



Los mercados laborales y la segmentación laboral en las mujeres en Armenia 2008 y 2015

TESIS DE MAESTRÍA

Elaborada por:

LILIANA MILENA PLAZA ÑUSTE

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas

Maestría en Economía

Manizales, Colombia

2016

Los mercados laborales y la segmentación laboral en las mujeres en Armenia 2008 y 2015

Tesis elaborada por:
LILIANA MILENA PLAZA ÑUSTE

Presentada a la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas de la
Universidad de Manizales como requisito parcial para optar al título de:

MAGÍSTER EN ECONOMÍA

Director (a):
Mg. HÉCTOR MAURICIO SERNA GÓMEZ

Línea de Investigación:
Línea de Investigación en Economía
Grupo de Investigación:
Economía Internacional

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas
Maestría en Economía
Manizales, Colombia
2016

Agradecimientos

La dedicación y esfuerzo para el desarrollo del presente documento rindieron frutos gracias al apoyo de mi familia, compañeros y amigos que han estado presentes durante todo el proceso no solo del trabajo investigativo sino también del formativo; por tal motivo, quiero rendir una especial mención por su valioso aporte y acompañamiento que han permitido culminar esta nueva etapa con aportes invaluable que recordaré siempre.

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.

Resumen

La comprensión de los cambios que se han generado sobre el rol de la mujer en el mercado laboral, requiere tener en cuenta un contexto más amplio dado los procesos de transformación interna que ha afrontado el país a nivel de sus estructuras productivas, legislativas, de seguridad, política, social, cultural, entre otras; para ello, es primordial evaluar las condiciones de participación femenina e identificar las estructuras ocupacionales del mercado de trabajo donde participan las mujeres debido la alta evidencia de la existencia de condiciones laborales y salariales inferiores. Este documento aborda el fenómeno de la segmentación laboral con enfoque de género para la ciudad de Armenia. Se propone la realización de una estratificación laboral para validar la hipótesis de segmentación mediante la creación de un segmento primario y uno secundario, haciendo uso de técnicas de agregación empíricas.

Palabras Clave: género, segmentación, mercado de trabajo, empleo

Clasificación JEL: J16, J21, J71

Abstract

Understanding the changes that has been generated on the role of women in the labor market, requires consideration of a broader context due the internal transformation processes that has faced the country in terms of their productive structures, legislative, security, political, social, cultural and among others; for this, it is essential evaluate the conditions of women's participation and identify occupational structures of the labor market where women are participating, due the high evidence for the existence of lower pay and conditions involved. This paper addresses the phenomenon of gender labor segmentation for the city of Armenia. A labor stratification is proposed to validate the hypothesis segmentation by creating a primary and a secondary segment, using aggregation empirical techniques.

Keywords: gender, segmentation, labor market, employment.

Classification JEL: J16, J21, J71

Contenido

	Pág.
Resumen	VII
Abstract	VIII
Lista de figuras	X
Lista de tablas	XI
Introducción	13
1. Marco teórico	34
1.1 Enfoques de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo	34
1.2 Estudios e investigaciones sobre segmentación laboral	36
1.2.1 Estudios empíricos de la segmentación en Colombia.....	40
1.3 Factores determinantes de la segmentación del mercado laboral según género.....	43
2. Diseño metodológico	47
2.1 Modelo Logístico Multinomial.....	48
3. Abordaje empírico	53
3.1 Estadísticas descriptivas.....	53
4. Conclusiones y recomendaciones	77
4.1 Conclusiones	77
4.2 Recomendaciones	81
A. Anexo: Marco legal	84
5. Bibliografía	91

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1: Segmentación del Mercado de Trabajo.....	16
Figura 2: Pirámide Poblacional. Armenia. Años 2005 y 2015.....	23
Figura 3: Estructura del mercado laboral de Armenia. Personas. Año 2015	24
Figura 4: Tasa Global de Participación –TGP, Tasa de Ocupación – TO y Tasa de Desempleo –TD, según Sexo. Armenia. 2008 -2015.....	26
Figura 5: Tasa de Subempleo Subjetivo –Tasa de Subempleo Objetivo y Tasa de Informalidad. Armenia. 2008 -2015.	28
Figura 6: Mediana del Ingreso Laboral según Sexo. Armenia 2008 -2015.	30
Figura 2-1: Clasificación Nacional de Ocupaciones en Segmentos Laborales.....	52
Figura 3-1: Tasas según sexo y segmento ocupacional.	53
Figura 3-2: Tasa de inactividad según sexo y rangos de edad.	54
Figura 3-3: Tasa de inactividad según género y nivel de formación.....	55
Figura 3-4: Porcentaje de la población NINI entre rangos de edades	56
Figura 3-5: Población económicamente inactiva según tipo de actividad y sexo	57
Figura 3-6: Descripción general de los segmentos para la variable dependiente.....	61
Figura 3-7: Descripción de los segmentos en el modelo Logístico Multinomial.....	62
Figura 3-8: Contratación y Seguridad Social según sexo	72

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1: Indicadores demográficos de la ciudad de Armenia. 2005 y 2015.	23
Tabla 3-1: Tasa de Desempleo y Tasa Global de Participación.	58
Tabla 3-2: Variables explicativas del modelo.....	63
Tabla 3-3: Efectos Marginales Logit Multinomial Hombres	65
Tabla 3-4: Efectos Marginales Logit Multinomial Mujeres.....	66
Tabla 3-5: Relative Risk Ratios modelo Logístico Multinomial para hombres y mujeres 69	
Tabla 3-6: Relative Risk Ratios modelo Logístico Multinomial para hombres y mujeres. 70	
Tabla 3-7: Proporción de hombres y mujeres en ocupaciones primarias, secundarias y terciarias 74	
Tabla 3-8: Proporción de hombres y mujeres con contratación a término indefinido ..	75
Tabla 3-9: Mediana del ingreso laboral según segmentos.....	76

Introducción

Fundamentación Conceptual

La segmentación del mercado de trabajo, surge de la incapacidad de las teorías ortodoxas para dar una explicación a los fenómenos del mercado por fuera de las condiciones de equilibrio, como las desigualdades salariales, el subempleo, la pobreza, el desempleo, la discriminación; etc. Por tanto, desde este enfoque se establece la presencia de segmentos dentro del mercado de trabajo que determinan condiciones laborales y niveles salariales diferentes entre sí y con restricciones a la movilidad. De acuerdo con García, Nava & Rodríguez (2001 p.2): *“Las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes categorías: teoría neoclásica del capital humano, teorías no económicas o feministas y teorías de la segmentación de los mercados de trabajo”*.

La teoría de capital humano, desarrollada inicialmente por Becker (1964) y con aportes posteriores de Schultz (1972) y Blaug (1976), considera los factores de la formación y el aprendizaje dentro del desarrollo económico al darle una característica de mercancía. Estas condiciones permiten entender que la inversión en educación tiene efectos directos en el nivel de desarrollo económico, por cuanto se explican las diferencias en los niveles de ingresos por diferencias en la productividad, asociadas a un menor nivel de capital humano; pero, pese a su importancia en el estudio de la estructura del mercado laboral, no responde de manera precisa todas las cuestiones relacionadas a su funcionamiento (Sánchez, 2008).

Este aporte teórico desde un enfoque de género, explica que:

...las mujeres tienen menos incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado y en formación en el puesto de trabajo, en capital humano en suma. Esto reduce sus ganancias salariales. Y también genera segregación ocupacional, ya que las mujeres tienen a elegir ocupaciones en las que esas inversiones en capital humano son menos importantes (y, por tanto, la penalización salarial por interrupción de la carrera profesional, descapitalización o descualificación se minimiza) y a evitar las ocupaciones que requieren grandes inversiones en formación específica de la empresa (Castaño, 1999, p.29)

Las teorías no económicas o feministas hacen referencia a la división de las ocupaciones por sexo y especifican que las desventajas que enfrentan las mujeres son consecuencia de la reproducción social. De esta forma, la segregación que se deriva de una sociedad capitalista implica la superioridad de los hombres sobre el sexo femenino. Por tanto, estas teorías proponen la interacción del análisis de los factores asociados a la demanda y al sistema de organización familiar, orientando el estudio del trabajo doméstico.

Por otro lado, los elementos clave de la fundamentación teórica sobre los mercados de trabajo segmentados, reposan sobre las preferencias individuales y las acciones colectivas de los trabajadores y los empleadores; así como las acciones del gobierno.

Ante la mirada escéptica del modelo de competencia perfecta, los aportes de los teóricos como Piore y Doeringer (1985 [1971]), fueron claves en el desarrollo de la teoría de los mercados segmentados. (Piore, 1969) Se aparta del razonamiento de la existencia de un único mercado y plantea la presencia de un mercado de trabajo dual, el cual se divide en dos segmentos principales, uno de ellos corresponde al segmento primario, que presenta una subdivisión interna con un segmento superior que corresponde a los profesionales, directivos y técnicos de alto nivel y un segmento inferior relacionado a las ocupaciones manuales (Doeringer & Piore, 1971). El segmento primario se caracteriza por agrupar los empleos considerados como “buenos” con salarios y estatus superiores (Fernández, 2010), así mismo, con mayor estabilidad, inversión en capital y tecnología, nivel alto de capital humano, sin necesidad de supervisión, con mano de obra con alto interés por el trabajo y redes profesionales y especializadas.

