



**ANÁLISIS DE LA TRANSICIÓN DE  
LA EDUCACIÓN AL TRABAJO EN COLOMBIA**

**AUTOR:**

**JOSÉ ISAAC SILVA CALDERÓN**

**DIRECTORES DEL PROYECTO:**

**JULIO CÉSAR ALONSO CIFUENTES**

**CRISTIAN CAMILO URBANO FLORIAN**

**UNIVERSIDAD ICESI**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS – ECONOMIA Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**SANTIAGO DE CALI**

**2020**

## Tabla de contenido

1. Resumen.....	4
2. Introducción .....	6
3. Objetivos .....	7
3.1. Objetivo General .....	7
3.2. Objetivos específicos.....	7
4. Revisión de literatura .....	8
5. Datos .....	13
6. Situación del mercado laboral en jóvenes.....	14
6.1. Introducción .....	14
6.2. Comparativa histórica .....	15
6.3. Aspectos generales .....	18
6.4. Comparación por grupos de edad.....	21
6.5. Comparación por género .....	26
6.6. Comparación por estratos.....	29
7. Modelo econométrico sobre informalidad: más información sobre la informalidad.....	33
7.1. Pruebas (heteroscedasticidad y autocorrelación) .....	34
7.2. Implicaciones .....	36
8. Conclusiones.....	37
9. Bibliografía .....	38

## Lista de tablas y figuras

Ilustración 1 Distribución de la población en edad de trabajar por situación laboral según año..	15
Ilustración 2 Distribución del tipo de contrato en la población por año 2013-2015.....	16
Ilustración 3 Evolución del aporte a seguridad social en la población por año 2013-2015.....	17
Ilustración 4 Tiempo que llevaban las personas buscando empleo al momento de realizarles la encuesta en el 2015 .....	18
Ilustración 5 Motivos de abandono del proceso educativo desagregado por estrato en el 2015 ..	19
Ilustración 6 Relación entre el nivel educativo y el aporte a Seguridad Social en el 2015 .....	20
Ilustración 7 Obstáculos al momento de acceder a un empleo desagregado por edad en el 2015	22
Ilustración 8 Tipo de contrato por grupos de edad en el 2015.....	23
Ilustración 9 Aporte a seguridad social por grupo de edad en el 2015 .....	24
Ilustración 10 Situación laboral desagregada por grupos de edad en el 2015 .....	25
Ilustración 11 Situación laboral desagregada por género en el 2015.....	27
Ilustración 12 Tipo de contrato desagregado por género en el 2015 .....	28
Ilustración 13 Aporte a seguridad social desagregado por género en el 2015.....	29
Ilustración 14 Distribución del tipo de contrato por estrato en el 2015.....	30
Ilustración 15 Situación laboral desagregada por estrato en el 2015.....	31
Ilustración 16 Relación entre el aporte a seguridad social y el estrato en el 2015 .....	32
Tabla 1 Pruebas de autocorrelación aplicadas al modelo .....	34
Tabla 2 Prueba de heterocedasticidad aplicada al modelo.....	34
Tabla 3 Modelo MPL corregido por heterocedasticidad .....	35

## **1. Resumen**

El presente documento tiene como finalidad hacer una investigación descriptiva acerca del proceso de transición de la educación al trabajo en Colombia. Para cumplir con este propósito, se inicia revisando la literatura de diversos trabajos y artículos hechos respecto al tema, tanto en países desarrollados como en vía de desarrollo, principalmente suramericanos. Gran parte de este trabajo utiliza la investigación hecha por Romanello (2018) sobre la situación de la transición en Brasil, debido a que se comparten similitudes tanto en las características de la población, como en el enfoque del trabajo en sí. Continuamos con la presentación de las bases de datos utilizadas como insumo en el trabajo: las Encuestas de Transición de la Escuela al Trabajo (ETET) del 2013 y 2015, además de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del 2013 y 2015. Finalmente, se hace un análisis y una comparativa de los resultados obtenidos en esta investigación, con los encontrados por los demás autores consultados, encontrando tanto similitudes como diferencias en los datos. Para complementar a la investigación, y como manera de no solo mostrar datos e interpretarlos; se decide hacer un modelo econométrico centrado en la formalidad laboral y el cómo esta es afectada por variables como la educación, el género, el estrato y la edad. Finalmente, se llega a conclusiones como que variables como la edad y el nivel educativo tienen relación con la formalidad del empleo; o las implicaciones que tienen estos resultados en los proyectos del estado para disminuir la informalidad, mejorar la calidad de vida de sus ciudadanos, y entablar un camino para el crecimiento tanto económico como social de la nación.

Palabras clave: informalidad, transición, educación, políticas públicas

## **Abstract.**

The purpose of this document is to carry out a descriptive research on the process of transition from education to work in Colombia. To fulfill this purpose, it begins by reviewing the literature of various papers and articles on the subject, both in developed and developing countries, mainly South American countries. Much of this work uses the research done by Romanello (2018) about the transition in Brazil, because similarities are shared both in the characteristics of the population, and in the approach of the work itself. We continue with the presentation of the databases used as input in the work: The School and Work Transition Surveys (ETET) of 2013 and 2015, in addition to the Great Integrated Household Survey (GEIH) of 2013 and 2015. Finally, an analysis and a comparison of the results obtained in this investigation are made with those found by the other consulted authors, finding both similarities and differences in the data. To complement the research, and as a way to not only show data and interpret it, it was decided to make an econometric model focused on formal employment and how it is affected by variables such as education, gender, stratum and age. Finally, conclusions are reached such that variables such as age and educational level are related to employment formality; or the implications that these results have on the state's projects to decrease informality, improve the quality of life of its citizens, and pave the way for both the economic and social growth of the nation.

Keywords: informality, transition, education, public policies

## **2. Introducción**

La vida de una persona está marcada por factores externos a ella: vestirse de acuerdo con la moda, que hacer, el por qué lo hace, entre muchas otras acciones que están influenciadas por el exterior. El trabajo no se escapa de esto: comenzar a trabajar a determinada edad, poder continuar estudiando, entrar más preparado al mundo laboral, elegir el empleo, etc. son cosas que una persona, principalmente los jóvenes, se preguntan cuándo ya están cerca de culminar sus estudios secundarios o avanzados. La intención que se tiene con este trabajo es, a grandes rasgos, mostrar y analizar las variables que influyen en el momento de la transición de la escuela al trabajo en los jóvenes colombianos que se encuentran entre los 14 y 29 años. Se busca identificar los factores que influyen en: su elección de trabajo, el por qué decidieron iniciar a trabajar, el nivel de informalidad en el que acceden al mercado laboral y que sucesos ajenos a estos afectan en su transición. Además, se planea contrastar, usando datos y varios trabajos hechos tanto en países desarrollados, como en países en vía de desarrollo, principalmente de Latinoamérica, las tendencias que comparten Colombia y estos; como por ejemplo, la gran importancia que tiene la informalidad en los mercados laborales de países como México o Brasil, o la distribución de los trabajos informales respecto a aspectos étnicos y sociales como puede ser el caso de Estados Unidos.

Por lo tanto, la estructura del texto será la siguiente: se presentarán los objetivos del proyecto, continuando con la revisión de literatura, seguido por la presentación de los datos que se usaran para el proyecto, se mostraran los gráficos con la información que obtuvimos junto al modelo econométrico, finalizando con las conclusiones.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo General**

- Realizar un análisis descriptivo de los datos disponibles sobre la transición de la educación universitaria al trabajo en los jóvenes colombianos, tomando como referencia la base de datos ETET y GEIH del DANE.

#### **3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relevancia de la informalidad en la transición de la educación al mercado laboral que viven los jóvenes entre 14 y 29 años en Colombia, mediante el uso de un modelo econométrico (MPL) y los datos de la ETET del DANE.
- Identificar las tendencias compartidas entre la transición de la escuela al trabajo en Colombia, con países latinoamericanos y con países desarrollados, principalmente con Estados Unidos, haciendo uso de los documentos leídos y de los datos analizados.

#### **4. Revisión de literatura**

Para entender la transición y ver la importancia de la informalidad en esta, debemos de entender su significado: la transición de la escuela al trabajo es, según la OIT (2010), entendida como el proceso de cambio que vive un joven de la educación al mercado laboral, lo cual repercute fuertemente en ellos, tanto en su vida personal como en su futuro laboral; además de para el país en cuanto a la capacidad de empleo que este puede brindar su calidad. Entender este paso que dan las personas a su vida laboral es muy importante para los países, principalmente para aquellos que se encuentran en vía de desarrollo, debido a que conocer el estado de su mercado laboral joven y el futuro de este, representa poder llevar a cabo políticas públicas para hacerlo más competitivo y seguro, además de que este tenga un aporte significativo al desarrollo económico de la nación.

Diversos estudios se han llevado a cabo en la región americana (tanto en el sur como en el norte) para entender este fenómeno. Dichos estudios son en su mayoría auspiciados por universidades y con datos tomados de las encuestas que hacen los países de las condiciones de vida de su población tales como la Encuesta Mensual de Empleo (PME) aplicada en Brasil por el Instituto Brasileiro de Geografía y Estadística (IBGE), o la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN) llevada a cabo en México por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); u otras que se enfocan en ver el impacto que tienen los programas de apoyo a la transición tal como el National Longitudinal Surveys of Youth (NLSY97) en Estados Unidos, aplicada por el Bureau of Labor Statistics.

En Brasil, por ejemplo, Romanello (2018) analiza esta transición utilizando al nivel educativo como la base de su investigación, mostrando que la educación es un factor importante en el país y que las diferencias en cuanto a la facilidad para acceder al empleo formal entre aquellos que poseen



un nivel educativo más alto y los que apenas lograron su educación primaria, al momento de aspirar al mercado formal, son considerablemente grandes a favor de los primeros. De esta investigación también se desprende que otros factores como el género de la persona influyen su vida laboral, siendo más favorable hacia los hombres al momento de encontrar empleo.

Los países desarrollados también están atentos a la transición que tienen sus jóvenes al mercado laboral, e incluso, como es el caso de los Estados Unidos, se llevan a cabo programas enfocados en mejorar las oportunidades que tienen los jóvenes que no optaron por continuar sus estudios superiores, sino que decidieron entrar directamente al mercado laboral; tales como la School to Work Opportunities Act de 1994, la cual aporta 1,5 millones de dólares en programas de entrenamiento para mejorar las cualidades de los jóvenes en los aspectos que exige el mercado laboral estadounidense. Sin embargo, algunos autores como Bailey y Merritt (1997) o Neumark (2005), plantean y muestran que este tipo de programas pueden ser también de gran ayuda para aquellos que planean continuar sus estudios superiores debido al refuerzo que dichos programas inculcan en las actitudes laborales y de comportamiento en las personas.

