

## Evaluación de impacto y resultado de los cursos técnicos de formación profesional

**Gustavo MARADONA**, [gmaradona@fce.uncu.edu.ar](mailto:gmaradona@fce.uncu.edu.ar)  
Facultad de Ciencias Económicas

**Iris PERLBACH**, [itp@uncu.edu.ar](mailto:itp@uncu.edu.ar)  
Coordinadora Instituto de Trabajo y Producción

**Rodrigo GONZÁLEZ**, [rodrigo\\_gzalez@yahoo.com](mailto:rodrigo_gzalez@yahoo.com)  
Investigador Instituto de Trabajo y Producción

### Grupo Temático 5. Educación y Formación para el Trabajo

#### Introducción

En el presente trabajo se procura analizar los datos de la situación sociolaboral demográfica de los beneficiarios de los programas de capacitación técnica llevados a cabo por la Provincia de Mendoza y los resultados de la capacitación sobre los mismos, contrastando el grupo capacitado con el grupo de control. La muestra de beneficiarios corresponde a los cursos efectivamente adjudicados de Formación Técnica Profesional del programa Mendoza Productiva en el territorio de la Provincia de Mendoza, con un universo máximo de aproximadamente 1.020 beneficiarios.

La información de base necesaria es provista por un trabajo de consultoría formalizado a través de un acuerdo específico entre la Facultad de Ciencias Económicas de la UNCuyo y el Gobierno de la Provincia de Mendoza, y en ese marco se obtiene la aplicación de instrumentos de captación directa (encuestas individuales) destinados a identificar el estado de situación de la muestra de beneficiarios y grupo de control en cada una de las oportunidades previstas (inicio, 6, 12 y 18 meses desde finalizada la capacitación). Los resultados que se analizan más adelante responden a las encuestas realizadas al inicio, a los 6 y a los 12 meses de realizada la capacitación sobre un grupo de beneficiarios de los cursos (90 individuos), tomando de referencia un grupo de control (90 individuos).

#### Antecedentes

En estudios revisados sobre evaluación de programas de formación y entrenamiento laboral se realiza un seguimiento prolongado a través de mediciones realizadas en varias oportunidades, una vez terminado el programa; por ejemplo en Elías et Al. (2004) se incluyen mediciones a 1, 3, 6 y 12 meses luego de la finalización; en Ibararán et Al. (2006) además de la captura inicial, se realizaron encuestas a los 10-14 meses del entrenamiento.

Dados sus objetivos de propender a una mayor empleabilidad y lograr la inserción laboral, en estos casos se utilizan indicadores como el diferencial de salarios, el tiempo de búsqueda de empleo y duración del empleo (como en el caso evaluado para México por Calderón-Madrid (2006) que utiliza una base de datos de tipo longitudinal), tasa de desempleo, entre otros.

En general, por cuestiones de costos y tiempo, estos indicadores no son calculados sobre el universo de beneficiarios del programa sino sobre una muestra representativa de los mismos, representatividad que usualmente toma en consideración variables

sociodemográficas específicas como el género, la edad, el nivel educativo, la situación geográfica, etc.

En el caso de la evaluación del Programa Joven realizado por Elías et Al. (2004) de un universo de 23.500 beneficiarios se extrajo una muestra de 1.670 participantes para realizar la evaluación; para Rep. Dominicana, Ibararán et Al. (2006) utilizan para su evaluación una muestra estratificada por edad, género y niveles educativos de 785 participantes y 563 controles, a partir de una población de 5.757 y 1.623 personas, respectivamente. Calderón-Madrid (2006) informa su evaluación a partir de una muestra de 1.786 beneficiarios y 437 controles.

Así, la evaluación consistirá en comparar los resultados obtenidos para el grupo de beneficiarios del programa, a partir de la referencia que brindan los valores de esos indicadores al calcularlos sobre un grupo de agentes que no fue incluido en el programa en cuestión. En definitiva se trata de un problema de escenarios contrafactuales ya que no se sabe cuál hubiera sido la evolución de quienes pasaron por el programa en caso de no haber existido tal programa.