El segmento secundario, agrupa los puestos definidos como “malos” con mano de obra inestable y alta rotación, baja cualificación, donde la inversión en capital y tecnología es baja o nula, por ende corresponde a empresas de menor tamaño que ofrecen salarios bajos y que requieren un alto nivel de supervisión, que no ofrecen acceso a la seguridad social y donde los trabajadores advierten un bajo nivel de compromiso con la empresa ya que por la baja inversión en capital, la productividad del trabajo es baja. Este segmento presenta baja o nula movilidad hacia los puestos que ofrece el sector primario, lo que representa barreras de acceso entre uno y otro sector.

Por lo anterior, los aspectos considerados desde la demanda de trabajo (factores tecnológicos e institucionales) por Piore (1975) y Doeringer (1985) hacen énfasis sobre la organización de la producción en relación al nivel tecnológico de las empresas, para determinar el tipo de mano de obra y la cantidad de capital que estas invierten de acuerdo con los resultados en productividad; ya que esto a su vez, condiciona la remuneración del trabajo y la movilidad laboral. Por tanto, los trabajadores que se ubican en el segmento más desfavorable, tienden a perpetuar su permanencia en dicho segmento; mientras que aquellos con posibilidades de mejorar sus habilidades, ostentan mayores oportunidades de promoción.

Todo este planteamiento, desde la concepción de (Reich, Gordon, & Edwards, 1973) concibe la presencia de sub-mercados como un proceso histórico que es inducido principalmente por las diversas características del mercado laboral y las reglas de comportamiento. De esta forma, la presencia de mercados internos reúne los arreglos y procedimientos institucionalmente formalizados, junto con los hábitos y las costumbres sociales, los cuales determinan principalmente la distribución de los trabajadores en la jerarquía de puestos y el salario que perciben. Estas consideraciones también implican que dichos mercados garantizan cierto nivel de estabilidad, promoción y movilidad a los trabajadores que gozan de beneficios como esquemas de pensión y compensación que fortalecen la estructura del mercado interno.

De acuerdo con Piore (1971), las mujeres en el mercado de trabajo se enfrentan a una situación de profunda discriminación que las relega a ocupar empleos con poca cualificación, inestables y mal pagos (Castaño, 1999). Esta situación se ve reflejada en el

desempeño de la mujer en actividades consideradas como “femeninas” que por lo general involucran una dedicación a tiempo parcial. Así mismo, Reich, Gordon, & Edwards (1973) afirman que los trabajos en el segmento secundario son principalmente (aunque no de forma exclusiva) desempeñados por trabajadores de alguna minoría como mujeres y jóvenes, sobre los que se desarrolla una “mentalidad de servicio” con características que son alimentadas por la familia y las instituciones escolares.

Figura 1: Segmentación del Mercado de Trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Los planteamientos teóricos en materia de segmentación realizados por Piore (1971), (Reich, Gordon, & Edwards, 1973), evidencian que la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha implicado una distribución desigual en las categorías laborales, donde diferentes factores impiden la movilización de empleos del segmento secundario al primario y en especial a aquellos que se ubican en el reglón superior; a su vez, esto

conlleva a diferentes mecanismos de asignación salarial que ponen a la mujer en desventaja frente al hombre.

Esta situación, permite comprender la especial atención que los gobiernos, entidades y organismos han puesto para garantizar una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo y en mejores condiciones, vinculando factores sobre la oferta y demanda de trabajo, la productividad, lo socio-institucional, lo cultural y los procesos históricos y evolutivos (Sánchez, 2008).

Marco legal

La presente investigación considera el enfoque de género, asumiéndolo desde la perspectiva de hombres y mujeres y sin extenderlo a las otras consideraciones más amplias que de forma incluyente también circunscriben a la población LGBTI. Por tanto, atendiendo la definición de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura - FAO:

El enfoque de género considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas y los planes de los organismos nacionales e internacionales y por lo tanto, repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Género se relaciona con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él. (FAO, 1995)

Bajo este contexto, el marco legal en materia de género en el ámbito laboral es extenso y ha sido promovido a nivel Internacional por Entidades y Organismos como la Organización de las Naciones Unidas –ONU, la Organización Internacional del Trabajo-OIT, la Organización de los Estados Americanos –OEA; entre otros. A groso modo, el marco normativo internacional parte de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales en 1966, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (Cedaw) en 1979, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” en 1994, la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing en 1995, el Estatuto de la Corte Penal Internacional en 1998 y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en el año 2000.

Acogiendo los lineamientos dispuestos por las autoridades internacionales, el Estado Colombiano ha acatado dichas directrices, mediante la creación de una estructura normativa que se articula con la Constitución Nacional y que por consiguiente es adoptada a través de los Planes de Desarrollo Nacional, Departamental y Municipal, las Políticas, los Programas y los Proyectos con el propósito de alcanzar una mayor equidad en ámbito nacional.

Partiendo de la Constitución Política de 1991, el Estado Colombiano ha establecido un precedente para asegurar la equidad efectiva entre géneros, propendiendo por el fortalecimiento de los derechos de la mujer en sus artículos 5, 13 y 43, principalmente. Así mismo, el gobierno nacional ha emanado las Leyes 51 y 22 de 1981 a favor de la erradicación de la discriminación (racial y en contra de la mujer); las Leyes 248 de 1995, 294 de 1996, 575 de 2000, 1257 de 2008 para prevenir y erradicar la violencia en contra de la mujer. En materia de apoyo y protección, las Leyes 82 de 1993, 679 de 2001, 731 de 2002, 750 de 2002, 800 de 2003, 1146 y 1336 de 2007, 1450 de 2010, 1438 de 2011, 1448 de 2011 y la 1542 de 2012 buscan garantizar de forma integral la protección de los derechos de las mujeres. Las Leyes 581 de 2000, 1475 y 1496 de 2011, se orientan a garantizar mejores condiciones de la mujer dentro del mercado laboral; así, como su acceso a los órganos de dirección y nivel político.

La normativa legal vigente también abarca los documentos emanados por el Consejo Nacional de Política Económica y Social – CONPES, 147 de 2012, 161 y 3784 de 2013, donde se establecen los lineamientos en materia de protección y prevención a niños, niñas y adolescentes; así como la Política Pública de Equidad de Género y de protección en el conflicto armado. Adicionalmente, se han generado diversas decisiones e

interpretaciones por los Órganos del Estado, lo que ha dado origen a una amplia jurisprudencia que fortalece los derechos fundamentales de la mujer en cuanto a la protección diferencial y su desarrollo igualitario dentro del Estado.

A nivel departamental, se tienen las Ordenanzas que sobre el particular ha emitido la Asamblea Departamental del Quindío en los años del 2001, 2011 y 2014, y en cuanto a la esfera sectorial, pueden observarse temarios desde la salud, empleo y protección social, trabajo, educación, cultura, deporte y recreación, turismo, pensión y subsidios, violencia sexual y conflicto armado.

Los Decretos 092 de 2008 y 046 de 2014 se relacionan con la creación del consejo comunitario de mujeres en Salento y su modificación al consejo de la ciudad de Armenia. En este sentido, la Asamblea Departamental ha favorecido el desarrollo integral de la mujer (Ordenanza 051 de 2011), la protección a los migrantes y sus familias (Ordenanza 008 de 2011) así como la creación de los consejos departamentales en atención al adulto mayor y a las personas en condición de discapacidad (Ordenanzas 004 y 006 de 2014).

Finalmente, la normativa erigida por el Departamento del Quindío por intermedio de su Asamblea, ha incentivado la creación de los Consejos de Mujeres a nivel Departamental y municipal en La Tebaida, Córdoba y Génova, por medio de la Ordenanza 015 de 2014 y los Acuerdos 021 de 2013, 011 y 012 de 2014. Adicionalmente, la primera política de trabajo decente y digno a nivel departamental en todo el territorio nacional fue expedida mediante Ordenanza 013 del 30 abril de 2014, donde se prioriza como indicador de seguimiento la equidad de género; dicha política fue adoptada por la ciudad de Armenia en el año 2015.

Atribuyendo que la igualdad real entre mujeres y hombres se hace efectiva mediante el acceso de éstos, en las mismas condiciones y oportunidades, a los bienes y servicios otorgados, partiendo del respeto de la dignidad humana de las mujeres y propiciando el ejercicio pleno de sus derechos, siempre reconociendo sus particularidades y demandas, las políticas públicas en materia laboral con enfoque de género que han sido creadas a nivel Departamental y municipal se derivan de la situación desventajosa que enfrenta la mujer con consecuencias sobre la limitación del ejercicio de sus derechos y ciudadanía

plena. En este sentido, los programas, metas y políticas de los Planes de Desarrollo de los últimos dos periodos de gobierno han sido orientados para mejorar y promover el empleo femenino.

