Reduciendo las barreras de búsqueda de empleo

Last updated: Enero 2022

Los programas enfocados en reducir las barreras de búsqueda de trabajo han mejorado resultados de empleo en muchas ocasiones. Estos programas pueden ayudar a los jóvenes a identificar dónde y cómo buscar trabajo, motivarlos a aumentar sus esfuerzos en la búsqueda de empleo y ayudarlos a comunicar sus habilidades a los empleadores.

Jóvenes trabajan en sus postulaciones de trabajo. Photo: Aude Guerrucci | J-PAL

Resumen

El alto desempleo juvenil es un problema crítico en muchos países [1], . En 2016, hubo 71 millones de jóvenes desempleados a nivel global. Si bien las personas en búsqueda de empleo se enfrentan a numerosas barreras para acceder a empleo de calidad, las que se citan comúnmente se relacionan a faltas de conocimiento sobre dónde y cómo buscar empleos de manera eficiente, a que la búsqueda requiere mucho esfuerzo y que a menudo las personas no comprenden bien sus propias habilidades y cómo ellas se relacionan con las demandadas por los empleadores [2]. Estas barreras son mayores para jóvenes, quienes carecen de experiencia en cuanto búsqueda de empleo y también de experiencia laboral, lo cual podría ayudar a los empleadores a mejor evaluar sus capacidades.

La revisión de diecinueve evaluaciones aleatorizadas de programas destinados a reducir las barreras de búsqueda de trabajo mostró que sesiones de asesoría ayudaron a las personas a buscar empleo en mejores lugares, y aumentaron los esfuerzos invertidos en su búsqueda. Ayudar a los jóvenes a comunicar sus habilidades a menudo benefició a las personas en búsqueda de empleo y a las empresas que los contrataron. En los pocos casos en que se evaluó, algunas de estas ganancias en empleo se produjeron a expensas de personas que no recibieron el programa, implicando que quizás éste simplemente reasignó quien

recibe un empleo dentro del número limitado de trabajos disponibles. Si bien muchos estudios mostraron impactos positivos en resultados tales como ofertas de entrevistas, ofertas de trabajo, empleo y empleo de calidad, no todos ellos evaluaron o mostraron beneficios sostenidos en ingresos, nivel general de empleo o bienestar [3].

Lecciones de la Evidencia

La asistencia en la búsqueda de trabajo, en general, ha tenido un éxito en la mejora de resultados de empleo para personas en búsqueda de trabajo. Una de las primeras revisiones de programas de asistencia de búsqueda de empleo en Estados Unidos descubrió que una variedad de programas logró disminuir el tiempo que le tomaba a los participantes encontrar empleo [4], . Desde entonces, numerosas evaluaciones de países desarrollados han confirmado estos hallazgos [5], [6], , sin embargo, hay menos evidencia de países en desarrollo. Quien provee el programa (si es el gobierno, ONG o empresa privada) puede influenciar el impacto del programa. Una evaluación en Francia que comparó asesoría de búsqueda provista por instituciones públicas y privadas, encontró que ambos programas aumentaron el empleo, pero la institución pública fue más efectiva al comparar participantes semejantes [6].

La reducción de barreras en el acceso a información sobre oportunidades de trabajo puede tener grandes efectos en los resultados de empleo, especialmente en contextos de países en desarrollo, en donde la información puede ser costosa de adquirir. En Etiopía, la entrega de subsidios de transporte a jóvenes, que les permitieron aumentar su movilidad y trasladarse al centro de la ciudad donde estaban ubicadas los tableros de anuncios de empleo, aumentó la probabilidad de encontrar empleo formal en un 32 por ciento [7], . Los subsidios de transporte permitieron a los jóvenes buscar oportunidades de forma más activa y aumentar la probabilidad de que una postulación de trabajo se transformara en una oferta laboral. En zonas rurales de Filipinas, entregar cupones para una feria que brindaba información sobre oportunidades de trabajo en la ciudad, aumentó la probabilidad de que alguien buscara trabajo en la ciudad y la probabilidad de trabajar en el sector formal [8], . En India, informar y proveer asistencia de inserción laboral sobre empleos de subcontratación de procesos comerciales en la ciudad para mujeres de zonas rurales, aumentó la probabilidad de que éstas trabajasen fuera del hogar [9].

