueta, A., & Raphael, M. (2023)	Cuasi-experimental (Grupos tratamiento/control, diferencias en diferencias)	PROMYPE	Bolivia	Micro y pequeñas empresas (MYPE) de transformación	Apoyo integral a MYPE, desarrollo productivo, fortalecimiento de políticas de fomento sectorial, servicios de soporte.	Incremento de ingreso neto de MYPE que recibieron transferencia de equipamiento. Costo-efectiva con resultados beneficio/costo positivos. Mejoró productividad y actividad, creó empresas con menos inestabilidad.
Bratti, M., Ghirelli, C., Havari, E., & Santangelo, G. (2022)	Cuasi-experimental (Regresión discontinua difusa - FRDD, 2SLS)	Vocational training (VT) / Youth Guarantee	Letonia	Jóvenes desempleados (15-29 años), individuos con baja empleabilidad ex-ante	Programa de formación profesional, parte del esquema Youth Guarantee de la UE, basado en sistema de vouchers, principalmente formación en aula, subsidios a participantes.	La participación no tuvo efectos positivos estadísticamente significativos en empleo e ingreso. Posibles razones: sistema de vouchers (efectos lock-in), formación en aula vs. práctica, enfoque en baja empleabilidad, falta de medidas del lado de la demanda. Los efectos estimados a menudo son positivos.

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Kugler, A., Kugler, M., Saavedra, J. E., & Herrera-Prada, L. O. (2022)	Experimental (Ensayo controlado aleatorio - RCT)	Programa Jóvenes en Acción (YIA)	Colombia	Jóvenes desaventajados (18-25 años) en áreas urbanas, de estratos socioeconómicos bajos (primeros 2 deciles).	Formación profesional. Selección aleatoria tras pre-selección. Cursos variados. Incluye formación en aula (3 meses) y práctica/pasantía en empresa privada (3 meses). Jóvenes desaventajados.	Impactos positivos en educación formal de participantes y familiares. Impacto positivo en probabilidad de empleo formal. Efectos en ingresos varían por género y plazo. Rentabilidad positiva.
Alzúa, M. L., Batbekh, S., Batchuluun, A., Dalkhjav, B., & Galdo, J. (2021)	Experimental (Ensayo controlado aleatorio - RCT)	Mongolian Vocational Training Program (MVTP) e Intervención Cartas de Información	Mongolia	Jóvenes desaventajados.	Programa de formación profesional impulsado por la demanda, mezcla de cursos en aula y pasantías (prácticas), más corto/menos costoso que otros.	MVTP: Impactos positivos a corto plazo en autoempleo y emparejamiento de habilidades. Efectos inciertos/positivos en empleo/ingresos a corto plazo. Heterogeneidad: efectos positivos impulsados por mayores, más ricos y educados. Grupo más joven (<21) se beneficia menos a corto plazo. Efectos tienden a disiparse a 18 meses. Hombres y mujeres se benefician igual. Cartas de Información: aumentaron exposición a formación, pero no llevaron a mayor empleo/ingresos.
Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021)	Cuantitativa (Análisis de ruta usando Amos Software)	Efecto de la capacitación en los empleados de PT. Asam Jawa	Indonesia	Todos los empleados permanentes de PT. Asam Jawa	Proceso para formar y equipar empleados con habilidades, capacidades, conocimiento y comportamiento. Diseñado según las necesidades de la empresa.	La capacitación y la motivación pueden mejorar el desempeño laboral. La capacitación, la motivación y el desempeño laboral pueden mejorar el desarrollo profesional. La capacitación tiene una influencia positiva y significativa en la motivación. La capacitación tiene un efecto positivo y significativo en el desempeño laboral. La motivación tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral. El desempeño laboral influye significativamente en el desarrollo profesional. La capacitación afecta significativamente el desarrollo profesional. La motivación tiene una influencia positiva y significativa en el desarrollo profesional. No hay estimación de rentabilidad (análisis costo-beneficio).