Contexto del problema

Según los estudios elaborados sobre el mercado laboral, respecto a la segmentación, se han encontrado que dentro del rol de la mujer, el trabajo doméstico y las actividades reproductivas se encuentran estrechamente interconectados a fenómenos de tipo social, económico y político. A pesar de esta situación, los trabajadores domésticos hacen parte de la población “económicamente inactiva” y por consiguiente, no se tiene en cuenta que una gran parte de la población “económicamente activa” cumple una doble jornada de trabajo. Al respecto, Jelin (1978) al analizar el empleo femenino desde 3 dimensiones¹, en países Latinoamericanos encuentra que el comportamiento de las tasas de participación de la mujer y sus proporciones respecto a la edad en el sector informal, presentan diferencias cambiantes como reflejo de variaciones entre los cohortes de análisis.

Las estimaciones empíricas de Miguélez, Lope & Cole (1998) que incluyeron a los individuos “económicamente inactivos” como las amas de casa y los pensionados, revelaron que las primeras, representan el 23.5 % de la población con bajos o inexistentes ingresos, edad joven o madura, sin estudios o solo de básica primaria y de renta familiar baja. Por su parte, los pensionados corresponden al 18.7 % de la población, con categoría socioeconómica baja, sin nivel de estudios y con ingresos bajos principalmente. Cuando se aplica el índice IP², por García, Nava & Rodríguez (2001) en España, se corrobora que a pesar de la mayor participación de la mujer en el mercado laboral, esta sigue ocupando los puestos considerados como “femeninos” y dicha

¹ Las dimensiones del empleo femenino son: (1) Las condiciones de la oferta de mano de obra, derivadas de la posición de la mujer dentro del hogar, (2) Las condiciones generales del mercado de trabajo y (3) Las políticas enfocadas en el empleo femenino.

² Índice de Participación definido por Karmel y MacLachlan (1988)

situación se ha reforzado por los cambios por razón de género y por la estructura ocupacional.

Cuando se toman otros aspectos para analizar la segmentación como la pobreza o la calidad de los puestos de trabajo, es posible encontrar características distintivas sobre los principales cambios en la estructura socio-ocupacional, tal como lo presentan Actis Di Pasquale & Lanari (1998), que al incluir las características de género y pobreza, encuentran que la mujer segregada por situación socioeconómica; es decir, la mujer pobre, corresponde al 24% de la población, la cual se desempeña principalmente en empleos inestables por su duración, ingresos y falta de protección social. En el caso de Colombia, Córdoba (2012), encuentra que los individuos ocupados no son homogéneos ya que existen diferencias profundas entre las unidades de producción y las asimetrías entre los sectores productivos. En particular para la ciudad de Armenia, se evidencia que se encuentran los mayores niveles de desigualdad entre los asalariados y los independientes, donde estos últimos ejercen las peores ocupaciones dentro del comparativo nacional.

Los resultados arriba expuestos, refuerzan la relevancia de dar continuidad con los estudios en materia de segmentación del mercado laboral; por tal motivo, la importancia de la presente investigación radica en que hasta el momento en el tema no han sido elaborados análisis en Colombia para un territorio particular; adicionalmente, a pesar que la ciudad de Armenia constantemente ha registrado resultados poco satisfactorios respecto al mercado laboral, los estudios que se han elaborado no han incluido específicamente un análisis de las estructuras ocupacionales, puesto que desde el Observatorio regional del mercado de trabajo para Armenia y el Quindío – ORMET, han sido presentados pocos estudios sobre el mercado de trabajo para Armenia, orientándose principalmente hacia el perfil productivo de la ciudad y un diagnóstico descriptivo del mercado de trabajo.

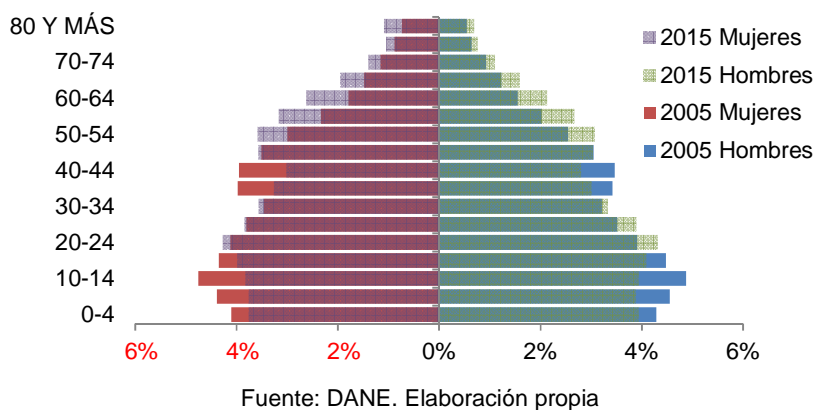
Si los beneficios y garantías del segmento primario no son accesibles para el conjunto de la fuerza de trabajo, entonces existe un sesgo que puede extenderse fácilmente al género vía sueldos, subvaluación de los empleos feminizados, bajas o nulas oportunidades de movilidad y promoción; motivo por el cual, las mujeres tendrían que

concentrarse en el segmento secundario como reflejo de la estructura del mercado laboral. Un referente importante de tal situación, es el análisis de la conformación poblacional y de las estadísticas descriptivas del mercado de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, es preciso mencionar que la ciudad de Armenia es la capital del departamento del Quindío, el cual se localiza en la zona centro del occidente del país. Se encuentra ubicado en la región andina, forma parte del Eje Cafetero y de la región paisa, limita al norte con Risaralda, por el sur y el este con Tolima, al oeste con Valle del Cauca. La extensión total de la ciudad de Armenia asciende a 121,33 km² y registra una densidad poblacional de 2.445,3 km por habitante.

De acuerdo con las cifras del Censo General del DANE en el 2005, la ciudad de Armenia se encontraba conformada por una población de 280.930 habitantes, de los cuales 270.114 personas se ubicaban en la zona urbana, mientras que 7.816 personas se ubicaban en la zona rural de la ciudad capital. Al analizar el cambio en la población de Armenia entre el 2005 y 2015 usando el tiempo por unidad para su medición, se encuentra que efectivamente prima la tendencia de incremento poblacional urbano y un decrecimiento del número de individuos en la zona rural; por tanto, el cambio en el número de individuos en la ciudad entre el periodo censal 2005 y el periodo proyectado de 2015, es positivo y se concentra en su cabecera.

Por otra parte, la evolución de la pirámide poblacional de Armenia desde el periodo censal de 2005 al año de estudio, evidencia un cambio notorio en su forma, puesto que al 2015 el número de personas en el rango de 0 a 14 años presenta una disminución dentro de la participación poblacional total; mientras que el promedio de personas entre 15 y 24 años, es mayor al resto de la población. Esto implica que la dinámica poblacional de la ciudad, presenta una desaceleración gradual del crecimiento demográfico.

Figura 2: Pirámide Poblacional. Armenia. Años 2005 y 2015

Al revisar el comportamiento de la pirámide poblacional, se encuentra que a pesar de existir una distribución proporcional entre hombres y mujeres, el relevo poblacional es cada vez menor. Dicha situación, se manifiesta por la reducción en la base de la pirámide, por un menor número de niños en primera infancia, derivado por el menor número de nacimientos; caso contrario sucede con la población adulta, ya que el ensanchamiento de la copa de la pirámide poblacional exhibe una mayor cantidad de población adulta mayor y el incremento en la esperanza de vida.

Tabla 1: Indicadores demográficos de la ciudad de Armenia. 2005 y 2015.

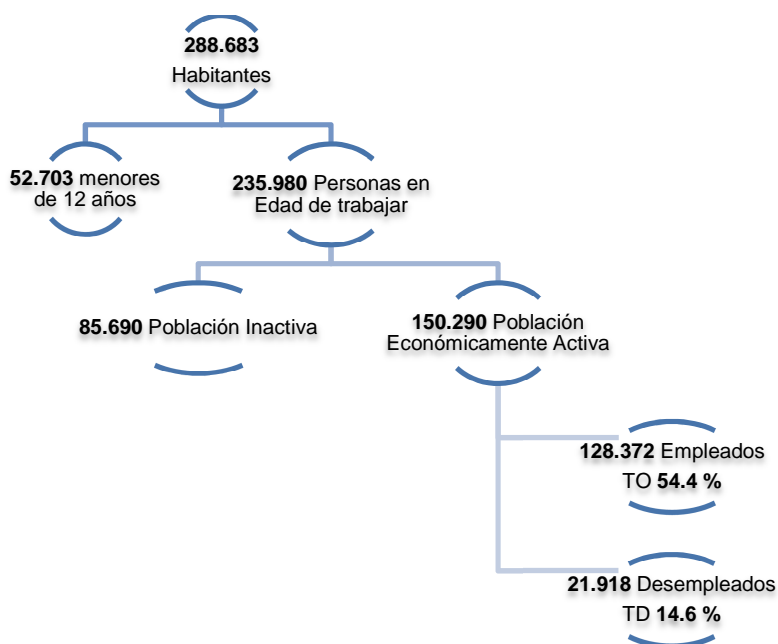
Indicador	Total		Hombres		Mujeres	
	2005	2015	2005	2015	2005	2015
Relación de dependencia General	52,8%	48,4%	54,7%	49,2%	51,0%	48,3%
Relación de dependencia infantil	41,2%	34,4%	43,9%	36,3%	38,6%	32,5%
Relación de dependencia senil	11,6%	14,1%	10,7%	12,8%	12,4%	15,7%
Índice de envejecimiento	28,2%	40,9%	24,4%	35,3%	32,1%	48,4%
Índice de longevidad	36,9%	37,6%	35,6%	35,0%	37,9%	38,9%
Índice de renovación de la población activa	199,2%	154,3%	207,2%	171,4%	192,3%	140,1%
Índice de tendencia	31,1%	33,3%	31,3%	33,5%	31,0%	33,1%

Fuente: Proyecciones poblacionales DANE y cálculos propios.

