



**CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA. UN
ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGMENTACIÓN (EMPLEO
FORMAL) DURANTE EL PERIODO 2008 – 2012**

**MARIO HUMBERTO GARCIA AGUDELO
JAIRO OCAMPO CARMONA**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ECONOMÍA
MANIZALES
2013**

**CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA. UN
ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGMENTACIÓN (EMPLEO
FORMAL) DURANTE EL PERIODO 2008 – 2012**

**MARIO HUMBERTO GARCIA AGUDELO
JAIRO OCAMPO CARMONA**

**Tesis o trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al
título de: Magister en Economía**

**Director
EDISSON CASTRO ESCOBAR
HÉCTOR MAURICIO SERNA GÓMEZ**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ECONOMÍA
MANIZALES**

2013

Este trabajo presenta las opiniones personales de los autores, por lo que los posibles errores y conceptos emitidos son de responsabilidad exclusiva de éstos y no comprometen a la Universidad de Manizales ni a sus directores, asesores y jurados.

CONTENIDO

	pp.
RESUMEN	8
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
MARCO TEÓRICO	22
Enfoques para el Análisis del Mercado de Trabajo	22
<i>El mercado laboral desde un análisis neoclásico</i>	23
<i>El enfoque institucionalista</i>	25
<i>La teoría dual del mercado de trabajo</i>	27
<i>Enfoque de la economía radical</i>	29
<i>Otros enfoques</i>	31
Calidad del Empleo	32
<i>Conceptos sobre calidad del empleo</i>	34
<i>Medición de la calidad del empleo</i>	36
<i>Indicadores de empleo de los objetivos del milenio</i>	36
<i>Indicadores de calidad del empleo según la Unión Europea</i>	38
<i>Indicador sintético de calidad del empleo</i>	40
Segmentación y Calidad del Empleo en Colombia	41
METODOLOGÍA	46
CARACTERIZACIÓN REGIONAL	52
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
CONCLUSIONES	70

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

RECOMENDACIONES

73

BIBLIOGRAFÍA

75

LISTA DE FIGURAS

	pp.
Figura 1. Distribución Porcentual de Ocupados Según Título Alcanzado y Oficio Principal Total Nacional Año 2012	17
Figura 2. Distribución Porcentual de Ocupados Según Título Alcanzado y Posición Ocupacional Total Nacional Año 2012	18
Figura 3. Iceo Vs. Ices Años 2008 al 2012	59
Figura 4. Iceo Años del 2008 al 2012 por Edad en los Tres Niveles del Sector Primario del Mercado Laboral Colombiano	63
Figura 5. Iceo Vs. Ices Año 2012 Trece Principales Ciudades del País	69

LISTA DE TABLAS

	pp.
Tabla 1. Calidad del Empleo por Ciudades II Semestre de 2009	20
Tabla 2. Indicadores de la Calidad del Empleo dentro de la Estrategia Europea de Empleo	39
Tabla 3. Módulos que Conforman la Gran Encuesta Integrada de Hogares	49
Tabla 4. Variables que Determinan el Índice Objetivo de la Calidad del Empleo	56
Tabla 5. Índice de Calidad del Empleo Objetivo Vs. Índice de la Calidad de Empleo Subjetivo	58
Tabla 6. Índice de Calidad del Empleo Objetivo y Subjetivo según Escolaridad	61
Tabla 7. Índice de Calidad del Empleo Objetivo y Subjetivo según Sector	65
Tabla 8. Índice de Calidad del Empleo Objetivo Diferencia Estructural Años 2008 y 2012	65
Tabla 9. Índice de Calidad del Empleo Objetivo Diferencia Estructural Años 2008 y 2012 en Trece Principales Ciudades	67
Tabla 10. Índice de Calidad del Empleo Subjetivo Diferencia Estructural Años 2008 y 2012 en Trece Principales Ciudades del País	68

LISTA DE SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS

Abreviatura	Término
<i>DANE</i>	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS
<i>GEH</i>	GRAN ENCUESTA DE HOGARES
<i>GEIH</i>	GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES
<i>ICEO</i>	INDICE DE CALIDAD DEL EMPLO OBJETIVO
<i>ICES</i>	INDICE DE CALIDAD DEL EMPLO SUBJETIVO
<i>ODM</i>	OBJETIVOS DEL MILENIO
<i>OIT</i>	ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO
<i>PET</i>	POBLACION EN EDAD DE TRABAJAR
<i>PO</i>	POBLACION OCUPADA

RESUMEN

La situación laboral siempre ha sido uno de los aspectos más preocupantes de la economía, la TO, la PEA, la calidad del empleo, entre otros factores, han sido fuente de diversos e interesantes estudios amparados en diferentes teorías entre las cuales sobresale la de la segmentación dual del mercado laboral, la cual intenta explicar la divergencia en la calidad del empleo entre diferentes estamentos o grupos laborales; la investigación pretende caracterizar el mercado laboral colombiano en las 13 principales ciudades de Colombia durante los años 2008 al 2012, mostrando las variables que determinan la calidad del empleo por nivel de escolaridad, edad y sector económico, utilizando el indicador sintético de la calidad del empleo y comparándolo con un indicador subjetivo que resulta, al igual que el indicador sintético de datos obtenidos de la GEIH, el objeto específico de estudio es el sector primario del mercado laboral retomado de la teoría de los mercados laborales segmentados, el cual se aborda desde una división tripartita que incluye un primer nivel donde se ubican los niveles directivos de las empresas, un tercer nivel que involucra a los empleados operativos y de trabajos rutinarios, y se incluye de manera un poco diferente a la propuesta teórica un segundo nivel en el que se abarca a los empleados de nivel intermedio en las organizaciones.

Las conclusiones más relevantes a las que se llega con el estudio es que el ingreso y la modalidad de contratación son las variables que determinan el indicador de la calidad de empleo objetivo en el país, en tanto que la afiliación a la seguridad social y las horas trabajadas muestran indicadores altos y relativamente homogéneos para los tres niveles; la satisfacción laboral desde la perspectiva de los trabajadores del segundo y tercer nivel supera el índice de calidad de empleo objetivo, en contraste con los empleados del primer nivel cuyo indicador de calidad del empleo objetivo es alto; asimismo, los individuos con un mayor nivel de escolaridad, profesionales con postgrado muestran un indicador de calidad del empleo subjetivo menor al indicador de empleo objetivo; de otro lado, se confirma la existencia de un ciclo de vida laboral,

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

donde los más jóvenes y las personas con mayor edad tienen los trabajos con menor grado de calidad.

Palabras clave: segmentación laboral, índice de calidad del empleo, empleo, estructuralismo, institucionalismo, segmentación dual del mercado laboral.

Clasificación: j21, j42, j44, monopsony, segmented labor markets, professional labor markets.

ABSTRACT

The employment situation has always been one of the most troubling aspects of the economy, the TO, the EAP, the quality of employment and other factors have been the source of several interesting studies covered in different theories among which stands the dual segmentation labor market, which tries to explain the divergence in job quality among various parts or labor groups, the research aims to characterize the Colombian labor market in the thirteen major cities in Colombia during the years 2008 to 2012 showing the variables that determine the quality of employment by level of education, age and economic sector using the synthetic indicator of the quality of work and comparing it to a subjective indicator which is like the synthetic indicator of GEIH data, the specific object of study is the primary sector resumed labor market of the theory of segmented labor markets which is approached from a tripartite division which includes a first level which houses the business management level, a third level involves employees operating and routine work and is included in a slightly different theoretical proposal a second level which covers intermediate-level employees in organizations.

Most relevant conclusions that can be reached with the study is that income and the type of contract are the variables that determine the quality indicator target job in the country, while the social security affiliation and hours worked indicators show high and relatively homogeneous for the three levels of job satisfaction from the perspective of workers in the second and third level quality index exceeds employment target, in contrast, in the first level employees whose job quality indicator objective is high also individuals with a higher educational level, professional show graduate job quality indicator to gauge subjective employment less objective, or else hand, it confirms the existence of a working life cycle, where the most young and older people have jobs with less quality.

Keywords: labor segmentation, employment quality index, employment, structuralism, institutionalism, dual labor market segmentation.

INTRODUCCIÓN

Si se quiere abordar el mercado laboral como objeto de estudio se debe precisar y entender que este concepto tiene ascendencia desde diferentes ciencias y aspectos como los sociológicos, económicos antropológicos y psicológicos; desde una perspectiva económica algunos autores visualizan un mercado laboral segmentado el cual se ocasiona por factores geográficos y biológicos como resultado de instituciones que impiden el funcionamiento del mercado laboral desde una perspectiva de competencia perfecta (Taubman & Wachter, 1986); para identificar y caracterizar los procesos de segmentación laboral en Colombia se puede abordar la tesis de Piore (1969), quien describe una concepción del mercado laboral desde una perspectiva dual; es decir, existen dos grandes segmentos identificables en el mercado laboral: uno primario de buenos empleos con salarios elevados, estabilidad y oportunidades de avance, y uno secundario que tiene características opuestas al primario, salarios bajos, inestabilidad laboral y escasas oportunidades de avance.

Para poder identificar y caracterizar el mercado laboral en Colombia es pertinente entender con mayores ópticas y mayor profundidad ¿qué es el mercado laboral y sus particularidades?; ¿qué lo diferencia con otros mercados?; entendiendo que el capital humano es el elemento que define el comportamiento de este mercado basado en una serie de relaciones con múltiples factores como el salario, beneficio del sector, condiciones relacionadas al empleo y si el sector es intensivo en capital o en trabajo. Desde la sociología se pueden citar dos corrientes que definen el mercado laboral:

La institucionalista y la crítica/neomarxista. Ambas coinciden que el mercado de trabajo es una institución social que no solo reparte ingresos sino que también estructura la sociedad, refleja relaciones de poder y de clase e inevitablemente, es sujeto de intervenciones colectivas y públicas (Martinartiles, 2007).

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

De igual forma, para dar un acercamiento económico se debe tomar un punto de partida, la división de trabajo, concepto utilizado por Adam Smith en la riqueza de las naciones, identificaba este término como la especialización por tareas en un ámbito laboral; lo que hoy en día se podría considerar como segmentación laboral.

De acuerdo con las teorías de los mercados de trabajo segmentados, en una economía coexisten empleos “buenos” y “malos”. Los empleos “buenos” están relacionados y existen barreras a la entrada por razones sociales y económicas. El sector primario, que ofrece los buenos empleos, es eficiente y utiliza mercados laborales internos para asignar el trabajo. El sector secundario, de “malos” empleos, tiene más trabajadores, que perciben bajos ingresos, y no cuenta con mercados laborales internos (Uribe, Ortíz y García, 2007).

Es entonces cuando por las características propias de los empleos se establece una segmentación definida por las condiciones laborales, salariales y de movilidad de los empleados, pero estas condiciones no son explicables a no ser que se puntualicen situaciones pre-laborales y socioeconómicas que condicionan el acceso o no a uno de estos macro segmentos del mercado laboral.

En el caso de la teoría del capital humano Gary Stanley Becker (1964) en su libro “Capital Human”, plantea como idea básica que la educación y la formación son inversiones que realizan individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. Para alcanzar la conceptualización que se pretende es importante seguir ahondando en los fundamentos de la segmentación laboral y no solo establecerlo en una división de buenos y malos empleos; otra forma de abordar esta situación es definiendo que,

El mercado laboral se puede entender a partir de dos elementos fundamentales (Dickens y Lang, 1993). El primero de ellos es la constitución del mercado laboral; es decir, a éste lo conforman gran número de segmentos con diferentes

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

reglas para la determinación de salarios y políticas laborales. Segundo, la demanda de empleos en algunos sectores en ciertos períodos presenta un desequilibrio con respecto a la oferta. Así, para este mercado habrá una brecha salarial o presencia de desempleo o ambas situaciones (Mesa, García y Roa, 2008).

La interrelación de las variables propias del mercado laboral permite mostrar la naturaleza del proceso de segmentación y configurar una tipología de la segmentación laboral diferenciada y jerarquizada a la manera de Piore. Por ello se hace necesario plantear como supuesto desde los diversos aportes teóricos hechos por economistas y sociólogos desde los años sesenta, que la propuesta para explicar la segmentación del mercado laboral parte de una estructuración que no es homogénea y se halla dividida en segmentos diferenciados e interrelacionados jerárquicamente según procesos de internalización-externalización en donde confluyen múltiples factores de caracterización socioeconómica (López, 1996), que tiene en cuenta dicha construcción a partir de varios supuestos: primero: la segmentación es el resultado de un proceso social de trabajo en la empresa que organiza sus diferentes puestos de trabajo; segundo: el proceso de segmentación en los puestos de trabajo de la empresa se evidencia en formas específicas de empleo de la fuerza de trabajo; tercero: se aborda una visión global del fenómeno de la segmentación laboral que sobrepasa la empresa como centro de análisis; cuarto: el proceso de segmentación responde a instrucciones que trascienden lo económico y permite destacar los factores sociales que dan origen a la fuerza de trabajo económicamente activa.

En Colombia se ha adelantado una serie de trabajos que han pretendido caracterizar y explicar la segmentación en el país, como es el caso de la investigación de Castaño (2010), quien en su artículo “El mercado laboral colombiano: tendencias de largo plazo y sugerencias de política” pretendió con base en series largas del DANE, caracterizar para siete ciudades del país las tendencias del mercado laboral colombiano y sugerir algunas estrategias, que desde la óptica de los autores mejoraría las condiciones

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

de generación de empleo; en síntesis una de las conclusiones a la que llegaron fue que gran parte de la segmentación laboral sucede por los niveles de escolaridad del empleado, para ratificar la percepción de lo extraído de este trabajo se puede citar una de las conclusiones encontradas en las primeras páginas del artículo:

Aunque, en el largo plazo, el crecimiento del empleo moderno urbano se ha desacelerado, durante esta década, al menos hasta el 2007, su desempeño fue bastante aceptable. Sin embargo, ha estado sesgado a favor del más educado y contra el menos educado, en contraste con la dotación educativa de la fuerza de trabajo (López, 2010).

Otro estudio realizado sobre la segmentación laboral en Colombia fue el realizado por Mesa, García y Roa (2008), Estructura salarial y segmentación en el mercado laboral de Colombia: un análisis de las siete principales ciudades, 2001-2005, que si bien su objeto de estudio no es caracterizar la segmentación laboral en Colombia, si toma esta situación como punto de partida para buscar el por qué la diferencia salarial entre sectores de la economía en diferentes ciudades del país; en síntesis, este estudio muestra como las características socioeconómicas de los trabajadores, interrelacionadas con las condiciones propias de su región, apoyadas en la teoría del capital humano y la segmentación laboral,

detectan diferencias significativas que se explican a la luz de la teoría del capital humano y de segmentación laboral; mediante la estimación de ecuaciones de salarios a partir de las características socioeconómicas de los trabajadores junto con efectos particulares para región y rama de actividad económica que resultan significativos dando evidencia de segmentación del mercado laboral en Colombia (Mesa, García y Roa, 2008).

La discriminación contra el trabajo poco educado –una tendencia internacional- se ha agravado por la evolución del salario mínimo, que no ayuda a los más pobres y en

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

cambio perjudica la generación de empleo no calificado, y puede acentuarse más hacia el futuro por la forma en que se están dando los incentivos a la inversión de capital (López, 2010); también debería considerar una combinación de estrategias: *de demanda* (una política para el salario mínimo, qué hacer con los parafiscales y los estímulos tributarios a la inversión); *estrategias de oferta* (calificación de la fuerza laboral y acceso a la educación superior de la masa de bachilleres pobres); *reformas a la seguridad social* (pensiones para los informales; financiación de la salud con impactos sobre el empleo; seguro de desempleo), y *programas, tipo Empleo en Acción* que generen empleo moderno para los más pobres, urbanos y rurales (López, 2010).

