

# Reduciendo las barreras de búsqueda de empleo

Última actualización: April 2018

*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].

## Supporting Evidence:

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 Etiopía, 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 perspectivas 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. International Labour Organization. 2016. *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for Youth*. Geneva: International Labour Organization. [Informe](#)
2. 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 (2): 1-14. [Artículo Académico](#)
3. 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 (1): 127-154. [Artículo Académico](#)
4. Meyer, Bruce D. 1995. "Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments." *Journal of Economic Literature* 33 (1): 91-131. [Artículo Académico](#)
5. Maibom, Jonas, [Michael Rosholm](#), and Michael Svarer. 2017. "Experimental Evidence on the Effects of Early Meetings and Activation." *Scandinavian Journal of Economics* 119 (3): 541-570. [Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
6. [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 (4): 142-174. [Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
7. Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, and Simon Quinn. "Anonymity or Distance? Job Search and Labour Market Exclusion in a Growing African City." GLM/LIC Working Paper No. 34, September 2017. [Artículo Académico](#)
8. Beam, Emily A. 2016. "Do job fairs matter? Experimental evidence on the impact of job-fair attendance." *Journal of Development Economics* 120: 32-40. [Artículo Académico](#)
9. [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 (2): 753-792. [Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)

10. 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.  
[Informe](#)
11. Abel, Martin, Rulof Burger, Eliana Carranza, and [Patrizio Piraino](#). "Bridging the Intention- Behavior Gap? The Effect of Plan-Making Prompts on Job Search and Employment." World Bank Policy Research Working Paper #8181, September 2017.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
12. Belot, Michele, Philipp Kircher, and Paul Muller. "Providing Advice to Job Seekers at Low Cost: An Experimental Study on On-Line Advice." Working Paper, July 2016.  
[Artículo Académico](#)
13. Abel, Martin, Rulof Burger, and [Patrizio Piraino](#). "The Value of Reference Letters." Working Paper, December 2017.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
14. Alfonsi, Livia, [Oriana Bandiera](#), Vittorio Bassi, [Robin Burgess](#), [Imran Rasul](#), Munshi Sulaiman, and Anna Vitali. 2017. "Tackling Youth Unemployment: Evidence from a Labor Market Experiment in Uganda." Working Paper, December 2017.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
15. Pallais, Amanda. 2014. "Inefficient Hiring in Entry-Level Labor Markets." *American Economic Review* 104 (11): 3565–3599.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
16. [Bertrand, Marianne](#), [Bruno Crépon](#), Alicia Marguerie, and Patrick Premand. "Contemporaneous and Post-Program Impacts of a Public Works Program: Evidence from Côte d'Ivoire." World Bank Working Paper, May 2017.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
17. Maibom, Jonas, [Michael Rosholm](#), and Michael Svarer. "Can Active Labour Market Policies Combat Youth Unemployment?" IZA Discussion Paper #7912, January 2014.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
18. 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 (2): 323-368.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
19. 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 (7).  
[Artículo Académico](#)
20. Abebe, Girum, Stefano Caria, Marcel Fafchamps, Paolo Falco, Simon Franklin, Simon Quinn, and Forhad Shilpi. "Job Fairs: Matching Firms and Workers in a Field Experiment in Ethiopia." World Bank Policy Research Working Paper #8092, June 2017.  
[Artículo Académico](#)
21. Bassi, Vottorio and Aisha Nansamba. "Information Frictions in the Labor Market: Evidence from a Field Experiment in Uganda." GLM/LIC Working Paper No. 29, April 2017.  
[Artículo Académico](#)
22. [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 (2): 531–580.  
[Artículo Académico](#) | [Resumen de Evaluación](#)
23. Abebe, Girum, Stefano Caria, and Esteban Ortiz-Ospina. "The Selection of Talent: Experimental and Structural Evidence from Ethiopia." Working Paper, November 2017.  
[Artículo Académico](#)

194 affiliated professors from 62 universities. Our mission is to reduce poverty by ensuring that policy is informed by scientific evidence. We engage with hundreds of partners around the world to conduct rigorous research, build capacity, share policy lessons, and scale up effective programs. J-PAL was launched at the Massachusetts Institute of Technology (MIT), and now has regional offices in Africa, Europe, Latin America & the Caribbean, North America, South Asia, and Southeast Asia. For more information visit [povertyactionlab.org](http://povertyactionlab.org).

Visit this page online for links to related research, news, videos, and more:

<https://www.povertyactionlab.org/es/leccion-de-la-evidencia/r-educiendo-las-barreras-de-busqueda-de-empleo>

---

The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL) is a network of