Si se revisa la evolución de la relación de dependencia general, la cual establece la relación entre la población potencialmente activa y la económicamente dependiente, se tiene que esta ha disminuido entre 2005 y 2015; por lo cual, ha descendido la carga que tiene que soportar la población productiva para sostener a la población económicamente dependiente; no obstante, las relaciones que explican dicho comportamiento muestran que mientras la dependencia infantil ha disminuido, la dependencia senil se ha incrementado; es decir, que la conformación de la dependencia general se ha distribuido de forma muy diferente en los últimos años.

Cuando se realiza el análisis para las mujeres, se encuentra que estas envejecen más que los hombres y son más longevas; motivo por el cual, la población activa femenina se renueva a un menor ritmo que la de los hombres en la ciudad de Armenia, lo que significa que la capacidad de la ciudad de reemplazar a los grupos poblacionales que salen o se jubilan del mercado frente a los que están en edad de incorporarse a la actividad laboral es mucho menor, en especial para las mujeres; no obstante, hay una mayor dependencia general e infantil en hombres que en mujeres.

Figura 3: Estructura del mercado laboral de Armenia. Personas. Año 2015



Fuente: Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH, DANE. Elaboración propia

En relación con el comportamiento del mercado laboral en Armenia, se encuentra que para los últimos 8 años, ha permanecido la tendencia de la mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, lo que se constata por el comportamiento creciente de la Tasa Global de Participación – TGP, a excepción de los años 2013 y 2015 que se registran disminuciones. De esta forma, se encuentra que entre el año 2008 y el año 2015, la participación de la mujer se ha incrementado en alrededor de un 7%. Para el caso de los hombres, la TGP tiene también un comportamiento positivo que obedece al incremento de su participación en el mercado un 4.5% en los últimos 8 años.

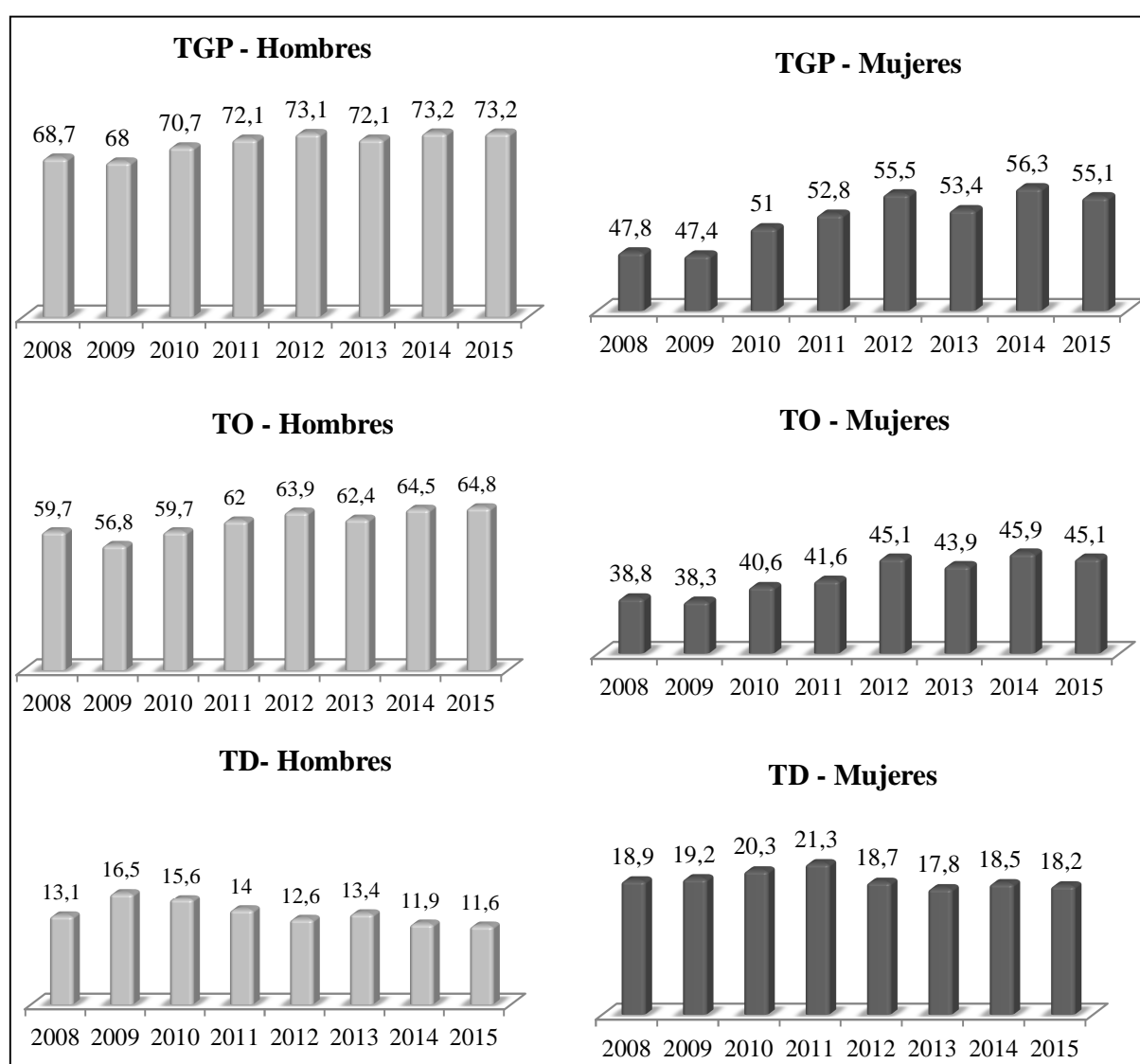
Otros indicadores como el de la población económicamente activa revelan que las mujeres en mayor medida no participan la producción de bienes y servicios porque no lo necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada; ya que para el año 2015 mientras que los hombres inactivos ascendían a un total de 29.915, el de las mujeres era de 55.775. Así mismo, la población activa masculina, es decir, aquella que se encuentra trabajando y buscando trabajo es mayor que la de las mujeres.

A pesar de la mayor participación femenina en el mercado, las tasas de ocupación según sexo evidencian la amplia brecha existente en el mercado laboral para hombres y mujeres. La tasa de empleo para los hombres, posee un comportamiento diferenciado con un porcentaje promedio del 63 % y un crecimiento efectivo del 5.1 % entre el año 2008 y el año 2015 cuando se ubicó en un 64.8 %. Por su parte, la tasa de ocupación de las mujeres ha tenido un crecimiento leve pero constante a lo largo de los últimos años (a excepción del 2013 y 2015), que refleja la mayor incorporación de la mujer en el mercado de trabajo; ya que entre 2008 y 2015 se cuenta con un 6.3 % más de mujeres laborando en la ciudad; no obstante, la ocupación de los hombres supera en un 19.7 % a la de las mujeres.

No solo es preocupante la brecha según género en la ocupación; sino también, en el nivel de desempleo; ya que la ciudad de Armenia se ha caracterizado por reportar altos niveles de desocupación que la ubican dentro de los primeros puestos dentro del comparativo nacional. La tasa de desempleo ha presentado una tendencia decreciente desde el año 2011 a excepción del año 2013, donde se registró un incremento. Para el 2015, la tasa de desocupación femenina fue del 18.2 %; mientras que la de los hombres

fue del 11.6 %, lo que indica que la participación en el desempleo ubica a la mujer en una situación desventajosa. A nivel nacional, la desocupación masculina en el año 2015 fue del 6.7 %; es decir, un 4.9 % por debajo del reportado en Armenia. Por su parte, el desempleo nacional femenino fue del 11.8 %, lo cual es inferior al desempleo de las mujeres en el departamento en un 6.4 %.

Figura 4: Tasa Global de Participación –TGP, Tasa de Ocupación – TO y Tasa de Desempleo –TD, según Sexo. Armenia. 2008 -2015.



