

Septiembre 2025

EVALUACIÓN DE IMPACTO **PAGO DIRECTO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Departamento de Evaluación, Transparencia
y Productividad Fiscal
Dirección de Presupuestos
Ministerio de Hacienda



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

EVALUACIÓN DE IMPACTO PAGO DIRECTO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN, TRANSPARENCIA Y
PRODUCTIVIDAD FISCAL Dirección de Presupuestos – DIPRES
© 2025 DIPRES

Directora de Presupuestos: Javiera Martínez Fariña.
Jefe del Departamento de Evaluación, Transparencia y
Productividad Fiscal: Rodrigo Díaz Mery.

Equipo a cargo de la publicación:
Boris Aguilera (Dirección de Presupuestos)
Eliana Carranza (Banco Mundial)
David Contreras (Dirección de Presupuestos)
Daniela Paz (UC Berkeley)
Valeria Signorini (Dirección de Presupuestos)

Agradecimientos: Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a Caja 18 por su disposición y valioso apoyo en la implementación del trabajo experimental y en el levantamiento de datos de esta evaluación. Asimismo, extendemos nuestro reconocimiento a la Superintendencia de Seguridad Social, cuya colaboración fue esencial para la adecuada coordinación de las instituciones vinculadas al proceso. Agradecemos también al Instituto de Previsión Social por su compromiso en la ejecución del trabajo experimental. Finalmente, deseamos expresar un especial agradecimiento al Banco Mundial por el apoyo técnico brindado a lo largo de toda la evaluación.

Este documento se encuentra disponible en la página web de la Dirección de Presupuestos: <https://www.dipres.gob.cl/>

Fecha de publicación: Septiembre, 2025



ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Descripción del programa	7
3. Literatura relacionada	9
4. Datos y selección de la muestra	11
5. Metodología	17
6. Resultados	18
7. Análisis costo beneficio	24
8. Consideraciones	27
9. Conclusiones	28
Referencias	29
Anexo 1: Encuesta <i>on-line</i> a trabajadores	31
Anexo 2: Cambio en la compensación generada por el pago directo	35
Anexo 3: Análisis de heterogeneidad	36
Anexo 4: Análisis de los efectos en renta en trabajadores que no reciben la asignación familiar	43
Anexo 5: Análisis de los efectos del pago directo sobre la probabilidad de cambio de empresa	44
Anexo 6: Análisis de los efectos del pago directo sobre los trabajadores nuevos	46
Anexo 7: Análisis de los efectos del pago directo sobre la composición de los trabajadores	47
Anexo 8: Análisis del efecto en salarios dependiendo de la proporción de trabajadores con asignación familiar	47

RESUMEN

Este informe presenta los hallazgos de una evaluación de impacto del piloto de pago directo de la asignación familiar en Chile, una política diseñada para mejorar la transparencia, trazabilidad y eficacia en la entrega de este subsidio estatal. Tradicionalmente gestionado a través del empleador, el piloto implementó un nuevo esquema en el que el beneficio fue transferido directamente a los trabajadores, eliminando la intermediación empresarial. La intervención se ejecutó mediante un experimento aleatorio desarrollado en septiembre de 2021, que abarcó a más de 6.000 empresas afiliadas a la Caja de Compensación 18 de Septiembre.

Utilizando datos recopilados entre octubre de 2019 y junio de 2023, los resultados indican que el pago directo genera efectos positivos y estadísticamente significativos en los ingresos laborales de los beneficiarios, con incrementos salariales que oscilan entre el 1,9% y el 3,8%. Estos impactos son particularmente notorios entre hombres mayores de 40 años, trabajadores con múltiples cargas familiares, menor nivel educativo, y aquellos empleados en empresas medianas y grandes. La evidencia sugiere que estos aumentos salariales se explican por procesos de renegociación laboral motivados por una mayor comprensión del origen estatal del subsidio.

El análisis costo-beneficio respalda la viabilidad del pago directo como una política costo-efectiva, al reducir los costos administrativos y aumentar el bienestar de los trabajadores.

1. INTRODUCCIÓN

Los programas de transferencias monetarias de efectivo son una estrategia ampliamente utilizada en América Latina para reducir la pobreza. Sin embargo, son pocos los estudios que han analizado cómo la modalidad de pago de estos programas influye en los resultados laborales de las y los beneficiarios (Cecchini y Madariaga, 2011; Cecchini y Atuesta, 2018). En este contexto, la Dirección de Presupuestos (Dipres) del Ministerio de Hacienda, en colaboración con la División de Empleo y Protección Social del Banco Mundial, realizaron una evaluación de impacto sobre el programa piloto que cambia la modalidad de pago de la asignación familiar en Chile para generar evidencia causal que informe y fundamente la decisión de implementar un cambio a nivel nacional.

Los resultados obtenidos de esta experiencia aportan evidencia relevante tanto para Chile como para otros países que emplean mecanismos similares y brindan una valiosa oportunidad para recoger lecciones que serán fundamentales en las futuras fases del Régimen de Prestaciones Familiares.

La asignación familiar es un subsidio estatal establecido en el [D.F.L. N°150 de 1982](#), que consiste en un pago por cada carga familiar acreditada, cuyo monto varía según el sueldo de la o el beneficiario. Actualmente, se entrega a través del empleador y se incluye en el salario. El programa piloto, implementa el pago directo desde el Estado hacia la o el trabajador, a través de una entidad administradora, con lo que se elimina al empleador como intermediario en el proceso. El objetivo de esta modificación es garantizar que los pagos se realicen de manera transparente y oportuna, facilitando su seguimiento y fiscalización.

La información que se presenta a continuación corresponde a un piloto desarrollado en conjunto por la Caja 18 de Septiembre (Caja 18) y la Superintendencia de Seguridad Social (Suseso). Su diseño fue bajo un enfoque experimental, con una selección aleatoria estratificada.

La composición del grupo de tratamiento fue de 1.524 empresas, equivalentes a 8.128 trabajadores y trabajadoras, afiliadas a Caja 18 para conformar el grupo de tratamiento, cuyos trabajadores recibieron el pago directo de la asignación familiar, mientras que el grupo de control fue de 4.586 empresas, equivalentes a 23.370 trabajadores y trabajadoras que continuaron con la modalidad tradicional. El objetivo de la aleatorización fue medir el efecto causal del cambio en la modalidad de pago mediante la comparación de la remuneración entre los trabajadores que recibieron el pago directo y aquellos que continuaron con el esquema tradicional. La implementación comenzó en septiembre de 2021 y los datos recopilados abarcan el periodo desde octubre de 2019 hasta junio de 2023.

Antes del piloto, se llevó a cabo una fase de "pre-piloto" de tres meses para evaluar la aplicación de esta medida, tanto en las y los beneficiarios como en las capacidades institucionales internas necesarias para implementar el pago directo. Se hizo sobre una muestra de 46 empresas afiliadas a Caja 18 asignadas al grupo de tratamiento y 47 al grupo de control. Durante este periodo, se recopilaron aprendizajes clave para la implementación del piloto, entre ellos, la secuencia óptima de comunicaciones dirigidas a las empresas y a las y los trabajadores, así como sobre los procesos administrativos requeridos para efectuar los pagos.

Tras el inicio de la intervención en octubre de 2021, se llevó a cabo una encuesta online para evaluar el grado de conocimiento y comprensión del sistema de pago de la asignación familiar por parte de los trabajadores participantes en la evaluación. Los resultados de la encuesta revelaron que el 52% de los trabajadores reconocía que la asignación familiar es un beneficio financiado con recursos estatales. Además, aunque el 75% consideró que la asignación familiar representa un apoyo muy importante para los ingresos del hogar, menos del 35% sabía el monto exacto que recibe. Estos hallazgos evidencian un nivel significativo de desconocimiento sobre el funcionamiento, la asignación y el monto del beneficio.

Para estudiar el impacto, la estrategia de identificación se basó en la aleatorización para estimar los efectos causales sobre los ingresos de las y los trabajadores. Además, se empleó un análisis de eventos para explorar posibles efectos dinámicos y se examinaron las heterogeneidades a nivel de trabajador(a) y de empresa. La evidencia indicó que la modalidad de pago directo de la asignación familiar tiene impactos positivos en el bienestar de las y los trabajadores, medido a través de las mejoras salariales, tanto a corto, mediano como a largo plazo,

con un incremento estimado de aproximadamente \$15.000. Estos resultados se presentaron principalmente en hombres, personas mayores de 40 años trabajadores y trabajadoras con más de una carga familiar, aquellos pertenecientes al segundo y tercer quintil de ingresos, y quienes poseen educación básica. A nivel de empresa, los efectos significativos se observan en medianas y grandes empresas, especialmente en el sector agrícola. El análisis de los estudios de eventos ratifica los efectos positivos y significativos del pago directo de la asignación familiar, destacando que estos se concentran principalmente en los trimestres finales y principios de cada año. En cuanto a los posibles mecanismos, los resultados sugieren que el impacto podría explicarse por un efecto de renegociación salarial.

Este informe se estructura de la siguiente manera: la introducción, en la Sección 2 se describe el programa, mientras que la Sección 3 se aborda la literatura relacionada. En la Sección 4 se presentan los datos utilizados, y la Sección 5 se expone la metodología empleada. Los principales resultados de la evaluación se discuten en la Sección 6, seguidos del análisis costo-beneficio en la Sección 7. La Sección 8 aborda las limitaciones y consideraciones del estudio. Finalmente, la Sección 9 resume las conclusiones y presenta las principales recomendaciones.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

La asignación familiar es un beneficio definido en el D.F.L. N°150 de 1982 que se otorga a la o el trabajador por cada carga familiar acreditada. Una carga familiar se refiere a una persona que, debido a su situación, es reconocida como dependiente y se demuestra que vive a expensas de la o el beneficiario ante la entidad encargada de reconocer esta situación¹.

Este subsidio es una suma de dinero que varía de acuerdo con el sueldo del o la beneficiaria². Bajo este esquema, quienes pueden acceder a prestaciones monetarias son aquellas personas que perciban ingresos mensuales por debajo del tope establecido en el programa, que es ajustado cada año. El monto otorgado por causante es decreciente según el ingreso promedio final declarado³.

Actualmente, en el caso de trabajador(a)s dependientes, este beneficio es otorgado a través del empleador(a) y está incluido en el salario. Los pagos son realizados de acuerdo con las instrucciones de la Suseso. Las empresas pagadoras corresponden a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) que corresponden a entidades privadas que administran prestaciones de seguridad social, pagando varios beneficios, y otorgando créditos sociales y otras prestaciones a sus afiliados, dentro de estos subsidios se encuentra la asignación familiar.

El proceso actual no permite tener certeza de que las asignaciones familiares sean recibidas por las y los beneficiarios, y dificulta el correcto seguimiento y fiscalización de los pagos. Al mismo tiempo, en el caso de que la o el empleador genere compensaciones que no cumplen con las condiciones requeridas, se generan deudas previsionales que obligan las CCAF a mantener procesos operacionales para su regularización⁴. En este contexto, surge la iniciativa de cambiar la modalidad de pago para optimizar el proceso y asegurar la obtención del beneficio por parte de las y los trabajadores.

La modalidad propuesta consiste en hacer el pago directo desde el Estado hacia la o el trabajador mediante una entidad administradora⁵, como las cajas de compensación, en lugar de hacer el pago indirectamente a través del empleador(a). Así, se decidió probar el cambio de manera gradual con la colaboración de la Caja 18, Instituto de Previsión Social, Superintendencia de Seguridad Social (Suseso), Dipres y el Banco Mundial.

El proyecto fue desarrollado en varias etapas, que incluyeron la autorización legal, entrevistas con empresas afiliadas a Caja 18, selección del grupo objetivo, encontrar el modelo operacional a seguir, determinar las reglas del proceso de pago directo y el modo de pago del beneficio, y determinar la secuencia de comunicaciones hacia las empresas y las y los trabajadores. Todo esto fue realizado en coordinación con los distintos organismos involucrados a través de reuniones periódicas de preparación y presentación de resultados de los hitos del proyecto. El seguimiento cercano de la implementación del piloto permitió incorporar cambios relevantes para mejorar la experiencia del piloto y recopilar lecciones para aplicar en futuras etapas de ampliación del pago directo.

El primer paso para realizar el pago directo fue la autorización de Suseso a Caja 18 para hacer el cambio de modalidad de pago a las y los trabajadores dependientes afiliados, a través de diversas cartas y oficios. Posteriormente, un equipo de la Dipres y del Banco Mundial realizó una serie de entrevistas para entender las perspectivas de las empresas y de las y los trabajadores afiliados a Caja 18 antes de implementar el cambio de modalidad. Se

1 Para que una persona sea beneficiaria de la asignación familiar debe tener reconocidas y acreditadas sus cargas familiares, este trámite se realiza ante el organismo que administra las cargas familiares del o la trabajadora, que puede ser una caja de compensación de asignación familiar (CCAF), una administradora de fondos de pensiones (AFP), el Instituto de Previsión Social (IPS), entre otras entidades.

2 <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/25878-asignacion-familiar>

3 La Ley 21.578 establece que los montos actualizados son los siguientes: a) De \$20.328 por carga, para las y los beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 539.328; b) De \$12.475 por carga, para quienes cuyo ingreso mensual supere \$ 539.328 y no exceda de \$787.746; c) De \$3.942 por carga, para quienes cuyo ingreso mensual supere los \$ 787.746 y no exceda de \$1.228.614; d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares, cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 1.228.614, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

4 Para el caso de las y los empleadores que pagan la asignación a sus empleado(a)s junto con su sueldo, estos luego deducen el monto de dicho pago de las cotizaciones previsionales y del impuesto que deben enterar en las instituciones de previsión en nombre de dicho empleado(a). Ahora bien, en el caso en que los montos pagados por concepto de asignación familiar sean mayores que las cotizaciones e impuestos, se generará un saldo a favor del empleador(a), el que deberá ser pagado por la institución correspondiente (CCAF en el caso de las y los trabajadores formales con empleadore(a)s afiliados) al empleador(a). En caso contrario, se genera una deuda.

5 Actualmente las y los trabajadores dependientes reciben el pago del empleador(a), incluido en el sueldo mensualmente.

seleccionaron cinco empresas de distintos tamaños (pequeña, mediana, grande) con un amplio rango en el número de trabajador(a)s para poder acceder a una variedad de perspectivas. A través de las entrevistas quedó reflejada una percepción positiva para realizar el cambio a pago directo, así como la importancia del rol actual de intermediación de las empresas en los procesos de información, consulta y tramitación de la asignación familiar. La mayoría de las empresas expresó que la asignación familiar no las beneficia y que no representa una carga administrativa importante gracias al uso de Previred para el pago de las cotizaciones previsionales. Una de las principales preocupaciones expresadas fue sobre la capacidad de la CCAF de brindar atención expedita a reclamos o consultas, dada la menor cercanía a las y los trabajadores en comparación con la empresa empleadora. La principal sugerencia para el proceso fue que la entidad pagadora mantenga comunicaciones periódicas con las compañías, donde se informe regularmente de las cargas familiares y los pagos para poder responder a consultas o reclamos.

Luego de lo anterior, y para la selección del grupo objetivo del piloto, el equipo de la Dipres y del Banco Mundial realizaron los cálculos para determinar el tamaño de la muestra. Así, se seleccionaron aleatoriamente 1.524 empresas (equivalentes a 8.128 trabajadores) afiliadas a Caja 18 para el grupo de tratamiento, cuyos trabajadores recibieron el pago directo de asignación familiar, y 4.586 empresas (equivalentes a 23.370 trabajadores) para el grupo de control. La implementación del piloto se inició en septiembre de 2021.