Además, el trabajo realizado por Blustein (2002) en jóvenes de diferentes clases sociales en Estados Unidos, muestra que hay factores compartidos entre países independientemente de su desarrollo en cuanto a la transición laboral. El autor evidencia que algunos factores socioculturales representan un valor importante en esta transición. Por medio de entrevistas y grupos focales, muestra que el “pasado” que tiene una persona, es decir, su educación, lugar de residencia, clase social e incluso su etnia, son valiosos para las aspiraciones futuras que estos tienen para su vida laboral, siendo los más marginados aquellos que con menos optimismo ven en cuanto a pueda haber una mejora en su situación laboral. En parte, la investigación hecha por Blustein tiene relación con algunos factores que Romanello tiene en cuenta en la suya para Brasil.

Desde la perspectiva de los países de la OCDE, enfocándonos en los europeos, Quintini (2012) menciona que muchos de estos han establecido programas de ayuda y formación para aquellos jóvenes que han decidido convertirse en una parte inactiva de estas sociedades, o los conocidos como NEETs, un gran problema presente en los países desarrollados como Italia, donde representan al 30% de los jóvenes en la transición en un periodo de cinco años, o Francia y Alemania donde son más del 10%. Además, a este grupo pertenece la mayoría de los jóvenes en su primer año de transición, siendo factores como la ineficiencia del mercado laboral o los altos costes para los empleadores los causantes de esta situación. Esto ha llevado a varios países de esta organización a plantear estrategias como salarios diferenciados para los jóvenes o programas como el New Deal for Young People de Reino Unido, el cual ofrece ayudas a la hora de buscar y encontrar empleo; y así evitar incurrir en riesgos de pobreza y en una depreciación en la calidad de vida de sus ciudadanos, generando problemas en la economía de estos países.

Estas no son tendencias aisladas solamente a países desarrollados como los europeos o norteamericanos, sino también los países en vía de desarrollo como Chile, Argentina, Uruguay, Brasil y México tienen un interés creciente en ver como se encuentra la futura mano de obra de sus territorios, además de la forma en la que pueden implantar programas sociales para aumentar la calidad de esta. La medición del mercado laboral juvenil muestra que existen varios problemas o situaciones en este tipo de países, como la influencia que tiene la educación en el mercado laboral brasileño que nos plantea Romanello (2018), o la aceptación y muchas veces preferencia que tienen los jóvenes mexicanos y la población en general por desarrollar actividades en el mercado laboral informal, debido a que este mercado tiene factores que el formal no posee, como lo pueden ser la flexibilidad laboral y no tener que pagar impuestos (Maloney, 1999). O incluso también deberse a factores sociales como la escasez de capital humano y de experiencia que presentan los jóvenes,

es decir, que no tienen experiencia laboral porque están saliendo de su educación, la cual es muchas veces deficiente e incompleta, y siendo sus aspiraciones de empleo muy altas frente a las que ofrece el mercado; además de factores estructurales del mercado laboral, tales como la rigidez de este o su incompetencia para ofrecer empleos para todos, tales como lo evidencia Maloney (1999) en México, o Tokman (2003) en el cono sur (Argentina, Chile, Brasil y Uruguay).

Aparte, se evidencia que la rotación de los jóvenes en el mercado laboral también es un problema presente en las economías desarrolladas, debido en su mayoría a las perspectivas laborales que los jóvenes tienen en estos países, similar a lo propuesto anteriormente por Tokman (2003) para el cono sur o el análisis de las tasas de rotación de capital humano, marcada en los jóvenes, aunque en el mercado informal, en México, Argentina y Brasil propuesto por Cunningham (2011) pero que se dan por factores diferentes a los presentes en los países de la OCDE.

Por otro lado, muchos países en vía de desarrollo tienen gran parte de su población joven haciendo su transición por medio del mercado laboral informal, e incluso siendo este un mercado llamativo para ellos por las *ventajas* mencionadas anteriormente por Maloney (1999), pero que afectan negativamente a la economía del país para el caso de México; o por Tokman (2003), el cual menciona que ha habido una precarización del empleo en el cono sur con el fin de ajustarse a la globalización, privatización y la liberalización, lo cual ha generado una informalización y tercerización de este, afectando de manera negativa a los jóvenes y a la población en general en cuanto a su calidad de vida y sustento económico.

Asimismo, la OIT (2014c) indica que la informalidad ha sido un problema marcado en Sudamérica, pasando de niveles crecientes en los 90, a valores decrecientes en los años posteriores,

pero siempre estando presente en gran medida en los países del sur. Para la región latinoamericana La informalidad en los jóvenes para el 2013 era del 55,7%, por ello entendemos que es importante profundizar más en este tema durante la investigación, y conocer su impacto en la transición de la educación al trabajo de los jóvenes colombianos.

En este sentido, el concepto de informalidad que vamos a utilizar es el propuesto por Bernal (2018), el cual plantea que en Colombia hay dos definiciones principales de informalidad; por un lado, se encuentra como aquellas personas que trabajan en empresas con menos de 10 trabajadores, trabajadores familiares sin paga, trabajadores domésticos y trabajadores independientes que no son profesionales ni técnicos. El segundo caso, y el cual usaremos en este trabajo, será entendiendo la informalidad como *Todo empleado no cubierto por salud y/o contribución a la pensión*.

Por otra parte, en Colombia los estudios de esta transición, los factores que influyen en ella y las consecuencias que esta tiene en el mercado laboral del país, son pocos. El principal trabajo de acercamiento al proceso fue llevado a cabo por Bernal (2018), y se centra en definir el concepto de informalidad en el país, con datos del 2006, con el fin de hacer una diferenciación entre el mercado laboral informal y formal, sus componentes, y como el establecimiento de políticas puede influir en las decisiones laborales de las personas.

Igualmente, algunos otros autores como Cárdenas (2003), sugieren que, en Colombia, los efectos que pueden generar algunas políticas en cuanto al trabajo y a la empleabilidad son muy bajos respecto a los costos que trae cambiar la legislación existente, y que variables como el costo que trae para los empleadores contratar a un empleado influyen significativamente en su decisión de emplearlo, mostrando que con cifras de reducción de costos del 9% en impuestos pueden derivar en un aumento de la demanda laboral en un 1,3% para Colombia.

En este contexto, este trabajo pretende aportar al conocimiento del comportamiento de la transición de la educación al trabajo en Colombia, con especial interés en el papel que la informalidad juega en este proceso.

## **5. Datos**

Para la elaboración de este documento y el análisis de la transición de la educación al trabajo, se utilizaron las bases de datos creadas por el DANE y con las cuales llevan a cabo la medición de la situación de vida de los habitantes colombianos. La principal fuente, y con la que se elaboró en gran medida la base de datos de este estudio, es la Encuesta Sobre la Transición de la Escuela al Trabajo (ETET), de la cual se tomó la información que describe la transición de la educación al mundo laboral, y como la vivieron o la están viviendo las personas al momento realizar la encuesta. La segunda, de la cual se obtuvieron datos más generales tales como la edad de las personas o su estrato, fue la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Ambas bases de datos corresponden a los años 2013 y 2015, y han sido elaboradas con muestras representativas a la población colombiana.

La ETET se desprende de una muestra de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, y su objetivo es datar la situación laboral, principalmente la transición, en la que se encuentran las personas entrevistadas. Esta encuesta se aplica a personas entre los 14 y 29 años, ya que gran parte de esta transición se vive entre estos años.

Por su parte, la base GEIH del DANE está especializada en la medición del mercado laboral y el ingreso de los hogares. Se centra en medir el tamaño y la distribución de la fuerza laboral del país, apoyándose en una muestra mensual representativa de 20.669 hogares, recolectada en 13 ciudades y sus áreas metropolitanas, 11 ciudades intermedias, 8 capitales de nuevos departamentos

(Arauca, Yopal, Mocoa, Leticia, Inírida, San José del Guaviare, Mitú, Vichada); cabeceras, centros poblados y rural disperso en más de 443 municipios del país.

## **6. Situación del mercado laboral en jóvenes**

### **6.1. Introducción**

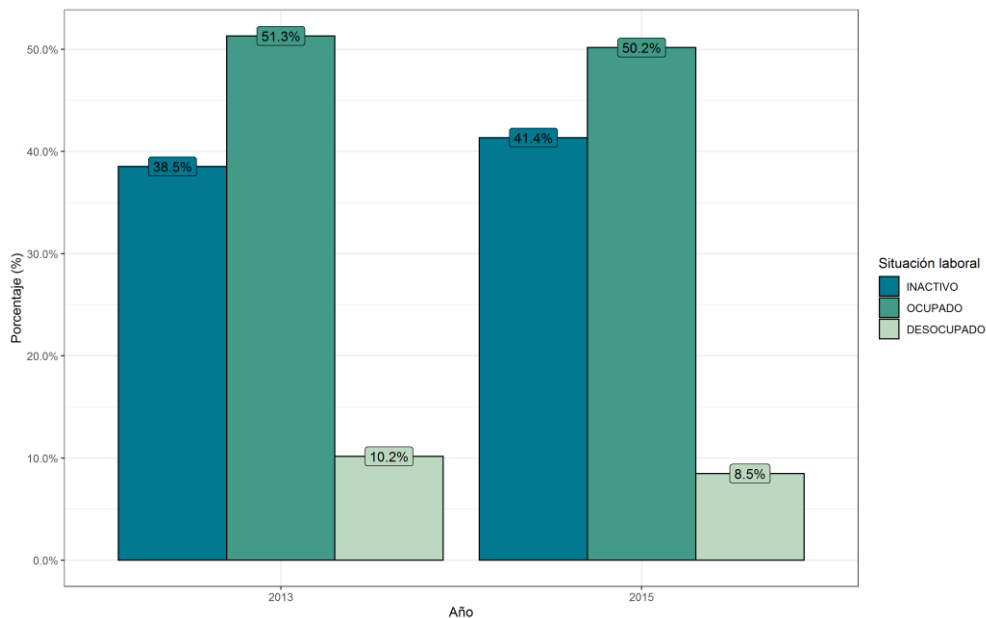
Los siguientes gráficos fueron elaborados usando la base de datos elaborada a partir de la encuesta de transición de la escuela al trabajo (ETET) correspondientes a los años 2013 y/o 2015, además de la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) llevada a cabo en los años anteriormente mencionados. El tamaño de las muestras de ambas encuestas es representativo al de la población colombiana y, cabe resaltar que la ETET es una encuesta que se desprende de la GEIH y que toma una muestra poblacional de personas entre los 14 y 29 años.

Se iniciará mostrando una comparativa de datos que consideramos claves entre los años tomados como referencia, con la finalidad de ver la evolución de la transición hecha por los jóvenes colombianos al mercado laboral. Lo siguiente será evaluar por grupos de edad el comportamiento que tiene la transición, y ver si existe una relación entre la edad de la persona y esta. Además, la literatura hace referencia entre las facilidades que tiene un hombre frente a una mujer para establecerse en el mercado laboral, favoreciendo a los primeros; por ende, se mostrará como ha sido este comportamiento en Colombia. Finalmente, el estrato, según algunos autores como Blustein (2002) o Romanello (2018), juega un papel importante al momento de buscar empleo en factores como la formalidad de este, por lo que también es relevante de mención.

