

## Informalidad en Colombia: reformas y opciones de política

El empleo informal ha estado en el centro del debate de la política económica y social en Colombia debido a sus grandes dimensiones y a su aumento significativo durante la década de los años noventa. En la actualidad, más de la mitad de los trabajadores colombianos está en el sector informal. Si bien este nivel es más bajo que el observado a comienzos del año 2000, sigue afectando a un alto porcentaje de la fuerza laboral. Desde el punto de vista del desarrollo económico y social, la informalidad es indeseable pues, en la mayoría de los casos, se traduce en falta de protección para los trabajadores ante riesgos como la enfermedad o la vejez, además de inadecuadas condiciones de trabajo.

Durante los últimos veinte años, Colombia ha implementado reformas importantes en el régimen laboral y el sistema de seguridad social. Estas reformas, sumadas al tamaño y rigidez del salario mínimo, han generado cambios en el comportamiento de empleados y empleadores, lo cual ha incidido directamente en la informalidad. Esta Nota de Política resume los principales resultados de tres estudios recientes que se han realizado en el CEDE de la Facultad de Economía. Éstos tienen como objetivo analizar el comportamiento del sector informal y la manera como dicho sector se ha visto afectado por las reformas. Dos de ellos (Sánchez, Duque y Ruiz, 2008; y Mondragón-Vélez, Peña y Wills, 2010) se ocupan de revisar el efecto del salario mínimo y los costos no salariales sobre la informalidad. El tercero (Camacho, Conover y Hoyos, 2009) evalúa el impacto que tuvo la introducción del régimen subsidiado en salud sobre los incentivos en la oferta laboral para escoger la informalidad.

### Informalidad en Colombia: evolución y composición

Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) analizan el comportamiento de la tasa de informalidad de 1984 a 2006 y encuentran que, independientemente de la forma de medición que se utilice,<sup>1</sup> la informalidad es de dimensiones significativas (ver gráfico 1). Al usar la definición del DANE (por tamaño de la firma y ocupación), los autores encuentran que la informalidad se mantuvo alrededor del 52% de 1984 a 1996, luego creció hasta alcanzar el 56% en el 2001 y se mantuvo así hasta el 2006. Si se usa como medida solamente la contribución a salud, se observa que la informalidad disminuye de 1984 a 1996, luego crece sostenidamente hasta alcanzar el 49%, y más tarde, del 2001 al 2006, decrece de nuevo y se ubica por debajo del 45%. Si, por otro lado, se mide de acuerdo a la contribución a pensiones, se observa un crecimiento sostenido de 1998 a 2000, año a partir del cual empieza a decrecer.