Pero si con todo lo discutido anteriormente se pueden establecer cuestiones básicas para abordar una caracterización, se debería definir si existen barreras de movilidad entre los empleos del segmento inferior y superior al segmento primario diferentes a las de capital humano que se puedan observar, y de igual forma si el nivel de escolaridad puede ser un factor de segmentación laboral, la proposición de Blustone (1970) establece que el sector primario presenta un segmento superior y uno inferior, en donde el segmento superior presenta puestos de status y roles de poder asociados a cargos directivos, en los cuales existe una gran oportunidad de movilidad ascendente y no hay mecanismos formales de supervisión, en tanto el segmento inferior muestra roles operativos.

En este sentido, si se asume la existencia de segmentación laboral en Colombia, apoyado en diversos estudios realizados en el país como los ya citados, ¿qué cifras o datos apoyarían este supuesto? se puede considerar importante entender y conocer los datos suministrados para el último trimestre del año 2012 tomados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y que son pertinentes para mostrar un indicio de la existencia de la segmentación laboral en Colombia como son la tasa de ocupación por título alcanzado para 2012 la cual fue 50,0% para aquellos que no tienen ningún título; 65,2% para bachilleres; 76,4% para técnicos o tecnólogos; 80,3% para universitarios y 86,5% para posgrados; para el período de análisis, del total de hombres de la PEA

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

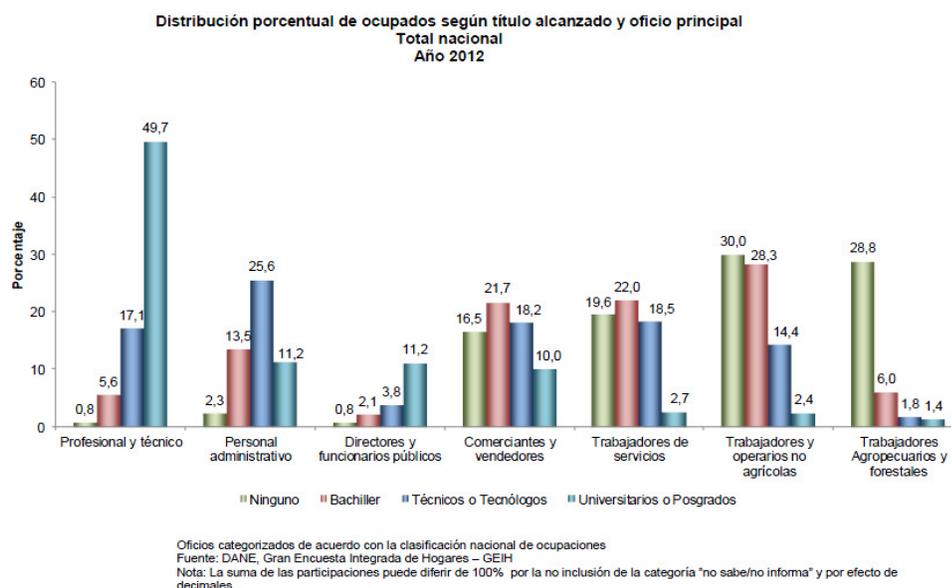
15,1% presentaba algún título de educación superior (técnico, tecnológico, universitario o posgrado), mientras que del total de mujeres de la PEA esta proporción fue de 23,2%, la mayor proporción de los ocupados sin ningún título alcanzado según oficio eran trabajadores y operarios no agrícolas (30,0%) y trabajadores agropecuarios y forestales (28,8%).

De los ocupados con título universitario o posgrado 49,7% se desempeñaron principalmente como profesionales y técnicos, la mayor proporción de los ocupados sin ningún título alcanzado, según posición ocupacional, fueron trabajadores por cuenta propia (52,0%). Los obreros o empleados particulares tuvieron una participación de 49,0% entre los ocupados bachillerato, y 56,8% entre los ocupados con algún estudio técnico o tecnológico (DANE, 2013).

Si bien los porcentajes que se observan por sí solos tal vez no clarifiquen lo que se pretende, si se observa una tendencia; los diferentes niveles educativos muestran una mayor oportunidad de estar ocupado mientras mayor grado de escolaridad se tenga, además en la figura 1 se puede ver la distribución que se tiene en los puestos de trabajo por escolaridad, lo que demuestra como ésta define el puesto y posiblemente el rol al interior de las empresas e instituciones.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

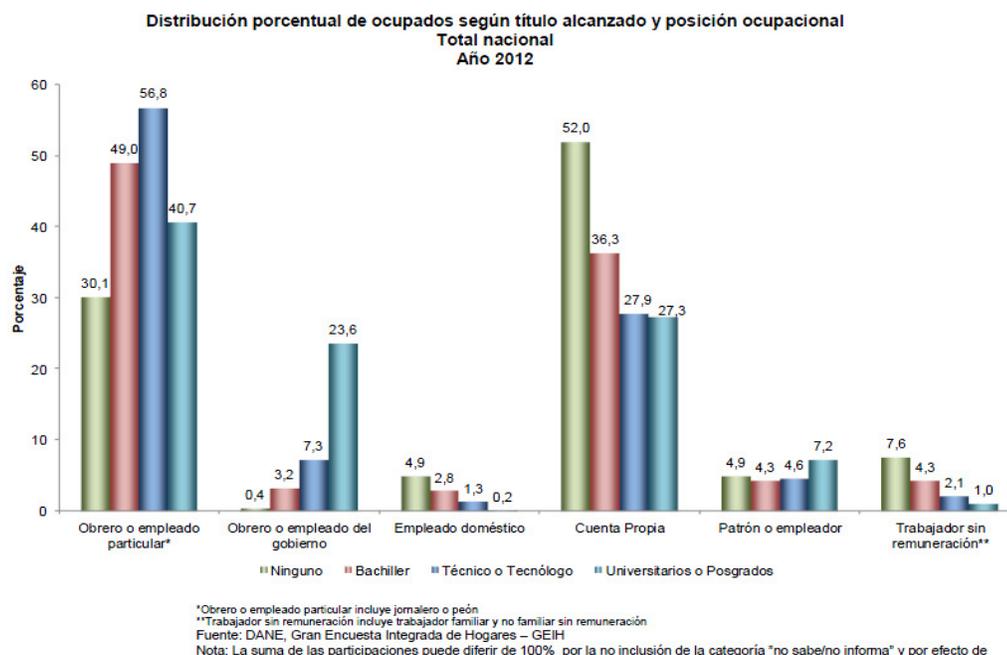
Figura 6. Distribución Porcentual de Ocupados Según Título Alcanzado y Oficio Principal Total Nacional Año 2012



Pareciera que todavía no es claro el problema de trabajo que se pretende abordar; sin embargo, con el supuesto de la existencia de un mercado laboral segmentado en Colombia, el cual está ligado directamente con la población ocupada y teniendo en cuenta que hay herramientas para poder caracterizarlo, básicamente la Gran Encuesta Integrada de Hogares que suministra datos relevantes para observar en la población colombiana diversos aspectos, se puede inferir que se trabajará sobre la población ocupada en Colombia, gracias a una metodología que más adelante se precisará. De igual forma, si se observa la figura 2, esta presenta la distribución porcentual y posición ocupacional según título alcanzado, lo que ya va orientando a una segmentación laboral, y como pareciera ser que la falta de escolaridad expulsa a los trabajadores de un mercado laboral formal a uno informal, esto da pie y seguridad respecto a las herramientas para abordar el estudio y con el manejo adecuado de los datos se logrará obtener unas caracterizaciones que aporten para entender el fenómeno de segmentación laboral en Colombia.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Figura 7. Distribución Porcentual de Ocupados Según Título Alcanzado y Posición Ocupacional Total Nacional Año 2012



Posso (2008) muestra también explicaciones al fenómeno de desigualdad salarial en Colombia de una manera alternativa, da una primera explicación en la cual se asocia el crecimiento de la desigualdad al nivel educativo de la población asalariada en Colombia; también muestra que la composición de la masa laboral afecta de forma significativa la desigualdad salarial; así como que la desigualdad salarial entre los asalariados con postsecundaria ha crecido de forma importante en el periodo de estudio 1984-2005, donde aduce que esta desigualdad se debe principalmente a un fenómeno de heterogeneidad en el retorno de los más educados, de tal forma que el retorno de los percentiles superiores crece mientras que el de los percentiles inferiores cae, lo que se puede asociar a lo apreciado en las tablas 1 y 2.

En este sentido se puede inferir que los datos utilizados para desarrollar este trabajo son los arrojados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH que integra

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

las encuestas sociales adelantadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, como lo son la Encuesta Continua de Hogares (ECH); la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG), y la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) y que se puede obtener plenamente a partir del año 2008. Se puede partir del supuesto de la existencia de segmentación laboral en Colombia, que implica explícitamente la calidad del empleo, donde se plantea ¿qué se podría entender por calidad del empleo?, para la cual existen a través del tiempo diferentes enfoques. Rosenthal (1989) establece que los factores que determinan la calidad del empleo son las tareas y condiciones de trabajo, la satisfacción que se genera en el empleo, el tiempo de trabajo, el rol social que se alcanza frente a la sociedad por el trabajo desempeñado, la estabilidad en el empleo y la afiliación al sistema de seguridad social.

Gittleman y Howell (1995) involucran la existencia de una afiliación a salud y pensiones, la existencia de sindicatos y su vinculación, la posibilidad de trabajadores de tiempo parcial, el número de semanas trabajadas en el año, el número de horas extras laboradas y la posibilidad de acceder a educación formal, capacitación, habilidades y las condiciones de trabajo físicas y ambientales, las que determinan la calidad del empleo, pero el más acertado para dar un acercamiento a la respuesta de las inquietudes que se pueden presentar es el dado por la OIT, la cual ha utilizado el concepto de ‘trabajo decente’ en 1999, definiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”; involucrando cuatro objetivos estratégicos dentro de esta acepción: la promoción de estándares y principios fundamentales y derechos de trabajo; la promoción del empleo; la protección social contra situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social (OIT, 1999), debería ser la acepción que oriente la investigación y ayude a entender la segmentación del mercado laboral dada en Colombia.

Mora Ulloa (2011), utilizando la Gran Encuesta Integrada de Hogares del segundo semestre de 2009, midieron la calidad del empleo en las 13 principales

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

ciudades del país bajo el indicador sintético de calidad del empleo, mostrando los siguientes datos que se observan en la tabla 1.

Tabla 11. Calidad del Empleo por Ciudades II Semestre de 2009

Calidad del empleo por ciudades	
Ciudad	ICE
Bogotá	54,9
Medellín	54,2
Manizales	52,2
Pasto	51,4
Bucaramanga	48,2
Cartagena	44,0
Cali	44,0
Villavicencio	43,3
Ibagué	41,7
Pereira	41,6
Barranquilla	41,0
Cúcuta	39,6
Montería	36,3

Fuente: Mora y Ulloa (2011).

Entonces, definidos cuales son los conceptos que se necesitan como la segmentación laboral, calidad del empleo y la base de datos que se utilizará - Gran Encuesta Integrada de Hogares de los años 2008 al 2012 en las 13 principales ciudades¹ del país que soportarán tanto teórica, metodológica y temporalmente la caracterización del segmento primario del mercado laboral colombiano y las diferencias existentes entre los empleos directivos y profesionales frente a los empleos de rutina, sería importante observar una caracterización regional y como las políticas públicas tendientes a mejorar los niveles y calidades de empleo han impactado este mercado en momentos coyunturales de la economía colombiana.

¹ Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena, Bucaramanga, Cúcuta, Montería, Pasto, Pereira, Manizales, Villavicencio e Ibagué.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Clavijo (2003) analizó los impactos de las reformas de 1990, 1993 y 2002 realizadas en la estructura salarial y prestacional del país, las cuales han generado un sobrecosto que deben asumir los empresarios y que repercute directamente en la competitividad de la empresa colombiana y en especial un problema adicional al mercado laboral que redunda en un aumento de la informalidad, reafirmando la existencia de una segmentación del mercado laboral de Colombia.

En contraste, Amarante, Arim y Santamaría (2005), quienes investigaron los impactos generados por la reforma laboral del 2002, establecieron que los efectos no son homogéneos entre trabajadores con distinto nivel de capital humano, para los trabajadores más calificados no se encontró evidencia de que la ley 789 de 2002 haya afectado su probabilidad de encontrar empleo, pero el impacto sobre su nivel salarial es mayor que el observado para el resto de los ocupados. Por otro lado, los ocupados con niveles de calificación bajo o intermedio se han favorecido por la reforma a través de un aumento significativo en la probabilidad de encontrar empleo y, en menor medida, por un impacto positivo sobre sus salarios.

Con todo lo anterior, la investigación tiene como objetivos:

1. Determinar los procesos de segmentación laboral en los empleos de alta calidad en Colombia.
2. establecer las características de los empleos del segmento primario de alta calidad nivel directivo y profesional en Colombia en los años 2008 a 2012.
3. Identificar las características de los empleos del segmento primario de alta calidad nivel rutinario en Colombia en los años 2008 a 2012.
4. Diferenciar condiciones específicas dadas en los empleos de alta calidad nivel directivo y profesional entre los empleos de rutina en los años 2008 y 2012.

MARCO TEÓRICO

Enfoques para el Análisis del Mercado de Trabajo

La segmentación del mercado de trabajo surge en los años sesenta como una alternativa teórica que trataba de explicar situaciones presentadas en el mercado laboral y cuyas explicaciones no se abordaban o se resolvían de manera satisfactoria para un gran grupo de investigadores; fenómenos como la pobreza, la discriminación, las diferencias salariales, y aun más preocupante, altos niveles de desempleo presentados en grupos de individuos con características similares fueron los interrogantes a tratar de responder. Si bien se puede hablar de antecedentes de la segmentación del trabajo desde las concepciones teóricas de Adam Smith en la Riqueza de las Naciones donde:

consideró el factor trabajo como un elemento esencial junto con la tierra y el capital para comprender el proceso de crecimiento económico e, identificó el trabajo como una fuente importante de valor —el aumento de la riqueza derivado del aumento de la productividad dado por el proceso de división del trabajo (Sánchez, 2010).

También se pueden abordar desde analistas neoclásicos como Boyer G. y Smith R. (2001) que:

Distinguen tres generaciones: una primera generación a finales del siglo XIX cuyo principal representante es Alfred Marshall; una segunda generación que comienza aproximadamente en los años 30 del siglo XX y en la que destacan como principales investigadores John Hicks y Paul Douglas y, una tercera etapa que comienza a finales de la década de 1950 y principios de 1960 en la que las destacan investigadores de la Universidad de Chicago como H. Grez Lewis, George Stigler, Jacob Mincer y, Gary Becker destacando especialmente con su teoría sobre el capital humano (p. 26).

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

En otras investigaciones se afirma que los antecedentes directos de la teoría de la segmentación del trabajo se ubican en

El grupo de economistas que dominaron la economía laboral durante los años cuarenta y cincuenta, como R. Lester; J. Dunlop; C. Kerr; L. Reynolds; C. Myers; L. Fisher; A. Ross o R. Livernash. Desde un punto de vista metodológico estos autores recurrieron a los análisis empíricos como elemento clave en sus investigaciones. En cuanto al contenido, tomaron como punto de partida el estudio del mercado desde la perspectiva de la interacción entre oferta y demanda, pero rechazaron la capacidad explicativa del instrumental neoclásico basado en la teoría de la productividad marginal (Lester, 1946) al menos como elemento aislado, y admitieron la presencia de fuerzas ajenas al mercado cuya explicación trataron de encontrar en otras ramas de la ciencia como la sociología, la psicología o las emergentes teorías de la organización industrial (Kerr, 1988, p.12) (Fernández, 2010).

Es así como desde esta perspectiva se convierte la operación del mercado laboral como el centro de análisis de la economía laboral, y el estudiar los mecanismos de asignación laboral, movilidad laboral y búsqueda de empleo como un elemento de satisfacción individual. Sin embargo, para efectos del presente estudio se abordarán los conceptos que tradicionalmente se han identificado en las teorías de la segmentación del mercado de trabajo y que recogen los diferentes conceptos y aportes de los diferentes autores como lo es un enfoque institucionalista, el cual es conocido desde la economía radical; un enfoque estructuralista, un enfoque segmentacionista y un enfoque ortodoxo.