## 6.2. Comparativa histórica

A continuación, se presentan una serie de gráficos que buscan mostrar como ha sido la evolución histórica de la transición de la educación al mercado laboral entre el 2013 y 2015, en aspectos tales como su situación laboral, tipo de contrato y un acercamiento a la formalidad del empleo.

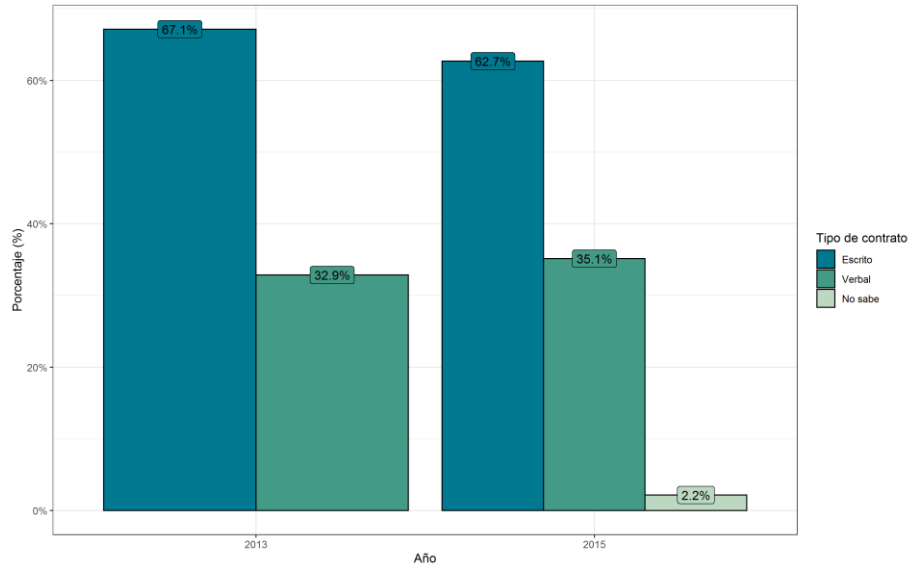
Ilustración 1 Distribución de la población en edad de trabajar por situación laboral según año



Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

Podemos notar que la tasa de personas en el grupo de los ocupados ha disminuido, es decir, menos personas tienen un empleo. El nivel de desocupación también bajó en el país. Además, se puede evidenciar un aumento en las personas inactivas de 2,9 pp entre el 2015 y el 2013. Cabe aclarar que se puede llegar a creer erróneamente que la disminución en ocupados y desocupados se da porque las personas comenzaron a entrar en el sector de los inactivos, lo cual, aunque si bien puede ser una hipótesis, carecemos de alguna forma de comprobarlo.

Ilustración 2 Distribución del tipo de contrato en la población por año 2013-2015



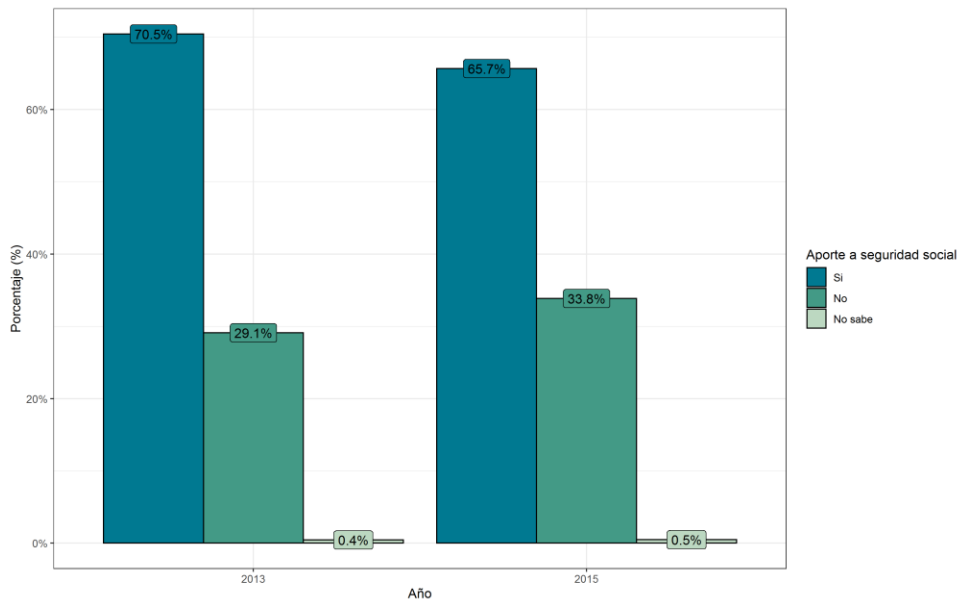
Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

Ahora, del sector de los ocupados, se puede ver que el contrato escrito en el trabajo ha disminuido, las personas han tendido más a contratar o a ser contratadas mediante un contrato verbal. Además, cabe resaltar que en el 2015 se añade la opción de *No sabe*. Un contrato escrito no solo es una prueba de lo que se estipuló al momento de celebrarse, sino que también da un tipo de estabilidad a la persona; lo liga a tener que cumplir una obligación y a poder defender el derecho de recibir un salario o algún otro arreglo estipulado en el contrato tal como lo menciona Guataqui (2001) en *la incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano*. Una disminución del contrato de forma escrita y el aumento de la forma verbal puede significar que la estabilidad laboral en el país ha disminuido.

Este aumento en el porcentaje de personas que eligen el contrato verbal es contraproducente para aquellos que lo hacen. Según Guataqui (2001), el contrato escrito ofrece mayores ventajas que el verbal a la hora de demostrar los términos a los cuales se hizo la contratación, es decir, le es mucho más fácil al empleado o al empleador demostrar una falta al contrato cometida por alguna de las partes.



Ilustración 3 Evolución del aporte a seguridad social en la población por año 2013-2015



Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

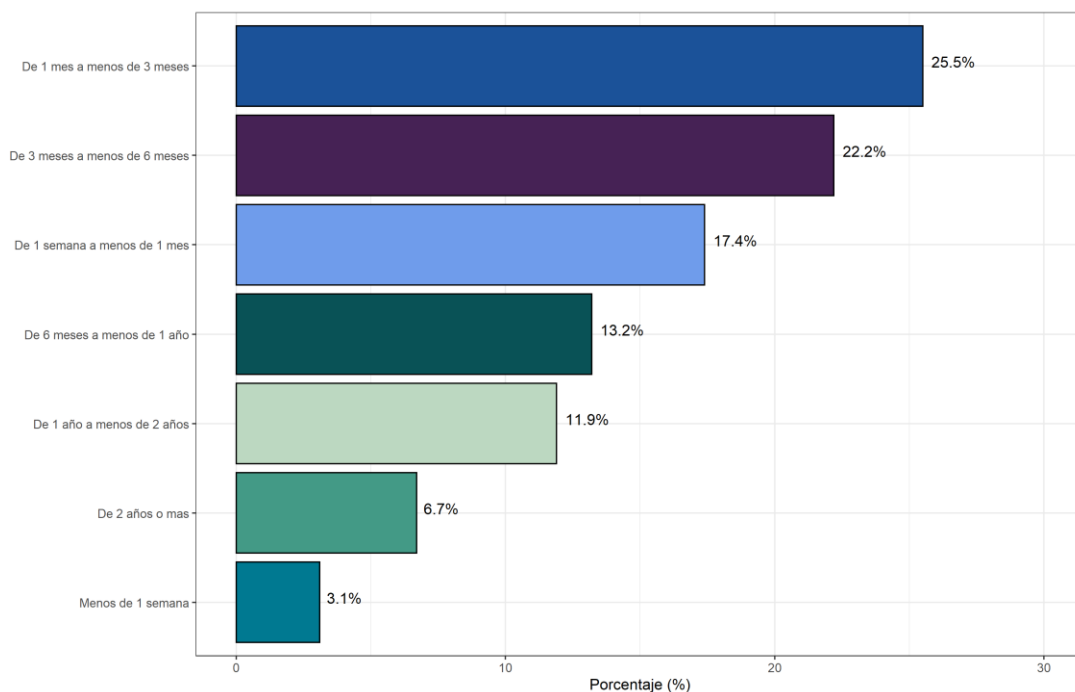
Como se ha mencionado anteriormente, se usará el aporte a seguridad social para definir la formalidad del empleo, esto debido a que es una de las formas utilizadas en Colombia para medir cuando una persona está siendo empleada de manera formal o informal. Gracias al gráfico podemos observar que ha habido una disminución en los aportes a seguridad social realizados por las personas, lo cual muestra un aumento en la informalidad del empleo en el país. Asimismo, la cantidad de personas que no hacen un aporte a seguridad social se mantiene muy alto, lo cual, tiene repercusiones en el sistema pensional del país, bien sea en el presente o a futuro. Esto sucede porque en el sistema público dichos aportes van dirigidos a cubrir gran parte de las pensiones de las personas que ya tienen derecho a ellas, y si el número de personas que hacen aportes disminuye, el gobierno puede tener problemas para mantener los planes de pensión, llegando a presentar medidas como aumentar la edad de pensión o disminuirla. Por otra parte, en el sistema privado el efecto recae directamente sobre las personas que en el futuro no tendrán acceso a una pensión que asegure un nivel de ingresos para la vejez.

Además, las personas que hacen parte de la economía informal del país tienen otros problemas a corto plazo, puesto que significa que no tienen acceso al sistema de salud ni a seguros de riesgos profesionales.

### 6.3. Aspectos generales

Algunos elementos encontrados en el análisis de los datos son principalmente útiles en cuanto a un punto de vista general y no comparativo. Las siguientes ilustraciones muestran información general sobre la situación en la que se encontraban las personas al momento de realizar la encuesta, y otros aspectos que, si bien son importantes, se decidieron abordar de manera general.