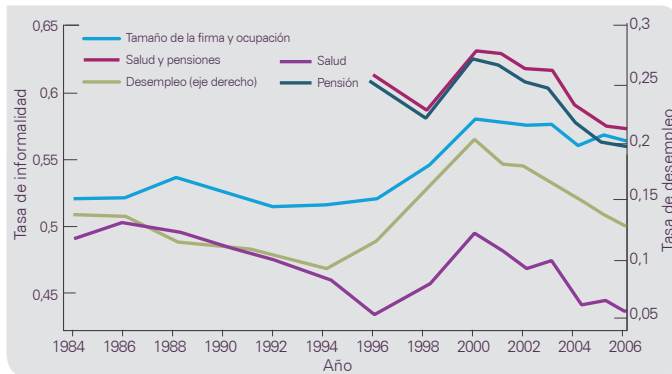
#### Principales resultados

- El aumento de los costos no laborales y del salario mínimo está afectando el mercado laboral, pues genera rigideces que le impiden adaptarse rápidamente a los ciclos económicos, al tiempo que estimula la informalidad.
- Un aumento de diez puntos porcentuales en los costos no salariales está asociado con un aumento, de cinco a ocho puntos, en la probabilidad de ser trabajador informal.
- Entre 2000 y 2007, el incremento del salario mínimo real aumentó la informalidad en 1,2%. El efecto de aumentos del salario mínimo sobre la informalidad es mayor para los trabajadores con baja calificación.
- La expansión del régimen subsidiado en salud aumentó la informalidad entre dos y cinco puntos porcentuales. El efecto sobre la informalidad es más grande para individuos en hogares con mayor número de beneficiarios potenciales y mayor número de miembros vulnerables.
- Una expansión del régimen subsidiado de salud en Colombia contribuiría al crecimiento del empleo informal y aumentaría los costos de financiación de dicho régimen.

<sup>1</sup> La informalidad se mide de distintas formas en Colombia. Según el criterio establecido por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, se considera como trabajador informal a aquel que trabaja en o es dueño de firmas de menos de diez empleados, es trabajador independiente (sin incluir profesionales o técnicos), ayudante familiar sin remuneración o se dedica a labores domésticas. Medidas alternativas consideran como informal a los trabajadores que no hacen contribuciones a salud, pensión o a ambos sistemas.

Este comportamiento es similar cuando se utilizan, como indicadores de informalidad, las contribuciones a salud y pensiones; en ese caso, oscila entre el 50% y el 60%.

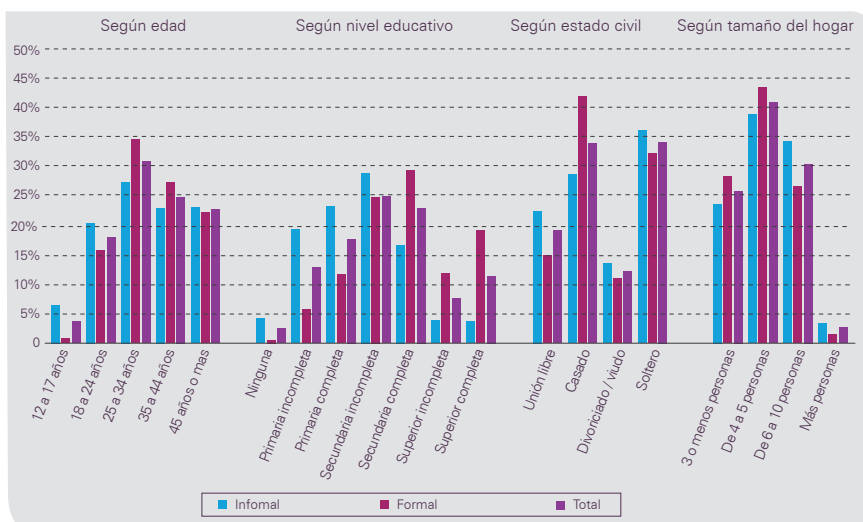
**Gráfico 1: Evolución de la informalidad por definiciones alternativas**



Tomado de: Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) construido por los autores a partir de datos de la Encuesta Nacional de Hogares 1984 - 2006

Los trabajadores del sector formal e informal son diferentes en características importantes. Estadísticas descriptivas de Camacho, Conover y Hoyos (2009) muestran que sólo un 8% de los trabajadores informales<sup>2</sup> tiene formación universitaria; mientras que en los formales la cifra es del 32%. También constatan que el tamaño promedio de los hogares es mayor para aquellos vinculados a la informalidad. Los sectores que cuentan con el menor número de trabajadores contratados de manera formal son los servicios personales y domésticos. En contraste, los empleos en la administración pública y en el sector de defensa presentan las tasas más bajas: cerca de un 1% de informalidad (ver gráfico 2).