La literatura distingue entre diseños experimentales y cuasi-experimentales [Regalia (1999)]. Los primeros son aquéllos en los que desde un comienzo se establece que la inclusión de una persona que cumple con las condiciones y requisitos para participar del programa social es aleatoria. Por lo tanto esto garantiza que, controlando por un conjunto de características socioeconómicas, no existen diferencias sistemáticas entre el grupo de beneficiarios y el grupo “comparación” (llamado grupo control). Luego la situación y evolución de las personas no incluidas en el programa son una buena representación del escenario contrafactual para quienes efectivamente pasaron por el programa. De manera que no existen razones para sospechar que en las estimaciones de indicadores de resultado se esté cometiendo algún error por sesgo de selección al programa, dado que ambos grupos resultan de características comparables.

Tal es el caso del *Programa Juventud y Empleo* de República Dominicana, que según Ibararán et Al. (2006) (quienes hicieron de parte del BID la evaluación ex post) es el único programa de entrenamiento laboral en Latinoamérica que desde su propio diseño tuvo explícita una estrategia experimental.

Sin embargo, existen muchas situaciones en las que la inclusión de una persona al programa responde a una decisión individual libre o parcialmente restringida, en lugar de aplicarse criterios de asignación aleatoria. Por lo tanto en estos casos ambos grupos (participantes y no participantes) no resultan técnicamente comparables, y puede existir un sesgo por selección al programa. En estos casos la inclusión al programa depende de una evaluación de conveniencia individual.

Se habla, entonces, de diseños cuasi-experimentales: por los motivos expuestos, la constitución del grupo de control (el grupo de referencia cuya evolución y estado de situación ocupará el escenario contrafactual de los beneficiarios) no se ha podido efectuar en forma aleatoria, y entonces debe acudir a la aplicación de métodos estadísticos que permitan seleccionar, entre el grupo de no participantes, quienes integrarán el grupo de control. Para ello se utiliza información sobre características individuales observables que, a la luz del programa bajo estudio, se entiende que minimizarán el potencial sesgo de selección (al no poder trabajar sobre características no observadas o medidas, todavía queda espacio para el sesgo), y se integra el grupo

con quienes presenten condiciones observables similares a los promedios del grupo de beneficiarios.

Esto último resulta relevante para el caso del Subprograma de Formación Técnico Profesional del Programa “Mendoza Productiva”: dado que la participación en el subprograma corresponde fundamentalmente a una decisión individual, pueden existir características objetivas y medibles que promueven una mayor o menor participación en los cursos; al existir esta posibilidad, entonces la situación y evolución de quienes no hicieron los cursos podrán no ser un buen reflejo del escenario contra factual, y originar valores de los indicadores que sobreestimen o subestimen los resultados del programa.

Por ejemplo, en el caso de Colombia, Medina y Castro (2005) encuentran que la probabilidad de participación en cursos de entrenamiento laboral depende de la edad, nivel de educación, estado civil, nivel educativo del padre, entre otros factores.

La información utilizada para determinar quiénes deben participar del grupo control usualmente proviene de encuestas de gran escala y cobertura, que aseguran una gran diversidad de situaciones individuales y otorgan una gran flexibilidad en la elección de controles.

Tal es el caso de la evaluación de cursos de entrenamiento laboral llevados a cabo en Colombia a través del conocido SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje), y del que dan cuenta Medina y Castro (2005), quienes para su evaluación utilizan la Encuesta Nacional de Calidad de Vida de 1997.

En otros casos la accesibilidad a una base de datos para construir el grupo control es mucho más restringida, y esta tarea se efectúa aplicando métodos estadísticos sobre el grupo de personas que habiendo manifestado interés en los programas (interesados), finalmente no participa del mismo. Este es el caso de la evaluación del Programa Joven de Argentina (Elias et Al. 2004), quienes utilizan un grupo de 1.670 no participantes como grupo de control (este grupo había sido previamente establecido por el Ministerio de Trabajo como grupo de control; las variables utilizadas para la identificación fueron edad, género, nivel educativo, niños en el hogar, entre otras).

