



El Impacto de las Habilidades Socioemocionales en la empleabilidad juvenil

Segunda Nota de Política Pública

ÍNDICE



▶ I. Introducción

II. Importancia de las HSE para el desarrollo de las y los jóvenes

III. Desafíos para consolidación de HSE en México

IV. Trabajo de la AJTD en materia de HSE

V. Conclusión

VI. Anexos

La AJTD es una red multisectorial que impulsa el trabajo digno para jóvenes. Esta nota de política pública profundiza sobre la importancia del desarrollo de las Habilidades Socioemocionales (HSE) en la empleabilidad de las y los jóvenes.



La Alianza Jóvenes con Trabajo Digno (AJTD) es una red multisectorial conformada por más de sesenta organizaciones de la sociedad civil, organismos empresariales, centros de investigación y académicos, cuyo propósito compartido es impulsar la agenda del trabajo digno de la juventud en México. Durante los más de cuatro años en operación de la Alianza, las OSC con programas de empleabilidad han colaborado en la capacitación de miles de jóvenes participantes de sus programas.

El objetivo de esta nota de política pública es **profundizar en la importancia que tiene el desarrollo de HSE** en la empleabilidad de jóvenes, además de resaltar el **trabajo que han hecho las organizaciones operadoras de la AJTD** al respecto. Para hacerlo, esta nota está dividida en tres partes:

1

IMPORTANCIA DE LAS HSE

Definición de HSE y descripción de los mecanismos mediante los cuales impactan positivamente la empleabilidad juvenil.

2

DESAFÍOS AL DESARROLLAR HSE

Desafíos para el desarrollo de las HSE en jóvenes en el contexto mexicano, así como sus implicaciones negativas.

3

TRABAJO DE LA AJTD

Descripción y análisis del trabajo que organizaciones de la AJTD han realizado para desarrollar HSE a través de sus programas.



Esta nota se inscribe dentro de los distintos esfuerzos que ha realizado la AJTD (documentos de análisis, eventos con tomadores de decisiones, entre otros) para visibilizar el problema de la empleabilidad juvenil en México.

