

**PROPUESTA METODOLÓGICA PARA MEDIR LA TRANSICIÓN ESCUELA–
TRABAJO UTILIZANDO ENCUESTAS NACIONALES DE POBLACIÓN ACTIVA**

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Economía

Estudiante: Luis Felipe Trujillo Henao

Director: Mg. Héctor Mauricio Serna Gómez

Maestría en Economía

Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas

Universidad de Manizales

Noviembre de 2023

Resumen: Siguiendo las directrices de la OIT (Elder 2009a; ILO 2015) este artículo propone una metodología para medir la transición al mercado laboral de los jóvenes colombianos utilizando la Gran Encuesta Integrada de Hogares. La metodología establece un marco analítico común con la Encuesta sobre la Transición de la Escuela al Trabajo, con base en el cual define los procedimientos para medir los indicadores de transición laboral juvenil. Los resultados validan la factibilidad de la metodología y abren nuevas posibilidades para el uso de encuestas de población activa como insumo para analizar la transición laboral juvenil en otros países y contextos.

Palabras clave: Transición a la vida activa, Empleo de jóvenes, Condiciones de empleo, Encuesta por muestreo (Tesauro de la UNESCO)

1. INTRODUCCIÓN

La transición Escuela–Trabajo, definida en su forma más básica como la etapa durante la cual una persona finaliza su educación y obtiene su primer empleo, se constituye actualmente en uno de los principales retos de política pública y un campo de investigación cada vez más fértil, no sólo por su complejidad creciente a través del tiempo, sino además porque engloba la realización de una amplia agenda de metas económicas, sociales e individuales.

Durante las últimas décadas se ha llegado al consenso de que esta transición ha pasado de ser rápida y segura, a tornarse en un proceso cada vez más complejo e incierto (OECD 1998; Ryan 2000; ILO 2013; ILO 2015; UNICEF 2019). También hay consentimiento sobre su importancia en la realización de “otras transiciones” propias del curso de la vida (Kerckhoff 2003; Hannan, Raffé, y Smyth 1996), tales como la independencia económica y parental. Por último, actualmente se dispone de una mayor evidencia sobre cómo el éxito o fracaso de este proceso tiene efectos a futuro y cómo, para quienes corren esta última suerte, tiende a dejar secuelas que afectan los resultados laborales a lo largo de su vida productiva (Pastore 2010; Petreski, Mojsoska-Blazevski, and Bergolo 2017; Petreski 2018).

Pese a la relevancia de estas cuestiones en el terreno de la política pública, persiste un desconocimiento generalizado y una ausencia de análisis basado en evidencia frente al tema de la transición Escuela–Trabajo, especialmente entre países menos desarrollados. Dicha ausencia ha impedido responder satisfactoriamente a interrogantes como, por ejemplo, qué factores facilitan o dificultan la transición laboral; qué grupos poblacionales son más

vulnerables en este trance; y qué impactos acarrearán los resultados de la transición Escuela–Trabajo en los jóvenes y en el desarrollo a largo plazo (Elder 2009a).

Las estadísticas convencionales del mercado laboral se concentran en indicadores de participación y niveles de ocupación e inactividad de la población económicamente activa. Esta generalidad se extiende a la población juvenil, lo que ha restringido avanzar en el análisis de las particularidades del proceso de transición laboral y en sus implicaciones futuras en las trayectorias de empleos e ingresos (Schmillen y Umkehrer 2017).

De tiempo atrás se ha señalado el aprovechamiento parcial dado a las encuestas de hogares como insumo para el análisis de la transición Escuela–Trabajo (Ryan 1999), aunque en las últimas décadas se ha solventado este vacío y se cuenta con un acervo importante de evidencia empírica en su respaldo, incluso en América Latina (Cardoso 2008; Jeria 2009; Berniell et al. 2023; Viollaz 2014). No obstante, la naturaleza del tema es sensible a particularidades conceptuales y metodológicas que han limitado la comparabilidad y réplica de estos estudios, pues la propia definición que se adopte sobre la transición Escuela–Trabajo resulta determinante en el alcance e interpretación de sus resultados.

En este sentido, han sido menos comunes los trabajos encaminados a dilucidar un marco analítico sobre el tema en cuestión (Hannan, Raffe, and Smyth 1996; Ryan 2000; European Training Foundation 2008). En este grupo se ubica la Encuesta sobre la transición Escuela–Trabajo –ETET (*ILO – School-to-Work Transition Survey*), desarrollada por la OIT en alianza con la Fundación MasterCard, en el marco del proyecto Work4Youth y del Programa de Empleo Juvenil de la OIT. El objetivo de la encuesta es “*recopilar información*

detallada sobre la situación del mercado laboral de hombres y mujeres jóvenes y cuantificar la relativa facilidad o dificultad de ingreso al mercado laboral de los jóvenes al salir de la escuela” (Elder 2009a).

Uno de los principales aportes de la ETET es el desarrollo de un marco analítico sobre el tema, acompañado de una batería de indicadores para medir tanto las etapas de transición como sus resultados. Según este marco, la transición Escuela–Trabajo se define como “*el paso de una persona joven (15 a 29 años) del final de la escuela al primer trabajo estable o satisfactorio*” (Elder 2009a), y se compone de tres etapas: la *transición aún no iniciada*, que agrupa a los jóvenes que aún no ingresan al mercado laboral; la *transición iniciada* por los jóvenes que buscan trabajo o que tienen un trabajo temporal o insatisfactorio; y la *transición realizada* por los jóvenes trabajadores que tienen un trabajo estable o satisfactorio.

Durante la vigencia del proyecto Work4Youth, se llevaron a cabo 53 encuestas en 34 países (dos de ellas en Colombia, en los años 2013 y 2015), con múltiples rondas y la participación de más de 186.000 jóvenes, que representan 335 millones de personas entre 15 y 29 años alrededor del mundo. Este esfuerzo ha redundado en la producción de variados informes analíticos e investigaciones que, hasta la fecha, han ampliado el conocimiento sobre la transición Escuela–Trabajo, con especial énfasis en los países en vías de desarrollo. Así mismo, las lecciones aprendidas tras el desarrollo y aplicación de la ETET por más de una década condujeron a cualificar el marco analítico y a precisar los indicadores utilizados para su medición (Matsumoto and Elder 2010; ILO 2015).

Una vez finalizado el proyecto y puestos a disposición los productos de su ejecución, ha surgido el interés por analizar la factibilidad de utilizar las encuestas nacionales de población activa como base para adaptar contenidos del cuestionario de la ETET, o bien para medir los indicadores de transición laboral con el marco analítico de la encuesta.

En el primer caso, se destaca la iniciativa del Ministerio de Trabajo de Pakistán, quien realizó un pilotaje entre 2007 y 2008 en el distrito de Faisalabad, complementando el formulario de la encuesta nacional sobre población activa con una serie de preguntas tomadas del cuestionario genérico de la ETET. En el pilotaje participaron 4.518 jóvenes de 15 a 29 años y sus resultados orientaron la formulación de políticas para promover el trabajo decente entre los jóvenes de la región (Ministry of Labour and Manpower 2009). De igual forma, la aplicación de la ETET en Colombia en el año 2015 respondió a la iniciativa del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), aprovechando la experticia y capacidades derivadas de su aplicación en 2013 con el auspicio del proyecto Work4Youth.

En el segundo escenario, Mehran (2016) realizó un estudio comparativo orientado a examinar la factibilidad en la obtención de datos sobre la transición Escuela-Trabajo a partir de encuestas de población activa convencionales, utilizando para el caso los resultados de la Encuesta de Fuerza Laboral de la República de Serbia y los de la ETET, aplicadas de manera independiente en el año 2015. El autor examinó los conceptos y definiciones básicos de la ETET, detallando los cambios en las variables y cuestionarios, así como en los diseños muestrales de ambas encuestas. Posteriormente estimó los indicadores de transición Escuela-Trabajo, utilizando variables *proxy* de preguntas de la encuesta nacional en los casos que presentaron cambios respecto al cuestionario de la ETET.

