

DOCUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Metodologías de investigación
y evaluación de políticas
y programas

Mejorando la empleabilidad de mujeres urbanas vulnerables en tiempos de pandemia en el Perú

Evaluación experimental del
componente de capacitación virtual
en un programa de empleo temporal

Lorena Alcázar
Shirley Huerta

Documentos de Investigación 127

Mejorando la empleabilidad de mujeres urbanas vulnerables en tiempos de pandemia en el Perú

Evaluación experimental del componente de capacitación virtual en un programa de empleo temporal

Lorena Alcázar*
Shirley Huerta

* Lorena Alcázar y Shirley Huerta son investigadora principal y asistente de investigación, respectivamente, del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE).

Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
Av. Grau 915, Barranco, Lima 15063, Perú
Teléfono: 247-9988
www.grade.org.pe



Esta publicación cuenta con una Licencia Creative Commons Atribución-No-Comercial 4.0 Internacional.

Publicación electrónica. Primera edición. Lima, enero del 2023.

En concordancia con los objetivos de GRADE, el propósito de la serie Documentos de Investigación es difundir oportunamente los estudios que realizan sus investigadores y suscitar el intercambio con otros miembros de la comunidad científica que permita enriquecer el producto final de la investigación, de modo que esta apruebe sólidos criterios técnicos para el proceso político de toma de decisiones.

Este documento de investigación ha seguido un proceso de revisión externa de pares. Las opiniones y recomendaciones vertidas son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de GRADE u otros auspiciadores. Los autores declaran que no tienen conflicto de interés vinculado a la realización del presente estudio, sus resultados o la interpretación de estos.

Este documento forma parte de los resultados del proyecto “Reconstruyendo para mejorar: oportunidades de la crisis para lograr mejoras sostenibles e inclusivas en la seguridad alimentaria, los mercados laborales y la protección social”, realizado con el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) de Canadá.

Directora de Investigación: Gabriela Guerrero
Cuidado de edición: Diana Balcázar Tafur
Corrección de estilo: Rocío Moscoso
Diseño de carátula: Elena González
Diagramación: Amaurí Valls / Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2023-00729
ISBN: 978-612-4374-54-8

CENDOC / GRADE

ALCÁZAR, Lorena y Shirley HUERTA

Mejorando la empleabilidad de mujeres urbanas vulnerables en tiempos de pandemia en el Perú: evaluación experimental del componente de capacitación virtual en un programa de empleo temporal. Lima: GRADE, 2023. (Documentos de Investigación, 127).

CAPACITACIÓN, EMPLEABILIDAD, EMPLEO TEMPORAL, INSERCIÓN LABORAL, GÉNERO, INGRESO, EMPODERAMIENTO ECONÓMICO, EVALUACIÓN DE PROGRAMAS, TRABAJA PERÚ, PERÚ

ÍNDICE

PRINCIPALES ABREVIACIONES	7
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	11
I. REVISIÓN DE LA LITERATURA	15
1.1. Los programas de empleo temporal y sus efectos en la empleabilidad	16
1.2. Los programas de capacitación laboral y sus efectos en la empleabilidad y el empoderamiento de las mujeres	17
2. LA INTERVENCIÓN	23
2.1. Contexto de la intervención: el programa Trabaja Perú	24
2.2. Introducción de las capacitaciones laborales	27
2.3. Detalles de la implementación	29
2.4. Cumplimiento de la asignación	31
3. LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN Y LA TEORÍA DEL CAMBIO	37
4. METODOLOGÍA Y RECOLECCIÓN DE DATOS	41
4.1. Metodología cuantitativa	41
4.2. Selección de la muestra y recolección de datos	48
4.3. Metodología cualitativa	51
5. RESULTADOS	53
5.1. Impactos de la intervención en los resultados laborales de las mujeres	53

5.2. Impactos del piloto en el empoderamiento y el bienestar femeninos	61
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
ANEXOS	73
Anexo 1: Sumilla del módulo “Competencias socioemocionales para la empleabilidad”	73
Anexo 2: Sumilla del módulo “Competencias digitales para la empleabilidad”	75
Anexo 3: Estimaciones TOT de los resultados laborales para un modelo sin controles	78
Anexo 4: Impactos por género	79

PRINCIPALES ABREVIACIONES

ITT	Estimador de intención del tratamiento (por sus siglas en inglés: <i>intention-to-treat</i>)
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú
PET	Programa público de empleo temporal
SIS	Seguro Integral de Salud
SISFOH	Sistema de Focalización de Hogares
SJL	San Juan de Lurigancho
SJM	San Juan de Miraflores
TOT	Estimador de tratamiento en los efectivamente tratados (por sus siglas en inglés: <i>treatment-on-the-treated</i>)
TP	Programa de empleo temporal Trabaja Perú
VMT	Villa María del Triunfo

RESUMEN

Este documento evalúa el impacto de un programa de capacitaciones otorgado de manera aleatoria a beneficiarios del programa de empleo temporal Trabaja Perú (TP). Este experimento ofrece la oportunidad de examinar el impacto de la intervención dirigida hacia mujeres vulnerables en un contexto particular de alto desempleo como el generado por el COVID-19.

El estudio utiliza una metodología principalmente cuantitativa y un diseño experimental. Se basa en datos cuantitativos recogidos mediante una encuesta de entrada y una encuesta de seguimiento realizada seis meses después; se complementa, además, con datos cualitativos obtenidos a partir de entrevistas.

Los resultados muestran que, pese a las dificultades para encontrar empleo como consecuencia de la pandemia, las capacitaciones tuvieron efectos positivos significativos tanto en la inserción como en los ingresos laborales de las mujeres participantes en TP. Las mujeres a las que se les ofrecieron las capacitaciones ganan 55% más y tienen una probabilidad de empleo remunerado casi 10% mayor que las que no las recibieron. Por otro lado, las capacitaciones no parecen haber tenido impacto sobre el empoderamiento de las mujeres en términos de su capacidad de decisión en el hogar.

Palabras clave: capacitaciones laborales, inserción laboral, ingresos laborales, empoderamiento económico, género.

INTRODUCCIÓN

Históricamente, las mujeres representan un grupo desfavorecido en el mercado laboral, sobre todo en regiones de alta desigualdad como América Latina.¹ Las cifras de la región muestran que, respecto a sus pares hombres, las mujeres enfrentan mayores dificultades tanto para participar en el mercado de trabajo como para acceder a empleos de calidad y a mejores remuneraciones. Así, mientras que la participación laboral femenina en la región fue de 51% en el 2019, la masculina ascendió al 75% (OIT, 2020). Asimismo, en ese año, las mujeres de la región ganaban alrededor del 17% menos que los hombres en una comparación entre trabajadores con el mismo nivel educativo y experiencia laboral (OIT, 2020).

Si bien en los últimos 30 años América Latina ha mostrado importantes reducciones de las brechas de género laborales, la pandemia del COVID-19 ha implicado retrocesos preocupantes. La crisis sanitaria y las medidas de contención de contagios redujeron la actividad económica y tuvieron efectos adversos en el empleo para todos. Estos efectos, sin embargo, fueron desproporcionadamente mayores para las mujeres. Un estudio del BID (2021) muestra que, en la región, proporcionalmente al nivel precrisis, las mujeres han perdido el doble de empleo que los hombres: 9% contra 4,5%.

1 Según un estudio de PNUD (2021), América Latina y el Caribe constituyen la segunda región más desigual del mundo.

En el Perú, el panorama laboral femenino –que ya era preocupante antes de la pandemia– también ha empeorado a raíz del COVID-19. Antes del inicio de la crisis sanitaria, la tasa de actividad femenina estaba 16 puntos porcentuales por debajo de la masculina: en el 2019, la tasa de actividad de las mujeres fue de 65%, mientras que la de los hombres, de 81%. En cuanto al tipo de empleo, las mujeres ya estaban sobrerrepresentadas en el sector informal: la tasa de informalidad femenina en dicho año fue de 76%; y la de hombres, 70% (INEI, 2020). Con el inicio de la pandemia por COVID-19, la caída del empleo fue mayor en el grupo de mujeres: la variación interanual del empleo en el segundo trimestre del 2020 fue de -45% para las mujeres, mientras que, para los hombres, de -35% (Alcázar y Laszlo, 2021). En cuanto al tipo de empleo, en el Perú, la pérdida de empleo formal fue mayor que la del informal, pero las trabajadoras informales –que conforman el grueso de las mujeres trabajadoras– se vieron más afectadas: mientras que la variación interanual del empleo informal en el segundo trimestre del 2020 fue de -31% para los hombres, para las mujeres fue de -46% (Alcázar y Laszlo, 2021).

Las principales razones que explican este impacto diferenciado por género son (i) la concentración de mujeres en trabajos vulnerables e informales; (ii) la concentración de mujeres en los sectores más golpeados por la crisis, como los servicios; y (iii) la brecha digital de género, que dificulta la transición de muchas mujeres al trabajo remoto (Inter-American Commission of Women, 2020; BID, 2021; Morrison, 2021). Además, la carga de trabajo en el hogar –en especial la del cuidado de los niños y niñas– aumentó fuertemente con la pandemia, recayendo sobre todo en las mujeres.

En el Perú, una de las principales respuestas del Gobierno ante la crisis de empleo generada por el COVID-19 fue la expansión del programa de empleo temporal TP. Este programa de empleo público

ofrece puestos de trabajo de corta duración –dos a tres meses– a personas en situación de vulnerabilidad –pobres o pobres extremos, y víctimas de violencia o de algún desastre natural–. Los empleos ofrecidos se generan a partir del financiamiento –total o parcial– de proyectos o actividades de infraestructura básica e intensivos en mano de obra no calificada canalizados mediante los gobiernos locales. El programa, además, se caracteriza por concentrar mayoritariamente a población femenina adulta. Así, el perfil típico de un beneficiario de TP es una mujer desempleada entre 30 y 59 años. En ese sentido, TP funciona como un programa de transferencias por trabajo, pero se constituye en una herramienta que puede ser utilizada para mejorar el resultado laboral de las y los beneficiarios, en particular del grupo de mujeres vulnerables que atrae.

Por ello, en noviembre del 2020, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE), en cooperación con el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE), diseñaron e implementaron un piloto que añade un componente de capacitaciones laborales al programa TP y coordinaron su evaluación mediante una prueba controlada aleatorizada. Si bien estas capacitaciones se impartieron de manera aleatoria tanto a hombres como a mujeres, este estudio se enfocó en la evaluación de los impactos en el grupo de mujeres, que –además– es el que participa mayoritariamente en la intervención.

El componente de formación laboral consistió en brindar capacitaciones virtuales en tres ejes temáticos: habilidades socioemocionales, habilidades digitales y herramientas para la búsqueda de trabajo en línea. Los objetivos de este estudio fueron determinar si estas capacitaciones tienen efectos en cinco aspectos: la inserción laboral, los ingresos laborales, la calidad del empleo, el empoderamiento y el bienestar de las mujeres, el grupo más golpeado por la pandemia y el más representativo en el programa TP. Para ello, la evaluación siguió una

metodología mixta: utilizó un diseño experimental para estimar los impactos y complementó estos resultados cuantitativos con entrevistas en profundidad a algunas de las participantes de las capacitaciones, con el propósito de entender mejor la naturaleza de los efectos.

El documento se estructura de la siguiente manera. Luego de esta introducción, el primer apartado revisa la literatura acerca de los impactos de los programas de capacitación, poniendo especial énfasis en los efectos en las mujeres, quienes constituyen el público objetivo. En el segundo apartado, se presentan las características del piloto evaluado; es decir, las capacitaciones laborales enmarcadas en el programa de empleo temporal. Con este fin, se parte por describir el contexto en el que surge el piloto –el programa TP–, para luego presentar el componente de capacitaciones laborales ofrecido, los detalles de la implementación y el cumplimiento de la asignación. En el tercer apartado, se describen los objetivos de la evaluación y la teoría de cambio. En el cuarto se presenta la metodología de evaluación y la recopilación de datos. El quinto se centra en los resultados y la estimación de los impactos; en esta sección se incluyen también algunas explicaciones surgidas a partir del trabajo cualitativo, que complementan los resultados cuantitativos. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones constituyen el sexto y último apartado.

1. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Este apartado presenta una breve revisión de la literatura acerca de los programas de empleo temporal y los programas de capacitación laboral, componentes clave del piloto que se evalúa en este estudio, con énfasis en los efectos que tienen en las mujeres.

La primera parte de esta revisión busca mostrar que en la literatura no existe consenso acerca de los efectos de los programas de empleo temporal y que, en ese sentido, un programa como TP no asegura que se produzcan impactos en la empleabilidad de sus participantes, lo que indica la importancia de introducir alguna innovación que promueva efectos positivos. La segunda parte busca identificar qué sabemos acerca de los efectos que producen las capacitaciones laborales en las mujeres en términos de empleabilidad y empoderamiento. Si bien sobre este último punto existen muchos estudios que tratan el tema de manera general y evaluaciones de impacto incluso experimentales, no encontramos investigaciones que aborden intervenciones similares a la evaluada en este documento, en particular centradas en mujeres que participan en programas de trabajo; por ello, esperamos que este documento contribuya a la literatura existente.

1.1. Los programas de empleo temporal y sus efectos en la empleabilidad

Los programas públicos de empleo temporal (PET) son intervenciones que, mediante el ofrecimiento de un empleo de corta duración, buscan transferir ingresos a grupos poblacionales de escasos recursos afectados por el desempleo. Estos empleos suelen caracterizarse por ser intensivos en mano de obra, de baja calificación y con bajos salarios (Subbarao, 2001). La particularidad de los PET es que buscan incrementar la demanda de trabajo –mediante la contratación directa por parte del Gobierno– sin generar una expansión del aparato público ni distorsiones en el mercado laboral; esto es, sin crear presiones inflacionarias en el salario ni escasez de mano de obra (Farné, 2016).

Tradicionalmente, los PET funcionaban como una herramienta gubernamental de corto plazo a la que se recurría en periodos de crisis. En la región, por ejemplo, fueron ampliamente utilizados durante los años ochenta para paliar los efectos tanto de la crisis como de los programas de ajuste y estabilización macroeconómica (Bucheli, 2005). Con el paso de los años, los PET han ido cambiando de enfoque. Hoy en día, por ejemplo, más que centrarse en situaciones de crisis o ser anticíclicos, han adoptado un carácter que tiende a la permanencia, pero con una mayor focalización en grupos que presentan baja inserción laboral o promueven esquemas participativos en los que la propia comunidad en la que se realizan los trabajos supervisa o selecciona a los beneficiarios.