ÍNDICE



I. Introducción

▶ II. Importancia de las HSE para el desarrollo de las y los jóvenes

III. Desafíos para consolidación de HSE en México

IV. Trabajo de la AJTD en materia de HSE

V. Conclusión

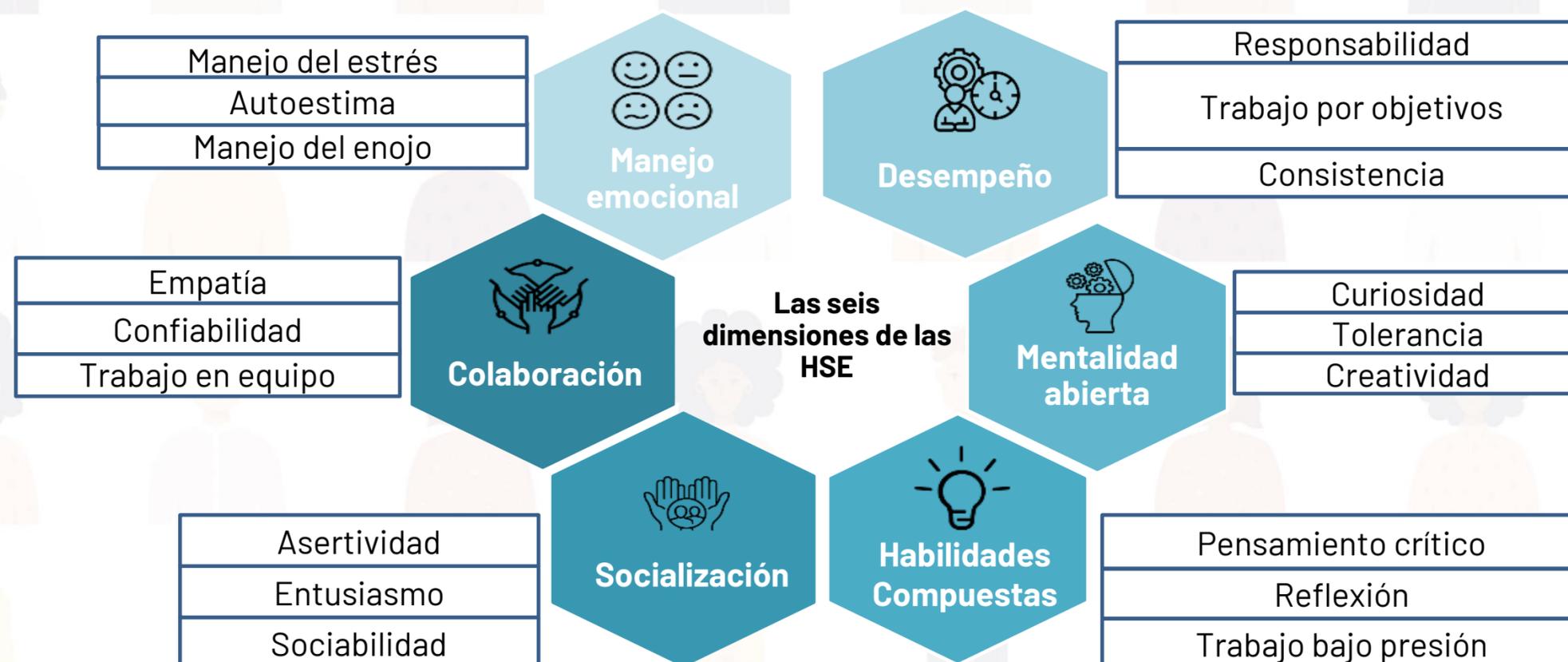
VI. Anexos

Las Habilidades Socioemocionales o habilidades blandas son las capacidades con las que cuentan las personas para regular sus pensamientos y emociones, y son distintas de las habilidades técnicas y/o cognitivas.



Las **Habilidades Socioemocionales (HSE)** o habilidades blandas son las **capacidades para regular los pensamientos, las emociones y el comportamiento**¹ y son conceptualmente **independientes de las habilidades técnicas y/o cognitivas**, pues se centran en las competencias interpersonales de las personas.²

En la literatura especializada, se contemplan **seis dimensiones de HSE**:



1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo [OCDE]. (s.f.) Social and Emotional Skills: Well-Being, connectedness and success. OCDE. [https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20\(website\).pdf](https://www.oecd.org/education/school/UPDATED%20Social%20and%20Emotional%20Skills%20-%20Well-being,%20connectedness%20and%20success.pdf%20(website).pdf)
2. JPal (2017). "Skills Training Program. Recuperado el 26 de abril del 2023. Liga disponible en: <https://www.povertyactionlab.org/review-paper/skills-training-programs>
3. OCDE (s.f.). "Social and Emotional Skills: Well-being, connectedness and success".

El desarrollo de HSE contribuye a la empleabilidad de jóvenes a través del acceso a mejores oportunidades y el fortalecimiento de su perfil ocupacional.



ACCESO A MEJORES OPORTUNIDADES

Al fortalecer habilidades que les permitan **tener un mejor desempeño** en las empresas y/o que **faciliten un emprendimiento propio**.



FORTALECIMIENTO DEL PERFIL OCUPACIONAL

Mediante el desarrollo de **habilidades y competencias** que son **igual o mejor valoradas** que las habilidades técnicas por los empleadores.



EJEMPLO

PROGRAMA DE MENTORÍAS EN INDUSTRIA TEXTIL

El desarrollo de habilidades de comunicación e iniciativa personal aumentó la productividad en 20%.²

EJEMPLO

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL

La formación de habilidades socioemocionales favorece la retención del personal.³

La importancia del desarrollo de habilidades socioemocionales en los y las jóvenes **es un proceso complementario del desarrollo de habilidades técnicas, no sustitutivo**. Es decir, no es que las habilidades técnicas no sean importantes, sino que las HSE lo son cada vez más.

MEDICIÓN DE HSE

En el proceso de desarrollo de las HSE es relevante incorporar su medición, la cual permite:

■ **Identificar el avance en la formación de los jóvenes**

■ **Facilita su evaluación**

■ **Da pie a la certificación**



En México, las organizaciones operadoras de la alianza han sido pioneras en establecer métodos para la medición de las HSE, en sus distintos programas.

1. Consultar el Anexo 1 para mayor información sobre los ejemplos mencionados.

2. Valent, N., & Hou, M. (2022). Soft skills training can improve employment outcomes and bolster entrepreneurship. The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). <https://www.povertyactionlab.org/blog/12-12-22/soft-skills-training-can-improve-employment-outcomes-and-bolster-entrepreneurship>

3. Barrera-Osorio, F., Kugler, A.D., Silliman, M.I. (2020). *Hard and Soft Skills in Vocational Training: Experimental Evidence from Colombia*. National Bureau of Economic Research, pp. 2-20. <https://doi.org/10.3386/w27548>

Por una parte, al fortalecer las habilidades blandas las y los jóvenes tienen acceso a empleos con mejores salarios, además de que están mejor preparados para emprender un negocio propio.



ACCESO A MEJORES OPORTUNIDADES

El desarrollo de HSE **impacta positivamente la trayectoria de los jóvenes en su empleabilidad de dos maneras:**¹



1) A través de su vinculación con el mercado laboral: El desarrollo de HSE como la perseverancia, motivación, manejo de tiempo, autoestima y autocontrol ha mostrado un **efecto positivo en los salarios**. Este efecto se mantiene para **distintos niveles de escolaridad** de las y los jóvenes.