Pese a las diferencias en el diseño de la encuesta y el modo de recolección de los datos, el autor concluye que las estimaciones de los principales indicadores fueron, en su mayoría, relativamente aproximadas entre sí. Las excepciones fueron las amplias diferencias en la estimación del número de jóvenes en transición y de quienes completaron su transición a un trabajo estable o satisfactorio, explicadas por las desemejanzas en el diseño de los cuestionarios, particularmente las preguntas relacionadas con la posición ocupacional, la intención de buscar trabajo y el deseo de cambiar el trabajo actual.

Acogiendo estos antecedentes, y en respuesta al interés por fortalecer la investigación metodológica y las buenas prácticas en el diseño y uso de encuestas de población activa para producir estadísticas de trabajo, los autores del presente artículo proponen una metodología para medir la transición laboral de los jóvenes colombianos, sustentada en el marco analítico de la ETET y utilizando la operación estadística y los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE.

La GEIH tiene por objetivo *“proveer información estadística relacionada con mercado laboral, ingresos y pobreza monetaria, así como de las características sociodemográficas de la población residente en Colombia”* (DANE 2023). El diseño temático de la encuesta permite clasificar a la población según los conceptos y definiciones de la fuerza de trabajo establecidos por la OIT, en tanto su diseño muestral permite obtener resultados representativos para la población del país con distintos niveles de desagregación geográfica y político administrativa.

Con esta propuesta metodológica se espera contribuir al estudio de la transición Escuela–Trabajo desde diferentes ámbitos. El primero es mejorar la disponibilidad de estadísticas para hacer un seguimiento periódico y sistemático a los indicadores de transición laboral juvenil, además de viabilizar el análisis de los factores determinantes de este proceso, haciendo uso de la información sociodemográfica que proporciona la GEIH. Se espera además que la disponibilidad y uso de esta información redunde en el desarrollo de capacidades institucionales para la toma de decisiones y para llevar a cabo análisis que enriquezcan el debate social y la formulación de políticas públicas frente al tema en cuestión.

Por último, aunque no menos importante, la metodología sirve como referente para examinar sus posibilidades de réplica, en particular para medir indicadores de transición laboral utilizando las encuestas de población activa disponibles en otros países. A partir de la factibilidad de este ejercicio y de su puesta en marcha, se puede avanzar en la formulación y desarrollo de acciones enmarcadas en la estrategia nacional para la ocupación de los jóvenes que contempla el indicador 8.b.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, siguiendo la metodología propuesta por la OIT a este respecto (CIET 2018).

El artículo se estructura en cuatro secciones, incluida esta introducción. La segunda describe los pasos para el diseño de la metodología de medición de la transición Escuela–Trabajo, y en la tercera se detallan los resultados de la aplicación de la metodología propuesta, acompañada de un ejercicio de validación en el que se cuantifican los indicadores de transición obtenidos a partir de la ETET y la GEIH para el año 2015. Finalmente, se discuten los principales resultados y el potencial de uso de la metodología, seguidos por algunas

conclusiones y recomendaciones orientadas a cualificar la producción y uso de estadísticas de trabajo para la población juvenil.

2. MÉTODO

Como se indicó, el marco de referencia de la GEIH acoge los lineamientos de la OIT, a través de las recomendaciones de la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), en lo que respecta a la producción de estadísticas para la medición del trabajo. Dicho marco fue actualizado en los últimos años incluyendo las recomendaciones más recientes en esta materia, emitidas a través de las resoluciones 17^a, 19^a y 20^a de la CIET. De igual forma, el diseño de la encuesta se ciñe a los estándares estadísticos internacionales relacionados con educación, actividades económicas y ocupaciones.

Por su parte, la ETET ofrece una metodología modular que se adapta a las necesidades específicas de cada usuario y busca ser compatible con las encuestas de población activa existentes, para lo cual dispone cuestionarios genéricos que pueden ser ajustados por los organismos y equipos técnicos a cargo de su implementación a nivel local (Elder 2009b). Dispone igualmente una guía para identificar las preguntas y opciones de respuesta asociadas con los conceptos clave del marco analítico, y las tabulaciones para orientar la estimación de los indicadores de transición laboral (Elder 2009c).

Un antecedente importante al respecto es que las dos aplicaciones de la ETET en Colombia derivaron del operativo de la GEIH en los años 2013 y 2015. Para su primera aplicación, el DANE creó una mesa de trabajo interinstitucional –con participación de representantes de la OIT y del Ministerio de Trabajo–, con el fin de adaptar el cuestionario genérico de la ETET. Una versión preliminar del cuestionario se aplicó en una prueba piloto y permitió ajustar la versión definitiva, que consta de 10 capítulos y 136 preguntas. Los participantes de la ETET fueron tomados de submuestras de la GEIH y contactados personalmente en los meses siguientes para la aplicación del cuestionario sobre transición.

La metodología propuesta está concebida para medir los resultados finales del proceso de transición, expresados en el porcentaje de población juvenil ocupada que ha hecho su transición al mercado laboral y que, según la definición revisada en el marco de la ETET, está dada por “*el paso de un joven del final de la escolaridad al primer trabajo estable o satisfactorio*” (ILO 2015).

Cuadro 1. Definición y modalidades de transición al mercado laboral

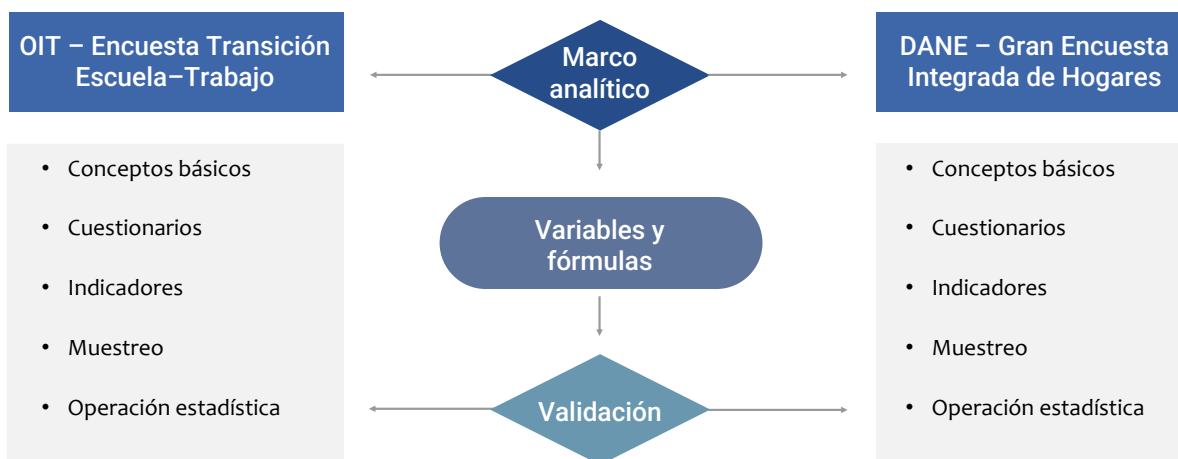
<p>Una persona joven que ha “hecho la transición” es la que actualmente tiene trabajo y no acude a la escuela. Tiene:</p> <ul style="list-style-type: none">a. un trabajo estable<ul style="list-style-type: none">i. basado en un contrato escrito de 12 meses o más, oii. basado en un acuerdo oral y con posibilidades de prolongar el empleo una vez transcurridos 12 meses;b. un trabajo satisfactorio pero temporal,<ul style="list-style-type: none">i. basado en un contrato escrito de menos de 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo, oii. basado en un acuerdo oral; sin la seguridad de poder mantener el trabajo una vez transcurridos 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo; oc. un trabajo independiente satisfactorio (situación de trabajador independiente y sin deseo de cambiar de trabajo).
--

Fuente: ILO (2015, 53)

La elección del grupo de población transitada obedece al interés por medir los resultados en la etapa final del proceso de transición, que da cuenta de aspectos relacionados con la calidad del trabajo y las perspectivas de estabilidad y satisfacción entre los jóvenes ocupados, por lo cual la metodología no aplica para medir el porcentaje de jóvenes que no han iniciado este proceso o de quienes se encuentran “en transición”.

