

Capacitar mejor: lo que dice la evidencia



CLAUDIA MARTÍNEZ A.
DIRECTORA INSTITUTO DE
ECONOMÍA UC

Chile enfrenta desafíos que hacen urgente un buen diseño en política de capacitación. La tasa de desocupación del último trimestre fue de 9,1%, dando cuenta de una baja contratación. Al mismo tiempo, un 62% de las empresas en Chile tiene dificultades para llenar sus vacantes por las competencias de los postulantes (Manpower, 2026). Asimismo, el Fondo Monetario señala que Chile es uno de los países más expuestos a la inteligencia artificial en América Latina, y estimaciones señalan que un 22% de las horas laborales podrían ser reemplazadas por IA a 2030 (McKinsey, 2024), lo que genera una fuerte necesidad de reconversión. El envejecimiento demográfico agudiza esta presión al aumentar el número de personas que deberán capacitarse y reconvertirse en un contexto de fuerte cambio tecnológico: el 2070 el INE estima que un 42,6% de la población será mayor de 65 años.

Frente a esta necesidad de adaptarnos, actualizarlos y capacitarnos, la evidencia internacional muestra efectos heterogéneos de los programas de capacitación, desde algunos sin impacto a programas que generan aumento de los ingresos de hasta 40%.

Esta heterogeneidad permite identificar patrones de programas y contextos en que se producen impactos en el empleo a partir de la capacitación. Las revisiones de literatura sobre más de 200 estudios muestran que los efectos son mayores en países de menores ingresos y en población con desempleo de larga duración (Card, Kluge y Weber, 2010/2018; Kluge et al., 2019). Asimismo, se documenta que los resultados son sistemática-

mente más positivos para mujeres.

¿Qué características tienen programa de capacitación que funcionan? Cuatro elementos emergen. Primero, estudios en Estados Unidos dan cuenta que realizar capacitaciones en áreas en que potenciales empleadores locales identifiquen brechas entre las habilidades de la población y lo que necesitan las firmas es fundamental.

Segundo, conectar a los participantes con empleadores reales eleva el impacto: añadir una referencia laboral a la capacitación puede generar ingresos muy superiores a solo capacitar. En el mismo sentido, combinar aula con práctica laboral genera efectos más duraderos que solo capacitación en aula.

Tercero, en cuanto al contenido, la evidencia muestra que capacitar en habilidades técnicas y blandas tiene un mayor efecto que hacerlo por separado; la combinación supera en 20%-27% los ingresos de largo plazo versus cualquier tipo por separado.

Cuarto, es relevante alinear los incentivos de quienes realizan la capacitación a resultados que obtienen los participantes para aumentar el impacto de los programas (asistencia, aprendizaje o resultados de colocación).

Mantener estándares de capacitación basados en evidencia no es un lujo; con espacio fiscal estrecho, más de tres años con tasas de desempleo sobre el 8% y un 17,3% de la población en pobreza monetaria, es una necesidad.

“Conectar a los participantes con empleadores reales aumenta el impacto: añadir una referencia laboral a la capacitación puede generar ingresos muy superiores a solo capacitar”.