2) A través del emprendimiento de un negocio: El desarrollo de HSE aumenta la probabilidad de tener **éxito en el emprendimiento de un negocio propio**, al dotar de herramientas a los jóvenes que les permitan tener un **mejor acercamiento con posibles clientes** y actores relevantes.¹

CASOS DE REFERENCIA²

Región	Programa	Descripción general
 Brasil	<i>Galpao Aplauso</i>	Brinda capacitaciones por seis meses en habilidades técnicas y HSE. Las tasas de empleo y los salarios aumentaron en un 38% y 40%, respectivamente.
 México	Programa de Apoyo al Empleo	Se ofrecen capacitaciones a jóvenes de 16 a 29 años en habilidades que les permitan acceder a empleo formal.
 República Dominicana	Juventud y empleo	Brinda capacitaciones en habilidades para la vida. El 88% de las personas obtuvieron un empleo de tiempo completo y el 12% de medio tiempo.

El desarrollo de HSE en las y los jóvenes está relacionado con otros **beneficios** además de la empleabilidad, como la **reducción de comportamientos de riesgo, deserción escolar, violencia y abuso de sustancias.**³

1. Samuel Bowles, et al. (2001). The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. Journal of Economic Literature 39(4), 1137-1176pp. Doi: 10.1257/jel.39.4.1137
 2. Consultar el Anexo 1 para mayor información sobre los casos de referencia citados en esta presentación.
 3. N. Guerra et al. (2008). Core Competencies to Prevent Problem Behaviors and Promote Positive Youth Development, 1-17pp.

Por otra parte, al desarrollar habilidades blandas las y los jóvenes se ponen en una mejor posición en el mercado laboral, ante la creciente importancia que los empleadores brindan a estas habilidades.



FORTALECIMIENTO DEL PERFIL OCUPACIONAL

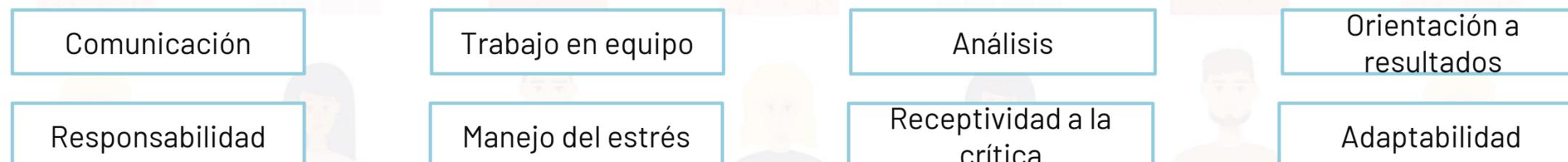
La literatura especializada ha mostrado que **las empresas valoran las HSE en las y los jóvenes por encima de otros conocimientos**¹. Durante los últimos años, la tendencia en el mercado laboral ha desplazado la importancia de las habilidades técnicas, que implican conocimientos específicos y procesos predefinidos, por competencias centradas en las relaciones interpersonales.

En un estudio sobre la importancia y valoración de **habilidades para le empleabilidad**, Succi et al. (2020) encuentran que las empresas valoran más la **inteligencia socioemocional** en las y los jóvenes que sus conocimientos específicos (25%) y otras habilidades técnicas (40%).



Las HSE valoradas por los empleadores varían de sector a sector. Sin embargo, en casi todos los sectores se observa una **creciente necesidad por personal con habilidades** para comunicarse eficientemente, que valoren la innovación, que sepan adaptarse a circunstancias cambiantes y que trabajen en equipo.³

Figura 1: HSE más valoradas por empleadores, 2020⁴



1. Succi et al.(2020). "Soft Skill to Enhance Graduate Employability: Comparing Student's and Employer's Perspectives. *Studies in Higher Education*, 1834-1847pp. Doi: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>

2. Ídem

3. Bassi et al. (2012). "Encuesta de Demanda de Competencias".

4. Elaboración propia a partir del trabajo de Succi et al. (2020) citado anteriormente.

ÍNDICE



- I. Introducción
- II. Importancia de las HSE para el desarrollo de las y los jóvenes
- ▶ III. Desafíos para consolidación de HSE en México
- IV. Trabajo de la AJTD en materia de HSE
- V. Conclusión
- VI. Anexos

En México, sin embargo, no se le da la suficiente importancia al desarrollo de las HSE para la empleabilidad de las y los jóvenes, y se han identificado cuatro desafíos.



A pesar de la importancia del desarrollo de las **habilidades socioemocionales para la empleabilidad y el bienestar** de las y los jóvenes, se ha identificado la persistencia de **cuatro desafíos principales**.

