

## **Capítulo 1.- Revisión de literatura.**

### **1.1 Teoría**

#### **1.1.1 La oferta de trabajo**

“En las sociedades modernas, la educación es probablemente la característica más importante en el proceso de asignación y selección en el mercado laboral” (Maarten Wolbers 2002).

Todas las personas llegan a un punto en su vida en el que deben dejar la escuela, para entrar al mercado laboral, todas las personas pasamos por un proceso de transición de la escuela al trabajo. Pero, ¿Cómo toman los individuos ésta decisión?, ¿Cuáles son las determinantes para que un individuo entre al mercado laboral? Existen varios estudios que se han hecho sobre las determinantes, pero comencemos viendo qué dice la teoría.

La decisión de trabajar es últimamente una decisión sobre como gastar nuestro tiempo. (Ehrenberg, Smith, 2000). Podemos pasar el tiempo de distintas maneras, durmiendo, descansando, viajando, actividades de ocio o recreación, o bien se puede pasar el tiempo trabajando, estudiando, o entrenándose para alguna actividad. Dicho de otra manera, la decisión de trabajar, es una decisión tomada entre el ocio y el trabajo, este último puede ser remunerado y no remunerado. Por ejemplo, una ama de casa puede trabajar en los quehaceres del hogar, y no necesariamente recibe una paga monetaria.

Las personas necesitamos tiempo de descanso, recreación, y tiempo para comer, entre otras actividades de ocio, si quitamos a un lado el tiempo que dedicamos a estas actividades, podemos distribuir el tiempo de sobra entre el trabajo y el ocio. Debido a que la cantidad del tiempo discrecional que gastamos en ocio es tiempo que no gastamos en

el trabajo, y viceversa, la demanda de ocio se puede considerar como el otro lado de la moneda llamado Oferta de trabajo. En la teoría tradicional, se analiza a los incentivos del trabajo en un contexto de demanda de ocio, ya que así es fácil aplicar el análisis estandarizado de la demanda de cualquier bien a la demanda del ocio, y así simplemente restar horas de ocio al tiempo discrecional, para obtener la oferta de trabajo.

Para entender mejor este enfoque, puede ser útil recordar que la demanda de cualquier bien esta en función de tres factores, el costo de oportunidad del bien, el cual es normalmente igual al precio de mercado, el nivel propio de ingreso, y las preferencias propias.

Si nosotros aplicamos este análisis al ocio como bien, podemos encontrar que el costo de oportunidad de una hora de ocio, sería lo que uno pudiera haber ganado en caso de que esa hora la hubiera dedicado a trabajar, o dicho de otra manera, la ganancia adicional que se le paga a un trabajador por trabajar una hora extra. Después, nos encontramos con la dificultad de medición del ingreso, ya que este se considera como el tamaño de la cuenta bancaria de una persona, o la cantidad de inversiones que tiene, propiedades, incluso sus capacidades intelectuales, consideradas un activo, ya que pueden ser rentadas a un empleador a cambio de un salario. Debido a la dificultad de medición del bienestar, se acostumbra medir el retorno del bienestar, tomado como el ingreso total.

La teoría sugiere que si el ingreso incrementa, mientras que los salarios y preferencias se mantienen constantes, el número de horas de ocio demandadas aumentará. Viéndolo diferente, si el ingreso incrementa, con los salarios constantes las horas de trabajo deseadas disminuirán. Así la respuesta a las horas deseadas de ocio en

cambios en el ingreso, con salarios constantes, es llamada efecto ingreso. Se dice que el efecto ingreso es negativo ya que al incrementar el ingreso, manteniendo constantes los salarios, las horas de trabajo disminuirán, y viceversa.

Ahora, si mantenemos constante el ingreso, un incremento en el salario, aumentará el precio del ocio y reducirá así, su demanda, al mismo tiempo que incrementara los incentivos a trabajar, este es llamado efecto sustitución, y es llamado así, porque mientras el costo del ocio cambia, manteniendo el ingreso constante, el ocio y las horas trabajadas son sustituidos entre ellas.