**Gráfico 2: Composición del sector laboral**



Tomado de: Camacho, Conover y Hoyos (2009)

Las diferencias anteriores muestran que, en promedio, los trabajadores del sector informal están en condiciones menos favorables que aquellos del sector formal. Esto también se refleja en las diferencias salariales: Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) calculan que un trabajador informal gana, en promedio, entre un 60% y un 40% de lo que gana uno en el sector formal. De hecho, si bien los salarios informales mejoraron a partir del 2002, debido, en parte, al alto crecimiento económico, la desventaja salarial de los trabajadores informales con respecto a los formales sigue siendo sustancialmente mayor que la observada en la década de los ochenta. Además, Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) muestran que el sector informal crece durante periodos de bajo crecimiento económico y es relativamente inelástico a periodos recientes de alto crecimiento, lo que señala nuevamente una desventaja relativa de éste con respecto al sector formal.

## Rigidez del salario mínimo y costos no salariales: posibles causas

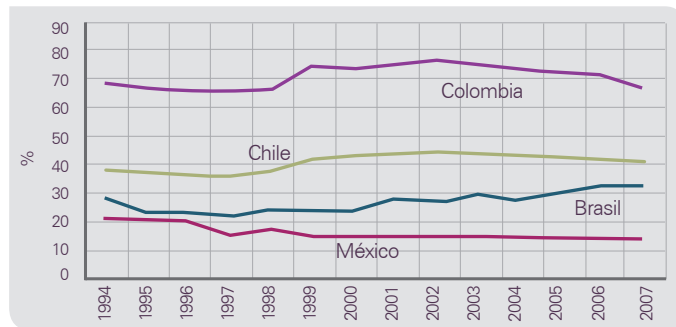
En las últimas dos décadas, el mercado laboral colombiano se ha visto afectado por una serie de reformas que han modificado de manera importante los costos de contratación. Ello se ve reflejado en restricciones legales que mantienen el salario mínimo y los costos no salariales en un nivel relativamente alto. Los altos costos de contratación pueden tener un efecto no deseado en la informalidad ya que les impide a las empresas ajustarse de manera efectiva al ciclo económico. Por otra parte, la reforma del sistema de salud, con la creación de los regímenes contributivo y subsidiado, aumentó los costos no salariales y generó cambios en los incentivos para la formalización de los trabajadores. A continuación, se describe brevemente la evolución de estas reformas para luego presentar los efectos de las mismas sobre la informalidad.

El salario mínimo en Colombia es uno de los más altos de América Latina. Al compararlo con los de Chile, Brasil y México, se constata que el colombiano es el que representa la mayor proporción respecto al ingreso per cápita; en promedio, las cifras se acercan al 70% (ver gráfico 3). El análisis que Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) realizan sobre la evolución del tamaño relativo del salario mínimo (salario mínimo como proporción del mediano) muestra que éste se mantuvo relativamente estable, alrededor del

<sup>2</sup> Definidos como trabajadores entre 12 y 65 años que no contribuyen al sistema de seguridad social en salud a través de su empleo.

85%, desde mediados de los años ochenta hasta comienzos de los noventa. Después, a mediados de la última década del siglo pasado, disminuyó al 70%. Y, finalmente, en la primera década de los años dos mil, aumentó hasta ubicarse cerca del 90%. El incremento sustancial, a finales de los años noventa, se explica por dos fenómenos precisos. El primero, un error en el cálculo de la inflación proyectada sobre el cual se basa el ajuste anual del salario mínimo. El segundo, la orden de la Corte Constitucional que impide que los aumentos del salario mínimo sean menores a la inflación del año anterior.

**Gráfico 3: Salario mínimo como % del PIB per cápita – países latinoamericanos**



Tomado de: Sánchez, Duque y Ruíz (2009)

A la rigidez del salario mínimo en Colombia, se suman los altos costos no salariales. De acuerdo con Sánchez, Duque y Ruíz (2008), en Colombia dichos costos representan el 58% del salario total. Además, son adicionales al salario e incluyen contribuciones a salud y pensión, riesgos profesionales, primas, cesantías, vacaciones y parafiscales (ICBF, SENA y cajas de compensación familiar). En total, los costos no salariales aumentaron del 45,5%, en 1984, al 57,3%, en 2006, para los trabajadores que devengan entre uno y cuatro salarios mínimos (sin incluir subsidio de transporte), lo cual representa un aumento de 11,8 puntos porcentuales. Para los trabajadores que devengan más de cuatro salarios mínimos, los costos no salariales aumentaron entre 12,8 y 13,8 puntos porcentuales durante el mismo periodo.