Algunos jóvenes subestiman los beneficios de la búsqueda de trabajo. Motivarlos a invertir más en su búsqueda y ayudarlos a identificar dónde y cómo buscar oportunidades puede mejorar los resultados laborales. La evidencia sugiere que las personas en búsqueda de empleo a menudo procrastinan y sub-invierten en su búsqueda [2], [10], . Motivarlos para incrementar y mejorar su esfuerzo de búsqueda puede ser beneficioso. Vincular las actividades de búsqueda de empleo con el seguro de desempleo para adultos aumentó el número de empleadores contactados e incrementó el tiempo invertido en buscar trabajo en los Estados Unidos [10], , y aumentó los niveles de empleo en Dinamarca [5], . Por otro lado, motivar a los jóvenes para elaborar un plan de búsqueda de trabajo en Sudáfrica, además de entregar una asesoría básica, aumentó la cantidad de ofertas en un 30 por ciento y el empleo en un 26 por ciento, en parte por ayudar a los jóvenes a aumentar la intensidad en sus actividades de búsqueda. Adicionalmente, los jóvenes tienden a realizar búsquedas muy limitadas. El programa en Sudáfrica, mencionado anteriormente, parece haber ayudado a quienes buscan trabajo a diversificar los canales por los cuales realizan su búsqueda. Una plataforma online en Escocia, que mostraba ofertas de trabajo cercanas en puestos y sectores alternativos, amplió el tipo de trabajos que las personas consideraron e incrementó el número de entrevistas que les fueron ofrecidas [12].

Ayudar a los jóvenes a comprender mejor sus habilidades y comunicarlas a los potenciales empleadores puede mejorar sus oportunidades laborales y ayudar a las empresas a contratar candidatos más calificados. En Etiopia, talleres sobre cómo elaborar un currículum y preparar una entrevista afectaron positivamente la probabilidad de ser llamado a una entrevista y recibir una oferta laboral, lo que aumentó la probabilidad de encontrar trabajo formal o permanente [7], . Los beneficios fueron mayores para jóvenes con altas aptitudes sin estudios formales, dado que aprendieron a comunicar sus habilidades de mejor manera. En Sudáfrica, alentar a los jóvenes en incluir una carta de referencia en sus postulaciones y entregarles una simple plantilla de carta,

incrementó las devoluciones de llamada del empleador [13], . Esto fue particularmente efectivo para mujeres, quienes duplicaron sus niveles de empleo al usar cartas de referencia. Las cartas de referencia entregaron información de mayor calidad a los empleadores sobre las habilidades de los trabajadores y les permitió contratar a candidatos de mayor habilidad. En Uganda, si bien tanto una capacitación profesional en institutos como una capacitación en empresa aumentaron las tasas de empleo y los ingresos de los jóvenes, quienes completaron la capacitación profesional en un instituto mostraron una mayor movilidad laboral [14], . Los investigadores sugieren que esto es en parte porque la capacitación profesional entregó habilidades más certificables. En un estudio sobre una plataforma global de puestos de trabajo, entregar tareas de 10 horas a trabajadores sin experiencia y publicar una puntuación de estas, en promedio, triplicó sus ingresos durante los dos meses luego del estudio [15]. Si bien el efecto general fue positivo, los trabajadores que se desempeñaron mal fueron perjudicados por la puntuación negativa.