### **Los beneficios de la formación y capacitación laboral**

De Moura Castro (2001), en un excelente repaso de las estrategias en torno a capacitación profesional y técnica, sostiene que...”existe un consenso general entre los investigadores en torno a que la educación y la capacitación han sido factores fundamentales de la producción, y su importancia se ha visto resaltada por la última ola de transformaciones tecnológicas que ha recorrido el mundo y ha llegado a América Latina y el Caribe. En la segunda mitad del siglo, la región invirtió en la creación de sistemas de formación profesional que han constituido un componente invaluable en las políticas de desarrollo de los países. A lo largo de la mayor parte de los últimos decenios, un elevado crecimiento en los sistemas de formación mejoró los niveles de empleabilidad de todos los egresados; sin embargo, era más importante la cantidad de personas que se graduaban que su calidad. Después de una serie de crisis económicas que comenzaron en los años setenta, la calidad pasó a ser más importante y el ajuste perfecto de la capacitación a la demanda existente pasó también a tomar mayor relevancia.”

Se afirma que las últimas transformaciones económicas y tecnológicas exaltaron la trascendencia de la formación profesional, originando que las empresas que se ubican a la vanguardia del cambio tecnológico se hayan transformado en ávidos productores y consumidores de capacitación. Los sectores económicos tradicionales enfrentan la amenaza de la apertura comercial, la internacionalización y una feroz competencia. Si no se incorporan mejoras sustanciales en la calidad de la fuerza de trabajo, como lo exige la modernización, corren el riesgo de ser eliminados del mercado, como ha ocurrido en muchos casos. Las nuevas formas de organización que les permitirían sobrevivir exigen operarios con más altos niveles de educación y capacitación.

En consonancia con este diagnóstico, y enfatizando la situación de los jóvenes Sierra(2004) afirma que para aplicar con éxito programas de inserción laboral y formación no deben desconocerse nuevas realidades en el marco de acción:

- Una sociedad altamente compleja y abierta movida por los procesos de globalización.
- Mercados laborales altamente flexibles y cambiantes
- Una noción cada vez más compleja del trabajo que involucra además de la dimensión técnica competencias de tipo social y gerencial así como diversas actitudes y valores ligados a una visión integral del ser humano.
- Una noción del trabajador acorde con esa visión del trabajo, de los mercados y de la sociedad que requiere igualmente concebir al trabajador como ciudadano, es decir como sujeto político, económico y social.
- Una perspectiva territorial del desarrollo que tiene su unidad básica en las localidades

Frente a un contexto caracterizado por altos niveles de desempleo, de empleo informal y/o bajos niveles de ingreso, se exige que junto a las estrategias de formación que garanticen el logro de competencias, habilidades o conocimientos, se articulen estrategias definidas de inserción laboral.

En este marco, y adoptando un enfoque integral de la problemática económica, el proyecto a partir del cual se realiza este trabajo tiene por objetivo relevar metodologías aplicadas de medición del impacto que la capacitación logra al contribuir al desarrollo de una estructura económica provincial competitiva.

Con los cursos de capacitación se busca incrementar la competitividad laboral mediante la adecuación de la oferta de educación técnica y formación profesional en función de las demandas de las principales cadenas del sector productivo provincial, ubicadas en los circuitos productivos. Los objetivos específicos de la capacitación son:

- mejorar la calidad de la formación profesional, especialmente la formación en oficios;
- establecer un sistema de formación profesional basada en competencias y de aprendizaje continuo que mejore las oportunidades de empleabilidad de las personas, permitiéndoles actualizar y progresar en sus niveles de formación profesional y recibir reconocimiento y certificación por ello

El encuadre conceptual que permite abordar una evaluación rigurosa del impacto y resultados de los Programas de Formación Técnica Profesional es el correspondiente a la evaluación de programas sociales de diseño no experimental.