La tabla 1 resume los cambios en la ley que utilizaron Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) en sus estimaciones de los costos no salariales para diferentes niveles de ingreso. Claramente, la regulación que tuvo un mayor impacto en los costos no salariales fue la Ley 100 de 1993 que reformó, de manera estructural, el sistema de seguridad social colombiano. Parte de la reforma fue el aumento de las contribuciones del salario a salud y pensiones; ello significó un incremento de 9,5 puntos porcentuales de los costos no salariales.

La reforma al sistema de salud de 1993, además de afectar los costos no salariales, modificó de manera sustancial el sistema de

**Tabla 1. Costos no salariales por nivel de ingreso y año (% del salario)**

Año	1 a 2 salarios mínimos	1 a 2 salarios mínimos + subsidio de transporte	2 a 4 salarios mínimos	4 a 16 salarios mínimos
1984	45,5	55,3	45,5	45,5
1986 <sup>a</sup>	47,5	57,3	47,5	47,5
1988	47,5	57,1	47,5	47,5
1992 <sup>b</sup>	44,3	53,6	44,3	44,3
1994 <sup>c</sup>	50,3	59,1	50,3	51,3
1996 <sup>d</sup>	56,3	65,8	56,3	57,3
1998	56,3	66,5	56,3	57,3
2000	56,3	66,5	56,3	57,3
2001	56,3	66,8	56,3	57,3
2002	56,3	67,3	56,3	57,3
2003 <sup>e</sup>	55,3	66,6	55,3	56,3
2004 <sup>f</sup>	56,3	67,9	56,3	57,3
2005	56,8	68,5	56,8	57,8
2006	57,3	69,0	57,3	58,3

<sup>a</sup> El Acuerdo 29 de 1985 aumenta las contribuciones a pensión de 4,5% a 6,5% del salario.

<sup>b</sup> La Ley 50 de 1990 reduce el doble conteo de intereses en los pagos de cesantías (conocidos como "doble retroactividad"), lo que reduce los costos no salariales en 4,2 puntos porcentuales. La Ley 89 de 1988 aumenta los impuestos a la nómina con el fin de financiar los programas de atención a la familia y la niñez.

<sup>c</sup> La Ley 100 de 1993 aumenta las contribuciones a pensiones de 6,5% a 11,5%. También aumenta las contribuciones a salud en un punto porcentual (de 7 a 8 puntos) con el fin de financiar el régimen subsidiado.

<sup>d</sup> El aumento de cuatro puntos en las contribuciones a salud (hasta el 12%), contenidos en la Ley 100 de 1993, se implementó. Como componente de la misma ley, las contribuciones a pensión aumentan en dos puntos porcentuales para bases entre uno y cuatro salarios mínimos y en tres puntos porcentuales para bases mayores.

<sup>e</sup> La Ley 789 de 2002 reduce los pagos en indemnizaciones en un punto porcentual.

<sup>f</sup> Se adicionan 0,2 puntos porcentuales a cada grupo de ingreso entre dieciséis y veinte salarios mínimos (Ley 797 de 2003). Esta ley establece, también, un aumento de 0,5 puntos porcentuales en las contribuciones a pensiones durante los dos años siguientes. Entre los años 2004 y 2006, los costos no salariales aumentaron alrededor del 1% para grupos de ingreso mayores a dieciséis salarios mínimos.

