Señalizando la calidad de los trabajadores en un país en desarrollo: Lecciones de un programa de certificación

Borradores de Economia
Número:
1259
DOI:
https://doi.org/10.32468/be.1259
Publicado:
Jueves, 21 Diciembre 2023
Authors:
M. Antonella Mancino[e],
Leonardo Fabio Morales[a],
Diego F. Salazar[e]
Ver más
[e]Externo
[a]Banco de la República, Colombia
Clasificación JEL:
J01, J31, J44
Palabras clave:
Señalización, Demanda laboral, Salarios
Descargar documento

- Enfoque
- Contribución
- Resultados

Lo más reciente

Settlement liquidity in the Colombian large-value payment system: the role of reserve requirements
Fredy Gamboa-Estrada, Freddy Cepeda-López, Javier Iván Miguélez-Márquez
Assessing the effects of recent provisioning rules on consumer credit allocation in Colombia
Fredy Gamboa-Estrada, Diego Cuesta, Camilo Sanchez-Quinto
Geopolitical risk and emerging market sovereign risk premia
Fredy Gamboa-Estrada, José Vicente Romero
Otras Publicaciones

Enfoque

Uno de los principales desafíos que afecta negativamente la productividad en los países en desarrollo es la falta de emparejamientos de calidad entre los trabajadores y las empresas. Esta situación de la que se deriva que las empresas no encuentren las cualificaciones que buscan a la hora de abrir una vacante y que los trabajadores no encuentren las características necesarias en las firmas para una relación de trabajo duradera. Dicha discrepancia, mejor conocida como des emparejamiento, se debe en parte a la falta de información precisa sobre las habilidades de los trabajadores y a la incapacidad de los mercados laborales locales para recopilar y transmitir esta información de manera efectiva.

En países en vía de desarrollo como Colombia, las credenciales académicas, los diplomas y la reputación de las universidades pueden ser señales poco efectivas para los empleadores al evaluar a los candidatos. Esto se debe a que una proporción importante de los trabajadores carecen de educación y formación terciaria formal. Adicionalmente, en ciertas industrias y sectores, la variación en la educación entre los trabajadores puede ser insuficiente para evaluar con precisión la productividad. Finalmente, las medidas tradicionales de capacidad académica pueden no reflejar la productividad en ocupaciones que requieren habilidades adquiridas en el trabajo y que no se enseñan en instituciones académicas convencionales.

Contribución

El estudio se centra en identificar los beneficios para los trabajadores que certifican habilidades específicas de una ocupación. Para estimar estos beneficios este estudio se enfoca en el dispositivo de señalización más usado en Colombia para evaluar competencias de los trabajadores: el programa certificación de competencias en el trabajo, el cual es desarrollado e implementado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). A partir de 2004, el SENA implementó un riguroso procedimiento de evaluación para certificar ocupaciones específicas. El programa asigna cuatro posibles resultados de certificación para una gran variedad de ocupaciones en función de su desempeño en la evaluación: no certificado, básico, intermedio o avanzado. Cada categoría está definida según la puntuación de los exámenes. En este trabajo, para identificar los beneficios de los trabajadores asociados a alcanzar algún nivel de certificación, se utiliza un diseño de regresión discontinua junto con datos administrativos de los programas del SENA y datos administrativos de la seguridad social en Colombia.

> **Señalizar habilidades avanzadas, un resultado que es alcanzado por alrededor de la mitad de los participantes, implica un aumento significativo del 9,7% en los ingresos durante los dos años posteriores a la certificación.**

Resultados

Se encuentra que certificar habilidades básicas o intermedias no tiene efectos significativos en los ingresos y las transiciones laborales hacia empleos de mejor calidad. Sin embargo, señalizar habilidades avanzadas, un resultado que es alcanzado por alrededor de la mitad de

los participantes, implica un aumento significativo del 9,7% en los ingresos durante los dos años posteriores a la certificación. Estos beneficios son más pronunciados para trabajadores más educados y se reflejan en aumentos salariales asociados a ascensos en empresas. También se encuentra que estos efectos son mayores para trabajadores en empresas grandes y con mayor experiencia. En el caso de trabajadores por cuenta propia, se encuentra que certificar habilidades avanzadas genera mayores ingresos después de la transición a trabajos asalariados. Este estudio ofrece evidencia que señalizar habilidades de una ocupación específica en países en desarrollo puede tener beneficios significativos en términos de ingresos. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para abordar las limitaciones informativas en los mercados laborales de países en desarrollo, lo que puede mejorar el bienestar de los trabajadores y la eficiencia económica en general.