El método aplicado al diseño de la metodología se fundamenta en una referenciación comparativa de las encuestas ETET y GEIH, a partir de un conjunto de criterios que avalan la factibilidad de medir la transición al mercado laboral de los jóvenes colombianos, utilizando la información de esta última y el marco analítico de la primera.

Cuadro 2. Marco general para el diseño de la metodología



Fuente: Elaboración propia

La referenciación parte de la revisión de los conceptos clave que comprende el marco analítico de la ETET de cara a identificar afinidades en las definiciones y conceptos involucrados en el estudio de la transición Escuela-Trabajo: (i) la definición de persona

joven; (ii) el concepto de transición; (iii) las etapas que comprende la transición, y (iv) la duración de la transición. También se analiza la correspondencia de este marco con otros aspectos de la normativa sobre la ciudadanía juvenil en Colombia.

El siguiente componente de la referenciación fue la identificación de las variables y preguntas del cuestionario genérico de la ETET utilizadas en la construcción de los indicadores de transición (Elder 2009b), así como sus equivalencias en los cuestionarios de la GEIH, con el fin de verificar la correspondencia en las preguntas, señalar posibles discrepancias en su formulación y, de ser así, identificar alternativas de reemplazo. Para tal efecto, se construyó una matriz que relaciona los conceptos clave y la codificación de las preguntas del cuestionario genérico de la OIT (Elder 2009b; Elder 2009c; ILO 2015), en contraste con el cuestionario adaptado para Colombia. A continuación, fueron codificados los filtros para seleccionar la población objetivo y tabuladas las fórmulas para medir la transición al mercado laboral.

El paso siguiente de la referenciación abarcó aspectos relacionados con la operación estadística de la GEIH, tales como el diseño muestral, la logística para la recolección de la información, el tratamiento de los datos y registros administrativos, entre otros, de cara a verificar el protocolo de implementación estipulado por la OIT, así como a garantizar la representatividad de los datos y la confiabilidad de las estimaciones.

Finalmente, para efectos de validar la metodología propuesta, se llevó a cabo una estimación de los indicadores de transición al mercado laboral utilizando separadamente los microdatos de la ETET y la GEIH aplicadas en el año 2015 y disponibles en el Archivo

Nacional de Datos del DANE¹, de cara a cuantificar estas diferencias e identificar posibles causas de variación entre los resultados obtenidos con ambas metodologías.

Una vez depurada la información de las variables de interés y seleccionada la población objetivo (jóvenes de 15 a 29 años que en algún momento pasaron por el sistema educativo y que al momento de la encuesta no estudiaban y trabajaban como actividad principal la semana anterior a la encuesta), la muestra para el cálculo de los indicadores se detalla en el siguiente Cuadro:

Cuadro 3. Muestra para el cálculo de indicadores de transición laboral

	ETET		GEIH	
	Observaciones	%	Observaciones	%
Género				
Hombre	1.012	58,6	1.637	59,0
Mujer	715	41,4	1.137	41,0
Rangos de edad				
15 a 18 años	166	9,6	287	10,4
19 a 24 años	684	39,6	1.109	40,0
25 a 29 años	877	50,8	1.378	49,6
TOTAL	1.727	100,0	2.774	100,0

Fuente: Cálculos propios

Es importante aclarar que los participantes de la ETET fueron seleccionados de submuestras de la GEIH aplicada en el mes de junio, y contactados personalmente en los meses siguientes (entre julio y agosto de 2015) para la aplicación de los formularios de la

¹ A través de la dirección electrónica: <https://www.dane.gov.co/files/anda/index.html>

encuesta de transición. Esto significa que la muestra de 1.727 jóvenes de la ETET está contenida en la muestra de 2.774 jóvenes seleccionados en la GEIH, selección que fue intencional para efectos de la validación, buscando obtener estimaciones aproximadas utilizando distintas fuentes de datos y muestras relativamente homogéneas. En virtud de lo anterior, se precisa que el cálculo de estos indicadores tiene como expresa finalidad validar la metodología propuesta y, por lo tanto, no son estadísticamente representativos de la población.

3. RESULTADOS

Un primer hallazgo de la referenciación fue la armonización entre las definiciones que propone la ETET y las del marco de referencia de la GEIH, particularmente los conceptos básicos asociados con las modalidades de transición al mercado laboral, que se ciñen en ambos casos a la Clasificación Internacional de la Situación de la Ocupación (CISO).

La única diferencia con respecto al marco analítico de la ETET se encontró al margen del ámbito educativo o laboral y se refiere a la definición de población joven que, según el Estatuto de Ciudadanía Juvenil (Art. 5°), en Colombia agrupa a *“toda persona entre 14 y 28 años cumplidos en proceso de consolidación de su autonomía intelectual, física, moral, económica, social y cultural”*. Por otra parte, la edad mínima de admisión al trabajo es de 15 años, acogiendo las disposiciones de la OIT sobre trabajo infantil.

Para la ETET, la población joven comprende el rango etario que va de los 15 a los 29 años, partiendo de la edad mínima de admisión al trabajo y con una ampliación intencional

en el límite superior en comparación con la definición internacional (24 años), con el fin de captar de mejor manera la transición de aquellas personas que permanecen más tiempo en el sistema educativo y postergan su ingreso al mundo del trabajo (OIT, 2015).

Como se ha expuesto, los conceptos clave de la metodología se refieren a las formas o modalidades de transición a un trabajo estable y satisfactorio, cuya medición se detalla en el módulo de indicadores de la ETET (Elder 2009c). Sin embargo, fue necesario hacer explícitos los cambios en la tabulación de estos indicadores, atendiendo a los ajustes realizados al concepto de transición a un trabajo estable y satisfactorio² (ILO 2015) (Ver Anexo, Tabla 1).

A continuación, se identificaron las preguntas del cuestionario de la ETET adaptado para Colombia y de la GEIH equivalentes a las utilizadas en las tabulaciones del cuestionario genérico. Adicionalmente, se especificó un grupo de preguntas utilizadas como filtro para seleccionar la población objetivo y que dan cuenta que los jóvenes seleccionados efectivamente pasaron en algún momento por el sistema educativo, que no estudiaban al momento de la encuesta, y que su actividad principal la semana anterior a ésta fue *trabajando* (Ver Anexo, Tabla 2).

² Este ajuste se refiere a cambios en la medición del concepto de “trabajo satisfactorio”. En el marco inicial de la ETET (Elder 2009a), la satisfacción se medía directamente con la respuesta -afirmativa- a la pregunta: *¿está satisfecho con su actual trabajo?* Esta pregunta hacía parte de todas las tabulaciones para medir la transición laboral, y en su aplicación se reveló problemática por razones subjetivas y socioculturales. El ajuste sustituyó esta pregunta y en su reemplazo optó utilizar una combinación de preguntas que indagan por el deseo de cambiar el trabajo actual y por la percepción de continuidad del trabajo durante los próximos doce meses (ILO 2015).

