

Este documento presenta los resultados de la evaluación de impacto del programa Formación en el Puesto de Trabajo en su línea Aprendices¹ para personas egresadas del año 2017. Esta evaluación tiene como objetivo determinar si el programa cumple su propósito principal, el que corresponde a “aumentar la posibilidad de emplearse formalmente” en sus participantes posterior al término del contrato, y así obtener una estimación cuantitativa de estos beneficios.

1. ANTECEDENTES

La línea Aprendices del Programa Formación en el Puesto de Trabajo se basa en la formación dual, donde una persona es formada a través de componentes teóricos (enseñanza relacionada o capacitación) y prácticos (formación en la empresa). Estos dos componentes constituyen lo que se denomina "Plan de Aprendizaje". El Programa posee el doble objetivo de generar empleabilidad al aprendiz y productividad a la empresa y/o sector productivo, a través del desarrollo de competencias que le permitan a la persona llevar a cabo una ocupación. La empresa debe contar con un Maestro Guía, el cual imparte la formación en la empresa y adicionalmente debe contratar a un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) o realizar un Curso Interno, para que el aprendiz sea capacitado en habilidades que no se desarrollan en el puesto de trabajo. A través de la bonificación del 50% del Ingreso Mínimo Mensual (IMM) y la entrega de una bonificación por concepto de capacitación, el programa promueve la contratación de jóvenes la cual debe ser a través de un contrato de aprendizaje.

En su resultado final esperado, busca la colocación laboral de los aprendices posterior al término del contrato, siendo el propósito del programa, ***generar competencias laborales en jóvenes, con el propósito de aumentar la probabilidad de encontrar un empleo de calidad.***

Los requisitos de postulación para este programa son, ser joven mayor de 15 y menor de 25 años (y 26 años en los casos de personas en situación de discapacidad), con autorización notarial para los menores de 18 años y mayores de 15. Por su parte las empresas deben ser contribuyentes de Primera Categoría establecidas en el Decreto Ley N°824, de 1974, sobre impuesto a la renta, conforme a lo establecido en el artículo 20 de dicho cuerpo legal, además de cumplir con un mínimo de 10 trabajadores contratados que, al momento de su postulación, no registren multas o deudas pendientes de pago por infracciones a las obligaciones laborales y/o previsionales, según lo reporte el web service de la Dirección del Trabajo. Estas empresas deben tener un mínimo de un año de funcionamiento y que hayan realizado a lo menos, una declaración anual de impuestos y que no tengan el giro como OTEC, o sin giro, ante el Servicio de Impuesto Internos, de suministrador general o colocar de personal. El contrato de aprendizaje, regulado a través de los artículos 78 y siguientes

¹ Para mayor información sobre el programa revisar en <https://sence.gob.cl/sence/fichas-de-diseno>

del Código del Trabajo, debe tener una duración mínima de 6 meses y un máximo de dos años dado el Código del Trabajo. Por su parte la remuneración bruta debe ser mayor a un salario mínimo mensual y menor a dos salarios mínimos mensuales.

1.1 LITERATURA RELACIONADA

Existen evaluaciones de impacto relacionadas al programa Aprendices, como la realizada en el año 2006 por STATCOM (Peña et al., 2006) en donde realizan una evaluación de impacto enfocada en los siguientes objetivos específicos:

- Evaluar la eficiencia, eficacia e impacto del Programa considerando aspectos tales como resultados a nivel de productos, de resultados intermedios y de resultados finales.
- Analizar el uso de recursos del Programa y relacionar sus costos con el cumplimiento de los objetivos del Programa e impactos incrementales que hayan obtenidos los aprendices como consecuencia de su participación en él.
- Determinar la coherencia existente entre los productos y objetivos declarados por el Programa y los objetivos estratégicos del SENCE.
- Analizar aspectos relacionados con la justificación de la continuidad del Programa.
- Entregar conclusiones de acuerdo con los resultados de la evaluación de impacto, tanto aquellos aspectos susceptibles de mejorar como los destacables.
- Identificar propuestas de mejoramiento del Programa.
- Proponer una metodología que permita a SENCE mantener un seguimiento de los resultados del Programa.

Para efectos de esta revisión, el interés de la información analizada se centra en las metodologías econométricas empleadas y el tratamiento de datos, destacando la realización de un experimento cuasi experimental seleccionando como grupo de tratamiento a participantes del programa y como controles a personas que cumplían algunas de las condiciones para ingresar al programa pero que no lo hicieron, para esto realizaron entrevistas para levantar la información necesaria para seleccionar este grupo y también conformar la base de datos con la que realizaron la evaluación de impacto. La idea de que la evaluación sea cuasi experimental radica en el hecho de que ocupan información administrativa del programa para seleccionar a los candidatos a tratamiento y control, corrigiendo el sesgo de autoselección de los participantes mediante aleatorización del levantamiento de las entrevistas.