Ilustración 4 Tiempo que llevaban las personas buscando empleo al momento de realizarles la encuesta en el 2015



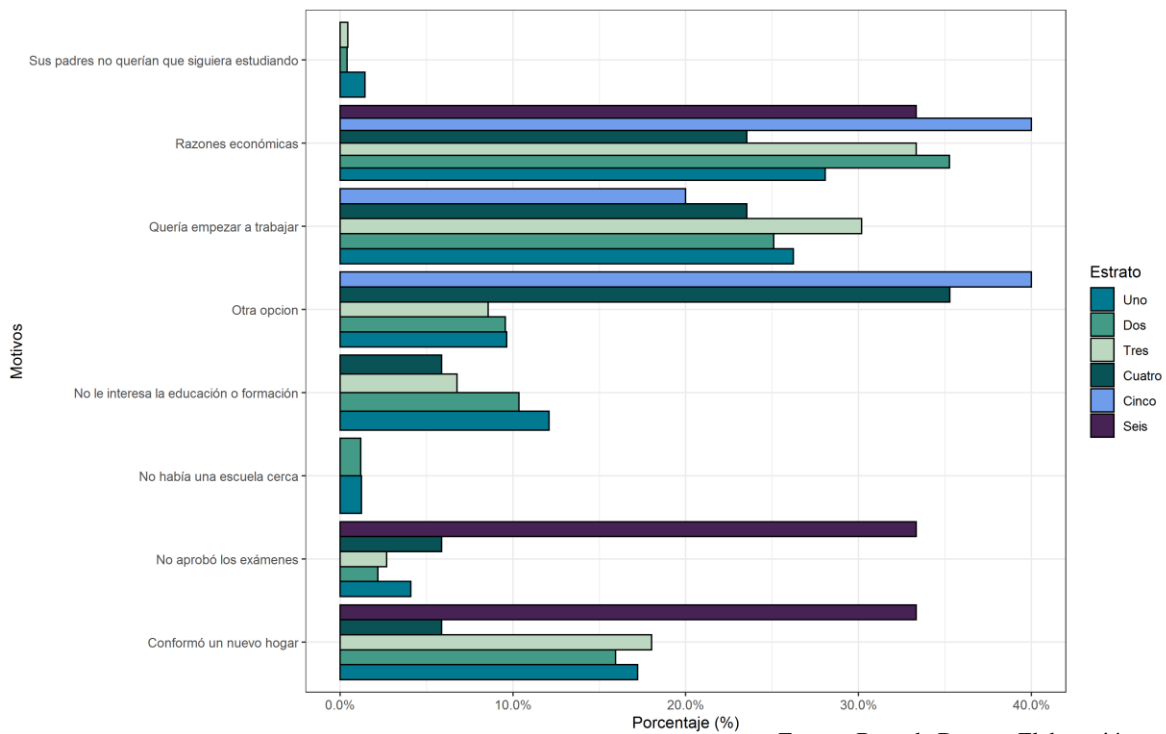
Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

El anterior gráfico representa la cantidad de tiempo que llevaban las personas entrevistadas, buscando un empleo al momento de serles realizada la encuesta. La gran mayoría se encontraba entre un mes y tres meses, pero esta información no debe ser confundida con el tiempo que los

llevó encontrar un empleo, sino el tiempo que llevan buscando un empleo desde el momento en el que se les realizó la encuesta.

Cabe resaltar que aproximadamente el 54% de las personas llevaban más de 3 meses estando disponibles y buscando un empleo. Sin embargo, el bajo porcentaje de personas que llevan más de 2 años buscando activamente un empleo es alentador si se le compara con los tiempos que se tienen en algunos países desarrollados, como los pertenecientes a la OCDE, en donde se tiene un promedio de 1 a 2 años en encontrar el primer empleo según Quintini (2012).

Ilustración 5 Motivos de abandono del proceso educativo desagregado por estrato en el 2015

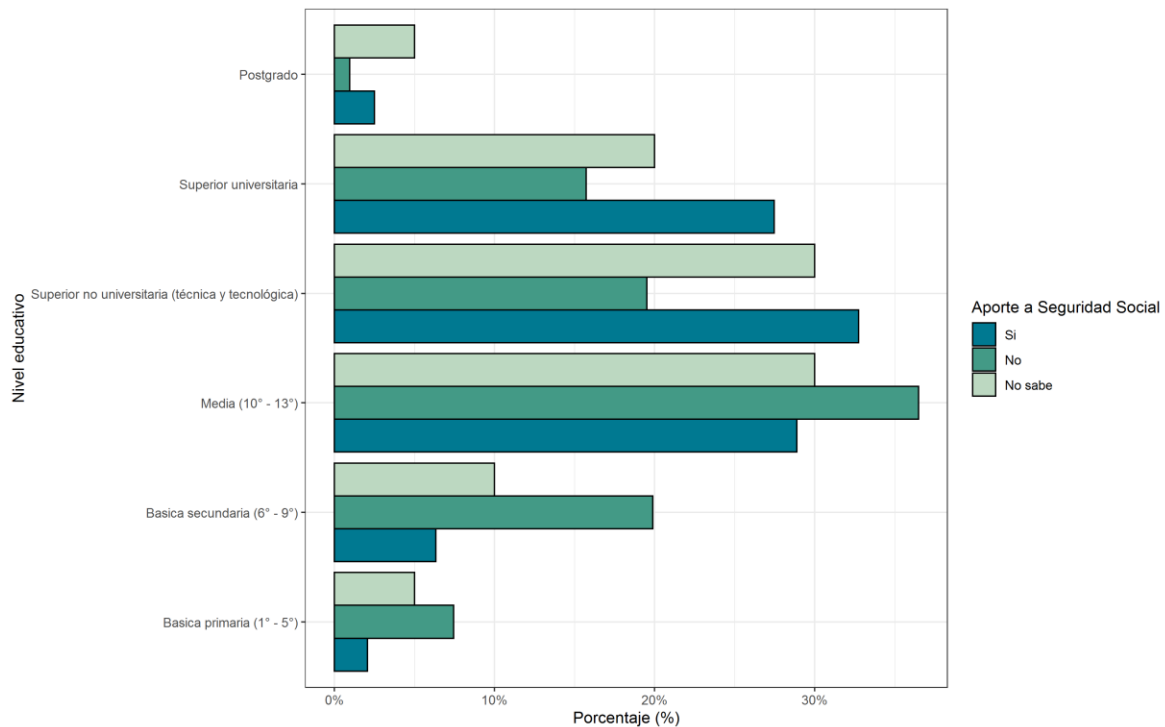


Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

Por otro lado, al parecer en Colombia el estrato socioeconómico no tiene la misma relación con el motivo por el cual se decide dejar de estudiar tal como ocurre en Estados Unidos según Blustein (2002), el cual, mediante un estudio sobre un grupo de jóvenes de diferentes niveles

socioeconómicos en Estados Unidos, logró determinar que las personas de niveles más bajos tienden a buscar empleo por razones económicas, mientras que los más ricos lo hacen por satisfacción o autorrealización. Las personas con un mejor nivel socioeconómico deciden dejar de estudiar debido principalmente a razones económicas. Un problema que se encontró al analizar el tamaño de los grupos por estrato que se encuentran en el sector de ocupados es que, las muestras de algunos sectores son muy pequeñas, por ejemplo, las personas que hacen parte del estrato seis solo son 3, por eso se da el comportamiento del 33% en cada motivo. Si se decide dejar de lado al estrato seis, podemos ver que gran parte de los estratos catalogados como bajos (1, 2 y 3) respondieron que sus motivos para dejar los estudios fueron razones económicas y la conformación de un nuevo hogar.

Ilustración 6 Relación entre el nivel educativo y el aporte a Seguridad Social en el 2015



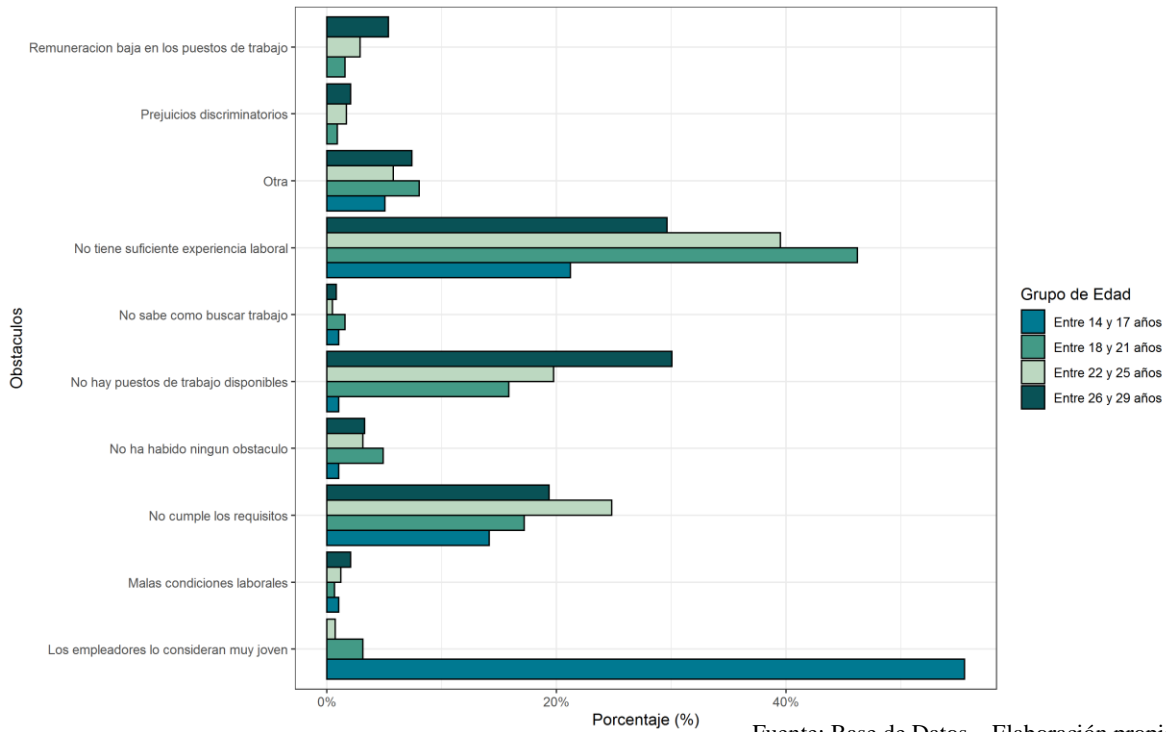
Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

Se puede ver que existe una relación entre el aporte a seguridad social y el nivel educativo alcanzado. Entre más alto sea el nivel educativo que se alcanzó por parte de la persona, es menos propensa a entrar en un trabajo informal. Esto se encuentra en concordancia con lo descrito por Barbosa Filho y De Moura (2012) quienes afirman que la educación puede explicar, en Brasil, la disminución de un 60% en la informalidad laboral que se dio entre 2003 y 2011. Entonces la educación si tiene una correlación con la formalidad del empleo. Finalmente, Romanello (2018) durante su análisis de la situación laboral juvenil en Brasil, afirma que existe una relación entre el nivel educativo alcanzado por la persona, y la formalidad del empleo al que puede acceder. Entre más educado este, mayor es su valor agregado, lo cual se interpreta como mayor productividad y menos riesgo de informalidad. Cuestión con la que Maloney (1999) también está de acuerdo para México.