Vandenberg, P., & Laranjo, J. (2021)	Cuasi-experimental (OLS con corrección de Heckman, Emparejamiento por puntaje de propensión)	Sistema de Educación y Formación Técnica y Profesional (TVET) de Filipinas	Filipinas	Graduados de TVET post-secundaria; comparado con educación secundaria o inferior, y educación terciaria	Análisis del sistema TVET post-secundaria (incluye niveles de Certificado Nacional - NC I-IV y otras certificaciones). Sistema gestionado por TESDA.	Los graduados de TVET tienen salarios significativamente más altos y mayor probabilidad de empleo que aquellos con secundaria o menos. Quienes combinan TVET y terciaria tienen salarios más bajos que con secundaria o menos; esto se explica parcialmente por cursar niveles bajos de TVET (NC I) y poca terciaria. Estancias cortas de educación no son bien recompensadas. No se evalúa costo-beneficio.

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P., & Martínez, S. (2020)	No experimental (Contexto y revisión)	Programa Juventud y Empleo (PjE) (Mencionado en la revisión)	República Dominicana	Jóvenes en riesgo (15-24 años), educación secundaria o menos, especialmente mujeres.	Formación en habilidades vocacionales y blandas. Cursos en áreas como ventas, hotelería, servicios profesionales, belleza, salud.	El documento establece el contexto de alta tasa de desempleo juvenil y cita otras evaluaciones del programa. No presenta resultados específicos de evaluación en este extracto. No menciona análisis costo-beneficio.
Adamini, M. (2020)	No experimental (Estudio de caso cualitativo, entrevistas, análisis documental)	Plan 111 mil	Argentina	Orientado a jóvenes (pero abierto), para sector Software y Servicios Informáticos (SSI). Perfil heterogéneo (estudiantes, desocupados, profesionales).	Curso de programación (JAVA), 1 año, 6 hrs/sem. Gratuito. Certificación "Analista del Conocimiento". Oportunidad de pasantía (a menudo no rentada). Componente "plus" opcional (soft skills, inglés) aplicado parcialmente y tarde. Sin estipendio.	Dificultades para lograr propósitos por alta deserción, baja titulación/empleabilidad. Egresados a menudo en testing, percibido como mecánico y poco relacionado al curso. Algunos buscaron más formación post-programa. Críticas por formar para puestos bajos/contratos precarios. No hay análisis costo-beneficio.
Blattman, C., Fiala, N., & Martínez, S. (2020)	Experimental (Ensayo de control aleatorizado - RCT)	Youth Opportunities Program (YOP)	Uganda	Jóvenes pobres y desempleados (aprox. 16-35 años) con cierta educación y potencial para oficios calificados.	Subvenciones monetarias únicas a pequeños grupos para iniciar oficios calificados.	Efectos positivos iniciales en ingresos/empleo desaparecieron a largo plazo por convergencia del control. Efectos duraderos en activos duraderos y minoría en oficios calificados. Limitado impacto en salud/educación. No hay análisis costo-beneficio completo.
Chakravarty, S., Lundberg, M., Nikolov, P., & Zenker, J. (2019)	Cuasi-experimental (Regresión Discontinua, Emparejamiento por PS, Ponderación por PS inverso, Diferencias en diferencias)	Programa de capacitación vocacional (gestionado por Employment Fund - EF)	Nepal	Jóvenes (edad prom. 24), bajo nivel educativo, pobres.	Capacitación vocacional. Cursos de 1 a 3 meses. Pago a proveedores condicionado a verificar empleo a 3 y 6 meses.	Impactos varían según metodología. RDD: efectos significativos en empleo (autoempleo) y salarios, más fuertes para mujeres. PSM/DID: aumento significativo en empleo general y no agrícola. Horas trabajadas aumentan. Ingresos mensuales aumentan. No hay análisis costo-beneficio mencionado.