1. Priorización de enseñanza en habilidades técnicas sobre socioemocionales dentro del sistema educativo

La educación formal prioriza la enseñanza de habilidades técnicas. En México, una encuesta realizada en 2015 por la Secretaría de Educación Pública reveló que **menos del 20%** de las y los estudiantes encuestados tenían un **alto nivel de perseverancia** y solo **1 de cada 7 alumnos reportaron contar con habilidades para manejar el estrés**.¹

2. Desarrollo de HSE en la trayectoria de jóvenes

Las y los jóvenes transitan de la oferta educativa al mercado laboral en diferentes puntos, lo que hace que tengan diferentes niveles de conocimiento y desarrollo de HSE. Esto representa un problema debido a que no parece existir un **diagnóstico - y acciones concretas- sobre el tipo de HSE que deberían priorizarse en cada etapa educativa**.

3. Alineación entre demanda y oferta de habilidades entre empleadores y jóvenes

Las y los empresarios consideran que los recién graduados **no cuentan con competencias interpersonales satisfactorias**. Una de las razones principales es que algunos empleadores demandan ciertas habilidades (técnicas) y los potenciales jóvenes empleados las **priorizan, en detrimento del desarrollo de habilidades blandas**.²

4. Inversión pública en el mercado laboral mexicano

En el 2016, México solo invertía **0.01% de su PIB** en su mercado laboral, es decir, en aspectos como servicios de empleabilidad, capacitación y subsidios a la contratación. Este el **nivel de inversión más bajo** entre todos los países de la OCDE:³

 **México**
(más bajo)
0.01% del PIB

 **Chile**
0.6% del PIB

 **España**
2.3% del PIB

 **Dinamarca**
(más alto)
3.1% del PIB

1. Secretaría de Educación Pública. (2015). Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (PLANEA_MS). Secretaría de Educación Pública. <http://planea.sep.gob.mx/ms/estadisticas/resultadoscontextualizados/bienvenida.php>
2. Shaheen et al. (2019). *The Importance of Soft Skills for Employability and Career Development: Students and Employer's Perspectives*. IUP Journal of Soft Skills, 7-39pp.
3. OECD Data. (2016). Social protection - Public spending on labour markets - OECD Data. OECD. <https://data.oecd.org/socialexp/public-spending-on-labour-markets.htm>

ÍNDICE



- I. Introducción
- II. Importancia de las HSE para el desarrollo de las y los jóvenes
- III. Desafíos para consolidación de HSE en México
- ▶ IV. Trabajo de la AJTD en materia de HSE
- V. Conclusión
- VI. Anexos

Las organizaciones operadoras de la AJTD han desarrollado distintos programas que, de manera exitosa, atienden diversas problemáticas de la empleabilidad juvenil.



La AJTD, a través de las más de 60 organizaciones operadoras que la conforman, ha trabajado en atender algunos de **los retos identificados**, mediante el desarrollo de programas de empleabilidad para las y los jóvenes.

Aunque las organizaciones de la AJTD trabajan con **metodologías distintas y objetivos específicos diferenciados**, comparten la misión de ayudar a las y los jóvenes a desarrollarse mediante el **fortalecimiento de sus habilidades socioemocionales**.

ORGANIZACIONES ESTUDIADAS: Alianza Neo México, YouthBuild México, SERAJ y Vínculos y Redes¹

CARACTERÍSTICAS COMPARTIDAS

Formación integral



Formación de distintas habilidades - no únicamente académicas- que los posicionan de una mejor manera en el futuro

Fortalecimiento emocional



Permite a los jóvenes conocerse mejor, reconocer sus emociones y tomar mejores decisiones

Plan de vida



Mediante su la creación de un plan de vida, los jóvenes cuentan con una herramienta que les permite identificar que buscan en el futuro y cuáles son sus intereses

Liderazgo comunitario



Que les permite ser mejores agentes de cambio en sus comunidades, y ser mentores en el futuro

Aunque los resultados de los programas de estas organizaciones difieren, dado que tienen objetivos específicos distintos, **cada uno de ellos ha sido exitoso al ayudar a los jóvenes a transitar de una mejor manera hacia un siguiente paso**, ya sea la escolaridad formal, capacitación especializada, empleo formal o autoempleo.

1. Zigla y Nacional Monte de Piedad (2020). "Análisis de eficiencia, Programas de empleabilidad juvenil"

Los programas identificados tienen la misión compartida de fortalecer las habilidades socioemocionales de las y los jóvenes con los que trabajan.



Vínculos y Redes A.C.