En este grupo se encontró una diferencia en la pregunta sobre el paso por el sistema educativo. Mientras la ETET pregunta al encuestado si en algún momento de su vida asistió a un programa de educación o capacitación, la GEIH no indaga esta situación. En su defecto, la metodología incluyó la pregunta respecto a si la persona sabe leer y escribir (descartando a quienes no saben), seguida de la pregunta por el nivel educativo (descartando a quienes responden ninguno), con el fin de aproximar la selección de la muestra a quienes tuvieron alguna experiencia educativa previa.

Pese a esta diferencia, la evidencia disponible con datos de la ETET indica que la proporción de jóvenes que no han recibido educación en Colombia es insignificante, con lo cual su efecto en la selección de la población objetivo es mínimo. De acuerdo con ILO (2016), casi todos los jóvenes del país encuestados en 2013 asistieron a la escuela o a un programa de capacitación (99,7 por ciento), en tanto Sparreboom y Staneva (2014), con datos para el mismo año, estimaron en 0,7 por ciento los jóvenes cuyo logro educativo estuvo por debajo del nivel de primaria.

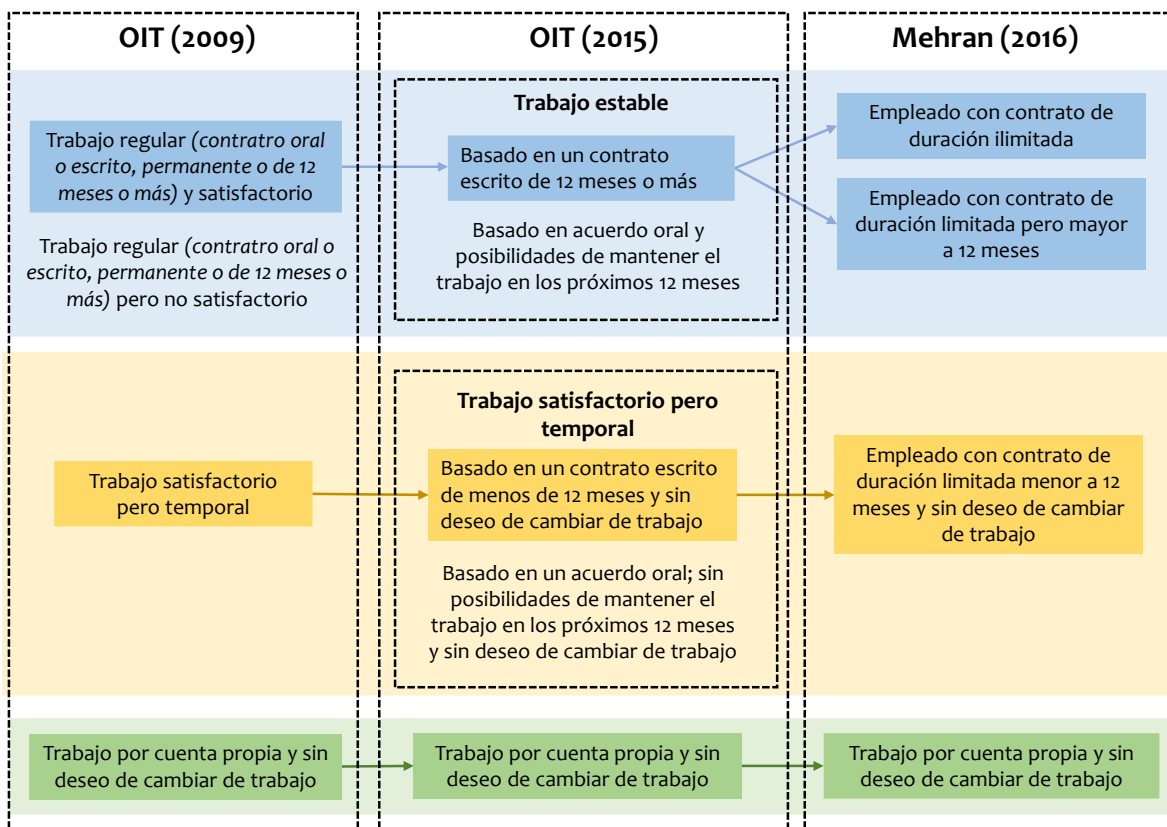
En cuanto a las preguntas utilizadas en la tabulación de los indicadores de transición laboral, se encontraron opciones similares y en su mayoría idénticas en ambos cuestionarios, con excepción de la pregunta sobre la probabilidad de mantener el trabajo en los próximos 12 meses, utilizada en dos de las cinco modalidades de transición laboral en el marco ajustado de la ETET (Ver Cuadro 1). Esta pregunta no está incluida en el cuestionario de la GEIH, por lo que, en su defecto, se identificó –como la más equivalente– una que indaga la percepción sobre la estabilidad del empleo actual. Luego de algunas pruebas estadísticas se concluyó

que existía una asociación significativa, aunque débil, entre ambas preguntas, por lo cual se descartó esta alternativa de reemplazo³.

Esta situación obligó a una revisión más detallada de los criterios aplicados para caracterizar las modalidades de transición laboral en el marco original de la ETET, al igual que los utilizados por Mehran (2016), con el fin de identificar algún criterio o modalidad opcional que pudiera derivarse de estos referentes para solventar la situación antes descrita.

³ Estimadas por las pruebas Chi² de Pearson y V de Cramer, respectivamente. Tratándose de la misma población, la intención de la prueba fue explorar la asociación en las respuestas de ambas preguntas, de tal manera que quienes respondían que era probable mantener su trabajo en los próximos 12 meses percibían, hipotéticamente, que su trabajo era estable. Se esperaba una relación análoga entre quienes respondían que no era probable mantener su trabajo y percibían que éste era inestable. Sin embargo, la distribución de frecuencias reveló que todas las opciones de respuesta a la pregunta por la probabilidad de mantener el trabajo en los próximos 12 meses se concentraron en la categoría de percepción de tener un trabajo estable.

Cuadro 4. Modalidades de transición a un trabajo estable y satisfactorio



Fuente: Elaborado con base en Elder (2009a), ILO (2015) y Mehran (2016)

A partir de esta revisión se identificaron tres tipos de transición comunes en los referentes examinados, que a su vez responden a tres modalidades de transición laboral claramente diferenciadas: (i) un empleo regular o estable, respaldado por un contrato escrito con una duración igual o mayor a 12 meses; (ii) un empleo temporal, sin sujeción a un tipo de contrato o duración específicos, pero con algún indicio de satisfacción o conformidad por parte del trabajador; y (iii) un trabajo por cuenta propia y sin deseo de cambiarlo.