Chakravorty, B., & Bedi, A. S. (2019)	Cuasi-experimental (OLS, PSM, IPW, IV)	Deen Dayal Upadhyaya Grameen Kaushal Yojana (DDUGKY)	India	Jóvenes rurales pobres (entre 15 y 35 años) pertenecientes a hogares BPL o con miembros en SHG	Formación de habilidades (blandas, inglés, IT, sector específico). Duración variable. Incluye práctica en el trabajo. Colocación laboral obligatoria. Seguimiento por 1 año.	Inmediatamente post-capacitación: Aumento de posibilidad de empleo. 2-6 meses post-capacitación: efecto sobre el empleo cae a cero (no estadísticamente significativo). No hay impacto estadísticamente significativo en los ingresos. Rentabilidad evaluada (IRR): con el costo estimado a nivel macro y el efecto de empleo real, el IRR es negativo. No es costo-efectiva con el efecto real.
Ibarrarán, P., Kluve, J., Ripani, L., & Rosas Shady, D. (2019)	Experimental (Ensayo controlado aleatorio a gran escala)	Juventud y Empleo	República Dominicana	Jóvenes (16-29 años), barrios pobres, fuera de escuela, máx. secundaria incompleta, desempleados/inactivos. Muestra representativa.	Habilidades técnicas y blandas en oficios de baja calificación. Pasantía 3 meses. Estipendio diario y seguro.	Efectos persistentes en formalidad del empleo, especialmente para hombres. No hay efectos significativos en empleo general promedio. Jóvenes en Santo Domingo se benefician en ingresos laborales. Impacto medible en formalidad "fuerte" para hombres/Santo Domingo. Formalidad "débil" influenciada positiva y significativamente. No hay análisis costo-beneficio.

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P., & Martínez, S. (2017)	Experimental (Asignación aleatoria)	Youth and Employment Program (PjyE)	República Dominicana	Jóvenes de hogares pobres	Formación vocacional + habilidades para la vida o solo habilidades para la vida. Ediciones previas incluyeron prácticas.	Evaluaciones sin impacto en empleo general, pero con efectos positivos en salarios/beneficios. Edición 2008 también impactó habilidades no cognitivas. Seguimiento a largo plazo sin efecto en empleo/calidad, sí en trabajo formal. No se menciona análisis costo-beneficio.
Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (2017)	Experimental (Ensayo controlado aleatorio)	Jóvenes en Acción (JeA)	Colombia	Jóvenes urbanos desempleados (18-25 años).	Combina formación en aula, prácticas, y proyecto de vida. Incluyó estipendio. Pagos a instituciones de formación condicionados a finalización y colocación.	Efectos persisten a largo plazo. Aumentó participación formal e ingresos/contribuciones. Mejoró resultados para ambos géneros por igual (en análisis de cohorte completa). Análisis costo-beneficio muestra ganancia neta.
Calero, C., Diez, V. G., Soares, Y. S., Kluve, J., & Corseuil, C. H. (2017)	Experimental (Ensayo aleatorio)	Galpão Aplauso program	Brasil	Jóvenes en riesgo de Rio de Janeiro, desaventajados económicamente, de hasta 29 años	Programa intensivo de 6 meses que combina formación vocacional, académica y habilidades para el trabajo. Utiliza artes y teatro como herramienta pedagógica. Busca desarrollar habilidades socioemocionales. Incluye acuerdos informales con empresas para formación y posible empleo.	El programa tuvo impactos positivos y significativos en la probabilidad de empleo y ganancias en el mediano plazo. No tuvo impacto claro en la formalidad del empleo. Los efectos sobre habilidades socioemocionales agregadas fueron limitados, aunque sí se observaron mejoras en habilidades como "comportamiento en situaciones de conflicto" y "orden y auto-organización". Existe evidencia (aunque no concluyente) de que los jóvenes con mayores habilidades socioemocionales iniciales se beneficiaron más en términos laborales. Los impactos se atribuyen a la formación de habilidades y al "efecto señal" (atraer jóvenes motivados). No se menciona análisis costo-beneficio.