#### **6.4. Comparación por grupos de edad**

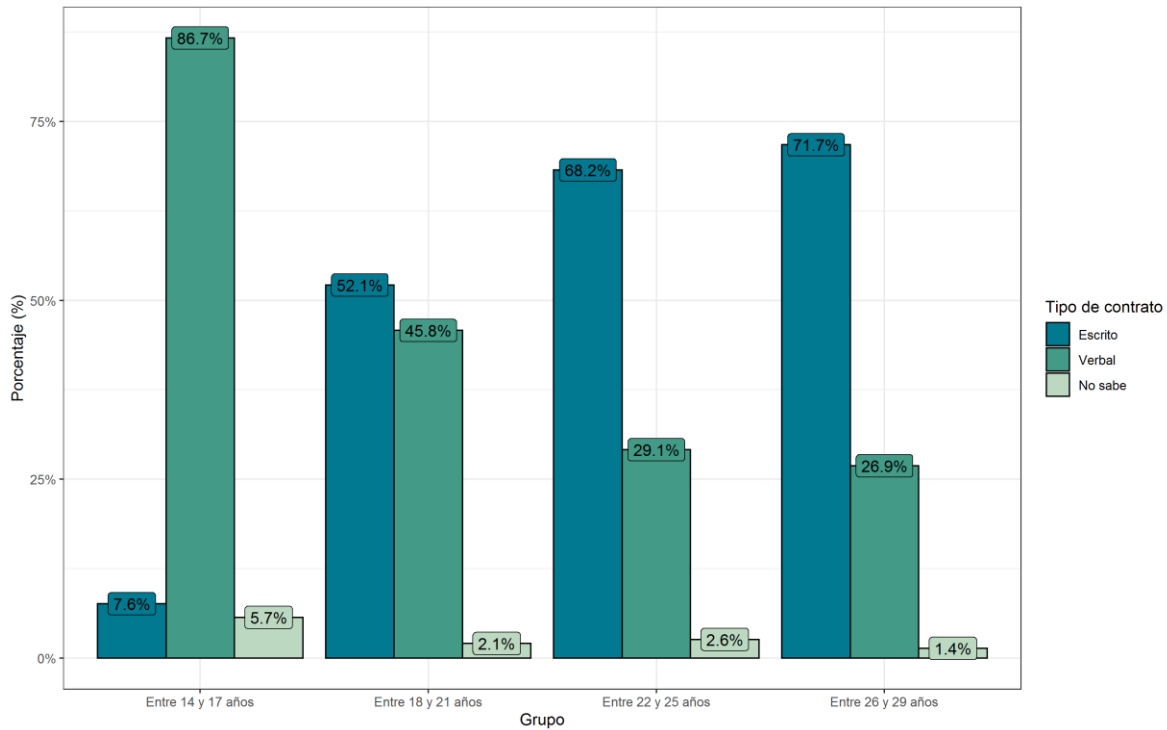
Para varios autores tales como Quintini (2012) o Cunningham (2011), y, en relación con presente trabajo investigativo, la edad juega un papel importante al momento de buscar empleo en los jóvenes. La facilidad para acceder a un empleo, la formalidad de este y la experiencia laboral de las personas, son algunas de las cosas que varían respecto a la edad que tenga la persona.

Ilustración 7 Obstáculos al momento de acceder a un empleo desagregado por edad en el 2015



Siguiendo el comportamiento esperado, en Colombia las personas más jóvenes son las que más problemas tienen a la hora de encontrar empleo, principalmente por dos motivos: su edad, es decir, son muy jóvenes para los puestos a los que aplican, y su falta de experiencia laboral. Este problema generalizado en cuanto a ser considerado muy joven y la carencia de experiencia laboral puede ser explicado desde el hecho de que tener un conocimiento práctico en el área de trabajo genera un valor agregado en la persona, por ende, los contratadores se sienten más dispuestos a contratar a alguien con experiencia ya que su productividad puede ser mayor, y sus costos de capacitación son más bajos, además, la experiencia está directamente relacionada con la edad.

Ilustración 8 Tipo de contrato por grupos de edad en el 2015

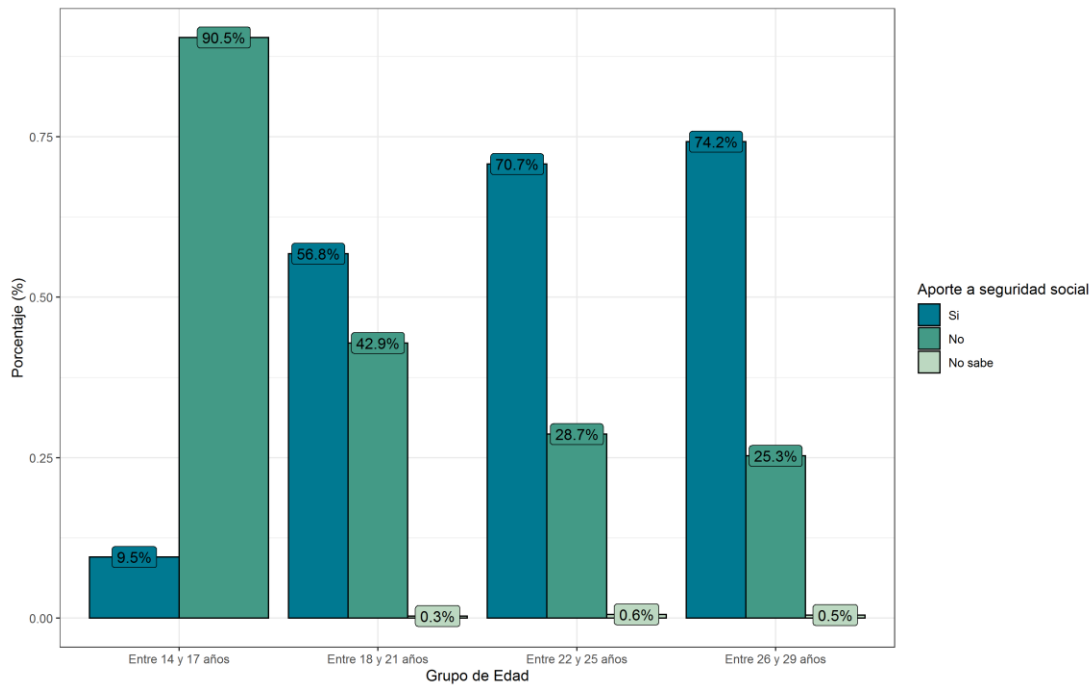


Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

Explorando la relación de la edad y los tipos de contrato se encuentra una relación directa. Es así como el grupo más joven tiene más del 86% de sus integrantes con un contrato verbal, y un pequeño porcentaje como escrito. Sin embargo, a medida que la persona envejece, el tipo de contrato escrito tiende a aumentar (más formal), presentando un gran cambio entre el primer y segundo grupo de edad. Esta estabilidad, se puede deber en parte a el afianzamiento que tiene la persona en el mercado laboral a lo largo de los años. Si, como lo aseguran Romanello (2018) y Cunningham (2011), entre más edad tenga la persona, más llamativa será para esta el mercado laboral, por ende, querrá tener más estabilidad en este, estabilidad que es ofrecida por el contrato escrito. Aunque nace una pregunta: ¿Los empleadores consideran menos riesgoso contratar a alguien de 17 frente a otro de 18?; ciertamente es más dificultoso contratar a un menor de edad que a un adulto, principalmente por los permisos y los requisitos adicionales que se tienen que

hacer; y es que según la ley 1098 de 2006, los jóvenes necesitan tener el permiso del inspector de trabajo o del ente local, además, si el joven es menor de 17 años, solo podrá trabajar un máximo de 6 horas al día, y 8 horas si tienen dicha edad, además de tener prohibido laborar durante horario nocturno. Finalmente, también se tiene en cuenta la posible poca experiencia que el menor tenga y los costos de capacitación en los cuales tendría que incurrir, por obligación, el contratante al momento de emplear al menor.

Ilustración 9 Aporte a seguridad social por grupo de edad en el 2015



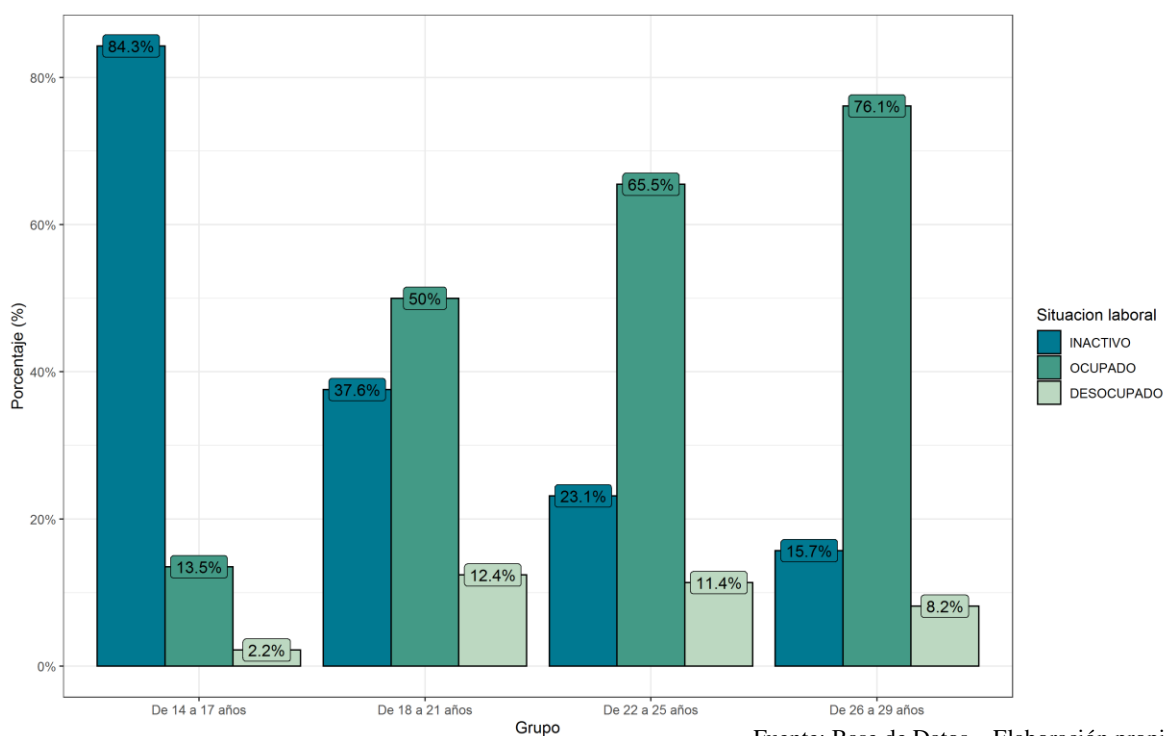
Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

En lo que respecta a la formalidad, podemos notar que hay una relación entre el aporte a seguridad social y la edad, lo que significa que las personas son empleadas formalmente, o buscan ser empleadas formalmente, entre mayor sea su edad. Se observa que un menor porcentaje de las personas más jóvenes hacen un menor aporte a seguridad social comparado con las personas entre



26 y 29 años; esto se puede deber a que los menores de edad rara vez hacen un contrato formal escrito, pero al entrar a los 18 años, su nivel de formalidad en la contratación cambia, una hipótesis podría ser que los empleadores prefieren contratar formalmente a alguien que ya es catalogado como mayor de edad, frente a un menor de edad tanto por experiencia como por restricciones. Sin embargo, dentro de ese grupo de menores de edad que no hacen aporte a seguridad social también están aquellos que se encuentran en un empleo, pero que no hacen aporte, ósea, son considerados como informales. A este respecto, Tokman (2003) menciona que, la informalidad en el cono sur en ese tiempo para los menores de edad (entre 14 y 19 años) era de entre el 46 y 57 por ciento, pero que, desde los 20 años se comenzaba a presentar una tendencia bajista en la informalidad.