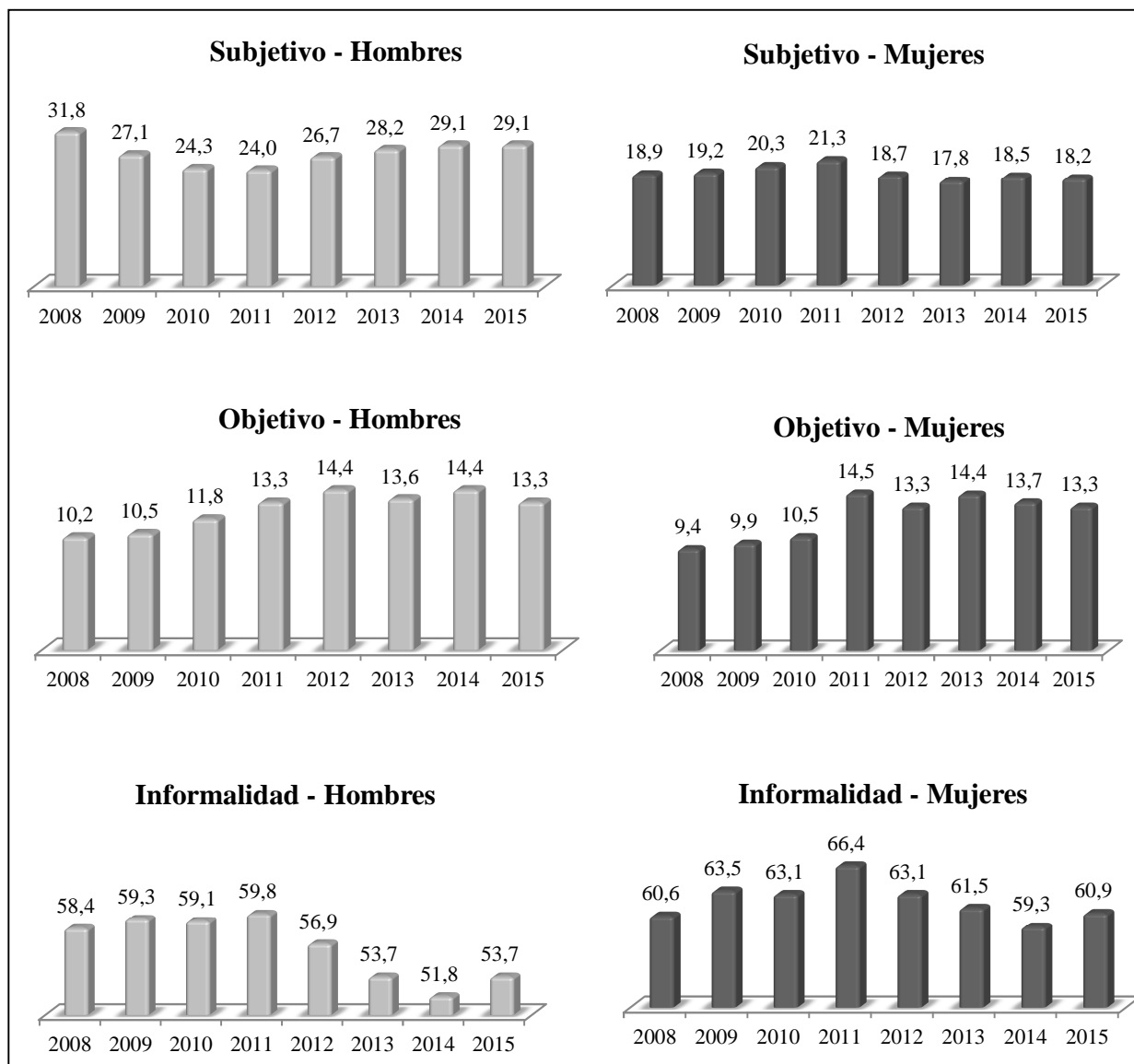
Fuente: Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO – Ministerio del Trabajo. Elaboración propia.

Por otra parte, entendiendo la complejidad del mercado de trabajo por su capacidad de transar características intangibles como las expectativas y *background* de las personas; así como sus destrezas y capacidades, teniendo como pago al esfuerzo e incentivo al desarrollo de las actividades laborales, el salario; el subempleo objetivo y subjetivo pueden tomarse como una proxy sobre la existencia de segmentos ocupacionales; ya que al ser esta una variable percepción personal y objetiva en las cuales el trabajo que se está desempeñando no satisface o no cumple con las condiciones de jornada laboral, ingresos y competencias, puede dar cuenta de la organización estructural del mercado en presencia de segmentos que lleven a las mujeres a adoptar rasgos negativos (ausencia, retrasos), en conformidad con sus empleos que son otras razones para impedirles una evolución profesional.

Llaman la atención los resultados en materia de subempleo en la ciudad de Armenia, ya que en el año 2008, el subempleo objetivo de las mujeres era inferior al de los hombres en 0.7 puntos porcentuales; pero al 2012, se evidencia un crecimiento del 3.9 % en la tasa para las mujeres en comparación con los hombres que registraron un incremento del 3.2 %; dicho comportamiento representó que en el año 2015, las tasas se igualaran, lo que representa que dentro de los subempleados en Armenia, igual proporción (13,2 %) de hombres y mujeres tienen el deseo y han realizado la gestión de efectuar un cambio de empleo dada su insatisfacción con la ocupación que desempeñan.

El subempleo subjetivo tiene un comportamiento diferente, ya que para el año 2008, son las mujeres las que tienen la tasa más baja en comparación con los hombres, pero a medida que pasan los años estas van incrementado el nivel de subempleo subjetivo hasta llegar a un 30.7 % para el año 2015; mientras que los hombres logran disminuirlo a un 29.1 % en el mismo año.

Figura 5: Tasa de Subempleo Subjetivo –Tasa de Subempleo Objetivo y Tasa de Informalidad. Armenia. 2008 -2015.



Fuente: Fuente de Información Laboral de Colombia FILCO – Ministerio del Trabajo. Elaboración propia.

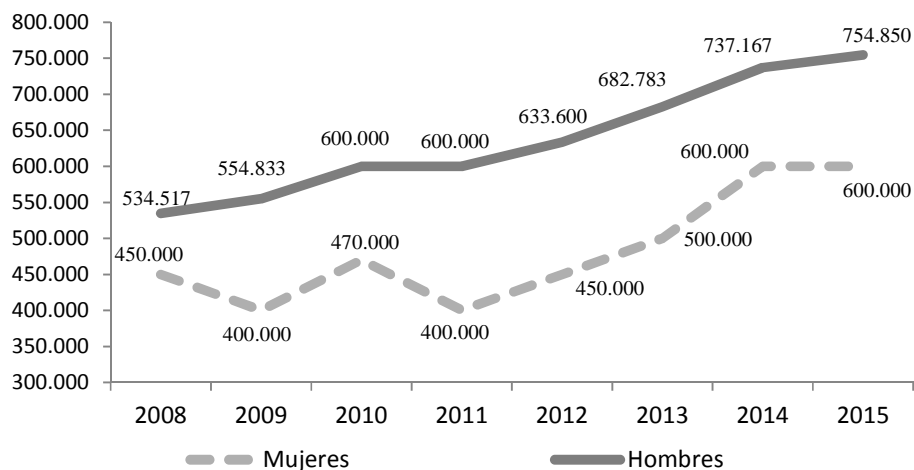
Esta situación parece indicar que a pesar de que la mujer ha logrado superar ciertas barreras para garantizar su acceso al mercado laboral y que a nivel local y departamental se han desarrollado políticas, programas y proyectos para favorecer sus derechos, esta

sigue ubicándose en empleos de calidad inferior por motivos de ingresos, competencias y horarios laborales, que en buena parte describen aquellos empleos que pertenecen al segmento secundario; mientras que los hombres en un mediano plazo han logrado mejorar sus condiciones laborales por su movilización hacia mejores puestos de trabajo.

La ocupación informal en la ciudad de Armenia sigue registrando una magnitud alta al igual que la media nacional; por lo tanto, el carácter del empleo del mercado laboral es fundamentalmente de tipo informal. Entre los años 2008 y 2015, por género, la participación femenina en el empleo informal es superior a la masculina, lo que representa que asiduamente la mujer en Armenia tiene menos presencia en las labores formales. La tasa de informalidad medida por afiliación a pensiones, muestra que entre el año 2011 y el año 2014, los hombres lograron disminuir su participación en la ocupación informal un 8 %; mientras que las mujeres lo han hecho en un 7.1 %, pero al 2015 el nivel de ocupación informal femenino se incrementó a niveles del 2008; es decir, que las mujeres presentan una recomposición muy baja del empleo hacia ocupaciones con mayores niveles de formalidad en los últimos 8 años.

Lo anterior, lleva a pensar que aunque la imagen de la mujer como menos calificada y por consiguiente menos productiva está cambiando gracias a los mayores niveles de educación y a su mayor presencia en el mercado de trabajo, los hechos aún muestran lo contrario; ya que una mayor participación laboral y un incremento del capital humano, no necesariamente le han asegurado a la mujer un lugar en actividades de mayor calidad.

En relación a la remuneración, a partir del año 2009 tanto la mediana como el promedio de los ingresos de los ocupados en Armenia se ha incrementado; no obstante, teniendo en cuenta la mediana como dato estadístico más robusto, se observa que el nivel de ingresos es inferior al salario mínimo y a la mediana de ingresos del nivel nacional, siendo las mujeres las más afectadas por la menor obtención de ingresos.

Figura 6: Mediana del Ingreso Laboral según Sexo. Armenia 2008 -2015.