Maitra, P., & Mani, S. (2017)	Experimental (Experimento de campo, asignación aleatoria)	Programa de educación vocacional en costura y sostería (SATYA/Pratham)	India	Mujeres de hogares de bajos ingresos en áreas objetivo, que aplicaron.	Educación vocacional subsidiada en costura/sastrya por ONGs. Seguimiento a 6 y 18 meses.	ITT (6 meses): aumento de empleo, autoempleo e ingresos. Efectos persisten a 18 meses. TOT son mayores. Análisis costo-beneficio: Costos recuperados en < 4 años de empleo continuo. Sugiere contribución al bienestar del hogar para mujeres.
Alzúa, M. L., Cruces, G., & Lopez, C. (2016)	Experimental (Asignación aleatoria por lotería)	entra21	Argentina	Jóvenes de bajos ingresos	Entrenamiento en habilidades para la vida y vocacionales, pasantías en sector privado. Incluye módulo estandarizado de habilidades para la vida.	Ganancias significativas en empleo formal a corto plazo, pero efectos se disipan a mediano y largo plazo. Efectos significativamente mayores para hombres, pero se desvanecen a largo plazo. Ingresos significativamente más altos a corto plazo, lo que proviene de mayor empleo.
Díaz, J. J., & Rosas, D. (2016)	Experimental (Asignación aleatoria)	Projovent	Perú	Jóvenes desfavorecidos	Programa de capacitación laboral juvenil. Incluye capacitación vocacional, habilidades para la vida y empleabilidad.	Los efectos ITT (intención de tratar) sobre empleo, empleo asalariado y horas semanales son positivos pero no estadísticamente significativos globalmente. Los efectos ITT sobre tener un trabajo formal registrado no son significativos globalmente. Los efectos LATE (efecto

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
						promedio local del tratamiento) sobre estar empleado son positivos y significativos globalmente. Los efectos LATE sobre empleo asalariado son significativos para hombres. Sin análisis costo-beneficio mencionado en el extracto.
Hirshleifer, S., McKenzie, D., Almeida, R., & Ridao Cano, C. (2016)	Experimental (Experimento aleatorizado, asignación aleatoria)	Programas de Capacitación Vocacional IS-KUR (Turquía)	Turquía	Población desempleada general. Incluye jóvenes y mayores.	Capacitación vocacional (3 meses).	El impacto promedio en el empleo es positivo, pero cercano a cero y estadísticamente no significativo. Hubo efectos estadísticamente significativos en la calidad del empleo (ej. empleo formal) durante el primer año. Estos efectos en la calidad del empleo se disipan después de tres años. No se encontró impacto significativo en salud mental ni expectativas de bienestar futuro. El análisis costo-beneficio muestra que el costo de proveer estos programas es en promedio cinco veces el beneficio para los participantes, resultando en un retorno de inversión fuertemente negativo.
Novella, R., & Ripani, L. (2016)	Experimental (Asignación aleatoria)	Programa Juventud y Empleo (JE)	República Dominicana	Jóvenes entre 16-29 años, fuera del sistema escolar, desempleados/subempleados, con secundaria incompleta o menos, de barrios pobres. Análisis enfocado en mujeres 16-19 años.	Entrenamiento en habilidades blandas + capacitación vocacional. Incluye prácticas laborales/pasantías y se enfoca en la relación con el sector privado. Las habilidades blandas cubren planificación, habilidades cognitivas básicas, sociales y para el trabajo productivo.	Reduce prob. embarazo en adolescentes (16-19 años). Aumenta habilidades blandas (CPS, Grit) y expectativas en adolescentes. Efecto más fuerte en adolescentes que no son madres. Protege a adolescentes con autoestima moderada y de hogares pobres. Impacto vía mejora en habilidades blandas y expectativas. No se evaluó rentabilidad.