Nombre del Programa	Modelo de Atención a Jóvenes no Escolarizados	Jóvenes con Rumbo Prepa Segunda Oportunidad	Centro de Jóvenes con Rumbo	Orientando Jóvenes en el Mundo Laboral
Región de Operación	Monterrey, Nuevo León	CDMX, EDOMEX, Nuevo León, Baja California, Chihuahua y Guanajuato.	CDMX, Edomex, Nuevo León y Puebla	12 estados del país
Descripción	Propone fortalecer las habilidades para la vida más demandadas por el mercado laboral. El contenido se adaptó del manual "Pasaporte al Éxito" desarrollado por la International Youth Foundation (IYF).	Se centra en el empoderamiento emocional de las jóvenes a través de, por una parte, la formación académica y, por otra, sesiones diarias de reflexión que abonan al reconocimiento y fortalecimiento de las habilidades para la vida de las y los jóvenes.	Se llevan a cabo talleres de empoderamiento emocional, se elabora un plan de vida y se promueve el liderazgo comunitario. Al final del programa acompañan a cada joven en la inserción hacia la escolaridad formal, empleo, capacitación especializada, o autoempleo.	Se centra en el reconocimiento de las habilidades e historia de cada joven, para vincularlo con un proyecto laboral y educativo. Además, se ofrecen talleres que facilitan el empleo y autoempleo, como uso de las TICs, oratoria y finanzas personales.
Componentes	Se compone de 35 lecciones de habilidades para la vida. Además, se desarrollan habilidades para el trabajo (53%) y formación técnica (47%).	31% del tiempo se dedica al desarrollo de HSE, 49% a habilidades académicas, 13% habilidades técnicas y 7% liderazgo comunitario.	53% de las sesiones son dedicadas al desarrollo de HSE y de empleo, 17% en capacitación técnica, 14% en liderazgo comunitario y 11% en prácticas profesionales.	El programa dedica el 96% de sus sesiones al desarrollo de habilidades socioemocionales, priorizándolas como herramienta para su fortalecimiento.

Además del desarrollo de programas de formación de HSE, las organizaciones de la AJTD han realizado esfuerzos por medir el desarrollo de estas habilidades, lo que facilita su evaluación.



Las organizaciones de la Alianza, reconociendo la importancia del desarrollo de las HSE en la formación de las y los jóvenes, no solo han desarrollado programas para el fortalecimiento de las mismas, sino que han puesto especial interés en su medición. La medición de las HSE permite identificar el avance en la formación de los jóvenes, facilita su evaluación y da pie a procesos de certificación de las mismas.

ORGANIZACIONES ESTUDIADAS: Forge, Imaginalco, Fundación Comunitaria de la Frontera Norte y Centro Laboral México

CARACTERÍSTICAS: MEDICIÓN Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS

Evaluación al interior



La evaluación de los jóvenes se hace respecto a su propio avance, no entre otros jóvenes. Esto permite que se concentren en su mejoramiento, no en competencia con otros jóvenes.

Autoevaluación



Al permitir a las jóvenes participar en su proceso de evaluación, se les da agencia e involucra en el desarrollo de sus HSE.

Relación con oportunidades en el futuro



Se hace énfasis en relacionar como el desarrollo de HSE (y su identificación) está relacionada con mejores oportunidades.

Certificación de HSE

Certificar los programas de formación de habilidades dotaría a las y los jóvenes de una herramienta adicional que les permita vincularse al mercado laboral de una manera más eficiente¹.

¹. En el Anexo tres se pueden encontrar dos casos de referencia sobre certificación a programas de formación de habilidades

Para llevar a cabo la evaluación de los programas, las organizaciones han elegido distintas metodologías, mismas que les permiten cumplir sus objetivos (1/2).



 Organización	FORGE	IMAGINALCO
 Programa	<i>Jóvenes x bachillerato</i>	RUTA
 Región de operación	CDMX, Edomex, Jalisco y Nuevo León	Malinalco, Edomex
 Descripción del programa	Se trabaja con jóvenes que estén cursando el bachillerato, buscando facilitar su transición al mercado laboral por medio del desarrollo de HSE y acciones concretas de entrenamiento para el trabajo . El programa cuenta con cinco niveles centrados en los siguientes componentes: confianza, autoconocimiento, entrenamiento para el trabajo, proyecto personal e inserción laboral.	El objetivo es promover el acceso al empleo digno para las y los jóvenes en exclusión social, a través del desarrollo de sus habilidades, su sentido de agencia y el diseño de un proyecto de vida .
 Principales HSE	Autoconcepto, autoeficacia, determinación, conducta pro social, empatía y autocontrol.	Comunicación, manejo emocional, relaciones interpersonales y pensamiento creativo.
 Medición de HSE	La medición en el desarrollo de las HSE se hace mediante insignias o "estrellas" , que se otorgan conforme se van concluyendo los niveles o etapas. Este sistema de medición se utiliza dentro de cada nivel , aunque la evaluación se realiza de manera individual, por lo que no se hace comparación entre jóvenes.	La evaluación se hace en conjunto con las jóvenes, en las que un facilitador les proporciona una definición de las HSE y una escala para su medición . Esta evaluación sirve como línea base para medir el desarrollo de cada HSE, y realizar una evaluación cualitativa al finalizar el programa. Además, se da seguimiento a la trayectoria de las jóvenes hasta dos años después de concluido el mismo, en las que las jóvenes informan que HSE les sirvieron y como las utilizaron.