Ilustración 10 Situación laboral desagregada por grupos de edad en el 2015



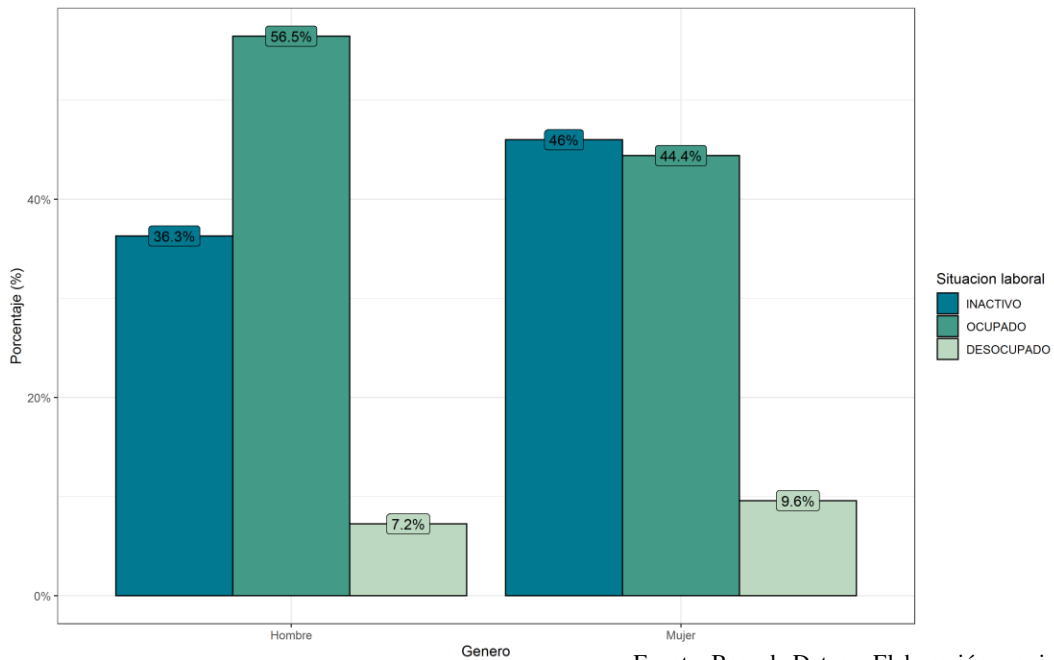
Finalmente, la situación en la que se encuentra la persona concuerda con el comportamiento esperado. Así, los menores de edad (de 14 a 17 años), se encuentran en su mayoría como personas

inactivas, es decir, que gran parte de esos se pueden estar dedicando a sus estudios, u otras actividades por fuera del mercado laboral, aunque aún existe un 13% que califica como ocupado, cifra que puede ser considerada alta para este grupo de edad. Asimismo, se puede ver que, al cumplir los 18 años, las personas entran a formar parte del mercado laboral como ocupados, y, siguiendo los patrones normales, entre más alto sea el grupo de edad, más de estos pertenecen al sector de los ocupados. Además, Romanello (2018) afirma: “lo que podemos explicar por el hecho de que una mayor edad genera un mayor atractivo del mercado laboral, con un salario más alto y una mejor oferta laboral” (p. 152). Lo cual afirma la idea de que entre más edad tenga la persona, más llamativo será para esta ser parte activa del mercado laboral y, menos llamativa es regresar a la educación (inactivo).

### **6.5. Comparación por género**

El género de la persona ha probado ser en países en vía de desarrollo como México y Brasil, según Romanello (2018) y Cunningham (2011), un factor que afecta al momento en el que se decide buscar empleo y las posibilidades de que este sea atractivo. Además, otros factores como los motivos de abandono de la educación y la participación en alguno de los sectores de la población económicamente activa o de los inactivos también es afectada por el género.

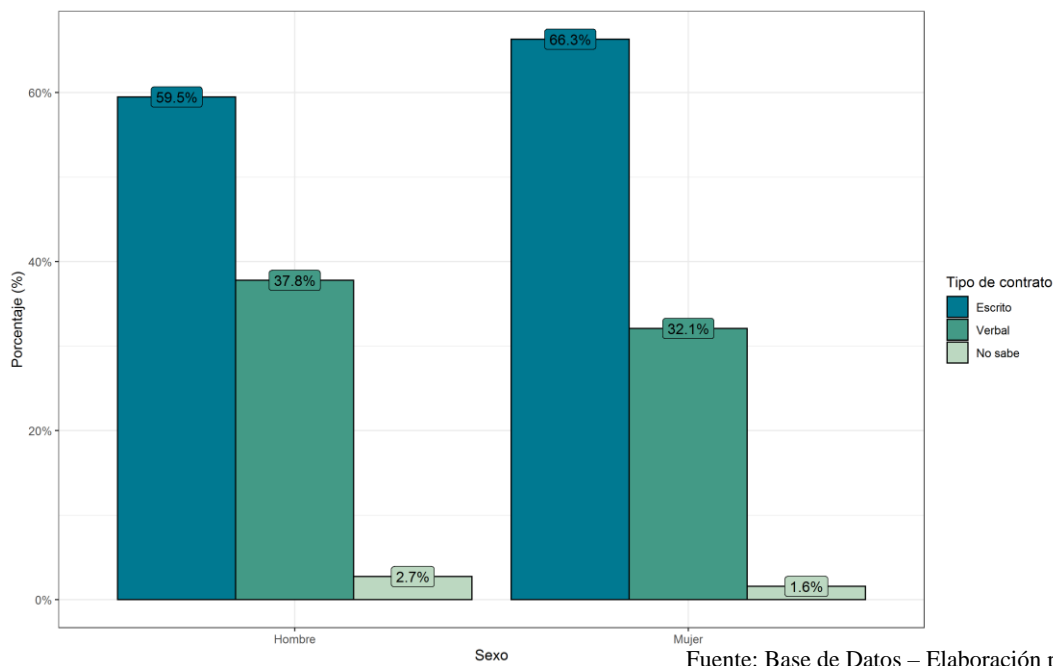
Ilustración 11 Situación laboral desagregada por género en el 2015



Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

En cuanto a porcentajes, para el año 2015, más hombres se catalogaban como ocupados frente a las mujeres. Por otro lado, la inactividad y la desocupación era más alta en mujeres. Este comportamiento sigue un patrón similar al que fue encontrado por Romanello (2018) en Brasil, los hombres son menos propensos a clasificar como desocupados y se emplean más fácilmente. Además, algunos factores que afectan a la mujer a la hora de buscar empleo son la maternidad y la familia, aunque en este caso no podemos estudiar más a fondo esta hipótesis. Posiblemente, gran parte de la población de mujeres que se encuentran en el cómo inactivas puede estar todavía educándose; sin embargo, Cunningham (2011) señala que la transición que hacen las mujeres ya sea si están estudiando, o no están desempeñando ninguna actividad laboral o en busca de alguna, hacia el mercado laboral y a tener un empleo formal o informal, es mucho más bajo que la de los hombres. Es decir, las mujeres son más propensas a entrar y establecerse en el sector de los inactivos que los hombres.

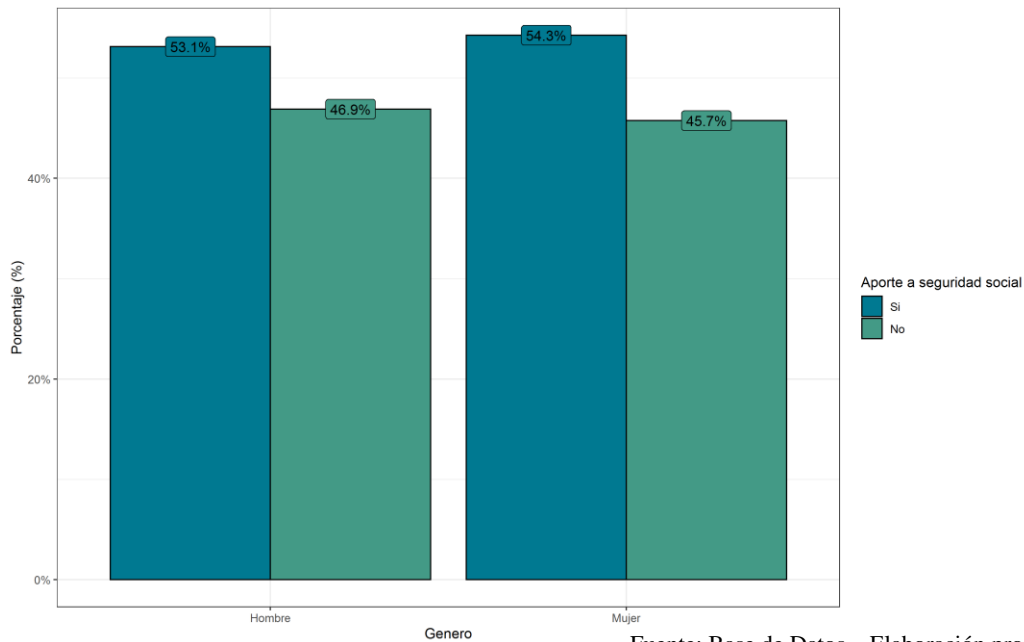
Ilustración 12 Tipo de contrato desagregado por género en el 2015



Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

En esta parte, se puede ver que las mujeres se emplean más mediante un contrato escrito frente a los hombres. Cunningham (2011) señala que las mujeres tienen ratios de rotación laboral muchos más bajos que los hombres. Es decir, las mujeres tienden más a buscar una estabilidad laboral a largo plazo que los hombres; tal vez por motivos de ganar independencia o incluso de mantener a sus hijos, además de los problemas que representan tanto en remuneración como en accesibilidad para ellas el conseguir un empleo.