Los programas que tienen como objetivo ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo pueden no ser efectivos si existen otras barreras importantes. En Costa de Marfil, añadir un componente de asistencia en búsqueda laboral a un programa de obras públicas no logró ningún beneficio adicional, probablemente en parte porque no habían muchos empleos disponibles en el mercado laboral [16], . El aumento de la frecuencia en reuniones de asesoramiento para jóvenes en Dinamarca redujo la probabilidad de obtener empleo [17], , lo que se dio en un contexto luego de la Gran Recesión, en donde pocas personas estaban encontrando trabajo. En Filipinas, entregar información sobre oportunidades laborales fuera del país no incrementó la migración por trabajo internacional, probablemente en parte por los altos costos de migración [18], . Un programa en Jordania de vinculación entre graduados universitarios y empleadores produjo pocas vinculaciones exitosas, los que se puede explicar en gran parte por que los jóvenes no estaban dispuestos a aceptar los trabajos que se ofrecían [19], . De forma similar, una feria de empleo en Etiopía no aumentó los niveles de empleo en jóvenes [20]. Las empresas reportaron que los candidatos que conocieron a través de la feria eran menos atractivos que otros postulantes, y que los candidatos tenían expectativas poco realistas sobre los salarios que las empresas ofrecían. Debido a estos resultados mixtos, es necesario conducir más investigación para evaluar programas de conexión laboral en países en desarrollo.

La entrega de información a veces provocó que los buscadores de empleo fuesen más selectivos. En dos estudios, uno de una plataforma online de trabajos [15], y una para trabajadores jóvenes en Uganda [21], la entrega de puntuaciones de habilidades a trabajadores altamente calificados incremento sus expectativas de sueldo para futuros trabajos. Este incremento podría prevenir a los buscadores de empleo de recibir o aceptar futuras ofertas laborales, lo que puede contrarrestar los beneficios de tener una mejor señalización de sus habilidades.

En los pocos estudios en que se ha medido efectos de desplazamiento, los participantes del programa a menudo consiguieron empleo en parte a expensa de individuos que no recibieron el programa. Una preocupación sobre estas intervenciones es que las personas que no reciben el programa pueden empeorar sus prospectivas laborales a causa de este. En un estudio de un programa en Francia, el cual proveía servicios de asesoría e inserción laboral, quienes no recibieron el programa mostraron peores resultados en empleabilidad, implicando que los participantes del programa se beneficiaron a expensas de sus pares [22] , . En este contexto, en donde los puestos de trabajo eran escasos, es posible que el programa meramente tuvo un efecto de reasignación de quienes recibían la cantidad limitada de puestos de trabajo, en lugar de que las empresas contrataran más personas. Pese a que existe poca investigación sobre la captura de estas externalidades, hay una creciente evidencia en efectos de desplazamientos en un amplio rango de programas laborales, incluyendo capacitaciones, subsidios de transporte y programas de conexión laboral. Los programas que mejoran los retornos sobre la búsqueda o disminuyen sus costos para las personas en búsqueda de trabajo pueden tener efectos de desplazamiento, mientras que programas que disminuyen los costos de las empresas de contratar o mejoran la selección de los candidatos podrían ser menos propensos a mostrar estos efectos. Por ejemplo, cuando las empresas entregaron un incentivo monetario pequeño por completar una postulación en Etiopía, lograron captar a postulantes más talentosos [23]. Esto fue generado por personas de alta capacidad y bajos ingresos, quienes de otra

manera posiblemente no hubiesen postulado debido el costo que esto implica.

Sector Chairs: Marianne Bertrand, and Bruno Crépon, |**Autor del sumario:**Lisa Corsetto

Cita sugerida: Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). 2019. "Reduciendo las barreras de búsqueda de empleo." J-PAL Policy Insights. Last modified January 2019.

[1] Many measures of job quality are still up for debate [29], . For example, informal work, sometimes used as a proxy for poor job quality, has some benefits relative to formal work, including more flexible working arrangements and lower taxes [29], . One study in Ethiopia found that a program that increased permanent employment, often used as proxy for good job quality, did not increase job satisfaction [3], . Other studies that have shown positive impacts on "job quality" have not shown any increase in labor earnings [29].