Toda evaluación de impacto pretende responder la pregunta ¿qué hubiera pasado si el programa no existía? Para responderla, generalmente los procesos de evaluación de programas sociales establecen ex ante un conjunto de indicadores económicos,

sociales, demográficos, etc., que serán utilizados como métrica o patrón de valor de los resultados obtenidos por su aplicación.

Así, fundamentalmente de la diferencia entre los valores de los indicadores calculados al inicio y al finalizar el programa surgirán las consideraciones sobre resultados.

## **Resultados obtenidos en el mercado laboral por los asistentes de los Cursos Técnicos de Formación Profesional**

### **Indicadores Básicos de Ocupación y Desocupación.**

La dinámica de la situación laboral en ambos grupos bajo estudio acusa cambios en la composición tanto de la muestra de participantes certificados como de controles entre los momentos en los cuales se realizó la medición.

**Cuadro N°1**

**Principales Tasas del Mercado Laboral según Grupo y Período de Estudio**

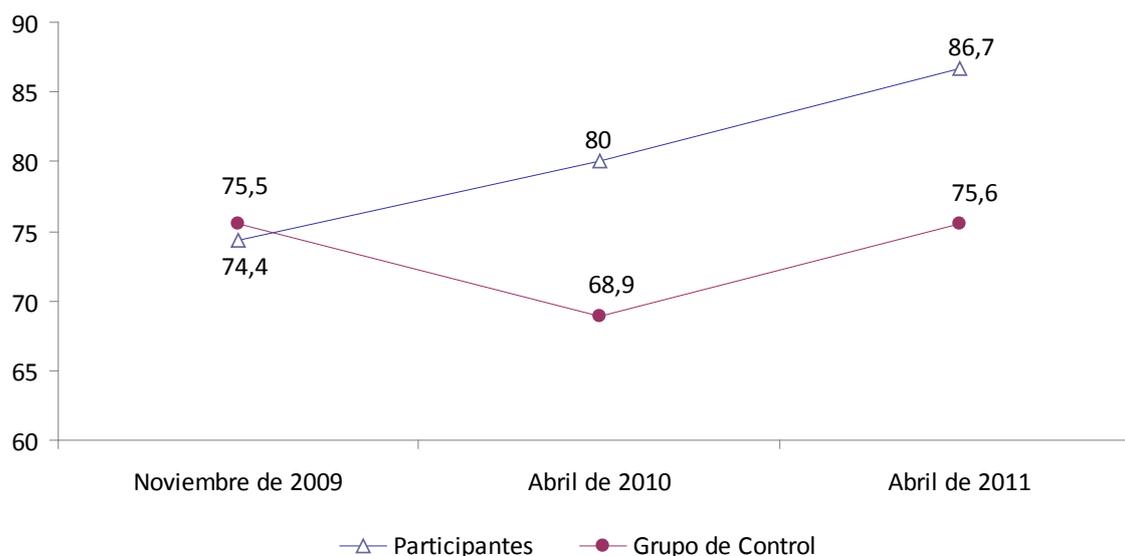
Indicador	Participantes			Grupo de Control		
	nov-09	abr-10	abr-11	nov-09	abr-10	abr-11
Tasa de Empleo	74,4%	80,0%	86,7%	75,5%	68,9%	75,6%
Tasa de Actividad	95,6%	91,1%	92,2%	86,7%	83,3%	84,4%
Tasa de Desempleo	22,1%	12,2%	6%	12,8%	17,3%	10,5%
Tasa de Subocupación	23,3%	30,5%	30,1%	15,4%	13,3%	11,8%

Fuente: Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo.

En relación a la dinámica para todo el período nov.09-abr.11, el Gráfico N°1 muestra claramente cómo partiendo de niveles relativamente similares en la línea de base para la tasa de empleo de ambos grupos bajo estudio, el incremento de la tasa en participantes certificados evidencia un crecimiento sostenido (5,6 y 6,7 puntos porcentuales entre nov.09 y abr.10, y abr.10 y abr.11, respectivamente), mientras que en el caso de los controles ese primer período nov.09-abr.10 significó una caída de 6,6 puntos porcentuales, que prácticamente es compensada en el período siguiente, permitiendo alcanzar los valores iniciales de 75,5% para la tasa de empleo.