Fuente: Fuente de Información Laboral de Colombia – FILCO – Ministerio del Trabajo. Elaboración propia

Ahora bien, es preciso mencionar que la estructura empresarial de la ciudad de Armenia presupone una situación compleja para la inserción laboral de la población en general y en especial para las mujeres. Esto se debe a que en la ciudad capital del departamento del Quindío, se encuentra la mayor proporción de empresas del territorio y es por tanto, el lugar donde se realizan el mayor número de renovaciones mercantiles y donde se registran la mayor proporción de nuevas empresas.

Según las cifras de la Cámara de Comercio de Armenia y el Quindío, las empresas de la ciudad de Armenia pertenecen en mayor medida al sector comercio y servicios, la cuales se concentran en la micro y pequeña empresa, lo que conlleva a que el nivel de productividad de la ciudad sea más bajo, por cuanto existe un menor potencial de crecimiento de las firmas o empresas y una escasez en la generación de puestos de trabajo de calidad, lo cual es fundamental para asegurar mayor equidad con un mercado laboral más eficiente.

Las características de la dualidad existentes en el mercado de trabajo de Armenia, se rodean de una gran variedad de problemáticas que han sido identificadas en el

funcionamiento del mercado; entre ellas se encuentra existencia de limitadas políticas de fomento productivo y empresarial orientadas a potenciar las capacidades endógenas del territorio, además de la desarticulación de la oferta educativa y de formación para el trabajo con las necesidades de los sectores productivos locales, la baja remuneración en las actividades del sector agropecuario, las falencias en cultura de asociación, la presencia de elevados costos de transacción con las instituciones públicas y privadas, la fuga de cerebros, el arribo sostenido de personas en edad de retiro que no aportan al aparato productivo local y la cultura de tercerización de la economías, enfocada al comercio, alojamiento, comidas y un significativo aumento en el servicio de reparación automotriz (talleres).

Dichas problemáticas conllevan al crecimiento de la informalidad en la ciudad, por la concentración de acciones en los sectores comercial, servicios y construcción para la generación de empleo, migración de la mano de obra por falta de oportunidades en el aparato productivo de Armenia, pérdida de capital humano cualificado por el nivel de ingreso en el campo, emigración de las empresas por elevados costos tributarios, cambio de vocación de la tierra en especial en municipios cercanos y crecimiento del desempleo estructural.

Temas relacionados con la salud y formación para el trabajo no son ajenos a la presencia de problemáticas ya que se evidencia un bajo cumplimiento de la normatividad, principalmente en las micro, pequeñas y medianas empresas; así como desajustes entre la población formada con competencias específicas y las necesidades de los sectores productivos. La informalidad es justificada por los empresarios, debido a los altos costos asociados al pago de pensiones anticipadas, pérdidas de personal calificado, ausentismo y altas primas de seguro por accidentes y enfermedades laborales. Esta situación conlleva al aumento de la población ocupada en la informalidad, con trabajos precarios, sin garantías de protección social y bajos ingresos de subsistencia.

La ausencia de formalidad laboral en la ciudad de Armenia, implica la inestabilidad económica para los hogares que dependen de ingresos percibidos por empleos precarios y sin protección social; así como el deterioro de las condiciones laborales a largo plazo para sectores críticos. Adicionalmente, la falta de formalidad dentro de las empresas

comerciales le permite al empleador realizar diversos tipos de abusos a sus empleados, principalmente relacionado con el salario y el horario de trabajo.

Por todo ello, la segmentación laboral atendiendo al género de los empleados es un fenómeno relevante en el mercado de trabajo, el cual necesita especial atención si se quiere avanzar en las condiciones laborales de la ciudad de Armenia que año tras año da cuenta de resultados poco satisfactorios; además, conocer en mayor detalle sobre las desigualdades entre hombres y mujeres constituye una dimensión importante si se pretende alcanzar una sociedad más igualitaria, eficiente e incluyente donde las políticas públicas formuladas a nivel municipal y departamental puedan ser efectivamente orientadas.

Los antecedentes evidencian que existe una estrecha relación entre la calidad del empleo y la segmentación del mercado laboral, por este motivo, estudiar de manera más profunda la segmentación del mercado de trabajo desde un enfoque de género para el caso de la ciudad de Armenia, permitirá comprender las implicaciones que este tiene en materia de movilidad y de ajuste del mercado en especial para la mujer, una vez sean identificadas las condiciones de participación laboral femenina y las estructuras ocupacionales a la cual estas pertenecen. En este orden de ideas, la investigación pretende dar respuesta a interrogantes como:

1. Si el comportamiento del mercado laboral para el Quindío y Armenia ha registrado de manera continua resultados desfavorables, ¿Cómo afecta esa situación a la mujer?
2. ¿Cuáles son los segmentos por ocupación para hombres y mujeres en Armenia entre 2008 y 2015?

Todo lo anterior, brinda los elementos necesarios para asumir procesos de segmentación laboral por género; por tal motivo, la presente investigación examina la segmentación por ocupación y género del mercado de trabajo en la ciudad de Armenia, con el propósito de facilitar la identificación de las condiciones del mercado laboral para las mujeres entre los años 2008 y 2015, donde los objetivos son:

1. *Objetivo General*

Identificar las condiciones del mercado de trabajo para las mujeres en Armenia para los años 2008 y 2015 desde la perspectiva de la segmentación laboral.

1. *Objetivos Específicos*

- Identificar la presencia de segmentación laboral por género para la ciudad de Armenia.
- Describir las condiciones de participación laboral femenina en Armenia para los años 2008 y 2015.
- Caracterizar las estructuras ocupacionales del mercado de trabajo donde participan las mujeres para los años 2008 y 2015.

1.Marco teórico

1.1 Enfoques de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo

El empleo es un fenómeno social que se encuentra sujeto a la influencia de múltiples factores como la familia, el Estado, el género, la edad, las empresas y sus agremiaciones sindicales, el nivel de educación y de destrezas, entre otros. Por tanto, la teoría de la segmentación asume que el mercado laboral no se trata de una entidad homogénea; sino que por el contrario, este se encuentra compuesto por diversos segmentos que cuentan con niveles de calidad diferenciados. A su vez, su estudio comprende dos tipos de enfoques: el institucionalista y el estructuralista.

El enfoque institucionalista, parte de la idea de integrar el papel de las instituciones, dentro del análisis del mercado laboral y agrega normas de carácter institucional que condicionan su funcionamiento, al cambiar las preferencias de los individuos por las reglas institucionales. La inclusión de dichas reglas implica que las empresas deben de asumir nuevos costos por acatar la estructura de un marco legal; por consiguiente, bajo esta concepción, tanto individuos como empresas toman la decisión de acatar o no las reglas institucionales impuestas por el Estado. De esta forma, bajo este enfoque no se puede hablar de segmentación ya que cada individuo económico toma la decisión de regirse por las normas legales y participar del sector formal o rechazarlas y hacer parte de la informalidad.

Por lo anterior, la consideración institucionalista analiza las causas ajenas al mercado que afectan las relaciones laborales, en especial las que tienen que ver con las reglas institucionales que se tornan cambiantes a lo largo del tiempo y que se constituyen como una forma de control. Estas buscan atenuar las distintas características que facilitan las divisiones en el mercado laboral (dentro de la legalidad e ilegalidad) y que separan los intereses de la mano de obra derivando en un trato diferenciado, muchas veces reforzado por condiciones de raza, sexo, edad; entre otros.

En el caso del enfoque de género, la consideración institucional ha jugado un rol activo dentro de la normativa global, propendiendo por la pertinencia y eficacia de las leyes, políticas, programas y proyectos con el propósito de reducir la brecha entre hombres y mujeres y fortalecer la equidad. De esta forma, la revisión de la normativa erigida y su medición a través de las inversiones ejecutadas en la materia, permite comprender mejor los resultados obtenidos de la intervención institucional en la ofensiva de dichas desigualdades.

El enfoque estructuralista, se aleja de la decisión de los individuos para recalcar la presencia de múltiples segmentos que se caracterizan por presentar diferencias productivas, donde el nivel de implementación tecnológico es un aspecto fundamental de la división del mercado laboral, es así, que la baja o nula de movilidad inter e intra segmentos, genera diferencias en la remuneración por su ubicación en el segmento secundario o primario. En el segundo segmento, se encuentra una mayor competencia de los trabajadores lo que lleva a los empleados a percibir menores niveles de ingresos por cuanto se trata de un sector intensivo en mano de obra, la cual es poco cualificada e inestable.

En el primer segmento, los niveles de productividad son superiores ya que se trata de empresas intensivas en capital con mayor poder de mercado que se encuentran en la capacidad de ofrecer elevadas remuneraciones a sus trabajadores, y donde existen mercados internos que restringen la oferta laboral. En este planteamiento, Kerr (1954) incluye la idea de los mercados internos para describir los mercados de trabajo segmentados que crean grupos no competitivos con barreras a la entrada, al afirmar que:

...these labour markets created noncompeting groups and that one of the central boundaries was between the firm and the external labour market...