Sector chair(s) or Academic lead(s)

Marianne Bertrand Bruno Crépon

Insight author(s)

Lisa Corsetto-Poon

Simon Cooper

---

1. Abebe, Girum, Stefano Caria, and Esteban Ortiz-Ospina. 2021. "The Selection of Talent: Experimental and Structural Evidence from Ethiopia." *American Economic Review* 111, no. 6 (June): 1757–1806. Research paper

2. Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, and Simon Quinn. 2020a. "Anonymity or Distance? Job Search and Labour Market Exclusion in a Growing African City." *The Review of Economic Studies* 88, no. 3 (December): 1279–1310. Research paper

3. Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, Simon Quinn, and Forhad Shilpi. "Matching Frictions and Distorted Beliefs: Evidence from a Job Fair Experiment." Working Paper, December 2020b. Research paper

4. Abel, Martin, Rulof Burger, Eliana Carranza, and Patrizio Piraino, . 2019. "Bridging the Intention- Behavior Gap? The Effect of Plan-Making Prompts on Job Search and Employment." *American Economic Journal: Applied Economics* 11, no. 2 (April): 284–301. Research paper

5. Abel, Martin, Rulof Burger, and Patrizio Piraino, . "The Value of Reference Letters: Experimental Evidence from South Africa." *American Economic Journal: Applied Economics* 12, no. 3 (July): 40-71. Research paper

6. Alfonsi, Livia, Oriana Bandiera, Vittorio Bassi, Robin Burgess, Imran Rasul, Munshi Sulaiman, and Anna Vitali. 2020. "Tacking Youth Unemployment: Evidence from a Labor Market Experiment in Uganda." *Econometrica* 88, no. 6 (November): 2369–2414. Research paper

7. Altmann, Steffen, Armin Falk, Simon Jäger, and Florian Zimmermann. 2018. "Learning About Job Search: A Field Experiment with Job Seekers in Germany." *Journal of Public Economics* 64 (June): 33–49. Research paper

8. Babcock, Linda, William J. Congdon, Lawrence F. Katz, , and Sendhil Mullainathan, . 2012. "Notes on Behavioral Economics and Labor Market Policy." *IZA Journal of Labor Policy* 1, no. 2 (October): 1–14. Research paper

9. Banerjee, Abhijit and Sandra Sequeira. "Spatial Mismatches and Imperfect Information in the Job Search." Working Paper, February 2020. Research paper

10. Bassi, Vittorio and Aisha Nansamba. 2021. "Screening and Signaling Noncognitive Skills: Experimental Evidence from Uganda." *The Economic Journal* (forthcoming). Research paper

11. Baseler, Travis. "Hidden Income and the Perceived Returns to Migration." Working Paper, September 2021. Research paper

12. Beam, Emily A. 2016. "Do Job Fairs Matter? Experimental Evidence on the Impact of Job-Fair Attendance." *Journal of Development Economics* 120 (May): 32–40. Research paper

13. Beam, Emily A., David McKenzie, and Dean Yang, . 2016. “Unilateral Facilitation Does Not Raise International Labor Migration from the Philippines.” *Economic Development and Cultural Change* 64, no. 2 (May): 323–368. Research paper, | J-PAL evaluation summary

14. Behaghel, Luc, , Bruno Crépon, , and Marc Gurgand, . 2014. “Private and Public Provision of Counseling to Job Seekers: Evidence from a Large Controlled Experiment.” *American Economic Journal: Applied Economics* 6, no. 4 (October): 142–174. Research paper, | J-PAL evaluation summary

15. Belot, Michele, Philipp Kircher, and Paul Muller. 2019. “Providing Advice to Job Seekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice.” *The Review of Economic Studies* 86, no. 4 (October): 1411–1447. Research paper

16. Briscese, Guglielmo, Giulio Zanella, and Veronica Quinn. “Improving Job Search Skills: A Field Experiment on Online Employment Assistance.” Working Paper, April 2020. Research paper

17. Bryan, Gharad, Shyamal Chowdhury, and Ahmed Mushfiq Mobarak. 2014. “Underinvestment in a Profitable Technology: The Case of Seasonal Migration in Bangladesh.” *Econometrica* 82, no. 5 (September): 1671–1748. Research paper