Tomado de: Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010)

protección en salud al crear dos regímenes mutuamente excluyentes: el régimen contributivo (RC) y el subsidiado (RS). El RC requiere la contribución tanto del empleado como del empleador y es obligatorio cuando existe un contrato laboral. Por su parte, el RS está focalizado en los más pobres y no exige ninguna contribución por parte del beneficiario para su aseguramiento. Una diferencia importante entre los dos regímenes es el tipo de cobertura. El RC cubre al empleado y dependientes directos (cónyuge e hijos o uno de sus padres) y ofrece una oferta amplia de servicios y medicamentos (Plan Obligatorio de Salud, POS). Por su parte, el RS cubre a cualquier miembro del hogar elegible, independientemente de su relación con la cabeza de éste, pero tiene una oferta más

restringida de medicamentos y servicios conocida como el Plan Obligatorio de Salud Subsidiado, POS-S.

Si bien el diseño del nuevo sistema se hizo con el fin lograr la universalización en el aseguramiento en salud, la estructura del RS puede generar efectos no deseables en términos de informalidad. Varios elementos del diseño del RS pueden generar incentivos para que algunos trabajadores decidan no pertenecer al RC y, por ende, permanecer en la informalidad. Por ejemplo, el RS puede atraer trabajadores de hogares grandes donde solamente estaría cubierto el núcleo familiar bajo el RC. Igualmente, para trabajadores jóvenes que estén en buenas condiciones de salud, el RS puede ser una opción atractiva pues reciben un paquete de beneficios óptimo para sus necesidades de salud sin hacer ninguna contribución.

## Efectos de las reformas sobre informalidad

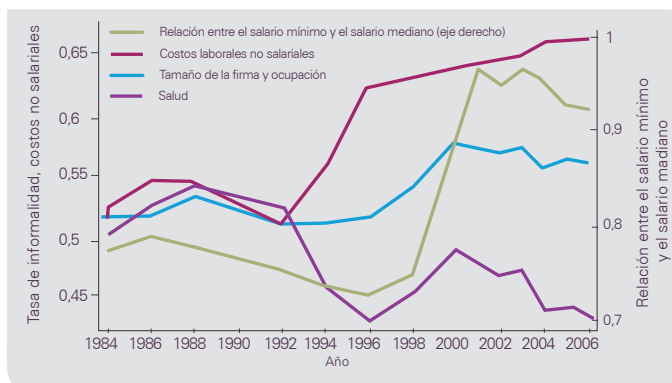
La flexibilización en las formas de contratación, combinada con la modificación en el tamaño de los aportes para salud y pensiones, generan incentivos para que los empleadores dejen de contratar trabajadores en empleos formales. A su vez, el aumento en el tamaño de los aportes a salud, junto con la existencia y diseño del régimen subsidiado de salud, ha generado incentivos en los trabajadores para entrar en la informalidad.

Los aumentos en los costos no salariales y el salario mínimo están altamente correlacionados con aumentos en el tamaño del sector informal (gráfico 4). La investigación realizada por Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) encuentra que un aumento de diez puntos porcentuales en los costos no salariales está asociado con un aumento en el tamaño del sector informal de cinco a ocho puntos porcentuales. Sánchez, Duque y Ruiz (2009), por su parte, encuentran que la informalidad habría sido 5,4% menor para el periodo de 2000 a 2007, si se hubiera mantenido la proporción de costos no salariales vigentes en 1990.

En cuanto al efecto del aumento en el salario mínimo, Mondragón-Vélez y sus colegas encuentran que un aumento de veinte puntos porcentuales en el tamaño relativo del salario mínimo<sup>3</sup> (como ocurrió entre 1996 y 2001) implica un aumento de dos puntos porcentuales en la tasa de informalidad.<sup>4</sup> Además, el estudio de Sánchez, Duque y Ruiz estima que, entre 2000 y 2007, el aumento del salario mínimo real aumentó la informalidad en un 1,2%.