La literatura muestra una discusión interesante en torno a los impactos laborales de los PET en sus beneficiarios. Por un lado, algunos estudios señalan que estos, además de lograr beneficios inmediatos –en términos monetarios–, producen impactos positivos de mediano plazo en los niveles de empleo e ingresos laborales (Ravallion y Jalan, 1999; Chacaltana, 2002). Se argumenta, así, que los empleos

temporales funcionan como un “trampolín” hacia empleos regulares o estables y, por tanto, reducen el desempleo y mejoran los salarios futuros (Lane et al., 2003; Anderson et al., 2005 y 2009). Jahn y Rosholm (2010), mediante un enfoque de sincronización de eventos, encuentran que los empleos temporales no solo brindan mayores posibilidades de migrar hacia empleos estables, sino que, además, mejoran las expectativas salariales. Asimismo, los autores encuentran que estos impactos positivos son especialmente significativos en los grupos de personas con bajos niveles de empleabilidad.

Por otro lado, sin embargo, durante las últimas décadas ha surgido evidencia que pone en duda el efecto “trampolín” de los empleos temporales. Así, Autor y Houseman (2010) no solo descartan cualquier efecto positivo de los empleos temporales, sino que incluso encuentran evidencia de que estos podrían ser perjudiciales para la trayectoria laboral futura de los participantes. El estudio se basa en los datos del programa de asistencia social al trabajo de la ciudad de Detroit, Estados Unidos (Work First) para evaluar los efectos de los trabajos de ayuda temporal dirigidos a personas poco calificadas. Los autores encuentran que los impactos estimados de las colocaciones en el empleo y los ingresos por lo general no son significativamente diferentes de cero. La razón por la cual los empleos de ayuda temporal no generan los mismos impactos que los de contratación directa es que, mientras que las colocaciones de contratación directa fomentan el empleo estable, las colocaciones de empleo temporal incentivan una mayor rotación laboral.

1.2. Los programas de capacitación laboral y sus efectos en la empleabilidad y el empoderamiento de las mujeres

En lo que respecta a las capacitaciones laborales, la literatura muestra que –en general– los programas de capacitación laboral en países

en desarrollo generan un impacto positivo en los niveles de empleo e ingresos de las mujeres, así como en las condiciones en las cuales ellas se emplean. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que las capacitaciones son muy variadas en contenido, modalidad y especialmente duración, y, por lo tanto, sus efectos suelen variar mucho también. Asimismo, es importante mencionar que no se ha encontrado ninguna intervención comparable con la que es objeto de evaluación en este documento. Lo que abunda es la literatura referida a capacitaciones otorgadas a mujeres desempleadas y a mujeres emprendedoras, así como a capacitaciones que incluyen pasantías laborales poscapacitación o transferencias monetarias. En la intervención evaluada en este documento, las capacitaciones son otorgadas a mujeres que se encuentran participando en un PET.

Por ejemplo, el estudio de Hirshleifer et al. (2016) concluye que los impactos de las capacitaciones laborales, aunque positivos, son moderados. El estudio detalla los resultados de un experimento aleatorio referido a un programa de capacitación laboral a gran escala para desempleados realizado en Turquía. Los resultados muestran impactos positivos pequeños y no significativos en el empleo y los ingresos. Por otro lado, los impactos en la calidad del empleo sí fueron significativos y positivos, pero de pequeña magnitud: respecto al grupo de control, los participantes del programa tenían 2 puntos porcentuales más de probabilidad de conseguir un empleo formal. Otro hallazgo importante de este estudio es que los impactos de los programas de capacitación o formación se van desvaneciendo con el paso del tiempo.

Los impactos positivos de los programas de capacitación laboral en los resultados laborales de las mujeres pueden incrementarse mediante la inclusión de algunos componentes adicionales, como pasantías y entrenamiento en *life skills* –habilidades blandas o socioemocionales– (Chinén et al., 2017). Por otra parte, las pasantías laborales

poscapacitación tienen el potencial tanto de romper las barreras de acceso al mercado laboral que las mujeres enfrentan como de permitir que ellas ingresen a sectores tradicionalmente masculinizados. El estudio de Ñopo et al. (2007) es un buen ejemplo de éxito de un programa que integra capacitaciones con pasantías. Con una evaluación de metodología cuasiexperimental, los autores encontraron que el programa peruano ProJoven tuvo efectos desproporcionalmente positivos para el grupo femenino. Así, 18 meses luego de su participación, la tasa laboral femenina mejoró en alrededor del 15%, mientras que la masculina se redujo en un 11%. Similarmente, los ingresos laborales de las mujeres aumentaron en un 93%, mientras que los de los hombres en solo 11%.

Por otro lado, algunos autores sugieren que el entrenamiento en *life skills* –que puede abarcar diversos temas, desde la preparación de un currículo hasta el manejo de las finanzas del hogar– tiene importantes efectos en la vida personal de las mujeres, efectos que se trasladan a su ámbito laboral (Bandiera et al., 2012; Chakravarty et al., 2016). Dependiendo del contenido que se incluya, la capacitación en *life skills* puede lograr una mayor proactividad en la búsqueda de empleo –capacitación en herramientas para la búsqueda de trabajo–, un mejor desenvolvimiento social –capacitación en habilidades socioemocionales– o una mejora en la autoestima y autopercepción –capacitación con enfoque de género–. El entrenamiento en *life skills* puede, incluso, derrumbar barreras de acceso al mercado laboral si, por ejemplo, se incluyen capacitaciones en salud reproductiva y planificación familiar o estereotipos de género.

Los hallazgos de Bandiera et al. (2012) presentan evidencia a favor de la efectividad de integrar capacitaciones en *life skills* en programas más tradicionales de capacitación laboral. Los autores realizan una evaluación de impacto del programa ugandés Empowerment and

Livelihood for Adolescents (ELA). Este programa, además de ofrecer cursos sobre actividades generadoras de ingresos –peluquería, sastrería, informática–, incluye también sesiones de capacitación en *life skills* en las que se abordan temas relacionados con salud sexual, planificación familiar, violencia contra la mujer, liderazgo, negociación, entre otros. Los resultados de la investigación arrojan impactos positivos, cuantitativamente grandes y sostenidos en los ingresos laborales de las mujeres. Esto sugiere que los impactos de un programa enfocado solo en la formación profesional podrían ser inhibidos por el matrimonio precoz, el embarazo adolescente o la alta tasa de participación en conductas de riesgo.

Finalmente, en lo que respecta al empoderamiento femenino, aunque mucho más escasos que los anteriores, existen algunos estudios que señalan que, además de los efectos en el ámbito laboral, los programas de capacitación laboral generan impactos positivos en el empoderamiento femenino. Así, Chakravarty et al. (2016), en un estudio cuasiexperimental en Nepal, miden el empoderamiento femenino económico mediante preguntas relacionadas con el control de recursos y gastos, y encuentran que la capacitación laboral tiene un efecto positivo y significativo en el empoderamiento económico de las mujeres participantes. De similar modo, Islam et al. (2020) examinan los efectos de un programa de capacitación en alfabetización financiera y empresarial orientado a mujeres en desventaja de los hogares dependientes de bosques en un distrito de Bangladesh. Los autores calculan un índice de empoderamiento femenino para los grupos de tratamiento y control, y obtienen una diferencia positiva y significativa que indica que las participantes del programa presentan mayores probabilidades de empoderarse.

La literatura sobre los efectos que las capacitaciones laborales generan en las mujeres es amplia y, en general, llega a cierto consenso

acerca de los impactos positivos en la inserción laboral, la calidad del empleo o los ingresos laborales; sin embargo, existen algunos vacíos en los que este estudio busca aportar. En primer lugar, como se mencionó, no se cuenta con intervenciones similares a la evaluada en este documento, en la cual las beneficiarias de las capacitaciones son mujeres que se encuentran participando en un PET. En segundo lugar, el estudio evalúa los impactos de las capacitaciones que utilizan la modalidad de educación virtual, lo cual parece también novedoso en la literatura. En tercer lugar, este estudio busca identificar si las capacitaciones laborales logran impactos positivos en los resultados laborales de las mujeres en un contexto caracterizado por diversas condiciones adversas asociadas a la pandemia del COVID-19, como alto desempleo, medidas de distanciamiento social, entre otras.

2. LA INTERVENCIÓN

La pandemia del COVID-19 tuvo grandes repercusiones en la economía peruana. En particular, generó la pérdida masiva de puestos de trabajo como consecuencia del aislamiento social obligatorio y la paralización de muchas actividades consideradas no fundamentales.² Una de las principales respuestas gubernamentales frente a este escenario fue la expansión del presupuesto del programa TP.

Sin embargo, si bien TP consiguió que miles de personas afectadas por la pandemia obtuvieran un empleo –y, por tanto, ingresos que les permitieran enfrentar la crisis–, dos circunstancias limitan su capacidad como instrumento de política para reactivar el empleo. En primer lugar, la temporalidad de los puestos de trabajo del programa y los aspectos ya mencionados acerca de sus limitaciones en términos de incremento de la empleabilidad. Y, en segundo lugar, que el contexto socioeconómico generado por el COVID-19 –cambiante e incierto– pone en riesgo los posibles impactos positivos en empleabilidad que, teóricamente, podría generar el programa TP.

Ante ello, el MTPE, en coordinación con GRADE, implementó un piloto que consistió en añadir a TP capacitaciones laborales con el fin de incrementar la empleabilidad de los participantes y sus posibilidades de obtener empleo –y de mejor calidad– luego de su paso por

2 Según el índice de rigidez de las medidas de aislamiento construido por la universidad de Oxford (Oxford Stringency Index), el Perú fue uno de los países que presentó las medidas de aislamiento social.

el programa. Más aún: se acordó que, desde su inicio, el piloto estaría acompañado por una evaluación rigurosa, que incluiría la selección aleatoria de las personas participantes y el establecimiento de una línea de base; de este modo, se aprendería más acerca de los impactos de este componente adicional en los resultados laborales de los participantes de TP en el contexto de la pandemia. Dada la alta participación femenina en TP –y la escasa presencia masculina–, la evaluación se concentró, en particular, en estudiar los efectos en las mujeres, quienes –además– constituyen el grupo más golpeado por la pandemia.

La intervención evaluada, entonces, consiste en un piloto basado en la inclusión de un componente virtual de capacitaciones en el programa de empleo temporal TP. Es importante recalcar que estas capacitaciones están enmarcadas en el programa TP, pues los efectos hallados –si se hallase alguno– corresponden a una población con determinadas características. Por ello, a continuación, se describe brevemente el programa TP. Luego, se detalla en qué consiste el componente de capacitaciones y cómo se implementó. Finalmente, se presenta el cumplimiento de la asignación.

2.1. Contexto de la intervención: el programa Trabaja Perú

TP es un programa del MTPE creado en el 2011 con el objetivo de contribuir a la generación de empleo social inclusivo en el Perú.^{3,4} Está diseñado para generar empleos temporales en beneficio de la población

3 El programa fue creado mediante el DS 012-2011-TR y modificado por los DS 004-2012-TR y 006-2017-TR.

4 Los orígenes de TP se remontan al 2002 en que se creó el Programa de Emergencia Social Productivo A Trabajar Urbano, que se mantuvo vigente hasta el 2007. En ese año, este programa modificó ligeramente su alcance y cambió de nombre, pasando a llamarse Construyendo Perú; con esta denominación operó hasta el 2011, año en el que nuevamente cambió de nombre a lo que ahora conocemos como Trabaja Perú. Cabe mencionar

más necesitada del país mediante el financiamiento o cofinanciamiento de actividades de intervención inmediata o de pequeños proyectos de infraestructura básica. Las actividades de intervención inmediata consisten en acciones vinculadas a la limpieza, mantenimiento y acondicionamiento de la infraestructura pública, mientras que los proyectos de infraestructura básica contemplan la construcción de muros de contención, defensas ribereñas, losas deportivas, entre otros. Tanto las actividades como los proyectos se caracterizan por ser intensivos en mano de obra no calificada.

Para la selección de las personas beneficiarias, el programa cuenta con un esquema de focalización de tres niveles. En primer lugar, se realiza una focalización geográfica, la cual consiste en seleccionar los distritos con los mayores niveles de desempleo, subempleo y pobreza. En segundo lugar, una vez seleccionados los distritos en los que se intervendrá, se realiza una focalización individual mediante ciertas características requeridas para la postulación. Hasta mediados del 2020, los requisitos exigidos eran los siguientes: (i) tener entre 18 y 64 años, (ii) exhibir la clasificación socioeconómica de pobre o pobre extremo de acuerdo con el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH), (iii) estar desempleado o subempleado, y (iv) no contar con ningún nivel de educación o que este sea menor que secundaria completa. En tercer lugar, se genera una autofocalización, dado que las personas interesadas que cumplen con los requisitos descritos deciden postular –o no– con la condición de recibir un pago de 39 soles (aproximadamente 10 dólares) por día trabajado.⁵

que, pese a las modificaciones que ha sufrido el programa a lo largo del tiempo, su objetivo siempre ha sido la generación de empleo temporal para la población desempleada de bajos ingresos o en situación de pobreza y pobreza extrema.

5 En el Perú, el salario mínimo legal es de 1025 soles mensuales; y la jornada laboral máxima permitida, de 48 horas semanales. Esto conlleva a que, considerando 8 horas diarias de trabajo, el salario mínimo por día sea de 42,7 (10,4 dólares americanos).

El proceso de selección de beneficiarios es realizado por los organismos ejecutores de los proyectos, es decir, por las municipalidades distritales, municipalidades provinciales o gobiernos regionales. Los seleccionados son beneficiados con un contrato laboral de corta duración –de hasta cuatro meses–, un pago de 39 soles por jornada laboral de 8 horas y su afiliación al Seguro Integral de Salud (SIS).