Honorati, M. (2015)	Experimental (Diseño de sobre-suscripción, uso de variables instrumentales para estimar efectos en el grupo de tratamiento)	Kenya Youth Empowerment Project (KYEP)	Kenia	Jóvenes vulnerables (15-29 años), fuera de la escuela y/o sin empleo permanente. Alcanzó principalmente a jóvenes con educación terciaria incompleta.	Capacitación técnica en aula + pasantías en empresas privadas. Incluye habilidades para la vida, negocios generales y capacitación sectorial específica.	El programa completo tuvo resultados positivos significativos. Aumento de horas trabajadas. Aumento de la probabilidad de empleo formal (hombres). Mayor impacto en empleo en sectores como finanzas, TIC y turismo. No hubo impacto positivo general en los ingresos laborales, pero sí aumento significativo para mujeres. El impacto fue mayor para hombres mayores (>24 años) y más educados. La capacitación solo en habilidades para la vida no tuvo impacto significativo. Análisis costo-beneficio: Los beneficios monetarios exceden los costos cuando las ganancias salariales se mantienen más de un año, lo que sugiere rentabilidad positiva.

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Konings, J., & Vanormelingen, S. (2015)	Cuasi-experimental (Enfoque de función de control para corrección de endogeneidad de insumos y capacitación)	Capacitación formal en el puesto de trabajo (on-the-job training)	Bélgica	Empleados de empresas belgas (análisis con distinciones por tipo de contrato - obrero/administrativo, nivel educativo, género)	Capacitación formal proporcionada por las empresas, incluyendo proporción de trabajadores capacitados, horas y costos de capacitación. Se evalúa como característica continua o discreta.	La prima de productividad de un trabajador capacitado es sustancialmente mayor que su prima salarial. Aumento en la proporción de trabajadores capacitados se asocia con un aumento de productividad del 1.7%-3.2% y salarial del 1.0%-1.7%. La diferencia es estadísticamente significativa. Las tasas de despido disminuyen con la capacitación, mientras que las tasas de renuncia no se ven afectadas o aumentan. El estudio no incluye una estimación de rentabilidad.
Reis, M. (2015)	Cuasi-experimental (Extensión de diferencias en diferencias con matching)	Formación Vocacional en Brasil (general)	Brasil	Individuos en la fuerza laboral (21-54 años) en áreas metropolitanas de Brasil que no habían recibido capacitación previa.	Actividad para proveer habilidades para una ocupación específica. Usualmente de baja duración. Enfoque en práctica a través de instrucción en aula. Se otorga certificación al completar. Nivel educativo requerido es heterogéneo.	Capacitación vocacional aumenta la probabilidad de empleo. Aumenta los ingresos laborales mensuales y los ingresos por hora. No hay evidencia de que mejore el acceso a empleos en el sector formal. Los efectos son menores para grupos desfavorecidos. Es más efectiva para trabajadores con más experiencia y mayor nivel educativo, con impactos positivos en empleo, ingresos y acceso al sector formal para este grupo. No hay diferencias de impacto claras por género, aunque los hombres muestran efectos más pronunciados en ingresos y las mujeres en probabilidad de empleo. La capacitación impacta más en ingresos para mayores (36-54) y más en empleo para jóvenes (21-35).