El mercado laboral desde un análisis neoclásico

Como todos los enfoques de mercado de productos o de servicios desde la óptica neoclásica se enmarcan bajo la perspectiva de competencia perfecta, es entendido que existen unos supuestos básicos como lo son la homogeneidad del factor productivo, la

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

movilidad del factor de producción, el acceso de las diferentes técnicas productivas para todas las empresas y la información del mercado que es totalmente accesible y libre; con estos conceptos se entiende que desde esta óptica siempre es posible conseguir puntos de equilibrio entre la oferta y la demanda del mercado laboral, existiendo una condición de pleno empleo de los factores.

La oferta de trabajo estaría formada por las personas que libre e individualmente deciden la cantidad de horas de trabajo que ofrecen al mercado en función del salario de equilibrio; de las rentas no salariales; y de sus preferencias psicológicas, que bajo este modelo se consideran dadas e invariables en el corto plazo. En este sentido, la decisión de participación en el mercado de trabajo se enmarca en el contexto de la teoría de la elección (Sánchez, 2010).

En este mismo sentido, (Larrañaga) coincide con Sánchez (2010), donde el modelo muestra un fenómeno de participación laboral y es la secuela entre la elección de renta salarial y el ocio como una alternativa de utilización del tiempo no asalariado; es decir, las horas ofrecidas de trabajo son una consecuencia directa del nivel salarial existente:

Por otro lado, la demanda de trabajo —que actúa conforme a la teoría de la productividad marginal—, no posee ninguna característica que la diferencie de la demanda de cualquier otro bien o servicio, es una demanda derivada de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar. Las empresas, cuyo objetivo es la maximización de sus beneficios, contratarán un trabajador adicional siempre que el ingreso que esperan obtener por el aumento de la producción sea superior al salario del trabajador.

De igual forma, Martínez (2008) afirma que el marco conceptual o el argumento principal en las diferencias de las estructuras salariales se explican por la heterogeneidad de los trabajadores y la diferencia existente en la inversión realizada del capital humano

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

en contraste con las teorías segmentacionistas cuya hipótesis central afirma que los niveles salariales observados son consecuencia, no de la dotación de capital humano de los trabajadores sino de un resultado de la dualidad del mercado.

Al entender la dimensión del mercado de trabajo desde la teoría neoclásica se encuentra como al agregar las curvas de oferta de trabajo de todos los individuos y de la demanda laboral realizada por las empresas, necesariamente se encuentra un equilibrio en el sentido de Walras (1874); es decir, si se determinan simultáneamente las cantidades y los precios de cada mercado existente se encuentra una economía que en su conjunto se encuentra en equilibrio.

El enfoque institucionalista

Las primeras investigaciones surgidas bajo un enfoque institucionalista se enmarcan entre el año 1890 y 1940, también conocidas como “Escuela de Wisconsin”, donde se encuentran entre sus primeros autores:

El matrimonio Webb (Beatrice y Sydney), Richard Ely, John R. Commons, Summer Slichter y, Selig Perlman, entre otros investigadores. Los trabajos de esta primera generación presentan una absoluta oposición al modelo de agente económico racional y maximizador de utilidades defendiendo un análisis interdisciplinario, dinámico y no individualista del mercado de trabajo (Sánchez, 2010, p. 31).

En este contexto, la concepción de mercados en competencia perfecta o la existencia del *homo economicus*, es contradicha por completo y se abordan los estudios desde diferentes disciplinas que construyen un nuevo enfoque.

Para Uribe, Ortiz y Castro (2006) un punto para entender más concretamente el enfoque institucionalista es ubicarse en un estado social de derecho donde existen

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

regulaciones para el funcionamiento de las empresas, donde se establecen obligaciones de tipo tributarias como impuesto a la renta, iva e impuestos territoriales² de tipo laboral como la existencia, para el caso de Colombia, de un salario mínimo, prestaciones sociales³, parafiscales⁴, pagos de servicios públicos, controles fitosanitarias y ambientales, lo que se denomina costo de transacción de las empresas y se convierte si se quiere en barreras de tipo institucional.

Bajo esta concepción se explica que las transacciones en el mercado laboral no se rigen por un precio competitivo, sino que, por el contrario, las relaciones dentro del mercado de trabajo son consecuencia directa de una serie de normas que han evolucionado en el tiempo, este concepto se denomina “valor razonable”. Además de este planteamiento también se propuso que los factores históricos, sociales e institucionales ejercen gran influencia en la dinámica laboral y no solo los económicos, introduciendo la hipótesis de una posible relación de poder desigual entre trabajadores y empleadores, que también condicionan las relaciones laborales bajo los postulados de John Commons, (Sánchez, 2010, p. 32).

Reafirmando lo anterior, Martínez (2008) afirma que las relaciones laborales no son el resultado de una intrincada correspondencia entre trabajadores y empresarios, sino que corresponden a normas formales e informales que determinan el momento de elegir en el mercado la preferencia por los trabajadores, estipulando fronteras entre los mercados de trabajo haciéndoles más especializados y difíciles de romper y de cruzar los límites preestablecidos; también define qué grupos deben competir y los entornos en los cuales deben hacerlo, todas estas normas institucionales se establecen por asociaciones de empresarios, políticas particulares de las empresas, acuerdos entre

² Industria y Comercio, Predial Unificado, Reteica.

³ Salud y Pensión.

⁴ SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

empresarios, sindicatos, contratos colectivos de trabajo, y por las directrices gubernamentales.

Otro aporte sumamente importante de la *escuela institucionalista* ha sido el hecho de empezar a hablar de mercados internos de trabajo, los cuales se definen en el interior de las empresas o plantas productivas donde se fijan los precios y la manera en que se distribuye la fuerza de trabajo direccionado por un grupo de roles y procedimientos administrativos fijados por la institución y no únicamente por las variables económicas.

La teoría dual del mercado de trabajo

Al promulgar Becker (1964) la teoría del capital humano, rompió el fundamento neoclásico de homogeneidad del factor trabajo, proporcionando un marco teórico para el análisis de la calidad del mismo; donde cada individuo es el resultado fundamental de una serie de cualificaciones que lo particularizan y determinan su remuneración de acuerdo a su productividad; estas cualificaciones son innatas, pero de igual forma pueden ser adquiridas mediante diferentes procesos de inversión de otros factores, en búsqueda de maximizar su utilidad; entonces las diferencias salariales se explicarían por las capacidades de los individuos, sin embargo, esta teoría no explicaba algunos fenómenos que se presentaban, dando origen a diferentes críticas que desencadenaron en el surgimiento de la teoría de segmentación del mercado en diversos enfoques como los de Piore (1974); Bowles y Gintis (1975); Eduardo Fernández Huerga (2010).

Con Piore (1969) se empezó a plantear una concepción dual del mercado de trabajo, dividiéndolo en dos grandes segmentos: un mercado primario que reúne los puestos buenos encontrados en el mercado laboral cuyas condiciones de salarios elevados, estabilidad y oportunidades de ascenso lo definen claramente, y un segundo denominado mercado secundario donde sus características son opuestas a las del segmento primario; es decir, salarios bajos, inestabilidad laboral y pocas oportunidades

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

de ascenso; posteriormente Piore en el año de 1975 ahondo más en su teoría inicial e incluyó dentro del sector primario dos sectores: un segmento superior que tiene características asociadas a cargos directivos y de profesionales con salarios y estatus superiores, mayores oportunidades de promoción, menores niveles de supervisión y libertad a la hora de realizar su gestión, en tanto que el segmento inferior corresponde a empleos con características manuales.

Es pertinente establecer que la concepción dual del mercado de trabajo no solo se quedó en estos fundamentos, sino que evolucionó, y esto se plasmó en trabajos posteriores, “hay que señalar que esta visión dualista del mercado está ligada a otro concepto surgido en esos años: el mercado interno de trabajo”. Doeringer y Piore (1985[1971]) lo definían como “una estructura administrativa como, por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos” (Fernández, 2010, p. 122).

El concepto de mercado interno de trabajo entendido como un mecanismo que no se rige por las leyes económicas explica en gran medida la concepción dual y da soporte teórico a la segmentación laboral que autores como Doeringer y Piore (1985[1971], p. 244) identificaron el mercado primario de trabajo con la presencia de mercados internos y el secundario con su ausencia o con la existencia de mercados internos poco desarrollados.

La presencia dentro del segmento primario de mercados internos suficientemente estructurados permitiría explicar la estabilidad y las pautas de movilidad de los trabajadores que acceden a ellos y, además, justificaría la reducción en la movilidad entre el mercado primario y el secundario y, por tanto, el mantenimiento de la segmentación (Fernández, 2010, p. 122).

Piore (1980) establece que el origen principal de la segmentación del mercado de trabajo se encuentra en la decisión que las empresas toman en la utilización de la

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

tecnología; pues, en la medida en que las empresas planifican la utilización de la tecnología, la elección de los métodos de fabricación o de prestación de servicios como respuesta a las condiciones que el mercado impone parte de unos supuestos básicos, el primero es que la demanda de productos y servicios se puede dividir en dos componentes: uno estable y otro inestable; un segundo que parte con la certidumbre que las empresas tienen de la demanda de su producto para realizar inversiones a gran escala, y un tercero donde al comparar los factores de producción capital y trabajo frente a sus costos, encuentran que es más barato variar el factor trabajo que el capital, por lo que el trabajo se convierte en un factor variable que depende de la demanda del producto o del servicio; es decir, las empresas influirán directamente en el mercado laboral con contratación o despido de trabajadores según la demanda del bien o servicio producido, creando una división marcada por la tecnología donde hay unos trabajos estables y unos inestables; estos últimos son ocupados por personas con características definidas por su edad, género y zona de hábitat.

De igual forma, Piore (1980) expone un nuevo conjunto de problemas en la reconstitución del sistema de gobierno y trabajo, y las relaciones laborales al interior de las empresas, donde estas no son estables ya para los derechos laborales, lo que lleva a plantear dos problemas independientes: el primero, los mercados internos de trabajo existen en las empresas grandes y en los esquemas burocráticos como fuente de estabilidad y movilidad al interior de las organizaciones, y el segundo plantea que todas las prestaciones y apoyos sociales se unen al trabajo y a las familias de dichos trabajadores.

Enfoque de la economía radical

El enfoque radical define que la segmentación laboral se origina por la relación de poder existente entre los trabajadores y empresarios dada desde un sistema capitalista; autores como D Gordon, R. Edwards y M. Reich, entre otros, explican la segmentación desde una evolución histórica del capitalismo, interrelacionado con las

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

relaciones sociales de producción y los intereses de poder resultante entre la lucha de clases enmarcados en el factor trabajo.

Para Eduardo Fernández Huerga (2010), Edwards identificó tres sistemas de control: uno simple que estuvo vigente hasta el siglo XIX caracterizado por una supervisión directa del trabajo; uno técnico caracterizado por ser realizado en una producción en masa y de enfoque Taylorista que involucraba la utilización de la tecnología para tal fin y una estandarización del trabajo, y otro burocrático que identifica los intereses del trabajador con las metas de la empresa, implicando la generación de mercados internos de trabajo con reglas claras y definidas como mecanismos de incentivos y procesos de ascenso recompensando la lealtad y productividad. Edwards (1975, 1979) sostenía que “la coexistencia de las tres formas de control era el principal motivo causante de la segmentación laboral” (Fernández, 2010, p. 123).

Gordon *et al.* (1986, 1982) trataron de mejorar el análisis histórico de la segmentación - interrelacionándolo con los ciclos largos de la economía y las estructuras sociales de acumulación - con el fin de resaltar cómo ésta era el resultado de un conjunto de fuerzas políticas y económicas inherentes al propio sistema capitalista. Sostenían que “el mercado y la organización del trabajo en Estados Unidos habían atravesado desde comienzos del siglo XIX por tres etapas: proletarización inicial, homogeneización y segmentación” (Fernández, 2010, p. 124).

En conclusión, el enfoque destaca el rol de las relaciones sociales de producción y los diferentes sistemas de control como el principal causante de la segmentación en el trabajo, unidos a otros factores como el tecnológico y a las condiciones con las que los trabajadores acuden al mercado de trabajo, educación y experiencia como una característica de segmentación, pero que el mercado laboral condiciona a los individuos desde su institucionalidad para fragmentar y segmentar a los trabajadores o mano de obra.

Otros enfoques

La teoría de *job-competition* o teoría de cola es otra teoría que se encuentra dentro del enfoque de los mercados segmentados, centrandolo su enfoque de segmentación desde la demanda de trabajo; es decir, los empresarios buscando maximizar sus beneficios escogen a los trabajadores cuya productividad les garantizará cumplir con mayor prontitud sus objetivos; esta teoría, al igual que la teoría de la segmentación de Piore e incluso que el enfoque radical, centra los fundamentos analíticos de la segmentación en la demanda de trabajo, por cuanto los empresarios, en la búsqueda continua de beneficios seleccionan a los trabajadores en función de su productividad potencial. “Una productividad que, a diferencia de como se plantea bajo la teoría del capital humano, no se asocia a los individuos sino a los puestos de trabajo. La educación, en este sentido, es sólo un mero indicador de la productividad potencial de los individuos que se “ordenan” en una *cola* atendiendo a su nivel de educación” (Sánchez, 201, p. 51).

Desde este enfoque se entiende que los empresarios segmentan a sus potenciales trabajadores desde una perspectiva de minimización de costos; es decir, al comienzo de la cola se situarán los individuos más formados, porque se asume que los costos de su adiestramiento en el puesto de trabajo serán menores, y en tanto la oferta de trabajo sea mayor que la demanda ubicará a los trabajadores menos formados al final de la cola. Entonces la teoría de cola, en términos simples, es un filtro realizado por los empresarios para buscar los mejores trabajadores en relación a los puestos de trabajo y la educación no sirve para ascender, ya que no se determina según la teoría más y mejores puestos de trabajo (Sánchez, 2010, p. 52).

En la década de los sesenta empiezan a surgir propuestas en relación con los estudios sobre el mercado de trabajo como el enfoque estructuralista en la sociología, donde suponen que las desigualdades existentes dentro del mercado están condicionadas

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

por los factores estructurales provenientes de los factores de los puestos de trabajo de las empresas y los sectores industriales.

Para ello, tomaron como referencia el modelo de economía dual propuesto por Averitt (1968), Galbraith (1967) y O'Connor (1973), y la idea de que ese dualismo podía trasladarse al mercado de trabajo. El razonamiento de partida era que los ingresos percibidos en el mercado de trabajo no sólo dependían de los atributos personales, sino de la estructura y características de los puestos de trabajo (Fernández, 2010, p. 126).

Cuando se refiere a la empresa o al sector industrial, es claro entender que el tamaño o el poder de negociación de las empresas, incluyendo elementos como su productividad, determinará unas condiciones más favorables y satisfactorias a los individuos que laboran en ellas; es decir, niveles salariales más altos, mejores condiciones de movilidad y estabilidad.

Calidad del Empleo

El empleo y la calidad del mismo es una de las situaciones que más atención demanda en el mundo económico de hoy. Los individuos en busca de mecanismos que promuevan políticas públicas encaminadas a mejorar la calidad del empleo en sus entornos presionan a las entidades gubernamentales a dar solución mediante la generación de nuevas ideas productivas, buscar leyes de protección a los trabajadores y a la regulación de las relaciones empleador - empleado.

Cuando se aborda la segmentación laboral desde una perspectiva dual dividiéndolo en dos grandes segmentos, un mercado primario que reúne los puestos buenos encontrados en el mercado laboral cuyas condiciones de salarios elevados, estabilidad, oportunidades de ascenso lo definen claramente, y un segundo denominado mercado secundario donde sus características son opuestas a las del segmento primario;

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

es decir, salarios bajos, inestabilidad laboral, pocas oportunidades de ascenso, debe cuestionarse cómo se cataloga un empleo de buena calidad y uno que no, y para efectos del estudio también es pertinente tener un criterio para establecer indicadores que no solo permitan determinar el nivel de calidad del empleo, sino que en un momento determinado los resultados puedan ser comparados y evaluados en diferentes momentos temporales y espaciales.