La variable dependiente analizada con esta metodología es la masa salarial de los jóvenes obtenida en el último año y su condición de ocupación, utilizando como variables independientes o de control lo levantado por las entrevistas, alcanzando una muestra de 330 levantadas para los tratados y 198 para los controles. Los resultados encontrados bajo esta premisa indican que existe un impacto positivo y significativo de \$277.542 en promedio en sus participantes, sin embargo encuentran que en términos de productividad promedio en la empresa, el impacto es nulo argumentando que el

proceso de aprendizaje de los participantes no es suficiente para dar un salto cualitativo en la inserción en el mercado laboral, sino que solo es explicado por la experiencia en el puesto laboral repercutiendo en que las empresas no valoren como se esperaría a los capacitados. Adicionalmente, respecto al impacto en los niveles de ocupación, el Programa demuestra altos niveles de éxito, tanto en la probabilidad de los Aprendices de encontrarse ocupados como en la capacidad de permanecer en la condición de ocupados por un tiempo más prolongado que los controles. Esta situación tiene su complemento favorable asociado a un fuerte impacto en la reducción de los niveles de desocupación de este grupo.

Por otro lado, la comisión Larrañaga en 2011 («Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral», 2011), la cual evalúa en general a los programas del SENCE, tiene un apartado sobre el programa Aprendices, en donde realizan una evaluación de impacto utilizando los registros administrativos SENCE vinculados con los registros administrativos del seguro de cesantía, estimando modelos de diferencia en diferencias del impacto del programa sobre el salario de los participantes del año 2008, utilizando como grupo de control a individuos con experiencia laboral en el sector privado formal y otro a partir del universo total de afiliados a la base del seguro de cesantía, encontrando estimaciones positivas y significativas respecto al salario, siendo de un 18% a 24% mayor en comparación a los controles con tendencia a reducirse en el tiempo. Adicionalmente aprovechando la estructura de panel, se realizan estimaciones de efectos fijos, utilizando la misma información que la estimación previa, bajo las variables de tenencia de empleo y salarios para 6, 12, 15 y 18 meses post egreso en los egresados del año 2008, encontrando efectos significativos en la probabilidad de tener empleo, de 1% a 5% mayor para los participantes en comparación a los controles y salarios de 2% a 9% mayores que los controles, encontrando nuevamente que los efectos se van reduciendo en el tiempo. Sin embargo, la comisión no considera los resultados como causales debido a los problemas encontrados en la metodología empleada y en la selección de la muestra de estimación, específicamente en la conformación de controles idóneos.

2. DATA UTILIZADA

Se utilizaron tres bases de datos para el desarrollo de esta evaluación. La primera, la base que contiene los *registros administrativos del Seguro de Cesantía*, acotando la información al periodo comprendido entre enero del año 2014 y mayo del año 2022, de la cual se ocupó el campo de cotizaciones². La segunda, la *base del Registro Social de Hogares*, actualizada a enero del año 2017 (no se pueden obtener periodos anteriores), para la extracción de características fijas en el tiempo de los potenciales controles y tratados, buscando que esta información quede fuera del periodo de tratamiento. Por último, *las bases de datos de SENCE*, con los registros administrativos de los egresados en el año 2017 del programa, es decir que terminaron su contrato en el año señalado.

Todos los registros se trabajaron de forma innominada y considerando un registro único para cada individuo, generando un panel de datos entre identificador y periodo. La variable relevante para el estudio son las fechas de inicio y término del contrato, las cuales se modifican para generar una variable estandarizada en unidades mensuales, en donde se cuentan los periodos previos al inicio del programa y los meses posteriores al término de este, sin considerar lo ocurrido durante la vigencia del contrato, considerándolo como periodo cero.

2.1 VARIABLES DE RESULTADO

Considerando que el objetivo del programa se centra en fomentar la empleabilidad en sus participantes, se proponen variables de resultados que midan la *probabilidad de obtener empleo formal* en los meses posteriores al término del contrato, y como medida de calidad del empleo obtenido, se analiza la *renta bruta mensual estandarizada a la UF* del periodo³, tanto en niveles y en porcentaje posterior al contrato.

TABLA 1: VARIABLES DE INTERÉS DEL ESTUDIO

	VARIABLES	FUENTE
RESULTADO	Cotización formal en el periodo	Seguro de Cesantía
	Renta bruta mensual en UF	Cesantía

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SENCE, BSC y RSH.

² Las cotizaciones no son únicas para cada RUT y mes de devengo, por lo que se suman todas las rentas en el periodo, dejando un monto único por RUT y mes de devengo, eliminando los registros que presentan renta 0.

³ Se considera el valor de la Unidad de Fomento (UF) al día de cierre de cada mes para estandarizar los salarios.

2.2 COVARIABLES

Considerando el contexto de información disponible, dentro de la gama de variables existentes en el RSH, registros administrativos y BSC, se seleccionaron las que abarcan características sociodemográficas y caracterización de la situación laboral de los participantes del programa, como se presenta en la tabla 2, la cual resume esta selección.

TABLA 2: COVARIABLES RELEVANTES

	VARIABLES	FUENTE
CONTROL	Edad	Registro Social de Hogares (RSH), Seguro de Cesantía, RR.AA SENCE
	Sexo	
	Región	
	Nivel educacional	
	Clasificación Socioeconómica	
	Conteo 18 cotizaciones previas al contrato.	
	Quintil del promedio de rentas en los 18 meses previos al contrato.	
	Dummy de presencia de cotización en el tercer mes anterior al inicio del programa.	
	Dummy de presencia de cotización en el segundo mes anterior al inicio del programa.	
	Dummy de presencia de cotización en el primer mes anterior al inicio del programa.	