3. LITERATURA RELACIONADA

Desde mediados del siglo XX, los países de América Latina empezaron a fortalecer sus sistemas de protección social, y la asignación familiar fue una de las primeras iniciativas implementadas. A pesar de que los sistemas difieren en financiamiento, metodología, y criterios de elegibilidad, actualmente 14 de 17 países en América Latina tienen alguna versión de asignación familiar asociada al empleo (Tromben y Podestá, Cepal, 2019). Para nuestro contexto, es especialmente relevante entender la metodología de pago del subsidio, y en este sentido se destaca la experiencia de Argentina y Brasil.

En Argentina (Rofman y Oliverri, 2012), originalmente el pago de la asignación se hacía través del empleador(a) quien era luego compensado si existían diferencias a través de cajas de compensación. En el año 2009 se decidió comenzar a implementar el Sistema Único de Asignación Familiar (SUAF) en que el pago se realiza de manera directa al trabajador(a) ya sea a través de cuenta bancaria o del sistema de correo postal⁶. Sin embargo, noticias de la época destacaban la importancia de erradicar las “empresas fantasmas”, creadas para realizar cobros de la asignación familiar⁷.

Por otro lado, en el caso de Brasil, parte de la red de protección incluye la asignación familiar conocida como “Salario Familia” que también realiza los pagos a través de las y los empleadores. Soeres et al. (2019) son críticos del sistema y explican que es probable que las y los empleados no tengan claridad sobre los depósitos del subsidio, ya que a pesar de que el depósito se realiza como un sub-ítem junto con el salario, es complejo entenderlo porque existen una docena de otros elementos asociados a los pagos que son requeridos por la ley en Brasil. Añaden que la falta de registro centralizado de beneficiario(a)s genera una falta de *accountability*.

Dado que el pago de la asignación está asociada al empleo, la podemos relacionar a la literatura de créditos tributarios dirigidos a trabajador(a)s asalariado(a)s de bajos ingresos (en inglés, *income tax credit*). Estas políticas son comunes en países desarrollados como EEUU con el *Earned Income Tax Credit* (EITC). Este beneficio tributario fue creado para individuos que estuvieran empleados con el objetivo de incentivar la participación laboral, sin embargo, Rothstein (2008) se cuestiona si existen otros efectos asociados. En particular, sabemos que si aumenta la participación laboral (más oferta de trabajo) esto puede empujar hacia abajo los salarios (precio del bien o servicio), lo que implica que las firmas estén capturando parte del beneficio. Su investigación hace uso de un cambio de política entre 1993 y 1995 que aumentó considerablemente los beneficios para mujeres solteras. Utilizando una estrategia de diferencias en diferencias se encuentra que las mujeres no capturan todo el beneficio. Leigh (2010) complementa que el efecto en salario es heterogéneo y varía según nivel de vulnerabilidad. Usando diferencias en implementación entre Estados del EITC *Supplements* encuentra que el efecto negativo en el salario es mayor para las y los alumnos que desertaron de la escuela, en comparación con quienes lograron terminar la universidad, en los que no ve efectos en salarios.

También, existen beneficios tributarios de tax credit asociados a cargas familiares en otros países como Reino Unido. La política de *Working Families' Tax Credit* (WTFCT) es de particular relevancia para nuestro contexto dado que una de las características distintivas de ese beneficio tributario es que se paga a través del empleador(a). Azmat (2019) evalúa el impacto de esta política en salarios y busca distinguir entre el efecto de mayores beneficios crediticios versus el efecto del cambio en el método de pago. Para ello realiza un modelo para entender las dinámicas de negociación basado en que si el empleador sabe con certeza cuánto recibe el empleado, esto puede tener un impacto en los salarios. Su estrategia de identificación utiliza datos administrativos entre 1997 y 2003, y se basa en estimar un salario predicho, basado en el salario de la o el trabajador pre-política. Luego, estima un criterio de elegibilidad que usa varias características a nivel del hogar, lo que permite estimar diferencias en monto del beneficio, que es otra fuente de variación. La manera de estimar el efecto de incidencia es comparando los resultados con una política anterior de Family Credit. Los resultados muestran que la política hace que los salarios disminuyan 7% en las y los trabajadores no elegibles con una calificación similar y que existe una externalidad

⁶ Ver noticia del 4 de abril del 2008 en diario El Cronista de Argentina. Link: <https://www.cronista.com/impresa-general/Se-lanzo-el-pago-directo-de-asignaciones-familiares-20080415-0027.html>

⁷ Ver noticia del 21 de julio del 2010 en diario Fortuna. Link: <https://fortuna.perfil.com/2010-07-21-33800-desde-julio-la-anses-liquida-y-paga-todas-las-asignaciones-familiares/>

negativa en el salario tanto para las y los trabajadores beneficiarios como para quienes no solicitan el beneficio (*non-claimant*).

También existen estudios más recientes que buscan entender el impacto en específico de la asignación familiar. Nielsen et al. (2016) muestra, a través de un estudio de potencial impacto (no causal), que la política tiene un efecto sobre bienestar económico de alrededor de 0,3 puntos porcentuales en reducción de pobreza. Garriga y Tortarolo (2021), exploran si la forma en que se desembolsan los créditos fiscales afecta el salario bruto de las y los trabajadores. Para esto, utilizan una reforma en Argentina que transfirió la responsabilidad del desembolso de las prestaciones por hijos e hijas de las y los empleadores a una agencia gubernamental de manera escalonada, entre los años 2003 a 2010. Utilizando datos administrativos de estos años y un estudio de eventos basado en las fechas de cambio de sistema, muestran que previo a la reforma las y los empleadores capturaban entre un 6% y 14% de la transferencia, a través del pago de menores salarios. Su explicación preferida se sustenta en que el sistema de pago genera confusión en las y los trabajadores, que consideran la asignación como parte de su salario.

Por último, cabe destacar el esfuerzo de países en vías de desarrollo que han implementado políticas a gran escala para mejorar la administración de sistemas de pago de subsidios. En el caso de India existen tres evaluaciones de cambios tecnológicos implementados a gran escala. Banerjee et al. (2020) se preguntan cuál es la mejor manera de transferir fondos cuando los programas se implementan de manera local. En India, la manera tradicional de hacerlo es a través de pago de avances o anticipos a las y los trabajadores, quienes después presentan boletas para rendir esos pagos. Sin embargo, se preguntan si esto genera *leakages* (filtración de dinero que no llega a quienes deberían ser beneficiario(a)s) y es por esto que intentan medir el efecto de una política de *E-governance* en que el pago se realiza de manera directa a la o el trabajador. Su estudio usa como contexto el programa de trabajo rural conocido como MGNREGS⁸. Sus resultados muestran que la reforma disminuye de manera significativa el *leakage*. Utilizan dos estrategias de identificación, una experimental en la que se aleatoriza entre un grupo de tratamiento y control, con un total de 33 millones de personas. Complementan esta metodología con una estrategia de cuasi-experimental en que hacen uso de la implementación gradual en algunos estados de India entre 2012 y 2015.

El estudio de Murradiharan et al. (2016) explora los efectos de entregar el pago de MGNREGS utilizando tarjetas biométricas. Para ello, utilizan una estrategia experimental en que entregan de manera aleatoria una smartcard a una muestra de 157 sub-districtos. Los resultados también muestran reducciones en *leakage*, con menor corrupción dada la existencia de una menor cantidad de "empleado(a)s fantasmas".

⁸ MGNREGS o Mahatma Gandhi National Rural Employment Guarantee Scheme garantiza 100 días de trabajo manual no calificado por año a trabajadores de zonas rurales.

4. DATOS Y SELECCIÓN DE LA MUESTRA

DATOS

Para el desarrollo de esta evaluación, se utilizó información mensual de las y los trabajadores de las empresas participantes en el experimento que son beneficiario(a)s de la asignación familiar. Esta información proviene de dos fuentes principales: el Seguro de Cesantía y Caja 18. En este estudio, nos centraremos en los datos del Seguro de Cesantía, debido a que los datos proporcionados por Caja 18 cubrían un período temporal más corto. A continuación, se describen las bases de datos utilizadas.

La primera fuente de información corresponde a los datos de la Administración de Fondos de Cesantía (AFC), que abarcan el período desde octubre de 2019 hasta junio de 2023. A partir de esta base de datos, se obtiene la renta mensual⁹ de las y los afiliados de acuerdo con su relación laboral con la o el empleador. Además, los datos del Seguro de Cesantía proporcionan información sobre las características de las y los trabajadores (género, nivel educacional, años de educación y comuna de residencia) y de las empresas (actividad económica y número de trabajadores).

La segunda fuente de información corresponde a los datos de Caja 18, tanto del pre-piloto como del piloto. Esta base de datos proporciona información sobre las características de las y los trabajadores que reciben la asignación familiar. Los datos están disponibles mensualmente, desde enero de 2021 hasta junio de 2023. En particular, se cuenta con la siguiente información: renta cotizada, monto de la asignación familiar, número de cargas familiares, si la o el trabajador está en el grupo de tratamiento o control en el pre-piloto o piloto, número de trabajador(a)s en la empresa, región, si la empresa realiza el pago a través de la o el empleador, estado civil, edad y fecha de afiliación.

Adicionalmente a los antecedentes recolectados, en octubre de 2021 se realizó una encuesta online para medir el grado de conocimiento y entendimiento del sistema de pago de la asignación familiar por parte de las y los trabajadores. La encuesta consideró 4.499 personas, correspondientes a 1.444 personas de empresas tratadas y 3.055 controles¹⁰.

SELECCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Para la aleatorización, se consideraron todas las empresas afiliadas a Caja 18 en julio de 2021, estratificando según el tamaño de la empresa (número de trabajador(a)s), el salario promedio, si la empresa está ubicada en la Región Metropolitana, y una variable aleatoria. Con ello, las firmas fueron agrupadas en 60 clústeres. A partir de esta estratificación, se seleccionaron aleatoriamente 1.524 empresas (8.128 trabajador(a)s) afiliadas a Caja 18 para el grupo de tratamiento, cuyos trabajadores recibieron el pago directo de asignación familiar, y 4.586 empresas (23.370 trabajador(a)s) para el grupo de control.

En la Tabla 1 se presentan estadísticas descriptivas de las principales variables del estudio del mes previo a la intervención (agosto de 2021) para las firmas participantes de la intervención. El Panel A muestra las características a nivel de trabajador(a). Se observa que, al inicio de la intervención, el salario promedio era de \$629.754, con una asignación familiar promedio de \$10.561 y un promedio de 1,5 cargas familiares por trabajador(a). De la muestra el 49% son hombres, 34% está soltero(a), la edad promedio es de 46,5 años y de 11,8 años de educación.

El Panel B presenta las características a nivel de empresa. En promedio, cada empresa cuenta con 38 trabajador(a)s, aunque la mediana es de 10. La mayoría de las empresas son Microempresas (45%) y Empresas Pequeñas (30%)¹¹. Además, la gran mayoría de las empresas pertenecen al sector terciario (81%), es decir, se dedican a actividades relacionadas con servicios, comercio, transporte y comunicaciones.

⁹ Se utiliza la renta real con año y mes base en agosto de 2022.

¹⁰ Para mayor detalle acerca de la encuesta, ver Anexo 1.

¹¹ La clasificación de las empresas se basa en el número de trabajador(a)s y se establece de la siguiente manera: microempresas (menos de 10 trabajadores), empresas pequeñas (de 10 a 25 trabajadores), y empresas medianas y grandes (más de 25 trabajadores).

Tabla 1: Estadística descriptiva a nivel individual

	PROMEDIO	PERCENTIL 25	PERCENTIL 50	PERCENTIL 75	OBSERVACIONES
PANEL A: CARACTERÍSTICAS A NIVEL DE TRABAJADOR					
Renta	629.754	487.386	602.274	749.223	26.721
Hombre	0,49	0	0	1	31.678
Edad	46,52	37	46	56	31.670
Cargas	1,5	1	1	2	31.678
Monto asignación familiar	10.561	2.683	8.488	13.832	31.678
Soltero(a)	0,34	0	0	1	31.678
Región Metropolitana	0,42	0	0	1	31.678
Años de escolaridad	11,76	12	12	12	23.006
Educación primaria	0,232	0	0	0	31.678
Educación secundaria	0,563	0	1	1	31.678
Educación terciaria	0,047	0	0	0	31.678
Educación	0,158	0	0	0	31.678
PANEL B: CARACTERÍSTICAS A NIVEL DE EMPRESA					
Renta	734.369	487.386	602.972	874.487	5.969
Número de trabajadore(a)s	38	5	10	24	6.587
Microempresas	0,45	0	0	1	6.587
Empresas pequeñas	0,30	0	0	1	6.587
Empresas medianas y grandes	0,25	0	0	1	6.587
Sector primario	0,06	0	0	0	6.587
Sector secundario	0,12	0	0	0	6.587
Sector terciario	0,81	1	1	1	6.587

Notas: La renta promedio tomando todo el periodo previo a la intervención a nivel trabajador es de 618.294, el percentil 25, 50 y 75 es de 474.619, 587.267 y 736.945 respectivamente y la cantidad de observaciones es de 853.962. A nivel empresa, la renta promedio es 593.165, el percentil 25, 50 y 75 es de 455.040, 532.082 y 696.600 respectivamente y la cantidad de observaciones es de 195.397.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

En la Tabla 2 se muestra la distribución de empresas y trabajadores asociado(a)s al grupo tratamiento y de control de forma mensual, a partir del comienzo de la intervención. Se observa que el número de empresas tratadas varía entre 1.500 y 1.200, mientras que, el número de empresas controles varía entre 4.500 y 3.700 aproximadamente. Por otro lado, la cantidad de trabajador(a)s en las empresas control varía entre los 23.000 y 15.000 aproximadamente, mientras que en el número de trabajadores en empresas tratadas varían entre 8.000 y 5.000. La disminución de trabajador(a)s a lo largo del tiempo se debe a la salida de las o los empleados de la empresa o a la quiebra de esta. Es importante señalar que las y los trabajadores que ingresan a las empresas después de la aleatorización no son incluidos en los resultados principales de este informe.

Tabla 2: Cantidad de trabajador(a)s y empresas por grupo de tratamiento

AÑO	MES	TRABAJADORE(A)S			EMPRESAS		
		CONTROL	TRATADO	TOTAL	CONTROL	TRATADO	TOTAL
2021	9	23.370	8.128	31.498	4.586	1.524	6.110
	10	22.479	7.846	30.325	4.497	1.490	5.987
	11	22.041	7.700	29.741	4.456	1.479	5.935
	12	21.650	7.585	29.235	4.414	1.467	5.881
2022	1	21.265	7.451	28.716	4.361	1.450	5.811
	2	20.818	7.315	28.133	4.321	1.433	5.754
	3	20.475	7.202	27.677	4.281	1.422	5.703
	4	20.086	7.078	27.164	4.245	1.412	5.657
	5	19.400	6.809	26.209	4.163	1.387	5.550
	6	19.079	6.666	25.745	4.117	1.366	5.483
	7	18.812	6.570	25.382	4.078	1.358	5.436
	8	18.513	6.476	24.989	4.052	1.348	5.400
	9	18.295	6.362	24.657	4.017	1.333	5.350
	10	17.988	6.237	24.225	3.983	1.319	5.302
	11	17.769	6.135	23.904	3.940	1.313	5.253
	12	17.606	6.052	23.658	3.916	1.300	5.216
2023	1	17.308	5.909	23.217	3.864	1.283	5.147
	2	17.005	5.824	22.829	3.826	1.270	5.096
	3	16.651	5.760	22.411	3.806	1.259	5.065
	4	15.963	5.713	21.676	3.778	1.248	5.026
	5	15.596	5.614	21.210	3.746	1.239	4.985
	6	15.437	5.547	20.984	3.710	1.221	4.931

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

En la Tabla 3 se muestra una distribución detallada de los controles y los tratados – desglosada por tamaño de empresa – correspondiente al mes anterior al tratamiento (agosto de 2021). Se observa que las empresas se concentran principalmente en las microempresas, con aproximadamente 2.000 empresas de control y 700 tratadas. En el caso de las y los trabajadores, dado que las empresas medianas y grandes se clasifican por el número de trabajador(a)s, la mayor parte de la muestra se enfoca en estos últimos.