Las políticas asociadas al salario no son suficientes, pues las sociedades modernas necesitan políticas integrales que tengan en cuenta los múltiples factores que afectan el mercado laboral, entre ellos la educación, la dinámica empresarial, el emprendimiento, la infraestructura y el comercio internacional. Aunque tal necesidad se ha reflejado en un crecimiento de la literatura asociada a la situación de la calidad del empleo, la fundamentación teórica del problema de dicha calidad hasta ahora se encuentra en proceso de construcción (Posso, 2010, p. 193).

El empleo y sus características especiales en las diferentes regiones y países es tal vez una de las grandes situaciones que más investigaciones e interrogantes causan en la dinámica económica actual, aún más en economías o sociedades que sufren de altos niveles de pobreza y economías poco productivas y competitivas, particularmente en Latinoamérica algunos investigadores plantean que:

Según los análisis de la experiencia reciente indican que el ajuste del mercado laboral de los países de la región se ha realizado mediante cambios que afectan la (calidad del empleo) antes que la cantidad del mismo. En otros términos, se argumenta que el ajuste laboral ha resultado en una marcada pérdida de calidad de los nuevos puestos de trabajo antes que en un aumento del desempleo abierto (Infante y Vega, 1999, pp. 180 - 181).

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Por otro lado se argumenta que:

La *calidad del empleo* configura una perspectiva más amplia y con mayor capacidad de comprensión de las alteraciones en la realidad del trabajo. En términos analíticos, *calidad del empleo* remite a la posibilidad de jerarquización de propiedades intrínsecas y relacionales de empleos, o sea, un empleo de “mejor calidad” es un empleo cualitativamente mejor que uno de “peor calidad”. La concepción de *trabajo decente* se muestra “limitada”, caracterizando una solución política para la discusión precedente, fundada en la concepción del *trabajo precario*. La propia concepción de *trabajo decente* sería, por lo tanto, un contrapunto directo al “trabajo precario (Mocelin, 2008, p. 1).

La fundamentación teórica del problema de la calidad del empleo se encuentra en construcción (Farné, 2003), pero como se observó en el capítulo anterior, dentro de la economía existen teorías que pueden acercar al fenómeno de la calidad del empleo; como lo es los mercados de trabajo segmentado, cuyo enfoque principal es la segmentación de los puestos de trabajo entre el sector primario y el sector secundario o lo que equivaldría a proponer puestos de trabajo de alta calidad y de mala calidad; en este orden de ideas, dentro de este capítulo no se abordará la teoría de la segmentación laboral, pero si se tendrá en cuenta una perspectiva empírica como la tomada por la OIT (2006).

Conceptos sobre calidad del empleo

El concepto para definir la calidad del empleo no es un tema que tenga universalmente una sola noción; sin embargo, un marco conceptual aceptado es el enfoque dado por la OIT, la cual utilizó el concepto de ‘trabajo decente’ en 1999, definiéndolo como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”; involucrando cuatro objetivos estratégicos dentro de esta

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

acepción: la promoción de estándares y principios fundamentales y derechos de trabajo; la promoción del empleo; la protección social contra situaciones de vulnerabilidad y el fomento del dialogo social (OIT; 1999).

La Unión Europea también ha definido un concepto de calidad del empleo a través de un comunicado realizado por la Comisión Europea en el año 2001, que identifica una serie de elementos fundamentales sobre los cuales se debe apoyar el diseño de políticas para alcanzar la calidad del empleo, “en su definición más amplia debe tomar en consideración: las características objetivas que se refieren al empleo, tanto en relación al entorno laboral como a los elementos específicos del trabajo; las características del trabajador y su aportación con respecto al trabajo; el ajuste entre las características del trabajador y las exigencias del puesto de trabajo; y la evaluación subjetiva (satisfacción laboral) de este conjunto de características por parte del trabajador individual (González y Guillén). Otras aproximaciones conceptuales son abordadas por Farné (2003), donde se define que:

Slaughter (1993), por ejemplo, da una definición sintética y sugestiva: un buen empleo es aquel por el cual tengamos ganas de ir a trabajar todas las mañanas. Más aterrizada y, a nuestro juicio, más completa es la que proporcionan Van Bastelaer y Hussmann (2000); Infante y Vega-Centeno (1999), y Reinecke y Valenzuela (2000); la definición de calidad del empleo es bastante similar: para los primeros, “la calidad del empleo se refiere a un conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas” (p. 2); para los segundos, “la calidad del empleo estaría vinculada a aquellos factores que redundan en ... el bienestar (de los trabajadores)” (p. 12); y según los terceros, “la calidad del empleo se puede definir como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (p. 30). En nuestra opinión la última definición debe ser precisa y explicitar que los factores vinculados al trabajo deben ser la expresión de características objetivas, dictadas

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación económica, social y política (pp. 15 – 16).

Medición de la calidad del empleo

Para medir la calidad del empleo o del trabajo se debe entender que éste no se puede considerar como un factor de producción, el trabajo va mas allá, se ha convertido en un mecanismo que proporciona identidad, un elemento integrador a una sociedad para la mayoría de los individuos, el cual se convierte en la labor que le permite cubrir sus necesidades básicas, mecanismo de protección para el trabajador y su familia, y un modo de ascender en la sociedad y garantizar una vejez digna entre otros; entendiendo esto y coincidiendo con lo expresado por Dewan y Peek (2007, citados por Weller y Roethlisberger (2011):

Existe un consenso tanto en la literatura económica como en la práctica, que el concepto de calidad del empleo requiere un marco de referencia con múltiples variables. Ninguna variable por si sola puede resumir el concepto y captar todas las dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad (p. 13).

Es por ello que los indicadores para medir la calidad del empleo son realizados de manera integral; seguidamente se observarán algunos de estos que serán tomados en cuenta para la investigación.

Indicadores de empleo de los objetivos del milenio

En el año 2000, con el comienzo del nuevo milenio, se realizó una asamblea general de los líderes mundiales más importantes del momento, de esta asamblea salió la adopción de la declaración de los objetivos del milenio, la cual se refrendó por 189 países que se comprometieron a alcanzar una serie de objetivos antes del año 2015, estos

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

ocho objetivos propuestos⁵ han sido piedra angular de las políticas estatales desde su promulgación.

Reconociendo que el trabajo decente y productivo para todos es fundamental para atajar la pobreza y el hambre, el ODM 1 incluye una nueva meta y nuevos indicadores (pactados en 2008): Nueva meta ODM 1B Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes (OIT, 2009, p. 12).

La meta ODM 1B está compuesta por cuatro indicadores que se relacionan directamente con el empleo, el primero es la tasa de crecimiento de la productividad laboral (PIB por persona empleada); el segundo relación empleo-población; un tercer indicador que es la población ocupada que vive por debajo del umbral de pobreza, y por último la proporción de la población que trabaja por cuenta propia o en una empresa familiar con respecto al empleo total (tasa de empleo vulnerable); cada uno de los anteriores indicadores fue elaborado para que respondiera a una serie de objetivos que sirviera para su continua evaluación y seguimiento en el tiempo; es decir que sean fiables y pertinentes, claros, de fácil interpretación y de comparación a nivel internacional, siendo compatibles con las estadísticas manejadas por cada nación y con las normas y directrices dadas por la OIT, además de que sus datos sean comprobados estadísticamente a lo largo del tiempo.

Es pertinente detallar un poco más cada indicador en la relación empleo-población, en la que se expresa el número de personas con empleo en porcentaje de la población correspondiente; es decir, indica la capacidad de la economía para generar

⁵ Los objetivos adoptados por las naciones que intervinieron son los siguientes: 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre; 2. Lograr la enseñanza primaria universal; 3. Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer; 4. Reducir la mortalidad infantil; 5. Mejorar la salud materna; 6. Combatir el VIH /SIDA, la malaria y otras enfermedades; 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente, y 8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

empleo. Para entender el empleo vulnerable que es un concepto introducido recientemente, el cual está basado en el empleo que se calcula como la suma de los trabajadores que se consideran familiares, auxiliares o trabajadores por cuenta propia, que reflejan el porcentaje de trabajadores que tienen menos posibilidades de tener relación formal y por ende poca o ninguna seguridad social o las características asociadas al trabajo decente; de la misma forma el indicador de los trabajadores pobres se calcula con un estándar relativamente sencillo, el cual consiste en comprobar si los miembros del núcleo familiar están por debajo del umbral de pobreza; es decir, si los ingresos del trabajador no son suficientes para que él y su familia salgan de la pobreza.

Indicadores de calidad del empleo según la Unión Europea

En el marco mundial la cuestión sobre la calidad del empleo ha sido un tema que se ha tratado desde muchas ópticas y ha evolucionado a través de los últimos años, la Unión Europea es un claro ejemplo de la preocupación del tema desde la constitución misma de las instituciones estatales y en este caso de los organismos internacionales, “los tratados de París (1951) y de Roma (1958) contienen numerosas referencias a las condiciones de trabajo, la participación de los trabajadores o la igualdad entre hombres y mujeres. La primera alusión explícita a la cuestión de la calidad del empleo” (González y Guillén, p. 78). El Consejo Europeo de Laeken en 2001 adoptó los indicadores de los diez elementos de la calidad del empleo en la Unión Europea, donde se definieron 31 indicadores divididos en tres categorías de las cuales ocho se establecieron como centrales, y se han utilizado para evaluar el empleo dentro de la estrategia europea de empleo, los otros 23 indicadores son de carácter complementario.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Tabla 12. Indicadores de la Calidad del Empleo dentro de la Estrategia Europea de Empleo

Elemento de calidad del empleo	Indicador(es) centrales	Indicador(es) secundarios
<i>Calidad intrínseca del trabajo</i>	Transiciones entre situaciones de no empleo y empleo y, dentro de éste último, entre niveles salariales	Transiciones dentro del empleo según el tipo de trabajo, satisfacción individual con el puesto de trabajo
<i>Capacidades, formación continua y desarrollo profesional</i>	Porcentaje de la población activa en programas de capacitación y formación continua	Datos desagregados por sexo, grupo de edad, formación, estatus laboral, sector de actividad; Porcentaje de población activa que utiliza ordenadores en el trabajo o en el ámbito doméstico con o sin formación relacionada con el empleo
<i>Igualdad de género</i>	Diferencial salarial entre hombres y mujeres	Datos desagregados por grupo de edad, ocupación o sector de actividad; Tasa de empleo por género; Concentración de hombres y mujeres en distintos sectores de actividad

Elemento de calidad del empleo	Indicador(es) centrales	Indicador(es) secundarios
<i>Organización del trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar (no laboral)</i>	Tasa de empleo de los individuos en hogares con hijos (0-6 años) y sin hijos	Datos desagregados por género, grupo de edad y nivel de formación; Datos relativos al sistema educativo desglosados en el nivel pre-escolar no obligatorio o equivalente y la educación primaria obligatoria
<i>Diálogo social</i>	Ninguno	Porcentajes de afiliación, cobertura de convenios colectivos, conflictividad laboral, cobertura de los órganos de representación de empresa, etc.
<i>Diversidad y no discriminación</i>	Ninguno	Diferenciales en la tasa de empleo desagregada por grupo de edad, inmigrantes, discapacitados y minorías étnicas, atendiendo a los niveles de formación
<i>Rendimiento laboral general</i>	Evolución de la productividad laboral medida en relación al producto interior bruto (PIB) <i>per capita</i> de los empleados por hora trabajada	Datos desagregados por género, grupo de edad, estatus laboral, formación, etc.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

<i>Salud y seguridad en el trabajo</i>	Accidentalidad laboral por 100.000 trabajadores	Porcentaje de afectados por enfermedad profesional con especial atención a los nuevos riesgos como el stress laboral u otros problemas vinculados a las relaciones sociales en el lugar de trabajo
<i>Flexibilidad y seguridad (estabilidad) laboral</i>	Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial de carácter voluntario e involuntario. Porcentaje de trabajadores con contrato temporal o indefinido de carácter voluntario e involuntario	Información complementaria sobre derechos legales, movilidad geográfica y cobertura social de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial y con contrato temporal e indefinido
<i>Inclusión y acceso al mercado de trabajo</i>	Transiciones entre las situaciones de inactividad, desempleo y empleo	Tasa de empleo desagregada por género, grupo de edad y nivel de formación; Tasa de desempleo de larga duración; Transición de los desempleados en programas de formación al empleo

Fuente: González y Guillén, p. 80

Indicador sintético de calidad del empleo

El indicador sintético de calidad del empleo es una proposición de Farné que permite una eventual comparación de resultados obtenidos en una investigación sobre la calidad del empleo en Colombia con otras investigaciones realizadas en el país, y que han tomado este indicador para sus evaluaciones; el indicador está compuesto por el ingreso, el cual se mide según la cantidad de dinero percibido en salarios mínimos, pudiendo este determinar una calificación ponderada del empleado asalariado o independiente; otro factor que se establece para la construcción del indicador es el tipo de contrato, el cual permite observar la estabilidad laboral, la protección laboral contra despidos injustificados y da un mayor beneficio por los factores salariales asociados a la nómina. Este factor se categoriza de tres diferentes formas: trabajador ocupado sin contrato, trabajadores con contratos temporales y trabajadores con contratos a término indefinido; la seguridad social es otro factor que se emplea para el indicador, y al igual que el anterior se categoriza en tres rangos: el primero si el trabajador no posee seguridad social, el segundo si el trabajador cotiza a salud o a pensión, ésta debería ser replanteada para la actualidad ya que solo existe un mecanismo para pagar salud sin

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

pensión y este procedimiento solo se podía realizar hasta el año 2012; y un tercero si el trabajador está afiliado a salud y a pensión; y por último se tiene en cuenta las horas de trabajo a la semana, en este elemento solo existen dos rangos: uno si el trabajador trabaja como máximo 48 horas semanales y el segundo si trabaja mas de 48 horas semanales.

Segmentación y Calidad del Empleo en Colombia

La disparidad salarial en Colombia por parte de varios investigadores se ha pretendido explicar desde varias teorías, pero tal vez las que han sido utilizadas más frecuentemente son la teoría del capital humano, que como se sabe establece que la remuneración del trabajo sea determinada por la habilidad, la inversión en educación y otros factores que aumenten la productividad (Becker, 1964); y la teoría de la segmentación de mercados laborales.

En el documento “Estructura salarial y segmentación en el mercado laboral de Colombia: un análisis de las siete principales ciudades, 2001-2005”, Diana Carolina Mesa, Andrés Felipe García y Mónica Roa (2008) concluyeron que:

Para el caso colombiano se observa que sólo para sectores como el de construcción se presentan diferencias importantes del salario real promedio por hora entre las ciudades, lo que se ve acompañado por una mayor dispersión de los mismos, lo cual puede ser explicado por la heterogeneidad en la calificación de la mano de obra. Por otro lado, para sectores que involucran servicios como Electricidad, Gas, Agua, y Transporte y Comunicaciones, la brecha de los salarios entre regiones es menor y la única ciudad con una dispersión significativa es Bogotá (p. 22).