Desde el segundo semestre del 2020, el programa TP ha sido uno de los principales instrumentos del Gobierno para luchar contra los altos niveles de desempleo. Por un lado, se le destinó un presupuesto adicional de 694 millones de soles, lo cual permitió la creación de 226 000 nuevos puestos de trabajo. Por otro lado, el programa ha realizado cambios en su normativa con la finalidad de ampliar su alcance y asegurar la generación de empleo en beneficio de la población afectada por el COVID-19. Algunas de las modificaciones más importantes fueron la priorización de las actividades de intervención inmediata –que, por su naturaleza, son eficaces en generar rápidamente empleo temporal– y el recorte de los requisitos de postulación, los cuales se redujeron a solo dos: tener entre 18 y 64 años, y encontrarse en situación de desempleo.

Como consecuencia de estas medidas, en el 2020, TP logró un alcance sin precedentes al generar 225 712 empleos temporales que beneficiaron a un total de 284 546 participantes (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021). Estas cifras son, por mucho, superiores que las reportadas en el 2019, en el que los empleos temporales generados fueron 27 366 puestos de trabajo para un total de 37 114 personas (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020). En ese año –al igual que en los anteriores–, la participación femenina fue mayoritaria: las mujeres representaron el 65% del total de participantes. Asimismo, otro patrón repetitivo fue la alta participación del grupo adulto: 35% de los participantes eran jóvenes (18-29 años) y 62%, adultos (30-59 años).

2.2. Introducción de las capacitaciones laborales

El piloto consistió en la introducción de un componente de capacitaciones laborales para mejorar la empleabilidad de las personas participantes del programa TP. Las sesiones de capacitación del piloto se realizaron de manera virtual durante un periodo de seis semanas entre noviembre y diciembre del 2020. La capacitación giró en torno a tres ejes temáticos: habilidades socioemocionales, habilidades digitales y herramientas digitales para la búsqueda de trabajo.

Público objetivo

El público objetivo de las capacitaciones fueron los participantes menores de 50 años del programa TP de seis distritos de Lima Metropolitana: Ate, Comas, El Agustino, Santa Anita, San Juan de Miraflores (SJM) y Villa María del Triunfo (VMT).⁶ Es decir, el único filtro para seleccionar a los beneficiarios de las capacitaciones fue la edad. Así, cualquier participante de TP –esto es, cualquier persona que cumpliera los requisitos del programa, en particular estar desempleado–, y que tuviera entre 18 y 50 años, era elegible para recibir las capacitaciones, independientemente de su sexo o nivel educativo.

Objetivos

El objetivo principal del piloto de capacitaciones fue lograr una mayor y mejor inserción laboral de las y los participantes de TP mediante la mejora de sus competencias laborales.

6 Los distritos seleccionados fueron aquellos de Lima Metropolitana en los que, al momento de implementar el piloto, las obras se estaban iniciando o se habían iniciado muy recientemente.

Los objetivos específicos del piloto fueron los siguientes:

- (i) Incrementar la probabilidad de que las y los participantes de TP se inserten laboralmente.
- (ii) Incrementar la probabilidad de que reciban mejores salarios.
- (iii) Incrementar la probabilidad de que consigan un empleo formal.

Cabe precisar que si bien las capacitaciones laborales –intervención realizada por el MTPE– incluían tanto a hombres como a mujeres, la evaluación se centró únicamente en los impactos en las mujeres. Es decir, considerando que TP es un programa al que concurren mayoritariamente mujeres y que, además, ellas son las más golpeadas por la pandemia, GRADE concentró su estudio en el impacto que el piloto logró en las mujeres.

Temática de las capacitaciones

Las capacitaciones estuvieron organizadas en dos módulos. El primero, “Capacitaciones socioemocionales para la empleabilidad”, duró 16 horas y su eje temático fue el fortalecimiento de habilidades sociales útiles para el ámbito laboral. En este marco, los participantes aprendieron (i) a gestionar sus propias emociones –autoconocimiento, autorregulación, autoeficacia–, (ii) a mejorar sus relaciones interpersonales en el trabajo –empatía, comunicación, trabajo en equipo– y (iii) a adaptarse a los cambios.

El segundo módulo, “Capacitaciones digitales para la empleabilidad”, duró 24 horas y estuvo organizado en torno a dos grandes ejes temáticos: *softwares* útiles en el mundo laboral y herramientas digitales para la búsqueda de empleo. En el primer eje temático, los

participantes recibieron clases de Word y Excel; y en el segundo, clases sobre cómo elaborar un CV, cómo usar las plataformas digitales de búsqueda de empleo y cómo prepararse para una entrevista laboral.

El desarrollo del currículo del primer módulo estuvo a cargo del MTPE; y el del segundo, de Microsoft, en convenio con el Ministerio. En los anexos 1 y 2 se presentan las sumillas de ambos módulos, en las que se puede encontrar mayor detalle acerca de los contenidos de cada clase, así como de la metodología y los criterios de evaluación.

2.3. Detalles de la implementación

Las personas que calificaban para las capacitaciones eran los participantes de TP –hombres y mujeres– menores de 50 años de Ate, Comas, El Agustino, Santa Anita, SJM y VMT. Los beneficiarios de las capacitaciones fueron elegidos utilizando de manera aleatoria las listas de asistencia de los proyectos en estos distritos. A las personas seleccionadas para formar el grupo de tratamiento se les ofrecieron las capacitaciones y un servicio de intermediación laboral, mientras que a las seleccionadas para el grupo de control se les ofreció solo el servicio de intermediación laboral, el cual consistía en ayudarlas a inscribirse en la bolsa de trabajo del MTPE.⁷ Finalmente, el grupo de tratamiento y el de control quedaron conformados por aquellas personas que, una vez informadas, aceptaron participar en el piloto, firmaron una declaración jurada y llenaron el cuestionario de línea de base.

7 En realidad, todo participante del programa TP puede acceder el servicio de intermediación laboral –inscripción en la bolsa de trabajo del MTPE–. En ese sentido, es usado más bien como una especie de placebo para propiciar la participación del grupo de control en el piloto.

Los beneficiarios del grupo de tratamiento recibieron clases virtuales durante seis semanas. Estas clases fueron impartidas por personal del MTPE y se llevaron a cabo tanto de manera sincrónica –clases en vivo para las que era necesario conectarse en días y horas específicos– como asincrónica –clases grabadas a las que podían acceder en cualquier momento–. Los participantes tomaban las clases desde sus casas o cabinas de internet, y contaban con un monitor o acompañante asignado por el MTPE quien –de manera remota, mediante WhatsApp o llamadas– los apoyaba resolviendo sus dudas o dificultades, además de controlar su asistencia. Es necesario precisar que el acceso a las clases no estaba sujeto a la permanencia o continuidad de los participantes en TP, por lo cual siguieron asistiendo incluso cuando terminó su contrato.

Dado el contexto de crisis producto de la pandemia y las limitaciones de conectividad de la mayoría de los participantes, con el fin de evitar una tasa de deserción muy alta, la intervención contempló la entrega de incentivos económicos, así como de un certificado emitido por el MTPE para quienes culminaran exitosamente el programa. El incentivo económico fue entregado en tres momentos distintos del piloto y estuvo condicionado al número máximo de faltas permitidas (tres), mientras que el certificado fue otorgado al final del programa solo a los participantes que, además de no haber faltado más de tres veces, obtuvieran como mínimo una nota de 11 de promedio.⁸

Respecto a los incentivos económicos, su valor total equivalía a 100 soles (25 dólares). El primer incentivo, de alrededor de 5 dólares, fue entregado entre la primera y la segunda semana de clases a todos los participantes, sin ninguna condición, para apoyarlos en los gastos

8 En el Perú, generalmente se emplea una escala de notas del 0 al 20. En esta escala, la nota mínima aprobatoria es de 11 o, en su defecto 10,5, que se redondea al alza.

de conexión. El segundo incentivo (7,5 dólares), condicional al número de faltas permitido, se entregó entre la cuarta y la sexta semana de clases. El último incentivo (12 dólares), también condicional a que las faltas fueran como máximo tres, se entregó dos semanas después de finalizado el curso de capacitación.

Si bien estos incentivos pueden ser considerados altos para la población objetivo, fueron calculados sobre la base del costo en el cual incurrirían los participantes para acceder al servicio de internet. Además, cabe resaltar que no todos los participantes recibieron el total de 100 soles, sino el monto correspondiente a su asistencia. Finalmente, hay que mencionar que los incentivos monetarios no afectan los resultados de la evaluación, pues estos últimos corresponden a varios meses después de que se hubieran entregado los incentivos.

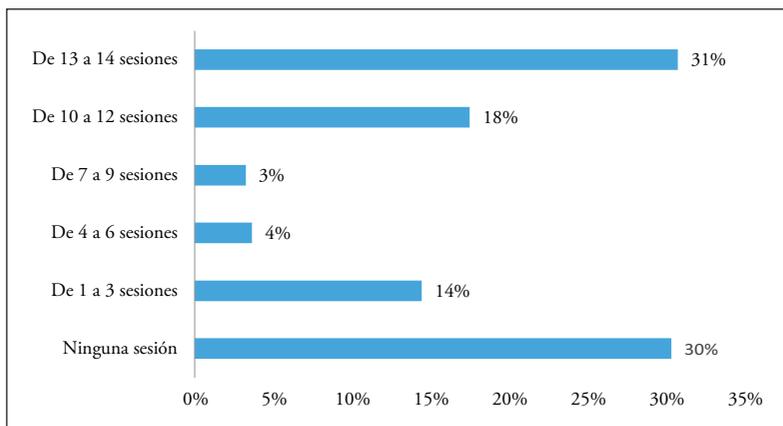
2.4. Cumplimiento de la asignación

Como es usual en las evaluaciones de diseño experimental, el piloto no logró un cumplimiento perfecto de la asignación. Algunos participantes asignados a las capacitaciones finalmente no participaron en estas, pero ningún participante asignado al grupo de control tomó las capacitaciones.

En el grupo de mujeres asignadas al tratamiento, hubo una tasa importante de incumplimiento: el 30% de ellas no recibieron ninguna “dosis” del tratamiento; es decir, no asistieron a ninguna de las sesiones de capacitación. En cuanto a la intensidad del tratamiento —el número de sesiones a las que asistieron las mujeres seleccionadas para recibirlas—, este fue bastante heterogéneo, como se observa en el gráfico 1. Entre las que sí recibieron el tratamiento, la gran mayoría de ellas obtuvo una “dosis” alta de este.

Gráfico 1

Porcentaje de mujeres asignadas al tratamiento según el número de sesiones de capacitación a las que asistieron (N = 493)



Fuente: Encuesta aplicada al grupo de tratamiento.

Elaboración propia.

Si bien no contamos con datos que nos permitan identificar cuáles son las razones por las que el 30% de las mujeres asignadas al grupo de tratamiento (149) no asistieron a las capacitaciones, sí es posible usar los datos de la encuesta para explorar si existen características observables diferentes entre estas mujeres y las 344 que sí asistieron a alguna sesión. Como se observa en la tabla 1, el nivel educativo de las mujeres asignadas al tratamiento que sí participaron era significativamente diferente del que exhibían las no participantes: en el primer grupo, 26% contaban con educación superior, mientras que en el segundo, solo 11%. No se observan diferencias en las demás variables. Dada esta diferencia, con el fin de corregir posibles sesgos y encontrar impactos robustos, se calcularán estimadores de tratamiento en los efectivamente tratados (TOT, *treatment-on-the-treated*) por el método de variables instrumentales.

Tabla 1
Características de las mujeres asignadas al tratamiento que participan y no participan en las capacitaciones

Variable	Participan (N = 344)			No participan (N = 149)			P-valor
	N	Media	DE	N	Media	DE	
Edad	224	35,777	0,593	80	36,05	0,898	0,809
Nivel educativo	221	0,262	0,03	79	0,114	0,036	0,006
Pareja	224	0,437	0,033	80	0,45	0,056	0,847
Número de miembros en el hogar	224	4,879	0,154	80	5,4	0,339	0,113
Número de hijos menores	174	1,874	0,069	72	1,986	0,125	0,403
Trabajó en los tres meses anteriores a TP	224	0,326	0,031	80	0,25	0,049	0,207

Fuente: Encuesta de salida aplicada al grupo de tratamiento y al de control.

Elaboración propia.

Por otro lado, para intentar ahondar en los factores que explican una intensidad de tratamiento tan divergente puede utilizarse la información recogida en las encuestas y las entrevistas. La tabla 2 muestra los resultados de la encuesta *Barreras para el aprovechamiento de las capacitaciones*, aplicada a las mujeres. Como se observa, en general, las mujeres declararon haber enfrentado obstáculos para asistir o aprovechar las capacitaciones laborales, principalmente relacionados con la tecnología y el cuidado del hogar y de los hijos.

Tabla 2
Obstáculos reportados por las mujeres para acceder
a las capacitaciones (N = 493)

Obstáculo evaluado	Pocas veces fue un obstáculo	Muchas veces fue un obstáculo	Siempre fue un obstáculo	Total
El acceso a un dispositivo	50,59%	21,18%	28,24%	100%
La conexión a internet	39,36%	30,85%	29,79%	100%
El manejo de la tecnología	54,95%	38,46%	6,59%	100%
Las labores domésticas o de cuidado	54,55%	34,55%	10,91%	100%
Contar con un espacio idóneo	58,49%	28,30%	13,21%	100%

Fuente: Encuesta de salida aplicada al grupo de tratamiento.

Elaboración propia.

Finalmente, el trabajo cualitativo permite también ahondar en las dificultades para acceder o aprovechar las capacitaciones laborales. Estas dificultades son explicadas por las propias mujeres en las entrevistas:

Fui a todas las capacitaciones, pero se me hizo difícil, señorita, porque yo no tenía un celular propio o computadora; compartía el celular con mi esposo. Además, en las habilidades digitales se me hizo difícil recordar y practicar el Excel (Blanca, 38 años, VMT).

Yo sí asistía a las capacitaciones, no tenía dificultad. Sí tenía tiempo porque elegí el horario [...]. El celular un poquito difícil cuando se hacía el Excel. Un tiempo estuve con celular, luego con laptop de mi hermana [...] (Dayana, 24 años, SJM).

El internet y el equipo, porque me pedían computadora, laptop, porque del celular no entraba a veces. Bueno, mi hijo tiene su

laptop, pero a veces está en clase y tenía que buscar otro horario para poder entrar [...]. Sí tenía bastante [dificultad para manejar la tecnología]. A mi hijo lo tenía así, [pidiéndole] por favor. No tienen paciencia, ¿no? Me decía: “Ay, mamá”. Me iba así. Qué vas a hacer, pues, me iba calladita así (Lidia, 40 años, VMT).