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SENCE, BSC y RSH.

Es relevante destacar que existen muchas variables adicionales en las BBDD, las cuales no fueron consideradas dada la baja precisión en su contenido, por ejemplo, gran parte de la información del RSH se mantiene en el tiempo desde su creación, sin ser actualizada, por ejemplo, la situación laboral no ayuda como proxy de su situación actual, no así la información social. Por su parte la BSC contiene mucha información sobre el empleador del cotizante, pero poca e imprecisa respecto de la caracterización del cotizante, por lo que la combinación de ambas fuentes genera una buena gama de información para la generación de perfiles.

En base a lo anterior, es que, dada la data existente, solo se puede observar el comportamiento de las personas egresadas bajo una mirada de la situación del trabajo formal dependiente, dejando fuera lo que podría estar sucediendo con las personas egresadas que trabajan de manera independiente formal e informal y en el mundo del emprendimiento, por lo tanto las posteriores conclusiones solo son aplicables para esta población y no pueden ser generalizadas al mercado laboral.

3. METODOLOGÍA

Una evaluación de impacto debe identificar *si existen o no relaciones de causa-efecto* entre el programa y los resultados obtenidos y esperados, ya que pueden existir otros factores que ocurren durante el periodo de intervención del programa, que están correlacionados con los resultados y que no han sido causados por el programa.

Un elemento importante en la evaluación de impacto es la construcción, a través de métodos estadísticos, de un *escenario contrafactual para el programa*, es decir, construir una situación hipotética en la cual hubiesen estado los aprendices en caso de que el programa no se hubiese implementado. A través de la comparación de la realidad con esta situación contrafactual, se intenta aislar, a través de técnicas estadísticas, la influencia de estos factores externos agregados que inciden en los resultados. A partir de esta construcción es factible evaluar si efectivamente existen relaciones de causa efecto entre el programa y los resultados, procediendo a una cuantificación de los beneficios.

3.1 SUPUESTO DE IDENTIFICACIÓN: SELECCIÓN EN OBSERVABLES

Dada la naturaleza del programa y el tipo de intervención que se realiza, esta *evaluación es de tipo no experimental*, siendo la metodología adecuada a las características del programa y la información disponible de diseños basados en Selección en Observables.

Supongamos que tenemos un grupo de N individuos (personas, empresas u hogares) las que indexamos por $i \in \{1, 2, \dots, N\}$. Para cada i , denotemos por W_i el indicador de participación (capacitado, tratado) en el programa SENCE, con $W_i = 1$ si el individuo i participa (forma parte del grupo de tratamiento) y $W_i = 0$ si el individuo i no participa (forma parte del grupo de control). Denotemos por Y_i la variable de resultado sobre la cual nos interesa evaluar el impacto del programa, de modo que $Y_i = W_i Y_i(1) + (1 - W_i) Y_i(0)$, donde $Y_i(1)$ e $Y_i(0)$ son las variables de resultado potenciales, es decir, aquella bajo *participación* y *no participación* en el programa, respectivamente (Rubin, 1978).

En este contexto, el efecto causal del programa para el individuo i está dado por $Y_i(1) - Y_i(0)$. Sin embargo, esta cantidad no se puede calcular debido a que no observamos ambas variables de resultado potenciales para cada individuo. Dado esto, lo mejor a lo que podemos optar es concentrarnos en efectos del tratamiento promedio, es decir,

$$ATE = E[Y_i(1) - Y_i(0)] \quad \text{y} \quad ATT = E[Y_i(1) - Y_i(0) | W_i = 1],$$

donde⁴ el *ATE* es el impacto del programa promedio para todos los individuos (*average treatment effect*), mientras que el *ATT* es el impacto del programa promedio para el grupo de individuos que participaron en el programa (*average treatment effect on the treated*).

Para el individuo i , denotemos X_i como un vector de características de *pre participación* en el programa. En la literatura de inferencia causal (Imbens & Rubin, 2015), a los atributos considerados en X_i comúnmente se les denomina *covariables*, y estas juegan un rol fundamental en la identificación del *ATE* y del *ATT* en el contexto de selección en observables. Específicamente, consideremos los siguientes supuestos:

Supuesto 1. Para cada individuo i , $\{Y_i(1), Y_i(0)\} \perp W_i \mid X_i$

Supuesto 2. Para cada individuo i , $0 < Pr(W_i = 1 \mid X_i) < 1$.

El supuesto 1 se conoce como *unconfoundedness* y dice que condicional en las covariables (variables pre participación en el programa), la participación en el programa es independiente de los resultados potenciales. El Supuesto 2 se conoce como *soporte común*, o positividad, y plantea que, condicional en las covariables, la probabilidad de participar en el programa está entre cero y uno, estrictamente.