Adoho, F., Chakravarty, S., Korkoyah, D. T., Lundberg, M. K., & Tasneem, A. (2014)	Experimental (Asignación aleatoria a grupos, Diferencias en diferencias, OLS, Tobit, Probit, Variables Instrumentales)	EPAG ("Economic Empowerment of Adolescent Girls and Young Women")	Liberia	Adolescentes y mujeres jóvenes entre 16 y 27 años. Con alfabetización y aritmética básicas.	6 meses de capacitación técnica y habilidades para la vida (en aula), 6 meses de apoyo para empleo o negocio propio. Dos focos: Habilidades Laborales (JS) y Desarrollo Empresarial (BDS). Diseño enfocado en las necesidades de las participantes (horarios flexibles, cuidado infantil, etc.).	Aumento significativo en empleo (47%) e ingresos (80%). BDS fue más efectivo que la JS. Mejoró el empoderamiento, el control de recursos y la confianza. No tuvo impacto neto en fertilidad a corto plazo. Impactos positivos en seguridad alimentaria en los hogares y cambios en actitudes de género. Rentabilidad estimada: BDS fue costo-efectiva y JS fue menos costo-efectiva.
Hidalgo, D., Oosterbeek, H., & Webbink, D. (2014)	Experimental (Experimento aleatorio, OLS, Variables Instrumentales)	Vouchers de capacitación (Cuentas de Aprendizaje Individuales)	Países Bajos	Trabajadores de baja cualificación en sectores específicos.	Vouchers de €1000 para capacitación. Administrado de forma similar a un programa de vouchers.	Aumentó la participación en capacitación. Hubo un cambio hacia capacitación más general. No se encontró impacto significativo en salarios mensuales ni movilidad laboral. Tuvo un impacto positivo en los planes de formación futuros. Rentabilidad evaluada: implícita. No parece costo-efectiva en cuanto a resultados laborales directos (salarios, empleo) debido a la alta pérdida irrecuperable y la falta de impacto en estas variables.

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Ibarraran, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., & Garcia, B. (2014)	Experimental (Diseño de evaluación aleatoria). Análisis ITT primario.	Juventud y Empleo (JE). Versión reformada.	República Dominicana.	Jóvenes desaventajados (16-29 años) sin secundaria completa o menos, desempleados/subempleados/inactivos, en barrios pobres.	Programa activo del mercado laboral. Combina capacitación en aula con pasantía. Énfasis en habilidades socioemocionales.	No hay impacto estadísticamente significativo en la tasa de empleo general. Impacto positivo en la formalidad laboral para hombres. Aumento de ingresos mensuales entre los empleados. Estos impactos son más fuertes en Santo Domingo. Mayor duración y horas de búsqueda de empleo para hombres, posiblemente buscando mejor calidad. Reducción del embarazo adolescente en el grupo de tratamiento. Mejora las expectativas sobre el futuro, especialmente en mujeres y jóvenes. Impacto positivo en habilidades no cognitivas, más fuerte en jóvenes, secundaria incompleta y Santo Domingo. Débil evidencia de asociación entre habilidades para la vida y resultados laborales en este estudio. Rentabilidad estimada negativa debido a altos costos del programa.
Lima, J. G. R. F., González-Velosa, C., & Rosas-Shady, D. (2014)	Experimental (Diseño de evaluación aleatoria). Análisis ITT primario.	Juventud y Empleo (JE). Versión reformada.	República Dominicana.	América Latina y el Caribe (ALC)	Empresas formales y sus trabajadores en ALC. El análisis incluye tamaño de empresa y calificación del trabajador.	Productividad de la empresa, incidencia e intensidad de la CF, características de los trabajadores capacitados, tipo de habilidades priorizadas, uso de apoyos/financiación pública, determinantes de la decisión de capacitar.