No terminé las capacitaciones porque no tengo conocimiento de cómo ingresar a la página web. Solo recibí uno de los programas en Office, Excel y PowerPoint [...] No tenía internet, estaba usando cabina, pero tampoco la cabina servía mucho, ¿no? [...] a veces voy en mi tía [para usar su PC], pero a veces está ocupada. Más que nada por celular [...] fue ya casi al final de terminar el trabajo (Liseth, 20 años, Ate).

No tenía celular. En dos oportunidades me llamaron, de ahí mi celular se malogra y no se podía llamar... Sí, me dijo la señorita, en dos oportunidades me llamó, pero de ahí ya no volvieron a llamar (Nelva, 37 años, Huaycán).

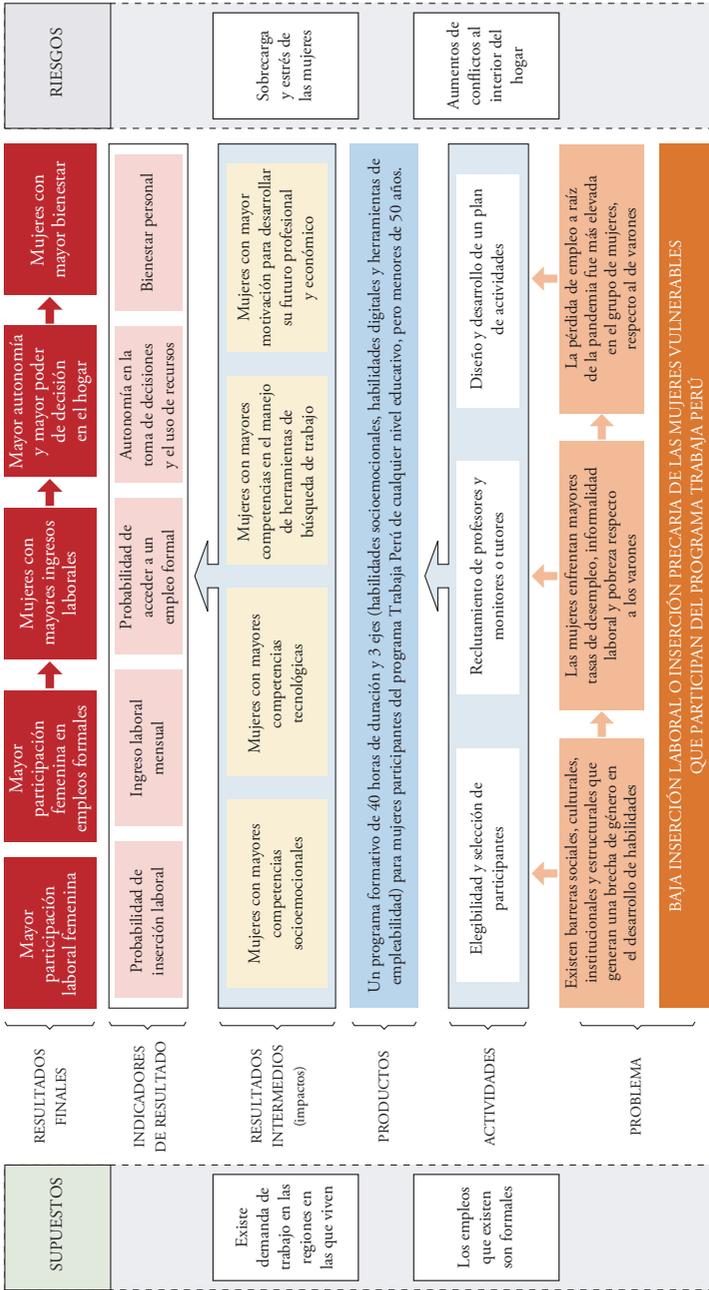
3. LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN Y LA TEORÍA DEL CAMBIO

Como se adelantó en la sección anterior, si bien el piloto de capacitaciones fue diseñado con el objetivo de mejorar los resultados laborales tanto de hombres como de mujeres participantes en el programa TP, *este estudio se centra en evaluar el impacto de estas capacitaciones solo en el grupo de mujeres.*

Esto responde a dos razones principales, como ya se señaló: (i) que TP es un programa mayoritariamente compuesto por mujeres, por lo que la muestra seleccionada con criterios aleatorios también incluyó sobre todo a mujeres. Y (ii), que el grupo de mujeres es de particular interés porque fue el más duramente golpeado por la crisis. Así, este estudio pretende reflexionar acerca de si las capacitaciones laborales ofrecidas mediante el programa TP podrían convertirse en una buena alternativa para lidiar con los efectos adversos de la crisis en mujeres urbanas vulnerables en el Perú.

En ese marco, la teoría del cambio –desarrollada y presentada en el gráfico 2– se orienta a mostrar el proceso y los mecanismos por los cuales el piloto puede lograr el efecto esperado en las mujeres participantes. Como se observa, el problema principal es la baja inserción laboral o la inserción laboral precaria por parte de mujeres vulnerables que, ante la falta de empleo, acuden al programa de empleo temporal TP. Este problema se deriva, en parte, de la brecha de género en habilidades que surge como consecuencia de una serie de barreras que afrontan las mujeres, situación que se ha agravado por la

Gráfico 2
Teoría de cambio del piloto de capacitaciones laborales dirigidas a mujeres de Trabajo Perú



Elaboración propia.

pandemia del COVID-19, que ha afectado desproporcionadamente a las mujeres.

Ante esta carencia identificada –la precariedad en el desarrollo de habilidades por parte de las mujeres–, el piloto de capacitaciones laborales espera lograr, como resultado intermedio, el incremento del capital humano en las mujeres, que contarán con mayores competencias socioemocionales y digitales, así como con más herramientas para la búsqueda *online* de trabajo. Asimismo, otro resultado intermedio de las capacitaciones es que las mujeres se sientan más motivadas a esforzarse por mejorar su futuro laboral y económico. El resultado final esperado es una mayor y mejor inserción laboral femenina –incremento de la inserción laboral y de la participación en empleos formales– y, como resultado colateral, el fortalecimiento de la autonomía y del poder de decisión de las mujeres dentro del hogar, lo que, a su vez, les generará mayor bienestar.

La teoría del cambio presentada también incluye los supuestos y los riesgos asociados. Como se muestra, por una parte, para que las capacitaciones siguieran la cadena causal presentada, era necesario que se cumplieran dos condiciones externas. El primer supuesto clave para lograr la mayor empleabilidad femenina es que, efectivamente, exista demanda de trabajo para las mujeres. Por otra parte, de manera análoga, para lograr una mayor inserción laboral de las mujeres en empleos formales se requiere que este tipo de puestos estén disponibles.

En cuanto a los riesgos o efectos negativos que pueden surgir como consecuencia de las capacitaciones, se señalan dos. El primero es que, si se incrementa la participación laboral de las mujeres, considerando la carga doméstica y de cuidados que ellas asumen casi exclusivamente, pueden verse afectadas por sobrecarga y estrés. La literatura reciente muestra que las intervenciones que apuntan a mejorar el empleo de las mujeres sin incluir esfuerzos para incorporar a los

hombres en la redistribución de tareas del hogar tienen este potencial efecto no deseado (Esplen, 2006). El segundo potencial efecto negativo es el incremento de conflictos al interior del hogar. La literatura muestra que las mujeres que laboran y contribuyen financieramente a su hogar pueden ser más propensas a convertirse en víctimas de la violencia debido a que sus actividades pueden ser interpretadas como un desafío al *statu quo* y al equilibrio de poder con sus parejas (Vyas y Watts, 2008; Calderón et al., 2011; Tenkorang, 2018).

4. METODOLOGÍA Y RECOLECCIÓN DE DATOS

El estudio buscó medir el impacto de las capacitaciones laborales de las mujeres usuarias del programa TP que participaron en el piloto. En particular, se centró en cuantificar el impacto de dichas capacitaciones en tres variables de resultado: inserción laboral, calidad del empleo –aproximado como formal o no– e ingresos laborales. Adicionalmente, el estudio buscó identificar si las capacitaciones ofrecidas generaban impactos indirectos en el empoderamiento económico de las mujeres –medido con variables que aproximan su capacidad de decisión en el hogar– y en sus niveles de bienestar.

Para calcular de manera correcta estos impactos –esto es, el efecto causal directamente atribuible al piloto– se recurrió a las metodologías de evaluación de impacto, específicamente a la evaluación experimental. Los resultados cuantitativos obtenidos fueron complementados con los hallazgos cualitativos recogidos mediante las entrevistas a un grupo de mujeres participantes en el piloto. A continuación, se explica en forma detallada la metodología utilizada, así como el proceso de selección de la muestra y recolección de datos.

4.1. Metodología cuantitativa

En el caso del piloto evaluado en este documento, se ha considerado un conjunto de nueve variables sobre las cuales se busca medir el

impacto. Estas variables pueden ser clasificadas en tres grupos: (i) de resultados laborales, (ii) de empoderamiento dentro del hogar y (iii) de bienestar. En cuanto a las variables de resultados laborales, se han considerado las siguientes:

- *Inserción laboral*: Es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la mujer trabaja y de 0 en caso contrario. Cabe precisar que, cuando se considera que la mujer trabaja, se hace referencia a que lo hace en cualquier actividad distinta de TP.⁹ Se espera que, una vez concluidas las capacitaciones laborales, las mujeres participantes incrementen sus probabilidades de encontrar trabajo –con relación a las probabilidades de las mujeres del grupo de control–.
- *Ingresos laborales*: Es una variable continua que mide, en términos de soles, el ingreso mensual de las mujeres proveniente en forma exclusiva del trabajo que realizan –en caso de que se encuentren trabajando–. En el caso de las mujeres que cuentan con dos trabajos, esta variable se calcula como la suma de los ingresos laborales de la actividad principal más los ingresos laborales de la actividad secundaria. Se espera que los ingresos laborales de las mujeres beneficiarias de las capacitaciones se incrementen luego de su participación en estas.
- *Empleo formal*: Es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si la mujer se desempeña como asalariada formal y de 0 en caso contrario –asalariada informal, autoempleada informal, trabajadora familiar no remunerada–. Se espera que, luego de su participación en las capacitaciones, las mujeres beneficiarias tengan más probabilidades de encontrar empleos formales o de migrar a estos.

9 Cabe precisar que no se esperaba que pudieran trabajar en TP, por cuanto las obras habían terminado varios meses antes y el programa rota de distrito en distrito; es decir, no se puede repetir.

Por otro lado, las variables de empoderamiento del hogar buscan aproximarse el poder de decisión con el que cuentan las mujeres dentro de sus hogares, tanto en temas de autonomía de sus decisiones como de control de los recursos. Las variables consideradas son las siguientes:

- *Autonomía para tomar un empleo:* Es una variable categórica que se refiere a la libertad con la que cuentan las mujeres para decidir tomar un empleo. Utiliza los siguientes valores: 1 si la decisión de aceptar un empleo depende solo de la propia mujer, 2 si la decisión la toma la mujer en conjunto con alguien –su pareja o algún familiar– y 3 si la decisión la toma únicamente otra persona –su pareja o algún familiar–. Se espera que las mujeres que se benefician de las capacitaciones logren una mayor autonomía en las decisiones que toman.
- *Autonomía para manejar su dinero:* Es una variable categórica que hace referencia a la libertad con la que cuentan las mujeres para manejar el dinero que obtienen por su trabajo. Utiliza los siguientes valores: 1 si la decisión de cómo gastar su dinero es tomada únicamente por la propia mujer, 2 si la decisión la toma la mujer y alguien más, y 3 si la decisión es tomada exclusivamente por alguien más. Se espera que las mujeres que se benefician de las capacitaciones logren una mayor autonomía en el uso de sus ingresos laborales.
- *Control de recursos:* Es una variable categórica que hace referencia al poder que tiene la mujer de participar en las decisiones respecto a las compras mayores del hogar. Utiliza los siguientes valores: 1 si las decisiones acerca de realizar compras mayores en el hogar las toma solo la mujer; 2 si las toman en conjunto la mujer y alguien más; y 3 si son tomadas solo por alguien más, sin

intervención de la mujer. Se espera que las mujeres que reciben las capacitaciones se empoderen en este aspecto y tengan más probabilidades de tomar decisiones sobre el control de los recursos en su hogar.

Finalmente, las variables de resultado de bienestar sobre las que se mide el impacto del piloto son las siguientes:

- **Planificación:** Es una variable dicotómica que indica si la mujer realiza planes para su futuro próximo. Toma el valor de 1 en caso de que sí lo haga y de 0 si es que no lo hace. Se espera que las mujeres que reciben las capacitaciones laborales tengan mejores expectativas sobre su futuro y lo planifiquen.
- **Libertad:** Es una variable dicotómica que indica si la mujer considera que tiene la autonomía para realizar en su vida cambios que le permitan mejorarla. Toma el valor de 1 si la respuesta es afirmativa y de 0 en caso contrario. Se espera que las mujeres que acceden a las capacitaciones y se benefician con el incremento de sus posibilidades de inserción laboral y mejores ingresos cuenten con mayor libertad para hacer cambios en sus vidas.
- **Satisfacción:** Es una variable categórica que mide el nivel de complacencia que la mujer siente respecto a su vida. Toma valores de 1 al 4 según el nivel de satisfacción personal que reporta la mujer, donde 1 representa “muy satisfecha” y 4, “insatisfecha”.

En el marco de un diseño aleatorio exitoso, los impactos promedio de un programa sobre las variables de resultado detalladas pueden ser medidos de manera sencilla como la diferencia en las variables de resultado entre los grupos de tratamiento y de control. Más aún, cuando existe cumplimiento perfecto de la asignación –las personas

asignadas al grupo de tratamiento reciben el programa y las asignadas al grupo de control no lo reciben—, los impactos así calculados pueden, a su vez, ser interpretados como los impactos del programa en las personas tratadas.

Por el contrario, cuando existe incumplimiento en la asignación, el impacto calculado como la diferencia en la variable de resultado entre los grupos de tratamiento y de control es, en realidad, el impacto de la *intención de tratar*. Y esto difiere del impacto del *tratamiento en los que sí fueron efectivamente tratados*. En el caso de las capacitaciones evaluadas en este documento, como se mostró, hubo incumplimiento en el grupo de tratamiento —no todas las mujeres asignadas a las capacitaciones las recibieron—. Por ello, para medir los impactos sobre las variables de resultado de interés, se recurre a dos estimadores: el estimador de intención del tratamiento (*intention-to-treat* o ITT) y el estimador de tratamiento en los efectivamente tratados (*treatment-on-the-treated* o TOT).