Para llevar a cabo la evaluación de los programas, las organizaciones han elegido distintas metodologías, mismas que les permiten cumplir sus objetivos (2/2).



 Organización	FUNDACIÓN COMUNITARIA DE LA FRONTERA NORTE	CENTRO LABORAL MÉXICO
 Programa	<i>Desafío</i>	<i>CIMA</i>
 Región de operación	Ciudad Juárez, Chihuahua	CDMX
 Descripción del programa	El objetivo de este programa, que tiene una duración entre 12 y 18 meses, es que los jóvenes encuentren un trabajo formal y digno, se reinseren al mundo escolar o emprendan un negocio propio . Para hacerlos, se capacita en habilidades socioemocionales durante dos meses -con un enfoque práctico- y posteriormente reciben una beca para realizar capacitaciones técnicas o realizar prácticas profesionales con empresas aliadas.	La población objetivo de este programa son mujeres en situación de vulnerabilidad . En este programa, se ofrece capacitación tanto en habilidades socioemocionales como en habilidades digitales y técnicas, con el objetivo de facilitar su vinculación laboral . Además, dentro del programa se ofrecen sesiones de empoderamiento emocional.
 Principales HSE	Comunicación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, disciplina.	Autoconocimiento, empoderamiento, responsabilidad, empatía y resiliencia (desde una perspectiva de género).
 Medición de HSE	La medición en el desarrollo de las HSE se realiza mediante una autoevaluación, y una evaluación realizada por un facilitador , que ayuda a establecer una línea base. Esto permite evaluar el desempeño del joven al finalizar del programa. Además, se da seguimiento a los jóvenes en el periodo posterior al egreso del programa . Es importante mencionar que se otorga a las jóvenes certificaciones al concluir el programa por parte de dos institutos locales	Aunque no se evalúan en particular las habilidades socioemocionales, se realizan entrevistas a las participantes antes, durante y después del programa , con el objetivo de monitorear su progreso y su satisfacción con el mismo. El cuestionario es proporcionado por <i>YouthBuild</i> . Además, se le brinda acompañamiento posterior a la conclusión del programa y durante seis meses.

ÍNDICE



- I. Introducción
- II. Importancia de las HSE para el desarrollo de las y los jóvenes
- III. Desafíos para consolidación de HSE en México
- IV. Trabajo de la AJTD en materia de HSE
- ▶ V. Conclusión
- VI. Anexos

El desarrollo de iniciativas exitosas para promover la empleabilidad juvenil se puede dividir en dos caminos: desarrollo de programas que fomenten las HSE, y certificación de competencias.



Desde la AJTD consideramos que las iniciativas enfocadas en la promoción de la empleabilidad digna de jóvenes podrían seguir estos pasos en dos rutas para lograr dos objetivos distintos pero complementarios; **desarrollar programas exitosos** y **lograr la certificación de competencias**:

DESARROLLO DE PROGRAMAS

1 Identificación del problema

Análisis e identificación de los retos actuales en el desarrollo de HSE, así como las líneas de acción relevantes.

Actores clave: Jóvenes, Gobierno y OSC



2 Desarrollo de programas

Centrados en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales en los y las jóvenes, particularmente de aquellos que enfrentan desventajas estructurales (Jóvenes Oportunidad).

Actores clave: Gobierno y OSC



3 Socialización de resultados

Para fomentar el aprendizaje colaborativo y compartir mejores prácticas que puedan ser replicables.

Actores clave: Gobierno y OSC



CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

1 Fomentar certificaciones privadas

Que permitan evaluar y certificar las competencias desarrolladas por los jóvenes.

Actores clave: Jóvenes y mentores y OSC



2 Integrarse a Comités de Gestión de Competencias

Ampliar la oferta de certificación en HSE para que las OSC experimentadas se unan al Sistema Nacional de Competencias de manera pública

Actores clave: Gobierno y OSC



ÍNDICE



- I. Introducción
- II. Importancia de las HSE para el desarrollo de las y los jóvenes
- III. Desafíos para consolidación de HSE en México
- IV. Trabajo de la AJTD en materia de HSE
- V. Conclusión
- ▶ VI. Anexos