Bajo los supuestos 1 y 2, se dice que nos encontramos evaluando un programa con selección en observables (Imbens & Rubin, 2015) o ignorabilidad fuerte (Imbens & Rubin, 2015; Rosenbaum, 2002). Naturalmente, la plausibilidad de estos supuestos depende de las especificidades del programa bajo análisis (de cómo se asignaron o seleccionaron a quienes participan en el programa) y, en particular, de la cantidad y calidad de información que contiene X_i . En la práctica, existen procedimientos para testear implicancias de estos supuestos que nos permiten argumentar convincentemente si la selección en observables es una estrategia de identificación válida.

Bajo los supuestos 1 y 2 es posible identificar el *ATE* y el *ATT* de la siguiente manera:

$$ATE = E[Y_i(1) - Y_i(0)] = E\{E[Y_i \mid W_i = 1, X_i] - E[Y_i \mid W_i = 0, X_i]\},$$

$$ATT = E[Y_i(1) - Y_i(0) \mid W_i = 1] = E\{E[Y_i \mid W_i = 1, X_i] - E[Y_i \mid W_i = 0, X_i] \mid W_i = 1\}.$$

Notar que bajo el supuesto 1, cualquier otra variable medida pre tratamiento (pre participación en el programa) deberían estar balanceada entre personas tratadas y controles, dadas las covariables X . Típicamente, la variable de resultado *rezagada* o previa a la participación del programa (si está disponible en los datos) se usa para este fin en la práctica. Entonces, el Supuesto 1 implica que, una vez que ajustamos por X , el efecto del tratamiento sobre la variable de respuesta rezagada es cero, lo que se puede comprobar fácilmente en la práctica (Imbens et al., 2001; Imbens & Rubin, 2015) y, por tanto, determinar la plausibilidad del Supuesto 1.

⁴ $E[\cdot]$ es el operador esperanza (o valor esperado).

Independiente de lo expuesto, la desventaja presente en esta metodología, y en cualquier metodología aplicada a evaluaciones no experimentales, radica en el hecho que, al no tratarse de un experimento aleatorizado, siempre podría haber dudas sobre si los resultados encontrados son del todo robustos, y si ellos pueden interpretarse como efectos causales.

Por su parte, una desventaja de los métodos basados en selección en observables es que el supuesto de *unconfoundedness* es fuerte, porque solo nos asegura comparar individuos tratados y controles que están balanceados en sus características observables, asumiendo que las características no observadas también lo están. Naturalmente, la idoneidad de este supuesto depende de las especificidades del programa SENCE bajo análisis, y en caso de que este supuesto sea razonable de asumir, su plausibilidad será mayor mientras mejor es la calidad y cantidad de covariables disponibles. De todas maneras, en este marco existen trabajos (Rosenbaum, 2002) que proponen procedimientos para realizar análisis de sensibilidad en el sentido de evaluar la robustez de los resultados a la presencia de variables no observadas que no están balanceadas entre el grupo con tratamiento y el de control, y que podrían sesgar los resultados.

Notar que una ventaja de los métodos basados en el supuesto de selección en observables es que permiten identificar y estimar el efecto del tratamiento promedio para toda la población, así como también para toda la población de tratados. Es decir, si bien los supuestos de identificación son más fuertes, el efecto causal que se puede obtener en este marco es más general, logrando incluir en el análisis a la población objetivo del programa bajo análisis.

3.2 ESTRATEGIA EMPÍRICA

Un tema clave en la evaluación del impacto del programa es la definición de la intervención, la que en este caso en particular alude a la participación en el programa. En el marco de selección en observables, lo adecuado sería asumir que, condicional en las covariables, inscribirse o ingresar al programa es independiente de los resultados potenciales. En base a lo anterior, existen múltiples técnicas paramétricas y no paramétricas, de las cuales, bajo el contexto de la investigación, se acopla de mejor manera el *propensity score* (Rosenbaum & Rubin, 1983; Abadie & Imbens, 2016), concretamente, matching en el valor $\Pr(W_i = 1 | X_i)$, siendo relevante definir el ponderador de comparabilidad entre las observaciones tratadas y de control, que para este caso particular, se opta el del vecino más cercano que se determina en base a la cercanía en *propensity score* en vez de distancias entre vectores de covariables. Luego se genera una submuestra pareada entre las personas tratadas y quienes son parte del grupo de control (gente disponible en el registro social de hogares) mediante la estimación del *propensity score* representado mediante la siguiente ecuación:

$$(1) \Pr(W_i = 1 | X) = \frac{e^{\beta'X}}{1+e^{\beta'X}} = \Phi(\beta'X)$$

donde W_i es la variable de interés, que en este caso particular es la existencia de cotización en el mes de devengo, X es el vector de covariables observables seleccionadas⁵ para el emparejamiento, representadas en la tabla 3, y β el vector de parámetros a estimar.

Notar que la ecuación (1) presenta una forma funcional no lineal del estilo logística, la cual se puede estimar mediante MCO o máxima verosimilitud. Lo primordial de este procedimiento es calcular el *propensity score*⁶ para cada tratado y control, para luego encontrar el vecino más cercano para cada tratado entre todos los controles. Es importante destacar que este procedimiento se realiza sin remplazo de controles, es decir, que cuando el tratado encuentra su pareja ideal, este control no puede volver a ser utilizado por otro tratado y repetirse como control. De esta forma se puede generar una submuestra de emparejados balanceada y simétrica generando un identificador único para cada pareja de forma independiente.