(Osterman, 1954, p.303)

Esa situación pone de manifiesto que las desigualdades existentes entre los individuos se encuentran profundamente determinadas por causas estructurales asociadas a las características de los puestos de trabajo, de las empresas y de los sectores económicos a los que pertenezcan. Entonces, de acuerdo con el enfoque estructuralista, el estudio de

las diferencias presentes en el mercado de trabajo requiere una comprensión de las estructuras existentes y del uso que tanto empresas como mano de obra hacen de ellas.

1.2 Estudios e investigaciones sobre segmentación laboral

En los últimos años, el estudio de la segmentación laboral con enfoque de género ha sido abordado de manera cuidadosa a nivel global, regional y local, lo que se ha visto reflejado en una nueva y creciente literatura asociada a este tema. Por ejemplo, Jelin (1978) analiza el empleo femenino para los países en desarrollo desde los enfoques utilizados en el mercado laboral, el estudio de carácter descriptivo se enfoca en las actividades desempeñadas por las mujeres en los sectores populares urbanos de las sociedades capitalistas subdesarrolladas, considerando 3 dimensiones: las condiciones de la oferta de la mano de obra, las condiciones del mercado laboral de las sociedades capitalistas periféricas y las políticas orientadas hacia el empleo para las mujeres. Los resultados evidencian el condicionamiento de la oferta laboral femenina a las responsabilidades domésticas, a la dimensión de la estructura del hogar y a las relaciones interpersonales.

A nivel de Latinoamérica, Arriagada (1997), analiza la evolución de la participación femenina en el mercado laboral. El trabajo que es de carácter empírico, realiza una sistematización del trabajo femenino para América Latina con información de las encuestas de hogares estandarizadas de 1994 sobre las áreas urbanas de 12 países. Los resultados del trabajo muestran que existe un aumento de la participación económica de la mujer dentro de un mercado altamente segmentado que genera una fuerte precarización del trabajo femenino representada por la disparidad en los niveles de ingresos y la concentración de los empleos femeninos en un reducido número de ocupaciones.

Actis Di Pasquale & Lanari (1998) analizan los principales cambios de la estructura socio-ocupacional ocurridos desde mediados de la década de los noventa en el aglomerado Mar del Plata-Batán. El trabajo es de carácter empírico y procede a realizar cálculos de indicadores de género con el fin de diferenciar grandes grupos socioeconómicos, pobres y no pobres para los años 1995 -2002. Como resultado se obtiene que la mujer pobre ocupa puestos laborales inestables, con bajos ingresos y falta de protección social lo cual evidencia que las asimetrías de las ocupaciones se presentan entre los pobres.

En forma contemporánea a Actis Di Pasquale & Lanari (1998), Miguélez, Lope & Cole (1998), proponen construir una tipología de segmentación del mercado laboral desde el aspecto productivo. El trabajo empírico parte de la definición de un modelo general para realizar una aproximación a la perspectiva de la segmentación definiendo las tipologías a aplicar y luego configura los diferentes grupos sociales que ocupan los diversos segmentos. Se manejan modelos log-lineal de asociación entre el conjunto de variables, para lo cual se utiliza la información de la *Encuesta de la Región Metropolitana de Barcelona de 1990*. Como resultado sobresaliente, se posibilita la ampliación de la tipología a otras poblaciones no ocupadas como desocupados, inactivos y amas de casa, y adicionalmente, permite caracterizar con variables sociodemográficas y otras ligadas a los estilos de vida los tipos de segmentación laboral.

Continuado con investigaciones para España, García, Nava & Rodríguez (2001) analizan la segregación en relación a las diferentes ocupaciones (horizontal) y en relación a categorías de una misma ocupación (vertical) entre hombres y mujeres. El estudio empírico utiliza los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes a los segundos trimestres de 1994 y 1999 para calcular los índices de segregación ocupacional propuestos por Karmel y MacLachlan (1988), considerando un nivel de desagregación de 65 ocupaciones y agrupándolos según los criterios de la *International Standard Classification Occupations*. Los resultados obtenidos muestran que cuando se presentan incrementos en la contratación a tiempo parcial, aumenta la segregación entre hombres y mujeres; así mismo, se identifican los sectores con mayores niveles de segregación y se verifica la tendencia de concentrar a las mujeres en los empleos considerados como “femeninos”.

Janssen (2005), propone dar una aplicación práctica al caso Mexicano de la teoría de la segmentación laboral, utilizando un enfoque de género. El trabajo es empírico y utiliza una clasificación de cuatro sectores para dos periodos diferentes, uno de recesión económica (1995) y el otro de crecimiento sostenido (2000). La fuente de información son los datos de las Encuestas Nacionales de Empleo Urbano (ENEU). Los resultados obtenidos muestran que las mujeres se concentran en el sector secundario donde el nivel de ingresos es inferior. Adicionalmente, se encontró que dada la repartición de la población económicamente activa por género, la mujer se encuentra en desventaja al ubicarse en segmentos con una baja proyección de carrera laboral, lo que perpetúa su permanencia en segmentos desventajosos. Finalmente, la estimación en los dos periodos económicos sólo evidenció la persistencia de la estructura segmentada del mercado.

Valdivia & Pedreros (2011), buscan explicar las desigualdades de los niveles de ingreso en México a partir de la teoría de los mercados laborales segmentados, teniendo en cuenta la presencia de un mercado primario y uno secundario. Para ello, realizan un desarrollo empírico por medio de una estratificación del mercado de trabajo, se mide la desigualdad salarial teniendo en cuenta el premio salarial y se presenta un análisis econométrico de Mincer para determinar la relación de la educación en la segmentación del mercado y en los salarios. Los hallazgos se centran en las diferencias salariales entre y al interior de los grupos poblacionales, adicionalmente, se reafirma que un mayor número de años de escolaridad incrementa el salario de los trabajadores en las áreas urbanas; mientras que para el modelo con segmentación, la educación pierde su impacto como variable explicativa en la medición de la desigualdad salarial. No se presentan resultados explícitos por género.

Los autores brasileiros Saldaña & Rambla (2007), amplían el análisis incorporando el factor racial dentro de las disparidades del mercado laboral, para ello desarrollan un trabajo sobre la desigualdad social en Brasil con un enfoque étnico. El trabajo es de carácter descriptivo y utiliza la información estadística del Censo Demográfico de 2000 para soportar la descripción de la composición racial del Brasil. Los resultados obtenidos apuntan a que la distribución ocupacional entre negros y blancos y de hombres y mujeres es muy diferente en el mercado de trabajo brasileiro, evidenciándose una marcada

segmentación de género y raza, lo cual explica los resultados de las brechas salariales por factores discriminatorios, donde la mujer negra está sujeta a una doble discriminación.

El Gobierno Regional del Callao (2013), analiza las condiciones del mercado laboral del Callao desde una perspectiva de género para comprender las desigualdades y ayudar a formular mejoras. El trabajo empírico, aborda el estudio de tendencias demográficas, la revisión de las características relevantes en el mercado laboral y la caracterización en empleos vulnerables y se apoya en estadísticas descriptivas. Se estima un modelo *Logit* con enfoque de oferta laboral familiar. Los resultados del trabajo, conducen a mostrar que la mujer en el Callao está en desventaja frente al hombre, puesto que aunque se ha dado una mayor participación de esta en el mercado laboral, la tasa de desempleo femenina está por encima de la masculina, muchas mujeres se concentran en el sector informal, la educación tiene efectos ambiguos por cuanto mejora los ingresos pero también las brechas salariales y los beneficios de seguridad social son logrados por pocas.

Complementando el trabajo del Gobierno Regional del Callao (2013), Betancor (2013), indaga sobre las desigualdades del mercado laboral para hombres y mujeres en diferentes zonas de Chile. El estudio descriptivo utiliza estadísticas de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional Casen para los años 1996 y 2011 para proporcionar evidencia sobre comportamiento de las principales variables y de los fenómenos que inciden en el mercado de trabajo por regiones. Los resultados del trabajo advierten diferentes niveles de desempleo, alta heterogeneidad de las empresas, brechas salariales entre hombres y mujeres y segmentación de la estructura productiva por género.

1.2.1 Estudios empíricos de la segmentación en Colombia

El mercado laboral colombiano no ha sido ajeno a los estudios sobre segmentación, calidad y segregación, un ejemplo de esto es el trabajo interinstitucional liderado por Farné (2003), sobre la calidad del empleo en Colombia por medio de la construcción de un Índice Sintético que es calculado para las trece ciudades principales del país en el mes de junio de 2001, tomando como fuente estadística la Encuesta de Hogares del DANE. Las variables que considera son: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. Los resultados son particulares, puesto que a pesar de que son identificados sectores que señalan mayores niveles de calidad en el empleo, llama la atención que la aplicación del índice no arroja resultados de evidencias cualitativas significativas entre los empleos para hombres y mujeres. Dichos resultados son atribuidos a la influencia del ciclo económico.