Anexo 1: Características de los programas citados



NOMBRE	DETALLES	RESULTADOS
	<p>SOFT SKILLS TRAINING CAN IMPROVE EMPLOYMENT OUTCOMES AND BOLSTER ENTREPRENEURSHIP¹</p>	<p>La investigación realizada compila aprendizajes de diferentes evaluaciones realizadas a formuladores de políticas en formación profesional.</p> <p>Algunos ejemplos del material que utiliza la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisión de 28 evaluaciones aleatorias a programas de formación profesional. • Análisis de 22 evaluaciones aleatorias sobre la relación entre la enseñanza de habilidades para negocios y el aumento en las ganancias de las empresas.
	<p>HARD AND SOFT SKILLS IN VOCATIONAL TRAINING: EXPERIMENTAL EVIDENCE FROM COLOMBIA²</p>	<p>El estudio busca abordar cómo el contenido curricular en la formación profesional afecta el desempeño en el mercado laboral.</p> <p>Para lograr lo anterior usa un experimento aleatorio que varía las habilidades técnicas y socioemocionales otorgadas en un programa de formación.</p> <p>Los datos son obtenidos mediante el seguimiento a través de encuestas y datos administrativos del desempeño laboral.</p> <p>El experimento utilizó 18 clases, con 663 personas registradas: 451 recibieron entrenamiento y 212 formaron parte del grupo de control.</p>

La investigación obtuvo **cuatro hallazgos** principales:

- 75% de los empleadores enfrenta **dificultades para encontrar candidatos con las habilidades necesarias** para los puestos de trabajo
- La educación en HSE **incrementa en 15% las ganancias** de las empresas
- La educación en **HSE, emprendimiento y habilidades técnicas**, ayuda a la empleabilidad a largo plazo
- Impartir formación en empoderamiento y barreras de género, mejoran la empleabilidad de las mujeres

El estudio obtuvo **cuatro hallazgos** principales:

- El enfoque en habilidades, ya sean sociales o técnicas, **aumenta el empleo formal**
- La formación en habilidades técnicas incrementa la **empleabilidad y los días y horas trabajados en el corto plazo**
- La formación en HSE ayuda en mantener el **empleo y percepción salarial mensual en el largo plazo**. Además, estas personas suelen obtener, en seis a doce meses, el mismo desempeño laboral que las personas con formación técnica
- El **apoyo financiero en transporte y alimentación** aumenta su efectividad

1. Valent, N., & Hou, M. (2022). Soft skills training can improve employment outcomes and bolster entrepreneurship. The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab (J-PAL). <https://www.povertyactionlab.org/blog/12-12-22/soft-skills-training-can-improve-employment-outcomes-and-bolster-entrepreneurship>

2. Barrera-Osorio, F., Kugler, A.D., Silliman, M.I. (2020). *Hard and Soft Skills in Vocational Training: Experimental Evidence from Colombia*. National Bureau of Economic Research, pp. 2-20. <https://doi.org/10.3386/w27548>

Anexo 2: Características de los casos de referencia citados



NOMBRE	DETALLES	RESULTADOS
 GALPAO APLAUSO, BRAZIL¹	<p>El proyecto Galpão Aplauso promueve la capacitación de personas jóvenes para ingresar al mercado de trabajo, a través de una metodología humanística, innovadora, técnica, ética y creativa.</p> <p>Está enfocado en jóvenes de 17 a 29 años con baja escolaridad y sin formación profesional, a miembros de familias lideradas por mujeres, y a adolescentes con dificultades de aprendizaje y bajo desempeño en la escuela y el trabajo.</p>	<p>Algunos resultados del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Impacto en más de 14 mil personas desde su fundación • Índice de empleabilidad del 64% en los primeros cinco meses. A lo largo del proyecto, el índice ha sido 71% • Los alumnos aumentan su ingreso en 46%, cinco meses después de concluir el curso y haber entrado al mercado de trabajo • Por cada 5.3 millones de reales en el proyecto, son producidos 10.9 millones en la economía local
 PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO, MÉXICO²	<p>Promueve la colocación de buscadores de empleo en un puesto de trabajo o actividad productiva, mediante subsidios económicos en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bécate: capacitación en conocimientos o habilidades para favorecer el acceso o permanencia en un empleo • Movilidad Laboral Agrícola: información técnica, ayuda económica y capacitación • Repatriados Trabajando: recursos para traslado y búsqueda de empleo • Empleo Formal: vinculación laboral 	<p>Algunos resultados del proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entre el 2008 y el 2014 el programa atendió anualmente en promedio a 452,780 personas. • Empleo Formal incrementó el ingreso mensual en 1,572 pesos, aumento entre 42 y 53 por ciento la colocación de empleo, y aumento de 30 al 44 por ciento en prestaciones laborales. • Con Bécate, el salario incrementó 1,075 y 900 pesos mensuales de acuerdo a la modalidad en capacitación mixta o capacitación en la práctica laboral, respectivamente. Además, la tasa de colocación tuvo un efecto positivo de 20% y de 14% en los programas.
 JUVENTUD Y EMPLEO, REPÚBLICA DOMINICANA³	<p>Mejora la empleabilidad de la población joven de bajos ingresos, en situación de riesgo social, a través de una capacitación laboral teórico-práctica (de 225 horas) y una primera experiencia laboral en empresas (durante tres meses), a fin de dotarlos de habilidades, conocimientos y destrezas para la ejecución de un oficio y completando su formación educativa formal.</p>	<p>La evaluación de Ibararán et al. (2015) encontró lo siguiente: ⁴</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el largo plazo, el programa tiene un impacto positivo en la calidad del trabajo de los hombres, bajo el indicador de “empleado con seguro de gastos médicos”, en 27%. • El 30% de las mujeres que residen en Santo Domingo incrementan sus ingresos.