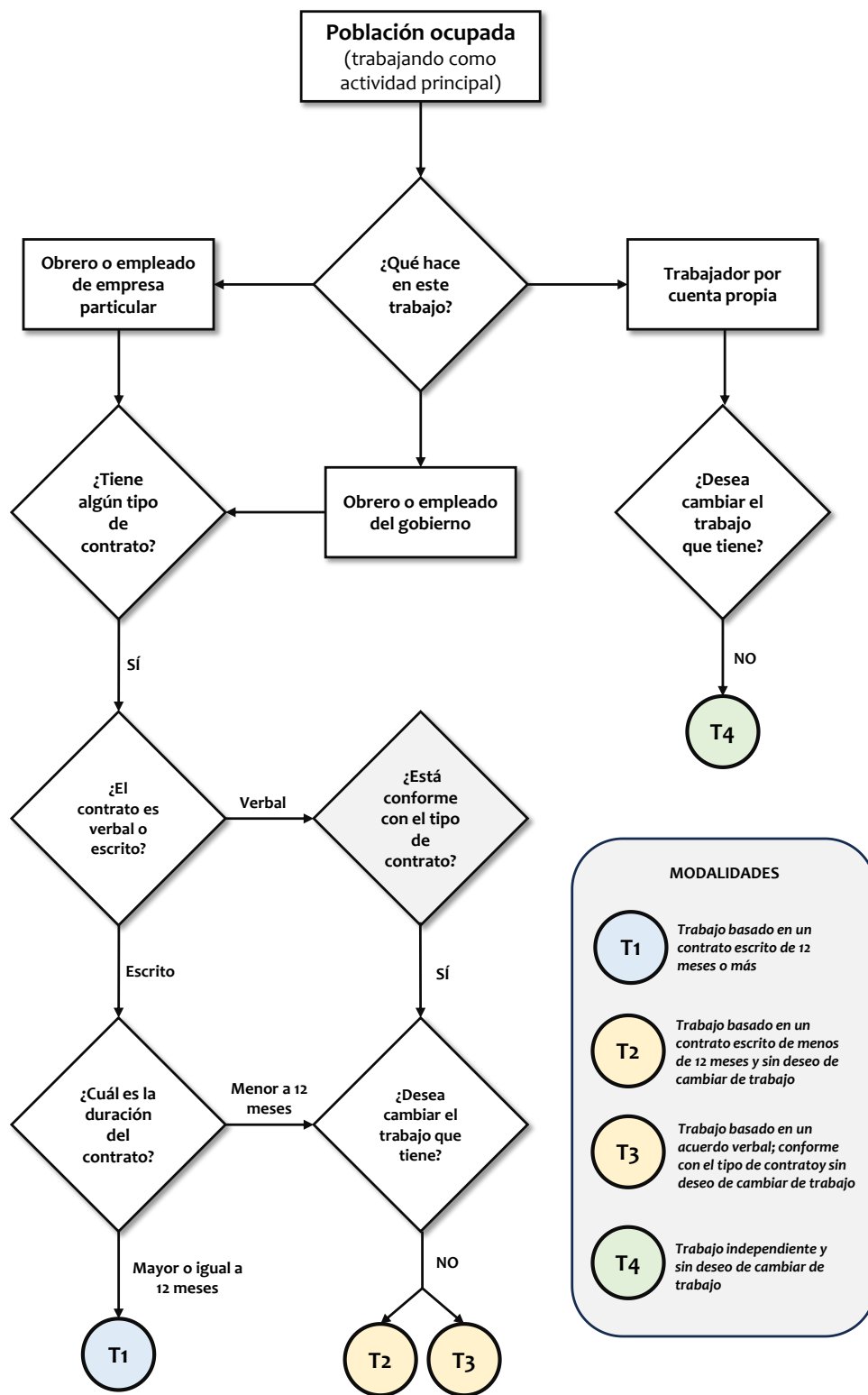
Del primer marco analítico de la ETET sobresale que todas las modalidades de transición están mediadas por la percepción de satisfacción con el trabajo actual, cuestión que se reveló problemática en la práctica dada la incidencia del contexto sociocultural en esta

valoración. Por otra parte, Mehran (2016) no incluye las modalidades basadas en la percepción sobre la probabilidad de mantener el trabajo en los próximos 12 meses, posiblemente por la ausencia de esta pregunta en la encuesta de población activa de Serbia.

Ahora bien, la revisión del cuestionario de la GEIH evidenció la posibilidad de calcular las tres modalidades comunes en los referentes analizados. Adicionalmente, con el fin de suplir alguna de las categorías faltantes (caracterizadas principalmente por la existencia de un acuerdo verbal), se propuso una modalidad que tipifica los casos de empleos satisfactorios basados en un acuerdo verbal, agregando los criterios de conformidad con el tipo de contrato y sin deseo de cambiar de trabajo. Cabe anotar que la información de la GEIH no especifica la eventual duración de los contratos verbales, por lo cual no se incluyó el criterio de la temporalidad en esta nueva modalidad.

Una vez definidas las cuatro modalidades de transición, se procedió a la codificación de preguntas y opciones de respuesta para el cálculo de los indicadores de transición laboral (ver Anexo, Tablas 3 y 4). El diagrama que orienta la aplicación de estas fórmulas descritas se ilustra en la **Figura 1**, especificando la secuencia de las preguntas y los criterios involucrados en la tabulación de cada modalidad de transición.

Figura 1. Modalidades de transición laboral propuestas a partir de la GEIH



Fuente: Elaborado con base en Elder (2009a), ILO (2015) y DANE (2023)

En este punto de la aplicación de la metodología, la referenciación de encuestas reveló compatibilidades que hacen viable la construcción de los indicadores de transición laboral, y que se explican principalmente porque la GEIH sirvió de referente para la implementación de la ETET en Colombia. Esta factibilidad se respalda al evaluar otros aspectos clave de la operación estadística requerida para la implementación de la ETET, particularmente el diseño muestral, cuyo protocolo exige la representatividad poblacional, así como el uso de marcos muestrales de hogares y de técnicas de muestreo probabilístico y de medición de errores de muestra (ILO, 2009d). El marco de la GEIH responde a estas características y su reciente actualización conforme a los datos del último censo de población otorga un marco muestral que incorpora la distribución actual de la población en las áreas geográficas del país.

El paso final de la metodología fue la validación de los cálculos de los indicadores de transición laboral utilizando los microdatos de las encuestas aplicadas en 2015, reiterando que la muestra de la ETET corresponde a una submuestra de la GEIH aplicada previamente. Los microdatos se consolidaron en una base única utilizando un código a nivel de individuo con las variables de identificación de vivienda, hogar y personas. Las variables utilizadas para el cálculo de los indicadores están contenidas en los archivos de datos sobre características generales de las personas, fuerza de trabajo y población ocupada.

Dado que los datos de la ETET corresponden a una muestra de individuos tomada de GEIH, una premisa de la validación es que los indicadores calculados por separado para ETET y GEIH fueran cercanos en su estimación, aunque se identifican al menos tres posibles causas de variación: (i) las diferencias en la formulación de algunas preguntas y en su respectiva tabulación; (ii) la naturaleza del informante (directo en ETET frente a directo /

idóneo en GEIH); y (iii) el marco de tiempo entre la aplicación de ambas encuestas (alrededor de 2 meses), que puede conllevar a cambios en la situación laboral de los jóvenes.

Los indicadores se calcularon siguiendo los códigos y tabulaciones detallados para cada cuestionario (Ver Anexo, Tablas 6 y 7) y los resultados fueron desagregados por sexo y rangos de edad. Los cálculos generales muestran cercanía entre los indicadores obtenidos para las distintas modalidades de transición, con una diferencia de 0,1 p.p. en el total de jóvenes transitados al mercado laboral (65,7 en ETET frente a 65,8 por ciento en GEIH).

Cuadro 5. Porcentaje de jóvenes según modalidades de transición laboral

Modalidad de transición	ETET-2015 (%)	GEIH- 2015 (%)	DIFERENCIA (p.p.)
Trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más	36,6	33,4	3,2
Trabajo basado en un contrato escrito de menos de 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo	4,5	5,4	0,9
Trabajo basado en un acuerdo oral; conforme con el tipo de contrato y sin voluntad de cambiar de trabajo	10,2	9,2	1,0
Trabajo independiente satisfactorio	14,4	17,8	3,4
TOTAL	65,7	65,8	0,1

Fuente: Cálculos propios

Las modalidades que registraron mayor variación en ambas estimaciones fueron la transición a un trabajo independiente y satisfactorio (3,4 p.p.), seguido por un trabajo basado en un contrato de 12 meses o más (3,2 p.p.). Ambas modalidades concentran más de tres cuartas partes del total de jóvenes transitados al mercado laboral.

Estas diferencias fueron ligeramente mayores en las mujeres en comparación con los hombres (2,9 frente a 2,3 p.p.), y estuvieron determinadas principalmente por una mayor variación en la proporción de mujeres que transitaron a un trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más (4,3 p.p.). En el caso de los hombres, la mayor variación se registró en la proporción de transitados a un trabajo por cuenta propia (5,4 p.p.), seguido por la transición a un trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más (2,5 p.p.).