Ilustración 13 Aporte a seguridad social desagregado por género en el 2015

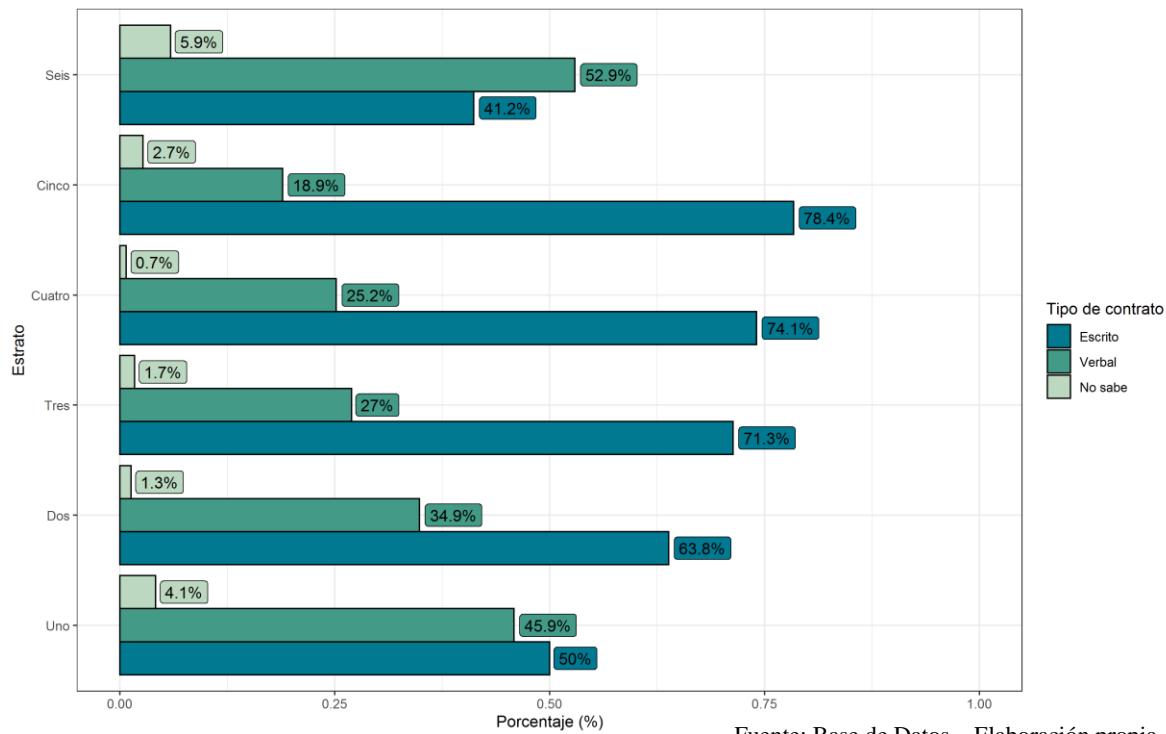


El nivel de aporte a la seguridad social, medidor de informalidad en el país, es muy parejo entre ambos sexos, algo que contrasta, en parte, con el comportamiento que se tiene en América latina. Cunningham (2011) señala en su estudio de la transición laboral entre los jóvenes del continente que, los hombres son más propensos a entrar en el mercado laboral informal frente a las mujeres: 5 puntos porcentuales de diferencia en Argentina y Brasil, y alrededor de 20 en México. Esto se puede dar debido a que, como ya se mencionó anteriormente, el hombre tiende a tener una mayor rotación laboral y la mujer a buscar una estabilidad económica.

### 6.6. Comparación por estratos

El nivel socioeconómico que tengan las personas, principalmente los padres de los jóvenes tienen una influencia en el nivel educativo que puede alcanzar el joven. Según Romanello (2018) la educación influye en la formalidad y en la calidad del empleo al que puede aspirar la persona.

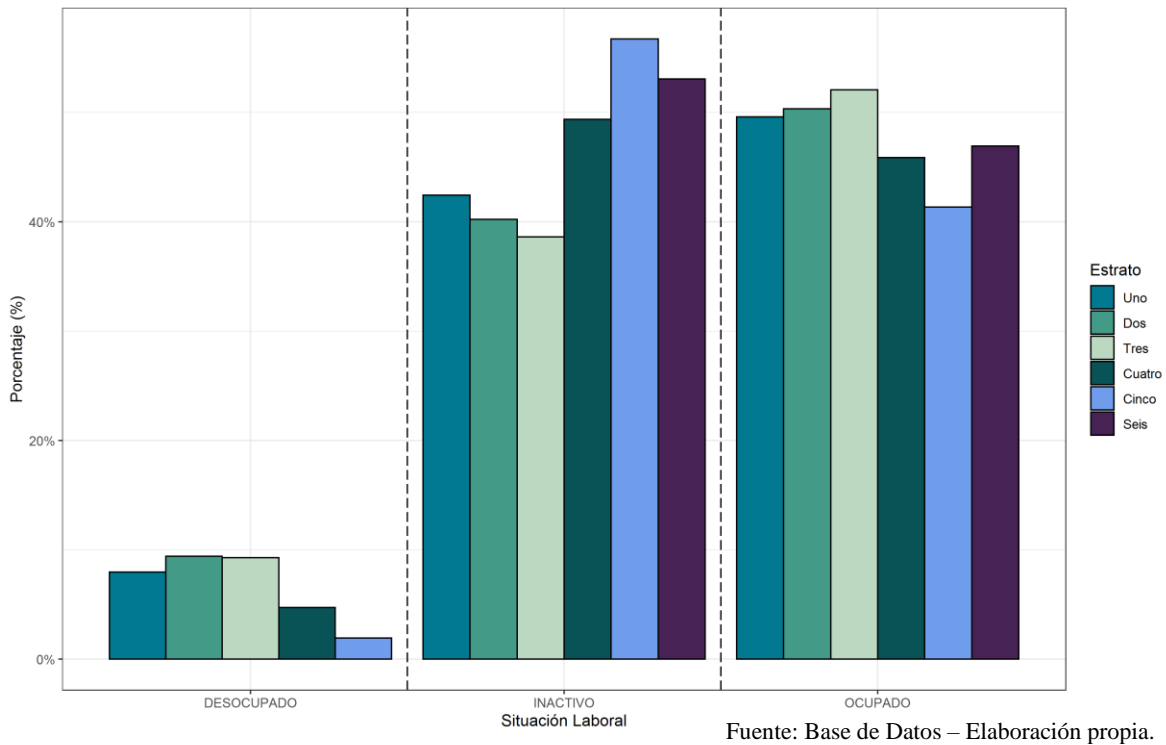
Ilustración 14 Distribución del tipo de contrato por estrato en el 2015



Existe una correlación entre el estrato y el tipo de contrato. A medida que aumenta el estrato, el porcentaje de contrato escrito también aumenta, además de disminuir el contrato verbal. Esto quiere decir que un estrato más alto puede estar relacionado con la formalidad del empleo. Es decir, el estrato depende del nivel de ingresos de la persona, y contratos que manejen pagos más altos requieren más formalidad. Por otra parte, se presenta una divergencia en el tipo de contrato del estrato 6, esto, debido a que solo 3 personas de las entrevistadas pertenecían a este nivel socioeconómico y se encontraban como ocupados. Un estudio realizado por Jiménez y Restrepo (2010), define que las personas de mayores estratos buscan y logran entrar a los llamados *trabajos no manuales altos y bajos*, en donde reciben mejores remuneraciones que aquellos de menores estratos, los cuales acceden por factores de necesidad económica a los *trabajos manuales*. A su vez, los estratos altos aspiran a mejores salarios como parte de “pago” a la inversión personal en

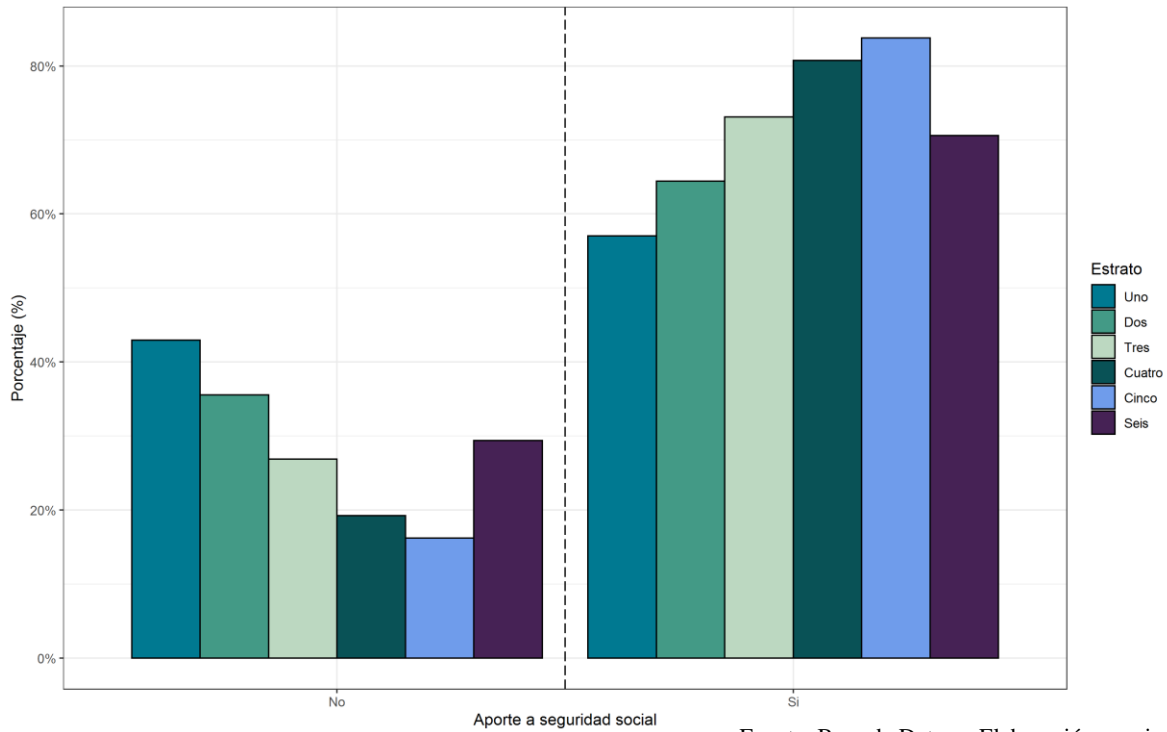
la educación que recibieron que gira en torno a los 10.4 años, 3.9 años más que aquellos de estrato bajo y 2,3 más que los estratos medios, Jiménez y Restrepo (2010).

Ilustración 15 Situación laboral desagregada por estrato en el 2015



Hay una gran población de ciudadanos inactivos, algunos estratos no alcanzan el 50% de ocupados. La mayor parte de desocupados está en los estratos 2 y 3. Aunque la literatura no hable mucho de este tema, es de esperarse este comportamiento. Gran parte de las personas se encuentran estudiando y entran en calidad de inactivos, aunque no hay que generalizar que todos se están educando; y, por otra parte, la otra gran cantidad se encuentran como ocupados.

Ilustración 16 Relación entre el aporte a seguridad social y el estrato en el 2015



Fuente: Base de Datos – Elaboración propia.

Además, si hablamos de formalidad, el estrato está relacionado con la formalidad del empleo, entendida esta como hacer aportes a seguridad social. Entre más alto sea el estrato, más probabilidad hay de que el empleo sea formal. A este respecto, Maloney (1999) señala que para aquellos con menores ingresos existe un menor costo de oportunidad al cambiar o al entrar al mercado informal, frente a aquellos con más capacidad económica. Las personas que, si bien están en el mercado formal con todos los beneficios que este ofrece, pero reciben un salario bajo, podrían dejar de sentirse atraídas por este, y comenzarían a participar de la informalidad si esta les ofrece una mejor remuneración. Como se mencionó anteriormente, Jiménez y Restrepo (2010), muestran que los costos para una persona de estrato alto, no solo en dinero sino también en años, son más altos y por ende esperan tener una remuneración más alta, la cual en su mayoría es ofrecida por el empleo formal.