Tabla 3: Cantidad de trabajador(a)s y empresas por grupo de tratamiento y tamaño de la empresa

TAMAÑO DE EMPRESA	A NIVEL EMPRESA		A NIVEL TRABAJADOR	
	CONTROL	TRATADO	CONTROL	TRATADO
Microempresas	2.057	703	3.302	1.124
Empresas pequeñas	1.365	432	4.208	1.379
Empresas medianas y grandes	1.167	392	16.023	5.642
TOTAL	4.589	1.527	23.533	8.145

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

La Tabla 4 muestra el balance en características de las y los trabajadores previos a la intervención (agosto 2021). El objetivo de este ejercicio es verificar si existen diferencias significativas entre las características del grupo de tratamiento y las de control. En general, los resultados muestran diferencias no significativas, salvo en número de cargas y Región Metropolitana.

La Tabla 5 muestra el mismo ejercicio, pero a nivel de empresa. Nuevamente, no se observan diferencias significativas entre el grupo de control y tratamiento en la mayoría de las variables analizadas. Para considerar esas diferencias, las estimaciones incluyen estas características como variables de control. Los resultados son robustos a la inclusión de estas variables.

Tabla 4: Balance en características predeterminadas, a nivel de trabajador(a)

	PROMEDIOS TRATADOS	PROMEDIO CONTROLES	COEFICIENTE	P> T	ERROR ESTÁNDAR	OBSERVACIONES	OBSERVACIONES TRATADAS	OBSERVACIONES CONTROLES
Renta	649.458	623.064	18.788	0,11	-11.749	26.721	6.733	19.948
Hombre	0,501	0,479	0,003	0,9	-0,028	31.678	8.145	23.533
Edad	46,4	46,5	-0,257	0,579	-0,463	31.670	8.142	23.528
Número de cargas	1,479	1,507	-0,036	0,008	-0,013	31.678	8.145	23.533
Soltero(a)	0,35	0,341	0,005	0,73	-0,016	31.678	8.145	23.533
Región Metropolitana	0,376	0,428	0,012	0,048	-0,006	31.678	8.145	23.533
Educación primaria	0,232	0,232	-0,014	0,209	0,011	31.678	8.145	23.533
Educación secundaria	0,112	0,131	-0,011	0,717	0,030	31.678	8.145	23.533
Educación terciaria	0,126	0,146	-0,12	0,397	0,014	31.678	8.145	23.533

Nota: Todas las características son medidas al mes previo del inicio de la intervención (agosto 2021).

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 5: Balance en características predeterminadas, a nivel de empresa

	PROMEDIOS TRATADOS	PROMEDIO CONTROLES	COEFICIENTE	P> T	ERROR ESTÁNDAR	OBSERVACIONES	OBSERVACIONES TRATADAS	OBSERVACIONES CONTROLES
Renta	831.268	670.225	9.062	0,336	-9.413	5.656	2.275	4.255
Hombre	0,62	0,616	-0,008	0,557	-0,013	6.116	2.469	4.589
Edad	49,6	49,4	-0,254	0,435	-0,325	6.116	2.469	4.589
Número de cargas	1,487	1,504	-0,018	0,355	-0,02	6.116	2.469	4.589
Porcentaje de trabajadores que recibe la asignación familiar	0,65	0,652	0,006	0,633	-0,013	6.116	2.469	4.589
Soltero(a)	0,275	0,278	-0,003	0,771	-0,011	6.116	2.469	4.589
Región Metropolitana	0,366	0,359	-0,005	0,217	-0,004	6.116	2.469	4.589
Educación primaria	0,204	0,232	-0,013	0,212	0,010	6.116	2.469	4.589
Educación secundaria	0,153	0,088	0,001	9,979	0,025	6.116	2.469	4.589
Educación terciaria	0,206	0,170	0,003	0,821	0,016	6.116	2.469	4.589

Notas: Todas las características son medidas al mes previo del inicio de la intervención (agosto 2021). En el caso de las variables que varían a nivel individual, se considera el promedio a nivel de empresa.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Adicionalmente, en la Tabla 6 se muestra un análisis de atrición, estudiando si la salida de las y los trabajadores se correlaciona con el tratamiento y las características observables utilizadas. Se observa que la salida de personas del experimento es similar para controles y tratados. Esto es consistente con la idea de que los efectos de la intervención que se muestran en las siguientes secciones no son resultado de un sesgo de muestra.

Tabla 6: Análisis de atrición

	(1)	(2)	(3)	(4)
Tratado	-0,077 (0,078)	-0,074 (0,078)	0,135 (0,110)	0,139 (0,129)
Hombre		0,011 (0,080)	0,124 (0,141)	0,056 (0,176)
Edad		0,009*** (0,002)	0,016*** (0,003)	0,009*** (0,003)
Número de cargas		0,156*** (0,019)	0,131*** (0,021)	0,085*** (0,022)
Soltero(a)		-0,367*** (0,037)	-0,636*** (0,046)	-0,667*** (0,0500)
Región metropolitana		0,119 (0,158)	-0,397** (0,162)	-0,396** (0,195)
Educación <i>missing</i>			-1,239*** (0,098)	
Educación primaria			0,230** (0,098)	
Educación secundaria			0,064 (0,081)	
Experiencia				0,004*** (0,001)
Renta				0,001* (0,001)
Observaciones	31.678	30.906	30.906	26.041

Notas: Errores estándar en paréntesis. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

5. METODOLOGÍA

Para estimar el efecto del tratamiento en los salarios se usó el siguiente modelo:

$$y_{ifst} = \beta_1 TREAT_f + \beta_2 POST_t + \beta_3 TREAT_f \times POST_t + \alpha_s + \varepsilon_{ifst} \quad (1)$$

Donde y_{ifst} corresponde al salario real¹² del trabajador(a) i en la firma f , en el estrato s , en el mes t . La variable $TREAT_f$ corresponde a una variable dummy que toma el valor de 1 si la firma f pertenece al grupo de tratamiento, y cero si pertenece al grupo de control. Mientras que $POST_t$ corresponde a una variable dummy que toma valor 1 a partir del mes siguiente del inicio de la intervención (septiembre 2021)¹³. El parámetro de interés es β_3 . Este coeficiente entrega el impacto promedio de la intervención de pago directo. Por último, α_s corresponden a efectos fijos por estrato. Los errores estándar son clusterizados a nivel de empresa para capturar *shocks* comunes a ese nivel.

Los supuestos de identificación corresponden a los tradicionales en los modelos experimentales de control aleatorio, donde la única diferencia entre empresas tratadas y no tratadas es la implementación del pago directo. Debido a que se observan desbalances entre el grupo de control y de tratamiento en algunas variables predeterminadas, también se presenta el modelo de la ecuación (1) controlando por estas variables.

Debido a que el momento en que se inició la implementación fue el mismo para todas las firmas, también es factible utilizar una estrategia de *event study*. Esta estrategia, nos permite observar cómo cambia el efecto a través del tiempo. Para ello, se utilizó el siguiente modelo:

$$y_{ifst} = \sum_{\tau=-k}^k \delta_{\tau} TREAT_f + \alpha_s + \alpha_t + \varepsilon_{ifst} \quad (2)$$

Donde δ_{τ} captura la diferencia entre el grupo de tratamiento y de control en cada período $\tau = t$.

También se incluyen efectos fijos a nivel de estrato y mes, denotados por α_s y α_t respectivamente.

Los errores estándar son clusterizados a nivel de empresa para capturar *shocks* comunes a ese nivel.

¹² El año y mes base es agosto de 2022.

¹³ Previo a la intervención, las y los empleadores eran responsables de pagar la asignación familiar a sus trabajador(a)s, en un proceso conocido como "compensación". Tras la implementación de la asignación familiar, este pago es gestionado directamente por Caja 18, eliminando la necesidad de que la o el empleador compense a la o el trabajador. Los Gráficos 5 y 6 del Anexo 2 presentan la proporción de trabajador(a)s que reciben compensación a nivel de empresa, tanto para las del grupo de control como para las de tratamiento. Los gráficos muestran que, antes de la intervención, aproximadamente el 90% de las empresas compensaban a sus trabajador(a)s. Después de la intervención, y únicamente en el grupo tratado, la compensación cae a 0%, mientras que el grupo de control se mantiene en el mismo nivel que tenía antes de la intervención.

6. RESULTADOS

EFFECTOS DEL PAGO DIRECTO SOBRE LOS SALARIOS

La Tabla 7 muestra los resultados de estimar la ecuación (1) para distintos plazos de tiempo. Tanto a corto como a largo plazo el efecto en salarios es positivo y significativo. Considerando la renta promedio del grupo de control, el tratamiento implica un aumento de un 1,9% y 3,8% del salario. El efecto en salario es similar para los diferentes plazos analizados. Los resultados se mantienen al incluir características de las y los trabajadores como variables de control (ver Columna 2 de la Tabla 7).

Tabla 7: Efectos del pago directo sobre el salario de las y los trabajadores

	(1)	(2)
CORTO PLAZO: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022		
Post x tratamiento	19.540*	19.905*
	(11.175)	(11.153)
Promedio renta controles	608.463	608.463
Observaciones	311.840	304.230
MEDIANO PLAZO: MUESTRA DE MEDIANO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022		
Post x tratamiento	10.122**	10.478**
	(5.057)	(4.991)
Promedio renta controles	612.039	612.039
Observaciones	557.659	545.078
LARGO PLAZO: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023		
Post x tratamiento	14.623*	14.667**
	(7.470)	(7.302)
Promedio renta controles	609.716	609.716
Observaciones	1.059.662	1.038.158

Notas: Se utiliza la renta de AFC. La variable promedio renta controles corresponde al promedio de la renta para el grupo de control en el periodo pretratamiento. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. La Columna (2) incluye características de las y los trabajadores (género, edad, tramo de nivel educacional, soltero(a), Región Metropolitana) como variables de control. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

La Tabla 8 explora la existencia de efectos heterogéneos del tratamiento en distintos grupos. Los resultados están explicados fundamentalmente por trabajadores hombres, quienes experimentan aumentos en sus salarios en todos los plazos analizados. No se observan efectos significativos en mujeres. Este resultado es consistente con el hecho estilizado de que las mujeres tienen menos probabilidad de iniciar un proceso de negociación salarial para obtener un pago más alto. Además, existe evidencia de que las mujeres tienden a evitar situaciones en las que tienen que negociar (Babcock y Laschever, 2003; Bowles et al., 2005, 2007; Card et al., 2015; Exley et al. 2020).

Al analizar los efectos por edad, los grupos entre 40 y 50 años y mayor a 50 muestran efectos positivos y significativos en todos los plazos analizados. Mientras que para el grupo menor a 40 años solo se observan

efectos positivos y significativos en el largo plazo.

Al estudiar los efectos del número de cargas familiares, se observan que, si bien son positivos y significativos en las personas con una sola carga familiar, en aquellos con más de una carga tienden a ser mayores. Este resultado es consistente con la idea de que los incentivos para renegociar el salario, derivados del cambio en la modalidad de pago, están directamente relacionados con el monto de la asignación familiar. Al analizar los efectos por quintil de renta, se observa que los impactos se encuentran principalmente en personas del segundo y tercer quintil¹⁴.

La Tabla 9 estudia la heterogeneidad por nivel educacional de los trabajadores. Como resultado, se observan efectos positivos y significativos en trabajadores con educación básica para todos los plazos analizados. No se observan efectos para trabajadores con enseñanza media completa, mientras que para aquello(a)s con educación terciaria solo se observa un impacto positivo y significativo a mediano plazo.

La Tabla 10 muestra los resultados de heterogeneidad a nivel empresas. Es posible notar que no existen efectos en los salarios promedio en microempresas y empresas pequeñas. El efecto positivo y significativo en salarios promedio solo se encuentra en empresas medianas y grandes. Por otro lado, solo las empresas del rubro agricultura presentan efectos positivos y significativos en todos los plazos analizados. Las empresas del sector turismo también poseen efectos significativos, pero solo en el largo plazo. Dentro del rubro agricultura, y como se muestra en la Tabla 22 (ver Anexo 3), los resultados se explican por los subrubros de cultivo, uvas y silvicultura¹⁵.

Tabla 8: Heterogeneidad por características de los trabajador(e)s

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
	MUJER	HOMBRE	EDAD MENOR A 40 AÑOS	EDAD ENTRE 40 Y 50 AÑOS	EDAD MAYOR A 50 AÑOS	UNA CARGA	MÁS DE UNA CARGA	PRIMER PERCENTIL RENTA	SEGUNDO PERCENTIL RENTA	TERCER PERCENTIL RENTA	CUARTO PERCENTIL RENTA	QUINTO PERCENTIL RENTA
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022												
Post x tratamiento	17.863 (13.359)	21.190** (10.108)	14.870 (11.647)	24.468* (13.921)	20.966** (9.987)	18.442 (12.325)	20.840** (10.098)	7.996 (7.167)	26.971* (14.244)	23.853* (14.043)	-19.021 (19.008)	-107.375 (79.675)
Promedio renta controles	592.006	628.916	612.930	611.552	600.942	609.932	606.358	427.683	590.977	770.569	921.443	1.531.575
Observaciones	171.567	140.273	115.229	89.987	106.624	184.368	127.472	96.673	99.935	93.007	17.505	1.545
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022												
Post x tratamiento	8.309 (6.305)	12.223** (5.621)	10.542 (6.411)	10.106* (6.054)	10.302** (4.761)	8.542* (5.157)	11.998** (5.781)	8.286 (6.024)	13.123** (6.116)	12.264** (6.082)	-35.892*** (12.841)	-152.080 (109.410)
Promedio renta controles	595.110	632.949	616.861	614.913	604.345	614.176	608.939	436.075	595.894	775.146	902.645	1.463.805
Observaciones	305.476	252.183	204.524	161.241	191.894	330.358	227.301	171.801	178.022	165.236	31.160	2.713
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023												
Post x tratamiento	11.412 (7.828)	17.831** (8.872)	16.851** (8.283)	10.754 (7.942)	16.235** (7.103)	12.945* (7.069)	16.392* (8.808)	7.612 (6.056)	10.055 (6.525)	22.307** (9.798)	-25.379* (14.502)	-63.010 (102.744)
Promedio renta controles	592.123	631.268	613.495	612.057	603.716	611.610	606.927	439.921	594.664	768.752	883.979	1.487.571
Observaciones	577.877	481.785	383.564	307.505	368.593	628.823	430.839	324.250	335.787	312.768	58.429	4.949

Notas: Se utiliza la renta de AFC. La variable promedio renta controles corresponde al promedio de la renta para el grupo de control en el periodo pretratamiento. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Para la construcción de los percentiles de renta se utiliza la renta individual de junio de 2021. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

¹⁴ La Tabla 8 muestra efectos negativos y significativos en el cuarto y quinto quintil de renta. Estos resultados, deben tomarse con precaución debido a los tamaños de la muestra. Por construcción, la población relevante de la evaluación está concentrada en los primeros quintiles de ingreso.