McPherson, R., & Wang, J. (2014)	Cuasi-experimental/No experimental (Análisis de encuestas, métodos econométricos con efectos fijos; análisis descriptivo/correlacional)	Capacitación en Firma (CF) en América Latina y el Caribe (ALC) (Práctica general, no un programa único)	Múltiples países de ALC (datos de encuestas en países específicos: Bahamas, Honduras, Panamá, Uruguay, Colombia, Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú).	Empleados de bajos ingresos y baja cualificación, en pequeñas organizaciones con 10-25 subordinados.	Incluye oportunidades de aprendizaje en el puesto de trabajo, formación cruzada, mentoría, habilidades para la vida, gestión financiera y autodesarrollo, y creación de equipos. Orientación para nuevos empleados y formación específica del puesto y seguridad.	El acceso al aprendizaje dependió de las necesidades organizacionales y los sistemas de valores de los propietarios (incluyendo valores cristianos), a pesar de los sistemas de valores incongruentes de los empleados. Los propietarios clasificaban a los empleados como buenos, malos o recuperables basándose en su capacidad para asimilar o imitar sus valores y expectativas; los empleados "recuperables" tenían acceso al aprendizaje. Se proporcionó acceso igualitario a oportunidades de aprendizaje en el lugar de trabajo básicas a todos los subordinados. El tipo de formación incluyó más que solo orientación y formación específica del puesto, como formación cruzada y mentoría. Sin embargo, la movilidad laboral ascendente era limitada en estas pequeñas empresas.
Cho, Y., Kalomba, D., Mobarak, A. M., & Orozco-Olvera, V. (2013)	Experimental (Ensayo Controlado Aleatorio)	Programa de capacitación vocacional y emprendimiento de TEVETA	Malawi	Jóvenes vulnerables (15-24 años), principalmente huérfanos o desertores escolares	Capacitación en el puesto de trabajo (aprendizaje con maestros artesanos). Estipendio para comidas/alojamiento. Duración promedio 3 meses.	Aumentó habilidades autoevaluadas. Sin mejora en resultados laborales a corto plazo. Efectos más positivos para hombres. Hombres continuaron invirtiendo en capital humano post-programa. Capacitación costosa, especialmente para mujeres (reducción de ahorros). Mujeres enfrentaron más limitaciones (familia, transporte). Hombres más propensos a recibir ofertas de trabajo pagado post-programa. Efectos positivos

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
						<p>en bienestar subjetivo, más en hombres. Mujeres capacitadas menos propensas a haber tenido un hijo. Desertores tuvieron resultados similares al grupo control. No hay estimación de rentabilidad [summary of findings and conclusion sections].</p>
<p>Imai, K., &amp; Ratkovic, M. (2013)</p>	<p>Experimental (Asignación aleatoria)</p>	<p>Programa National Supported Work (NSW)</p>	<p>Estados Unidos</p>	<p>Trabajadores en desventaja (beneficiarios de asistencia social, exdrogadictos, jóvenes que abandonaron la escuela, exdelincuentes)</p>	<p>Programa de capacitación laboral. Tratamiento binario (participación en el programa).</p>	<p>Programa fue más efectivo para: no hispanos de baja educación y altos ingresos, negros desempleados con algo de universidad, e hispanos desempleados con algo de secundaria. Fue menos efectivo para: receptores mayores y empleados, blancos solteros con título secundario, pero sin universidad, e hispanos con altos ingresos sin universidad. No se menciona estimación de rentabilidad.</p>
<p>Galdo, J., &amp; Chong, A. (2012)</p>	<p>Cuasi-experimental (Generalized Propensity Score - GPS)</p>	<p>Youth Training Program PROJOVEN</p>	<p>Perú</p>	<p>Individuos pobres (16-25 años), desempleados.</p>	<p>Formación vocacional en ocupaciones de baja cualificación. 3 meses clase + 3 meses prácticas en empresa. Estipendio diario. Calidad del curso variable (Alta, Media, Baja), medida por índice que incluye gasto/participante, tamaño clase, etc.</p>	<p>La calidad de la formación importa; alta calidad genera ganancias en ingresos. Ganancias se deben a mejoras en calidad del empleo, no empleo en sí. Hombres solo se benefician de cursos de alta calidad. Cursos de alta calidad son costo-efectivos vs. baja calidad/no participación.</p>