**Gráfico N°1**

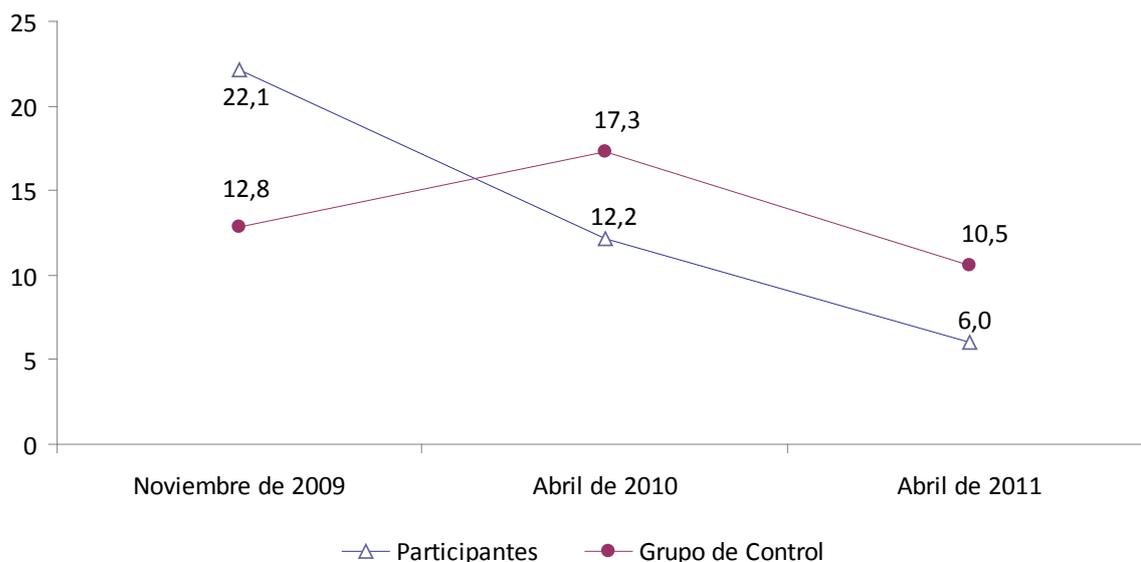
**Tasa de Empleo según Grupo y Período de Estudio.**



Fuente: Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo.

El Gráfico N°2 muestra la evolución de la tasa de desempleo para todo período considerado. La tasa de desempleo de los participantes exhibe un sostenido decrecimiento, (9,9 y 6,2 puntos porcentuales entre nov.09 y abr.10, y abr.10 y abr.11, respectivamente); mientras que la de los controles muestra un aumento en el primer período considerado (4,5 puntos porcentuales) para luego disminuir 6,8 puntos, dejando un decrecimiento neto de 2,3 puntos entre nov.09 y abr.11.