¹⁵ En la Tabla 27 (ver Anexo 3) se agrupan los rubros en sectores agregados. En línea con estos resultados, solo el sector primario - que comprende las actividades relacionadas a agricultura, ganadería, pesca y minería - muestra efectos positivos y significativos.

Tabla 9: Heterogeneidad por nivel educacional de las y los trabajadores

	(1) BÁSICA	(2) MEDIA	(3) TERCIARIA
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022			
Post x tratamiento	28.870** (13.247)	15.861 (11.058)	16.386 (11.699)
Promedio renta controles	611.509	617.395	666.075
Observaciones	86.517	207.968	17.355
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022			
Post x tratamiento	16.762*** (5.994)	6.349 (5.355)	24.077** (11.836)
Promedio renta controles	616.738	621.521	667.443
Observaciones	155.591	371.321	30.747
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023			
Post x tratamiento	23.126*** (8.584)	11.241 (7.580)	13.361 (12.601)
Promedio renta controles	614.867	619.081	667.946
Observaciones	299.057	702.971	57.634

Notas: Se utiliza la renta de AFC. La variable promedio renta controles corresponde al promedio de la renta para el grupo de control en el periodo pretratamiento. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 10: Heterogeneidad por características de la empresa

	(1) MICROEMPRESAS	(2) EMPRESAS PEQUEÑAS	(3) EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	(4) EMPRESAS AGRICULTURA	(5) EMPRESAS MANUFACTURA	(6) EMPRESAS COMERCIO	(7) EMPRESAS TRANSPORTE	(8) EMPRESAS TURISMO	(9) EMPRESAS ENSEÑANZA	(10) OTRAS EMPRESAS
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022										
Post x tratamiento	2.514 (3.502)	-488.7 (4.248)	26.785** (13.518)	52.104** (23.349)	27.020 (22.441)	-22.078 (13.609)	-9.130 (28.684)	38.328 (34.003)	-3.852 (8.737)	3.649 (6.240)
Promedio renta controles	503.244	559.974	640.875	612.534	676.001	608.357	601.286	594.826	610.831	583.194
Observaciones	40.667	53.665	217.508	20.996	61.273	44.887	22.233	22.831	32.652	106.968
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022										
Post x tratamiento	1.882 (3.558)	-131.1 (4.345)	13.544** (6.637)	35.996** (16.114)	4.664 (12.861)	-11.424 (12.152)	-11.899 (21.993)	55.378 (37.455)	3.040 (7.229)	6.527 (4.837)
Promedio renta controles	505.036	562.573	645.281	621.825	681.962	615.649	604.309	589.730	611.621	586.457
Observaciones	72.935	96.176	388.548	37.937	109.276	80.468	39.262	40.220	58.591	191.905
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023										
Post x tratamiento	2.008 (4.124)	-3.423 (4.909)	20.679** (8.287)	39.809*** (14.668)	17.460 (11.408)	-11.326 (12.059)	-2.510 (19.335)	59.968* (34.530)	3.353 (9.183)	4.166 (5.616)
Promedio renta controles	505.470	560.160	642.755	622.162	678.620	613.018	597.328	587.139	610.337	585.289
Observaciones	139.448	183.428	736.786	73.334	206.844	152.327	72.905	74.192	113.227	366.833

Notas: Se utiliza la renta de AFC. La variable promedio renta controles corresponde al promedio de la renta para el grupo de control en el periodo pretratamiento. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Para la construcción de los percentiles de renta se utiliza la renta individual de junio de 2021. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

PRUEBAS DE ROBUSTEZ Y RESULTADOS ADICIONALES

Se realizan ejercicios de robustez presentados en los anexos de este informe. En primer lugar, en las Tablas 20 y 21 (ver Anexo 3) se exhiben los resultados de heterogeneidad a nivel de individuos y empresas controlando por las características de las y los trabajadores. Los resultados presentados anteriormente, son robustos a la inclusión de estas variables. En segundo lugar, los resultados son robustos a la utilización de otras definiciones y fuentes de datos de la variable renta. Las Tablas 22 y 23 (ver Anexo 3) muestran los resultados utilizando los datos renta de Caja 18, mientras que las Tablas 24 y 25 (ver Anexo 3) muestran los resultados utilizando la renta consolidada¹⁶.

Por otro lado, es importante verificar que las ganancias en términos de salario no provengan de reasignaciones entre trabajador(a)s de una misma empresa. Esto pondría en duda los beneficios de implementar el pago directo, ya que cualquier cambio positivo en los ingresos laborales implicaría una disminución de los salarios de las y los trabajadores que no reciben la asignación familiar. La Tabla 28 (ver Anexo 3) analiza el efecto sobre las y los trabajadores de las empresas que forman parte de las empresas en los grupos de control y tratamiento, pero que no reciben la asignación familiar. Esta tabla muestra los resultados de estimar la ecuación (1) para este grupo de trabajador(a)s. Los resultados en general muestran efectos no significativos. La única excepción es el coeficiente en la Columna (1) en la muestra de corto plazo: trabajador(a)s en empresas tratadas mejoran sus salarios, en relación con trabajadores en empresas no tratadas.

También se evalúa el efecto del pago directo en la probabilidad de que una o un trabajador se mueva a otra empresa tras la intervención¹⁷. Los trabajadores que perciben una caída en su salario – al darse cuenta de que parte de este correspondía a la asignación familiar – podrían considerar abandonar la empresa en busca de mejores oportunidades laborales. La Tabla 29 (ver Anexo 3) presenta los efectos del pago directo en la probabilidad de salida. Los resultados no revelan efectos significativos a corto, mediano o largo plazo, lo que sugiere que la probabilidad de abandonar la empresa no varía de manera sistemática entre las y los trabajadores del grupo de control y de tratamiento producto del pago directo. Lo anterior, puede ser considerado como evidencia en contra de la hipótesis planteada anteriormente.

De forma complementaria, se evalúa el efecto del pago directo en la probabilidad de salir del mercado laboral formal. La Tabla 30 (ver Anexo 3) presenta estos efectos. Los resultados muestran efectos no significativos en todos los plazos analizados.

Por último, también se exploran los cambios en el comportamiento de contratación de las empresas tras la introducción del pago directo. Las empresas podrían reaccionar a esta medida contratando a trabajador(a)s con diferentes características, como personas con menos cargas familiares o con un mayor nivel de educación. Los resultados en la Tabla 32 (ver Anexo 7) muestran que la introducción al pago directo no tuvo ningún efecto en la composición de las y los trabajadores contratados, ya sea en términos de género, nivel educativo, proporción de personas con asignación familiar o estado civil. Solo se observa un impacto en la variable de edad, que es de 0,26 años, lo que equivale a un aumento del 0,56% o aproximadamente tres meses en la edad promedio de contratación de las empresas tratadas en comparación con las del grupo de control. Así, a pesar de ser estadísticamente significativo, este efecto no es económicamente relevante. Por lo tanto, en términos generales en ninguna de las variables analizadas muestran cambios sustanciales en la composición de las y los trabajadores.

¹⁶ Se construye utilizando la renta de Caja 18 en caso de que la renta del AFC no se encuentre en la base de datos.

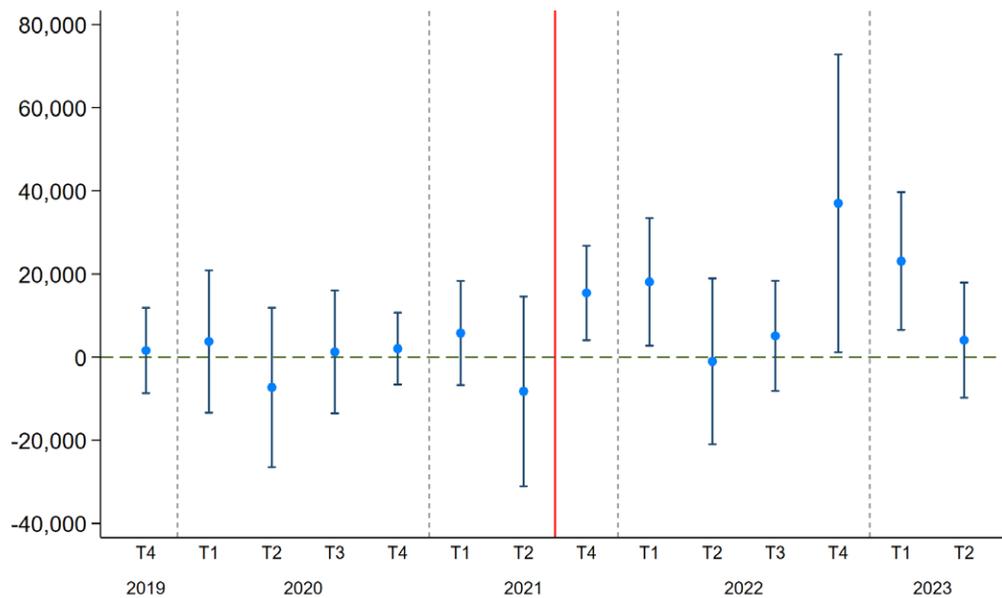
¹⁷ El cambio de empresa solo incluye transiciones a empresas formales que estén registradas en la base del Seguro de Cesantía.

EFFECTOS DINÁMICOS DEL PAGO DIRECTO SOBRE LOS SALARIOS:

En este apartado presentamos los resultados de estimar la ecuación (2) de la sección anterior, la que examina los efectos de la intervención a través del tiempo. El Gráfico 1 muestra la evolución del parámetro δ_t , normalizado para el tercer trimestre del año 2021. En el gráfico, el eje X corresponde al trimestre o “tiempo de evento”, mientras que el eje Y muestra el efecto del tratamiento sobre los salarios en cada trimestre.

En primer lugar, se evidencia que no existen efectos previos a la intervención en ninguno de los plazos analizados. Esto confirma la idea de que los efectos encontrados son producto de la intervención, y no corresponden a relaciones espurias, o bien a tendencias previas del grupo control y de tratamiento. En segundo lugar, los resultados revelan un comportamiento estacional de los efectos. En particular, las mejoras salariales producto del tratamiento solo se observan en los trimestres 1 y 4. Es posible que los efectos solo se encuentren en estos trimestres, debido a que las renegociaciones salariales ocurren justamente en esos trimestres, es decir, a finales y a principios de cada año. También es posible pensar que estos efectos se atribuyen a bonificaciones de fin y principio de año.

Gráfico 1: Efectos dinámicos del pago directo sobre los salarios



Notas: El gráfico muestra los resultados de estimar la ecuación (2) para cada trimestre del periodo de evaluación. También se presentan los intervalos de confianza al 95% para cada estimación. La línea roja indica el inicio de la intervención en septiembre de 2021 (tercer trimestre de 2021).

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

POTENCIALES MECANISMOS

Los resultados revelan que la forma en que se entrega la asignación familiar no es neutral y afecta los salarios de las y los trabajadores. En particular, el pago directo genera un aumento salarial de entre el 1,9% y el 3,8% trabajan en las empresas tratadas en comparación con aquellas personas de las empresas de control. En esta sección se discuten los mecanismos que podrían explicar este aumento salarial. Para ello, se sigue la discusión presentada en Garriga y Tortarolo (2021), quienes argumentan que existen dos canales que podrían explicar el efecto: uno derivado de un cambio en el comportamiento de las empresas y otro, de un cambio en el comportamiento de las y los trabajadores. Ambos canales se sustentan en la idea de que las y los trabajadores tienen un conocimiento parcial o erróneo sobre cómo funciona la asignación familiar y sobre quién realiza el pago. De hecho, como se menciona en la introducción, hay evidencia de que aproximadamente el 50% de los trabajadores desconoce el financiamiento de la asignación familiar. Para mayor detalle ver Tabla 15 en Anexo 1.

Así, los resultados podrían explicarse por el hecho de que las empresas aprovechan la “confusión” de las y los trabajadores, incorporando parte de la asignación familiar en el pago de sus salarios. Con ello, el cambio en la modalidad de pago hace que las empresas no puedan seguir aplicando esta práctica. Por otro lado, los resultados podrían estar explicados por trabajador(a)s renegociando sus salarios. En ausencia del pago directo el empleador le transfiere el beneficio junto a su salario, por lo que podrían creer que es parte de su salario. Sin embargo, tras el cambio en la modalidad de pago, los trabajadores recibirán la asignación familiar directamente. Esto podría llevar a que se perciban una disminución en los salarios y deseen renegociarlos.

Considerando lo anterior, Garriga y Tortarolo (2021) argumentan que, si efectivamente son las empresas las que cambian su comportamiento tras el cambio en la modalidad de pago, los efectos deberían ser explicados por las y los trabajadores nuevos, y no por quienes se encontraban antes del cambio. Lo anterior, toda vez que existe rigidez de corto plazo en las condiciones laborales de este último grupo, en términos de su contrato y remuneración. En cambio, las condiciones laborales de nuevos trabajador(a)s se acuerdan en el momento de la contratación, después del cambio en la modalidad de pago. Por lo tanto, al no poder incluir la asignación familiar en el salario ofrecido, debería aumentar.

Hasta ahora, el análisis solo ha considerado a aquellos trabajadores que ya estaban contratados al momento de la intervención. En este grupo se han identificado las ganancias en términos de salario. En la Tabla 29 (ver Anexo 5) se presentan los resultados de la estimación de la ecuación (1) utilizando a las y los trabajadores nuevos contratados después del inicio del piloto de pago directo. Los resultados muestran efectos no significativos a corto, mediano o largo plazo, lo que indica que los salarios de las personas que se unieron a las empresas participantes en el piloto no vieron afectados sus salarios por el tratamiento. Esto puede ser considerado como evidencia de que no son empresas integrando parte de la asignación familiar al salario, sino trabajador(a)s “confundido(a)s” y renegociando sus salarios al alza una vez que comienzan a recibir directamente el pago desde el Estado.

Por otro lado, Garriga y Tortarolo (2021) también argumentan que el impacto sobre los salarios debiese estar directamente relacionado con la proporción de trabajador(a)s que reciben la asignación familiar dentro de la empresa. Los Gráficos 8, 9 y 10 (ver Anexo 8) muestran estos efectos. Para este análisis, la proporción de trabajador(a)s que recibe la asignación familiar se divide en quintiles, y su distribución se muestra en el Gráfico 7 y Tabla 33. Específicamente, se observa que, a corto y mediano plazo, son significativos y positivos únicamente en el último quintil de la distribución. Este resultado sugiere que la renegociación salarial es más probable cuando una proporción significativa de trabajador(a)s posee la asignación familiar, es decir, cuando un gran número de empleados intenta renegociar sus salarios de manera simultánea.

En el largo plazo se observa un comportamiento distinto. Si bien, se mantiene el efecto positivo y significativo en el último quintil, también se observa un efecto positivo y significativo en el tercer quintil. Aunque las estimaciones son imprecisas, el análisis a largo plazo muestra resultados consistentes con la hipótesis planteada por Garriga y Tortarolo (2021). Ellos indican que, si la renegociación es el mecanismo a través del cual se genera el alza salarial, esta debería ser mayor cuando existe una combinación de trabajador(a)s elegibles y no elegibles en la empresa. Esto implica que el efecto será más pronunciado cuando la participación de los elegibles se acerque al 50%, y tenderá a ser menor en los extremos.

7. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Uno de los aspectos relevantes en la evaluación de una intervención es el análisis costo-beneficio. Este análisis tiene como objetivo proporcionar una evaluación objetiva de la relación entre costos y beneficios, y ofrece información útil para determinar si la intervención justifica la inversión en función de sus retornos esperados. Esta sección presenta dicho análisis

En primer lugar, para cuantificar los beneficios de implementar el piloto de pago directo, se utilizarán las estimaciones presentadas en la Sección 6, que muestran los efectos de la intervención sobre el salario mensual de las y los trabajadores. En segundo lugar, en relación con los costos de implementación del Piloto de Pago Directo, se empleará la información proporcionada por Caja 18, que detalla los costos totales anuales por trabajador(a). Con estos antecedentes, se construirá un ratio costo-beneficio para reflejar la efectividad de la intervención.

Como se muestra en la Sección 6, el piloto tuvo un impacto positivo en los salarios de las y los trabajadores en todos los plazos analizados. Se consideran los efectos a largo plazo presentados en la Columna 1 de la Tabla 7. Según las estimaciones, el pago directo de la asignación familiar generó un aumento de \$14.623 en los salarios. Además, la tabla muestra que el salario promedio de los controles previo al tratamiento es de \$509.415. Luego, el salario esperado tras la intervención en las y los trabajadores del grupo de tratamiento asciende a \$524.038 pesos, que resulta de sumar el salario promedio de los controles y el efecto del pago directo de la asignación familiar. De esta manera, quienes no participaron en el piloto (grupo de control) perciben un salario de \$509.415, mientras que aquellos que sí recibieron la intervención (grupo de tratamiento) obtienen un salario de 524.038 pesos. En términos anuales, esto equivale a un salario de \$6.112.980 para el primer grupo y de \$6.288.456 para el segundo.

En cuanto a los costos, se han estimado los gastos anuales asociados a la intervención, que incluyen tanto costos recurrentes mensuales como los que se generan una sola vez. Estos últimos, se concentran principalmente en el desarrollo tecnológico y la difusión del nuevo sistema, e incluyen actividades como estudios, desarrollo de tecnología, envío de comunicaciones, capacitaciones al personal, mejoras en los sistemas de información y costos administrativos. Estos corresponden exclusivamente a las y los trabajadores tratados y que reciben el pago directo de la asignación familiar. La Tabla 11 presenta el detalle de los costos por trabajador(a) en miles de pesos.

Tabla 11: Costos que se generan solo una vez (en miles de pesos)

CONCEPTO	COSTO UNITARIO – PAGO DIRECTO
Estudios	218
Desarrollo tecnológico	702
Comunicaciones	717
Capacitaciones	222
Análisis de datos	22
Costos administrativos	193
Total	1.882

Notas: Los "costos administrativos" corresponden a costos relacionados a encuestas de satisfacción usuaria y solicitudes de información producto de este estudio. Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Por otro lado, los costos mensuales, aplicables tanto a quienes reciben el pago directo como a quienes no lo hacen, se enfocan principalmente en la operación de los sistemas. Estos incluyen el envío de notificaciones, el proceso de regularización de compensaciones, los costos financieros asociados y la gestión de la información de cotizaciones necesaria para realizar los pagos. La Tabla 12 presenta esta información. De ella se pueden extraer conclusiones interesantes. En particular, se observa que el costo unitario en régimen, es decir, sin el Pago Directo, es casi tres veces más alto que el costo unitario utilizando el pago directo por parte del Estado. Esto se explica principalmente por el costo para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar de obtener información sobre las cotizaciones de las y los trabajadores necesarias para obtener el monto de este beneficio. También, la mayor cantidad de compensaciones en régimen genera un mayor costo administrativo de regularización de estas. Asimismo, la mayor complejidad del proceso en régimen requiere mayores complejidades en la operación tecnología.

Tabla 12: Costos mensual de operación (en miles de pesos)

CONCEPTO	COSTO UNITARIO – PAGO DIRECTO	COSTO UNITARIO – SIN PAGO DIRECTO
Operación tecnológica	138	212
Notificaciones	12	0
Proceso de regularización de compensaciones	6	32
Costos financieros*	62	2
Información de cotizaciones	0	307
Total mensual	193	553
Total anual	2.316	6.636

Notas: "Total anual" corresponde a los costos mensuales multiplicados por 12.

*Corresponde al costo asociado a realizar las transferencias de dinero.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Utilizando la información anterior, la Tabla 13 muestra el resumen de los costos anuales con o sin pago directo.

Tabla 13: Costos anual por trabajador(a), con y sin pago directo (en miles de pesos)

	PAGO DIRECTO	SIN PAGO DIRECTO
Costos por una vez	1.882	
Costos de operación	2.316	6.636
Total	4.198	6.636

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Finalmente, la Tabla 14 muestra los beneficios y costos anuales por trabajador(a). También se presenta la relación costo-beneficio para ambos escenarios: con pago directo y sin pago directo. Esta relación representa las ganancias – en términos de salario – por cada peso gastado. Es posible notar que esta relación para el Pago Directo es igual a 1.497, mientras que para el escenario sin Pago Directo esta relación es igual a 922. Esto indica que el pago directo de la asignación familiar es una intervención costo-efectiva.

Tabla 14: Beneficios y costos por trabajador(a), con y sin pago directo (en miles de pesos)

	PAGO DIRECTO	SIN PAGO DIRECTO
Beneficio anual	6.288.456	6.112.980
Costo anual	4.198	6.636
Ratio costo beneficio	1.497	922

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

8. CONSIDERACIONES

Una primera potencial limitación correspondería a las restricciones que imponen las fuentes de información. En particular, el Seguro de Cesantía contiene el registro de la renta mensual imponible de todos los trabajadores formales, con un tope máximo de Unidades de Fomento (UF) reajustadas. Luego, sueldos mayores a ese tope solamente registran el máximo imponible. El tope máximo imponible es de 122,7 UF. En principio esto no debiese afectar los resultados del estudio, toda vez que las y los beneficiarios de la asignación familiar tienen rentas inferiores al tope¹⁸. Por otro lado, el hecho de que sólo se considere el registro de trabajador(a)s formales no debiese afectar los resultados, dado que los trabajadores en las empresas tratadas y controles tienen una relación contractual formal y es poco probable que esa relación cambie a informal.

Adicionalmente, las empresas pagan la asignación familiar mediante una compensación del pago de las cotizaciones. Esto significa que las empresas de tratamiento ya no deben realizar la compensación, puesto que, el pago es directo. Es decir, todas las empresas de control compensan y las tratadas no deberían compensar. Sin embargo, existen empresas tratadas que igualmente realizan la compensación, para las cuales existe un proceso de liquidación de la compensación. Esto fue corregido en la base de datos utilizada por lo cual no es un inconveniente para el presente estudio.

¹⁸ El mes previo a iniciar el tratamiento, el percentil 99 de ingreso se encontraba en 36,8 UF.

9. CONCLUSIONES

La asignación familiar es un subsidio a las y los trabajadores que se encuentra definido en el D.F.L. N°150 de 1982. Este beneficio estatal da derecho a recibir, por cada carga familiar acreditada, una suma de dinero que varía de acuerdo con el sueldo. En el proceso actual, dicho aporte monetario se incluye en el salario que le paga la o el empleador a la o el trabajador, lo que no permite tener certeza de que son recibidas por las y los beneficiarios, y se dificulta el correcto seguimiento y fiscalización de los pagos. La nueva modalidad propuesta consiste en que el Estado haga el pago directo a la o el trabajador mediante una entidad administradora.

El proyecto fue desarrollado en varias etapas, gracias a una coordinación entre los distintos organismos involucrados (Caja 18, Suseso, Dipres, Banco Mundial) a través de reuniones periódicas de preparación y presentación de resultados de hitos del proyecto. Se seleccionaron aleatoriamente 1.524 empresas (equivalentes a 8.128 trabajadores) afiliadas a Caja 18 para el grupo de tratamiento, que recibieron el pago directo de asignación familiar, y 4.586 empresas (equivalente a 23.370 trabajadores) para el grupo de control. Sobre esta muestra se analizaron los efectos en los ingresos de las y los trabajadores derivados del pago directo. Además, para explorar los efectos dinámicos de la intervención, se realizó un estudio de eventos y se analizaron posibles mecanismos.

Los principales resultados indican un impacto positivo y significativo a corto y largo plazo en los salarios. En el análisis de heterogeneidad se observa que el incremento salarial es significativo en hombres, pero no en mujeres. Los efectos solo se encuentran en personas mayores de 40 años, y de manera más pronunciada en quienes tienen más de una carga familiar. Además, los efectos se limitan a trabajador(a)s del segundo y tercer quintil de ingresos. En cuanto al nivel educativo, solo quienes tienen educación básica experimentan aumentos salariales debido al pago directo. A nivel de empresa, los efectos positivos y significativos del pago directo se observan únicamente en empresas medianas y grandes, especialmente en el sector agrícola. El análisis de los estudios de eventos revela una tendencia positiva sostenida tras la intervención, tanto a corto, mediano como largo plazo en la renta de los trabajadores.

El análisis de los estudios de eventos ratifica los efectos positivos y significativos del pago directo de la asignación familiar, estos se concentran principalmente en los trimestres finales y principios de cada año, probablemente debido a las renegociaciones salariales que ocurren generalmente en esos trimestres. Por otra parte, con respecto a los potenciales mecanismos, los resultados indican que los efectos pueden ser atribuidos a procesos de renegociación salarial y no a empresas aprovechando la “confusión” de las y los trabajadores que podría generar la asignación familiar sin pago directo.

Finalmente, se presenta un análisis de costo-beneficio de la intervención, que concluye que el pago directo de la asignación familiar constituye una intervención costo-efectiva.

Con todo, y a la luz de los resultados de esta evaluación, la introducción del pago directo de la asignación familiar al trabajador(a) mejora las condiciones salariales de las y los beneficiarios. Mas aún, estas mejoras son permanentes y sostenidas en los plazos considerados en este informe.

REFERENCIAS

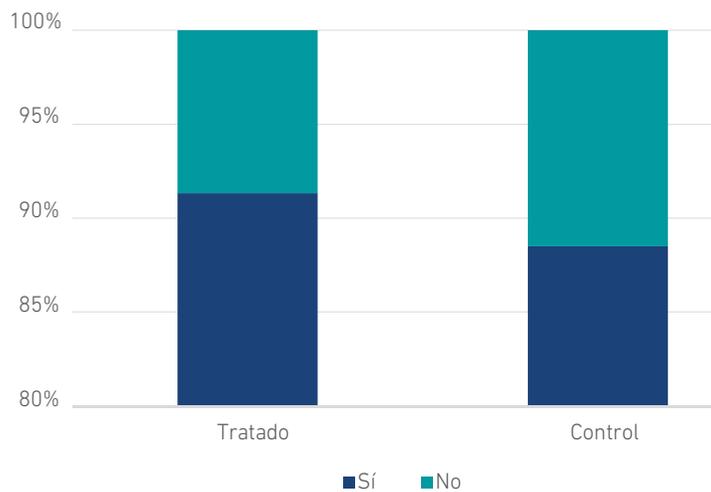
- Azmat, Ghazala (2019). "Incidence, salience, and spillovers: The direct and indirect effects of tax credits on wages." *Quantitative Economics*, 10: 239-273.
- Babcock, L. and S. Laschever (2003). "Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide." Princeton University Press.
- Banerjee, Abhijit, Esther Duflo, Clément Imbert, Santhosh Mathew, and Rohini Pande (2020). "E-governance, Accountability, and Leakage in Public Programs: Experimental Evidence from a Financial Management Reform in India." *American Economic Journal: Applied Economics*, 12 (4): 39-72.
- Bowles, Hannah R., Linda Babcock and Kathleen L. McGinn (2005). "Constraints and Triggers: Situational Mechanics of Gender in Negotiations." *Journal of Personality and Social Psychology*, 89: 951-965.
- Bowles, Hannah R., Linda Babcock and Lei Lai (2007). "Social Incentives for Sex Differences in the Propensity to Initiate Bargaining: Sometimes It Does Hurt to Ask." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103: 243-273.
- Card, D., A. R. Cardoso, and P. Kline (2015). "Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women." *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633-686.
- Caja 18. (2022). "Pago directo de Asignación Familiar". Gerencia de Operaciones.
- Cecchini, S. & Madariaga, A. (2011). "Programas de Transferencias Monetarias Condicionadas: Balance de la Experiencia Reciente en América Latina y el Caribe." Cuadernos de la CEPAL 95. CEPAL.
- Cecchini, S. & Atuesta, B. (2018). "Conditional cash transfer programmes in Latin America and the Caribbean." CEPAL. Series: Social policy. Santiago de Chile, no 224, p. 16.
- Exley, C. L., M. Niederle, and L. Vesterlund (2020). "Knowing when to ask: The cost of leaning in." *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 128(3), pages 816-854.
- Field, Erica, Rohini Pande, Natalia Rigol, Simone Schaner, and Charity Troyer Moore (2021). "On Her Own Account: How Strengthening Women's Financial Control Impacts Labor Supply and Gender Norms." *American Economic Review*, 111 (7): 2342-75, 2021.
- Garriga, S. and Tortarolo, D. (2021). "Wage Effects of Employer-Mediated Transfers." CESifo Working Paper No. 9176.
- Gruber, J. (1997). "The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile." *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 15(3), pages 72-101.
- Leigh, A. (2010). "Who Benefits from the Earned Income Tax Credit? Incidence among Recipients, Coworkers and Firms" *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, De Gruyter, vol. 10(1), pages 1-43, May.
- Muralidharan, Karthik, Paul Niehaus, and Sandip Sukhtankar (2016). "Building State Capacity: Evidence from Biometric Smartcards in India." *American Economic Review*, 106 (10): 2895-2929.
- Rofman R., y M. Laura Oliveri (2012) "Un Repaso sobre las Políticas de Protección Social y la Distribución del Ingreso en Argentina", *Económica*, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata, vol. 0, pages 97-128, January-D.
- Rothstein J. (2008). "The Unintended Consequences of Encouraging Work: Tax Incidence and the EITC" Working Papers 1049, Princeton University, Department of Economics, Center for Economic Policy Studies.

- Soares, Sergei; Ansiliero, Graziela; Amaral, Aline Diniz; de Souza, Pedro H. G. Ferreira; Paiva, Luis Henrique (2019) "A universal child grant in Brazil: What must we do, and what can we expect from it?", Working Paper, No. 181, International Policy Centre for Inclusive Growth.
- Tromben V., y A. Podestá (2019) "Las prestaciones familiares públicas en América Latina", Documentos de Proyectos (LC/TS.2018/97/Rev.1), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

ANEXO 1: ENCUESTA ON-LINE A TRABAJADORE(A)S

Durante octubre de 2021 se realizó una encuesta a 4.499 personas que reciben la asignación familiar, de las cuales 1.444 pertenecían al grupo tratado y 3.055 al grupo control. Se les preguntó si conocían la asignación familiar; en el grupo tratado, 1.319 personas respondieron afirmativamente y 125 negativamente. En el grupo control, 2.704 indicaron que sí la conocían y 351 señalaron que no la conocían (ver Gráfico 2).