Por un lado, la estimación del ITT proporcionará el efecto del ofrecimiento de las capacitaciones. Por otro lado, la estimación del TOT permitirá conocer el impacto de la participación en el programa propiamente dicho. A continuación, se describe la especificación econométrica de cada uno de estos dos tipos de estimadores.

Intención de tratamiento (ITT)

Para estimar el ITT, se utiliza una regresión como (1). Se define, entonces, una variable T , que es un indicador de si la mujer fue asignada a las capacitaciones: toma el valor de 1 cuando fue asignada a las capacitaciones y de 0 en caso contrario. Dado que la asignación a los grupos de tratamiento y de control se realizó de manera aleatoria, la

estimación del impacto de las capacitaciones sobre cada variable de resultado consiste en la comparación del promedio de esta variable para mujeres del grupo de tratamiento ($T = 1$) versus mujeres del grupo de control ($T = 0$). Esto es equivalente al coeficiente β que acompaña a la variable T .

$$Y_i = \beta T_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Aunque —como se mostró en la sección anterior— existe un buen balance de características entre los grupos de tratamiento y de control, adicionalmente se incluirán variables de pretratamiento como variables de control para incrementar la precisión de las estimaciones. Así, se reportarán también las estimaciones del siguiente modelo:

$$Y_i = \beta T_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

Donde Y_i corresponde a la variable de resultado de interés para la persona i ; T_i es el indicador de tratamiento, que toma el valor de 1 si la mujer fue asignada al tratamiento y de 0 en caso contrario; X_i es un vector de variables de características de la mujer que incluye edad, estado civil, nivel educativo, si tiene o no pareja, y si trabajó o no en los tres meses previos a su participación en TP; y ε_i representa el término de error

Tratamiento en los tratados (TOT)

Para calcular el TOT se estimaría un modelo como (3), en el que se utiliza un indicador de tratamiento alternativo (A_i) que permite capturar el recibimiento efectivo del programa.

$$Y_i = \beta A_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (3)$$

Para nuestro estudio en particular, el indicador de tratamiento alternativo A_i podría ser una *dummy* igual que 1 si la mujer asistió al menos a una sesión de capacitación y de 0 en caso contrario. Asimismo, A_i también podría ser el número de sesiones a las que asistió la mujer. En este documento, se opta por utilizar ambos indicadores de tratamiento alternativo y observar los impactos en los dos casos.

Ahora bien, como se discute en la literatura, el indicador de tratamiento alternativo A_i podría no ser exógeno, como sí lo es el indicador de tratamiento T_i , que representa una asignación aleatoria. El hecho de que una mujer asista a las sesiones de capacitación –así como el número de sesiones a las que asista– puede estar influenciado por su interés en su propio crecimiento laboral o por su nivel de motivación. En efecto, las mujeres más motivadas o preocupadas por su futuro laboral tenderán a asistir con mayor frecuencia a las sesiones de capacitación. Asimismo, dado que las capacitaciones son virtuales, puede suceder que las mujeres más educadas sean las que más asisten debido a que cuentan con mayor conocimiento tecnológico. Si este fuera el caso, el estimador TOT estaría sesgado y sobreestimaría el impacto real de las capacitaciones en las variables de interés.

Por ello, *para evitar sesgos en la estimación*, la literatura recomienda estimar el TOT mediante el método de variables instrumentales (VI), utilizando como instrumento la asignación aleatoria al tratamiento. En concreto, la estimación del TOT se realiza en dos etapas. En la primera, se estima la probabilidad de concluir exitosamente el programa en función de la asignación aleatoria al tratamiento –el instrumento T_i – y las variables de control consideradas anteriormente –el vector de variables X_i –, tal como se muestra a continuación:

$$A_i = \beta T_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (4)$$

En la segunda etapa, se estima la regresión (3'), donde \hat{A}_i es el valor estimado que ha sido calculado previamente en (4).

$$Y_i = \beta\hat{A}_i + \gamma X_i + \varepsilon_i \quad (3')$$

La variable de asignación aleatoria al tratamiento, T_i , es un instrumento válido que cumple con los dos requisitos exigidos por esta metodología: (i) es una variable exógena, pues es de naturaleza aleatoria; y (ii) es una variable relevante, pues está altamente correlacionada con el número de asistencias.

4.2. Selección de la muestra y recolección de datos

El conjunto de mujeres que conformaron el marco muestral fue seleccionado de la siguiente manera. En primer lugar, se identificaron los distritos de Lima Metropolitana en los cuales el programa TP había empezado a operar recientemente o estaba por iniciarse, y en los que las y los participantes seguirían trabajando durante la implementación de la línea de base y conformación de los grupos de tratamiento y control. De estos, se seleccionaron los distritos que tuvieran el mayor número de proyectos y de beneficiarios, que eran Ate, Comas, El Agustino, SJL, SJM, Santa Anita y VMA; solo se dejaron de lado tres distritos: Lurigancho, Pachacámac y La Victoria.

La asignación aleatoria de la muestra a los grupos de tratamiento y de control se realizó utilizando como recurso los cuadernos de asistencia de los proyectos de TP, los cuales son llenados diariamente de acuerdo con el orden de llegada de cada trabajador. Se visitaron la mayoría de los proyectos de dichos distritos, dejando de lado solo algunos que contaban con un reducido grupo de beneficiarios, y las personas cuyos nombres estaban registrados en un número par de la

lista de asistencia del día de la visita fueron asignadas al grupo de tratamiento, mientras que las personas registradas en un número impar fueron asignadas al grupo de control.

Se recogió información de las y los participantes mediante dos encuestas: la de línea de base y la de salida. La primera fue aplicada entre noviembre y diciembre del 2020, de manera presencial, mientras las personas participantes de TP se encontraban laborando en los proyectos en curso. Esta encuesta recogió información de contacto –vital para la encuesta de seguimiento– y, adicionalmente, datos sobre expectativas laborales, y empoderamiento y bienestar femenino. De acuerdo con los cálculos muestrales, para obtener un sólido efecto mínimo detectable de 0,1720 desviaciones estándar, se calculó un tamaño de muestra necesario de 1069 mujeres. Así, esta encuesta fue aplicada a este número de mujeres repartidas de la siguiente manera: 574 en el grupo de tratamiento y 495 en el de control.

La encuesta de seguimiento fue aplicada seis meses luego de terminadas las capacitaciones, entre junio y julio del 2021, vía telefónica, usando los datos de contacto recogidos en la encuesta de línea de base. En total, esta encuesta fue aplicada exitosamente a 656 mujeres, el 61% de las participantes inicialmente encuestadas en la línea de base. Esto implica una tasa de pérdida del 39%. Al respecto, cabe mencionar que si bien esta tasa es algo superior que las registradas en otros estudios similares de evaluación de impacto, probablemente esto se explique en gran parte por el contexto de pandemia, en el que muchas personas se encontraban “inubicables” por motivos de salud o desplazamientos, así como por el hecho de que el público todavía no estaba tan acostumbrado a las encuestas virtuales.

La pérdida de participantes (*attrition*) en los grupos de tratamiento y control podría haber generado el desbalance de características –garantizado por la selección aleatoria– entre estos grupos. Por ello, era importante verificar que, a pesar de esta pérdida, los grupos de control

y tratamiento seguían siendo estadísticamente idénticos. Para ello, se realizó un *test* de medias en aquellas variables de control o variables no influenciadas por las capacitaciones, con la información de la encuesta de salida.

La tabla 3 muestra los resultados de este ejercicio; presenta los promedios de las variables exógenas para las mujeres de los grupos de tratamiento y de control, así como la diferencia entre estos promedios. Como se observa, en general, estos grupos siguen presentando características estadísticamente iguales. Se produce una excepción en la variable “Trabajó”, pues, respecto a las mujeres del grupo de tratamiento, en promedio un mayor porcentaje de mujeres del grupo de control se encontraba trabajando durante los tres meses previos a su participación en TP.

Tabla 3
Balance de características en el grupo de mujeres

	Media del grupo de control (N = 352)	Diferencia tratamiento – control (N = 656)
Edad	35,351	0,511
Lengua	1,189	-0,056 (0,031)
Nivel educativo	0,237	-0,015 (0,033)
Pareja	0,475	-0,036 (0,039)
Miembros en el hogar	5,05	-0,047 (0,188)
Número de hijos	1,915	-0,022 (0,086)
Trabajó	0,204	0,101** (0,034)

Fuente: Encuesta de salida aplicada al grupo de tratamiento y al de control.

Elaboración propia.

4.3. Metodología cualitativa

La estrategia metodológica cualitativa consistió en la aplicación de entrevistas en profundidad semiestructuradas a un subgrupo de las mujeres asignadas al grupo de tratamiento. El principal objetivo de este estudio cualitativo es complementar el estudio cuantitativo y brindar posibles explicaciones a los resultados numéricos obtenidos.

En particular, las entrevistas se orientaron a identificar los principales factores que operan detrás de los resultados laborales obtenidos. Así, buscaban conocer de qué manera las capacitaciones pueden lograr o no un impacto laboral positivo para el grupo femenino y cuáles podrían ser algunos de los factores facilitadores en esta tarea. Por otro lado, las entrevistas también tenían el propósito de conocer las razones por las cuales las capacitaciones son o no efectivas en lograr una mayor y mejor inserción laboral femenina, para lo cual se buscó identificar tanto las barreras para la asistencia a las capacitaciones como las barreras que dificultan la inserción misma.

Con la finalidad de obtener la mayor información posible, el grupo de entrevistadas estuvo compuesto por 10 mujeres con características heterogéneas. En principio, las entrevistadas fueron tanto mujeres que culminaron exitosamente la capacitación como otras que no lo hicieron –dejaron de asistir o no aprobaron los cursos–. Asimismo, diferían en edad, estado civil, nivel educativo, número de hijos, entre otras variables. Esta diversificación en el grupo de las mujeres entrevistadas contribuye a profundizar en el análisis de factores facilitadores y barreras. En efecto, si bien las ideas y experiencias recopiladas en el trabajo cualitativo no son generalizables a todo el grupo de tratamiento, resultan útiles para entender por qué se alcanzaron o no ciertos resultados.

5. RESULTADOS

Esta sección presenta los resultados de los impactos del piloto de capacitaciones en los indicadores de mercado laboral y de empoderamiento femenino compartidos anteriormente. Se presentan primero las estimaciones de la ITT y después las de TOT.

5.1. Impactos de la intervención en los resultados laborales de las mujeres

La tabla 4 muestra los efectos ITT del tratamiento en la inserción laboral, los ingresos laborales y la formalidad de trabajo –*proxy* de calidad del trabajo– para las mujeres. En la parte *A* de la tabla se observan los efectos sin controlar por características –de pretratamiento– como edad, nivel educativo, pareja, situación laboral *ex ante*, mientras que la sección *B*, en cambio, considera estas variables como variables de control.

Los resultados en la parte *A* de la tabla 4 muestran que el piloto de capacitaciones incrementa significativamente la probabilidad de trabajar de las mujeres asignadas al tratamiento: el empleo aumenta en 10 puntos porcentuales. De la misma manera, también se encuentran impactos significativos y positivos en los ingresos laborales, que se incrementan en alrededor de 100 soles para el grupo de mujeres asignadas al tratamiento, lo cual representa el 60% de los ingresos del

grupo de control. Por el contrario, no se encuentran impactos significativos en la calidad del empleo (aumento de la formalidad).

La parte *B* de la tabla 4 muestra que los efectos hallados son un poco más reducidos cuando se controla por las características de pretratamiento. Como mencionan Attanasio et al. (2011), esto es consistente con las aleatorizaciones satisfactorias. En concreto, considerando variables de control, el empleo se incrementa en 9 puntos porcentuales y los ingresos laborales mensuales crecen en 92 soles. Al igual que en la parte *A* de la tabla, tampoco se encuentran impactos significativos en la tasa de empleo formal.

Tabla 4
Efecto ITT sobre las variables de mercado laboral (N = 656)

Variable	Media de los controles	Impacto	EE	P-valor
<i>A. Regresiones sin controles</i>				
Inserción laboral	0,248	0,107***	0,035	0,002
Ingresos laborales	167,751	100,40***	28,66	0,000
Empleo formal	0,4	-0,48	0,44	0,276
<i>B. Regresiones con controles</i>				
Inserción laboral	0,248	0,092***	0,035	0,009
Ingresos laborales	167,751	92,23***	28,69	0,001
Empleo formal	0,4	-0,48	0,48	0,328

Nota: La tabla reporta los coeficientes de la variable *dummy* “tratamiento”, la cual es igual a 1 si la mujer fue asignada al tratamiento y a 0 en caso contrario. En la parte *B* de la tabla, las variables de control utilizadas fueron edad, nivel educativo, una *dummy* que es igual a 1 si la mujer tiene pareja, y una *dummy* que es igual a 1 si la mujer trabajó en los tres meses previos a su participación en TP. Coeficientes significativos al *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Elaboración propia.

Cabe comentar algunos puntos interesantes relacionados con estos resultados. Por un lado, se observa un incremento de los ingresos laborales en un monto cercano a los 100 soles, coincidentemente equivalente al monto de “subsidio para la conectividad” que se les otorgó a las mujeres que participaron en las capacitaciones. Es importante notar que el impacto del aumento de ingresos no está relacionado con dicho incentivo por las siguientes razones: (i) la encuesta de salida fue tomada seis meses después de culminadas las capacitaciones –y entregado el subsidio–, por lo que, para ese entonces, el subsidio ya no formaba parte de los ingresos de las encuestadas; (ii) la pregunta sobre la cual se construyó la variable de ingresos laborales hacía referencia explícita a los ingresos obtenidos del trabajo; y (iii), como se comentó anteriormente, muchas de las mujeres intervenidas recibieron incentivos menores debido a que estos se pagaban de acuerdo con el número de asistencias.

Por otro lado, es importante comentar acerca del tipo de trabajo al que acceden las mujeres de la muestra. La encuesta aplicada también incluyó preguntas sobre este aspecto. Los resultados muestran que el 74% de las mujeres que respondieron la encuesta de salida y lograron insertarse laboralmente lo hicieron como asalariadas; el 17,5%, con la modalidad de autoempleo; el 7,5%, como trabajadoras del hogar; y el restante, que constituye solo el 1%, laboraban como trabajadoras familiares no remuneradas.