De igual forma definieron que el componente de salarios no explicado por la dotación de capital humano es el reflejo de la diferencia existente entre las ciudades

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

estudiadas (Medellín, Bucaramanga, Barranquilla, Bogotá, Pasto, Cali), y entre sectores de la economía, que según los investigadores, la tasa de crecimiento económico como medida de la productividad y su variación en el tiempo, la tasa de desempleo y el costo de vida pueden explicar la heterogeneidad entre los sectores; dando evidencia de la existencia de compensaciones salariales y de la curva de salarios, que no es otra cuestión que la evidencia de existencia de segmentación de mercado laboral en Colombia; es decir, si existiese una dotación de capital humano uniforme en todas las ciudades, no se darían las diferencias salariales que en la realidad se dan; es decir, existe una serie de factores específicos en los mercados que dependen de las variables macroeconómicas que determinan la segmentación en el mercado laboral colombiano. Para Pedraza (2011):

El segmento primario contiene a los trabajadores de las empresas formales y los informales de las microempresas grandes y el segmento secundario reúne a aquellos de las microempresas pequeñas y a los informales unipersonales. Así las cosas, se puede decir que en promedio, para los años 2001-2006, un 53.54% de los ocupados urbanos de las trece principales áreas metropolitanas de Colombia se desempeñaban en el segmento secundario del mercado laboral (p. 121).

En Colombia se encuentran otras investigaciones que han estudiado el comportamiento del mercado laboral colombiano donde se enmarca la segmentación laboral en dos grandes grupos, el empleo moderno y el empleo tradicional; según Hugo López Cataño en su investigación “El mercado laboral colombiano: tendencias de largo plazo y sugerencias de política” (2010),

La evolución de largo plazo del empleo: el moderno está sesgado a favor del más educado y contra el menos educado (70% en 1996; 50% en 2009), en contraste con la dotación de trabajo (abundancia relativa de fuerza de trabajo con máximo bachillerato; el 70% de la total en 2009) (p. 1).

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Con esto el autor deduce que el empleo informal mantiene una tendencia creciente y aún más, va más allá, para aclarar que la edad y falta de escolaridad desplazan a los trabajadores de empleos asalariados a empleos informales; así como una gran rotación del empleado asalariado.

Christian Manuel Posso (2010) fundamenta uno de sus ítems de estudio en la teoría de los mercados de trabajo segmentados y cómo algunas variables se interrelacionan con el ingreso, tales como: la educación, la experiencia, el tipo de contratación y la localización geográfica con el tamaño de la empresa donde el trabajador labora. Resumiendo, según el autor se encuentra evidencia de que:

La calidad del empleo se mide por el ingreso laboral de los individuos, podemos ver que la educación desempeña un papel preponderante con una alta heterogeneidad al interior de la distribución, donde a mayores niveles de ingresos, más importante aún es la educación. Esta alta heterogeneidad posiblemente esté reflejando un problema de calidad de la educación; por tanto, acceder a más educación de alta calidad mejora la calidad del empleo (pp. 217-218).

Si bien no son muchos los estudios realizados en Colombia sobre la segmentación de mercado del trabajo, los realizados dejan ver una clara comprobación y existencia de mercados de trabajo segmentados, sesgados evidentemente por la escolaridad, la región y el sector económico donde se ubica el puesto de trabajo; es entonces donde una hipótesis como la existencia de segmentación de mercado de trabajo en Colombia no es una cuestión de fondo, ya que los análisis históricos así lo corroboran, pero si se logra definir que la calidad del trabajo y la segmentación del mercado de trabajo está en gran medida influenciado por la escolaridad y ubicación del mismo puede ser un punto de partida para una investigación; entonces si se puede mostrar la segmentación del mercado de trabajo con unas variables preestablecidas también es pertinente conocer como otros autores han podido establecer la calidad del

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

empleo en Colombia. Stefano Farné (2003) citó a Burgess y Campbell (1998) para responder dos cuestiones básicas: “

¿Qué es un buen empleo?, o ¿un empleo de calidad? Como se ha comentado apenas, muchos estudios se han limitado a tomar en cuenta sus dimensiones, sin alcanzar a explicar su esencia. En esta línea, un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso (p. 13).

Resumiendo un poco los datos del estudio, el autor no encontró diferencias preponderantes entre los asalariados y los trabajadores independientes, observando estas situaciones desde una perspectiva por género; es decir, en términos generales los hombres y mujeres obtenía similares ingresos siendo comparados en un mismo nivel de trabajo, la diferencia solo era marcada por la jornada laboral donde las mujeres trabajaban menos horas que los hombres; otro resultado del estudio, según los parámetros utilizados, fue la diferencia en calidad del trabajo según la rama a la que pertenecía, es así que los resultados arrojaron que la administración pública (77.1), el sector energético (72.8) y el financiero (70.6), son considerados buenos frente a servicios personales en restaurantes y hoteles, la construcción y la industria maderera son los juzgados como malos.

También es importante observar otro punto de vista como es el caso de Romero (2008), quien en su investigación “Diferencias sociales y regionales en el ingreso laboral de las principales ciudades colombianas, 2001-2004” concluyo que:

Se corrobora la hipótesis de segmentación del mercado laboral, al encontrar diferencias permanentes en la remuneración que reciben los trabajadores de Barranquilla comparados con las demás ciudades. Esto se debe a la caída permanente en el ingreso real de los barranquilleros en el período analizado. La segunda conclusión es sobre el costo social, que se manifiesta en un indicador de

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

la desigualdad del ingreso laboral, atribuido a las diferencias regionales aquí evidenciadas. Una descomposición factorial del indicador de desigualdad utilizado sugiere que el efecto es nulo e inferior al 2%, siendo la educación el factor que más contribuye a la hora de explicar la desigualdad en el ingreso (p. 182).

METODOLOGÍA

Los indicadores de mercado laboral han sido utilizados como indicadores críticos y de punto de partida para analizar el estado del comportamiento de una economía, ya sea mundial, nacional o regional; entendiendo que la población económicamente activa, la tasa de desempleo y la tasa de ocupación son indicadores del grado de utilización de los recursos humanos en el aparato productivo de una economía; para el caso colombiano el DANE establece los conceptos definidos en el “Manual sobre encuestas sobre la población económicamente activa de la OIT” (Hussmanns, Mehran y Verma, 1990), lo cual garantiza una homogeneidad de los datos recolectados para poder realizar comparaciones entre las diferentes naciones y a lo largo del tiempo.

Para la realización del presente trabajo se utilizó como referente teórico el concepto de segmentación laboral, entendiendo que la segmentación argumenta la existencia de diferencias salariales entre individuos que desempeñan labores similares y que se explicarían por factores particulares del entorno geográfico o elementos del sector productivo donde se desempeña u otros elementos encontrados al interior de las instituciones, es por esto que el enfoque teórico utilizado fue la división dual del mercado de trabajo para caracterizar específicamente la segmentación dentro del sector primario entre profesionales, directivos y empleos de rutina; al ser esta segmentación del trabajo el soporte para diferenciar empleos de buena calidad segmentación primaria y empleos de baja calidad segmentación secundaria, se involucran los diferentes conceptos de calidad de empleo que como se pudo apreciar no ha sido un concepto universalmente unánime y objetivo, comprendiendo una gran dosis subjetiva; es decir, la calidad del empleo es un concepto que se debe tratar de abordar de la manera más objetiva sin desconocer la percepción del individuo trabajador.

Es por ello que se abordaron de manera teórica algunos indicadores para la medición de calidad en el trabajo como los indicadores de la calidad del empleo dentro de la estrategia europea de empleo, o los indicadores establecidos en los objetivos del

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

milenio; sin embargo, se escogió el indicador sintético de Farné (2003), el cual está compuesto por el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo.

Como se mencionó anteriormente, las teorías de la segmentación del mercado laboral y la de la calidad del empleo se relacionan estrechamente, ya que a pesar de que la segmentación laboral trata de explicar una serie de diferencias sustanciales dadas en el mercado laboral entre por lo menos dos grandes segmentos del mercado laboral, por si solas no permitían dar gran claridad a este fenómeno o la existencia de los segmentos que se argumentaban; es por ello que entre los ochenta y noventa retoman su validez con trabajos como los de Dickens y Lang (1984, 1992) y Rebitzer y Robinson (1991). Posteriormente se han desarrollado artículos que contrastan la hipótesis de segmentación en diferentes mercados laborales, como los de Huguet (1999), Leontaridi (1998), Pailhé (2003); Baffoe-Bonnie (2003) y Posso (2010).

Los datos utilizados para desarrollar este trabajo son los arrojados por la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH que es resultado de integrar las encuestas sociales adelantadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE (2013), como lo son: la Encuesta Continua de Hogares (ECH), la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG) y la Encuesta de Calidad de Vida (ECV); esta herramienta empezó a ser aplicada a partir del 10 de julio de 2006 incluyendo no solo a las 13 principales ciudades del país y sus áreas metropolitanas, sino a 24 ciudades capitales, al resto de cabeceras y al resto rural; cuyo objetivo principal es la de “proporcionar información básica sobre el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país, así como de las características socio demográficas de la población colombiana” (p. 10), suministrando indicadores como tasa global de participación (TGP), tasa de ocupación (TO), tasa de desempleo (TD), tasa de subempleo (TS), la medición de características de la población como vivienda, acceso a servicios públicos, sistema de protección social y características socio demográficas como sexo, edad, estado civil, educación entre otras.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

La Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH está constituida por una muestra probabilística; es decir, cada unidad de la población tiene la misma probabilidad de selección para la encuesta; estratificada, ya que se separan las 24 ciudades capitales primer estrato, y el segundo estrato corresponde a los centros poblados áreas rurales dispersas y resto de cabeceras; de conglomerados, ya que la unidad final de muestreo contiene en promedio 10 viviendas a investigar; multietápica, ya que se determinan unidades de inclusión forzosa y de inclusión probabilística; la encuesta consta de 17 módulos y 188 preguntas distribuidos por el tamaño de la muestra implementada “desde 2009 está conformada por 437 municipios y anualmente se visitan aproximadamente 248.028 hogares, concentrados en 22.548 segmentos. La muestra mensual es de 20.669 hogares, 18.790 viviendas y 1.879 segmentos” (p. 24).

Es importante entender y conocer los datos suministrados para el último trimestre del año 2012 y que son pertinentes para cumplir con el objetivo planteado en el trabajo, tales como la tasa de ocupación por título alcanzado para 2012 que fue de 50,0% para aquellos que no tienen ningún título, 65,2% para bachilleres, 76,4% para técnicos o tecnólogos, 80,3% para universitarios y 86,5% para posgrados; para el período de análisis, del total de hombres de la PEA 15,1% presentaba algún título de educación superior (técnico, tecnológico, universitario o posgrado), mientras que del total de mujeres de la PEA esta proporción fue de 23,2%: la mayor proporción de los ocupados sin ningún título alcanzado según oficio eran trabajadores y operarios no agrícolas (30,0%) y trabajadores agropecuarios y forestales (28,8%); de los ocupados con título universitario o posgrado 49,7% se desempeñaron, principalmente, como profesionales y técnicos, la mayor proporción de los ocupados sin ningún título alcanzado según posición ocupacional fueron trabajadores por cuenta propia (52,0%). Los obreros o empleados particulares tuvieron una participación de 49,0% entre los ocupados bachillerato, y 56,8% entre los ocupados con algún estudio técnico o tecnológico.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Tabla 13. Módulos que Conforman la Gran Encuesta Integrada de Hogares

Letra	Nombre del capítulo	Número de preguntas
A	Identificación	19
B	Vivienda	4
C	Datos del Hogar	14
D	Registro de Personas	3
E	Características generales	6
F	Seguridad Social en Salud	7
G	Educación	5
H	Fuerza de trabajo	14
I	Ocupados	67
J	Desocupados	14
K	Inactivos	10
L	Otras actividades	1
M	Ingresos no laborales	4
N	Módulo de Fecundidad	3
O	Módulo de Tecnologías de información y comunicación (para personas de 5 años y más)	5
P	Módulo de consumo de arroz	2
Q	Módulo de percepción sobre los servicios y los mecanismos de atención al ciudadano	9

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares

Considerando que este es un estudio descriptivo; se intentará deducir la segmentación laboral dada en Colombia y específicamente las características encontradas dentro del sector primario entre profesionales, directivos y empleos de rutina; se describirán las dimensiones que poseen los trabajadores que se encuentran dentro de este segmento laboral aplicando específicamente los módulos (E) Características Generales, (G) Educación e (I) Ocupados, de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH para las 13 principales ciudades del país (Bogotá, Medellín, Cali, Bucaramanga, Barranquilla, Cartagena, Villavicencio, Cúcuta, Ibagué, Pereira, Manizales, Montería y Pasto), para los años que se encuentran entre el periodo 2008 a 2012.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Los datos fueron escogidos teniendo en cuenta que las encuestas permitían estudiar el problema planteado, caracterizar el sector primario entre profesionales, directivos y empleos de rutina, además de permitir el análisis en un rango de tiempo considerable, y porque las zonas geográficas donde se realiza el estudio las hace idóneas para estudiar la segmentación laboral que es un fenómeno de mayor influencia en las zonas urbanas del país; además como se dijo anteriormente, existió un cambio coyuntural en la recolección de datos en el país, ya que hasta el 2006 se aplicaba la Encuesta Continua de Hogares (ECH), la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos (ENIG) y la Encuesta de Calidad de Vida, (ECV) simultáneamente, lo que impone un problema en la homogenización de datos a partir de que se empieza aplicar la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH, por tal razón el análisis de datos solo se realizará desde el 2008 hasta el año 2012.

Las variables trabajadas para alcanzar nuestros objetivos son la determinación de género, edad, nivel educativo, tipo de contrato, tiempo laborado en la empresa, ingreso salarial, tipo de trabajo realizado en la empresa, lugar donde ha desempeñado su trabajo, entre otras, las cuales se encuentran en la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH y que se cruzaran para caracterizar el segmento de ocupados que interesa para este estudio, es decir, los trabajadores que se ubican en el segmento primario del mercado laboral.

Esta división se hará aplicando el indicador sintético propuesto por Farné (2003), donde se ponderaran los cuatro elementos definidos por él de la siguiente forma: para la variable ingreso se determina un puntaje de 100 a quien recibe más de tres salarios mínimos legales vigentes, 50 puntos si gana entre 1,5 veces y tres salarios mínimos legales vigentes y cero si es menor a 1,5 veces el salario mínimo legal vigente; para el caso de la modalidad de contratación recibirá 100 puntos si el contrato es a termino indefinido, 50 si es temporal y cero en ausencia de contrato; en el caso del horario de trabajo se dará 100 puntos si trabaja hasta 48 horas semanales y 0 si se trabaja más de 48 horas semanales; para la variable seguridad social se entenderá que se dan 100 puntos a

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

quien tenga afiliación a pensión y salud, 50 si está afiliado a cualquiera de las dos y cero si no tiene afiliación alguna. Si bien en este indicador deja de lado la percepción subjetiva, esta se incluirá posterior a la caracterización del indicador sintético con la pregunta 63 del modulo (I) ocupados de la GEIH.

CARACTERIZACIÓN REGIONAL

Al finalizar el año 2012, la población colombiana se componía por 46.581.823 personas, de estos 22.997.087 hombres y 23.584.736 mujeres según el DANE. Para este año, la tasa global de participación del total nacional fue 64,5%, la tasa de ocupación 57,8% y la tasa de desempleo 10,4% (DANE, 2012). Estos datos son el punto de partida para poder dar respuesta a la problematización definida para el presente trabajo, ya que la caracterización a realizar se desarrollará en las personas ocupadas y específicamente las que desarrollan sus labores en el sector primario del mercado de trabajo, las características poblaciones de las 13 ciudades se tomarán de diversas fuentes, sin embargo para efectos de la caracterización se tomarán las regiones definidas en el boletín económico regional para el primer trimestre de 2013 del Banco de la República de Colombia, la región centro comprende los departamentos de Tolima, Cundinamarca, Huila y Caquetá, la región Caribe compuesta por Bolívar, Atlántico, Córdoba, Cesar, Magdalena, Guajira, Sucre y San Andrés, región cafetera, Caldas, Risaralda y Quindío, la región noroccidente conformada por Antioquia y Choco, la región nororiente la integran Santander, Boyacá, Norte de Santander, Arauca, región suroccidente en la cual se ubican Valle del Cauca, Nariño, Cauca y Putumayo, la región suroriente constituida por Meta, Casanare, Amazonas Guainía, Guaviare Vaupés y Vichada.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La fuente de información utilizada para este trabajo, como ya se comentó en el capítulo metodológico, es la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, la cual ha sido analizada desde el año 2008 hasta el año 2012 en unas variables predeterminadas que permitirán dar una visión de las condiciones básicas que poseen las personas ocupadas, para caracterizar el mercado laboral colombiano desde la teoría de la segmentación laboral, aplicando el índice sintético de la calidad del empleo como un ejercicio metodológico que permita segmentar el mercado laboral primario en las trece principales ciudades del país.