Así, basado en la submuestra emparejada, se ajustan modelos lineales para estimar el efecto (en ingreso y empleo) de finalizar el contrato mediante una ecuación que estime la relación entre ser un aprendiz y la variable de resultado (ingreso o empleo), ecuación denominada por la forma funcional expresada en (2), la cual estimara el impacto del programa en base a la clásica forma funcional del método de diferencia en diferencias, en consecuencia, denotando la variable de resultado por Y la ecuación se puede expresar como:

$$(2) Y = \beta_0 + \beta_1 W + \beta_2 T + \beta_3 W * T + \sum_{i=1}^n \gamma_i X_i + \mu$$

En donde W es una variable dicotómica que toma valor 1 para las personas tratadas por el programa, T una variable dicotómica que indica con valor 1 si el periodo es posterior al programa y X_i la cantidad de covariables utilizadas para la estimación.

Por último, es importante destacar que el emparejamiento se realiza condicionando por fecha de inicio en el programa, a nivel de mes y año, con el fin de ajustar y encontrar controles bajo el mismo contexto temporal de su trayectoria laboral previa y posterior, independientemente de la existencia del control del tiempo en la estructura de diferencia en diferencias.

⁵ Las variables utilizadas fueron seleccionadas de un set mayor de variables, dejando las que cumplían con el criterio de significancia estadística y un alto Pseudo R cuadrado.

⁶ El cálculo es la predicción del modelo estimado de regresión logística, que es una probabilidad esperada condicionada.

4. RESULTADOS

Los resultados de los modelos econométricos se presentarán separados por variable de interés, considerando la estructura del apartado metodológico para estos, los cuales identifican efectos del programa post término del contrato con un rango de 36 periodos posteriores⁷, los cuales se acotarán en 1, 6, 12, 18, 24, 30 y 36 meses, con el fin de identificar posibles efectos de corto, mediano o largo plazo para la variable de resultado, y de ver si la trayectoria laboral influye post programa en la probabilidad de tener una cotización formal en el periodo y sobre la renta mensual en UF. Es importante destacar que para el análisis de renta se utilizan los no cotizantes como renta 0, para así determinar el efecto promedio en la renta proveniente de no cotizar a cotizar, además de que el modelo utilizado es una regresión lineal simple con la estructura de diferencia en diferencias.

La forma de generar la probabilidad de cotización formal es utilizando información sobre las rentas de las personas en la BSC e identificar los periodos con información, sin importar el monto, generando una variable binaria que tomará valor 1 cuando la persona presente una cotización en el periodo y valor 0 en otro caso, siendo el ideal la utilización de un modelo probabilístico para cuantificar la probabilidad de que una persona genere renta formal como asalariado dependiente en comparación al grupo de control. Dada la estructura de los modelos de diferencia en diferencias, la estimación del parámetro de interés no es directa, debido a la no linealidad del modelo probabilístico, por lo que genera problemas en el cálculo del error estándar. Por este motivo se opta por estimar el parámetro bajo la estructura de un modelo de probabilidad lineal (MPL), el cual simplifica el cálculo del error estándar de los parámetros estimados, asegurando una correcta estimación, pero asumiendo el problema de la magnitud del impacto, ya que el MPL no asegura que los estimadores estén en un rango de -1 y 1, como si lo asegura un modelo no lineal de probabilidad.

En primera instancia en la tabla 4 se presenta la cantidad de registros utilizados para el análisis en comparación con el universo disponible, notando que para la totalidad de las personas que egresadas del programa se pudo encontrar una pareja única dentro del universo del grupo de control gracias a la metodología implementada.

TABLA 4: RESULTADOS EMPAREJAMIENTO.

ESTADO	GRUPO	EMPAREJADOS	UNIVERSO
Tratamiento	Aprendices	1.031	1.069
Control	Registro Social Hogares	1.031	12.683.670

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SENCE, BSC y RSH.

Es relevante destacar que cada tratado está emparejado con un control único e irrepetible, con el fin de tener información distribuida y lograr mayor variación en los datos, ya que es probable que un control pueda ser buen candidato para varios tratados, pero generaría cierto sesgo en los resultados.

⁷ La información existente para las observaciones analizadas presenta 18 periodos previos con información completa para cada observación de tratados y control.

Igual de relevante resulta destacar que la interpretación de los resultados, bajo la metodología empleada, puede ser considerada como una causalidad del programa para personas trabajadoras formales dependientes, por lo tanto, las estimaciones pueden ser interpretadas de la siguiente manera: participar del programa tiene un efecto (o un impacto) promedio sobre la probabilidad de estar empleado o sobre el ingreso laboral de trabajo formal dependiente.

Los resultados del modelo son presentados en la tabla 5, en donde cada estimación contempla las variables de control⁸ y el parámetro de interés⁹ del DID (beta de la diferencia en diferencias, que en apartado metodológico se indicó como β_3) mencionados en el apartado metodológico, que cuantifica el cambio o efecto promedio en puntos porcentuales entre la probabilidad de cotización formal de un tratado sobre un control y la diferencia en UF de las rentas promedio mensuales.