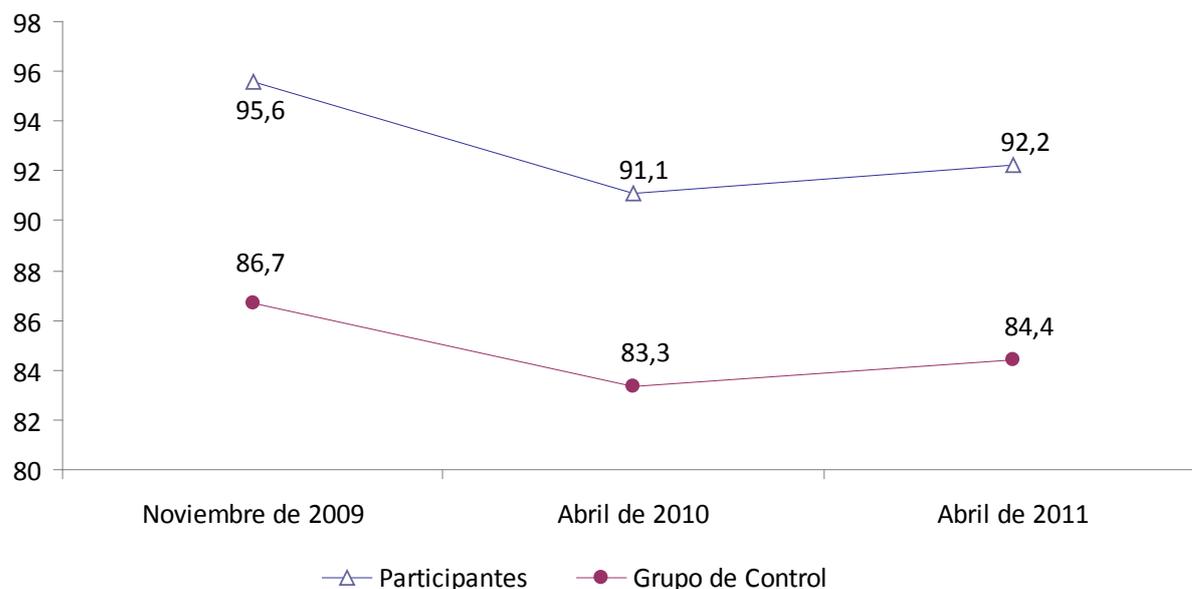
**Gráfico N°2**  
**Tasa de Desempleo según Grupo y Período de Estudio.**



Fuente: Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo

A diferencia de los distintos patrones evolutivos recién observados entre grupos para las tasas de empleo y desempleo, en el caso de la tasa de actividad las dinámicas son muy parecidas (Gráfico N°3).

**Gráfico N°3**  
**Tasa de Actividad según Grupo y Período de Estudio.**



Para ambos grupos, el período nov.09-abr.10 significó una caída del nivel de actividad laboral (algo mayor para el grupo de participantes: 4,5 vs. 3,4 puntos porcentuales); el período siguiente muestra una recuperación, aunque en ambos casos se evidencia una caída punta a punta en los niveles de actividad.

En definitiva, y a modo de síntesis, a lo largo de los dos años considerados, se observa:

- sobre el grupo de participantes certificados, un fuerte incremento en la tasa de empleo justificado fundamentalmente en disminución del desempleo (si bien se exhibe un incremento de la inactividad punta a punta, no supera el 25% del orden de magnitud de la primera variable); también se observa un pequeño aumento de la subocupación de este grupo.
- sobre el grupo de control, el mantenimiento de las tasas de empleo punta a punta, aunque con cambio de composición. El desempleo ha disminuido 2,3 puntos porcentuales, pero a costa de un incremento de la inactividad. La tasa de subocupación de este grupo disminuye.

Desde otra perspectiva, el Cuadro N°2 evidencia que, entre las últimas dos mediciones, todos los participantes certificados que consiguieron empleo lo hicieron en relaciones de dependencia formales o registradas (este punto se analiza a partir de cuadros posteriores). Asimismo, el número de participantes autoempleados se mantuvo a lo largo de los dos años analizados, mientras que a lo largo de ese período se redujo a cero la ya escasa cantidad de trabajadores familiares encuestados en nov.09.

Por su parte, es interesante notar que el incremento del empleo en el caso de los controles se descompone en trabajadores autoempleados (50% del incremento), en relación de dependencia (33,4%) y trabajadores familiares (16,3%).

## Cuadro N°2 Empleo Según Categoría Ocupacional y Período de Estudio.

Categoría	Participantes			Cambio (abr10/abr-11)
	nov-09	abr-10	abr-11	
Obrero o empleado	43	49	56	14%
Trabajador independiente	22	22	22	0%
Trabajador Familiar	2	1	0	-
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>72</b>	<b>78</b>	<b>8%</b>

nov-09	abr-10	abr-11	Cambio (abr-10/abr-11)
44	46	48	4%
24	16	19	19%
0	0	1	-
<b>68</b>	<b>62</b>	<b>68</b>	<b>10%</b>

Fuente: Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo.