La información cualitativa permite conocer un poco más acerca de las características de algunos de los trabajos en los que se insertan las mujeres luego de su paso por las capacitaciones. Se encuentra que son principalmente servicios y comercio; se mencionan casos en que continúan realizando trabajos de limpieza, pero con empresas. Los testimonios que se presentan a continuación detallan las características de algunos de los trabajos en palabras de las propias mujeres:

Ahí tratando de buscar trabajo y después conseguí así en limpieza, ahorita estoy trabajando ahí [...] en una empresa en hospital. Son ocho horas el horario así fijo, pero el descanso sí es rotativo, una vez a la semana vamos rotando [...] beneficios me consideran, creo que activan a los tres meses, pero creo que sí me activaron mi seguro (Lidia, 40 años, VMT).

Este año me llamaron para poder trabajar de limpieza. Estoy trabajando en Eulen ahorita, desde el año pasado he estado mandando, y de ahí fue cuando me llamaron de Trabaja Perú y a la semana me llamó Eulen. Como yo ya estaba en Trabaja Perú y les dije que ya estaba trabajando, postulé de vuelta y me llamaron este año. Recién tengo cinco meses [en la empresa Eulen], no fue inmediatamente (Dayana Huayhuas, 24 años, SJM).

Sí, vendiendo verdura en el mercado sola, alquilé un puesto. Estuve tres meses, de la mañana hasta las 12 del mediodía, y me retiré porque la gente peleaba mucho y porque ya no era rentable. A veces ganabas, pero luego ves que estas ganando menos... el choclo ha subido, el tomate, lo que costaba 15 soles el saco, ahora está 50 soles el saco... (Giannela, 20 años, Comas).

En el recuadro 1 se muestra el testimonio revelador de una mujer que, luego de recibir las capacitaciones, manifiesta un aumento de confianza en sus capacidades, así como la decisión de buscar el tipo de empleo que deseaba. Sin embargo, se ve impedida de realizar los cambios que había decidido hacer en su vida ante un evento familiar desafortunado.

Recuadro 1

Las dificultades del contexto para elegir un trabajo

El caso de Blanca Naupari (VMT)

Blanca Naupari es una mujer de 38 años que estudió Secretariado, carrera que solo pudo ejercer durante algunos periodos en su vida, pues muchas veces, por necesidad, tuvo que aceptar empleos no relacionados con su profesión. De hecho, antes de la pandemia, Blanca trabajaba en un supermercado cargando las compras de los clientes.

Las capacitaciones en habilidades digitales fueron especialmente valoradas por Blanca, pues le ayudaron a “refrescar” algunos conocimientos sobre informática: “Muy bueno el programa. Los jefes, los cursos, me han hecho refrescar cosas”.

Asimismo, las capacitaciones despertaron en Blanca el interés por llevar más cursos de Computación, así como de desempeñar su profesión:

A mí me hubiera gustado recibir más clases de Computación, más temas, más programas en la computadora. Eso me interesa mucho. Yo me di cuenta que sabía más cosas. Mi esposo me dijo que si yo quería ese tipo de trabajo administrativo, que él me iba a apoyar hasta que encuentre un trabajo ligado a mi carrera. Entonces, los primeros meses de 2021, mi esposo mantenía la casa y yo mandaba mi CV, iba a entrevistas [...].

Sus planes, sin embargo, se vieron truncados por una tragedia familiar: el fallecimiento de su esposo, quien mantenía económicamente el hogar mientras ella se esforzaba por concretar cambios en su vida.

Acepté [un] trabajo de limpieza por necesidad. Soy viuda. No podía darme el lujo de esperar un trabajo administrativo, cualquier trabajo yo lo iba a tomar. Por suerte, me avisaron de esa oportunidad unas compañeras que conocí en Trabaja Perú.

La tabla 5 presenta los efectos TOT del tratamiento sobre la inserción laboral, los ingresos laborales y la calidad del empleo para las mujeres, utilizando el método de variables instrumentales presentado anteriormente. En la parte I de la tabla 5 se define el tratamiento alternativo como una *dummy* que toma el valor de 1 si la mujer asistió al menos a una capacitación y de 0 en caso contrario, mientras que en la parte II se define el tratamiento alternativo como una variable continua del número de sesiones de capacitación a las que efectivamente asistió la mujer. Para ambas partes de la tabla (I y II) se presentan los resultados del modelo con controles (ecuación (3')). En el anexo 3 se presentan los resultados para el modelo sin controles.

Como se observa, la parte I de la tabla muestra impactos mayores que los encontrados mediante las estimaciones ITT: el empleo aumenta en 12 puntos; y los ingresos laborales, en 125 soles. Al igual que en las estimaciones ITT, no se encuentran impactos en el empleo formal. Las magnitudes y significancia estadística de los coeficientes de la parte II de la tabla son consistentes con estos resultados: una sesión adicional de capacitación recibida se traduce en un incremento de 1 punto porcentual en la probabilidad de insertarse laboralmente y en 11,82 soles de ingresos laborales adicionales.

Tabla 5
Efecto TOT sobre las variables de resultados laborales (N = 656)

Variable	Media de los controles	Impacto	EE	P-valor
I. Tratamiento: igual a 1 si la mujer asistió al menos a una sesión de la capacitación				
Inserción laboral	0,248	0,124***	0,046	0,008
Ingresos laborales	167,751	125,675***	39,090	0,001
Empleo formal	0,4	-0,141	0,142	0,318
II. Tratamiento: número de sesiones a las que la mujer asistió				
Inserción laboral	0,248	0,012***	0,004	0,008
Ingresos laborales	167,751	11,821***	3,677	0,001
Empleo formal	0,4	-0,013	0,013	0,318

Nota: La parte superior de la tabla define el tratamiento como una variable dicotómica de valor 1 si la mujer asistió al menos a una de las sesiones de capacitación y de 0 en caso contrario. Por otro lado, la parte inferior define el tratamiento como el número de sesiones a las que efectivamente asistió la mujer. Los controles incluyen edad, nivel educativo, una *dummy* que es igual a 1 si la mujer tiene pareja, y una *dummy* que toma el valor de 1 si la mujer trabajó en los tres meses previos a su participación en TP. Coeficientes significativos al *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Elaboración propia.

De lo obtenido por ambos tipos de estimaciones –ITT y TOT–, resulta relevante que, aun dado el contexto de alto desempleo generado por el COVID-19, se encuentren impactos significativos y positivos en el empleo y los ingresos laborales de las mujeres. Asimismo, estos resultados son consistentes y se mantienen en las diferentes estimaciones.

El trabajo cualitativo también mostró el impacto –la importancia– de las capacitaciones en la vida laboral de las mujeres que las recibieron. A pesar de las enormes dificultades que ellas enfrentaban en medio de la crisis económica y sanitaria, valoraban las capacitaciones particularmente porque la mayoría tuvieron que abandonar sus

estudios y no sabían utilizar las herramientas digitales. Las entrevistas mostraron que, de todos los módulos de capacitación ofrecidos, el más valorado y útil fue el de herramientas para la búsqueda del empleo. Gracias a los conocimientos adquiridos, muchas participantes pudieron –a diferencia de antes– conocer y postular a un mayor número de puestos de trabajo. Este es el caso de Lidia Choque, detallado en el recuadro 2.

Recuadro 2

La importancia de los instrumentos de búsqueda de trabajo

El caso de Lidia Choque (VMT)

Lidia es una mujer de 40 años que, desde los 17, trabajó como empleada doméstica. Por lo general, desarrollaba esta labor de manera informal. Es decir, no contaba con un contrato ni con beneficios sociales, sino que sus condiciones laborales dependían de la “voluntad” de sus empleadores.

Luego de su participación en Trabaja Perú, encontró una oportunidad de emplearse formalmente en una empresa de limpieza que brinda servicios a un hospital. Como cualquier empleo formal, había un proceso de selección y, como primer paso, Lidia tenía enviar su CV.

La capacitación en herramientas de búsqueda de trabajo, que incluía cómo elaborar un CV, fue una ayuda fundamental para la postulación de Lidia a su nuevo empleo, tal como ella misma relata:

Sí, [las capacitaciones] el socioemocional y crear el currículum [me han sido útiles] para el trabajo que buscaba. Tenía el currículum, cómo llenar, cómo la foto, esas cosas. Mi hijo me ayudó

un poco, pero prácticamente me he ido yo [sola] a crear. Mi hijo me indicaba, pero es importante [...]. Así obtuve mi trabajo.

A lo largo de este documento, se evalúan los impactos de las capacitaciones solo en mujeres. Sin embargo, dado que las capacitaciones también fueron impartidas a hombres, a modo informativo, en el anexo 4 se presentan los impactos diferenciados por género –la muestra de hombres es pequeña y no está claramente balanceada–. En términos generales, se observa que los impactos son solo positivos y significativos para el grupo de mujeres. Para mayor detalle, revisar el anexo 4.

5.2. Impactos del piloto en el empoderamiento y el bienestar femeninos

La tabla 6 muestra las estimaciones de los impactos ITT en las variables de resultado de las dimensiones de empoderamiento y bienestar femenino. Como se observa, no se encuentran impactos significativos de las capacitaciones sobre ninguna de las variables de resultado consideradas. Esto implica que ser asignada al tratamiento –ser escogida para recibir las capacitaciones– no tiene ningún efecto positivo en la autonomía, el control de recursos dentro del hogar, la libertad, la planificación y la satisfacción de las mujeres.

Las estimaciones TOT (presentadas en el anexo 5) sobre estas variables de resultado tampoco resultan significativas, por lo que se puede interpretar que las capacitaciones laborales no tienen ningún impacto positivo en el empoderamiento y bienestar de las mujeres que, efectivamente, las recibieron. Esto podría explicarse –en parte–

Tabla 6
Efecto ITT sobre las variables de empoderamiento
y bienestar femeninos (N = 525)

Variable	Impacto	EE	P-valor
Planificación	0,17	0,28	0,534
Libertad	-0,27	0,32	0,388
Satisfacción	0,14	0,17	0,435
Autonomía para tomar un empleo	-0,04	0,18	0,827
Autonomía para manejar su dinero	-0,19	0,18	0,282
Control de recursos	-0,17	0,18	0,348

Nota: El indicador de tratamiento es igual a 1 si la mujer fue asignada al tratamiento y de 0 en caso contrario. Las variables de control utilizadas fueron edad, nivel educativo, una dummy que es igual a 1 si la mujer tiene pareja. Coeficientes significativos al *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Elaboración propia.

porque las capacitaciones laborales ofrecidas no tenían un componente de género o empoderamiento. Asimismo, es posible que no se observen impactos en el poder relacionado con la autonomía y con la toma de decisiones en el hogar porque esto también requiere cambios en la pareja y un nuevo balance de poderes intrahogar. De hecho, como se mostró en la teoría de cambio, aunque las mujeres tengan mayor participación laboral, es probable que ganen autonomía, pero que al mismo tiempo estén más propensas a sufrir discriminación o violencia en el hogar debido a las fricciones en el poder.

Finalmente, también es relevante considerar que los potenciales impactos que el programa de capacitaciones puede generar en el empoderamiento y el bienestar femenino podrían estar siendo contrarrestados por el contexto actual de enfermedad, precariedad y desempleo. Así, por ejemplo, las entrevistas en profundidad muestran

que las mujeres que participaron en las capacitaciones sí revelan motivación por emprender, buscar un trabajo o cambiar de trabajo, pero se ven imposibilitadas de hacerlo porque “tienen que sobrevivir” y “aceptar lo que llega”.

Quiero emprender un negocio de productos de belleza, cosméticos. Vi que los salones de belleza siguieron andando, dije: “Este es un buen punto [...]”. Ahorita sí [estoy trabajando], me puse a trabajar en un taller cerca de mi casa, en taller de confección. No tenía otra oferta laboral y la tomé [...] Ahora nada más trabajo para el proyecto que tengo, tengo que ir juntando [...] En este momento sí [acepto] lo que pague más (Joselyn, 22 años, Comas).

Tengo un trabajo eventual, pelo ajos en el mercado [...] Me lastima los riñones, pero es por necesidad, ni mi esposo ni yo tenemos trabajos fijos (Nelva, 37 años, Huaycán).

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La inclusión de un componente de capacitaciones en el programa de empleo temporal TP logró impactos importantes en la empleabilidad y los ingresos laborales de las mujeres: en el grupo de las beneficiarias, la probabilidad de conseguir un empleo se incrementó en 9%, mientras que los ingresos laborales aumentaron en 92 soles –el equivalente al 12% del salario mínimo–. Estos impactos son robustos y consistentes con diferentes especificaciones. Además, son relevantes sobre todo por tres motivos: (i) porque se logran en un grupo altamente vulnerable –mujeres desempleadas, en situación de pobreza y con bajo nivel educativo–; (ii) porque se logran aun en un contexto de crisis económica y sanitaria caracterizado por la pérdida de empleos; y (iii) porque se logran mediante capacitaciones virtuales, cortas y de bajo costo.

La inclusión de capacitaciones como parte del programa TP no logró generar impactos en la formalidad de los empleos ni en el empoderamiento intrahogar de las mujeres. En lo que respecta a la formalidad del empleo, los resultados no sorprenden, pues el Perú es un país con una oferta de empleos formales sumamente escasa. Junto con esto, es comprensible que, en un contexto de crisis económica y de subsistencia, las mujeres opten por emplearse en cualquier trabajo que les sea posible, sin importar su calidad. Más importante aún: luego de la pandemia, la reactivación económica del sector formal –obligado a cumplir, por ejemplo, con protocolos– tardo más que la del informal.

Desde la segunda mitad del 2020, el crecimiento del empleo ha estado empujado principalmente por el empleo informal: este tipo de ocupaciones han contribuido al 75% de la recuperación del empleo total (Maurizio, 2022).