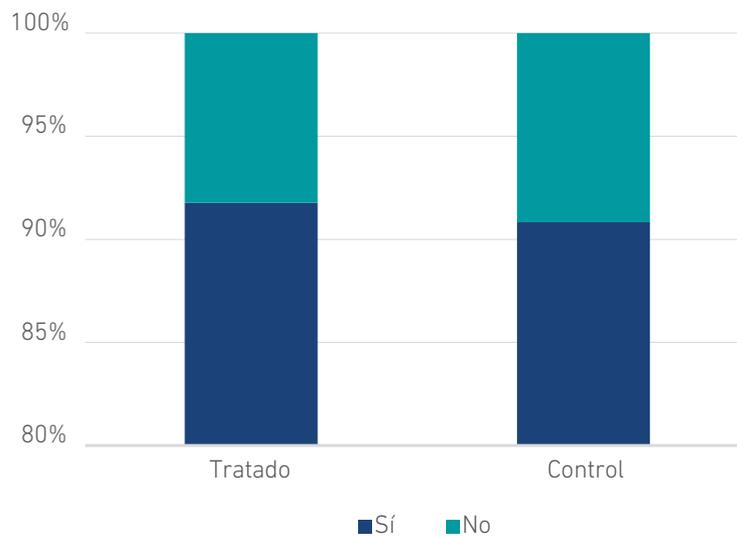
Gráfico 2: ¿Usted conoce lo que es la asignación familiar?



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Además, se les preguntó si recibían la asignación familiar. Entre los tratados, 1.181 personas respondieron que sí y 106 que no. En el caso del grupo control, 2.386 indicaron que la recibían y 241 señalaron que no la recibían (ver Gráfico 3).

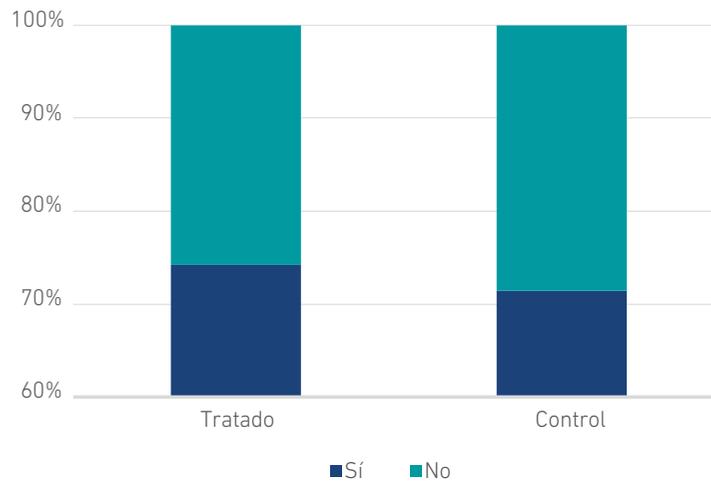
Gráfico 3: ¿Recibe usted la asignación familiar?



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Las siguientes preguntas se realizaron a un universo de 3.396 personas, de las cuales 1.045 eran del grupo tratado y 2.351 del grupo control. Se excluyeron aquellas personas que respondieron "no" en al menos una de las dos preguntas anteriores¹⁹. En particular, se les consultó si conocían el monto que recibían de la asignación familiar. Entre los tratados, 1.746 personas respondieron que sí y 605 que no. En el caso del grupo control, 742 indicaron que lo conocían y 296 señalaron que no lo conocían (ver Gráfico 4).

Gráfico 4: ¿Usted sabe cuál es el monto que recibe de la asignación familiar?



Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Adicionalmente, se les preguntó a las personas quién creen que les paga la asignación familiar (ver Tabla 15). La mayoría respondió que es el Estado quien les paga, con 565 respuestas en el grupo tratado y 1.085 en el grupo control. La segunda institución más mencionada fue Caja 18, con 341 respuestas en el grupo tratado y 646 en el grupo control. Por último, la opción menos seleccionada fue la empresa, mencionada por 139 personas en el grupo tratado y 405 en el grupo control.

Tabla 15: ¿Usted sabe quién es la institución que paga la asignación familiar? (número de personas)

	TRATADO	CONTROL	TOTAL
Caja 18	341 (11%)	646 (20%)	987 (31%)
Estado	565 (18%)	1.085 (34%)	1.650 (52%)
Empresa	139 (4%)	405 (13%)	544 (17%)
TOTAL	1.045 (33%)	2.136 (67%)	3.181 (100%)

Nota: El porcentaje entre paréntesis se refiere al total de observaciones

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

¹⁹ Debido a una decisión metodológica al aplicar la encuesta, si las dos primeras preguntas son respondidas con "no", los encuestados no tienen la opción de responder las siguientes preguntas.

El análisis de balance de la encuesta revela que algunas variables, como el número de trabajadores en la empresa, estado civil (soltero o soltera), residencia en la Región Metropolitana y nivel educativo (educación primaria), no están balanceadas. Estas variables presentan diferencias estadísticamente significativas entre el grupo de control y el grupo de tratamiento.

Tabla 16: Balance en características en la encuesta

	PROMEDIOS TRATADOS	PROMEDIO CONTROLES	COEFICIENTE	P> T	ERROR ESTÁNDAR	OBSERVACIONES	OBSERVACIONES TRATADAS	OBSERVACIONES CONTROLES
Renta	648.335	623.371	10.019	0,427	12.616	3.998	1.307	2.691
Hombre	0,674	0,682	0,0009	0,963	0,019	4.482	1.442	3.040
Edad	41,427	41,780	-0,592	0,183	0,445	4.480	1.442	3.038
Número de cargas	1,574	1,578	-0,0001	0,997	0,0339	4.388	1.392	2.996
Número de trabajador(a)s	1.821	534	744	0,000	69,31	4.482	1.442	3.040
Soltero(a)	0,461	0,426	-0,059	0,005	0,021	4.482	1.442	3.040
Región Metropolitana	0,373	0,441	0,0097	0,004	0,003	4.482	1.442	3.040
Educación primaria	0,168	0,161	-0,030	0,072	0,016	4.482	1.442	3.040
Educación secundaria	0,296	0,242	0,034	0,409	0,041	4.482	1.442	3.040
Educación terciaria	0,199	0,205	0,050	0,116	0,032	4.482	1.442	3.040

Notas: Todas las características son medidas al mes previo del inicio de la intervención (agosto 2021). En el caso de las variables que varían a nivel individual, se considera el promedio a nivel de empresa.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

La Tabla 17 presenta los resultados de estimar la ecuación (1) para tres preguntas de interés. En particular, se evalúan los efectos del pago directo en el nivel de conocimiento sobre la asignación familiar, en el monto recibido y en la percepción de la importancia del beneficio dentro del presupuesto familiar. Todas las regresiones controlan por las variables en las que existe desbalance. Como resultado de las estimaciones, no se identificaron efectos significativos en ninguna de las variables analizadas.

Tabla 17: Efectos del pago directo sobre variables de la encuesta

	CONOCIMIENTO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR	CONOCIMIENTO DEL MONTO DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR	IMPORTANCIA DE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR
Tratamiento	-0,023 (0,024)	-0,010 (0,022)	0,0001 (0,0001)
Promedio controles	0,355	0,734	0,744
Observaciones	3.384	3.171	3.171

Notas: Todas las regresiones incluyen características de las y los trabajadores en las que existe desbalance (número de trabajador(a)s, soltero(a), Región Metropolitana y educación primaria), así como efectos fijos por estrato. "Conocimiento sobre la asignación familiar" corresponde a una variable dicotómica y se basa en la pregunta "¿Conoce usted qué es la asignación familiar?", tomando valor 1 si la respuesta es "Sí" y 0 si es "No". "Conocimiento del monto de la asignación familiar" corresponde a una variable dicotómica y se basa en la pregunta "¿Sabe usted cuál es el monto que recibe de la asignación familiar?", tomando valor 1 si la respuesta es "Sí, sé exactamente cuál es el monto" y "Sé aproximadamente cuál es el monto" y 0 si es "No". "Importancia de la asignación familiar" corresponde a una variable dicotómica y se basa en la pregunta "¿Qué tan importante es la asignación familiar como apoyo para su familia?", tomando valor 1 si la respuesta es "Muy importante" y 0 si es "Poco importante", "Medianamente importante" o "Nada importante". Errores estándar clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Finalmente, es relevante destacar que existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas encuestadas y quienes fueron incluidos en la muestra del estudio (ver Tabla 18). Estas diferencias se observan en todas las variables, excepto en la Región Metropolitana. Las y los encuestados tienden a tener menores ingresos, una mayor proporción de mujeres, ser más jóvenes, tener más cargas familiares, ser soltero(a) con mayor frecuencia y, en general, presentar un nivel educativo más alto en comparación con la muestra del estudio. Por lo tanto, esta encuesta on-line no es representativa de la muestra total del estudio, y los resultados antes presentados no deben considerarse como conclusiones de este.

Tabla 18: Balance en características predeterminadas entre la muestra del estudio y la utilizada de la encuesta

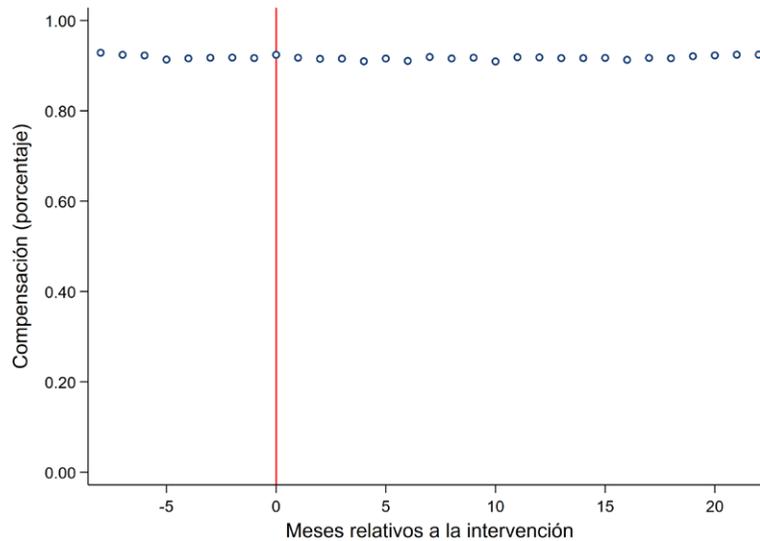
	PROMEDIO ENCUESTA	PROMEDIO NO ENCUESTA	COEFICIENTE	P> T	ERROR ESTÁNDAR	OBSERVACIONES	OBSERVACIONES ENCUESTA	OBSERVACIONES NO ENCUESTA
Renta	631.532	637.131	-12.565	0,005	4.518	28.259	3.998	24.261
Hombre	0,320	0,512	-0,178	0,000	0,007	31.498	4.482	27.016
Edad	41,6	46,4	-4,412	0,000	0,169	31.485	4.480	27.005
Número de cargas	1,57	1,48	0,091	0,000	0,012	30.759	4.388	26.371
Número de trabajador(a)s	948	743	99,14	0,000	23,26	31.498	4.482	27.016
Soltero(a)	0,43	0,33	0,091	0,000	11,57	31.498	4.482	27.016
Región Metropolitana	0,41	0,41	0,0001	0,957	0,001	31.498	4.482	27.016
Educación primaria	0,191	0,236	-0,043	0,000	0,006	31.498	4.482	27.016
Educación secundaria	0,260	0,079	0,172	0,000	0,015	31.498	4.482	27.016
Educación terciaria	0,203	0,128	0,075	0,000	0,011	31.498	4.482	27.016

Notas: Todas las características son medidas al mes previo del inicio de la intervención (agosto 2021). En el caso de las variables que varían a nivel individual, se considera el promedio a nivel de empresa.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

ANEXO 2: CAMBIO EN LA COMPENSACIÓN GENERADA POR EL PAGO DIRECTO

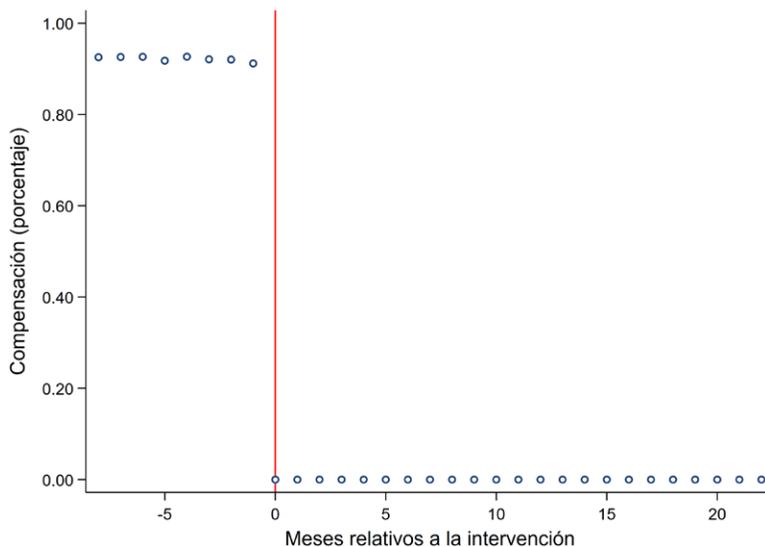
Gráfico 5: Cambio en la compensación antes y después de la intervención, grupo de control



Notas: El eje vertical corresponde a la proporción de firmas que compensan a el o la trabajadora directamente, mientras que el eje horizontal muestra los meses relativos a la intervención. La línea roja indica el inicio de la intervención en septiembre de 2021. Cada punto representa la proporción de firmas que compensa el pago en cada período del tiempo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Gráfico 6: Cambio en la compensación antes y después de la intervención, grupo de tratamiento



Notas: El eje vertical corresponde a la proporción de firmas que compensan a el o la trabajadora directamente, mientras que el eje horizontal muestra los meses relativos a la intervención. La línea roja indica el inicio de la intervención en septiembre de 2021. Cada punto representa la proporción de firmas que compensa el pago en cada período del tiempo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

ANEXO 3: ANÁLISIS DE HETEROGENEIDAD

Tabla 19: Heterogeneidad por características de las y los trabajadores, incluyendo controles

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	MUESTRA TOTAL	MUJER	HOMBRE	EDAD MENOR A 40	EDAD ENTRE 40 Y 50 AÑOS	EDAD MAYOR A 50	UNA CARGA	MÁS DE UNA CARGA	PRIMER PERCENTIL RENTA	SEGUNDO PERCENTIL RENTA	TERCER PERCENTIL RENTA	CUARTO PERCENTIL RENTA	QUINTO PERCENTIL RENTA
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022													
Post x tratamiento	19.905*	18.333	21.444**	14.445	26.424*	20.905**	18.221	22.241**	8.370	27.422*	24.410*	-19.988	-113.602
	(11.153)	(13.496)	(9.958)	(11.691)	(13.994)	(9.824)	(12.347)	(9.954)	(7.298)	(14.417)	(14.036)	(19.103)	(85.332)
Promedio renta controles	608.463	592.006	628.916	612.930	611.552	600.942	609.932	606.358	427.683	590.977	770.569	921.443	1.531.575
Observaciones	304.230	166.785	137.445	111.305	88.068	104.857	184.352	119.878	94.436	97.707	90.718	17.006	1.473
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022													
Post x tratamiento	10.478**	8.987	12.146**	10.380*	11.308*	10.669**	8.376	13.333**	8.255	12.827**	12.991**	-36.804***	-162.523
	(4.991)	(6.273)	(5.530)	(6.269)	(6.057)	(4.681)	(5.152)	(5.633)	(6.109)	(6.177)	(5.987)	(12.809)	(120.046)
Promedio renta controles	612.039	595.110	632.949	616.861	614.913	604.345	614.176	608.939	436.075	595.894	775.146	902.645	1.463.805
Observaciones	545.078	297.616	247.462	198.064	158.141	188.873	330.338	214.740	168.097	174.308	161.552	30.333	2.595
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023													
Post x tratamiento	14.667**	11.906	17.561**	16.140**	11.470	16.881**	12.273*	17.663**	7.292	9.518	22.929**	-26.764*	-80.884
	(7.302)	(7.811)	(8.439)	(8.064)	(7.772)	(6.985)	(6.963)	(8.650)	(6.172)	(6.514)	(9.858)	(14.307)	(115.295)
Promedio renta controles	609.716	592.123	631.268	613.495	612.057	603.716	611.610	606.927	439.921	594.664	768.752	883.979	148.7571
Observaciones	1.038.158	564.387	473.771	372.764	302.218	363.176	628.799	409.359	317.842	329.538	306.512	57.046	4.754