Como se aprecia en la tabla 5, desde el primer mes post egreso se aprecian efectos positivos y significativos en la probabilidad de estar empleado para un egresado. El impacto encontrado evidencia una tendencia creciente en el tiempo hasta el sexto mes, pasando de 14,4 puntos porcentuales al primer mes a 19 puntos porcentuales al sexto mes, para luego decaer a 16,2 puntos porcentuales al duodécimo mes post egreso, y 12 puntos porcentuales al decimoctavo mes, volviendo a crecer a 13,6 puntos porcentuales al vigesimocuarto mes, y finalmente presentar una leve senda decreciente al trigésimo y trigésimosexto mes con 11,1 y 11,3 puntos porcentuales respectivamente. Por su parte los efectos en renta mensual son todos significativos presentando una tendencia volátil similar a los de la probabilidad de estar cotizando, como se puede apreciar en el grafico 1, siendo todos efectos positivos y significativos en donde el primer mes post egreso presenta un efecto positivo en el ingreso laboral formal del egresado de 1,8 UF¹⁰ o \$48.204 en promedio y en el sexto mes post egreso el impacto crece considerablemente, con 2,95 UF o \$79.162, para el duodécimo mes decae el efecto a 2,44 UF o \$65.477, volviendo a crecer en el decimoctavo y vigesimocuarto mes en 2,86 UF o \$76.591 y 3,18 UF o \$85.187 respectivamente, volviendo a decaer y crecer para el trigésimo y trigésimosexto mes con 2,72 UF o \$72.975 y 2,94 UF o \$78.867 respectivamente.

⁸ No se visualizan para no perder el enfoque del análisis.

⁹ Se presenta la significancia estadística de los parámetros de la siguiente forma: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

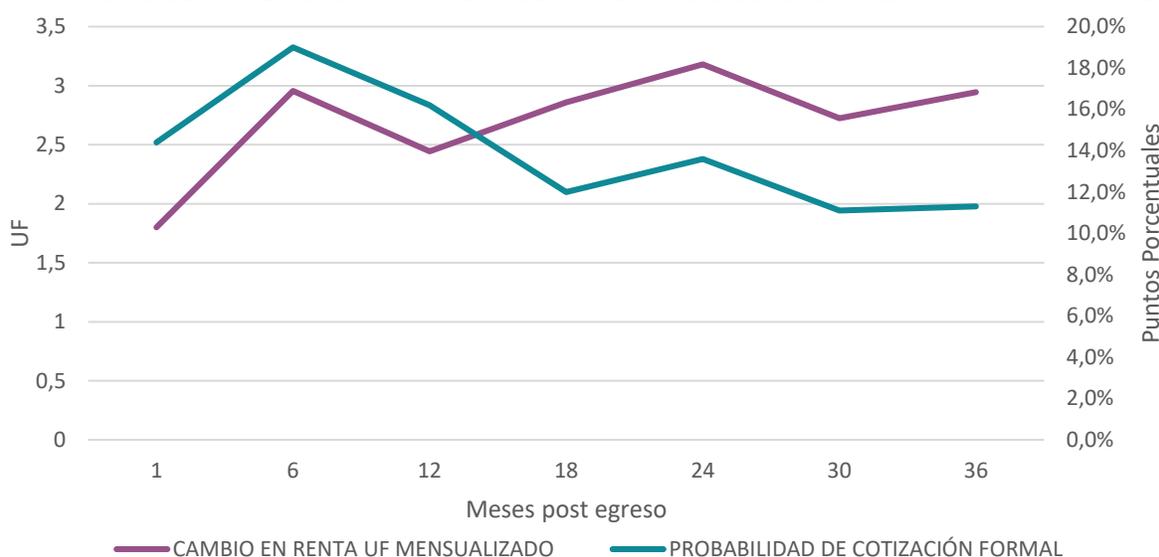
¹⁰ Se ocupa valor de UF al cierre de diciembre del 2017, que es de \$26.780.

TABLA 5: RESULTADOS PARÁMETRO DD PARA LA PROBABILIDAD DE COTIZACIÓN Y RENTA MENSUAL.

PERIODOS	PROBABILIDAD DE COTIZACIÓN FORMAL	CAMBIO EN RENTA UF MENSUALIZADO
AL PRIMER MES	0.144***	1.800***
AL SEXTO MES	0.190***	2.956***
AL DUODÉCIMO MES	0.162***	2.445***
AL DECIMOCTAVO MES	0.120***	2.860***
AL VIGESIMOCUARTO MES	0.136***	3.181***
AL TRIGÉSIMO MES	0.111***	2.725***
AL TRIGESIMOSEXTO MES	0.113***	2.945***

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SENCE, BSC y RSH.

GRAFICO 1: TENDENCIA RESULTADOS PARÁMETRO DD PARA LA PROBABILIDAD DE COTIZACIÓN Y RENTA MENSUAL.



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SENCE, BSC y RSH.

Como se mencionó previamente, la magnitud de los impactos es significativa y positiva con tendencia de aumento marginal en el tiempo, estabilizándose a partir de los 18 meses post egreso para ambas variables de interés, dejando evidencia estadística de que el programa sí genera un impacto en sus participantes egresados, pero no se puede argumentar a favor de si este impacto es relevante en el contexto del mercado laboral, por lo que es sumamente pertinente concretizar estos valores, ser interpretados y comparados en el ámbito económico nacional.