La expansión de la informalidad observada entre 1995 y 2005 fue generada por un aumento considerable en la entrada de traba-

**Gráfico 4: Informalidad y rigideces del mercado en Colombia**

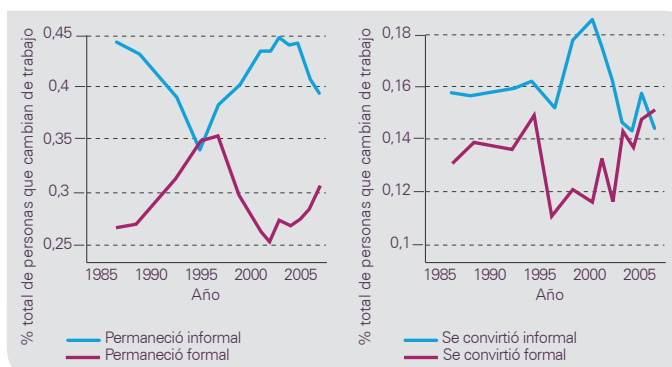


Tomado de: Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010)

ADORES al sector informal, que sobrepasó, de manera sustancial, el número de éstos que entró al sector formal (ver gráfico 5). Esta entrada a la informalidad ha sido causada, en parte, por los costos no salariales y aumentos en el salario mínimo. Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) encuentran que un aumento de diez puntos porcentuales en los costos no salariales aumenta la probabilidad de pasar del sector formal al sector informal en 8,7 puntos porcentuales. De igual manera, un aumento de veinte puntos porcentuales en el tamaño relativo del salario mínimo está asociado con un incremento de seis puntos porcentuales en la probabilidad de pasar del sector formal al informal.

Cabe resaltar que las rigideces del mercado pueden afectar de manera diferente a la población, dependiendo de su nivel de educación. Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010) muestran que el aumento del salario mínimo tiene un efecto mayor en la informalidad de los trabajadores de baja calificación que en los de mayor nivel de educación. Para los autores, este resultado sugiere que, para este grupo de la población, el mecanismo

**Gráfico 5: Transición entre el sector formal e informal a través del tiempo**



Tomado de Mondragón-Vélez, Peña y Wills (2010)

<sup>3</sup> Salario mínimo como proporción del mediano.

<sup>4</sup> Bajo la definición de tamaño de la firma y ocupación (no se encontraron efectos estadísticamente significativos si se mide informalidad a través de contribución a salud).

mediante el cual se está afectando la informalidad es a través de la exclusión de los trabajadores del sector formal (decisión de los empleadores de eliminar o no crear empleos formales). Esto significa que aumentos reales en el salario mínimo pueden convertirse en una política regresiva al expulsar a los trabajadores menos calificados a la informalidad o al desempleo.

Por otra parte, los autores encuentran que el aumento en los costos no salariales afecta tanto a los trabajadores no calificados como a los que sí lo están. Ello implica que, a diferencia del aumento en el salario mínimo, el incremento en los costos no salariales genera informalidad, no solamente a través de la expulsión de personas del sector formal, sino también mediante la generación de incentivos para que los mismos trabajadores opten por la informalidad. El estudio de Camacho y sus colegas explora precisamente este mecanismo para el caso de los costos no salariales derivados del sistema de seguridad social en salud.

Camacho, Conover y Hoyos (2009) examinan si la expansión del sistema de salud, a través de la creación del RS, generó incentivos en la oferta laboral para escoger la informalidad. Con base en datos de la encuesta SISBEN (1994-2003) y de la Encuesta Nacional de Hogares (1984-2005), encuentran que la informalidad aumentó entre dos y cinco puntos porcentuales como consecuencia de la introducción del RS. Además, los autores evaluaron si la creación del RS afecta de manera diferente a los hogares dependiendo de su grado de vulnerabilidad en salud<sup>5</sup> y composición familiar. Los autores encuentran que el efecto del RS sobre la informalidad es mayor para aquellos hogares donde no hay miembros vulnerables. Por otra parte, el efecto del RS es mayor para personas en hogares extendidos donde el número de beneficiarios potenciales es más grande. Si se utilizan los datos de la Encuesta de Hogares para este grupo, el efecto del RS sobre la informalidad es de cinco puntos porcentuales.