Por otro lado, en lo referido al empoderamiento femenino, la ausencia de efectos puede explicarse por el hecho de que las capacitaciones no contaron con un componente de género orientado a dicho fin, como sí se ha hecho en otros programas. En efecto, la literatura concluye que los programas que incluyen un enfoque de género logran mayores impactos en empleo e ingresos que los que no lo hacen (Chinén et al., 2017). Asimismo, otra razón subyacente puede ser el hecho de que la intervención tampoco contempló involucrar a las parejas de las mujeres. Debates recientes ponen énfasis en el papel de los hombres como contribuyentes a la igualdad de género y en la importancia de trabajar con ellos en las “nuevas masculinidades” (OXFAM, 2004).¹⁰

Las capacitaciones brindadas tuvieron una alta tasa de incumplimiento por parte del grupo de tratamiento; es decir, un alto porcentaje de mujeres seleccionadas para recibir las capacitaciones finalmente no las tomó. Esto se explica, en parte, por las dificultades de acceso a las sesiones virtuales. Entre el 50% y el 60% de las mujeres reportaron como principales obstáculos la falta de acceso a un dispositivo, las dificultades en la conexión a internet y su insuficiente manejo de la tecnología. Por otra parte, la dificultad de las mujeres para conciliar las tareas domésticas con otras actividades contribuyó también a explicar el alto porcentaje de inasistencia a las capacitaciones. Cerca del 45%

10 La evidencia a favor de esta hipótesis es abundante sobre todo en el ámbito de la salud. Ruane-McAteer et al. (2019) realizan una revisión sistemática de los efectos de los programas que apuntan a mejorar la igualdad de género en salud, derechos sexuales y derechos reproductivos, y que incluyen a hombres y niños.

de las encuestadas respondieron que las tareas domésticas y de cuidado muchas veces –o siempre– significaron un obstáculo importante. Cabe recalcar que, pese a este incumplimiento, los impactos encontrados son robustos en su signo, pues se corroboran con los estimadores TOT. Se recomienda, en todo caso, que para lograr mayores impactos en futuras intervenciones se consideren las limitaciones enfrentadas en esta.

Sobre la base de estos resultados, se puede concluir que un factor clave para el éxito de la intervención es que esta contó, desde su diseño, con una estrategia para abordar las dificultades de conexión y de participación generadas por la recarga de labores. El piloto evaluado en este estudio reconoció que el desconocimiento del uso de herramientas digitales constituía un potencial peligro para el aprovechamiento de las capacitaciones laborales. Por ello, previamente al inicio de estas, se realizaron capacitaciones en el uso de herramientas digitales, tales como el correo electrónico y la plataforma Zoom. Asimismo, también se reconoció como potencial peligro la falta de acceso a internet o a un dispositivo electrónico. Ante ello, el piloto contempló la entrega de incentivos económicos para subsidiar el costo de acceso, lo que permitió a los participantes adquirir recargas de internet para sus teléfonos móviles o pagar en cabinas de internet públicas. Sin duda, las capacitaciones en herramientas digitales y la ayuda monetaria resultaron claves para que la tasa de deserción, si bien es alta, haya sido menor de la que hubiese sido sin estos elementos.

Como conclusión general, este estudio muestra que, para mejorar los resultados laborales de poblaciones vulnerables, se pueden aprovechar programas públicos existentes. Por una parte, utilizar como base estos programas públicos tiene la ventaja de acceder a distintos grupos vulnerables ya concentrados. En particular, un programa de empleo temporal como TP, en este caso, es particularmente propicio porque

incluye a un importante grupo de mujeres con voluntad de trabajar, desempleadas y con bajo nivel educativo. Por otra parte, aprovechar la existencia de programas públicos existentes permite que las intervenciones sean costoefectivas, en el sentido de que pueden consistir en pequeñas innovaciones que requieren poca inversión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcázar, L. y Laszlo, S. (2021). La importancia de mejorar la oferta de cuidado diurno en un Perú pospandémico. En M. Balarín, S. Cueto y R. Fort (Eds.), *El Perú pendiente: ensayos para un desarrollo con bienestar* (pp. 203-235). GRADE.
- Anderson, F., Holzer, H. y Lane, J. (2009). Temporary Help Agencies and the Advancement Prospects of Low Earners. En D. Autor (Ed.), *Studies in Labor Market Intermediation* (pp. 373-398). The University of Chicago Press.
- Anderson, F., Holzer, H. y Lane, J. (2005). *Moving Up or Moving On: Workers, Firms and Advancement in the Low-Wage Labor Market*. Russell Sage Foundation.
- Attanasio, O., Kugler, A. y Costas, M. (2011). Subsidizing Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(3), 188-220.
- Autor, D. y Houseman, S. (2010). Do temporary-help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from “Work First”. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 96-128.
- Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul, I. y Sulaiman, M. (2012). *Empowering Adolescent Girls: Evidence from a Randomized Control Trial in Uganda*. World Bank.

- BID (2021). *La gran oportunidad: de la crisis a la transformación del empleo femenino*.
- Bucheli, M. (2005). *Las políticas activas de mercado de trabajo: un panorama internacional de experiencias y evaluaciones*. Montevideo: CEPAL.
- Calderón, V., Gáfaró, M. e Ibáñez, A. M. (2011). *Desplazamiento forzoso, participación laboral femenina y poder de negociación en el hogar: ¿empodera el conflicto a las mujeres?* Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico.
- Chacaltana, J. (2002). *Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo*. Red de Políticas de Empleo.
- Chakravarty, S., Lundberg, M., Danchev, P. y Zenker, J. (2016). *The Role of Training Programs for Youth Employment in Nepal: Impact Evaluation Report on the Employment Fund*. Policy Research Working Paper 7656. World Bank.
- Chinén, M., De Hoop, T., Alcázar, L., Balarín, M. y Sennett, J. (2017). *Vocational and Business Training to Improve Women's Labour Market Outcomes in Low-and-Middle-Income Countries: A Systematic Review*. Campbell Collaboration.
- Esplen, E. (2006). *Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches. Overview and Annotated Bibliography*. BRIDGE - Development Gender.
- Farné, S. (2016). *Programas de empleo público en América Latina*. CEPAL.
- Hirshleifer, S., McKenzie, D., Almeida, R. y Ridao-Cano, C. (2016). *The Impact of Vocational Training for the Unemployed:*

- Experimental Evidence from Turkey. *The Economic Journal*, 116, 2115-2146.
- INEI (2020). *Perú: brechas de género 2020*.
- Inter-American Commission of Women (2020). *COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados*. OAS Cataloging-in-Publication Data.
- Islam, B., Hossain, N., Islam, K., Nayeem, A. y Akter, N. (2020). Effect of Financial Entrepreneurship and Literacy Program on Women Empowerment: A Case Study in Khulna District. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(6), 803-810.
- Jahn, E. y Rosholm, M. (2010). *Looking Beyond the Bridge: How Temporary Agency Employment Affects Labor Market Outcomes*. Discussion Paper 4973. IZA.
- Lane, J., Mikelson, K., Sharkey, P. y Wissoker, D. (2003). Pathways to Work for Low-Income Workers: The Effect of Work in the Temporary Help Industry. *Journal of Policy Analysis and Management*, 22(4), 581-598.
- Maurizio, R. (2022). *Un crecimiento débil y una crisis global frenan la recuperación del empleo en América Latina y el Caribe*. OIT.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021). *Memoria anual de Trabaja Perú*. MTPE.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Memoria anual de Trabaja Perú*. MTPE.
- Morrison, A. (2021). *La participación laboral de las mujeres en el Perú: 10 mensajes clave y 6 recomendaciones de política*. Nota técnica 2147. BID.

- Ñopo, H., Robles, L. y Saavedra-Chanduví, J. (2007). *Occupational Training to Reduce Gender Segregation: The Impacts of Projoven*. Working Paper 525. BID.
- OIT (2020). *Panorama laboral 2020*. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OXFAM (2004). *Gender Equality and Men. Learning from practice*.
- PNUD (2021). *Informe regional de desarrollo humano 2021. Atrapados: alta desigualdad y bajo crecimiento en América Latina y el Caribe*.
- Ravallion, M. y Jalan, J. (1999). *Income Gains to the Poor from Workfare: Estimates for Argentina's Trabajar Program*. World Bank.
- Ruane-McAteer, E., Amin, A., Hanratty, J., Lynn, F., Corbijn van Willenswaard, K., Reid, E., Khosla, R. y Lohan, M. (2019). *Interventions Addressing Men, Masculinities and Gender Equality in Sexual and Reproductive Health and Rights: An Evidence and Gap Map and Systematic Review of Reviews*. BMJ Global Health.
- Subbarao, K. (2001). *Systemic Shocks and Social Protection: Role and Effectiveness of Public Works Programs*. Policy Research Working Paper Series 25606. World Bank.
- Tenkorang, E. (2018). Women's Autonomy and Intimate Partner Violence in Ghana. *International Perspectives on Sexual and Reproductive Health*, 44(2), 51-61.
- Vyas, S. y Watts, C. (2008). How Does Economic Empowerment Affect Women's Risk of Intimate Partner Violence in Low and Middle Income Countries? A Systematic Review of Published Evidence. *Journal of International Development*, 21(5), 577-602.

Anexo 1
Sumilla del módulo
“Competencias socioemocionales para la empleabilidad”

El curso buscar motivar el desarrollo y fortalecimiento de las competencias socioemocionales en el ámbito laboral para potenciar la empleabilidad de las y los participantes. Está orientado a personas que buscan empleo, trabajadores y autoempleados de distintas actividades económicas.

Evaluación de entrada y de salida

Evaluación de entrada	1 hora
Evaluación de salida	1 hora
Total	2 horas

Contenido del curso

Unidad de aprendizaje	Tema	Sesión/actividad	Tiempo sincrónico (horas)	Tiempo asincrónico (horas)
Unidad 1: Conociéndome y gestionando mis emociones	Autoconocimiento y autorregulación	1. Introducción a la gestión de las emociones	½	½
		2. Gestión de emociones: primeros pasos	¾	½
		3. Gestión de emociones: pensando en positivo	½	½
		Autoeficacia	4. Tenacidad	1½
			Evaluación de la unidad	
Unidad 2: Mejorando mis relaciones interpersonales en el trabajo	Empatía	5. Empatía laboral	1	¾
	Comunicación	6. Asertividad	¾	¾
		7. Manejo de conflictos	¾	¾
	Trabajo en equipo	8. Trabajo en equipo	1½	¾
			Evaluación de la unidad	1
Unidad 3: Enfrentando mis desafíos laborales	Adaptabilidad	9. Adaptación al cambio	½	¼
		10. Adaptación al cambio: mundo digital	½	¼
			Evaluación de la unidad	
			Duración	9,5
Duración total			16 horas	

Metodología

En cada sesión habrá actividades sincrónicas y asincrónicas en las que se utilizarán los siguientes recursos de aprendizaje:

- Dinámicas grupales
- Video motivador y explicativo

- Infografías con temas centrales
- Ejercicios de aplicación
- Evaluaciones

Evaluación del curso

Para aprobar el curso, el participante deberá:

- Asistir al menos al 80% de las sesiones sincrónicas
- Completar el 80% de las actividades asincrónicas
- Obtener una nota promedio mayor de 11 en sus evaluaciones

Requisitos técnicos

- PC, laptop o tablet con acceso a internet
- Plan de datos o *wifi* para acceder a los recursos del aula virtual

Anexo 2

Sumilla del módulo

“Competencias digitales para la empleabilidad”

El curso busca desarrollar algunas habilidades digitales básicas mediante el uso de *softwares* que potencien el incremento de la empleabilidad. Está orientado a personas que buscan empleo, trabajadores y autoempleados de distintas actividades económicas.

Contenido del curso

Unidad de aprendizaje	Tema	Sesión/actividad	Tiempo sincrónico (horas)	Tiempo asincrónico (horas)
Procesamiento de datos	Manejo de hojas de cálculo (filas, columnas, celdas, formato, fórmulas, funciones, tablas, gráficos)	1. Introducción y acceso a la herramienta de Ms Excel	2	-
		2. Funciones básicas de Excel-primera parte	-	2
		3. Resolución de problemas con Excel	2	-
		4. Funciones básicas de Excel-segunda parte	-	2
Presentaciones efectivas	Diapositivas y diseño, textos y tablas, insertar imágenes y gráficos, presentación de diapositivas, animación, audio y video	5. Introducción a PowerPoint, uso de diapositivas, diseño, texto y tablas	2	-
		6. Funciones básicas de PowerPoint-primera parte	-	2
		7. Creatividad y diseño centrado en el usuario	2	-
		8. Funciones básicas de PowerPoint-segunda parte	-	2
Empleabilidad	Herramientas para la búsqueda de empleo a través de internet, creación de un CV y entrevista laboral	9. Introducción a herramientas para búsqueda de empleo. Metas laborales y elaboración de CV	2	-
		10. Análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) y objetivos laborales. Creación de cuenta en LinkedIn	-	2
		11. Oratoria y entrevista laboral	2	-
		12. Registro y uso en plataforma Empleos Perú	-	2
Duración			12	12
Duración total			24 horas	

Metodología

En cada sesión habrá actividades sincrónicas y asincrónicas en las que se utilizarán los siguientes recursos de aprendizaje:

- Dinámicas grupales
- Tutoriales
- Material complementario interactivo
- Ejercicios de aplicación

Evaluación del curso

Para aprobar el curso, el participante deberá:

- Asistir al menos al 80% de sesiones sincrónicas
- Completar el 100% de actividades asincrónicas, que serán evaluadas
- Obtener una nota promedio mayor de 11 en los ejercicios de aplicación de cada unidad

Requisitos técnicos

- PC, laptop o tablet con acceso a internet
- Plan de datos o *wifi* para acceder a los recursos del aula virtual

Anexo 3

Estimaciones TOT de los resultados laborales para un modelo sin controles

Tabla A-1
**Estimación de efectos TOT sobre las variables
de resultados laborales, modelo sin controles**

Variable	Media de los controles	Impacto	EE	P-valor
A, Tratamiento: igual a 1 si la mujer asistió al menos a una sesión de la capacitación				
Inserción laboral	0,248	0,115**	0,048	0,017
Ingresos laborales	167,751	131,086***	46,024	0,005
Empleo formal	0,4	-0,166	0,122	0,176
B, Tratamiento: el número de sesiones a las que la mujer asistió				
Inserción laboral	0,248	0,012**	0,005	0,017
Ingresos laborales	167,751	13,513***	4,74	0,005
Empleo formal	0,4	-0,017	0,012	0,176

Nota: La parte superior de la tabla define el tratamiento como una variable dicotómica de valor 1 si la mujer asistió al menos a una de las sesiones de capacitación y de 0 en caso contrario. Por otro lado, la parte inferior define el tratamiento como el número de sesiones a las que efectivamente asistió la mujer. Coeficientes significativos al *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Elaboración propia.