La tabla 6 presenta el promedio de las variables de interés por grupo de estudio según los periodos analizados, con el fin de comparar la magnitud del impacto promedio con la descripción de los datos, buscando homologar y concretar el impacto del programa para que este pueda ser comparable con indicadores económicos o resultados de otros estudios similares. Es en base a lo anterior que resulta interesante destacar que el promedio de las rentas en UF en el periodo previo a la intervención¹¹ es de 2,59 UF o \$69.383 para los tratados y de 3,67 UF o \$98.287 para los controles, apreciándose al

¹¹ Se contempla como periodo previo los 18 periodos anteriores al inicio del programa.

primer mes post egreso que las rentas promedio de los tratados son superiores a los controles, y a medida que avanza el tiempo la diferencia en promedio se va ampliando entre ambos grupos, siendo cercana a 1,6 UF o \$43.451 de renta promedio. Similar situación se ve en la proporción de cotizantes, siendo este indicador un proxy de la probabilidad de estar cotizando en un trabajo formal, donde para el periodo previo al inicio del programa las personas tratadas presentan una proporción promedio de cotizantes de 22,29% y para el grupo de control de 25,97%, pero desde el primer mes post egreso esta proporción es mayor en cada periodo para los tratados, presentando una diferencia en promedio de 10,28 puntos porcentuales.

TABLA 6: PROMEDIOS VARIABLES DE INTERES SEGÚN PERIODO DE ANÁLISIS.

PERIODOS	RENDA UF TRATADOS	RENDA UF CONTROLES	PROPORCIÓN COTIZANTES TRATADOS	PROPORCIÓN COTIZANTES CONTROLES	PROPORCIÓN DEL IMPACTO EN RENTA SOBRE EL PROMEDIO TRATADOS	PROPORCIÓN DEL IMPACTO EN RENTA SOBRE EL PROMEDIO CONTROLES	PROPORCIÓN DEL IMPACTO EN PROBABILIDAD DE COTIZAR SOBRE EL PROMEDIO TRATADOS	PROPORCIÓN DEL IMPACTO EN PROBABILIDAD DE COTIZAR SOBRE EL PROMEDIO CONTROLES
PREVIO AL INICIO	2,59	3,67	22,29%	25,97%				
AL PRIMER MES	5,74	5,02	42,10%	31,33%	31,35%	35,86%	34,21%	45,96%
AL SEXTO MES	7,50	5,62	49,08%	33,75%	39,42%	52,57%	38,71%	56,29%
AL DUODÉCIMO MES	7,45	6,09	47,24%	34,72%	32,81%	40,17%	34,30%	46,65%
AL DECIMOCTAVO MES	8,43	6,65	46,46%	38,12%	33,94%	43,03%	25,83%	31,48%
AL VIGESIMOCUARTO MES	9,01	6,91	46,27%	36,37%	35,30%	46,05%	29,40%	37,39%
AL TRIGÉSIMO MES	9,21	7,56	45,78%	38,31%	29,60%	36,05%	24,25%	28,97%
AL TRIGESIMOSEXTO MES	9,24	7,37	43,65%	35,98%	31,88%	39,94%	25,89%	31,40%

Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos SENCE, BSC y RSH.

Es gracias a la información anterior que se puede determinar el impacto del programa como porcentaje del promedio de la variable de respuesta para el grupo de control, es decir, si consideramos el efecto promedio estimado del programa para el sexto mes post egreso, que es un aumento en el ingreso formal dependiente de \$79.162 y el promedio de la variable renta formal dependiente para el grupo de control, que es de \$150.585, entonces el impacto del programa se puede entender como un aumento de 52,57% en renta como porcentaje del ingreso promedio del grupo de control. Este ejercicio se puede replicar para todos los periodos post egreso, encontrando que justamente para el sexto mes post egreso se aprecia el mayor crecimiento en renta para las personas tratadas en comparación al grupo de control, luego para el duodécimo mes este crecimiento en ingresos es del 40,17%, mientras que para el decimoctavo mes es de 43,03%, al vigesimocuarto mes es de 46,05%, al trigésimo mes es de 36,05% y al trigesimosexto mes es de 39,94%. Siguiendo bajo esta lógica el impacto aproximado en la renta para las personas tratadas comparado con el promedio de ingresos del grupo de control es cercano a un 42% en comparativa considerando un promedio temporal simple. Por su parte al emular este ejercicio con el impacto en la probabilidad de cotizar mensualmente, se tiene que al sexto mes post egreso la proporción de la probabilidad de cotización formal sobre el promedio de la proporción de cotizantes es de un 56,29%, para el duodécimo mes la proporción es de 46,65%, en el decimoctavo mes es un 31,48%, al

vigesimocuarto mes es de 37,39%, y finalmente el valor más bajo es el del trigésimo mes post egreso con un 28,97% y luego en el trigésimosexto mes ser un 31,4%, promediando un impacto de la probabilidad de cotizar cercano al 40% sobre el promedio de proporción de cotización de los controles en comparativa considerando un promedio temporal simple.