En suma, el aumento de los costos no salariales, combinado con el alto nivel del salario mínimo en Colombia y la introducción del RS, ha aumentado los índices de informalidad. Los artículos resumidos en esta Nota de Política sugieren que hay dos vías a través de las cuales la informalidad ha aumentado en los últimos años. Por un lado, la demanda por trabajo ha disminuido debido al encarecimiento relativo del factor trabajo. Esto se debe al aumento descrito en costos no salariales y a los incrementos en el salario mínimo, lo que ha generado la sustitución de trabajo por capital en el sector productivo.

Por otro lado, el diseño del sistema de seguridad social afecta la oferta laboral formal al proveer incentivos para que ciertos individuos prefieran el régimen subsidiado. En conjunto, dichas políticas generan altos costos de contratación que moti-

van a un grupo significativo de empleadores y trabajadores a pactar contratos y condiciones alternativas de trabajo, donde son precisamente los trabajadores quienes pierden en relación con los derechos que les otorga la ley. Por último, la consecuencia de esta realidad es que más de la mitad de la fuerza de trabajo labora en la informalidad. Cabe anotar que este fenómeno es en buena parte estructural, toda vez que la informalidad en Colombia es relativamente inelástica al crecimiento económico.

Parte importante de algunos de los costos de contratación está dirigida a financiar diferentes subsidios y programas destinados a grupos vulnerables de la población. Los trabajadores de baja calificación, entonces, están motivados a permanecer en la informalidad para mantener así los beneficios a los que se han hecho acreedores a través de dichos programas. En última instancia, dado que más de la mitad de la fuerza laboral se encuentra en la informalidad, el sistema es insostenible como lo ha hecho evidente la reciente crisis del sector salud. Por tanto, nos enfrentamos, conjuntamente, a un problema de mercado laboral y aseguramiento. Las reformas deben entonces incorporar de manera simultánea, los dos conjuntos de incentivos.

## Recomendaciones de política

- Buscar mecanismos para disminuir los costos laborales de contratación de trabajadores formales. En este sentido, el Estado debe emprender reformas que estimulen la formalidad laboral a través de alivios fiscales significativos.
- Diseñar políticas sociales que, aunque cumplan con el objetivo de proteger a los grupos más vulnerables, desestimulen la permanencia en la informalidad. Por ejemplo, establecer reglas que limiten en el tiempo el ser beneficiario de programas sociales no contributivos.
- Evaluar los incentivos a la informalidad que puedan generarse con reformas a los programas sociales. Por ejemplo, la igualación de los paquetes del POS y POS-S que ordenó la Corte Constitucional y que propone actualmente el Gobierno Nacional.
- Buscar alternativas de financiación diferentes a los costos no salariales para los programas que dependen de estos recaudos. En particular, reevaluar si los parafiscales y las contribuciones a salud deben atarse al empleo, lo cual genera distorsiones importantes del mercado laboral.
- Continuar facilitando la creación y formalización de nuevas firmas. Sin embargo, para ello, se debe calibrar el conjunto de costos y beneficios de la contratación formal y permanente en las empresas, especialmente de las pequeñas.
- Repensar abiertamente la estructura del salario mínimo, considerando esquemas de niveles alternativos por características de firmas y trabajadores. Además, es necesario que exista un mecanismo de ajuste dinámico del salario mínimo para mejorar el funcionamiento del mercado laboral.

<sup>5</sup> Medida como presencia en el hogar de niños menores de 1 año o adultos mayores en el hogar.