Cuadro 6. Porcentaje de jóvenes según modalidades de transición laboral y sexo al nacer

Modalidad de transición	ETET-2015 (%)		GEIH-2015 (%)		DIFERENCIA (p.p.)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más	36,0	37,5	33,5	33,2	2,5	4,3
Trabajo basado en un contrato escrito de menos de 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo	3,8	5,6	4,5	6,9	0,7	1,3
Trabajo basado en un acuerdo oral; conforme con el tipo de contrato y sin voluntad de cambiar de trabajo	12,9	6,4	11,6	5,8	1,3	0,6
Trabajo independiente satisfactorio	13,8	15,1	19,2	15,9	5,4	0,8
TOTAL	66,4	64,6	68,7	61,7	2,3	2,9

Fuente: Cálculos propios

La desagregación por rangos de edad reveló una mayor variación en el grupo de 25 a 29 años (2,8 p.p.), seguido por los de 20 a 24 años (2,4 p.p.) y el rango de 15 a 19 años (1,5 p.p.). En este último rango la modalidad con mayor variación fue la transición a un trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más, mientras en los rangos siguientes fue la transición a un empleo independiente y satisfactorio.

Cuadro 7. Porcentaje de jóvenes según modalidades de transición laboral y rangos de edad

Modalidad de transición	ETET-2015 (%)			GEIH-2015 (%)			DIFERENCIA (p.p.)		
	15 a 19	20 a 24	25 a 29	15 a 19	20 a 24	25 a 29	15 a 19	20 a 24	25 a 29
Trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más	18,1	35,1	41,3	13,2	33,2	37,7	4,8	1,9	3,6
Trabajo basado en un contrato escrito de menos de 12 meses y sin deseo de cambiar de trabajo	4,2	7,0	2,6	6,6	5,8	4,9	2,4	1,3	2,3
Trabajo basado en un acuerdo oral; conforme con el tipo de contrato y sin deseo de cambiar de trabajo	16,9	11,4	8,0	19,2	8,6	7,6	2,3	2,8	0,4
Trabajo independiente satisfactorio	15,7	11,7	16,2	14,3	15,3	20,6	1,4	3,6	4,4
TOTAL	54,8	65,2	68,1	53,3	62,9	70,8	1,5	2,4	2,8

Fuente: Cálculos propios

Se destaca el peso que tiene la modalidad basada en un acuerdo oral entre los más jóvenes, registrando la mayor participación en el rango de 15 a 19 años (19,2 y 16,9 por ciento en ETET y GEIH, respectivamente) entre las distintas modalidades de transición laboral y en comparación con los rangos etarios siguientes. En contraste, en estos grupos la proporción de transitados mediante un contrato escrito de 12 meses o más duplica a los más jóvenes.

4. DISCUSIÓN

Los resultados expuestos en la sección anterior evidencian la viabilidad de medir la transición laboral de los jóvenes colombianos siguiendo la metodología propuesta por la OIT y

utilizando la información proporcionada por la GEIH. La referenciación del marco analítico en aspectos conceptuales, metodológicos y operativos reveló compatibilidades que hacen posible la construcción de los indicadores de transición laboral, y que se explican principalmente porque la GEIH sirvió de referente para adaptar el cuestionario genérico de la ETET, de cara a su implementación en Colombia en los años 2013 y 2015.

El cálculo de los indicadores de transición laboral aplicando la metodología propuesta y los microdatos de la GEIH 2015 no reveló diferencias significativas en comparación con los obtenidos con la ETET. Tales diferencias se mantuvieron por debajo de los 5 p.p. tanto en la proporción total de jóvenes transitados, como en las distintas modalidades de transición laboral, lo que representa un margen satisfactorio para efectos de validar la metodología. Los indicadores también fueron similares en cuanto a la distribución de las categorías o modalidades de transición en el total de jóvenes ocupados, con una mayor participación de transitados mediante un trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más (que representan poco más de la mitad del total de transitados), seguido por los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores basados en un acuerdo verbal y, por último, los trabajadores basados en un contrato escrito menor de 12 meses.

Según el comparativo de las modalidades descritas en el marco analítico (ver Cuadro 4), la transición basada en un acuerdo oral es la menos equiparable entre los referentes que componen este marco y, en principio, pareciera no responder a los criterios mínimos de un trabajo decente. No obstante, en dicho marco se ha cuidado mantener esta categoría, ya que excluirla sería tomar una decisión sobre lo que podría o no considerarse una elección voluntaria del trabajador (Elder 2009a). Por su parte, los resultados de la validación respaldan

la existencia de esta modalidad, equivalente alrededor del 15% del total de transitados y con un peso significativo como alternativa de inserción laboral entre los más jóvenes.

La factibilidad de medir la transición Escuela–Trabajo siguiendo el marco analítico de la ETET y aplicado al uso de la GEIH tiene diversas implicaciones. No resulta exagerado afirmar que la ETET ha marcado un hito en el estudio de este fenómeno, al ofrecer un marco alineado con las recomendaciones internacionales en materia de regulación laboral y de medición de estadísticas de trabajo, que ha permitido superar la discrecionalidad conceptual y metodológica que caracterizaba la investigación precedente en esta materia. Fruto del trabajo de más de una década, este marco analítico se ha cualificado con el aprendizaje que dejan sucesivas aplicaciones en más de 30 países alrededor del mundo, ampliando la comprensión y la evidencia disponible sobre la transición laboral de las y los jóvenes.

Otra ventaja del marco analítico de la ETET es que ofrece una metodología heurística y flexible en su aplicación, que se adapta a no sólo a las necesidades de información de los potenciales usuarios, sino que se apoya en la experticia y las capacidades institucionales derivadas de la implementación de encuestas de población activa a nivel mundial. En este sentido, uno de los principales cometidos de la ETET ha sido intentar “regularizar” su uso en el ámbito de los sistemas nacionales de estadísticas (Elder 2009a; Matsumoto y Elder 2010), frente al cual se han emprendido iniciativas gubernamentales de implementación en países como Pakistán y Colombia, al igual que estudios de factibilidad como el realizado por Mehran (2016) con los datos de Serbia.

En el presente trabajo, la revisión del marco de referencia de la GEIH permitió identificar las variables suficientes para replicar la metodología propuesta por la OIT en lo concerniente al cálculo de indicadores de transición al mercado laboral, definidos como la proporción de jóvenes de 15 a 29 años que lograron hacer su transición a un empleo estable y satisfactorio, de acuerdo con las modalidades establecidas en el marco ajustado para la ETET (ILO 2015).

La medición de estos indicadores con la información provista por la GEIH tiene valiosas repercusiones para el seguimiento y análisis de la transición Escuela-Trabajo en Colombia y reafirma el potencial de uso de las encuestas de población activa en este propósito. Quizá la más importante sea disponer esta batería de indicadores a partir de un mejor aprovechamiento de la información recolectada en este tipo de encuestas, sin incurrir en operativos adicionales, cuyas exigencias técnicas, logísticas y financieras difícilmente pueden acometer los sistemas nacionales de estadísticas.

En línea con lo anterior, el uso de la GEIH como fuente de información garantiza no sólo la periodicidad en la medición de estos indicadores sino también la representatividad poblacional de las estimaciones, con lo cual se zanja la restricción del carácter esporádico en la aplicación de la ETET. A su vez, la disponibilidad de estos indicadores enriquece el análisis de las dinámicas de la fuerza de trabajo en el país, complementando el enfoque convencional centrado en las tasas de participación y ocupación de la población económicamente activa.