Anexo 4

Impactos por género

La tabla A-2 muestra el impacto de las capacitaciones mediante el estimador ITT para tres muestras: solo mujeres, solo hombres y la muestra total de hombres y mujeres. Como se observa, cuando se estima el modelo con controles –presentado en la ecuación (2)– para la muestra de solo hombres, los impactos resultan negativos y no significativos. Por otro lado, los resultados de la estimación para toda la muestra de mujeres y hombres muestran impactos positivos y significativos, pero menores que los obtenidos en la muestra de solo mujeres.

Tabla A-2
Estimación de impactos ITT para las muestras de solo mujeres, solo hombres, y mujeres y hombres

Variable	Muestra de solo mujeres (N = 656)	Muestra de solo hombres (N = 160)	Muestra de mujeres y hombres (N = 816)
Grupo (1 = tratamiento)	0,092***	-0,046	0,068**
Edad	0,004**	0,007	0,002
Nivel educativo (1 = cuenta con educación superior)	0,081*	0,07	0,101***
Pareja (1 = tiene pareja)	-0,104***	-0,042	-0,124***
Trabajó los tres meses antes de ingresar a TP (1 = sí)	0,15***	0,117	0,175***
Constante	0,086	0,346***	0,216***

Coefficientes significativos al ***p < 0,01, **p < 0,05, *p < 0,1.

Elaboración propia.

Además, se presentan estimaciones con la muestra de hombres y mujeres para identificar posibles impactos heterogéneos por género. La siguiente tabla presenta estimaciones en las que se replican las estimaciones ITT incluyendo una variable multiplicativa compuesta por la interacción entre la variable de tratamiento T_i y la variable de género. Como se muestra en la tabla A-3, el impacto de las capacitaciones para los hombres es de -0,03, aunque este coeficiente es no significativo. En cambio, para las mujeres, el impacto de las capacitaciones es $-0,03 + 0,124$ (coeficiente de la variable tratamiento + coeficiente de la variable tratamiento *mujer) y resulta + 0,09, cifra consistente con la encontrada antes. De todas formas, nuevamente estos coeficientes no son significativos, por lo que hay que ser cuidadosos con su interpretación.

Tabla A-3
Estimación de impactos ITT para la muestra
de mujeres y hombres

Variable	Muestra hombres y mujeres (N = 816)
Tratamiento (1 = tratamiento; 0 = control)	-0,03
Mujer (1 = mujer)	-0,329***
Tratamiento*mujer	0,124
Edad	0,005***
Nivel educativo (1 = cuenta con educación superior)	0,082**
Pareja (1 = tiene pareja)	-0,096***
Trabajó los tres meses antes de ingresar a TP (1 = sí)	0,147***
Constante	0,386***

Coefficientes significativos al *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Elaboración propia.

PUBLICACIONES RECIENTES DE GRADE

LIBROS

- 2022 *El Perú pendiente: ensayos para un desarrollo con bienestar*
María Balarin, Santiago Cueto y Ricardo Fort (Eds.)
- 2020 *La dinámica del mercado laboral peruano: creación y destrucción de empleos y flujos de trabajadores*
Miguel Jaramillo y Daniela Campos
- 2019 *Violencia contra las mujeres: la necesidad de un doble plural*
Wilson Hernández (Ed.)
GRADE, CIES y PNUD

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

- 2023 *El impacto de la pandemia en el sistema de distribución de alimentos del Perú: los mercados de abastos minoristas*
Álvaro Espinoza, Ricardo Fort y Mauricio Espinoza
Documentos de Investigación, 126
- 2022 *Trayectorias educativas: seguimiento a jóvenes peruanos en pandemia*
Vanessa Rojas Arangoitia, Gina Crivello y Adriana Alván
Documentos de Investigación, 125

- 2022 *Inversión pública y desigualdad en América Latina*
Lorena Alcázar y Miguel Jaramillo
Documentos de Investigación, 124
- 2022 *Actitudes ante el riesgo y preferencias intertemporales de los trabajadores peruanos*
Miguel Jaramillo, Kristian López, Óscar Rodríguez y Diego Tocre
Documentos de Investigación, 123
- 2021 *Reactivando para un mejor país después de la pandemia de COVID-19: una propuesta de diagnóstico de acción para el Perú*
Miguel Jaramillo y Bruno Escobar
Documentos de Investigación, 122
- 2021 *Building back better after the COVID-19 pandemic: a diagnosis and reactivation proposal for Peru*
Miguel Jaramillo y Bruno Escobar
Documentos de Investigación, 121
- 2021 *El efecto de las prácticas parentales en el desarrollo infantil de comunidades urbanas y rurales de la selva peruana*
Juan León, Beatriz Oré, Martín Benavides, Gabriela Conde y Alejandra Miranda
Documentos de Investigación, 120
- 2021 *La educación de niños y niñas con discapacidad en el Perú durante la pandemia del COVID-19*
Gabriela Ramos, Santiago Cueto y Claudia Felipe
Documentos de Investigación, 119
- 2021 *Educación superior en tiempos de pandemia: una aproximación cualitativa a las trayectorias educativas de las y los jóvenes de Niños del Milenio en el Perú*
Vanessa Rojas Arangoitia
Documentos de Investigación, 118

- 2021 *Políticas de protección social y laboral en la República Dominicana*
Hugo Ñopo y Sócrates Barinas
Documentos de Investigación, 117
- 2021 *Políticas de protección social y laboral en el Ecuador*
Hugo Ñopo y Alejandra Peña
Documentos de Investigación, 116
- 2021 *Políticas de protección social y laboral en el Perú: una espiral de buenas intenciones, malos resultados y peores respuestas*
Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 115
- 2021 *What difference do schools make? A mixed methods study in secondary schools in Peru*
Juan León, Gabriela Guerrero, Santiago Cueto y Paul Glewwe
Documentos de Investigación, 114
- 2021 *Estrategias de cuidado infantil en familias vulnerables peruanas: evidencia del estudio cualitativo longitudinal Niños del Milenio*
Vanessa Rojas Arangoitia
Documentos de Investigación, 113
- 2021 *Políticas para combatir la pandemia de COVID-19*
Miguel Jaramillo y Kristian López
Documentos de Investigación, 112
- 2020 *The coronavirus pandemic and its challenges to women's work in Latin America*
Diana Gutiérrez, Guillermina Martin y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 111
- 2020 *El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina*
Diana Gutiérrez, Guillermina Martin y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 110

- 2020 *Predictors of school dropout across: Ethiopia, India, Peru and Vietnam*
Santiago Cueto, Claudia Felipe y Juan León
Documentos de Investigación, 109
- 2020 *COVID-19 and external shock: economic impacts and policy options in Peru*
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 108
- 2020 *COVID-19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú*
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 107
- 2020 *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 106
- 2020 *La apuesta por la infraestructura: inversión pública y reproducción de la escasez hídrica en contextos de gran minería en el Perú y Colombia*
Gerardo Damonte, Astrid Ulloa, Catalina Quiroga y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 105
- 2020 *Minería y conflictos en torno al control ambiental. La experiencia de monitoreos hídricos en la Argentina, el Perú y Colombia*
Julieta Godfrid, Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 104
- 2020 *Gobernanzas plurales del agua: formas diversas de concepción, relación, accesos, manejos y derechos del agua en contextos de gran minería en Colombia y el Perú*
Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Diego Navarro
Documentos de Investigación, 103

- 2020 *Minería, escasez hídrica y la ausencia de una planificación colaborativa*
Gerardo Damonte, Julieta Godfrid y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 102

AVANCES DE INVESTIGACIÓN (serie digital)

- 2022 *Resiliencia en tiempos de pandemia: el caso de las ollas comunes en Lima, Perú*
Lorena Alcázar y Ricardo Fort
Avances de Investigación, 41
- 2020 *Entendiendo la paradoja de la maternidad adolescente en Lima Metropolitana: un análisis de los efectos de vecindario en el 2013*
Selene Cueva Madrid
Avances de Investigación, 40
- 2020 *El agua, un anhelo permanente. La minería y sus efectos territoriales sobre el agua en la comunidad afrodescendiente de Patilla, La Guajira, Colombia*
Liza Minely Gaitán Ortiz
Avances de Investigación, 39

Brief de políticas ANÁLISIS & PROPUESTAS

- 2022 *Resilience in a pandemic: the case of community pots in Lima, Peru*
Lorena Alcázar y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 66
- 2022 *Resiliencia en tiempos de pandemia: el caso de las ollas comunes en Lima, Perú*
Lorena Alcázar y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 65

- 2022 *Madres jóvenes en pandemia: una aproximación cualitativa a los retos del cuidado infantil*
Vanessa Rojas Arangoitia y Adriana Alván León
Análisis & Propuestas, 64
- 2022 *Trayectorias educativas: seguimiento de jóvenes peruanos en pandemia*
Vanessa Rojas Arangoitia, Gina Crivello y Adriana Alván León
Análisis & Propuestas, 63
- 2021 *La educación de niños y niñas con discapacidad en el Perú durante la pandemia*
Gabriela Ramos, Santiago Cueto y Claudia Felipe
Análisis & Propuestas, 62
- 2021 *Educación superior en pandemia: una aproximación cualitativa desde Niños del Milenio*
Vanessa Rojas Arangoitia
Análisis & Propuestas, 61
- 2021 *Estrategias de cuidado infantil en familias vulnerables peruanas: evidencia cualitativa de Niños del Milenio*
Vanessa Rojas Arangoitia
Análisis & Propuestas, 60
- 2021 *¿Qué diferencia hacen las escuelas?: un estudio de métodos mixtos en colegios secundarios del Perú*
Juan León, Gabriela Guerrero, Santiago Cueto y Paul Glewwe
Análisis & Propuestas, 59
- 2021 *Estratificación de los retornos a la educación superior en el Perú: el rol de la calidad de la educación y las opciones de carrera*
Alan Sánchez, Marta Favara y Catherine Porter
Análisis & Propuestas, 58

- 2021 *Do more school resources increase learning outcomes?: evidence from an extended school-day reform*
Jorge M. Agüero, Marta Favara, Catherine Porter y Alan Sánchez
Análisis & Propuestas, 57
- 2020 *Acceso a dispositivos y habilidades digitales de dos cohortes en el Perú*
Santiago Cueto, Juan León y Claudia Felipe
Análisis & Propuestas, 56
- 2020 *Perú. Construcción de infraestructuras: no perder las oportunidades de reducir las desigualdades en el acceso al agua*
Gerardo Damonte, Ana Paula López y Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 55
- 2020 *Colombia. Producción de desigualdades en las relaciones con el agua: consecuencias de la construcción de infraestructuras*
Astrid Ulloa, Catalina Quiroga, Liza Gaitán y Gerardo Damonte
Análisis & Propuestas, 54
- 2020 *Chile: nuevos atributos en los protocolos de emergencia ambiental a considerar en el ámbito de la minería*
Julieta Godfrid, Gerardo Damonte y Alex Godoy Faúndez
Análisis & Propuestas, 53
- 2020 *Predictores de la deserción escolar en el Perú*
Santiago Cueto, Claudia Felipe y Juan León
Análisis & Propuestas, 52
- 2020 *Argentina: propuestas para mejorar los mecanismos de evaluación ambiental minera*
Julieta Godfrid, Gerardo Damonte, Ana Paula López y Lautaro Clemenceau
Análisis & Propuestas, 51

- 2020 *Perú: propuestas para mejorar los mecanismos de evaluación ambiental minera*
**Julieta Godfrid, Gerardo Damonte, Manuel Glave,
Ana Paula López y Diego Navarro**
Análisis & Propuestas, 50
- 2020 *Colombia. Minería y conflictos en torno a la contaminación del agua: la experiencia de monitoreos hídricos comunitarios en La Guajira, Colombia*
Astrid Ulloa, Catalina Quiroga y Gerardo Damonte
Análisis & Propuestas, 49
- 2020 *Colombia: gobernanzas plurales del agua. Derechos al agua en contextos mineros en Perú y Colombia*
**Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y
Diego Navarro**
Análisis & Propuestas, 48
- 2020 *Colombia: gobernanzas plurales del agua. Derechos al agua en contextos mineros en Perú y Colombia*
**Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y
Diego Navarro**
Análisis & Propuestas, 47
- 2020 *Perú: la planificación colaborativa como solución a la escasez hídrica en contextos de minería a gran escala*
**Gerardo Damonte, Julieta Godfrid, Manuel Glave,
Ana Paula López y Diego Navarro**
Análisis & Propuestas, 46

Véanse estas y otras publicaciones en
<http://www.grade.org.pe/publicaciones/>

*Mejorando la empleabilidad de mujeres urbanas
vulnerables en tiempos de pandemia en el Perú*

*Evaluación experimental del componente de
capacitación virtual en un programa de empleo temporal*

se terminó de editar en el
mes de enero del 2023.

Grupo de Análisis para el Desarrollo
GRADE
Av. Grau 915, Barranco, Lima 15063
Teléfono: 247 9988
www.grade.org.pe

Este documento evalúa el impacto de un programa de capacitaciones otorgado de manera aleatoria a beneficiarios del programa de empleo temporal Trabaja Perú (TP). Este experimento ofrece la oportunidad de examinar el impacto de la intervención dirigida hacia mujeres vulnerables en un contexto particular de alto desempleo como el generado por el COVID-19.

El estudio utiliza una metodología principalmente cuantitativa y un diseño experimental. Se basa en datos cuantitativos recogidos mediante una encuesta de entrada y una encuesta de seguimiento realizada seis meses después; se complementa, además, con datos cualitativos obtenidos a partir de entrevistas.

Los resultados muestran que, pese a las dificultades para encontrar empleo como consecuencia de la pandemia, las capacitaciones tuvieron efectos positivos significativos tanto en la inserción como en los ingresos laborales de las mujeres participantes en TP. Las mujeres a las que se les ofrecieron las capacitaciones ganan 55% más y tienen una probabilidad de empleo remunerado casi 10% mayor que las que no las recibieron. Por otro lado, las capacitaciones no parecen haber tenido impacto sobre el empoderamiento de las mujeres en términos de su capacidad de decisión en el hogar.

ISBN: 978-612-4374-54-8



9 786124 374548