## Comité editorial

Carlos Caballero	Director Escuela de Gobierno
Sandra García	Directora académica Escuela de Gobierno
Alejandro Gaviria	Decano Facultad de Economía
Ana María Ibáñez	Directora CEDE
Christian Jaramillo	Profesor asistente Facultad de Economía
Adriana Márquez	Coordinadora de proyectos especiales
Deiry Edith Reyes	Secretaría general Escuela de Gobierno

### En esta edición:

Sandra García	Editora
Tatiana Velasco	Redacción
Jerónimo Duarte	Corrección de estilo

### Acerca de los autores

**Adriana Camacho**, Ph.D. en Economía, Brown University. Es profesora asistente de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes.

**Emily Conover**, Ph.D. en Economía, UC Berkeley. Es profesora asistente de la Facultad de Economía del Hamilton College.

**Valentina Duque**, Magíster en Economía, Universidad de los Andes. Es estudiante del doctorado en Social Policy de la Universidad de Columbia.

**Alejandro Hoyos**, Magíster en Economía, Universidad de los Andes. Es consultor del grupo de Reducción de Pobreza y Equidad del Banco Mundial.

**Camilo Mondragón-Vélez**, Ph.D. en Economía, Georgetown University. Vinculado a la Corporación Financiera Internacional del Grupo Banco Mundial en Washington D.C.

**Fabio Sánchez**, Ph.D. en Economía, Rutgers University. Es profesor titular de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes.

**Ximena Peña**, Ph.D. en Economía, Georgetown University. Es profesora asistente de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes.

**Mauricio Ruiz**, Magíster en Economía, Universidad de los Andes. Vinculado al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

**Daniel Wills**, B.A. en Matemáticas y Economía, Universidad de los Andes. Es estudiante de la Maestría en Economía de la Universidad de los Andes.

### Referencias

Camacho, A., Conover, E., & Hoyos, A. (2009). Effects of Colombia's Social Protection System on Workers' Choice between Formal and Informal Employment. *Documento CEDE* (18), 36.

Mondragón-Vélez, C., & Peña, X. (forthcoming). Labor Market Rigidities and Informality in Colombia. *Economía, the Journal of LACEA*.

Sánchez, F., Duque, V., & Ruíz, M. (2009). Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007. *Documento CEDE* (11), 61.

## Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo

La Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo de la Universidad de los Andes inició actividades en el segundo semestre de 2006, guiada por el interés de proponer soluciones interdisciplinarias y técnicas a los problemas de índole social, económica y política. La Escuela orienta sus actividades a mejorar la calidad de las políticas públicas y la administración del Estado. Para ello, busca formar líderes en la gestión de las diferentes instituciones del Estado y de la sociedad civil, en la investigación académica y en el análisis y formación de opinión y así convertirse en un punto de encuentro entre la sociedad civil, el gobierno y la opinión pública, en el que se discutan, enseñen e investiguen los temas más relevantes para la consolidación de la democracia, la creación de una sociedad más justa y la modernización y el desarrollo del país.

Para mayor información sobre los programas y eventos de la Escuela visite <http://gobierno.uniandes.edu.co>

## Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico - Facultad de Economía

El Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico, CEDE, fue fundado el 1 de septiembre de 1958 como parte de la Facultad de Economía de la Universidad de los Andes y fue el primer centro privado de investigación económica en el país. Su objetivo es realizar investigaciones teóricas y empíricas en el campo del desarrollo económico, social y ambiental de Colombia y América Latina. Los trabajos investigativos del CEDE son un referente para el diseño de la política económica, social y ambiental del país. El CEDE ha contribuido a lo largo de su historia al desarrollo de una comunidad académica activa, comprometida con el pensamiento científico y de cara a los problemas socio-económicos y ambientales del país y de América Latina.

Para mayor información visite [http://economia.uniandes.edu.co/es/investigaciones\\_y\\_publicaciones/cede](http://economia.uniandes.edu.co/es/investigaciones_y_publicaciones/cede)