Para Colombia, Farné (2003) considera un conjunto de variables objetivas que muestran el bienestar económico y social de los trabajadores y sus familias, direccionadas por la institucionalidad laboral y las políticas económicas, teniendo en cuenta que el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo son aspectos determinantes en el momento de calcular la calidad del empleo; y pondera estas variables de diferente manera si el trabajador es asalariado o independiente; otro punto importante de resaltar es que el autor muestra que el promedio de calidad del empleo en la población no alcanza los 60 puntos, estándar que determina si un empleo es de buena calidad o no de manera objetiva; sin embargo, la encuesta utilizada permite visualizar la percepción del trabajador frente a su trabajo, es decir, permite tener una visión subjetiva de la calidad del empleo por lo cual se trabajaran las dos posiciones, una visión objetiva y una subjetiva de la calidad del empleo en las 13 principales ciudades del país.

Para este estudio se partirá de una segmentación tripartita del segmento primario según la concepción dual de los mercados de trabajo, esta segmentación se toma teniendo en cuenta que según la teoría, en el segmento primario hay empleos de nivel

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

directivo y de alta calidad y empleos operativos o de una calidad inferior; sin embargo se considera que a pesar de que esta teoría da una perspectiva ajustada a la realidad, los autores también deben utilizar una tercera categoría, un nivel intermedio en el sector primario del mercado laboral, un mando medio, el cual puede reunir características diferentes e interesantes para enriquecer la caracterización del mercado laboral y da margen para comparaciones y análisis.

Es así como se abordarán individualmente los resultados obtenidos del análisis descriptivo de las variables utilizadas para obtener el ICEO, ya que darán una visión de las posibles diferencias que se encuentra entre los tres segmentos analizados (tabla 4), el tercer nivel o segmento primario inferior presenta características como la estabilidad pero rutinaria y repetitiva; el primer nivel o segmento primario superior muestra puestos de trabajos con requerimientos más profesionales y directivos, siendo los dos niveles considerados buenos empleos; en el sector primario superior la formación académica constituye un importante obstáculo de entrada, y en el sector primario inferior no adquiere tanta importancia el nivel de estudios como la formación en el puesto de trabajo, el segundo nivel involucra a los mandos intermedios, empleados con cierta autonomía, nivel académico tecnológico o profesional, pero que no toman decisiones directivas y que guarda la esperanza de ascender al interior de la organización; la variable ingresos es el primer aspecto que se revisará, se observa una clara disparidad entre el nivel primario y los niveles secundario y terciario de las personas ocupadas formalmente, mientras que el indicador de calidad de ingresos para el primer nivel alcanzó en promedio durante los años 2008 a 2012 60,6 puntos, para el segundo y tercer nivel solo alcanzó 21,5 y 13,6 puntos respectivamente, lo cual evidencia una clara segmentación y divergencia en esta variable acorde a lo dicho por Weitzman (1989):

Se concibe una tendencia de correlación entre altos salarios, mayor productividad laboral, mayor probabilidad de ascenso y de entrenamiento en el trabajo, más alto número de contrataciones, pocos despidos y escasos cambios de

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

trabajo. De la misma manera, que los factores adversos también están vinculados (p. 122).

De igual forma, la variable contrato muestra una tendencia favorable hacia los empleos de primer nivel; sin embargo la diferencia no es tan notoria como en la variable ingresos, el primer nivel mostró un promedio en los cinco años del estudio de 52,5 puntos en tanto que el segundo y tercer nivel obtuvieron 39,2 y 28,1 en promedio.

Si bien las dos variables anteriores muestran una marcada diferencia entre el primer nivel y el segundo y tercer nivel del segmento primario del mercado laboral, las otras dos variables muestran unas condiciones más homogéneas, según Amarante, Armin y Santamaría (2005), las horas promedio de trabajo habrían disminuido como consecuencia de los cambios introducidos en la normativa laboral (ley 789 del 2002), ya que las empresas estarían procesando un ajuste en la combinación de número de empleados y horas trabajadas; en cuanto a la seguridad social está fuertemente supervisada y normalizada por el Estado, lo que garantiza que los individuos ocupados estén cubiertos; en este orden de ideas se encuentra que para el periodo analizado la calidad en estas variables sobrepasa el estándar de calidad (60 puntos), es así que la seguridad social para el primer nivel alcanza en promedio 83,4 puntos frente a 74,2 y 69,5 puntos del segundo y tercer nivel; de la misma forma sucede con la jornada laboral que cuenta en promedio con 76,3 puntos comparado con 66,5 y 57,4 puntos de los otros dos sectores del sector primario; si bien el índice de la calidad del empleo objetivo muestra una diferencia sustancial como se puede observar en el tabla 5, se puede atribuir esta diferencia básicamente a dos variables que son el nivel de ingresos y la estabilidad o forma contractual de los trabajadores, en tanto que en la jornada laboral y la cobertura de seguridad social las diferencias no son tan marcadas.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Tabla 14. Variables que Determinan el Índice Objetivo de la Calidad del Empleo

INGRESOS DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS SEGMENTO PRIMARIO						
CONCEPTO	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	PROMEDIO
Primer nivel	61,7	60,2	61,9	60,8	58,7	60,7
Segundo nivel	23,3	21,6	21,9	20,4	20,5	21,5
Tercer nivel	15,0	13,7	14,4	12,3	12,8	13,6
Total	25,4	23,3	24,3	22,6	22,4	23,6
CONTRATO DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS SEGMENTO PRIMARIO						
CONCEPTO	2.008,0	2.009,0	2.010,0	2.011,0	2.012,0	PROMEDIO
Primer nivel	51,7	52,3	52,7	53,3	52,3	52,5
Segundo nivel	39,7	39,1	39,2	38,5	39,5	39,2
Tercer nivel	29,6	29,1	27,1	27,4	27,1	28,1
Total	38,3	37,6	37,3	37,0	37,4	37,5
SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS SEGMENTO PRIMARIO						
CONCEPTO	2.008,0	2.009,0	2.010,0	2.011,0	2.012,0	PROMEDIO
Primer nivel	83,3	83,0	83,4	83,9	83,2	83,4
Segundo nivel	74,7	74,2	74,1	73,7	74,4	74,2
Tercer nivel	70,2	69,8	68,6	68,9	69,7	69,5
Total	74,5	73,9	73,6	73,5	74,1	73,9
JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES OCUPADOS SEGMENTO PRIMARIO						
CONCEPTO	2.008,0	2.009,0	2.010,0	2.011,0	2.012,0	PROMEDIO
Primer nivel	74,4	75,8	76,0	77,6	77,6	76,3
Segundo nivel	65,7	66,2	66,4	66,7	67,6	66,5
Tercer nivel	58,0	57,3	57,6	57,4	57,1	57,4
Total	64,6	64,6	65,0	65,2	65,6	65,0

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares - cálculos de los autores.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Uribe, Ortiz y García (2007) afirman que desde un punto de vista estructuralista los trabajadores del sector formal están satisfechos de su empleo, en tanto que los informales lo estarían menos; desde un punto de vista institucionalista se esperaría ninguna diferencia, ya que según este enfoque esta es una opción voluntaria tomada por el individuo; sin embargo, al realizar la contrastación empírica se pueden observar unas situaciones que permitirían modelar la percepción de los trabajadores en el segmento primario del mercado laboral, el cual para el estudio toma una subdivisión tripartita donde se evidencia qué tan satisfecho está el trabajador con su puesto laboral; en primer lugar se observa que el Indicador de Calidad de Empleo Objetivo (ICEO) en los empleados de primer nivel muestra un comportamiento estable en los cinco años evaluados, salvo el año 2008 que si es bajo en comparación con los demás años, aunque es evidente una insatisfacción personal con el trabajo desempeñado o con sus características específicas; ya que el Índice de Calidad del Empleo es de forma subjetiva, la percepción de los empleados de primer nivel es menor que el objetivo durante los años 2009 a 2012, caso contrario sucede en el año 2008; ahora es pertinente entender que, según Weller (2001) existe una correlación positiva entre la calidad del empleo y el nivel educativo, y si esto es cierto se supone que los empleos de primer nivel en su mayoría están ocupados por individuos con alta escolaridad, lo que puede dar ideas del por qué el indicador subjetivo de la calidad del empleo está por debajo del indicador de calidad del empleo objetivo; es decir, a mayor escolaridad hay una mayor expectativa en las funciones desarrolladas en los puestos de trabajo las cuales no se cumplen en las condiciones esperadas, de manera contraria se observa como en el segundo y tercer nivel del segmento primario se encuentra una mayor satisfacción o percepción en la calidad del empleo desarrollado; en promedio para el segundo nivel, el ICEO solo alcanza 46,4 puntos, en tanto que el ICES es de 59,9 puntos, casi alcanza el estándar objetivo de la calidad del empleo, de igual manera para el tercer nivel el promedio del ICEO es de 39,2 puntos mostrando precariedad en la calidad del empleo; sin embargo la percepción de los trabajadores sobre la calidad del empleo que desarrollan es muy superior alcanzando en promedio una percepción de 58,3 puntos.

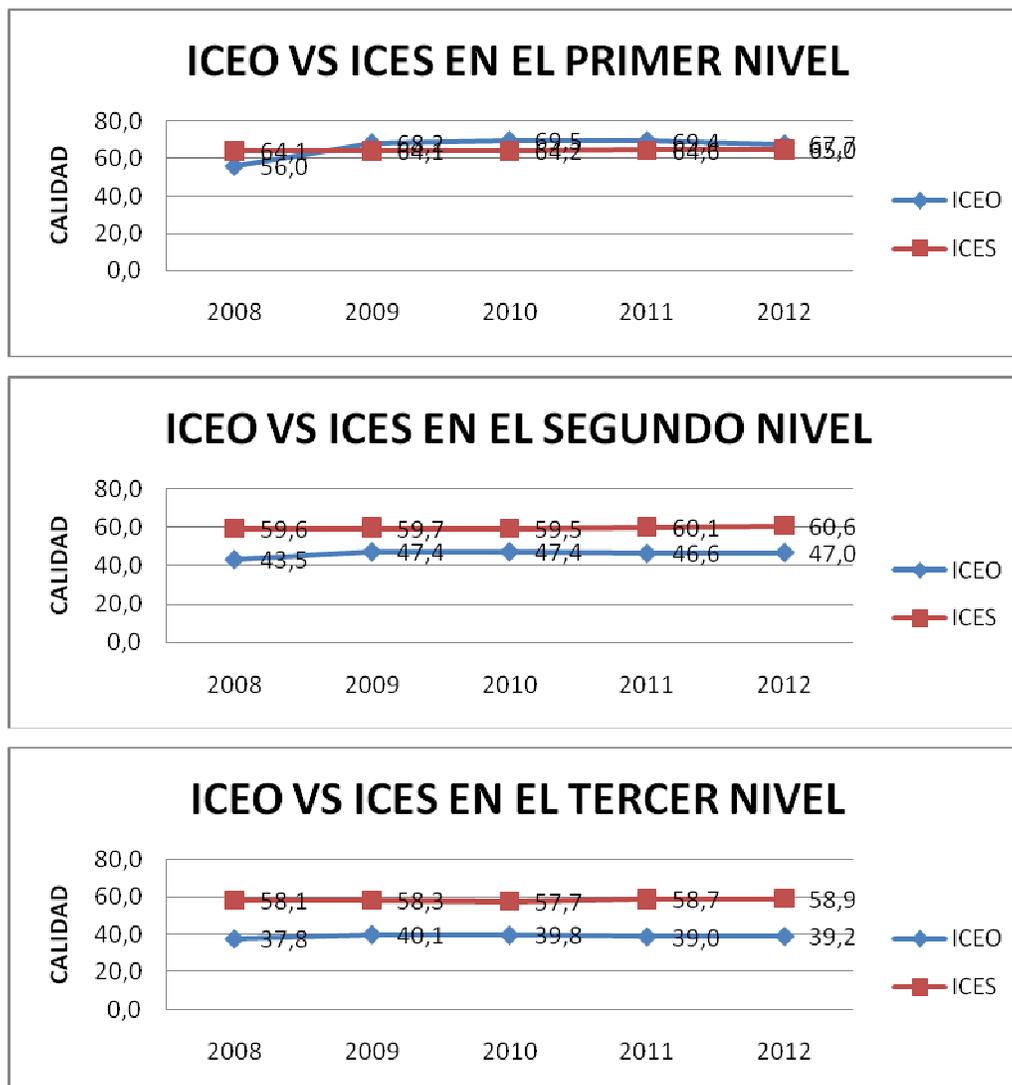
Tabla 15. Índice de Calidad del Empleo Objetivo Vs. Índice de la Calidad de Empleo Subjetivo

ICEO VS ICES							
CONCEPTO		2008	2009	2010	2011	2012	PROMEDIO
Primer nivel	ICEO	56,0	68,2	69,5	69,4	67,7	66,1
	ICES	64,1	64,1	64,2	64,6	65,0	64,4
Segundo nivel	ICEO	43,5	47,4	47,4	46,6	47,0	46,4
	ICES	59,6	59,7	59,5	60,1	60,6	59,9
Tercer nivel	ICEO	37,8	40,1	39,8	39,0	39,2	39,2
	ICES	58,1	58,3	57,7	58,7	58,9	58,3
Total	ICEO	43,5	47,5	47,9	47,0	47,1	46,6
	ICES	59,7	59,8	59,5	60,2	60,6	60,0

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

Bourguignon (2009, citado por Uribe, Ortiz, García, 2007) intentó comprobar que la segmentación es la existencia de diferencias salariales entre el sector moderno y el sector tradicional, en el caso colombiano sector primario y secundario, en el cual el sector secundario es un refugio al que las personas acuden para sobrevivir, ya que el sector primario no puede recibir el remanente o excedente de la oferta laboral ocasionada por la migración rural a las ciudades y el crecimiento demográfico; entonces si se hilan estos conceptos es comprensible entender que quienes logran ingresar al sector primario, sea al segundo o tercer nivel, cumplen ampliamente sus expectativas al comparar su condición actual con la que conocieron al no estar en un mercado laboral formal, es decir el informal; entonces la percepción subjetiva de calidad del empleo superará ampliamente la objetiva, aún más cuando en el sector primario existen los mercados internos de trabajo, lo que da esperanza de ascenso y movilidad a los trabajadores que posiblemente se encuentren ubicados en el segundo y tercer nivel, esto también se puede observar con mayor claridad en el figura 3.

Figura 8. Iceo Vs. Ices Años 2008 al 2012



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

Si bien las características observadas muestran como los empleados ubicados en el primer nivel del sector primario del mercado laboral tienden a evidenciar una satisfacción inferior de sus puestos de trabajo al compararlas con una visión objetiva, es claro que las características personales y las condiciones socioeconómicas que determinan en muchos casos la educación crean barreras de movilidad, entonces se hace

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

importante revisar la satisfacción de los trabajadores ubicados en los tres niveles preestablecidos observado desde su nivel educativo, lo cual se puede ver con claridad en el tabla 6; los individuos con ningún nivel de escolaridad que están en nivel directivo siempre tuvieron una percepción de calidad del empleo que desempeñan muy superior al índice de calidad del empleo objetivo, 60,5 puntos frente a 39,6 puntos, que si bien su nivel de escolaridad permitió llegar a esta posición muy seguramente su nivel de ingresos resulta muy inferior a otros sectores de la economía, los trabajadores que se desempeñan en el primer nivel y que tienen como escolaridad el bachillerato o un nivel técnico y tecnológico también muestran la misma tendencia que los individuos que están en el primer nivel y no presentan ningún nivel de escolaridad; es decir, su percepción de calidad del empleo es superior al indicador objetivo de la calidad del empleo son 62,5 y 63,2 en promedio durante los años 2008 al 2012 frente a 49,1 y 57,1 respectivamente; en cuanto a los trabajadores con un nivel de escolaridad universitario o de postgrado el comportamiento fue inferior a los otros tres estamentos ya analizados para el periodo 2008 al 2012, el indicador de calidad del empleo objetivo es superior al indicador de calidad del empleo subjetivo, el promedio de ICEO para los universitarios fue de 70,4 puntos y para quienes poseían postgrado fue de 80,6 puntos frente a un ICES de 64,4 puntos y de 67,1 puntos respectivamente.