## 7. Modelo econométrico sobre informalidad: más información sobre la informalidad.

Otro de los enfoques que propusimos con este trabajo fue buscar hacer una interpretación de la relación que existe entre la informalidad y otras variables tales como el nivel educativo, género, estrato y edad. Con esto queremos ver si existe una relación entre las variables independientes y la dependiente, en este caso, si la persona hace aporte a seguridad social, entendiendo esta acción como indicadora de la formalidad del empleo de la persona. A continuación, se presentan los resultados del modelo de regresión lineal múltiple:

Siendo el modelo el siguiente:

$$informal_i = \beta_0 + \beta_1 edad_i + \beta_2 edad_i^2 + \beta_3 género_i + \beta_4 i.estrato_i + \beta_5 i.nivel_edu_i + \varepsilon_i$$

Donde la variable dependiente es la informalidad y es afectada por las siguientes variables: la edad y la edad al cuadrado sirven para constatar que a medida que aumenta la edad de la persona aumenta su probabilidad de entrar al mercado laboral como formal, pero luego va a ir decreciendo la misma. El género funciona para ver la influencia que pueda ejercer este en la formalidad del empleo que obtenga la persona. El estrato se refiere a la influencia que el estrato ejerce también en el conseguir un empleo formal, y finalmente el nivel educativo se utiliza para ver que tanto el este afecta en la probabilidad de conseguir un empleo formal. Cabe resaltar que la variable dependiente es una variable dummy, por lo tanto 0 representa al que se encuentra como empleado informal y 1 al que tiene un empleo formal; el género, el estrato y el nivel educativo también son variables dummy, donde al pertenecer a una categoría de la variable se marca con 1 y las demás categorías con 0.

Finalmente, las bases comparativas de estas variables son: el género se compara frente a una mujer, siendo 0 mujer y 1 hombre, el estrato se compara a un estrato 1 y el nivel educativo con base en alguien que no posea ningún título.

### 7.1. Pruebas (heteroscedasticidad y autocorrelación)

La siguiente tabla muestra dos de las tres pruebas realizadas para ver la validez del modelo en cuanto a la generación de las betas de la regresión. Se aplicaron dos pruebas de autocorrelación y una de heterocedasticidad.

Tabla 1 Pruebas de autocorrelación aplicadas al modelo

Durbin-Watson	Breusch-Godfrey
0.05593	0.1218

Fuente: Elaboración propia con datos de la ETET del DANE.

Las pruebas de Durbin-Watson y Breush-Godfrey sirven para ver la autocorrelación, es decir, si la variable se explica a si misma. En este caso, la hipótesis nula es la no autocorrelación, mientras que la alternativa es la existencia de autocorrelación. En ambas pruebas, con un nivel de significancia base de 5%, decidimos no rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, no hay autocorrelación entre las variables del modelo, cumpliéndose asimismo el supuesto de no autocorrelación.

Tabla 2 Prueba de heterocedasticidad aplicada al modelo

Breusch-Pagan	
p-value	< 2.2e-16

Fuente: Elaboración propia con datos de la ETET del DANE.

la prueba de Breuch-Pagan se usa para ver si el modelo es homocedastico o heterocedastico. La hipótesis nula que se plantea es la homocedasticidad, y la alternativa la heterocedasticidad. Que el modelo sea homocedastico, significa que la varianza de los errores de la matriz de varianzas y

covarianzas es constante; por el contrario, si el modelo es heterocedastico, la varianza de los errores depende de cada individuo, lo cual afecta al intervalo entre los cuales se encontrarían las betas, creando así un problema en cuanto a la efectividad del modelo. El resultado de  $<2.2e-16$  indica que se debe rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, el modelo no es homocedastico, afectando la eficiencia, pero que puede ser solucionado estableciendo una corrección a la heterocedasticidad, dándonos por consiguiente los siguientes resultados en base al modelo siéndole aplicada esta norma:

Tabla 3 Modelo MPL corregido por heterocedasticidad

	<i>Estimados</i>
<i>(Intercepto)</i>	-2.635*** (0.506)
<i>Edad</i>	0.238*** (0.043)
<i>Edad al cuadrado</i>	-0.004*** (0.00091)
<i>Género</i>	0.032 (0.019)
<i>Estrato 2</i>	0.063* (0.026)
<i>Estrato 3</i>	0.094*** (0.027)
<i>Estrato 4</i>	0.146*** (0.041)
<i>Estrato 5</i>	0.143* (0.067)
<i>Estrato 6</i>	0.045 (0.103)
<i>Bachiller</i>	0.205** (0.063)
<i>Técnico o tecnológico</i>	0.370*** (0.065)
<i>Universitario</i>	0.339*** (0.069)
<i>Posgrado</i>	0.308** (0.097)

Signif. codes: 0 '\*\*\*' 0.001 '\*\*' 0.01 '\*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Fuente: Elaboración propia con datos de la ETET del DANE.

A continuación se presentan los resultados de la estimación por MCO del modelo descrito anteriormente:

Lo primero que hay que mencionar para la interpretación del cuadro son los niveles de significancia con los que trabajamos; se tomó pues un nivel de significancia del 0,05 como límite de aceptación, es decir, si un valor de la cuarta columna supera dicho número, entonces no será considerado estadísticamente significativo. Habiendo dicho lo anterior, podemos notar que tanto los estratos cinco y seis, como también el género no son significativos para el modelo.

En segundo lugar, los datos deben compararse frente a una base, es así como por ejemplo no se puede afirmar que una persona estrato 2 tiene 0,06 más de posibilidades de entrar al mercado laboral como formal; sino que esa comparativa se hace frente a una persona estrato 1, quedando algo tal que así: Una persona estrato 2 tiene 0,063 más de probabilidad de entrar al mercado laboral como formal, que una persona estrato 1.

Finalmente, los datos de las variables de control no pueden ser tomados como explicativos de la variable dependiente, sino como relacionados, por ejemplo, puede que exista una relación entre la edad de la persona y su aporte a seguridad social.

## **7.2. Implicaciones**

Hay una variable independiente que, a nuestro parecer, es la más importante: la edad. Esta tiene un comportamiento continuo, y a su vez, presenta un número estimado relativamente mayor a las demás variables. Esto significa, que como hemos venido mencionando en anteriores secciones, la edad de la persona juega un papel importante en el tipo de contrato al que acceda y en si este es formal o informal; y es de esperarse, como mencionamos anteriormente con Romanello (2018), que entre más edad tenga una persona, más llamativa para esta será el mercado laboral y

establecerse de lleno en este, por lo tanto, va a optar por obtener un empleo formal, o va a tener una necesidad más alta de hacerlo, a medida que envejece y se establece en el mercado laboral, notándose una semejanza entre Colombia y la región.

Entonces, ¿Qué implicaciones tienen para las empresas y los empleados el establecer un contrato formal? Principalmente la seguridad que se ofrecen tanto en empleador como el empleado. Seguridad en cuanto a que el empleado tendrá que responder obligatoriamente a unas pautas de trabajo establecidas; como también el empleador tendrá que realizar los pagos y todos los seguros del empleado. A su vez, el contrato escrito, en gran parte para empleos formales, genera un mayor compromiso por parte de los empleados con la organización: mayor eficiencia, adoptan los valores de la empresa como propios, e incluso pueden llegar a quedarse con la organización en tiempos de crisis.

Por otro lado, para el empleador, la formalidad es una forma de “librarse de males”. Si bien es costoso establecer un negocio formal, con o sin ayudas del gobierno, hacer esto abre más puertas para el empresario y representa patrones de crecimiento más grandes debido al acceso pleno a programas empresariales llevados a cabo por los gobiernos municipales o departamentales, como los ofrecidos por la cámara de comercio de Cali o por el Ministerio de Comercio.

## **8. Conclusiones**

La transición de la educación al trabajo es, a grandes rasgos, un proceso complejo que implica la participación de diversas fuerzas externas e internas de la persona.

Se evidenció que existe una relación entre la edad y el nivel de formalidad de la persona, además del nivel socioeconómico y educativo, siendo así, que Colombia comparte características apreciables con los países de la región. Además, dichas evidencias también muestran que las

razones por las que los jóvenes deciden establecerse como inactivos o desocupados en Colombia, difieren de aquellas de los países desarrollados, en donde los jóvenes, gracias a las características del mercado, pueden esperar e incluso elegir el trabajo al que desean entrar; mientras que en Colombia, la desocupación juvenil se da principalmente por problemas con los empleadores o por falta de experiencia laboral, lo cual incluso puede llegar a desanimar al sujeto.

Finalmente, estas características que el joven adquiere, tales como la educación, tienen efecto en la formalidad del empleo al que pueda acceder. Por lo tanto, la formalidad no solo se debe a la edad de la persona o incluso a su género, ósea, a características compartidas e inevitables; sino también a procesos como la educación o el nivel económico, siendo este último también entendido como calidad de vida, que pueden ofrecer una disminución en la probabilidad de que la persona entre al mercado informal. Por ende, si el estado establece políticas públicas y económicas encaminadas a mejorar la educación y la riqueza de las personas, el problema que ahora se tiene con la informalidad puede ser reducido.

## **9. Bibliografía**

- Romanello, M. (2018). Informalidad juvenil en Brasil: análisis de las transiciones escuela-trabajo. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 45(83), 145–173.  
<https://doi.org/10.21678/apuntes.83.920>
- Maloney, W. F. (1999). Does informality imply segmentation in urban labor markets? Evidence from sectoral transitions in Mexico. *World Bank Economic Review*, 13(2), 275–302.  
<https://doi.org/10.1093/wber/13.2.275>
- Neumark, David & Rothstein, Donna. (2005). Do School-to-Work Programs Help the "Forgotten Half"? Improving School-to-Work Transitions.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Formalizando la Informalidad Juvenil. Experiencias Innovadoras en América Latina y el Caribe*. Retrieved from [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_359270.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf)
- Tokman, V.E. (2003): Desempleo juvenil en el Cono Sur: causas, consecuencias y políticas, Santiago de Chile, Fundación Friedrich Ebert.
- Blustein, D. L., Chaves, A. P., Diemer, M. A., Gallagher, L. A., Marshall, K. G., Sirin, S., & Bhati, K. S. (2002). Voices of the forgotten half: The role of social class in the school-to-work transition. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 311–323. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.3.311>
- Cunningham, W., & Salvagno, J. (2011). Youth employment transitions in Latin America. *Policy Research Working Paper*, (5521). Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.com/handle/10986/3294>
- Quintini, G., Martin, J. P., & Martin, S. (2012). The Changing Nature of the School-to-Work Transition Process in OECD Countries. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1884070>
- Bailey, T., & Merritt, D. (1997). *School-to-work for the college bound*. Berkeley: National Center for Research in Vocational Education, University of California at Berkeley
- Bernal S., R. (2018). The Informal Labor Market in Colombia: identification and characterization. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (63), 145–208. <https://doi.org/10.13043/dys.63.4>
- Heckman, J. J., Pages, C., Cárdenas, M., & Bernal, R. (2013). Determinants of Labor Demand in Colombia 1976–1996. *Law and Employment*, (November), 229–272. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226322858.003.0005>

Guataquí, J. (2001). La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía Del Rosario*, 4, 173–198. Retrieved from <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/1004>

Diana Marcela Jiménez Restrepo, L. M. R. P. (2011). ¿Cómo eligen hombres y mujeres?: un estudio sobre la ocupación laboral desde tres estratos socioeconómicos. *Economía Gestión y Desarrollo*, 0(10), 37–59.