En este propósito, el rediseño realizado en años recientes al marco de la GEIH (Marco 2018) ofrece un promisorio escenario para profundizar en el estudio de la transición Escuela-

Trabajo en el país y establecer relaciones con otros temas estratégicos de la encuesta, tales como el ingreso y la pobreza monetaria de los hogares colombianos.

De igual forma, se puede avanzar en el análisis de las variantes regionales de este fenómeno en el país, aprovechando la actualización del marco geoestadístico nacional y la representatividad del diseño muestral, ajustados a las dinámicas demográficas registradas en el último censo de población. En principio, este ajuste permitirá producir estimaciones más precisas que la ETET en términos de errores de muestreo e intervalos de confianza.

Como se ha reiterado, la metodología propuesta está diseñada exclusivamente para calcular indicadores de transición laboral, por lo que no profundiza las etapas previas de este proceso. Tales indicadores se miden con relación al empleo actual reportado al momento de la encuesta, debido a lo cual tampoco es posible identificar eventuales transiciones ocurridas con anterioridad. Esta limitación es inherente al alcance de la GEIH, que no contiene información retrospectiva del historial laboral de las personas, lo cual restringe el análisis de otras dimensiones del proceso de transición laboral, como por ejemplo la estimación de la duración promedio en la transición de los jóvenes a un trabajo estable y satisfactorio.

Por último, se plantean algunas recomendaciones orientadas a cualificar la metodología propuesta y a promover su réplica en otros contextos. En el primer caso, la metodología se diseñó siguiendo, de la manera más fidedigna posible, los lineamientos del marco analítico de la ETET. Sin embargo, acogiendo la recomendación de (Matsumoto and Elder 2010), estos datos pueden explorarse más a fondo aplicando diferentes definiciones para precisar de mejor manera el concepto de transición laboral. Para ello, sugieren el uso de

subclasificaciones aplicando criterios adicionales que, si bien pueden hacer más complejo y menos comparable el análisis, a la vez puede mejorar su pertinencia y comprensión.

Llevada esta recomendación al escenario de la GEIH, se identifican tres variantes que pueden precisar el análisis de la transición Escuela–Trabajo en Colombia. La primera es la aplicación de un filtro adicional para seleccionar la población objetivo, incluyendo la pregunta: [P7020] “*Antes del actual trabajo, ¿...Tuvo otro trabajo?*” En este caso, la selección de quienes responden negativamente puede configurar una muestra más selecta de aquellos jóvenes que hacen su transición por vez primera al mercado laboral.

Otra pregunta que eventualmente puede decantar mejor el grupo de transitados mediante un trabajo independiente y satisfactorio (entendiendo por satisfactorio el deseo de no cambiar de trabajo), es: [P1805] “*Si le ofrecieran un empleo como asalariado, en el cual ganara lo mismo que obtiene actualmente, pero con prestaciones, ¿aceptaría?*”. La aplicación de esta pregunta como criterio adicional para este grupo de transitados al mercado laboral podría reafirmar el nivel de satisfacción con su trabajo, a la vez que sirve como criterio para controlar el denominado “falso cuentapropismo” (Farné y Vergara 2007), que alude a la subestimación de los trabajadores por cuenta propia que se encuentran inconformes con sus condiciones laborales.

La tercera variante es algo más ambiciosa y apunta a incluir un conjunto de criterios que permitan una mejor aproximación al concepto de trabajo decente, incluyendo preguntas que indaguen por la afiliación al sistema de seguridad social en salud, la garantía de los derechos laborales, la protección social y el fomento del diálogo social, entre otros aspectos

que pueden enriquecer el concepto de transición a un trabajo decente, a partir de los desarrollos teóricos en este campo (Ghai 2003), con especial referencia al contexto regional y al ámbito juvenil (OIT 2013).

Como línea futura de investigación, se recomienda explorar la viabilidad de extender esta propuesta metodológica al ámbito de las encuestas de población activa en otros países, particularmente en América Latina. La mayoría de los países de la región disponen de encuestas de población activa que se levantan con regularidad desde hace más de cuatro décadas, durante las cuales se han logrado desarrollos teóricos y metodológicos basados en el enfoque de armonización de los principales conceptos y metodologías de medición del empleo.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Berniell, Inés, Leonardo Gasparini, Mariana Marchionni, and Mariana Viollaz. 2023. “Lucky Women in Unlucky Cohorts.” *Journal of Development Economics* 161 (March). <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2022.103042>.
- Cardoso, Adalberto. 2008. “Transições Da Escola Para o Trabalho No Brasil: Persistência Da Desigualdade e Frustração de Expectativas.” *Dados* 51 (3): 569–616. <https://doi.org/10.1590/S0011-52582008000300002>.
- CIET. 2018. *Resolución Sobre La Metodología Del Indicador 8.b.1 de Los Objetivos de Desarrollo Sostenible Relativo al Empleo de Los Jóvenes. CIET/20/2018/Resolución III*. Oficina Internacional del Trabajo.
- DANE. 2023. “Metodología General Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH.”
- Elder, Sara. 2009a. “SWTS Module 1 Basic Concepts, Roles and Implementation Process.” ILO School-to-Work Transition Survey: A Metodological Guide.
- . 2009b. “SWTS Module 2 Questionnaires.” ILO School-to-Work Transition Survey: A Metodological Guide.

- . 2009c. “SWTS Module 4: Key Indicators of Youth Labour Markets: Concepts, Definitions and Tabulations.” ILO School-to-Work Transition Survey: A Metodological Guide.
- European Training Foundation. 2008. “Transition from Education to Work in EU Neighbouring Countries.”
- Farné, Stefano, and Carlos Andrés Vergara. 2007. “Calidad Del Empleo: ¿Qué Tan Satisfechos Están Los Colombianos Con Su Trabajo?” 8. Documentos de Trabajo. Bogotá.
- Ghai, Dharam. 2003. “Trabajo Decente. Conceptos e Indicadores.” *Revista Internacional Del Trabajo* 122 (2): 125–60.
- Hannan, Damian, David Raffe, and Emer Smyth. 1996. “Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework.” Transition Thematic Review.
- ILO. 2013. “Global Employment Trends for Youth 2013. A Generation at Risk .” Geneva.
- . 2015. “Global Employment Trends for Youth 2015. Scaling up Investments in Decent Jobs for Youth.” Geneva.
- . 2016. “SWTS Country Brief December 2016” 2013 (December): 6–10.
- Jeria, Maria. 2009. “Exploring Quality of Life during the Transition from School to Work in Chile.” *Social Indicators Research* 94 (2): 319–42. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9425-2>.
- Kerckhoff, Alan C. 2003. “From Student to Worker.” In *Handbook of the Life Course*, edited by Jeylan T. Mortimer and Michael J. Shanahan, 251–67. New York: Springer.
- Matsumoto, Makiko, and Sara Elder. 2010. “Characterizing the School-to-Work Transitions of Young Men and Women: Evidence from the ILO School-to-Work Transition Surveys.” *Social Policy*. Employment Sector. Geneva.
- Mehran, Farhad. 2016. “Can We Measure the School-to- Work Transition of Young Persons with Labour Force Surveys? A Feasibility Study.” 8. Technical Brief.
- Ministry of Labour and Manpower. 2009. “Labour Market Situation and School-to-Work Transition in Faisalabad.” 6. Pakistan Employment Trends Brief. Islamabad.
- OECD. 1998. “Getting Started, Settling in: The Transition from Education to the Labour Market.” In *OECD Employment Outlook*, 81–122. Paris.
- OIT. 2013. “Trabajo Decente y Juventud En América Latina.” Lima.
- Pastore, Francesco. 2010. “Returns to Education of Young People in Mongolia.” *Post-Communist Economies* 22 (2): 247–65. <https://doi.org/10.1080/14631371003740753>.
- Petreski, Marjan. 2018. “Is Informal Job Experience of Youth Undermining Their Labor-Market Prospects in Transition Economies ?,” 751–68.