Otra situación que se puede observar es como en el primer nivel de empleo, según el nivel de escolaridad, la relación de satisfacción con su trabajo frente a la calidad del empleo objetivo es inversamente proporcional; así las cosas, entre mayor es el nivel de escolaridad existe una tendencia a menor satisfacción por el trabajo desempeñado; esta tendencia también se observa en los empleos del segundo nivel, en los empleos de tercer nivel la situación cambia en los niveles de escolaridad más altos, ya que muestran un nivel de satisfacción muy similar al índice de calidad del empleo objetivo.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Tabla 16. Índice de Calidad del Empleo Objetivo y Subjetivo según Escolaridad

CALIDAD DEL EMPLEO PRIMER NIVEL							
CONCEPTOS		2008	2.009	2.010	2.011	2.012	PROMEDIO
NINGUNO	ICEO	34,6	40,1	34,8	51,9	36,8	39,6
	ICES	60,5	60,2	61,7	60,7	59,3	60,5
BACHILLER	ICEO	44,8	49,8	51,2	50,8	48,9	49,1
	ICES	62,2	62,2	62,9	62,2	63,1	62,5
TÉCNICO O TECNÓLOGO	ICEO	49,5	59,4	59,9	59,4	57,3	57,1
	ICES	62,8	62,4	63,4	63,6	63,6	63,2
UNIVERSITARIO	ICEO	59,6	73,0	73,5	73,6	72,1	70,4
	ICES	64,3	64,5	64,1	64,4	64,7	64,4
POSTGRADO	ICEO	65,1	84,1	85,0	84,8	84,1	80,6
	ICES	66,7	66,8	66,4	67,7	68,1	67,1
CALIDAD DEL EMPLEO SEGUNDO NIVEL							
NINGUNO	ICEO	33,9	36,1	35,8	34,7	34,5	35,0
	ICES	57,4	57,7	58,1	58,0	57,5	57,7
BACHILLER	ICEO	44,4	47,7	46,9	45,7	46,3	46,2
	ICES	60,0	60,3	59,9	60,4	60,7	60,3
TÉCNICO O TECNÓLOGO	ICEO	53,6	59,4	59,1	57,7	57,7	57,5
	ICES	61,7	62,2	62,2	62,3	63,0	62,3
UNIVERSITARIO	ICEO	60,0	73,2	73,2	71,9	72,4	70,1
	ICES	63,4	63,2	62,8	63,4	63,8	63,3
POSTGRADO	ICEO	64,1	84,8	84,5	83,2	83,1	79,9
	ICES	65,2	65,1	65,2	65,4	65,7	65,3
CALIDAD DEL EMPLEO TERCER NIVEL							
NINGUNO	ICEO	36,4	36,8	37,7	36,1	35,3	36,5
	ICES	56,6	57,2	57,5	58,2	58,4	57,6
BACHILLER	ICEO	41,7	44,0	44,0	42,4	43,2	43,1
	ICES	59,1	59,2	58,7	59,3	59,8	59,2
TÉCNICO O TECNÓLOGO	ICEO	48,9	55,0	50,9	51,9	49,6	51,3
	ICES	60,6	60,8	59,5	61,1	59,9	60,4
UNIVERSITARIO	ICEO	48,8	56,2	57,8	54,9	51,7	53,9
	ICES	60,1	59,5	60,4	59,0	59,8	59,8
POSTGRADO	ICEO	57,7	66,4	68,0	65,4	62,1	63,9
	ICES	62,5	63,3	62,0	60,7	65,6	62,8

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

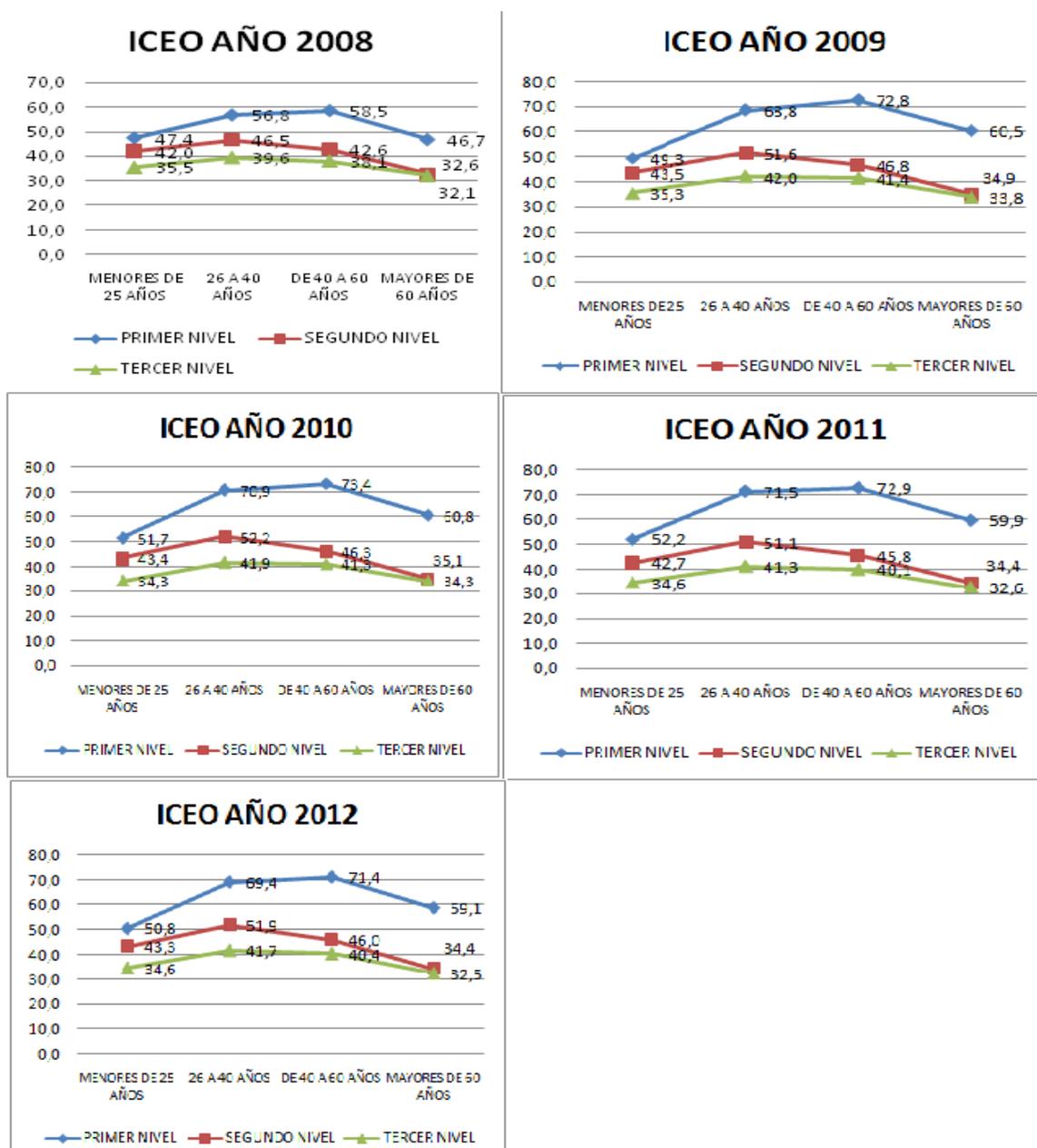
Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Otro punto que se observa y que da una caracterización de la calidad del empleo en el sector primario del mercado laboral colombiano es el hecho de encontrar los indicadores más altos de calidad de empleo objetivo en los grupos de edad entre los 26 a 40 años y entre los 40 a 60 años en los tres niveles en que se subdividió el sector primario, como se puede observar en la figura 4, mostrando un indicador más que precario en los individuos ocupados con menos de 26 años y los individuos mayores de 60 años.

En este sentido Gautié (2002, 2004) analiza los factores internos de la empresa dando una importancia a los diferentes grupos de edad para su trabajo y la relación que esta tiene con los mercados internos de trabajo propuestos por Doeringer y Piore (1971), donde afirma que existe una subvención implícita a los nuevos trabajadores y que esta no está ligada directamente a su cualificación, esto sucedía de la misma forma para los de mayor edad quienes tenían capacidades productivas más cortas, pero en años recientes el cambio tecnológico y la incursión de jóvenes que trabajan por remuneraciones más bajas han desequilibrado los mercados internos de trabajo creando nuevos modelos segmentacioncitas en detrimento de los de mayor edad y una menor remuneración para el trabajador joven que inicia su vida laboral, esto se puede apreciar de mejor manera en la figura 4.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Figura 9. Iceo Años del 2008 al 2012 por Edad en los Tres Niveles del Sector Primario del Mercado Laboral Colombiano



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Las características observadas en este sector de la economía donde se desenvuelven los individuos ocupados en las 13 principales ciudades del país y sus áreas metropolitanas, para el año 2012 señalan con gran claridad que el sector que mayor calidad del empleo objetivo da a sus trabajadores es el de la minería con 77,8, muy alto del estándar de 60 puntos, así mismo los servicios personales también están en el top con un indicador de 77,7 puntos, pese a esto los demás sectores productivos se encuentran por debajo de 60 puntos, los sectores que menor calidad del empleo ofrecen son el de la industria y el de la construcción que solo alcanzan 52,7 y 47,8 puntos respectivamente, en contraste el sector electricidad, gas y agua, que es el sector en el que sus trabajadores se encuentran más satisfechos al ponderar con 68,9 puntos la calidad en su trabajo, también resulta interesante la ponderación que los trabajadores dan a la calidad de los empleos desarrollados, ya que en todos los sectores la percepción está por encima de 60 puntos salvo el sector comercio el cual es ponderado en 59,3 puntos por sus trabajadores, resulta pertinente la diferencia que existe entre el indicador objetivo de los sectores construcción e industria últimos en este ranking y la percepción de calidad que tienen los individuos que laboran en estos, ya que su calificación subjetiva de la calidad del empleo lo supera en 12,9 y 8,9 puntos respectivamente, esto reafirma la tesis de que seguramente las personas que logran tener una estabilidad laboral y el acceso a seguridad social valoran más estas variables que el nivel de ingresos percibidos.

Al revisar el comportamiento de los mismos sectores en el año 2008 se aprecia que el índice de calidad del empleo objetivo ha tenido un aumento significativo en los últimos años en la mayoría de los sectores, siendo los sectores servicios personales y electricidad, gas y agua los de mayor crecimiento con un incremento de 8,2 puntos del año 2008 al año 2012, los sectores que decrecieron en su indicador de la calidad del empleo objetivo fueron agricultura y construcción los cuales decrecieron en 4,4 y 4 puntos respectivamente.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Tabla 17. Índice de Calidad del Empleo Objetivo y Subjetivo según Sector

2012		
	Calidad Subjetiva	Calidad Objetiva
Minería	64,2	77,8
Servicios Personales	65,3	77,7
Electricidad, Gas y Agua	68,9	57,1
Establecimientos Financieros	61,8	55,8
Agricultura	61,6	55,6
Transporte/Comunicaciones	60,5	52,9
Comercio	59,3	52,9
Industria	61,6	52,7
Construcción	60,7	47,8

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

Tabla 18. Índice de Calidad del Empleo Objetivo Diferencia Estructural Años 2008 y 2012

CALIDAD OBJETIVA			
	2008	2012	DIFERENCIA
Minería	73,7	77,8	4,1
Servicios Personales	69,6	77,7	8,2
Electricidad, Gas y Agua	48,8	57,1	8,2
Establecimientos Financieros	53,7	55,8	2,1
Agricultura	60,0	55,6	-4,4
Transporte/Comunicaciones	53,2	52,9	-0,3
Comercio	51,7	52,9	1,1
Industria	47,3	52,7	5,3
Construcción	51,8	47,8	-4,0

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

La tabla 6 muestra como el ICEO aumentó en los cinco años estudiados (2008-2012) en las 13 principales ciudades del país salvo en la ciudad de Pasto; si bien aún se está lejos del estándar de 60 puntos, la tendencia es favorable, lo que podría indicar que se está yendo por un buen camino, resalta la ciudad de Manizales que aumentó 6,2, la ciudad de Bucaramanga con 5,7 puntos y Bogotá que aumentó 5 puntos; sin embargo, es preocupante la disparidad existente entre las ciudades, pues mientras las de periferia como Pasto y Cúcuta muestran mayor precariedad con unos indicadores de calidad del empleo objetivo de 38,8 y 37,8 puntos, ciudades como Bogotá y Medellín están en el tope del indicador con 50,1 y 49,6 puntos, reafirmando lo que Pineda (2007) concluyó al explorar los elementos de la calidad del empleo cuando analiza la dinámica de tres distintas ciudades (Pereira, Pasto y Cartagena), utilizando para su cálculo las variables que se encuentran en la ECH como el ingreso, tipo de contrato, afiliación de seguridad social y la jornada laboral, evidenciando una gran disparidad en la calidad de empleo entre las ciudades. Posso (2010) también encontró diferencias entre las ciudades, mientras Medellín, Bogotá y Cali presentaban un indicador de calidad de empleo alto, otras ciudades como Cúcuta, Montería e Ibagué ofrecen los peores índices de calidad para el periodo 2001 al 2006.

De igual modo, la tabla 7 muestra el ICES para el periodo 2008 al 2013, el cual es liderado por las ciudades de Cartagena, Medellín y Barranquilla con 62,3, 62,2 y 61,7 respectivamente, en tanto que Cúcuta, Ibagué y Pasto es donde la percepción de calidad de empleo es más bajo, encontrando un comportamiento similar en esta percepción al indicador objetivo, ya que en este ranking Pasto y Cúcuta son las ciudades con el indicador de calidad del empleo más precario, en contraste se observa como la percepción de calidad del empleo en las 13 ciudades siempre es mayor al indicador de calidad del empleo objetivo, con mayor claridad esta situación se ilustra en la figura 6.