Notas: Se utiliza la renta de AFC. Todas las regresiones incluyen características de los trabajadores (género, edad, tramo de nivel educacional, soltero(a), Región Metropolitana) como variables de control, así como efectos fijos por estrato. Para la construcción de los percentiles de renta se utiliza la renta individual de junio de 2021. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 20: Heterogeneidad por características de la empresa, incluyendo controles

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	MUESTRA TOTAL	MICROEMPRESAS	EMPRESAS PEQUEÑAS	EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	EMPRESAS AGRICULTURA	EMPRESAS MANUFACTURA	EMPRESAS COMERCIO	EMPRESAS TRANSPORTE	EMPRESAS TURISMO	EMPRESAS ENSEÑANZA	OTRAS EMPRESAS
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022											
Post x tratamiento	19.905*	2.567	-1.153	27.289**	54.066**	26.881	-22.863	-8.509	47.496	-4.234	3.636
	(11.153)	(3.550)	(4.224)	(13.525)	(23.520)	(22.539)	(14.313)	(29.205)	(33.126)	(8.913)	(6.251)
Promedio renta controles	608.463	503.244	559.974	640.875	612.534	676.001	608.357	601.286	594.826	610.831	583.194
Observaciones	304.230	40.003	52.467	211.760	20.546	59.399	43.812	21.623	22.118	31.995	104.737
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022											
Post x tratamiento	10.478**	1.256	-1.505	14.603**	37.745**	4.264	-12.583	-8.167	61.629	2.813	6.310
	(4.991)	(3.489)	(4.290)	(6.513)	(16.270)	(12.313)	(12.912)	(21.867)	(38.412)	(7.253)	(4.826)
Promedio renta controles	612.039	505.036	562.573	645.281	621.825	681.962	615.649	604.309	589.730	611.621	586.457
Observaciones	545.078	71.846	94.172	379.060	37.162	106.292	78.620	38.271	39.143	57.506	188.084
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023											
Post x tratamiento	14.667**	1.042	-5.127	21.288***	41.665***	16.594	-12.588	2.046	62.533*	5.285	3.377
	(7.302)	(4.052)	(4.881)	(8.123)	(14.967)	(11.559)	(12.715)	(19.223)	(35.686)	(8.874)	(5.573)
Promedio renta controles	609.716	505.470	560.160	642.755	622.162	678.620	613.018	597.328	587.139	610.337	585.289
Observaciones	1.038.158	137.564	180.011	720.583	71.932	201.926	149.212	71.264	72.394	111.272	360.158

Notas: Se utiliza la renta de AFC. Todas las regresiones incluyen características de las y los trabajadores (género, edad, tramo de nivel educacional, soltero(a), Región Metropolitana) como variables de control, así como efectos fijos por estrato. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa.

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 21: Heterogeneidad por características de las y los trabajadores, utilizando renta de Caja 18

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	MUESTRA TOTAL	MUJER	HOMBRE	EDAD MENOR A 40	EDAD ENTRE 40 Y 50 AÑOS	EDAD MAYOR A 50	UNA CARGA	MÁS DE UNA CARGA	PRIMER PERCENTIL RENTA	SEGUNDO PERCENTIL RENTA	TERCER PERCENTIL RENTA	CUARTO PERCENTIL RENTA	QUINTO PERCENTIL RENTA
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022													
Post x tratamiento	17.840*	11.535	23.688**	4.735	17.615	28.700***	18.842*	15.582	22.491*	23.095*	19.096	-41.186	234.107
	(10.384)	(13.348)	(9.371)	(10.685)	(13.866)	(10.102)	(11.397)	(9.871)	(12.169)	(12.677)	(12.518)	(30.332)	(242.612)
Promedio renta controles	587.104	568.956	605.609	584.396	591.404	586.346	587.818	585.969	421.210	595.075	777.534	851.548	939.190
Observaciones	322.876	162.275	160.601	104.728	88.641	129.507	197.857	125.019	100.312	110.919	87.963	7.671	352
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022													
Post x tratamiento	8.830	2.314	14.805**	162.5	5.141	18.301***	8.662	8.241	7.410	9.534	6.147	-29.436*	259.616*
	(5.994)	(7.829)	(6.089)	(7.151)	(7.758)	(6.255)	(6.339)	(6.509)	(6.380)	(8.421)	(7.062)	(17.415)	(128.951)
Promedio renta controles	587.104	568.956	605.609	584.396	591.404	586.346	587.818	585.969	421.210	595.075	777.534	851.548	939.190
Observaciones	485.585	241.731	243.854	157.218	133.185	195.182	295.084	190.501	129.014	138.135	131.342	24.311	1.941
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023													
Post x tratamiento	15.701*	10.586	20.395**	10.887	10.471	22.849**	14.095*	17.059*	9.281	12.132	17.494	-11.551	268.337*
	(8.794)	(9.820)	(9.424)	(9.078)	(10.006)	(9.127)	(8.555)	(9.919)	(6.821)	(8.661)	(10.927)	(21.161)	(138.652)
Promedio renta controles	587.104	568.956	605.609	584.396	591.404	586.346	587.818	585.969	421.210	595.075	777.534	851.548	939.190
Observaciones	668.415	329.434	338.981	217.233	183.587	267.595	398.865	269.550	177.066	188.832	182.200	33.635	2.670

Notas: Se utiliza la renta de Caja 18. El promedio de controles es igual, puesto que, solo se tienen datos desde septiembre de 2021. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Para la construcción de los percentiles de renta se utiliza la renta individual de junio de 2021. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 22: Heterogeneidad por características de la empresa, utilizando renta de Caja 18

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	MUESTRA TOTAL	MICROEMPRESAS	EMPRESAS PEQUEÑAS	EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	EMPRESAS AGRICULTURA	EMPRESAS MANUFACTURA	EMPRESAS COMERCIO	EMPRESAS TRANSPORTE	EMPRESAS TURISMO	EMPRESAS ENSEÑANZA	OTRAS EMPRESAS
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022											
Post x tratamiento	17.840*	-785.6	2.532	24.291*	61.102**	9.239	-20.742**	-6.698	49.450	-2.013	11.001
	(10.384)	(3.378)	(4.746)	(13.363)	(25.304)	(26.709)	(9.529)	(28.409)	(40.289)	(10.883)	(7.912)
Promedio renta controles	587.104	492.310	550.721	616.537	598.698	628.575	587.381	576.675	588.677	593.051	572.824
Observaciones	322.876	45.071	55.866	221.939	19.173	55.291	40.241	20.411	20.781	30.281	136.698
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022											
Post x tratamiento	8.830	-1.724	275.9	12.320	41.746**	-3.171	-20.598**	-9.702	55.589	5.137	6.147
	(5.994)	(3.404)	(4.640)	(7.952)	(18.101)	(15.294)	(8.929)	(21.849)	(47.101)	(8.774)	(5.642)
Promedio renta controles	587.104	492.310	550.721	616.537	598.698	628.575	587.381	576.675	588.677	593.051	572.824
Observaciones	485.585	68.024	84.143	333.418	29.144	82.926	60.159	30.294	30.436	45.712	206.914
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023											
Post x tratamiento	15.701*	-1.700	-39.49	22.222**	42.335***	12.747	-19.917**	7.134	61.055	3.209	7.173
	(8.794)	(3.936)	(5.280)	(10.169)	(15.253)	(13.685)	(9.772)	(22.221)	(51.393)	(11.374)	(6.985)
Promedio renta controles	587.104	492.310	550.721	616.537	598.698	628.575	587.381	576.675	588.677	593.051	572.824
Observaciones	668.415	93.735	115.560	459.120	40.784	113.875	81.525	41.010	39.143	63.841	288.237

Notas: Se utiliza la renta de Caja 18. El promedio de controles es igual, puesto que, solo se tienen datos desde septiembre de 2021. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 23: Heterogeneidad por características de las y los trabajadores, utilizando renta consolidada

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
	MUESTRA TOTAL	MUJER	HOMBRE	EDAD MENOR A 40	EDAD ENTRE 40 Y 50 AÑOS	EDAD MAYOR A 50	UNA CARGA	MÁS DE UNA CARGA	PRIMER PERCENTIL RENTA	SEGUNDO PERCENTIL RENTA	TERCER PERCENTIL RENTA	CUARTO PERCENTIL RENTA	QUINTO PERCENTIL RENTA
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022													
Post x tratamiento	20.787*	18.160	23.045**	14.582	23.000*	25.262**	20.578*	20.793**	9.612	29.321**	24.550*	-38.976*	-75.051
	(10.738)	(13.105)	(9.799)	(11.407)	(13.351)	(10.030)	(11.640)	(9.913)	(6.665)	(13.673)	(14.066)	(22.404)	(105.347)
Promedio renta controles	607.610	593.139	623.379	613.056	612.453	599.368	607.875	607.203	431.211	605.031	789.237	915.878	1.531.575
Observaciones	351.478	181.547	169.931	118.952	95.308	137.218	213.727	137.751	114.888	118.973	101.180	12.198	1.255
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022													
Post x tratamiento	10.316**	8.167	12.686**	10.289	8.742	12.493***	9.669**	11.093*	7.834	13.711**	11.513*	-36.267***	-152.890
	(4.906)	(6.111)	(5.431)	(6.259)	(5.854)	(4.831)	(4.904)	(5.660)	(5.991)	(6.046)	(6.078)	(12.836)	(109.047)
Promedio renta controles	611.145	595.756	628.367	616.816	615.405	602.744	612.223	609.502	435.769	595.580	774.721	902.407	1.463.805
Observaciones	618.435	320.353	298.082	210.066	169.338	239.031	375.196	243.239	173.181	179.794	166.667	31.477	2.716
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023													
Post x tratamiento	14.058**	12.017*	16.775*	16.926**	10.214	15.887**	13.256*	15.077*	7.568	10.136	21.394**	-23.549	-66.354
	(7.063)	(7.101)	(8.619)	(7.711)	(7.378)	(7.041)	(6.763)	(8.148)	(5.998)	(6.365)	(9.823)	(14.487)	(104.231)
Promedio renta controles	609.340	592.516	628.904	613.506	612.371	602.894	610.704	607.279	439.755	594.505	768.548	883.870	1.487.571
Observaciones	1.147.165	599.117	548.048	392.028	319.264	435.873	692.663	454.502	327.124	339.739	316.253	59.220	4.956

Notas: Se utiliza la renta de consolidada, que se construye utilizando la renta de Caja 18 en caso de que la renta del AFC no se encuentre en la base de datos. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Para la construcción de los percentiles de renta se utiliza la renta individual de junio de 2021. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 24: Heterogeneidad por características de la empresa, utilizando renta consolidada

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	MUESTRA TOTAL	MICROEMPRESAS	EMPRESAS PEQUEÑAS	EMPRESAS MEDIANAS Y GRANDES	EMPRESAS AGRICULTURA	EMPRESAS MANUFACTURA	EMPRESAS COMERCIO	EMPRESAS TRANSPORTE	EMPRESAS TURISMO	EMPRESAS ENSEÑANZA	OTRAS EMPRESAS
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022											
Post x tratamiento	20.787* (10.738)	898.3 (3.120)	1.221 (4.235)	28.794** (13.138)	52.104** (23.349)	27.020 (22.441)	-22.078 (13.609)	-9.130 (28.684)	38.328 (34.003)	-3.852 (8.737)	12.953* (7.165)
Promedio renta controles	607.610	501.635	560.674	641.368	612.534	676.001	608.357	601.286	594.826	610.831	587.470
Observaciones	351.478	48.473	60.858	242.147	20.996	61.273	44.887	22.233	22.831	32.652	146.606
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022											
Post x tratamiento	10.316** (4.906)	-113.2 (3.201)	134.6 (4.206)	14.405** (6.391)	35.996** (16.114)	4.664 (12.861)	-11.424 (12.152)	-11.899 (21.993)	55.378 (37.455)	3.040 (7.229)	9.738* (4.973)
Promedio renta controles	611.145	503.740	562.994	645.349	621.825	681.962	615.649	604.309	589.730	611.621	589.218
Observaciones	618.435	84.954	107.278	426.203	37.937	109.276	80.468	39.262	40.220	58.591	252.681
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023											
Post x tratamiento	14.058** (7.063)	-595.4 (3.814)	-4.305 (4.712)	20.905*** (7.688)	39.809*** (14.668)	17.460 (11.408)	-11.326 (12.059)	-2.510 (19.335)	59.968* (34.530)	3.353 (9.183)	8.807 (6.415)
Promedio renta controles	609.340	504.750	560.496	642.885	622.162	678.620	613.018	597.328	587.139	610.337	586.962
Observaciones	1.147.165	156.695	199.365	791.105	73.334	206.844	152.327	72.905	74.192	113.227	454.336

Notas: Se utiliza la renta de consolidada, que se construye utilizando la renta de Caja 18 en caso de que la renta del AFC no se encuentre en la base de datos. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 25: Heterogeneidad de empresas del rubro agrícola

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	CULTIVO	UVAS	GANADO	APOYO	SILVICULTURA	PESCA
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022						
Post x tratamiento	71.595 (49.012)	60.054* (31.110)	-42.350*** (12.113)	-9.480 (24.451)	14.368 (16.829)	248.497 (211.634)
Promedio renta controles	542.912	640.727	621.620	595.976	715.417	567.295
Observaciones	4.181	10.109	2.748	1.437	2.261	260
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022						
Post x tratamiento	79.808 (49.151)	27.418 (17.610)	-2.423 (12.906)	3.790 (22.363)	-1.192 (23.388)	228.197 (242.465)
Promedio renta controles	545.608	654.712	636.593	598.011	727.873	533.905
Observaciones	7.505	18.341	4.986	2.569	4.064	472
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023						
Post x tratamiento	106.447** (45.213)	18.271 (13.732)	-26.841 (18.220)	-6.001 (13.284)	41.526* (24.144)	64.501 (138.057)
Promedio renta controles	542.475	654.544	638.641	592.699	722.529	527.222
Observaciones	14.475	35.469	9.736	4.965	7.764	925

Notas: Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 26: Heterogeneidad por sector económico

	(1)	(2)	(3)
	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022			
Post x tratamiento	41.330* (21.510)	28.827 (20.662)	703 (6.586)
Promedio renta controles	624.433	657.488	594.240
Observaciones	26.314	70.964	214.562
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022			
Post x tratamiento	26.295* (15.889)	7.611 (11.157)	4.893 (5.350)
Promedio renta controles	631.128	662.694	597.114
Observaciones	47.529	126.739	383.391
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023			
Post x tratamiento	31.275** (14.823)	20.161* (11.490)	4.285 (5.666)
Promedio renta controles	631.095	660.137	594.719
Observaciones	91.708	240.035	727.919