### Calidad del Empleo Asalariado.

Para el grupo de participantes los movimientos laborales hacia puestos “bajo relación de dependencia” en la modalidad de obreros o empleados se han traducido en aumentos en las tasas de informalidad laboral (ver Cuadro N°3), junto a una disminución del empleo permanente a favor del empleo temporal.

Por su parte, para el grupo de control el escaso incremento del empleo en la categoría de “Obrero o empleado” evidenciado entre abr.10 y abr.11 se ha traducido en un aumento de la informalidad, de la mano de un incremento en el empleo de duración desconocida (ver Cuadro N°4).

### Cuadro N°3

#### Categoría Obrero o Empleado.

#### Calidad del Empleo. Tasa de Informalidad Laboral según Período de Estudio.

	Participantes			Grupo de Control		
	nov-09	abr-10	abr-11	nov-09	abr-10	abr-11
Tasa de Informalidad	58%	51%	55%	57%	43%	46%

Nota: La tasa de informalidad se estima como el cociente entre ocupados no registrados y total de ocupados de cada grupo analizado. Fuente: Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo.

Según se observa en el Cuadro N° 4, para el grupo de participantes certificados en las últimas dos mediciones disminuyó el empleo permanente (12%) y aumentó el empleo temporal (50%).

### Cuadro N°4

#### Categoría Obrero o Empleado.

#### Calidad del Empleo. Tipos de Empleo según Duración y Período de Estudio.

Duración	Participantes			Cambio (abr10/abr11)	Grupo de Control			Cambio (abr10/abr11)
	nov-09	abr-10	abr-11		nov-09	abr-10	abr-11	
Permanente	24	33	29	-12%	28	31	31	0%

Temporal	17	16	24	50%	15	15	14	-7%
Duración Desconocida	2	-	3	-	1	-	3	-
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>49</b>	<b>56</b>	14%	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	4%

Fuente: Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo.

En tanto que en el grupo de control, en el mismo período, el empleo permanente no presenta modificaciones y el empleo temporal disminuyó un 7%. Este movimiento de las tasas permite inferir que se ha producido un deterioro en el período de duración del empleo en el grupo de participantes certificados, o un cambio significativo en el tipo de actividades productivas orientadas hacia el agro, o las industrias de base agraria, que se localizan en sólo unos meses del calendario.

Tomando estos dos años en conjunto, en términos de “calidad del empleo” puede destacarse:

- En el grupo de participantes certificados, la informalidad se ha reducido en tres puntos porcentuales para el período nov.09-abr.11, en un contexto de incremento tanto del empleo permanente como del empleo temporal, aunque con mayor impulso para este último.
- En el grupo control, la informalidad se ha reducido (incluso en mayor medida que para el otro grupo de análisis: 11 puntos porcentuales) entre nov.09 y abr.11. Esta reducción se asocia con un incremento de la cantidad de empleos permanentes, aunque también con incremento de empleos de duración desconocida.

## Ingresos.

A lo largo del período de estudio se observa en ambas categorías de análisis (participantes certificados y controles) similar grado de variabilidad o dispersión salarial: el coeficiente de variación siempre está cerca del 65-70% del salario medio del grupo.

Tanto en la línea de base, como en las otras dos mediciones, el grupo control evidenció un salario medio entre 18% y 28% superior al del grupo de participantes certificados.

Al comparar estos indicadores entre abr.10 y abr.11, el incremento salarial promedio resulta ser superior en el grupo de participantes (24% vs. 21%), lo que resulta en que la diferencia de 28% en abr.10 se reduzca a 24,4% en abr.11. No obstante, es importante en esta comparación dar cuenta de lo ocurrido en el período con las horas trabajadas.

Esta normalización del salario horario deja en igualdad de condiciones a ambos grupos en \$9,8/hora a los 12 meses de la capacitación; de esta manera, la comparación con la situación de base (donde el salario horario medio era mayor para el grupo control) es evidencia de una relativa mayor ganancia de productividad laboral en el grupo de participantes certificados en relación al grupo control.

En el caso de los participantes certificados el incremento salarial está concentrado en valores intermedios, mientras que en de controles está concentrado en valores bajos de salarios en detrimento de los escalones más altos.