En el caso del cambio de salario vemos que existen dos efectos que ocurren en sentidos contrarios, el efecto sustitución, y el efecto renta o ingreso, esto hace que sea muy difícil hacer una predicción de lo que puede ocurrir si nosotros cambiamos los salarios, es decir, la teoría no nos dice cual efecto es el que predomina. Cuando el efecto sustitución domina al efecto ingreso, la curva de oferta de trabajo individual en el plano salario y horas deseadas de trabajo tendrá pendiente positiva, mientras que por otro lado, si el efecto ingreso es el que domina, la curva de oferta de trabajo tendrá pendiente negativa.

Utilizando términos algebraicos, se define el efecto ingreso como el cambio en horas trabajadas ( $\Delta H$ ) producido por un cambio en el ingreso ( $\Delta Y$ ), manteniendo los salarios constantes ( $W$ ):

$$\text{Efecto ingreso} = \frac{\Delta H}{\Delta Y} \Big|_W < 0$$

Así decimos que el efecto ingreso es negativo ya que el signo de la ecuación es negativa. Si el ingreso incrementa, dejando los salarios constantes, las horas trabajadas caen, y si el ingreso baja, las horas trabajadas incrementarán.

La teoría sugiere también que, si mantenemos el ingreso constante, un incremento de la tasa de salarios, incrementará el precio y reducirá la demanda por ocio, por lo tanto incrementarán los incentivos a trabajar.

En contraste al efecto ingreso, el efecto sustitución, es positivo. El efecto sustitución es el cambio en las horas trabajadas ( $\Delta H$ ), inducidas por un cambio en los salarios ( $\Delta W$ ), manteniendo el ingreso constante ( $Y$ ). Este efecto se puede escribir de la siguiente manera:

$$\text{Efecto sustitución} = \frac{\Delta H}{\Delta W} \mid Y > 0$$

Debido que el numerador, y el denominador, siempre se mueven en la misma dirección, a menos en la teoría, el efecto sustitución tiene un signo positivo.

A pesar de que puede haber situaciones en donde estos efectos se presentan solos, es decir solo uno de ellos, normalmente, ambos efectos se presentan de manera simultánea, y en sentidos contrarios. La presencia de los dos efectos, trabajando en direcciones opuestas, crea una ambigüedad en la predicción de las reacciones en la curva de oferta a cambios en el salario.

La reacción de la oferta de trabajo a un simple incremento del salario, involucra al efecto ingreso, y al efecto sustitución. El efecto ingreso es el resultado del ingreso potencial del trabajador después del incremento. Para un nivel de esfuerzo, tendrá un

mayor acceso a recursos. El efecto sustitución, resulta del hecho de que el incremento del salario aumenta el costo de oportunidad del ocio. Debido a que la reacción de la oferta de trabajo es la suma de los dos efectos, no se puede predecir la reacción exacta por adelantado; la teoría simple no nos dice cual es el efecto que domina.

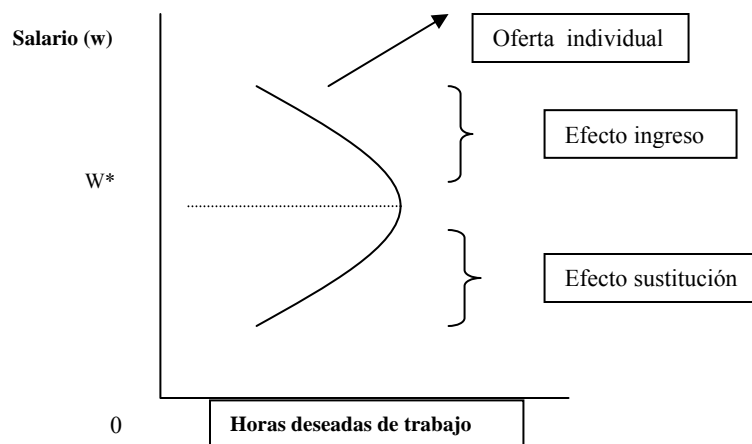
Si el efecto ingreso es más fuerte, la persona, al observar un incremento del salario, responderá disminuyendo las horas de trabajo ofrecidas. De este modo, si, el efecto ingreso es el que domina, el efecto sustitución no será lo suficientemente grande para prevenir la caída de trabajo ofrecido.

También es posible que el efecto sustitución sea el que domine. En este caso, la respuesta a un incremento del salario, sería un incremento en la oferta de trabajo.

Así, en el caso en el que el efecto sustitución domina, la curva de oferta de trabajo individual presentará una pendiente positiva. Si, por otro lado, el efecto ingreso domina al efecto sustitución, la pendiente de la curva individual, será negativa.

Gráficamente:

### Efectos en la Curva de Oferta de trabajo Individual.



#### 1.1.2 Inversión en Capital Humano

Una persona puede decidir entre trabajo y ocio, o bien, entre estudiar o trabajar. La decisión de un individuo de entrar o no al mercado de trabajo, puede ser una decisión basada en la inversión de capital humano, es decir, de educación o entrenamiento. Una inversión se define como un gasto que da como rendimiento una serie de beneficios que se observarán en un periodo más allá del corriente, es decir en el futuro. Al aplicar esta definición al gasto en educación o entrenamiento en el sentido técnico, estos gastos pueden ser considerados como una inversión. El enfoque que se da en la teoría de capital humano, pone énfasis en los retornos monetarios que esta inversión pueden traer en el futuro. Las decisiones de los individuos en invertir en capital humano, se ven afectadas por la facilidad y velocidad de aprendizaje de estos, así como de sus aspiraciones personales, sus expectativas del futuro y el acceso que tengan a recursos financieros.

Invertir en capital humano en forma de educación, implica incurrir en costos que se dividen en directos e indirectos (Marshall, King, y Briggs 1980). Los gastos directos, son aquellos que salen de nuestros bolsillos, tales como costo de matriculación, gasto en libros, y otros útiles escolares. Los costos indirectos, son esas ganancias a las que se renuncia, ya que durante el periodo de inversión, es casi imposible de trabajar, al menos tiempo completo. Se estima que el 70% de los costos de estudiar consisten en ganancias a las que se renuncia (Marshall, King, y Briggs 1980). Un tercer costo en el que se incurre al invertir en capital humano, son las pérdidas psicológicas, o psíquicas (Ehrenberg y Smith, 2000), debido a que el estudio puede ser difícil y tedioso.

Por otro lado, en el caso de la inversión en educación, trae consigo un beneficio económico, un salario en el futuro más alto que el salario que se hubiera recibido de no haber estudiado, no necesariamente con una productividad mayor.

Las inversiones en capital humano, son útiles, mientras éstas nos conduzcan a mayor productividad en el mercado de trabajo. Un empleador valúa la productividad de trabajo ofreciendo los más altos salarios a esos individuos que hayan tenido una cantidad mayor de capital humano (Maarten Wolbers, 2002).

Un individuo tomará la decisión de cuándo entrar al mercado de trabajo, a partir del análisis anterior, de acuerdo a las expectativas que tenga el individuo con respecto a su beneficio derivado de la inversión de capital humano, traído a valor presente, comparándolo con los costos que tenga que incurrir por dicha inversión. Es decir si:

$$\frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{B_T}{(1+r)^T} > C$$

Donde  $B$  es el beneficio en el periodo  $T$ ,  $r$  es la tasa de descuento, y  $C$  es el costo. Así la inversión en educación adicional será atractiva, si el valor presente de los beneficios futuros exceden a los costos.

Si se asume que cada joven que deja la escuela básica o preparatoria puede escoger entre varias alternativas, por ejemplo, el empleo, mayor aprendizaje, o algún otro entrenamiento vocacional, entonces el individuo escogerá la opción que le genere la utilidad de vida esperada más alta posible (Riphahn, Regina T., 1999).

### **1.1.3 El Rol de la Familia**

Riphahn (1999), afirma que la utilidad de vida esperada en cada tipo de educación post-Secundaria está determinada por características del individuo, así como de las opciones alternativas que típicamente no son observadas. En primer lugar, las relacionadas con los individuos, como lo son la edad que tienen al terminar la educación, su sexo, nacionalidad, estado de salud, y nivel educativo, en segundo lugar, a los entornos sociales y familiares, la estructura de un hogar, podrá al menos en parte indicar su ingreso permanente y el grado de restricciones financieras que los jóvenes que dejan la escuela para trabajar sufren en la decisión de transición. El entorno de los padres es también probable que afecte los gustos y preferencias de los hijos así como puede influenciar su participación académica en escuelas-secundarias. Y por último, las características de los mercados de trabajo locales.

Los jóvenes tienen muchas razones para entrar al mercado de trabajo, entre ellas, el deseo de poder tener un consumo personal mayor que el que se tiene gracias a las



transferencias de dinero que sus padres les dan. El hecho de que los padres proveen a sus hijos la mayoría de su consumo, e incluso muchos den transferencias de dinero, por ejemplo la mesada, con el fin de que los hijos puedan tomar decisiones sobre sus propios consumos, es una enorme influencia para la toma de decisión de un joven para entrar el mercado de trabajo.

Sabrina Wulff, en su trabajo “The role Of the Family in Determining Youth employment”, afirma que el empleo juvenil depende de qué tanto desean o pueden los padres proveer a sus hijos de bienes de consumo y mesadas, de el deseo de los jóvenes por libertad personal, y del deseo de los jóvenes por experiencia laboral. Así, los padres pueden alentar o desalentar a sus hijos el deseo de trabajar por medio de su mesada, ya sea aumentándola o disminuyéndola, ya que un joven puede incrementar su consumo personal corriente por medio del trabajo, así como ganar experiencia en el mercado de trabajo.

El papel de los padres, es el de guiar a sus hijos en la toma de decisiones, y una de ellas es la decisión de cuándo entrar al mercado de trabajo, por lo general, el costo que incurren los jóvenes al entrar al mercado laboral es visto como una pérdida de inversión en educación en capital humano, mientras que los beneficios son vistos como las habilidades y ética de trabajo adquiridas a través de la experiencia laboral. Estos costos y beneficios, pueden llegar a variar por la habilidad de cada joven, del tipo de trabajo que se haga, y el número de horas que se trabaje (Ruhm 1997).

Así mismo, los antecedentes de los padres, incluyendo su educación, empleo, e ingresos, son posibles determinantes de las actitudes de los padres con respecto a los costos y beneficios que sus hijos pueden tener por estar trabajando (Wulff, 1999).

Lo que Wulff encontró con su estudio es que las transferencias que los padres dan a sus hijos (mesadas), tienen un impacto negativo con la intensidad de trabajo medida por horas de trabajo o ingreso ganado por jóvenes hombres de quince años, y por horas trabajadas por mujeres de 16 años. Encontró también que al parecer, los padres no ajustan la cantidad de dinero que dan a sus hijos en respuesta a las decisiones que toman los jóvenes en cuanto a la intensidad de trabajo y que el ingreso de los padres tiene un efecto positivo y significativo en las mesadas.

#### **1.1.4 Teoría de Búsqueda (Search)**

Como ya se ha mencionado, el salario es muy importante en la decisión de entrar al mercado de trabajo, pero no lo es todo, existen otras determinantes cruciales en esta toma de decisión, estas son explicadas en la teoría de búsqueda y compatibilidad (matching) de trabajo, donde los trabajadores o trabajadores potenciales, que buscan maximizar sus ganancias, sean compatibles con los empleadores, los cuales también buscan maximizar sus ganancias.

En la transición de la escuela al trabajo, los jóvenes se encuentran con una etapa llena de dificultades que son cruciales en su desempeño futuro dentro del mercado de trabajo. Primero, (Wolbers, 2002) los jóvenes que dejan la escuela, tienen que competir por los trabajos disponibles con aquellas personas que ya han ganado alguna posición dentro del mercado de trabajo. En segundo lugar, un número relativamente grande de alumnos que dejan la escuela para trabajar, terminan en trabajos en los que no existe una perfecta compatibilidad con sus cualidades educativas.

Wolbers (2002), afirma que estas incompatibilidades de trabajo no son más que el resultado de una situación de información incompleta entre las habilidades que estas personas que dejan la escuela tienen, y con las características de los trabajos que los empleadores ofrecen.

En esta situación podemos ver que la educación, y la cantidad de capital humano que se ha invertido, juegan un muy importante papel. El nivel educativo alcanzado por los jóvenes que dejan la escuela, determina la probabilidad de ser contratado en un empleo donde no exista compatibilidad con sus tareas y su preparación.

Además de las habilidades educativas, hay otras características que afectan la probabilidad de que no se dé esta compatibilidad. Estas diferencias son diferencias de género, en general, las mujeres tienen menores prospectos favorables en el mercado de trabajo que los hombres (Blossfeld y Hakim, 1997).

El proceso de búsqueda de empleo trae consigo muchos costos, y estos pueden ser mayores debido a una tasa de desempleo mayor, ya que un alto desempleo hace que los jóvenes que dejaron la escuela ajusten sus metas, y esto crea una tendencia a que cambien a trabajos que están fuera del campo de lo que estudiaron, en lugar de dedicarse a buscar un trabajo que este más de acuerdo con el campo al que el joven se ha preparado.

El costo más notable de no estar en un trabajo compatible (matching job), como lo opina Maarten Wolbers (2002), es que los individuos que están trabajando en trabajos que requieren menos habilidades de las que tienen, es decir, personas “sobre educadas”, ganarán menos que las personas que tengan el empleo adecuado con sus habilidades y conocimientos. Lo que causa dos situaciones primordialmente: primero,

que los individuos busquen otros trabajos, hasta que se encuentre un trabajo óptimo con sus características; o bien, en segundo lugar, se puede tomar la estrategia de invertir en entrenamiento adicional, para así poder compensar aquellas deficiencias en las habilidades que se tienen debido a la educación que se tenga.

Existe una relación entre la incompatibilidad educacional, y la satisfacción del trabajo. La sobre educación, tiene un impacto negativo en la satisfacción del trabajo en las mujeres y en los hombres. La sub educación (under education), tiene un impacto negativo pero solamente para las mujeres: la sub-educación para los hombres parece contribuir de manera positiva a la satisfacción del trabajo después de haber controlado las características del trabajo (Verhofstadt y Omey, 2003).

Otro costo de la búsqueda de empleo, (McKenna, 1999), es el problema de decidir a cuantas firmas o empresas muestrear y que tan intensa debe ser la búsqueda, ya que ésta se puede extender a días, semanas, o meses. Ahora, si suponemos que el individuo decide no enfocarse al número de búsquedas que decidirá hacer, y en lugar de esto decide establecer un salario mínimo a recibir, este salario mínimo aceptable es conocido como el salario de reserva (McKenna, 1999).

Para complementar lo anterior. Para cada periodo el desempleado que está en una búsqueda de empleo, deberá decidirse por un salario de reserva y por una estrategia de búsqueda el la cual se tenga en cuenta los desembolsos o gastos en dinero y tiempo de las últimas búsquedas (Stanley y Stephenson, 2000)

Al buscar comprender de una mejor y más completa manera las razones y características de los jóvenes que dejan los estudios para ingresar al mercado de trabajo, Maarten Wolbers (2002), en su trabajo "Job mismatches and their Labour Market Effects

among School-leavers in Europe”, encontró que existen varios factores que afectan la probabilidad de tener un trabajo no compatible (job mismatch), entre ellas, características individuales, los individuos con mayor nivel educativo, son menos probables a ser contratados en un trabajo donde tengan incompatibilidad, y los jóvenes del género masculino que dejan sus estudios, son más propensos a tener un trabajo incompatible con sus habilidades y características que las mujeres.

Otro factor que se encontró en la investigación mencionada, es que existen características estructurales que afectan la determinante de tener un trabajo incompatible, una de ellas es que en tiempos de desempleo la probabilidad de no encontrar un trabajo compatible es mayor que cuando hay desempleo menor, otra es que los jóvenes que dejaron la escuela para trabajar, y que trabajan en una empresa o firma grande y/o en el sector público tienen menos seguido una situación de no compatibilidad que los jóvenes que se encuentren trabajando en una empresa o firma de menor tamaño y/o que trabajen en el sector privado.

### **1.1.5 Efectos del desempleo**

Otro factor importante a analizar, para comprender la temprana salida de los estudiantes para comenzar su experiencia en el mercado de trabajo, es el estudio de los efectos que tiene el desempleo.

Las predicciones teóricas sobre los efectos que tiene el desempleo en las decisiones de los estudiantes de salirse de estudiar, son ambiguas. El desempleo puede llegar a afectar las decisiones de los estudiantes de muchas maneras, John Micklewright, Mark Pearson y Stephen Smith (1990) proponen tres.

Primero, en el caso de haber desempleo juvenil en el presente, una mayor probabilidad de desempleo en el presente para aquellos que decidan salir de la escuela tenderá a desanimar la temprana salida de la escuela, en primer lugar, reduciendo las ganancias esperadas de la búsqueda de trabajo y en segundo lugar, reduciendo el costo de oportunidad de cualquier educación adicional.

La segunda manera propuesta en el trabajo “Unemployment and early school leaving” de Micklewright John, es el caso en que se espera una tasa de desempleo en el futuro, mayor que la de el presente, un incremento en la probabilidad de desempleo en el futuro, que afecte a todos aquellos que tengan o no tengan educación o preparación adicional, tenderá a reducir la tasa de retorno de la educación, y por consiguiente la demanda de educación. Por el otro lado aquellos que tengan un mayor nivel educativo, podrían verse menos afectados por incrementos en el desempleo, y esto tendrá el efecto de alentar a la gente a continuar estudiando.

El tercer caso, es el caso en el que el desempleo se da en los padres de familia. Esto se da, debido a que el desempleo en los padres, hace que el ingreso familiar se vea reducido, la demanda de educación de los hijos puede disminuir (John Micklewright, Mark Pearson y Stephen Smith, 1990) debido a dos cosas, primero porque el consumo de demanda por educación será menor, y en segundo lugar, una reducción en el ingreso del primer periodo reduce la demanda de inversión en educación, asumiendo aversión al riesgo absoluta decreciente<sup>1</sup>, y en tercer lugar, con mercados de capital imperfectos un ingreso familiar menor puede restringir el acceso al crédito con un impacto negativo en la demanda por educación.

---

<sup>1</sup> Este tercer efecto es citado por Micklewright, Pearson y Smith (1990), del trabajo de Kodde, D.A. (1988). “Unemployment expectations and human capital formation.” *European economic review*, Vol.32, pp. 1645-60.

### **1.1.6 Otras variables**

En el trabajo de la OECD (1998), se evalúan las determinantes de las probabilidades de empleo y desempleo de los estudiantes que dejan sus estudios para adentrarse al mercado de trabajo en varios países. Lo que encuentra en su estudio apunta a la importancia de edad, género, obtención de educación, la estrechez del mercado de trabajo, y detalles institucionales particulares como lo son la protección legislativa del empleo, o el sistema de aprendizaje. Otro importante resultado fue que se encontró que cambios en la obtención inicial de educación y los retornos esperados de estudiar parecen ser decisivos.

## **1.2 Trabajos Empíricos**

### **1.2.1 Sobre la importancia de la Asistencia escolar y participación en el mercado de trabajo de los adolescentes**

Las determinantes que hacen que los jóvenes dejen los estudios para adentrarse al mercado de trabajo, pueden ser entendidas analizando el contexto de los jóvenes y observando los determinantes de las decisiones de inversión en educación de los mismos. Marisa Bucheli y Carlos Casacubierta en su trabajo “Asistencia escolar y participación en el mercado de trabajo de los adolescentes en Uruguay”, examinan estas determinantes en un grupo de adolescentes Uruguayos de 14 a 17 años de edad. Entre ellas encuentran que el entorno familiar es un gran determinante en el desempeño escolar, de manera más específica podemos pensar en la escolaridad de los jefes de familia, ya que son ellos los que pueden ayudar mejor en las tareas, por ejemplo, aunque

menciona que aspectos como la socialización de estos y los efectos afectivos son de una gran importancia.

Entre los resultados encontrados en dicha investigación, destaca que la probabilidad de asistir al sistema de enseñanza está relacionada con un vector de características individuales, así como un conjunto que definen el entorno familiar. Así mismo destacan que en el contexto de un modelo de capital humano, la influencia de dichas variables puede racionalizarse en términos de su efecto en los costos y ganancias marginales de estudiar.

Entre las variables individuales que afectan la probabilidad de asistir al sistema de enseñanza detectan que la edad tiene un efecto negativo, y que los años de educación ya alcanzados tienen un efecto positivo. Otras variables que afectan de manera positiva a la probabilidad de asistir a la escuela, en cuanto a las características del entorno del hogar, están el ingreso familiar y la escolaridad del jefe de familia.

El análisis de la transición que los jóvenes viven, de la escuela al trabajo, así como su comportamiento en ésta, es de suma importancia para conocer el mercado de trabajo de los jóvenes, así como para encontrar las políticas para mejorar las condiciones de empleo en general.

### **1.2.2 Sobre la importancia del primer empleo.**

Otro aspecto de suma importancia para poder tener una mejor perspectiva de la situación del mercado laboral juvenil, es el estudio de la duración del primer empleo de



un joven, ya que éste, forma parte de una muy importante etapa de un individuo, la evidencia empírica sugiere que los individuos con mayores niveles de escolaridad, obtienen empleos de manera más rápida, y tienden a tener una mayor duración de su primer empleo (Bratberg y Anti Nilsen, 1998).

Las personas que tienen una mayor preparación o educación parecen estar más satisfechas con su primer trabajo que las que tienen un menor nivel educativo debido a que estas tienen un mejor trabajo (Verhofstadt y Omey, 2003), pero en su trabajo “The impact of education on the satisfaction in the first job” al controlar todas las características del trabajo, se encuentra con gente de mayor nivel educativo que está inconforme con su primer trabajo. Una posible explicación a este fenómeno es que al tener un mayor nivel educativo, te induce a tener mayores expectativas, y por consiguiente mayores desilusiones en el caso de no conseguir dicho trabajo.

### **1.2.3 “Transition from School to Work: Search time and Job Duration”**

**Espen Bratberg y Oivind Anti Nilsen.**

Los jóvenes experimentan muchos etapas determinantes en su vida, etapas de suma importancia en su experiencia, desempeño y exitosa inserción en el mercado de trabajo, por ejemplo, terminar sus estudios, conseguir su primer empleo permanente, tener cambios repentinos de trabajo, crear una familia, volverse padres de familia, entre otras.

Espen Bratberg y Oivind Anti Nilsen, en su trabajo, “Transition from School to Work: Search time and Job Duration”, analizan la temprana experiencia en el Mercado

de trabajo de personas jóvenes que están terminando sus estudios, tomando en consideración la duración de la búsqueda de trabajo, las ganancias por hora, y la duración del trabajo. Y encontraron que la educación es de suma importancia para encontrar un empleo de manera rápida, y que a parte tiene un efecto positivo con el salario. Además los individuos con mayor nivel educativo, duran más en su primer empleo que los demás.

Además de reducir el desempleo, el incrementar el nivel educativo de una sociedad, tendría un efecto positivo en la probabilidad del re-empleo, a través de la competencia de trabajo. Dicho trabajo de investigación, donde se estudió a jóvenes noruegos terminando sus estudios, se encontraron además diferencias de género. La evidencia encontrada sugiere que las mujeres tienen un salario de reserva menor al entrar al mercado de trabajo, es decir, un tiempo de búsqueda menor, y por consiguiente un menor salario recibido.

Como ya se ha mencionado, el salario es muy importante en la decisión de entrar al mercado de trabajo, pero no lo es todo, existen otras determinantes cruciales en esta toma de decisión, estas son explicadas en la teoría de búsqueda y compatibilidad (matching) de trabajo, donde los trabajadores o trabajadores potenciales, que buscan maximizar sus ganancias, sean compatibles con los empleadores, los cuales también buscan maximizar sus ganancias.

### **1.3 Conclusión**

Después de esta revisión de literatura sobre la teoría disponible y los trabajos aplicados en el tema que concierne a el proceso de transición de la escuela al trabajo, en los jóvenes, podemos darnos cuenta que son muchas las determinantes de este proceso. Al estudiar cómo se comporta la oferta de trabajo individual, y la teoría de inversión de capital humano, tenemos un mejor panorama para el entendimiento de las decisiones de los jóvenes en cuanto a cuándo ingresan al mercado de trabajo. Hemos visto que la teoría de búsqueda explica parte de la transición de los jóvenes al mercado de trabajo, debido a que el tiempo que una persona cree que tiene que pasar hasta que encuentre el trabajo que desea, influye mucho en esta decisión.

Gracias a trabajos empíricos que se han hecho alrededor del mundo podemos entender la importancia que tiene el rol de la familia en estas decisiones, el entorno familiar parece ser una de las más importantes variables en la toma de decisión de los jóvenes.