<p>Cervantes Arenillas, D. (2011)</p>	<p>No experimental (Análisis estadístico, Modelo logístico)</p>	<p>Políticas Activas de Empleo en México (enfoque en formación: PROBECAT, SICAT, BECATE)</p>	<p>México</p>	<p>Población activa con necesidad de mejorar empleabilidad. Beneficiarios de programas de formación.</p>	<p>Políticas clasificadas (oferta, demanda, intermediación). Formación (profesional, ocupacional, continua). Subprogramas (BECATE, Fomento al Autoempleo). Modalidades BECATE (Mixta, Práctica, Autoempleo, Productiva, Vales). Considera caract. individuales (sexo, edad, exp) y del curso (modalidad, efectividad).</p>	<p>Programas de formación tienen efecto positivo en empleabilidad, a veces parcial. Gasto en políticas activas es bajo vs. OCDE. Experiencia laboral y buena orientación del curso (efectividad) son los factores más influyentes en empleabilidad. Exp. laboral aumenta prob. colocación. Curso efectivo aumenta prob. colocación que mujeres. Edad efecto negativo. Dependientes efecto positivo (mitiga falta exp). Formación en empresas grandes mejor. Rentabilidad aceptable/buena focalización (mencionado, sin cálculo específico).</p>
<p>Attanasio, O., Kugler, A., &amp; Meghir, C. (2011)</p>	<p>Experimental (Ensayo Aleatorio)</p>	<p>Jóvenes en Acción (Youth in Action)</p>	<p>Colombia</p>	<p>Jóvenes (18-25 años), desempleados, en los 2 deciles de ingresos más bajos.</p>	<p>Formación vocacional subsidiada. 3 meses clase + 3 meses prácticas en empresa. Estipendio para transporte y almuerzo.</p>	<p>Para mujeres: aumento significativo en la probabilidad de empleo y empleo pagado, horas trabajadas y salarios. Aumento significativo en la probabilidad de empleo formal y tener contrato. El análisis costo-beneficio sugiere ganancias netas significativamente mayores que en países desarrollados. El programa es un éxito para mujeres según criterios de costo-beneficio. Para hombres: no se encontraron efectos significativos en empleo o ganancias (excepto reducción de antigüedad). Impacto significativo en la formalidad (cambio de empleo informal a formal).</p>

Autores y año	Metodología	Programa	País del programa	Grupo objetivo	Características	Resultados
Card, D., Ibararán, P., Regalia, F., Rosas-Shady, D., & Soares, Y. (2011)	Experimental (Asignación aleatoria, con ajustes por selección post-asignación)	Juventud y Empleo (JE)	República Dominicana	Jóvenes de bajos ingresos (16-29 años), sin educación secundaria completa, no estudian/trabajan. Énfasis en mujeres.	Combina capacitación en aula con pasantía laboral (mín. 2 meses) en sector privado. Estipendio parcial para transporte/comida.	Poco efecto significativo en empleo. Efecto positivo modesto en ingresos/salarios condicional a trabajar (marginamente sig.). No efecto en horas. Efecto en ingresos concentrado en jóvenes mejor educados y en Santo Domingo. No se encontró efecto sistemático de la calidad de la institución. No se evalúa rentabilidad.
García López, J. M. (2011)	No experimental (Análisis descriptivo, revisión conceptual y de modelos de proceso de capacitación)	Discute el proceso de capacitación en organizaciones	México	Recursos humanos en organizaciones. Personal nuevo, experimentado, para futuras responsabilidades.	Describe el proceso de capacitación: diagnóstico de necesidades, desarrollo de planes/programas, impartición/ejecución, evaluación. Enfatiza alineación con estrategia organizacional.	La capacitación es esencial para la ventaja competitiva y el éxito de las organizaciones. Debe ser estratégica y sistemática. La evaluación es clave para medir efectividad. Menciona beneficios como mejora de productividad, moral, reducción de costos, etc. No presenta evaluación de impacto ni rentabilidad.