## Cuadro N°5

**Ingreso por Hora Trabajada en la Ocupación Principal.  
Distribución de Frecuencia según Grupo y Período de Estudio.  
En pesos corrientes.**

Percentil	Participantes			Cambio abr10/ abr11	Grupo de Control			Cambio abr10/ abr11
	nov-09	abr-10	abr-11		nov-09	abr-10	abr-11	
10%	\$ 2,8	\$ 2,9	\$ 4,0	38%	\$ 2,3	\$ 2,3	\$ 4,3	86%
25%	\$ 3,1	\$ 4,1	\$ 6,2	50%	\$ 4,7	\$ 5,4	\$ 6,6	22%
50%	\$ 6,3	\$ 6,4	\$ 9,3	46%	\$ 6,7	\$ 7,3	\$ 9,4	28%
75%	\$ 8,2	\$ 9,3	\$ 12,0	29%	\$ 9,5	\$ 9,3	\$ 11,6	24%
90%	\$ 12,1	\$ 12,3	\$ 16,0	30%	\$ 12,4	\$ 11,5	\$ 16,6	44%
Media	\$ 6,8	\$ 7,3	\$ 9,8	34%	\$ 7,3	\$ 7,4	\$ 9,8	33%
Desv. St.	\$ 3,9	\$ 4,0	\$ 4,3	-	\$ 4,4	\$ 4,0	\$ 4,4	-
Casos (*)	65	71	74	-	64	61	62	-

(\*) Se toman solo casos con respuestas de ingresos u horas trabajadas positivas y consistentes.  
Fuente: Facultad de Ciencias Económicas. UNCuyo.

Finalmente, el ingreso medio relativo mensual entre participantes y grupo de control se ha mantenido más o menos constante en las últimas dos mediciones, alcanzando a 0,8. De igual manera, el salario relativo horario de ha mantenido relativamente estable. El salario relativo mensual presenta un indicador igual a la unidad y por encima del salario relativo horario (0,8) indicando una jornada de trabajo relativamente mayor para el grupo de grupo de control.

## Conclusiones:

A modo de conclusiones se pueden destacar los siguientes aspectos:

La cantidad total de ocupados aumentó un 8% en el grupo de participantes certificados y un 10% en el grupo de control.

La tasa de empleo (población ocupada / población) continúa resultando mayor en el grupo de participantes certificados (86,7%) respecto al grupo de control (75,6%).

En ambos grupos, el empleo asalariado representa aproximadamente al 70% de los ocupados, siendo el resto casi en su mayoría empleo independiente.

El aumento ocupacional en el grupo de participantes certificados fue en su mayoría trabajo asalariado, mientras que en el grupo de control se observó un aumento compensado entre trabajo asalariado y trabajo independiente.

La cantidad de desocupados se redujo un 50% en el grupo de participantes certificados y un 38% en el grupo de control.

La tasa de desempleo (población desocupada / población económicamente activa) se redujo del 12,2% al 6% en el grupo de participantes calificados y del 17,3% al 10,5% en el grupo de control.

La tasa de subocupación demandante continúa resultando mayor en el grupo de participantes certificados (30%) respecto al grupo de control (12%).

A pesar del dinámico comportamiento ocupacional, el grupo de beneficiarios aún muestra elevadas tasas de empleo asalariado no registrado (superior al 50%), las cuales tienden a resultar levemente inferior en el grupo de control.

Otro aspecto relacionado con el subempleo y la informalidad, es el crecimiento del empleo temporal observado en el grupo de beneficiarios certificados (50%) y la caída en el empleo permanente (12%).

Durante el último año, los ingresos mensuales promedio de la ocupación principal crecieron un 24% en el grupo de participantes certificados y un 21% en el grupo de control.

El ingreso promedio por hora trabajada en la ocupación principal en el último año aumentó un 34% en participantes certificados y un 33% en el grupo de control.

Como síntesis del punto anterior, debe destacarse existió una reducción en la cantidad de horas mensuales trabajadas por ambos grupos analizados.