En base a lo anterior es que se puede ver que existe un impacto positivo y significativo en los dos aspectos evaluados en los egresados del programa Aprendizices 2017, que son la probabilidad u oportunidad de cotizar formalmente y la mejora en los ingresos laborales dependientes. De todas formas, estos impactos medidos parecieran ser suficientes como para igualar y superar a los trabajadores de similares condiciones pero que no participan del programa Aprendizices, ya que los controles presentan una renta promedio previo al inicio del programa de 3,67 UF mientras que los egresados del programa presentan una renta promedio de 2,59 UF, diferencia que puede explicarse en parte a que previamente muchos de los tratados no presentaban rentas provenientes de cotizaciones formales, disminuyendo el promedio del grupo, hecho que puede ser corroborado con la proporción de tratados cotizantes antes de iniciar el programa, la cual asciende a 22,29% mientras que para los controles es 25,97%, para luego desde el primer mes presentar una proporción de cotizantes y rentas promedios mayores para los tratados en comparación a los controles, con una diferencia promedio a favor de los tratados de 1,62 UF y de 10,28 puntos porcentuales.

De todas formas, como en todos los periodos post egreso el promedio de la renta formal y la proporción de cotizantes de los tratados es superior a la de los controles, se complica detectar qué efecto predomina en los tratados, por lo que solo se puede concluir que el programa estaría aumentando la valorización por parte de la empresa al participante, reflejándose en aumento de su renta, pero al mismo tiempo generando motivación en la búsqueda y adquisición de empleo formal debido a la existencia del programa.

5. CONCLUSIONES

El presente estudio busca validar que los objetivos del programa Formación en el Puesto de Trabajo en su línea Aprendices se estén cumpliendo para su población objetivo. Para esto, se modelaron las variables de probabilidad de que un participante presente una cotización formal en un mes, y el cambio o diferencia entre la renta bruta mensual en UF de un participante respecto a un símil sin participar, identificando un corte en el tiempo para determinar efectos posteriores al contrato. Lo anterior resulta en que el programa presenta resultados positivos tanto para la probabilidad de cotización de forma mensual, como en la renta bruta en UF mensual, para el mediano y largo plazo, con un comportamiento que converge alrededor de los 12 o 14 puntos porcentuales para la probabilidad de cotizar y de 2 y 3 UF en la renta.

Dentro de los resultados encontrados, resulta particularmente interesante que, gracias a la metodología implementada a los datos, se infiere que el programa genera beneficios para sus participantes, impactando similarmente en la probabilidad de cotización formal y en el aumento salarial, estimando un promedio simple del impacto en el tiempo para la probabilidad de cotización formal de un aumento en 14 puntos porcentuales para los tratados sobre sus controles, es decir, ***dada la existencia del programa un participante presenta casi un séptimo más de probabilidad de cotizar que un no participante al programa en igualdad de condiciones*** y utilizando el promedio de un tratado previo al inicio del programa como referencia, ***un participante en promedio aumenta casi en un 63% su probabilidad de cotizar formalmente gracias al programa***, mientras que, para la renta, este aumento es de 2,7 UF adicional para un tratado en contraste a sus controles, el cual comparado con el promedio de renta de un tratado previo al inicio del programa, ***un participante en promedio estaría aumentando en un 104% sus ingresos laborales formales y dependientes gracias a la existencia del programa***, explicado en parte a la gran proporción de personas tratadas que pasan de la no cotización a cotizar, pasando de ingreso formal dependiente 0 a tener renta formal dependiente. De todas formas, este programa está conformado por un tramo etario heterogéneo en el cual no es fácil impactar transversalmente en el empleo, pero este sesgo no debería ser tan relevante dada la metodología del matching implementada y que se controló por estas características sociodemográficas, concluyendo que el programa si está generando estos efectos en sus participantes.

REFERENCIAS

- Abadie, A., & Imbens, G. W. (2016). Matching on the Estimated Propensity Score. *Econometrica*, 84(2), 781-807. <https://doi.org/10.3982/ECTA11293>
- Comisión Revisora del Sistema de Capacitación e Intermediación Laboral. (2011). *Ministerio del Trabajo y Previsión Social*.
- Imbens, G. W., & Rubin, D. B. (2015). *Causal inference in statistics, social, and biomedical sciences*. Cambridge University Press.
- Imbens, G. W., Rubin, D. B., & Sacerdote, B. I. (2001). Estimating the Effect of Unearned Income on Labor Earnings, Savings, and Consumption: Evidence from a Survey of Lottery Players. *American Economic Review*, 91(4), 778-794. <https://doi.org/10.1257/aer.91.4.778>
- Peña, M. R., Cifuentes, M., Morales, B., & Espinoza, Á. (2006). *EVALUACION DE IMPACTO PROGRAMA APRENDICES*. 177.
- Rosenbaum, P. R. (2002). Overt bias in observational studies. En *Observational studies* (pp. 71-104). Springer.
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. *Biometrika*, 70(1), 41-55. <https://doi.org/10.1093/biomet/70.1.41>
- Rubin, D. B. (1978). Bayesian inference for causal effects: The role of randomization. *The Annals of statistics*, 34-58.