Tabla 19. Índice de Calidad del Empleo Objetivo Diferencia Estructural Años 2008 y 2012 en Trece Principales Ciudades

ICEO EN LAS TRECE PRINCIPALES CIUDADES				
RANKING 2012		2.008	2.012	AUMENTO ICEO
1	Bogotá	45,1	50,1	5,0
2	Medellín	46,6	49,6	3,0
3	Manizales	42,7	48,9	6,2
4	Bucaramanga	41,1	46,9	5,7
5	Pereira	42,3	44,8	2,5
6	Villavicencio	41,0	43,9	2,9
7	Cali	41,4	43,6	2,3
8	Ibagué	41,7	43,3	1,6
9	Cartagena	39,3	42,8	3,5
10	Barranquilla	40,6	41,8	1,2
11	Montería	39,6	40,6	1,0
12	Pasto	39,5	38,8	-0,6
13	Cúcuta	35,6	37,8	2,2

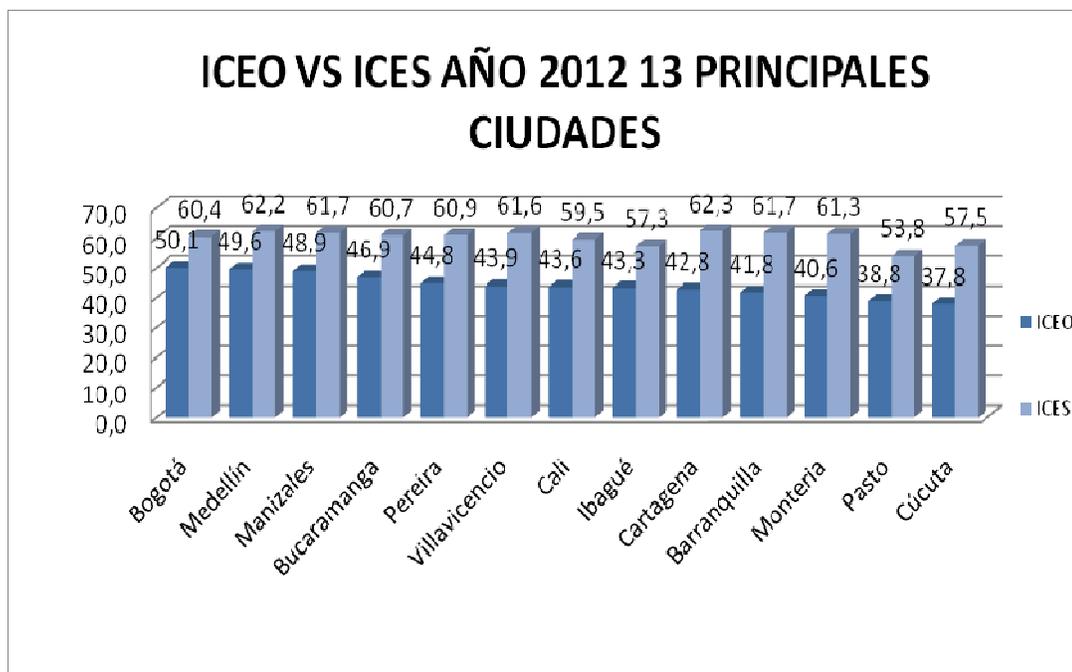
Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

Tabla 20. Índice de Calidad del Empleo Subjetivo Diferencia Estructural Años 2008 y 2012 en Trece Principales Ciudades del País

ICES EN LAS TRECE PRINCIPALES CIUDADES				
RANKING 2012		2.008	2.012	AUMENTO ICES
1	Cartagena	60,2	62,3	2,1
2	Medellín	60,2	62,2	1,9
3	Barranquilla	60,3	61,7	1,5
4	Manizales	62,5	61,7	-0,8
5	Villavicencio	61,0	61,6	0,6
6	Montería	59,2	61,3	2,0
7	Pereira	61,4	60,9	-0,5
8	Bucaramanga	61,3	60,7	-0,5
9	Bogotá	59,4	60,4	1,0
10	Cali	59,6	59,5	-0,1
11	Cúcuta	56,5	57,5	1,0
12	Ibagué	58,2	57,3	-0,9
13	Pasto	54,5	53,8	-0,7

Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

Figura 10. Iceo Vs. Ices Año 2012 Trece Principales Ciudades del País



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares, Cálculos de los autores.

CONCLUSIONES

El ingreso y la modalidad de contratación son las variables que determinan el indicador de la calidad de empleo objetivo en el país, según lo analizado para el período 2008 al 2012 estas variables fueron las que inclinaron la balanza en cuanto a calidad de empleo en Colombia en tanto que la afiliación a la seguridad social y las horas trabajadas mostraron unos indicadores altos según la escala, situaciones que según algunos autores obedecen a las políticas de prestación social y flexibilidad existentes.

Una situación que se observa en la Gran Encuesta Integrada de Hogares para el periodo comprendido entre 2008 al 2012 es el hecho de que la satisfacción laboral desde la perspectiva de los trabajadores del segundo y tercer nivel supera al índice de calidad de empleo objetivo, siendo esta una situación dada por los niveles de desempleo y poca estabilidad laboral que se viven en los estratos socioeconómicos más bajos del país; es decir, a medida que los trabajadores encuentran seguridad en su trabajo más satisfechos están con este, caso contrario sucede con los empleados del primer nivel cuyo indicador de calidad del empleo objetivo es alto pero su percepción se ubica muy por debajo de este, lo que implica una insatisfacción por las condiciones laborales que lo rodean.

Al igual que el punto anterior se encuentra un mayor grado de insatisfacción o un menor grado de percepción de la calidad del empleo desempeñado por los individuos con un mayor nivel de escolaridad, los profesionales y las personas con postgrado muestran un indicador de calidad del empleo subjetivo menor al indicador de empleo objetivo analizado desde las cuatro variables que componen el indicador sintético.

Otro punto que se observa y que da una caracterización de la calidad del empleo en el sector primario del mercado laboral colombiano es el hecho de encontrar los indicadores más altos de calidad de empleo objetivo en los grupos de edad entre los 26 a 40 años y entre los 40 a 60 años en los tres niveles en que se subdividió el sector primario, acorde a lo propuesto por Doeringer y Piore (1971), donde afirman que existe

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

una subvención implícita a los nuevos trabajadores, y que ésta no está ligada directamente a su cualificación, sucediendo de la misma forma para los de mayor edad quienes tenían capacidades productivas más cortas, pero en años recientes por el cambio tecnológico y la incursión de jóvenes que trabajan por remuneraciones más bajas han desequilibrado los mercados internos de trabajo creando nuevos modelos y realizando una gran presión sobre estos empleados.

Los sectores de la economía que ofrecen un menor indicador de calidad del empleo objetivo son el sector industrial y el de construcción, y aun más preocupante es que la precariedad del empleo en estos sectores de la economía sigue en aumento a medida que avanza el tiempo; de la misma manera los sectores que han tenido el mejor repunte durante los últimos cinco años en Colombia en cuanto a los indicadores de calidad del empleo son el de servicios personales y el de electricidad, gas y agua.

Se confirma la existencia de un ciclo de vida laboral donde los más jóvenes y las personas con mayor edad tienen los trabajos con un menor grado de calidad, de igual forma esto confirma la teoría en el sentido que este grupo de personas son las que más fácilmente son arrojadas a la informalidad, y paradójicamente son las mismas que muestran un mayor grado de satisfacción con el trabajo desempeñado, ya que aparentemente les brinda seguridad social y estabilidad laboral frente a la posibilidad de incorporarse al sector secundario o informal del mercado laboral.

Se observa que la composición educativa en el mercado laboral conlleva a un crecimiento de la desigualdad en la calidad del empleo, la población con educación superior accede a mayores niveles salariales, especialmente en un mercado formal como lo es el asalariado, los mercados internos de trabajo permiten la movilidad entre el segundo y primer nivel, lo cual lleva a diferenciales entre los más educados y los menos educados.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Los resultados encontrados muestran una mejoría de la calidad del empleo en el año 2012 con respecto al 2008, ya que el índice aumentó en 2.8 puntos en promedio para las 13 ciudades principales del país; sin embargo, éste sigue estando muy por debajo de los 60 puntos a partir de los cuales se obtiene un empleo de calidad, lo que implica que si las políticas públicas han contribuido se debe aumentar el esfuerzo y los mecanismos que logren alcanzar el estándar de los 60 puntos.

Las ciudades periféricas muestran los indicadores de calidad del empleo más precarios del país muy lejos del estándar de 60 puntos, ciudades fronterizas como Pasto y Cúcuta tienen los indicadores más bajos, situación que debe ser revisada por las políticas públicas, ya que estas ciudades son punto de partida para intercambios comerciales y muestran una gran dinámica migratoria en sus regiones.

Es evidente una satisfacción de los trabajadores del sector primario con el trabajo desempeñado, el indicador de calidad del empleo objetivo es superado ampliamente por el indicador del empleo subjetivo en las 13 principales ciudades del país, lo que muestra una posible falla estructural, por lo menos en Colombia, para la medición de la calidad del empleo en el país o que se debe buscar otra variable que no se está ponderando, o por el contrario ha sido tan precaria la estructura laboral en Colombia que los estándares actuales comparados con los de hace unos años muestran una clara mejoría para los trabajadores.

RECOMENDACIONES

Weller (2001) establece que una mejora económico-productiva, y específicamente de la productividad laboral tiende a mejorar el contexto para la calidad del empleo. Aduce que la productividad representa una variable clave, tanto del desarrollo económico como del desarrollo social, por ello las políticas de su fomento (entre ellas el fomento de la inversión en investigación y desarrollo, la infraestructura y las políticas sectoriales y territoriales) contribuyen a mejorar las condiciones para una mejor calidad de empleo. En este contexto para Colombia es fundamental continuar adoptando políticas encaminadas a este rumbo, que según el concepto de algunos investigadores ha servido, y además de esto el presente trabajo muestra un aumento de la calidad de empleo en las 13 ciudades del país en los últimos años, pero el indicador aún está por debajo de los 60 puntos como estándar internacional.

Es claro que hay aspectos de la institucionalidad laboral que inciden directamente en las variables de calidad del empleo, las políticas públicas deben estar encaminadas al cumplimiento de los parámetros internacionales, por ello es pertinente que principalmente estén ligadas a las directrices dadas por la OIT.

Una de las variables más significativas para obtener el indicador de calidad de empleo objetivo es el contrato de trabajo el cual es un mecanismo fundamental para mejorar la calidad del empleo, por ello es pertinente continuar mejorando la formalización del empleo, para el caso colombiano es apropiado continuar con la implementación de Ley 1429 de 2010,⁶ la cual tiene tres objetivos básicos: a) formalizar empleos y empresas que hoy son informales; b) generar más empleos formales, y c) **mejorar** ingresos de la población, de los desempleados en condiciones de desventaja y de los pequeños empresarios (Ministerio de Trabajo, 2012).

⁶ También conocida como Ley del primer empleo.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

La medición del índice de calidad de empleo objetivo, tal y como se abordó enfrenta varios problemas, por lo menos para el caso colombiano, ya que se evidencia una gran divergencia entre el indicador objetivo obtenido y el subjetivo construido a partir de la percepción de los trabajadores; sería conveniente que datos obtenidos de la gran encuesta integrada de hogares fueran determinados para la obtención del indicador de la calidad del empleo, ya que muchas variables dan importancia de la valoración subjetiva de la calidad de empleo para una motivación que permita el establecimiento de círculos virtuosos entre calidad y productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Amarante, V.; Arim, R. y Santamaría, M. (2005). Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano. *Perfil de Coyuntura Económica*, 67-82. Diciembre.
- Becker, G. S. (1964). *Capital Human*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. (2013). *Boletín económico regional. Primer trimestre 2013. Centro, Tolima, Cundinamarca, Huila, Caquetá*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. (2013). *Boletín económico regional. Primer semestre 2013. Costa Caribe, Bolívar, Atlántico, Córdoba, Cesar, Magdalena, la Guajira, Sucre, San Andrés*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. (2013). *Boletín económico regional. Primer trimestre 2013. Noroccidente. Antioquia, Chocó*.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. *Estimaciones de población 1985-2005 y proyecciones de población 2005-2020 nacional, departamental y municipal por sexo, grupos quinquenales de edad*. Bogotá.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. (2013). *Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares*. Bogotá.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. (2013). *Fuerza laboral y educación año 2012*. Boletín de prensa. Bogotá.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE. (2013). *Principales indicadores del mercado laboral departamentos - 2012*. Boletín de prensa. Bogotá.

Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Organización Internacional del Trabajo, oficina regional para América Latina y el Caribe.

Fernández Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69, 273, julio - septiembre.

Gautié, J. (2002). *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail: quelques pistes*. Document de travail, 15. Du Centre d'études de l'emploi.

Gautié, J. (2004). Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires. *RFE*, 18, abril.

González Begega, S.; Guillén Rodríguez, A. M. (2002). La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* 81.

Hussmanns, Mehran y Verma. (1990). *Manual sobre encuestas sobre la población económicamente activa de la OIT*.

Infante, R. y Vega-Centeno, M. (1999). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, 24, 38, 179 - 236.

Larrañaga Sarriegui, M. *Análisis teóricos de la desigualdad*.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

López Castaño, H. (2010). El mercado laboral colombiano: tendencias de largo plazo y sugerencias de política. *Borradores de economía*, 606, 1.

López Roldan, P. (1996). La construcción de una tipología de segmentación del mercado de trabajo.

Martinartiles, A. (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. 2º edición, Holm Detlevkohler. Delta publicaciones universitarias.

Martínez Soria, J. (2008). *Empleo informal y segmentación del mercado de trabajo urbano en México*. Tesis doctoral. Departamento de Economía Aplicada.

Mesa, D. C.; García, A. F. y Roa, M. (2008). *Estructura salarial y segmentación en el mercado laboral de Colombia: un análisis de las siete principales ciudades, 2001-2005*. Serie Documentos de Trabajo, 52. Universidad del Rosario. Facultad de Economía.

Mocelin, D. G. (2008). *¿Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica*. Trabajo presentado en el VI Congreso Regional de las Américas 2008. Relaciones laborales: claves para el desarrollo económico con inclusión social. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:
http://www.ufrgs.br/ppgsocio/MOCELIN_Track_1_Full_Paper.pdf. pag 1.

Mora, J. J. y Ulloa, M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13, 5, 163-177.

Organización Internacional del Trabajo - OIT. Sector del Empleo. (2009). *Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los objetivos de desarrollo del milenio, incluido el conjunto completo de indicadores de trabajo decente*. Ginebra.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

- Pedraza Avella, A. C. (2011). Segmentación laboral en Colombia durante el período 2001- 2006. *Revista CIFE*, 18, 13, 101-123.
- Pineda, J. (2007). Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia. En: Zorro S., C. A. (Ed.) (2007). *El Desarrollo: perspectivas y dimensiones. Aportes interdisciplinarios*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Piore, M. J. (1980). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En: Toharia, L. (1999). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial. Versión traducida de Dualism as a response to flux and uncertainty, capítulo 2 de Piore M. y Berger, S. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge Univesity Press.
- Piore, M. J. (2004). The reconfiguration of work and employment relations in the united states at the turn of the century, *Changing Life Patterns in Western Industrial Societies, Advances in Life. Course Research*, 8, 23–44, © Published by Elsevier Ltd.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y Sociedad*, 65, 191-234. ISSN 0120-3584.
- Red de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red ORMET. *Diagnóstico socioeconómico y del mercado de trabajo. Área metropolitana de Manizales-Villamaría*.
- Renza, J. H. (2011). *ICER. Informe de coyuntura económica regional 2011, Tolima*. DANE - Red de Observatorios de Trabajo Regionales del Mercado de Trabajo. Análisis de la estructura económica del Tolima y del mercado laboral en Ibagué (2005-2011).

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

República de Colombia. Ministerio de Trabajo (2012). *Abecé de la Ley de Formalización y Generación de Empleo*. Bogotá. Segunda edición.

Romero, J. (2008). Diferencias sociales y regionales en el ingreso laboral de las principales ciudades colombianas, 2001-2004. Banco de la República. *Revista de Economía del Rosario*. p. 182.

Sánchez López, C. (2010). *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Memoria doctoral. Universidad de Huelva, Departamento de Economía General y Estadística.

Uribe, J. I.; Ortiz, C. H. y García, G. A. (2007). La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. *Revista de Economía Institucional*, 9, 16, 189 - 221.

Uribe, J. I.; Ortiz, C. H. y García, G. A. (2007). Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales. 2º edición, Holm Detlevkohler. La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. *Revista de Economía Institucional*, 9, 16.

Uribe, J. I.; Ortiz, C. H. y Castro, J. A. (2006). Una teoría general sobre la informalidad laboral: el caso colombiano. *Economía y Desarrollo*, 2, noviembre.

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. Santiago: CEPAL. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 6.

Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 110, 13.

Caracterización del Mercado Laboral en Colombia. Un Estudio Desde la Perspectiva de la Segmentación (Empleo Formal) Durante el Periodo 2008 – 2012

Weitzman, M. (1989). A Theory of wage dispersion and job market segmentation. *The Quarterly Journal of Economics*, 122.