- Petreski, Marjan, Nikica Mojsoska-Blazevski, and Marcelo Bergolo. 2017. "Labor-Market Scars When Youth Unemployment Is Extremely High: Evidence from Macedonia." *Eastern European Economics* 55 (2): 168–96. <https://doi.org/10.1080/00128775.2016.1261631>.
- Ryan, Paul. 1999. "The School-to-Work Transition: Issues for Further Investigation." Paris.
- . 2000. "The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective." *Journal of Economic Literature* 39 (1): 39–42. <https://doi.org/10.1257/jel.39.1.34>.
- Schmillen, Achim, and Matthias Umkehrer. 2017. "Cicatrices de Juventud. Efectos Del Desempleo Temprano En El Desempleo Posterior." *Revista Internacional Del Trabajo* 136 (3–4): 483–512. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12068>.
- Sparreboom, Theo, and Anita Staneva. 2014. "Is Education the Solution to Decent Work for Youth in Developing Economies?" Work4Youth Publication Series.
- UNICEF. 2019. "Unpacking School-to-Work Transition: Data and Evidence Synthesis." 2. Scoping Paper. New York.
- Viollaz, Mariana. 2014. "Transición de La Escuela al Trabajo. Tres Décadas de Evidencia Para América Latina." *Revista CEPAL* 112: 47–75.

ANEXOS

Tabla 1. Categorías y codificación de modalidades de transición laboral según ETET

Categoría base		Codificación
1	Trabajo regular	F9 [contrato de empleo] es 2, 3, 5 o 6 [indefinido o 12-36 meses]
2	Trabajo temporal	F9 [contrato de empleo] es 4, 7 u 8 [temporal, menos de 12 meses]
3	Trabajo satisfactorio	F19 [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [no]
4	Trabajo no satisfactorio	F19 [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [sí]
5	Trabajo permanente	F21 [probabilidad de mantener el trabajo] es 1 [muy probable]
6	Trabajo no permanente	F21 [probabilidad de mantener el trabajo] es 2 [probable, pero no seguro]
7	Trabajo por cuenta propia	F44 [estatus en el empleo] es 4-6 [trabajo por cuenta propia]
Categoría agrupada		Codificación
1	Trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más (1)	F9 (5,6)
2	Trabajo basado en un contrato escrito de menos de 12 meses (1) y sin voluntad de cambiar de trabajo (3)	F9 (4,7,8) y F19 (2)
3	Trabajo basado en un acuerdo oral (1) ; conforme con el tipo de contrato y sin voluntad de cambiar de trabajo (3)	F9 (4,7,8) y F19 (2)
4	Trabajo independiente satisfactorio (situación de trabajador independiente (7) y sin deseo de cambiar de trabajo (3))	F44 (4,5,6) y F19 (2)

Fuente: Elaborado con base en Elder (2009; 2009b); ILO (2015)

Tabla 2. Relación de preguntas – filtro para seleccionar la población objetivo

CRITERIO	Encuesta de Transición Escuela-Trabajo – ETET 2013 y 2015	Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH 2022
Paso por el sistema educativo	EP620 [Asistió alguna vez a un programa de educación] es 1 [sí]	P6160 [sabe leer y escribir] es 1 [sí] P6210 [mayor nivel educativo] es 2,3,4,5 o 6 [cualquier opción distinta a Ninguno]
Filtro para fin de escolaridad	EP621 [Asiste actualmente a un programa educativo] es 2 [no]	P6170 : [Asiste actualmente a una institución educativa] es 2 [no]
Filtro para actividad principal	EP6240 [Actividad principal] es 1 [trabajando]	P6240 [Actividad principal] es 1 [trabajando]

Fuente: Elaborado con base en Elder (2009; 2009b); ILO (2015)

Tabla 3. Relación de preguntas para tabular modalidades de transición Escuela–Trabajo

CRITERIO	Encuesta de Transición Escuela–Trabajo – ETET 2015	Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH 2022
<i>Trabajo basado en un contrato escrito de 12 meses o más</i>	EP6430: [posición ocupacional] es 1 o 2 [empleado particular o del gobierno]	P6430: [posición ocupacional] es 1 o 2 [empleado particular o del gobierno]
	EP6440 [tenencia de contrato] es 1 [sí]	P6440 [tenencia de contrato] es 1 [sí]
	EP6450 [tipo de contrato] es 2 [escrito]	P6450 [tipo de contrato] es 2 [escrito]
	EP6460 [duración del contrato] es 1 [indefinido] o 2 [fijo, pero condicionado a meses de duración – pregunta siguiente]	P6460 [duración del contrato] es 1 [indefinido] o 2 [fijo, pero condicionado a meses de duración – pregunta siguiente]
	EP6460S1: [número de meses] es >= 12 meses	P6460S1: [número de meses] es >= 12 meses
<i>Trabajo basado en un contrato escrito de menos de 12 meses y sin voluntad de cambiar de trabajo</i>	EP6430: [posición ocupacional] es 1 o 2 [empleado particular o del gobierno]	P6430: [posición ocupacional] es 1 o 2 [empleado particular o del gobierno]
	EP6440 [tenencia de contrato] es 1 [sí]	P6440 [tenencia de contrato] es 1 [sí]
	EP6450 [tipo de contrato] es 2 [escrito]	P6450 [tipo de contrato] es 2 [escrito]
	EP6460S1: [número de meses] es < 12 meses	P6460S1: [número de meses] es < 12 meses
	EP7130: [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [no]	P7130: [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [no]
<i>Trabajo basado en un acuerdo oral; conforme con el tipo de contrato y sin voluntad de cambiar de trabajo</i>	EP6430: [posición ocupacional] es 1 o 2 [empleado particular o del gobierno]	P6430: [posición ocupacional] es 1 o 2 [empleado particular o del gobierno]
	EP6440 [tenencia de contrato] es 1 [sí]	P6440 [tenencia de contrato] es 1 [sí]
	EP6450 [tipo de contrato] es 1 [verbal]	P6450 [tipo de contrato] es 1 [verbal]
	EP6422 [conforme con el tipo de contrato] es 1 [sí]	P6422 [conforme con el tipo de contrato] es 1 [sí]
	EP7130: [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [no]	P7130: [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [no]
<i>Trabajo independiente satisfactorio (situación de trabajador independiente y sin deseo de cambiar de trabajo)</i>	EP6430: [posición ocupacional] es 4 [trabajador por cuenta propia] o 5 [Patrón o empleador]	P6430: [posición ocupacional] es 4 [trabajador por cuenta propia] o 5 [Patrón o empleador]
	EP7130: [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [no]	P7130: [deseo de cambiar de trabajo] es 2 [no]

Fuente: Elaborado con base en DANE

Tabla 4. Codificación de modalidades de transición laboral para encuestas ETET y GEIH

Tipo de transición	Codificación para ETET 2015	Codificación para GEIH 2022
1	EP6430 (1,2) y EP6440 (1) y EP6450 (2) y EP6460 (1,2) y EP6460S1 (>= 12)	P6430 (1,2) y P6440 (1) y P6450 (2) y P6460 (1,2) y P6460S1 (>= 12)
2	EP6430 (1,2) y EP6440 (1) y EP6450 (2) y EP6460S1 (< 12) y EP7130 (2)	P6430 (1,2) y P6440 (1) y P6450 (2) y P6460S1 (< 12) y P7130 (2)
3	EP6430 (1,2) y EP6440 (1) y EP6450 (1) y EP6422 (1) y EP7130 (2)	P6430 (1,2) y P6440 (1) y P6450 (1) y P6422 (1) y P7130 (2)
4	EP6430 (4,5) y EP7130 (2)	P6430 (4,5) y P7130 (2)

Fuente: Elaborado con base en DANE