Notas: Sector primario (agricultura, ganadería, pesca y minería), secundario (industria y construcción) y terciario (servicios, comercio, transporte y comunicaciones). Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

ANEXO 4: ANÁLISIS DE LOS EFECTOS EN RENTA EN TRABAJADORE(A)S QUE NO RECIBEN LA ASIGNACIÓN FAMILIAR

Tabla 27: Efectos del pago directo en el salario de individuos de trabajadores que no reciben la asignación familiar

	(1)	(2)
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022		
Post x tratamiento	18.905*	7.938
	(11.421)	(13.221)
Promedio renta controles	1.060.018	607.273
Observaciones	2.364.297	1.177.600
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022		
Post x tratamiento	8.584	140,2
	(10.441)	(8.421)
Promedio renta controles	1.053.679	618.840
Observaciones	4.373.968	1.975.392
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023		
Post x tratamiento	13.394	552,8
	(13.522)	(8.661)
Promedio renta controles	1.039.584	621.970
Observaciones	6.525.778	2.701.774

Notas: Columna (1) considera toda la muestra, mientras que la columna (2) solo considera a aquellos trabajadores con salarios menores o iguales a 955.444 pesos. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. Errores estándar se muestran en paréntesis y son clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

ANEXO 5: ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL PAGO DIRECTO SOBRE LA PROBABILIDAD DE CAMBIO DE EMPRESA

Tabla 28: Efectos del pago directo en la probabilidad de cambio de empresa

	(1)	(2)
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022		
Post x tratamiento	0,0001	-0,0011
	(0,0047)	(0,0014)
Promedio renta controles	0	0
Observaciones	315.131	299.933
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022		
Post x tratamiento	0,0009	-0,0009
	(0,0092)	(0,0024)
Promedio renta controles	0	0
Observaciones	489.640	459.658
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023		
Post x tratamiento	-0,0059	-0,0003
	(0,0029)	(0,0031)
Promedio renta controles	0	0
Observaciones	872.872	670.874

Notas: La tabla muestra los efectos del pago directo en la probabilidad de cambiar de empresa. Esta variable toma el valor de 1 si la o el trabajador cambia de empresa después de la intervención, y 0 en caso contrario. El cambio de empresa solo incluye transiciones a empresas formales que estén registradas en la base del Seguro de Cesantía. Dado los datos utilizados antes del comienzo de la intervención todos los trabajadores se mantenían en la misma empresa. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. La Columna (2) incluye características de los trabajadores (género, edad, tramo de nivel educacional, soltero(a), Región Metropolitana) como variables de control. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Tabla 29: Efectos del pago directo en la probabilidad de salir del mercado laboral formal

	(1)	(2)
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022		
Post x tratamiento	0,0001 (0,0007)	-0,0005 (0,0007)
Promedio renta controles	0	0
Observaciones	320.671	311.448
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022		
Post x tratamiento	0,0007 (0,0010)	0,0001 (0,0009)
Promedio renta controles	0	0
Observaciones	501.092	486.777
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023		
Post x tratamiento	-0,0018 (0,0020)	-0,0086 (0,0015)
Promedio renta controles	0	0
Observaciones	998.787	869.423

Notas: La tabla muestra los efectos del pago directo en la probabilidad de salir del mercado laboral formal. Esta variable toma el valor de 1 si la o el trabajador no se encuentra en la base del Seguro de Cesantía, y 0 en caso contrario. Dado los datos utilizados antes del comienzo de la intervención todos los trabajadores se mantenían en la misma empresa. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. La Columna (2) incluye características de los trabajadores (género, edad, tramo de nivel educacional, soltero(a), Región Metropolitana) como variables de control. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

ANEXO 6: ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL PAGO DIRECTO SOBRE LOS TRABAJADORES NUEVOS

Tabla 30: Efectos del pago directo sobre el salario de los trabajadores que ingresan a las empresas del piloto

	(1)	(2)
PANEL A: MUESTRA DE CORTO PLAZO ENTRE MARZO 2021 A FEBRERO 2022		
Post x tratamiento	19.260	23.276
	(18.145)	(20.421)
Promedio renta controles	1.426.827	1.658.617
Observaciones	324.934	209.693
PANEL B: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2020 A JULIO 2022		
Post x tratamiento	6.793	30.357
	(17.328)	(19.620)
Promedio renta controles	1.416.108	1.660.559
Observaciones	609.438	381.542
PANEL C: MUESTRA DE LARGO PLAZO ENTRE OCTUBRE 2019 A JUNIO 2023		
Post x tratamiento	7.266	35.226
	(20.497)	(23.298)
Promedio renta controles	1.391.142	1.626.818
Observaciones	1.211.052	740.756

Notas: La muestra incluye a las y los trabajadores nuevos que ingresan a las empresas del estudio después de la intervención (agosto de 2021). Se utiliza la renta de AFC. La variable promedio renta controles corresponde al promedio de la renta para el grupo de control en el periodo pretratamiento. Todas las regresiones incluyen efectos fijos por estrato. La Columna (2) incluye características de los trabajadores (género, edad, tramo de nivel educacional, soltero(a), Región Metropolitana) como variables de control. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

ANEXO 7: ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL PAGO DIRECTO SOBRE LA COMPOSICIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES

Tabla 31: Efectos del pago directo sobre la composición de las y los trabajadores

	HOMBRE	EDUCACIÓN BÁSICA	EDUCACIÓN MEDIA	EDUCACIÓN SUPERIOR	EDAD	PROPORCIÓN ASIGNACIÓN FAMILIAR	SOLTERO(A)
Post x tratamiento	0,0067 (0,0049)	-0,0012 (0,0046)	-0,0072 (0,0059)	0,0024 (0,0024)	0,2630* (0,1410)	-0,0011 (0,0041)	-0,0011 (0,0053)
Promedio controles	0,59	0,270	0,610	0,061	46,7	0,35	0,36
Observaciones	246.455	246.455	246.455	246.455	246.445	246.455	246.455

Notas: Cada columna el efecto del pago directo en la proporción de trabajador(a)s que posee esa característica. Todas las regresiones se encuentran a nivel de firma, e incluyen efectos fijos por estrato. El periodo considerado para la regresión abarca desde octubre de 2019 hasta junio de 2023. Errores estándar clusterizados a nivel de empresa. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

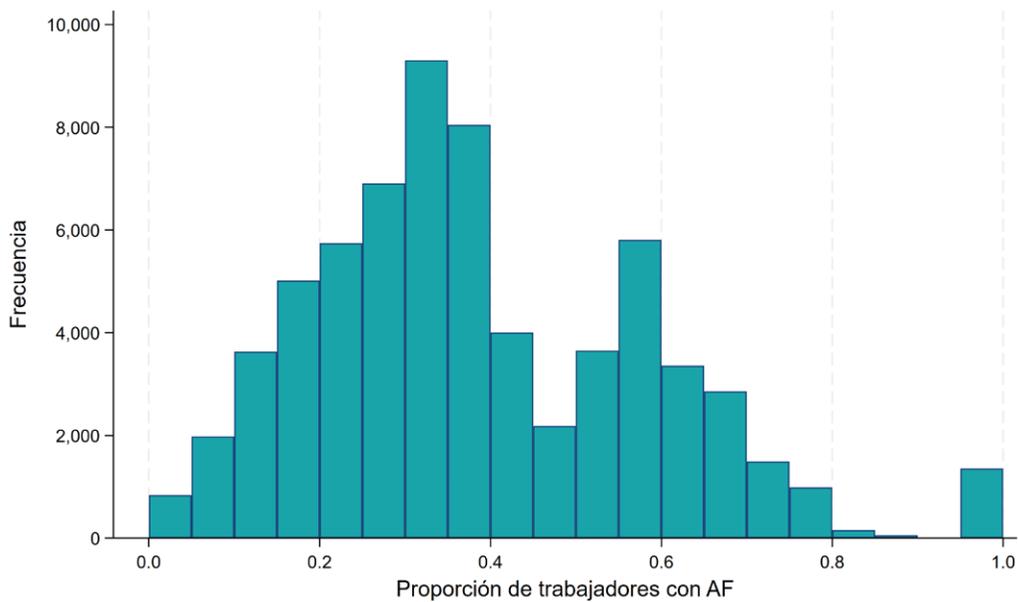
ANEXO 8: ANÁLISIS DEL EFECTO EN SALARIOS DEPENDIENDO DE LA PROPORCIÓN DE TRABAJADORE(A)S CON ASIGNACIÓN FAMILIAR

Tabla 32: Quintil y número de trabajadores en relación a la proporción de trabajador(a)s que reciben la asignación familiar

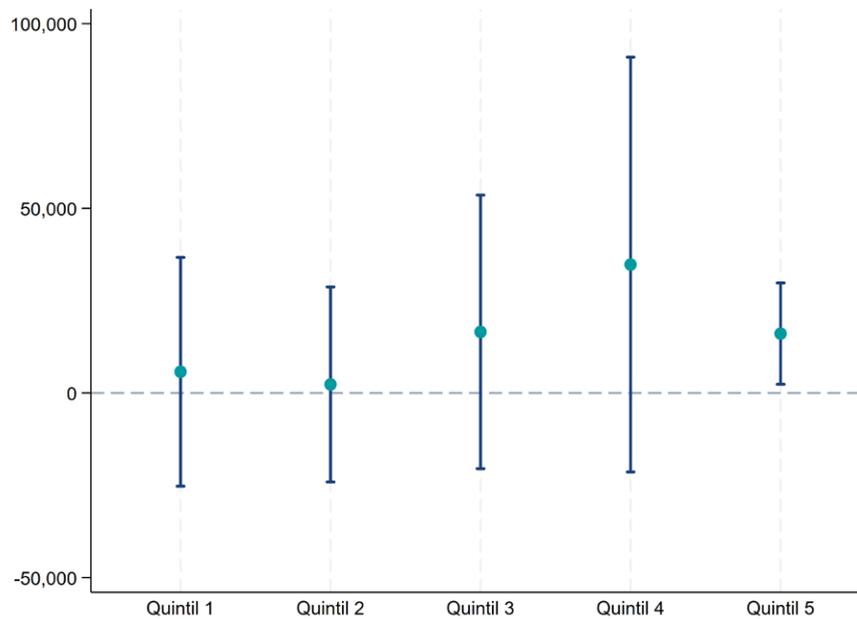
QUINTIL	PROPORCIÓN DE TRABAJADORE(A)S QUE RECIBE LA ASIGNACIÓN FAMILIAR	NÚMERO DE TRABAJADORE(A)S
1	[0-0,21)	12.979 (19%)
2	[0,21-0,31)	13.132 (19%)
3	[0,31-0,38)	13.675 (20%)
4	[0,38-0,56)	15.886 (24%)
5	[0,56-1]	11.713 (17%)

Notas: Los quintiles se elaboran utilizando la proporción de trabajador(a)s que recibe la asignación familiar en la empresa durante el mes previo al inicio de la intervención (agosto de 2021).

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

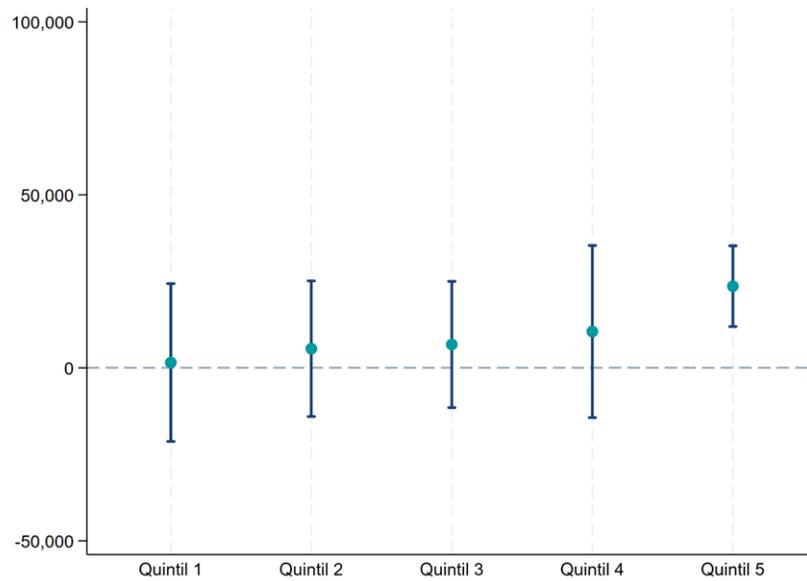
Gráfico 7: Distribución de la proporción de trabajador(a)s que reciben la asignación familiar

Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Gráfico 8: Efecto en salario según proporción de trabajador(a)s que reciben la asignación familiar en las empresas a corto plazo

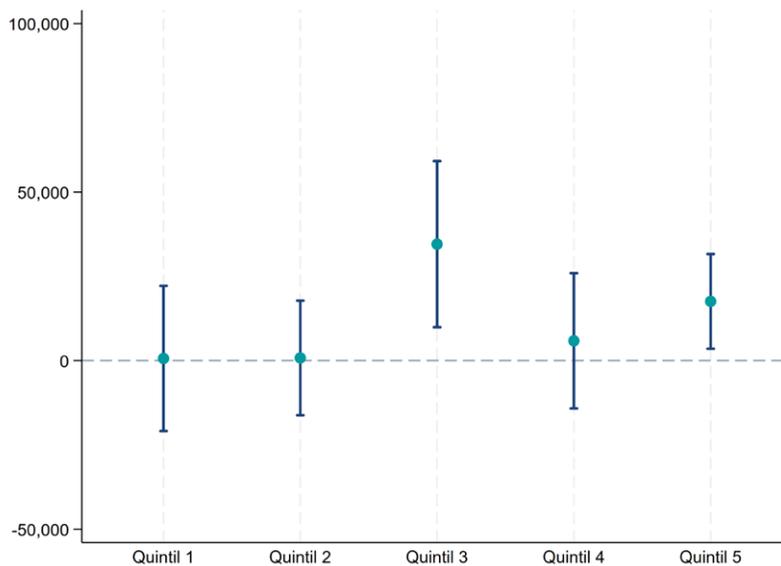
Notas: El gráfico muestra los resultados de estimar la ecuación (1) para cada uno de los quintiles de proporción de trabajador(a)s con asignación familiar. También se presentan los intervalos de confianza al 95%. Los datos han sido agrupados trimestralmente, abarcando el periodo de octubre de 2021 a julio de 2022.
Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Gráfico 9: Efecto en salario según proporción de trabajadores que reciben la asignación familiar en las empresas a mediano plazo



Notas: El gráfico muestra los resultados de estimar la ecuación (1) para cada uno de los quintiles de proporción de trabajador(a)s con asignación familiar. También se presentan los intervalos de confianza al 95%. Los datos han sido agrupados trimestralmente, abarcando el periodo de octubre de 2019 a junio de 2023.
Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.

Gráfico 10: Efecto en salario según proporción de trabajador(a)s que reciben la asignación familiar en las empresas a largo plazo



Notas: El gráfico muestra los resultados de estimar la ecuación (1) para cada uno de los quintiles de proporción de trabajador(a)s con asignación familiar. También se presentan los intervalos de confianza al 95%. Los datos han sido agrupados trimestralmente, abarcando el periodo de marzo de 2021 a febrero de 2022.
Fuente: Elaboración propia en base a datos administrativos de la Administradora de Fondos de Cesantía y Caja 18.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS