

## **Trabajo de grado de Maestría en Economía Aplicada**

### **Factores que determinan la participación laboral en los jóvenes del Urabá antioqueño**

**María Patricia Saldarriaga  
Irving David Vélez Doria**

**Asesor:  
Lina Cardona Sosa, PHD**

#### **Resumen**

La región del Urabá es clave para la producción agrícola del departamento de Antioquia, cuenta con una privilegiada ubicación que le permite tener acceso desde las tres cordilleras hasta salida al mar, limita con Panamá siendo otro factor importante dado su cercanía al canal interoceánico aumentando así su potencial exportador. Estos aspectos positivos han sido aprovechados por la región en el desarrollo de diversas actividades agrícolas, siendo el cultivo del banano la más representativa a tal punto que la producción banano tipo exportación representa el 72% de la producción nacional, las bondades y el potencial para generación de riqueza en la región del Urabá también ha sido foco de grupos armados ilegales que tienen interés en su ubicación estratégica, situación que sin lugar a duda ha marcado las interacciones económicas que se ven allí como la participación laboral. En efecto, evidencia anecdótica y la recopilada en este trabajo, sugiere que los jóvenes no quieren continuar trabajando en el sector agrícola dejando a los empresarios del sector sin fuerza laboral para mantener el desarrollo de la región.

En este proyecto analizamos las principales razones que determinan la participación laboral de los jóvenes de la región. Para ello realizamos una serie de encuestas en 2015 y 2016 con el fin de entender dicho comportamiento. Los resultados sugieren que el salario de reserva está un 5% por encima del salario mínimo legal, relacionado negativamente con la participación dado que el salario promedio ofrecido en el sector se encuentra por encima del salario al cual estarían dispuestos a trabajar los jóvenes encuestados. De esta manera el material descriptivo y causal basado sobre datos puntuales de situaciones pasadas y actuales sugieren que es urgente que el estado y cada uno de los entes revaloricen la situación y aúnen esfuerzos por llegar a soluciones a corto y largo plazo.

## Introducción

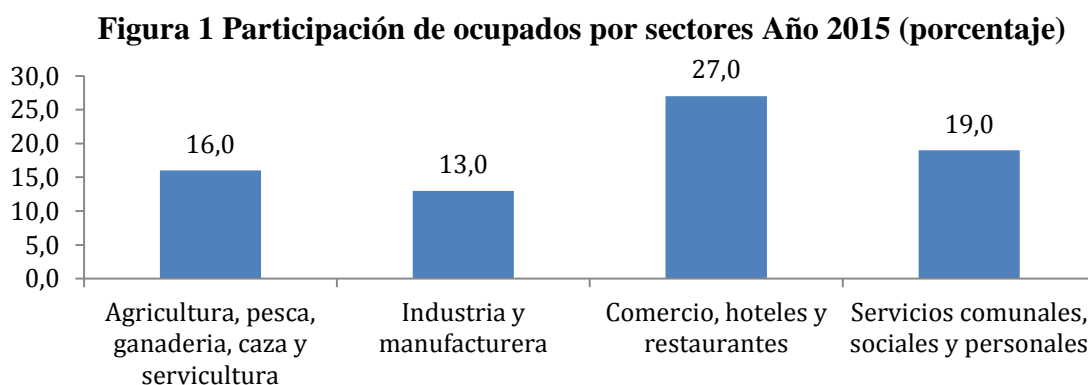
Colombia es el segundo país exportador de banano en Suramérica después de Ecuador. En el año 2015 los despachos de esta fruta representaron 12% de las exportaciones agropecuarias del país; sumando cerca de U\$ 836.679 millones, tiene sembradas 47.407 hectáreas. La región de Urabá es la primero en producción con un renglón de 72%, el porcentaje restante se ubica en los departamentos de Magdalena y la Guajira (Augura)

Urabá está ubicado en el Noroccidente del departamento de Antioquia a 350 kilómetros de la capital, tiene un aeropuerto de características internacionales, con una terminal de carga en proyección, cuenta con dos terminales denominadas puertos secos para la exportación de frutas y recepción de materias primas, está conformado por once municipios que tienen aproximadamente 600 mil habitantes (Rise), tiene una posición geográfica 7° 48' 40.21" N, 76° 42' 48.28" (IGAP) que facilita el intercambio comercial, pues está a la puerta de dos océanos, es rico en biodiversidad, entre los años 2012 y 2014 (Faunadarién) registró alrededor de 350 especies que habitan en la región.

El banano es el producto agrícola de mayor exportación en esta región, anualmente se producen aproximadamente 2 millones de toneladas al año (Finagro, 2011) lo que representa un ingreso de unos 700 millones de dólares anuales (Augura 2015), y sigue consolidándose en el tercer renglón exportador de productos agrícolas después del café y las flores; incrementando en un 14,8% el valor de las exportaciones frente al año 2014. En 2015 las exportaciones de banano representaron el 12% de las exportaciones agropecuarias del país, las principales exportaciones se hicieron hacia Bélgica, Estados Unidos de Norte América e Italia. (Min. Agricultura-Augura, 2015)

Durante los primeros nueve meses del año 2015 en Colombia el PIB agropecuario creció 2.9%, comparado con los mismos periodos de 2014, lo que indica un incremento de 0.1 puntos porcentuales por encima del nivel reportado un año atrás (2.8%) e inferior al total acumulado de la economía nacional que reporta un 3.0%.

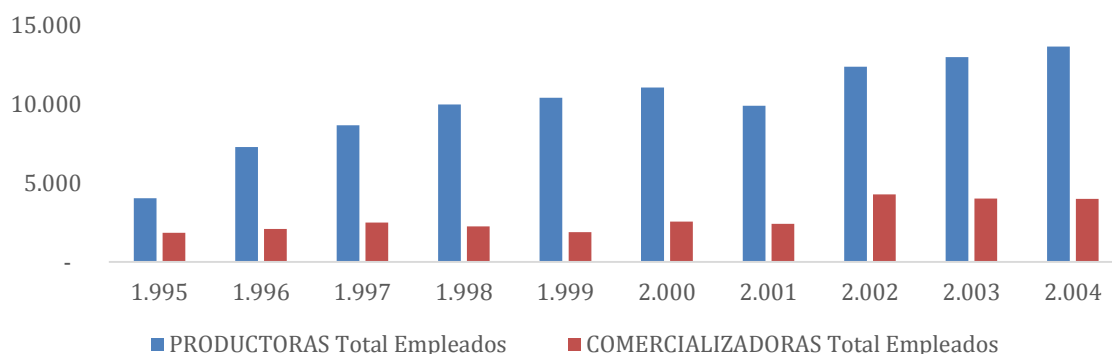
La figura 1 muestra como en efecto la agricultura presenta 16% de la ocupación total del país.



Fuente: DANE

A septiembre de 2016 el sector bananero participa con 25.000 empleos directos y 75.000 empleos indirectos (Augura); el área plantada de banano de exportación en Antioquia es de 9.95%, el área de producción es de 11.39% y el volumen de 51.01%. Turbo, Apartadó y Carepa son los tres primeros en participación por área (Anuario Gob. Antioquia 2015). La figura 2 muestra la evolución en la generación de empleos permanentes y temporales en los últimos 10 años.

**Figura 2 Gráfica de empleos temporales y permanentes**



Fuente: <http://www.supersociedades.gov.co/>; Cálculo de los autores

Urabá tiene un desempleo de jóvenes que hoy sobrepasa el 45,31% (Red Ormet, 2014) sin embargo, en el sector bananero se presenta escasez en la mano de obra, existe rotación en la participación y se observa disminución de la mano de obra al servicio de la agricultura tradicional bananera; sugiriendo que las nuevas generaciones no se están dedicando a dichas labores.

De esta manera, este trabajo busca analizar y caracterizar una muestra de la potencial fuerza laboral del sector con el fin de identificar algunos patrones demográficos y de incentivos que lleven a los individuos a participar o no del mercado laboral. Para esto encuestamos en dos momentos del tiempo a un grupo de jóvenes entre 17 y 34 años en el municipio de Apartadó, siendo una muestra diferente en cada caso. Los resultados sugieren que, los jóvenes más preparados de la zona no la ven como una opción laboral, mientras que los beneficios del Estado son un desincentivo para que realicen actividades manuales, de manera similar observamos para un grupo de empresarios que se les dificulta llenar sus vacantes, razón que atribuyen a desinterés de los jóvenes en vincularse a dicha actividad productiva.

Este documento se distribuye en seis secciones además de esta introducción. En la segunda sección presentamos una revisión corta de literatura. En la tercera sección se presenta la información sobre la recolección de datos y la metodología. En la cuarta sección se reportan los resultados, en la quinta sección se analizan los principales hallazgos y finalmente la sección sexta concluye.

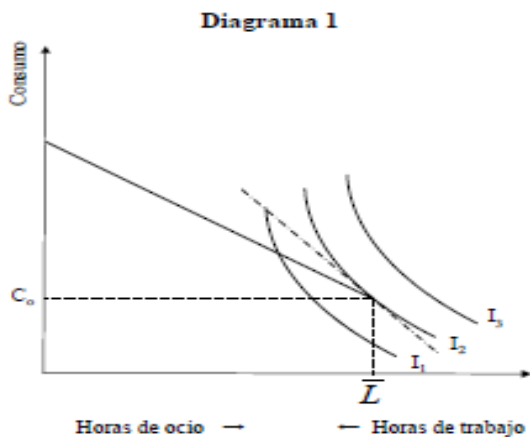
## 2. Revisión de literatura

### Teoría Microeconómica de la decisión de participar o no en el mercado laboral

La participación laboral se refiere al ingreso de un individuo en el mercado laboral como persona ocupada o en busca de una ocupación, entender cuáles son los factores o variables que determinan dicha decisión es de particular interés.

El modelo estándar neoclásico de participación laboral sugiere que el individuo maximiza su utilidad, que tiene como argumentos el consumo de bienes y servicios y el ocio, sujeto a una restricción de presupuesto y a que el tiempo disponible para esas actividades no supere el total disponible  $T$ . El ingreso se obtiene por medio del trabajo en el mercado. Según lo anterior, el individuo desea alcanzar la mayor curva de indiferencia ( $I$ ) posible teniendo en cuenta sus restricciones. El equilibrio se alcanza en el punto de tangencia de las dos curvas.

En este marco, la regla de decisión es simple. Una persona no participará en el mercado laboral, es decir, no estará dispuesto a ofrecer horas cuando el salario de mercado (que es la pendiente de la restricción de presupuesto) sea menor que su salario de reserva (que es la pendiente de la curva de indiferencia en el punto de cero horas de trabajo). Por lo tanto, el salario de reserva constituye la cantidad que una persona tendría que recibir para que se vea incentivada a trabajar.



El Diagrama 1 ilustra la elección de la combinación consumo – ocio (trabajo), variables

Estas medidas en los ejes vertical y horizontal, respectivamente. El diagrama muestra una solución de esquina en la cual la persona maximiza su utilidad ofreciendo cero horas (dedicándose todo el tiempo al ocio). Por tanto el nivel de consumo  $C_0$  es independiente de su trabajo y está determinado por su ingreso no laboral.

Al nivel de  $L$  horas de ocio, la persona decide no trabajar porque la tasa marginal de sustitución, la pendiente de la curva de indiferencia, es superior al salario de mercado. Para que la persona tome la decisión de trabajar, el salario de mercado debe ser superior al salario de reserva (la tasa marginal de sustitución al nivel de cero horas de trabajo). En este caso, la

ganancia monetaria de trabajar la primera hora excede la utilidad perdida por no dedicarse al ocio.

### **Evidencia anterior sobre los determinantes de la participación laboral**

Trabajos anteriores sobre la participación laboral en Colombia para el periodo 2002-2013 (González y Daza, 2015), concluyen sobre la existencia de una brecha de participación entre hombre y mujeres que se ha venido reduciendo, dicho cambio se asocia con variaciones de factores demográficos, culturales y económicos, destacándose el cambio en la estructura de los hogares, el incremento en el costo de la fecundidad ligado al aumento en los retornos a la educación (González y Daza, 2015). Los datos obtenidos a partir de la unión de dos muestras de individuos de la ECH y la GEIH en el trabajo de (González y Daza, 2015), arrojó como resultado en general que las mujeres y los hombres menores de 25 años y mayores de 59 determinan la dinámica de la tasa de participación laboral de los últimos 11 años, de igual forma factores como el nivel educativo alcanzado, la existencia de dependientes en el hogar, ya sean menores de edad o adultos mayores, el número de desempleados por hogar, el nivel de ingreso familiar y el nivel escolar son determinantes en la probabilidad de participar en el mercado laboral. (González y Daza, 2015)

Es importante destacar que obtener niveles educativos superiores al bachillerato completo es relevante para las mujeres casadas en el rango de edad de 25 a 35 años, las mujeres jóvenes menores de 25 años, y las mujeres con más de 59 años, pero cuando hay menores el efecto funciona en sentido contrario entre mujeres casadas y no casadas; para las casadas el efecto en la probabilidad de participación es negativo mientras que para las no casadas es positivo. Para el grupo de los mayores de 59 años los efectos se asocian a la educación y al cubrimiento del sistema de seguridad social en pensiones, niveles de educación más altos determinan mayor probabilidad de participación, de igual forma si no se está cubierto por el sistema de seguridad social se tiene mayor probabilidad de participar. (González y Daza, 2015)

Otro estudio sobre participación (Arango y Posada, 2002) que buscaba identificar factores que inciden en las tasas de participación laboral, se desarrolló usando datos de siete ciudades del país, estableciendo cuatro categorías: mujeres comprometidas, mujeres no comprometidas, hombres comprometidos y hombres no comprometidos tomando como base la Encuesta Nacional de Hogares del (ENH) elaborada por el DANE.

Dicho estudio concluye que un factor determinante para la participación laboral de la mujer, es el hecho de la existencia de otros miembros del hogar desempleados, así como también para el caso de los hombres no comprometidos siendo consistente con lo esperado según la teoría económica. Variable como la riqueza confirmó el efecto negativo esperado como determinante de participación o no en la tasa de participación laboral. La educación evidenció ser un factor determinante de participación. Finalmente el modelo estimado ayuda a determinar la participación laboral o no de todas las categorías excepto la de la participación laboral de mujeres comprometidas.

Literatura reciente, además de presentar las características demográficas como determinantes de la participación laboral, ha mostrado, como factores adicionales a la educación; como lo

son la personalidad y las actitudes hacia el riesgo, la competencia y el locus de control han determinado también la decisión de participar o no del mercado laboral.

En cuanto a la personalidad, la literatura psicológica (Goldberg,1993) sugiere que la personalidad de los individuos se puede explicar por cinco factores o rasgos esenciales; el factor O que determina el grado de un individuo a la búsqueda de nuevas experiencias, el factor C determina sobre la conciencia y la responsabilidad, el factor E sobre la extraversión, el factor A sobre la afabilidad o amabilidad, determina el nivel de tolerancia, respeto y tranquilidad y por último el factor N que se caracteriza por la inestabilidad emocional.

Por su parte, el locus de control, es un concepto de la psicología que se refiere a la manera en que un individuo interactúa con su entorno. Rotter (1966) propuso el Locus de Control como un rasgo de personalidad en su Teoría del Aprendizaje Social y lo definió como “Si la persona percibe que el acontecimiento es contingente con su conducta o sus propias características relativamente permanentes, se ha dicho que es una creencia en el control interno”; en cambio, “cuando un refuerzo es percibido como siguiendo alguna acción personal, pero no siendo enteramente contingente con ella, es típicamente percibido, en nuestra cultura, como el resultado de la suerte, y en este sentido se ha dicho que es una creencia en el control externo”.

En otras palabras las conductas de los individuos es predecible desde como ellas ven las situaciones y de los resultados que se podrían lograr como consecuencia de sus actos. Desde este punto de vista el Locus de control Interno corresponde a que el individuo califica que lo que ocurre externamente está dado por su comportamiento y por tanto tiene control sobre las consecuencias, en cambio en el locus de control externo el individuo percibe que un evento externo ocurre de manera ajena a su comportamiento, por lo cual el individuo asocia al azar el hecho ocurrido.

Trabajos anteriores como el de (Caliendo y Bob Clark, 2010) encuentran que, las personas que buscan más activamente empleo, presentan un mayor locus de control interno en oposición al externo. Lo que implicaría el rol de locus de control en el desempleo observado de las personas.

De manera similar en algunos trabajos para Argentina (Sorondo Juan, 2011) encuentran que el locus de control es más “interno” para los emprendedores que para los empleados, esto debido a la creencia de sus capacidades para el logro de sus objetivos.

El locus de control interno también se ha encontrado tener un rol activo en el rendimiento de los empleados en una empresa. En el trabajo de Mali (2013) encuentran que las personas con locus de control interno y que saben que todo lo que logran es resultado de sus acciones, tienen mejor rendimiento en una empresa y adicional brindan más ayuda dentro de la institución. (Mali, 2013).

Con respecto a la personalidad, previa evidencia ha encontrado una relación positiva con los salarios en particular de las mujeres de cualidades como la extroversión. En cuanto a la participación laboral, la conciencia y la apertura aumentan la probabilidad de participación entre las mujeres. (Wichert y Pohlmeier, 2010).

### 3. Datos y Metodología

Con el fin de identificar los determinantes de la participación laboral de los jóvenes, en Apartadó se realizaron dos encuestas a diferentes personas entre Noviembre de 2015 y Septiembre de 2016. La primera encuesta se realizó a 300 personas entre 18 y 35 años de edad y la segunda recolección de información se realizó a una muestra de 150 personas también entre 16 y 38 años de edad.

La información recogida tenía como fin identificar los determinantes de la participación laboral y del empleo incluyendo lo encontrado en la literatura, en ella, además de las características individuales se incluyeron proxies de riqueza o ingreso no laboral (beneficios, etc.) que pueden afectar la decisión de participar o no. Adicional se obtiene información del salario de reserva revelado por las personas.

La segunda encuesta además de lo anterior, incluyó algunas preguntas de personalidad los cinco grandes (amabilidad, conciencia, neurotismo, extroversión, apertura)

Adicional se les pregunto sobre el locus de control (Rotter, 1966) que es un rasgo de personalidad usado en la psicología que se pueden dar en dos variables, el locus de control interno cuando la persona percibe lo que le ocurre gracias a su comportamiento y tiene control sobre las consecuencias externas; y el locus externo en el que el individuo asocia al azar y al destino lo que le ocurre.

En la Tabla 2, se reportan las estadísticas descriptivas de la encuesta realizada en el segundo semestre de 2016. En ella se observa que 149 personas respondieron la encuesta; 72% de los encuestados son mujeres, 58% estudian, 28% tiene secundaria completa, mientras que 18% tiene técnica completa, 11% tecnología completa y 2% tienen universidad. De los encuestados 42% tiene hijos, 52% ha estudiado en el Sena, 19% busca trabajo, 55% de los que no trabaja es porque estudian, 14% son amas de casa y 17% no encuentra trabajo. En promedio, las personas tienen alrededor de 22,5 años de edad

En cuanto a riqueza, se observa que 32% viven en vivienda propia, 27% en arrendada, 97% se ubican en estratos 1 y 2, mientras que 3% se encuentran en estrato 3.

Referente al ingreso no laboral, encontramos que 41% reciben beneficios del estado, 37% subsidios familiares y muy pocos; solo 1% reciben remesas.

#### Metodología

El análisis de los determinantes de la participación laboral de los jóvenes de Apartadó se realiza en dos instancias, la primera es un ejercicio descriptivo de la variable de beneficios, salario de reserva, educación y participación laboral.

El ejercicio de regresión estima la siguiente regresión:

$$Y_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i$$

Siendo  $Y_i$  la variable dependiente que indica participar o no y  $X$  un conjunto de variables demográficas,  $i$  se refiere a los individuos encuestados. El ejercicio se hace separadamente para 2015 y 2016 ya que no es un panel de datos. .

Por la naturaleza de la variable dependiente, el modelo a estimar es un modelo probabilístico (pro bit) que considera la dicotomía de la variable.

Para los casos en que el fenómeno de estudio no es continuo si no discreto, como es el caso de este trabajo, que incluye factores como el empleo, la educación, la edad, el número de hijos y demás características económicas, sociales, demográficas. Se requiere de modelos donde la variable dependiente es discreta, es decir que puede tomar valores entre “0” y “1”. Estos modelos de regresión donde la variable dependiente es binaria o dummy se los conocen como modelo probabilístico pro bit.

En este caso el modelo a estimar sería de la siguiente forma:

$$\Pr(Y_i = 1) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i$$

Siendo  $Y_i$  una variable dummy que toma el valor de 1 si participa, 0 si no.  $X_i$  es un conjunto de variables demográficas como se mencionó anteriormente que explican la probabilidad de participar: edad, educación, nivel educativo, género, estrato socioeconómico, estado civil, ingreso no laboral. Las Tablas 3 y 4 reportan las principales variables utilizadas como regresores en la estimación.

Los modelos pro bit validan la probabilidad ex – ante de la variable dependiente, esto es la decisión de participación de un individuo tiene como referencia la variable no observada. Dado que el modelo no es lineal en los parámetros, se estima con el método de máxima verosimilitud.

**Tabla 1. Encuesta Noviembre 2015**

Variable	Descripción
Educación	Niveles: Ninguno, primaria, secundaria completa, secundaria incompleta, técnico incompleto, técnico completo, tecnológico incompleto, tecnológico completo, Universitario incompleto, Universitario completo, posgrado.
Nivel educativo madre	Nivel: Universitario, técnico, primaria, secundaria ninguno, no figura madre
Género	Dicótoma: si es hombre toma el valor de 1, si no toma el valor de 0.



Estrato socioeconómico	Niveles: estratos 1, 2, 3, 4, 5 y 6.
Beneficios del Sisben si tiene	Sisben, Familias en acción, red juntos, jóvenes en acción, otros: cuál, ninguno
Nivel educativo Padre	Nivel: Universitario, técnico, primaria, secundaria ninguno, no figura madre

**Tabla 2. Encuesta Octubre 2016**

<b>Variable</b>	<b>Descripción</b>
Educación	Niveles: Ninguno, primaria, secundaria completa, secundaria incompleta, técnico incompleto, técnico completo, tecnológico incompleto, tecnológico completo, Universitario incompleto, Universitario completo, posgrado.
Nivel educativo madre	Nivel: Universitario, técnico, primaria, secundaria ninguno, no figura madre
Género	Dicótoma: si es hombre toma el valor de 1, si no toma el valor de 0.
Estrato socioeconómico	Niveles: estratos 1, 2, 3, 4, 5 y 6.
Beneficios del Sisben si tiene	Sisben, Familias en acción, red juntos, jóvenes en acción, otros: cuál, ninguno
Nivel educativo Padre	Nivel: Universitario, técnico, primaria, secundaria ninguno, no figura madre.
Variables de personalidad	Apertura, conciencia, neurotismo, amabilidad, extroversión
Locus de control	Confianza en propias decisiones, arreglar problemas por sí mismo, totalmente responsables en la vida.

## **4. Resultados**

### **Análisis descriptivo**

#### **1. salario de reserva**

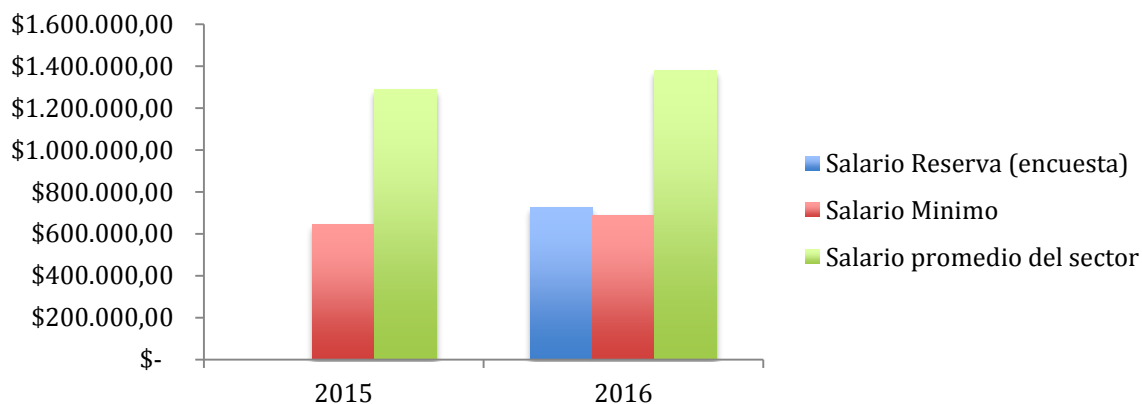
Uno de los determinantes clave para entender la decisión de participar o no en el mercado laboral es el conocimiento del salario de reserva. De esta variable poco se ha preguntado en la literatura. Por esto, la encuesta realizada pregunta el nivel salarial más bajo por el cual una

persona estaría dispuesto a ofrecer su trabajo. La figura 3, ofrece la relación del mismo con el salario mínimo se observa que en promedio las personas entienden un salario de reserva como el salario más bajo al cual aceptarían un empleo y lo diferencian del mínimo.

Para el año 2016, el salario de reserva reportado por las personas encuestadas era de \$724.809, es decir 5.12% más alto que el salario mínimo legal a la fecha.

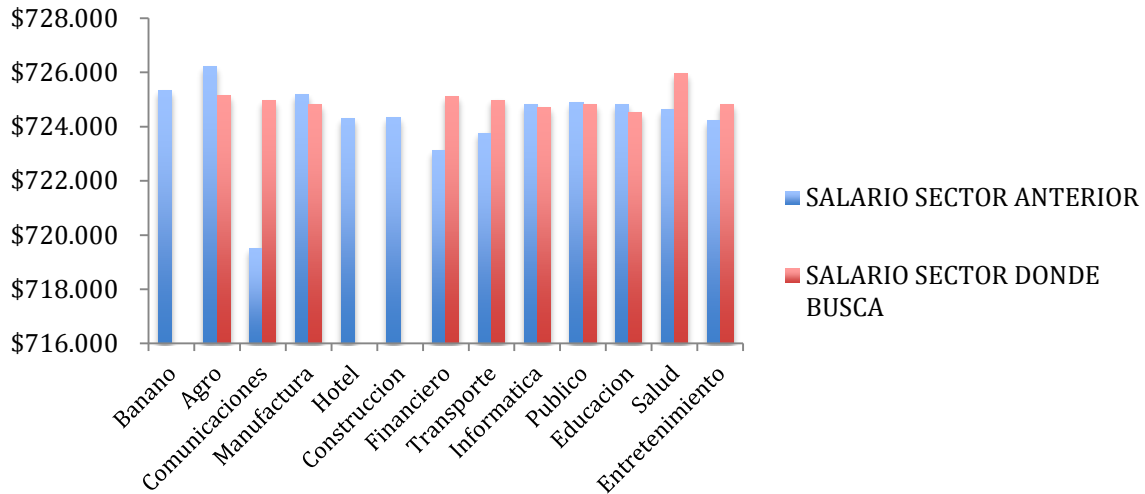
Cuando se analiza el salario de reserva con el salario promedio ofrecido en el sector se encuentra que este último está por encima del salario al cual estarían dispuestos a trabajar los jóvenes encuestados (Figura 3).

**Figura 3. Salario de reserva vs. Salario Mínimo**



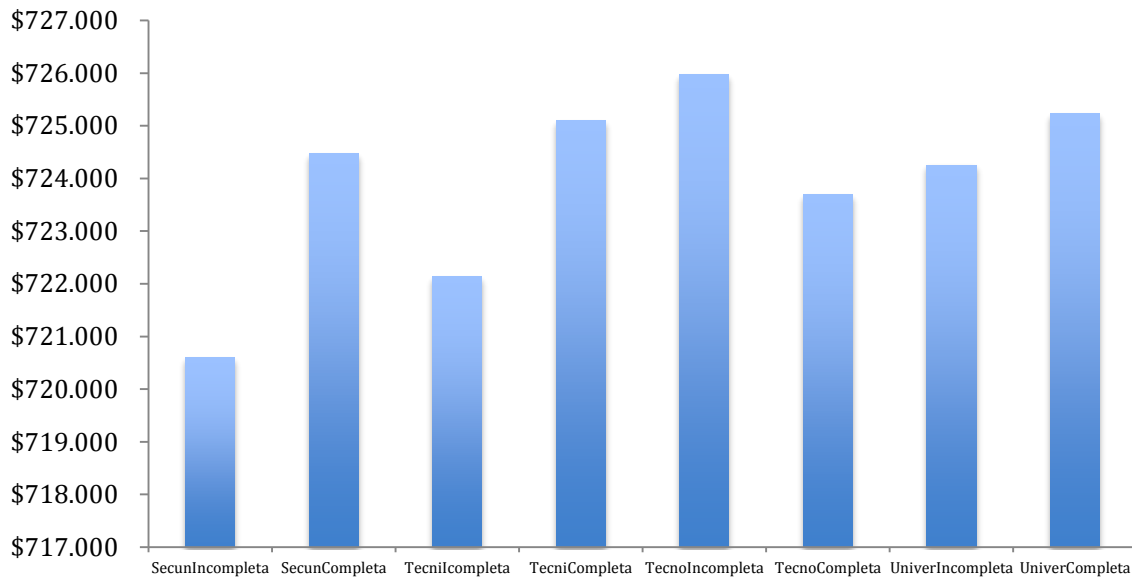
Fuente: Encuesta 2015 y 2016. Cálculos propios

**Figura 4. Salario de reserva sector anterior vs. Sector donde busca**



Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.

**Figura 5. Salario de reserva por niveles educativos, encuesta 2016.**



Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.

Para resaltar: el salario de reserva o más bajo de quienes estuvieron en el agro, es superior al salario de reserva de quienes buscarían trabajo en el agro.

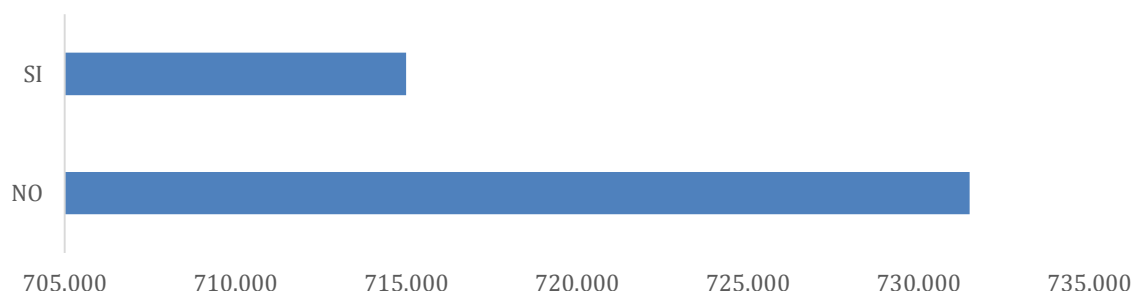
El salario de reserva de quienes han trabajado en el sector financiero es más bajo que el salario de reserva más bajo de quienes buscan trabajo en el sector.

La diferencia en el salario de reserva promedio en el mismo sector, refleja que las personas en el momento de formar su salario de reserva tiene en cuenta otras cosas y no solo el sector pues de ser así encontraríamos algo más similar entre quienes han trabajado en el sector

transporte, comunicaciones, entretenimiento y quienes buscan en el sector salud, manufactura y educación.

En la figura 6 se puede observar personas con beneficios o subsidios del Gobierno tienen, en promedio menor salario de reserva, lo cual, iría ligeramente en oposición a lo que esperaría la teoría económica (más beneficios, más ingreso no laboral, aumenta el salario de reserva), en este análisis, que no es causal en la gráfica, sino una relación, se ve que en promedio pasa lo contrario: los que tienen beneficios tienen un salario de reserva más bajo.

**Figura 6. Salario de reserva vs si recibe o no subsidios**



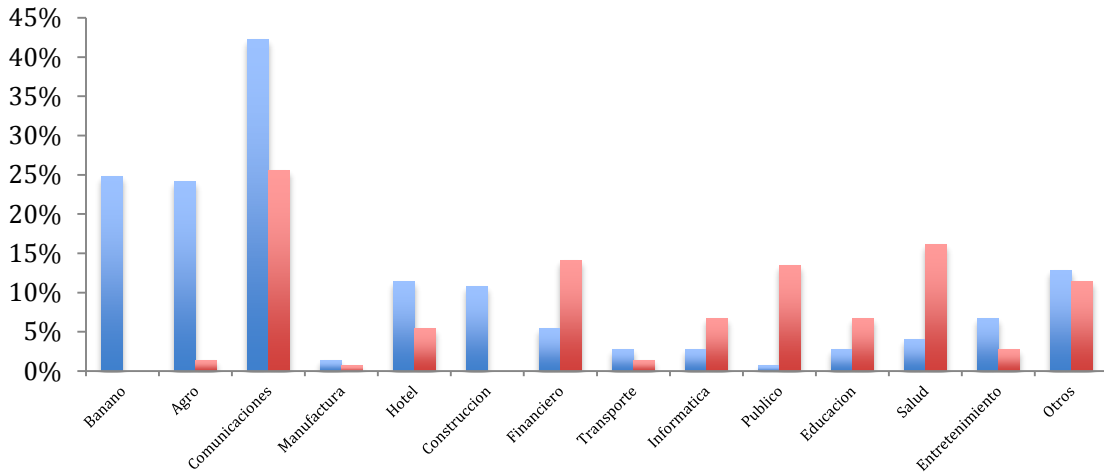
Fuente: Encuesta 2015 y 2016, Cálculos propios

Haciendo un ejercicio del sector en el cual trabajan y contrastándolo con el sector en el cual quieren trabajar (Figura 7) observamos lo siguiente:

Dentro de los 43 que trabajan en el sector agropecuario, 4,66% busca trabajo en el mismo sector. Dentro de los 63 que trabajan en el sector comercial, 41,26% busca trabajo en el mismo sector, dentro de los 2 que trabajan en el sector manufactura, no hay ninguno interesado en buscar trabajo en el mismo sector. Dentro de los 17 que trabajan en el sector hotelero, 29,42% busca trabajo en el mismo sector. Dentro de los 8 que trabajan en el sector financiero, 25% busca trabajo en el mismo sector. Dentro de los 4 que trabajan en el sector transporte, ninguno busca en el mismo sector.

Dentro de los 4 que trabajan en el sector informática, 25% busca trabajo en el mismo sector. Dentro de 1 que trabaja en el sector público, busca trabajo en el mismo sector. Dentro de los 4 que trabajan en el sector educación, 75% busca trabajo en el mismo sector. Dentro de los 4 que trabajan en el sector salud, ninguno busca en el mismo sector.

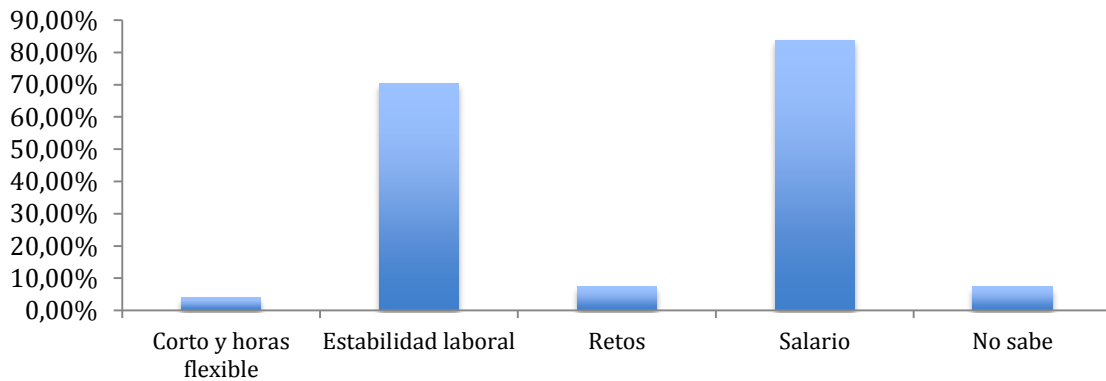
**Figura 7. Sector donde ha trabajado vs. Sector con el que se quiere trabajar**



Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.

En la figura 8 los resultados arrojan que de las características más importantes en un trabajo le dan alta importancia al salario 83,89%, a la estabilidad laboral 70,47% contrario a ello horario corto y flexible 4,03% y a los retos 7,38%

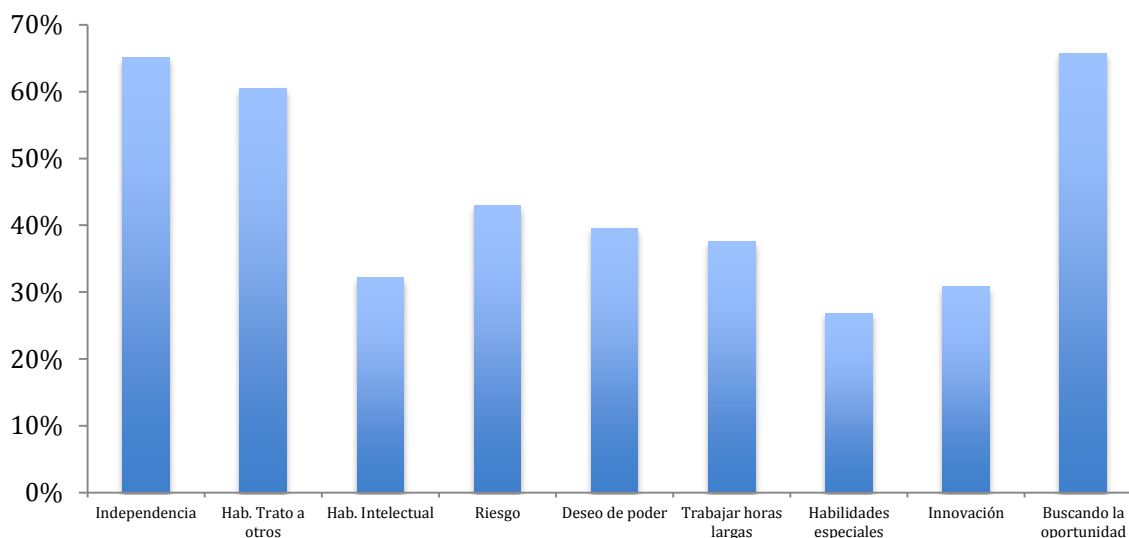
**Figura 8. Características más importantes de un trabajo**



Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.

En la figura 9 se encuentra que la principal actitud que caracteriza a las personas encuestadas es la búsqueda de oportunidades 66%, seguido de la independencia con 65%, las habilidades de trato a los demás 60%, la posibilidad de asumir riesgos 43%; en menor proporción las personas encuestadas se caracterizan por ser innovadoras 31%, habilidades especiales 27% y actitudes intelectuales 32%

**Figura 9. Actitudes que caracterizan a las personas**



Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.

## 5. Principales hallazgos

Las Tablas 3 y 4 reportan las principales estadísticas descriptivas. Las Tablas 5 a la 7 muestran por su parte los resultados de las principales estimaciones. Las Tablas 6 y 7 reportan los efectos marginales o incrementos en la probabilidad de participar o de trabajar en cada caso.

La Tabla 5 reporta los resultados de los determinantes del salario de reserva y las tablas 6 y 7 los determinantes de la participación laboral y de la probabilidad de trabajar. Con respecto a los determinantes del salario de reserva se encuentra que las mujeres piden entre 16 y 19% menos que los hombres, si es mestizo o afro está relacionado con un salario de reserva menor. Los subsidios familiares y los años de experiencia también reducen el salario de reserva mientras que, tener un padre universitario aumenta el salario de reserva.

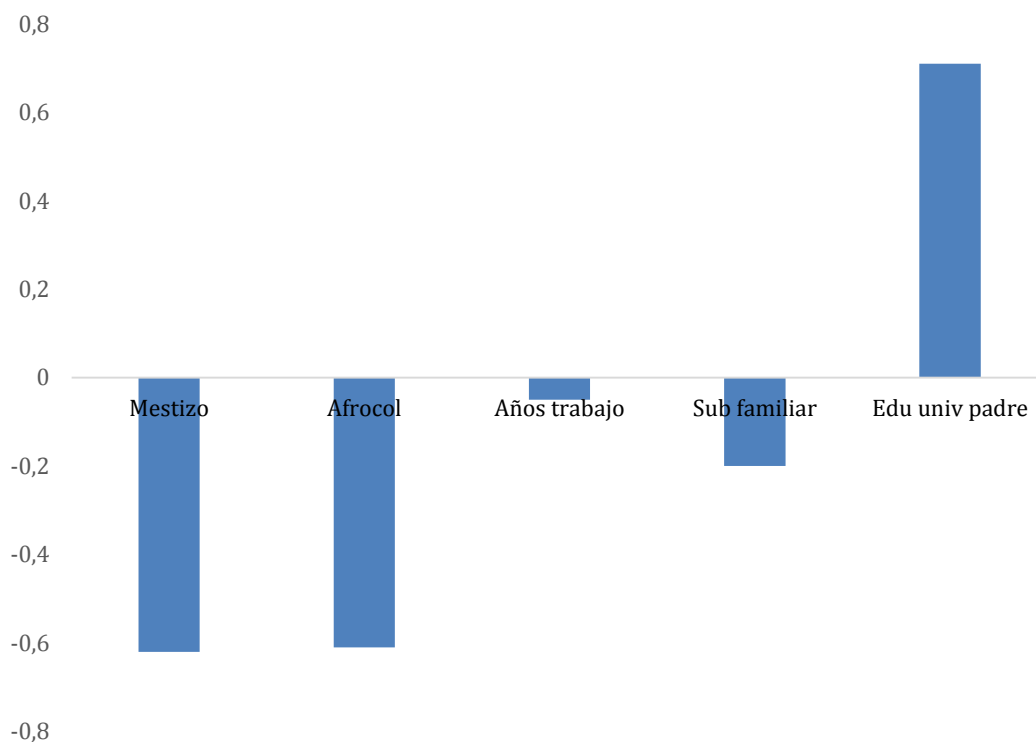
Con respecto a los determinantes de la participación laboral se encuentra que, ser mujer reduce la participación así como también tener secundaria incompleta o no haber completado estudios de tecnología. Los subsidios familiares reducen también la participación laboral mientras que, a mayor salario de reserva, mayor es la probabilidad de participar en el mercado laboral. Finalmente en cuanto a la probabilidad de trabajar, se encuentra, que, una vez más las mujeres tienen menor probabilidad de trabajar mientras que, los afrocolombianos trabajan más. La edad aumenta la probabilidad de trabajar y una vez más quienes tienen secundaria trabajan menos, así como se observó, curiosamente para aquellos con universidad completa. Los resultados sugieren también que, quienes se capacitan con el SENA tienen mayor probabilidad de trabajar y lo contrario ocurre con aquellos que reciben subsidios familiares. En cuanto a otros giros recibidos por el hogar, más giros (parientes, etc.), más probabilidad

de trabajar. Por nivel socioeconómico, el estrato 3 tiene menor probabilidad de trabajar en contraste con estrato 2.

De acuerdo con los resultados de la participación laboral, estar en estrato 1 está positivamente relacionado con la participación laboral. Con respecto a la recepción de subsidios, los subsidios personales, aumentan la participación laboral, mientras que, los subsidios familiares son los que reducen la participación laboral.

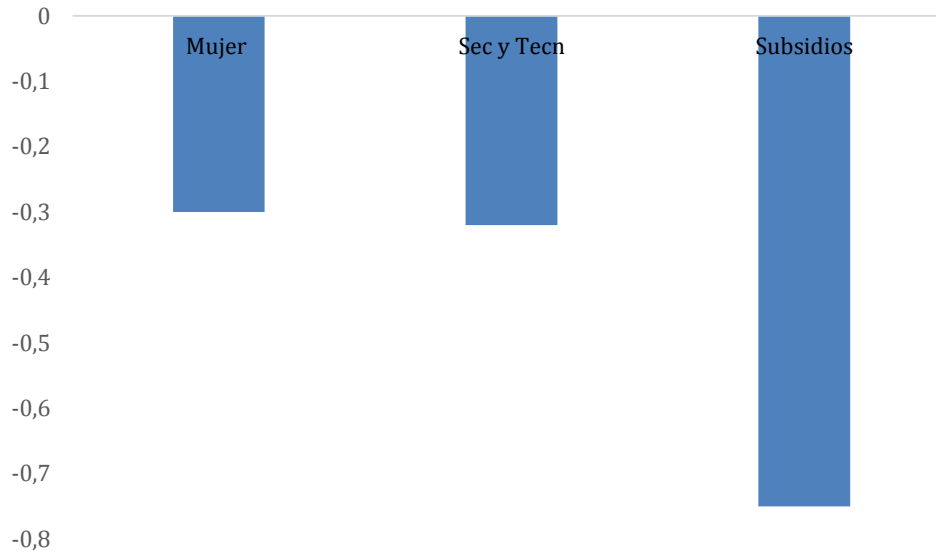
En particular en cuanto a los determinantes de trabajar o no se observa que, dentro de las variables que aumentan la probabilidad de trabajar está el salario y estabilidad laboral, mientras que el horario corto y retos la disminuyen la probabilidad de que una persona esté trabajando.

**Figura 10. Principales determinantes del salario de reserva**



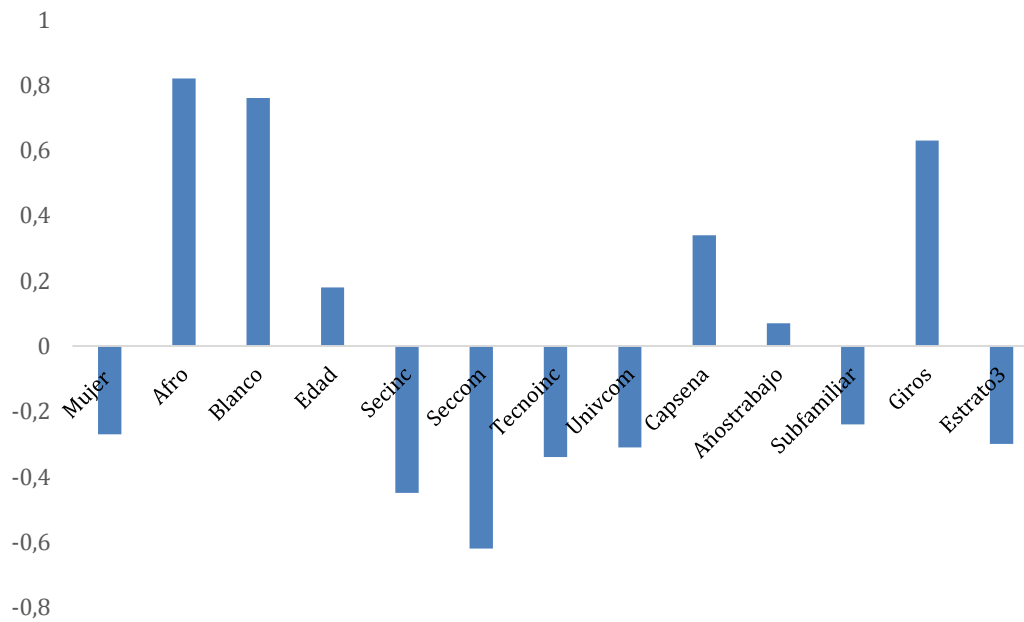
Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.

**Figura 11. Principales determinantes de la participación**



Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.

**Figura 12. Principales determinantes de la decisión de trabajar**



Fuente: Cálculos propios, encuesta 2016.



## **6. Conclusiones**

El ejercicio realizado permitió detectar algunas razones que determinan la participación laboral de los jóvenes de la región de Urabá.

De los datos anteriores se concluye en lo referente al salario de reserva, la ocurrencia de un suceso atípico, no explicable desde la evidencia empírica, por eso se aclara que los encuestados entienden el salario de reserva como aquel a partir del cual estarían dispuestos a trabajar, por debajo de este, decide no trabajar o no ofrecer horas de trabajo. Los datos arrojan que el salario de reserva es 5.12% más alto que el salario mínimo, pero a su vez se evidencia que el salario promedio del sector bananero es un 47.44% más alto que el salario de reserva, a pesar de lo anterior el sector ha dejado de ser atractivo para los jóvenes explicado por mayores niveles de educación y por características personales como la actitud de poder.

Los resultados también arrojan que las mujeres, los mestizos y los afrodescendiente tienen un salario de reserva menor, mientras que en los hogares donde el padre tiene educación universitaria el salario de reserva es mayor lo cual iría en el sentido de lo que se espera de la teoría económica.

Lo que no está acorde a la teoría económica es el resultado del salario de reserva para los años de trabajo (experiencia) y para los subsidios dado que para este ejercicio, en vez de aumentar el salario de reserva como se esperaría, en este caso disminuye, parecería que más años de experiencia en la región del Urabá obliga a las personas a emplearse por un menor salario evitando quedar por fuera del mercado laboral o que la mayor edad del empleado sea un factor excluyente en dicha región. En cuanto a los subsidios se infiere que obedece a algo netamente de características personales en sentido de aspiraciones de las personas tomando el subsidio como una parte del salario de reserva lo que explicaría que dicho salario sea menor.

En cuanto a los determinantes de la participación laboral se obtiene que ser mujer, el tener secundaria completa y técnica completa reduce la participación, mientras que tener subsidios y un salario de reserva alto aumenta la participación laboral. Si se agrega la educación de los padres los resultados se mantienen a excepción de la mujer, en este caso este aumentaría la participación. El ser blanco o afrodescendiente aumenta la probabilidad de trabajar. Por último las variables de personalidad y los locus de control arrojaron resultados no significativos.

Los resultados obtenidos desafían la lógica económica, dado los resultados contradictorios que muestran los datos, lo cual prueba lo complejo de la realidad socioeconómica de la región del Urabá, el cambio generacional, las nuevas oportunidades de educación y formación y los distintos sectores económicos que actualmente operan en la región sugieren un trabajo interdisciplinario con el fin de aprovechar el potencial laboral de los jóvenes

## **Tablas**

Tabla 3. Estadísticas descript. Encuesta Octubre 2015

Variable	Coefficiente	Valor p
Edad	0.013512	0.036*
Mujer	-0.27552	0.008*
Estrato 3	0.6284	0.028*
Nivel educativo técnico incompleto	0.7	0.041*
Beneficios Sisben si tiene	0.2519	0.038*
Nivel educativo de universidad incompleta	0.4553	0.096**
Educación del padre secundaria	0.4514	0.077**
Educación padre primaria	0.448	0.095**

Tabla 4. Estadísticas descriptivas encuesta Octubre 2016

	Media	Desviación
Participa	46%	0.50
Trabaja	28%	0.45
Edad	22,5	6.25
Mujer	72%	0.45
Estrato 1	77%	0.42
Estrato 2	20%	0.40
Estrato 3	3%	0.18
Mestizo	48%	0.50
Afrocolombiano	38%	0.49
Blanco	11%	0.31
Vivienda propia	32%	0.47
Vivienda arrendada	27%	0.44
Vivienda familiar	34%	0.48
Vivienda Otros	3%	0.18
Vivmiss	7%	0.26
Tiene Hijos	42%	0.50
Número de Hijos	64%	0.94
Educ. Padre Univ.	5%	0.23
Educ. Padre Técnico	17%	0.37
Educ. Padre Secundaria	37%	0.48
Educ. Padre Primaria	27%	0.44
Educ. Padre ninguna	9%	0.29
No figura padre	5%	0.21
Educ. Madre Univ.	5%	0.21
Educ. Madre Técnico	11%	0.31

Educ. Madre Secundaria	32%	0.47
Educ. Madre Primaria	34%	0.48
Educ. Madre ninguna	15%	0.36
No figura madre	3%	0.16
Educación secundaria incompleta	21%	0.41
Educación secundaria completa	28%	0.45
Educación técnica incompleta	12%	0.33
Educación técnica completa	18%	0.39
Educación tecnológica incompleta	6%	0.24
Educación tecnológica completa	11%	0.31
Educación Universitaria incompleta	1%	0.12
Educación Universitaria completa	2%	0.14
Postgrado	3%	0.16
Capacitación distinta a la anterior	62%	0.49
Capacitación SENA	52%	0.50
Trabaja tiempo completo	18%	0.39
Trabaja medio tiempo	10%	0.30
Busca trabajo	19%	0.39
Estudia	58%	0.50
Ama de casa	17%	0.37
Número de hermanos	4,83	3.41
Posición dentro de hermanos	2,85	1.98
Razón no trabaja: Estudia	55%	0.50
Razón no trabaja: Ama de casa	14%	0.35
Razón no trabaja: No encuentra	17%	0.38
Razón no trabaja: Otros	29%	0.45
Riesgo A	37%	0.48
Riesgo B	29%	0.45
riesgoA1	19%	0.40
riesgoB1	54%	0.50
Caracterist. Impor trabajo: Horas flexible	4%	0.20
Caracterist. Impor trabajo: Estabilidad	70%	0.46
Caracterist. Impor trabajo: Retos	7%	0.26
Caracterist. Impor trabajo: Salarios	84%	0.37
Caracterist. Impor trabajo: No sabe	7%	0.26
Salario reserva	724809,77	347345.56
Horas dispuesto a trabajar	43,96	11.04
Horas dispuesto a trabajar: No sabe	0,22	0.42
Ha trabajado antes	72%	0.45
Años experiencia laboral	3,89	5.31
Trabajo en sector bananero	25%	0.43

Trabajo en sector agro	24%	0.43
Trabajo en sector comercio	42%	0.50
Trabajo en sector manufactura	1%	0.12
Trabajo en sector hotelero	11%	0.32
Trabajo en sector construcción	11%	0.31
Trabajo en sector financiero	5%	0.23
Trabajo en sector transporte	3%	0.16
Trabajo en sector comunicaciones	3%	0.16
Trabajo en sector público	1%	0.08
Trabajo en sector educación	3%	0.16
Trabajo en sector salud	4%	0.20
Trabajo en sector entretenimiento	7%	0.25
Trabaja en otros sectores	13%	0.33
Busca trabajo en sector agro	1%	0.12
Busca trabajo en sector comercio	26%	0.44
Busca trabajo en sector manufactura	1%	0.08
Busca trabajo en sector hotelero	5%	0.23
Busca trabajo en sector financiero	14%	0.35
Busca trabajo en sector transporte	1%	0.12
Busca trabajo en sector comunicaciones	7%	0.25
Busca trabajo en sector público	13%	0.34
Busca trabajo en sector educación	7%	0.25
Busca trabajo en sector salud	16%	0.37
Busca trabajo en sector entretenimiento	3%	0.16
Busca trabajo en otros sectores	11%	0.32
Recibe subsidios personales	41%	0.49
Recibe subsidios familiares	37%	0.48
Recibe remesas	1%	0.08
Recibe giros	3%	0.16
Recibe otros	7%	0.25
Deseo de independencia	0.65	0.48
Habilidad en el trato	0,6	0.49
Habilidad intelectual	0,32	0.47
Capacidad tomar riesgos	0,43	0.50
Deseo de poder	0,40	0.49
Habilidad. Trabajo horas largas	0,38	0.49
Habilidades especiales	0,27	0.44
Habilidad de innovación	0,31	0.46
Actitud_oport	0,66	0.48
Educación hábil	0,93	0.26
Educación_directivo	0,83	0.38

Bueno en matemáticas	0,53	0.50
Bueno en todas las materias	0,61	0.49
Buenas nota	0,64	0.48
56a.Preocupado	3,89	1.01
56b.Amigos	4,19	0.89
56c.Imaginación	4,08	0.93
56d.Confianza	2,80	1.10
56e.Tareas	4,07	0.81
56f.Enojo	3,03	1.17
56g.difrito	4,04	1.01
56h.belleza	3,87	1.04
56i.manipulo	1,75	1.12
56j.desorden	4,06	0.88
57a.confianza	4,41	0.73
57b.responsable vida	4,36	0.85
57c.arreglar yo mismo	4,19	
Observaciones	149	

Tabla 5. Determinantes del salario de reserva

	(1)	(2)
Mujer	-0.19* (0.10)	-0.16 (0.13)
Mestizo	-0.56*** (0.20)	-0.62*** (0.22)
Afrocol	-0.48** (0.22)	-0.61** (0.26)
Blanco	-0.49** (0.24)	-0.46 (0.29)
Edad	-0.03 (0.05)	-0.02 (0.08)
Edad2	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
Tiene hijos	0.02 (0.21)	-0.00 (0.24)
Número hijos	-0.06 (0.10)	-0.07 (0.14)
Secundaria completa	0.23 (0.40)	0.07 (0.58)

Secundaria incompleta	0.66 (0.43)	0.34 (0.60)
Técnica incompleta	0.94** (0.43)	0.68 (0.58)
Técnica completa	0.51 (0.42)	0.34 (0.61)
Tecnología incompleta	0.44 (0.47)	0.12 (0.71)
Tecnología completa	0.51 (0.46)	0.18 (0.65)
Univers. Completa	0.75 (0.51)	-0.01 (0.84)
Univers. Incompleta	0.65 (0.54)	0.26 (0.76)
Educ. Superior	0.22 (0.54)	-0.17 (0.78)
Capacitación	-0.05 (0.14)	-0.11 (0.21)
Capacitación Sena	-0.04 (0.13)	0.07 (0.22)
Trabajo antes	0.00 (.)	-0.07 (0.80)
Años trabajo	-0.05** (0.02)	-0.05* (0.03)
Subsidio personales	-0.02 (0.11)	0.04 (0.13)
Subsidios familiares	-0.19** (0.09)	-0.20* (0.11)
Remesas	0.17 (0.60)	
Giros	0.22 (0.28)	-0.10 (0.39)
Otros Subsidios	0.28 (0.20)	0.15 (0.27)
Estrato2	-0.04 (0.11)	-0.01 (0.15)
Estrato3	-0.23 (0.29)	0.15 (0.39)
Vivienda arrendada	-0.09 (0.12)	-0.11 (0.15)
Vivienda familiar	0.01	0.11

Otra vivienda	0.12 (0.37)	-0.56 (0.51)
Vivienda miss	0.10 (0.29)	0.40 (0.36)
Educ. Padre Univ.	0.35 (0.33)	0.71* (0.37)
Educ. Padre Tecn.	0.14 (0.24)	0.17 (0.33)
Educ. Padre secund.	-0.04 (0.21)	0.11 (0.30)
Educ. Padre prim.	0.23 (0.24)	0.36 (0.30)
No tiene padre	0.33 (0.28)	0.40 (0.36)
Educ. Madre Univ.	0.07 (0.41)	-0.24 (0.70)
Educ. Madre Tecn.	0.06 (0.21)	-0.09 (0.38)
Educ. Madre secund.	-0.05 (0.19)	-0.25 (0.29)
Educ. Madre primaria	0.01 (0.18)	-0.17 (0.27)
No tiene madre	-0.43 (0.72)	-0.98 (0.91)
Remesas		0.00 (.)
Riesgos		0.01 (0.04)
Preocupa.		-0.10 (0.08)
Amigos		-0.02 (0.09)
Imaginación		-0.02 (0.07)
Confianza		-0.08 (0.06)
Tareas		0.04 (0.09)
Enojo		-0.03 (0.06)
Disfruto		0.02

		(0.09)
Belleza		0.08
		(0.08)
Manipulo		0.09
		(0.08)
Desorden		-0.10
		(0.08)
Confianza		-0.13
		(0.13)
Responsa. Vida		0.03
		(0.11)
Arreglar yo mismo		0.11
		(0.10)
_Con	13.66***	14.32***
	(0.71)	(1.86)
N	81	80
Error estándar en paréntesis		
="* p<0.10	** p<0.05	*** p<0.01"

Tabla 6. Determinantes de la participación laboral

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Mujer	-0.27*** (0.09)	-0.28*** (0.09)	-0.31*** (0.10)	-0.31*** (0.10)	-0.24** (0.12)	-0.23* (0.12)	-0.27** (0.12)	-0.30** (0.13)	-0.16 (0.17)
Mestizo		-0.05 (0.23)	0.02 (0.24)	0.05 (0.24)	0.35 (0.25)	0.23 (0.24)	0.27 (0.25)	0.15 (0.29)	0.23 (0.33)
Afrodescendiente		-0.02 (0.23)	0.01 (0.24)	0.05 (0.24)	0.30 (0.24)	0.26 (0.24)	0.35 (0.26)	0.29 (0.31)	0.48 (0.34)
Blanco		-0.02 (0.26)	0.08 (0.27)	0.10 (0.27)	0.44 (0.29)	0.36 (0.28)	0.40 (0.30)	0.49 (0.33)	0.52 (0.39)
Edad		0.03 (0.04)	0.02 (0.04)	0.01 (0.04)	0.02 (0.05)	0.05 (0.05)	0.06 (0.05)	0.07 (0.05)	0.07 (0.07)
Edad2		-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00* (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00* (0.00)
Tiene hijos		-0.01 (0.15)	-0.02 (0.16)	-0.07 (0.15)	-0.03 (0.17)	0.07 (0.18)	0.15 (0.19)	0.16 (0.21)	0.14 (0.31)
Número hijos		0.02 (0.09)	0.07 (0.10)	0.09 (0.09)	0.07 (0.10)	0.04 (0.10)	0.06 (0.10)	0.03 (0.11)	0.10 (0.16)
Secundaria incompleta			-0.33 (0.36)	-0.36 (0.36)	-0.48 (0.36)	-0.39 (0.35)	-0.53 (0.37)	-0.68 (0.43)	-1.70** (0.65)
Secundaria completa			-0.47 (0.35)	-0.58* (0.35)	-0.74** (0.35)	-0.64* (0.35)	-0.84** (0.36)	-0.75* (0.44)	-1.48** (0.66)



Técnica incompleta	-0.21 (0.35)	-0.35 (0.35)	-0.30 (0.36)	-0.21 (0.35)	-0.28 (0.35)	-0.31 (0.43)	-1.03 (0.68)
Técnica completa	-0.40 (0.35)	-0.53 (0.35)	-0.65* (0.36)	-0.57 (0.35)	-0.60* (0.35)	-0.75* (0.43)	-1.71** (0.68)
Tecnología incompleta	-0.25 (0.39)	-0.40 (0.39)	-0.52 (0.41)	-0.33 (0.41)	-0.46 (0.41)	-0.48 (0.48)	-1.35* (0.79)
Tecnología completa	-0.25 (0.37)	-0.42 (0.37)	-0.46 (0.37)	-0.28 (0.37)	-0.41 (0.39)	-0.54 (0.46)	-1.16 (0.74)
Universidad incompleta	0.01 (0.40)	0.07 (0.39)	-0.26 (0.39)	-0.04 (0.39)	-0.18 (0.39)	-0.08 (0.63)	-0.26 (0.75)
Universidad completa	-0.27 (0.46)	-0.39 (0.46)	-0.33 (0.50)	-0.18 (0.51)	-0.20 (0.51)	-0.30 (0.55)	-0.48 (0.75)
edu_miss	-0.08 (0.43)	-0.23 (0.43)	-0.17 (0.48)	-0.10 (0.48)	-0.28 (0.48)	-0.14 (0.54)	-1.40 (0.88)
Capacitación		-0.05 (0.12)	-0.19 (0.15)	-0.20 (0.15)	-0.24 (0.15)	-0.13 (0.17)	0.18 (0.21)
Capacitación Sena		0.26** (0.11)	0.21 (0.14)	0.17 (0.14)	0.16 (0.14)	0.11 (0.16)	-0.10 (0.19)
Trabajo antes			0.32 (0.51)	0.37 (0.50)	0.50 (0.51)	0.26 (0.51)	0.18 (1.35)
Años de trabajo			0.03* (0.02)	0.03 (0.02)	0.03* (0.02)	0.02 (0.03)	0.05 (0.03)
Subsidios Personales				0.19* (0.11)	0.15 (0.11)	0.22 (0.13)	0.08 (0.17)
Subsidios familiares				-0.27** (0.11)	-0.25** (0.11)	-0.32** (0.13)	0.46*** (0.16)
Remesas				-0.82 (0.50)	-0.13 (0.59)	-0.42 (0.58)	-0.80 (1.37)
Giros				-0.06 (0.27)	0.10 (0.32)	-0.09 (0.39)	0.32 (0.41)
Recibe otros				0.18 (0.23)	0.04 (0.24)	0.18 (0.26)	0.99*** (0.35)
Estrato 1					-0.20 (0.14)	0.03 (0.40)	0.39 (0.44)
Estrato 2					0.00 (.)	0.34 (0.40)	0.57 (0.43)
Estrato 3					-0.43 (0.37)		
Vivienda propia					0.67* (0.35)		
Vivienda arrendada					0.69** (0.34)	0.25 (0.17)	0.30 (0.18)
Vivienda familiar					0.63* (0.33)	0.07 (0.21)	0.06 (0.27)

Vivienda otros	0.58 (0.44)	0.57 (0.48)	1.19** (0.56)
o.vivmiss	0.00 (.)	-0.36 (0.40)	-0.48 (0.41)
Salario reserva		0.23 (0.20)	0.42* (0.24)
Educa padre Univ.			-0.46 (0.86)
Educa padre tecnológico			0.91 (0.77)
Educa padre secundaria			0.80 (0.82)
Educación padre primaria			0.78 (0.81)
edupadre_none			1.52* (0.84)
No tiene padre			1.14 (0.88)
Educa. Madre Univ.			0.00 (.)
Educa. Madre Tecn			-0.32 (1.25)
Educa. Madre secundaria			-0.17 (1.20)
Educa. Madre primaria			-0.28 (1.21)
			0.01 (1.26)
No madre			1.36 (1.55)
Actitud independencia			-0.05 (0.18)
Actitud trato			-0.12 (0.17)
Actitud Inteligencia			-0.02 (0.19)
Actitud riesgo			-0.09 (0.18)
			-
Actitud poder			0.66*** (0.20)
Actitud horas			0.16 (0.16)
Actitud habilidades			-0.08 (0.17)

Actitud de innovación									0.19 (0.18)
Actitud de oportunidad									0.19 (0.16)
_cons.	0.66*** (0.08)	0.19 (0.55)	0.66 (0.69)	0.80 (0.68)	0.44 (0.95)	-0.11 (0.94)	-0.58 (1.06)	-3.38 (2.87)	-5.66 (3.67)
N	149	148	148	148	103	103	102	81	81
Errores estándar entre paréntesis									
"* p<0.10	** p<0.05	*** p<0.01"							

Tabla 7. Determinantes de la probabilidad de trabajar

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Mujer	-0.217** (0.09)	-0.223** (0.09)	-0.289*** (0.10)	-0.303*** (0.10)	-0.208 (0.13)	-0.212 (0.15)	-0.273* (0.16)	<b>-0.273*</b> <b>(0.16)</b>
Mestizo		-0.0692 (0.22)	-0.000492 (0.24)	0.0680 (0.25)	0.579* (0.31)	0.521 (0.40)	0.514 (0.47)	0.514 (0.47)
Afro		-0.0119 (0.22)	0.0780 (0.24)	0.150 (0.26)	0.650** (0.29)	0.701** (0.32)	0.822*** (0.29)	<b>0.822***</b> <b>(0.29)</b>
Blanco		0.00584 (0.25)	0.165 (0.31)	0.235 (0.34)	0.694*** (0.13)	0.691*** (0.15)	0.766*** (0.16)	<b>0.766***</b> <b>(0.16)</b>
Edad		0.0613* (0.03)	0.0566 (0.04)	0.0470 (0.04)	0.118** (0.06)	0.154** (0.07)	0.188** (0.09)	<b>0.188**</b> <b>(0.09)</b>
Edad2		-0.000693 (0.00)	-0.000647 (0.00)	-0.000496 (0.00)	- 0.00227** (0.00)	- 0.00278** (0.00)	- 0.00335** (0.00)	<b>-0.00335**</b> <b>(0.00)</b>
Tiene hijos		-0.0839 (0.13)	-0.0559 (0.14)	-0.119 (0.14)	-0.0542 (0.20)	0.0723 (0.23)	0.269 (0.26)	0.269 (0.26)
Núm. Hijos		-0.0120 (0.08)	-0.00247 (0.09)	0.0199 (0.08)	-0.0554 (0.12)	-0.0739 (0.15)	-0.109 (0.15)	-0.109 (0.15)
Secundaria incompleta			-0.192 (0.24)	-0.198 (0.22)	-0.398 (0.25)	-0.424 (0.26)	-0.454** (0.18)	<b>-0.454**</b> <b>(0.18)</b>
Secundaria completa			-0.228	-0.290	-0.603***	-0.598***	-0.622***	<b>-0.622***</b>

	(0.24)	(0.20)	(0.18)	(0.20)	(0.19)	(0.19)
Técnica incompleta	-0.0136	-0.124	-0.174	-0.143	-0.155	-0.155
	(0.32)	(0.24)	(0.37)	(0.42)	(0.41)	(0.41)
Técnica completa	-0.204	-0.253	-0.445**	-0.450**	-0.356	-0.356
	(0.21)	(0.17)	(0.19)	(0.21)	(0.23)	(0.23)
Tecnolog. Incompleta	-0.215	-0.248***	-0.396***	-0.388***	-0.341***	-0.341***
	(0.16)	(0.09)	(0.09)	(0.12)	(0.09)	(0.09)
Tecnolog. Completa	-0.153	-0.225	-0.381*	-0.348	-0.329	-0.329
	(0.23)	(0.15)	(0.20)	(0.26)	(0.21)	(0.21)
Univ. Incompleta	0.257	0.336	-0.0787	0.171	0.0477	0.0477
	(0.47)	(0.47)	(0.56)	(0.90)	(0.81)	(0.81)
Univ. Completa	-0.234**	-0.247***	-0.379***	-0.383***	-0.314***	-0.314***
	(0.11)	(0.06)	(0.06)	(0.07)	(0.08)	(0.08)
Edu_miss	-0.184	-0.220**	-0.310	-0.326*	-0.305***	-0.305***
	(0.20)	(0.11)	(0.20)	(0.18)	(0.08)	(0.08)
Capacitación		-0.118	-0.289	-0.304	-0.488**	-0.488**
		(0.13)	(0.20)	(0.22)	(0.25)	(0.25)
Capacitación Sena		0.284***	0.295*	0.281	0.341*	0.341*
		(0.11)	(0.17)	(0.18)	(0.19)	(0.19)
Años trabajo			0.0735***	0.0692**	0.0707**	0.0707**
			(0.02)	(0.03)	(0.03)	(0.03)
Subsidios personales				0.173	0.106	0.106
				(0.15)	(0.17)	(0.17)
Subsidios familiares				-0.296**	-0.244*	-0.244*
				(0.13)	(0.13)	(0.13)
Giros				0.112	0.639**	0.639**
				(0.33)	(0.26)	(0.26)
Recibe otros				0.324	0.236	0.236
				(0.28)	(0.36)	(0.36)
Estrato1					-0.313	-0.313
					(0.19)	(0.19)

Estrato 3								-0.302***	-0.302***
								(0.09)	(0.09)
Vivienda propia								0.999***	0.999***
								(0.00)	(0.00)
Vivienda arrendada								1.000***	1.000***
								(0.00)	(0.00)
Vivienda familiar								1.000***	1.000***
								(0.00)	(0.00)
Vivienda otros								0.796***	0.796***
								(0.08)	(0.08)
Observaciones	149	148	148	148	102	101		100	100
Efectos marginales; Errores estándar entre paréntesis									
<hr/>									
"* p<0.10	**	***							
	p<0.05	p<0.01"							
<hr/>									

## **Bibliografía**

Arango, L.E. y Posada C.E. (2001). “El desempleo en Colombia”. Borrador de Economía 176.

Arango, L.E. y Posada, C.E. (2002). “La participación laboral en Colombia”. Bogotá: Banco de la Republica

Augura. (2015). Coyuntura Bananera 2015. Recuperado de <http://www.augura.com.co/wp-content/uploads/2015/08/CONYUNTURA-BANANERA-2015.pdf>

Barrientos, J.C y Castrillón, G. (2007). “Generación de empleo en el sector agrario colombiano”. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.

Charly, A. (2003). “La participación laboral de las mujeres no jefes de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico”. Borrador de Economía 262.

Dane. (2016). Principales Indicadores Del Mercado Laboral (Septiembre de 2016). Recuperado de [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_sep\\_16.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_sep_16.pdf)

Dane. (2016). Mercado laboral de la juventud (14 a 28 años). Trimestre Móvil Junio – Agosto 2016 Recuperado de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>

González, N.I. y Daza, N.A. (2015). “Determinantes y perfiles de la participación laboral en Colombia en el periodo 2002-2013\*” Revista de Economía del Rosario, 18, (1) 5-59\_

Jaramillo, J.M. (2005). “Apartadó tierra de todos”, 2da. Edición. Apartadó: Excélsior.

Junguito, R., Perfetti, J.J., Becerra, A. (2014). Desarrollo de la agricultura colombiana. [En Línea]. Bogotá: Fedesarrollo: Recuperado de [http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2014/04/debate\\_pres\\_2014\\_cuad48.pdf](http://www.fedesarrollo.org.co/wp-content/uploads/2014/04/debate_pres_2014_cuad48.pdf)

Lacouture, R.D (2005). Sector Banano En Colombia 1995 – Marzo De 2005. [En Línea]. Bogotá: Superintendente de Sociedades: Recuperado de <http://www.supersociedades.gov.co/asuntos-economicos-y-contables/estudios-y-supervision-por-riesgos/estudios-economicos-y-financieros/Documents/Sectores%20Econ%C3%B3micos/19-Desempe%C3%B1o%20sector%20banano%201995-2005.pdf>

Mali, V. (2013). A Study on Locus of Control and its Impact on Employees' Performance. 2319-7064. International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online): Recuperado de <https://www.ijsr.net/archive/v2i12/MDIwMTM1OTk=.pdf>

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2016). Empleo rural, una ruta hacia la paz. Recuperado de <https://www.minagricultura.gov.co/noticias/Paginas/-retener-el-talento-joven-.aspx>

Observatorio del mercado de trabajo de Antioquia, Red Ormet, (2014). “Estudio de tendencias ocupacionales de corto y mediano plazo para la región de Urabá, 2015”. Consultoría de políticas públicas y empleabilidad, programa Neo, 2015

Rodríguez, M.V., Rojas, M.A. (2015). Análisis de la producción y comercialización del banano, su aceptación y evolución frente al Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea. Tesis Administración de Negocios Internacionales [En Línea]. Bogotá: Universidad del Rosario: Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11337/1019069686-2015.pdf?sequence=14>

Santamaría, Mauricio y Norberto Rojas (2001); “La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar?”, Archivos de Macroeconomía (DNP), No. 146.

Sarmiento, C.A. y Arias, J.C. (2015). “Comportamiento De La Empresa Criminal Productora De Cocaína En Antioquia, Desde El Análisis Econométrico Espacial”. Tesis de Maestría en Economía, Universidad Eafit, Medellín.

Sorondo, J. (2011). “Locus De Control Y Autoeficacia En Emprendedores Argentinos”. Trabajo de Integración Final, Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.

Vélez, L.A. (2012). “Análisis Del Alcance De La Política De Seguridad Democrática Para Hacer Frente Al Desplazamiento Forzado En El Urabá Antioqueño (2002-2006)”. Tesis para optar al título de Politóloga, Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, Bogotá.

Wichert., Winfried. (2010). Female labor forced participation and the big five, ZEW Discussion Papers, No. 10-003. [En Línea]. ZEW - Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung / Center for European Economic Research: Recuperado de <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/30008/1/616560842.pdf>