1. Galpao Aplauso. (2023). *Sobre nós*. Galpão Aplauso. <http://aplausos.art.br/>

2. Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo [AMEXID]. (s.f.). *Programa de Apoyo al Empleo (PAE)*. Secretaría de Relaciones Exteriores. <https://de.sre.gob.mx/capacidades/objetivos-de-desarrollo-sostenible/reducci%C3%B3n-de-las-desigualdades/secretaria-del-trabajo-y-prevision-social/programa-de-apoyo-al-empleo-pae>

3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2015). *Programa Juventud y Empleo (PJE) (2003-) - Programas de inclusión laboral - Base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas. <https://dds.cepal.org/bpsnc/programa?id=131>

4. Ibararán, P., Kluve, J., Ripani, L., Rosas, D. (2015). Experimental Evidence on the Long-Term Impacts of a Youth Training Program. IZA Research Network, No. 9136, pp.1-40. <http://ftp.iza.org/dp9136.pdf>

Anexo 3: Institutos para la certificación de programas de formación de habilidades



PAÍS	INSTITUTO	DETALLES	RESULTADOS
	AUSTRALIA OCCIDENTAL, TRAINING ACCREDITATION COUNCIL (TAC) ²	<p>Encargado de asegurar la calidad y el reconocimiento de los servicios de formación profesional. El TAC tiene entre sus facultades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Registrar Centros de Formación (RTO por sus siglas en inglés), instituciones y/o proveedores formativos • El TAC sigue el estándar AQTF2021 para certificar y buscar que los cursos de formación profesional contengan los contenidos necesarios formativos <ul style="list-style-type: none"> • Los cursos deben estar diseñados para desarrollar habilidades para la industria, la educación, legislativas, empresariales, de necesidad comunitaria, o cualquier otro tipo de cambio en la demanda de habilidades • Suspender o cancelar registros o certificaciones • Mantener programas de educación para promover la calidad de los servicios de formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • En el 2022, tienen 177 Centros de Formación registrados en Australia Occidental, 7 en el resto del país y 8 en el extranjero. • En el 2022 acreditó 70 cursos bajo el estándar AQFT2021, de los cuales 14 expiraron. Estos cursos consideran certificados, diplomas, y educación universitaria. • Los estándares consideran tiempo de formación; tener suficientes formadores y asesores; acceso a recursos y facilidades de aprendizaje; y la experiencia y formación del capital humano de los Centros. • En 2022 llevaron a cabo estrategias para promover la calidad de la formación profesional como workshops, webinars, podcasts, infografías y hojas informativas.
	REINO UNIDO, OFFICE OF QUALIFICATIONS AND EXAMINATIONS REGULATION (OFQUAL) ³	<p>Ofqual es el regulador independiente en certificaciones y evaluaciones en el Reino Unido. Fue creado para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar los estándares y la validez de las certificaciones generales, los programas de pasantías y las evaluaciones nacionales • Promover la confianza pública en los estándares • Generar interés en los beneficios de obtener y elegir certificaciones evaluadas • Impulsar la regulación de las organizaciones 	<p>Al 2021, Ofqual regula 205 organizaciones, certificando más de 11,600 programas a partir de los cuales se han emitido más de 10.8 millones de diplomas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Certificaciones generales: GCSEs, y niveles AS y A. • Certificaciones vocacionales: preparación para la vida y el trabajo, salud, negocios, educación, etc. • Formación profesional y vocacional: habilidades funcionales, técnicas y aplicadas.

1. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. (2018). *Using assessment data to support VET policy implementation and quality assurance*. OCDE. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e26636eb-en/index.html?itemId=/content/component/e26636eb-en#section-d1e8792>

2. Government of Western Australia. (2023). *Training Accreditation Council*. Government of Western Australia. <https://www.wa.gov.au/organisation/training-accreditation-council>

3. Office of Qualifications and Examinations Regulation [Ofqual]. (2022). *Ofqual's corporate plan*. Government of the United Kingdom. <https://www.gov.uk/government/publications/ofquals-corporate-plan>



El Impacto de las Habilidades Socioemocionales en la empleabilidad juvenil

Segunda Nota de Política Pública

La elaboración de este documento fue liderada por Fundación IDEA, A.C. con insumos y retroalimentación de las organizaciones que conforman la Alianza de Jóvenes con Trabajo Digno.