18. Caria, Stefano, Grant Gordon, Maximilian Kasy, Simon Quinn, Soha Shami, and Alexander Teytelboym. “An Adaptive Targeted Field Experiment: Job Search Assistance for Refugees in Jordan.” Working Paper, February 2021. Research paper

19. Carranza, Eliana, Robert Garlick, Kate Orkin, and Neil Rankin. “Job Search and Hiring with Two-Sided Limited Information about Workseekers’ Skills.” Working Paper, July 2020. Research paper, | J-PAL evaluation summary

20. Cottier, Lionel, Yves Flückiger, Pierre Kempeneers, and Rafael Lalive. “Does Job Search Assistance Really Raise Employment?” Working Paper, August 2018. Research paper

21. Crépon, Bruno, , Esther Duflo, , Marc Gurgand, , Roland Rathelot, , and Philippe Zamora, . 2013. “Do Labor Market Policies Have Displacement Effects? Evidence from a Clustered Random Experiment.” *The Quarterly Journal of Economics* 128, no. 2 (April): 531–580. Research paper, | J-PAL evaluation summary

22. Decker, Paul T., Robert B. Olsen, Lance Freeman, and Daniel H. Klepinger. 2000. *Assisting Unemployment Insurance Claimants: The Long-Term Impacts of the Job Search Assistance Demonstration*. Washington, DC: Mathematica Policy Research. Report

23. Franklin, Simon. 2017. “Location, Search Costs and Youth Unemployment: Experimental Evidence from Transport Subsidies.” *The Economic Journal* 128, no. 614 (May): 2353–2379. Research paper

24. Groh, Matthew, David McKenzie, Nour Shammout, and Tara Vishwanath. 2015. “Testing the Importance of Search Frictions and Matching through a Randomized Experiment in Jordan.” *IZA Journal of Labor Economics* 4, no. 7 (April). Research paper

25. International Labour Organization. 2021. *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Seventh Edition*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization. Report

26. Jensen, Robert, . 2012. “Do Labor Market Opportunities Affect Young Women's Work and Family Decisions? Experimental Evidence from India.” *The Quarterly Journal of Economics* 127, no. 2 (May): 753–792. Research paper, | J-PAL evaluation summary

27. Maibom, Jonas, Michael Rosholm, , and Michael Svarer. “Can Active Labour Market Policies Combat Youth Unemployment?” Working Paper, January 2014. Research paper, | J-PAL evaluation summary

28. Maibom, Jonas, Michael Rosholm, , and Michael Svarer. 2017. “Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation.” *Scandinavian Journal of Economics* 119, no. 3 (May): 541–570. Research paper, | J-PAL evaluation summary

29. McKenzie, David. 2017. “How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence.” *The World Bank Research Observer* 32, no. 1 (August): 127–154. Research paper

30. Meyer, Bruce D. 1995. “Lessons from the US Unemployment Insurance Experiments.” *Journal of Economic Literature* 33, no. 1 (March): 91–131. Research paper

31. Pallais, Amanda. 2014. “Inefficient Hiring in Entry-Level Labor Markets.” *American Economic Review* 104, no. 11 (November): 3565–3599. Research paper, | J-PAL evaluation summary

32. Van den Berg, Gerald and Bas van der Klaauw. 2006. “Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a Controlled Social Experiment.” *International Economic Review* 43, no. 3 (August): 895–936. Research paper

33. Van den Berg, Gerald, Sylvia Blasco, Bruno Crépon, Daphné Skandalis, and Arne Uhlendorff. “Peer Effects of Job Search Assistance Group Treatments Evidence from a Randomized Field Experiment among Disadvantaged Youth.” Working Paper, November 2019. Research paper

34. Wheeler, Laurel, Robert Garlick, Eric Johnson, Patrick Shaw, and Marissa Gargano. 2021. “LinkedIn(to) Job Opportunities: Experimental Evidence from Job Readiness Training.” *American Economic Journal: Applied Economics (Forthcoming)*. Research paper

35. World Bank. 2019. “Unemployment, Youth Total (% of Total Labor Force Ages 15–24) (Modeled ILO Estimate).” Plot