Continuando con el estudio del mercado de trabajo, Farné (2009) desarrolla un trabajo que busca impulsar la inserción laboral de jóvenes y mujeres vulnerables en Colombia por medio de una revisión de las principales políticas y programas y de valorar su efectividad. El trabajo descriptivo analiza las políticas y programas del gobierno nacional, distrital y de organizaciones privadas e internacionales, excluyendo de forma intencional los programas focalizados. Como resultado del barrido a los programas y la normativa, se encuentra que los bajos ingresos y niveles educativos son una barrera para la efectividad de la inserción de mujeres y jóvenes en el mercado laboral. En el caso especial de las mujeres, los programas no se orientan a incentivar su inserción en el mercado de trabajo, sino a la generación propia de ingresos y, el programa de empleo no genera resultados importantes en los jóvenes y las mujeres.

Por su parte, Uribe, Ortiz y García (2007) analizan la segmentación del mercado laboral, usando la hipótesis de que las economías de escala y los factores productivos asociados con el tamaño de las empresas son las principales barreras de movilidad laboral entre sectores. En la aplicación empírica se aplican ecuaciones de Mincer para captar la segmentación en el mercado laboral y se toman los datos de la Encuesta Nacional de Hogares –ENH- del DANE de 1988 a 2000. El trabajo deduce que las economías de escala son una causa de la segmentación del mercado laboral, donde el tamaño de la

empresa incide directamente en el nivel de ingresos percibido por los empleados. En relación a la educación esta mejora el acceso a empleos, la edad desfavorece a los jóvenes por cuanto los concentra en el sector informal y las diferencias entre hombres y mujeres persisten en cuanto a los ingresos que se perciben y a la permanencia de las mujeres en sectores de menor nivel tecnológico.

Ampliando el horizonte temporal Ortiz, Uribe y Badillo (2008), abordan el estudio de la segmentación del mercado laboral urbano colombiano entre el 2001 y 2006 centrándose en las diferencias de remuneración entre áreas urbanas. El estudio es empírico y se basa en la metodología de Heckman utilizando de forma simultánea un modelo Probit de participación laboral y la ecuación de ingresos por el método de Máxima Verosimilitud. Se utiliza la información de la Encuesta Continua de Hogares para las trece áreas metropolitanas de Colombia en los años 2001 a 2006. Los resultados indican que existe mayor remuneración en las empresas de mayor tamaño, la educación no tiene resultados significativos sobre el nivel de ingresos en los niveles educativos bajos.

Posso (2010), propone analizar la calidad del empleo para Colombia desde un enfoque de mercado de trabajo segmentado y desde las aproximaciones empíricas que han sido aplicadas en la materia. El estudio tiene un enfoque empírico que se basa en el cálculo del índice de calidad del empleo (ICE) para Colombia y un modelo de regresión tipo *switching y quantile regression* para identificar los factores asociados a un empleo de calidad tomando los datos de la Encuesta Continua de Hogares del DANE entre 2001 y 2006. Los hallazgos del estudio permiten corroborar la hipótesis de la existencia de mercados de trabajo segmentados donde la educación y el tamaño de la empresa están fuertemente relacionados a esta donde las diferencias son notorias entre las principales y el resto de las ciudades del país.

El estudio adelantado por Leivobich, Nigrinis y Ramos (2010) para Colombia, se orienta a analizar las características por medio de las cuales se puede considerar el mercado rural como un mercado laboral segmentado. El estudio de carácter empírico se basa en un modelo teórico explicativo del comportamiento de la oferta laboral rural, para lo cual se estiman modelos logísticos con información de la Encuesta de Hogares –ECH- del DANE de 2005. Los resultados obtenidos de las mediciones cuantitativas muestran la

precariedad de los empleos rurales por el bajo nivel de ingresos y calidad, la acentuación del desempleo femenino sobre el masculino, la mayor probabilidad de empleo en sectores modernos para los hombres y la mayor probabilidad de migración de las áreas rurales a las urbanas por parte de las mujeres.

Como complemento al análisis de la segmentación rural Castillo, Novik, Rojo y Tumini (2010), revisan para Colombia las diferencias entre hombres y mujeres y sus implicaciones en las brechas salariales y condiciones laborales a partir del análisis sectorial y de prácticas de gestión productiva. El trabajo es empírico y utiliza la información de la Encuesta de Gestión de Recursos Humanos aplicadas en los meses de junio y julio de 2007 a 240 empresas, de donde se obtienen las tasas de feminización y de brecha salarial para el 2007. Así mismo, se realizó la aplicación de una encuesta de opinión a los responsables del área de recursos humanos de las empresas. Los hallazgos, corresponden a la evidencia de fuertes patrones de segmentación para las mujeres donde es claro que estas perciben remuneraciones menores a los hombres para todos los niveles de calificación y enfrentan barreras para acceder a los cargos de dirección.

Galvis (2012) aborda la informalidad y su caracterización a nivel regional utilizando como criterio la no afiliación a la seguridad social. El estudio empírico, busca caracterizar la informalidad para las 23 ciudades principales del país con sus áreas metropolitanas mediante la estimación de modelos probabilísticos en los que se examina la probabilidad de tomar la decisión de estar en el mercado laboral o ser informal. Para ello, se utiliza la información de los datos estadísticos trimestrales 2010-I a 2011-II de la GEIH del DANE. Las estimaciones realizadas permiten verificar que los trabajadores informales se encuentran en situación desventajosa frente a los formales, por cuanto perciben menores niveles de ingresos, habitan ciudades periféricas, presentan bajos niveles educativos, trabajan en establecimientos de menor tamaño y si son mujeres, trabajadores familiares o cuenta propia, presentan una mayor probabilidad de afrontar esta situación.

Por su parte, Sabogal (2012) estudia la relación entre la brecha salarial para hombres y mujeres que trabajan entre los 25 y 55 años y el ciclo económico en Colombia. El estudio empírico utiliza datos anuales de la Encuesta Nacional de Hogares –ENH- desde 1984 y

de la Encuesta Continua de Hogares –ECH- entre 2001 Y 2006, para construir un pseudopanel para individuos de las principales 7 áreas de 4 grupos demográficos en dos etapas por medio de efectos aleatorios y manejando 3 hipótesis centrales (1. el efecto del trabajador adicional, 2) cambios en la composición de los sectores formal e informal por sexo y 3) cambios en la composición sectorial por sexo.). Los resultados arrojan que la brecha salarial entre hombres y mujeres es procíclica y se explica solamente por la hipótesis del trabajador adicional dado que las dos hipótesis restantes son no significativas.

Otro aporte en materia de la segmentación laboral en Colombia lo realiza Córdoba (2012), al analizar 10 segmentos y perfiles del mercado laboral para asalariados e independientes con el propósito de evaluar los niveles de calidad del trabajo. El estudio empírico, propone 2 segmentos de análisis y calcula un Índice Multidimensional de Calidad del Trabajo para las 23 ciudades principales con información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH. Se complementa con un análisis por conglomerados. Los resultados del estudio indican que al medir la calidad por el nivel de ingresos de los trabajadores, los mejores empleos son aquellos que se encuentran ocupados por las personas asalariadas; mientras que el análisis de la calidad por segmentos indica que el segmento de los independientes presenta la mayor remuneración por hora; además se encuentra que la variable sexo es un discriminante neutral entre los ocupados con trabajos de calidad y los de no calidad.

1.3 Factores determinantes de la segmentación del mercado laboral según género

Una vez planteado que el análisis ortodoxo del mercado laboral no concibe el enfoque de género, dado que se basa en un estudio del equilibrio donde los individuos que participan de las actividades productivas conservan las mismas características, al alejarse de este tipo de análisis, se reconoce que el comportamiento dentro de la economía de las mujeres y los hombres es distinto. En este sentido, García, Nava y Rodríguez (2001), argumentan que las teorías que dan explicación a este

comportamiento diferencial pueden ser clasificadas en 3 grupos: la teoría del capital humano, la teoría de la segmentación del mercado laboral y las teorías feministas.

En este contexto, desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se puede reconocer la existencia de un dualismo en relación a la presencia de sectores desiguales con respecto al grado de modernidad, desarrollo tecnológico y grado de formalidad (Uribe, Ortiz y Badillo, 2008), esto conlleva a que las diferencias entre los sectores creen barreras de tránsito derivadas de las inversiones que se realizan en capital físico y humano. Dada la presencia de estas características, Posso (2010) identifica la movilidad y el tipo de ajuste del mercado de trabajo como las dos principales implicaciones teóricas que requieren un análisis más preciso, ante esto Uribe et al., (2008), afirma que es precisamente en los países subdesarrollados donde la movilidad laboral es reducida o nula.

Uribe, Ortiz y García, (2007), definen el mercado de trabajo segmentado como aquel en el que es posible encontrar empleos que se pueden categorizar como “buenos” y “malos”, donde los primeros se asocian con un sector primario y corresponden a aquellos que demandan mano de obra altamente cualificada y presentan un alto grado de identificación con la empresa, ellos mencionan que este tipo de empleo se encuentra racionado. Para el caso de los empleos definidos como “malos” existe una mayor concentración de mano de obra con baja cualificación, se presenta una mayor inestabilidad, los trabajadores perciben bajos ingresos y no hay presencia de mercados internos.

López, Miguélez, Lope y Cole (1998 p.9), afirman que en un mercado de trabajo segmentado los trabajadores presentan diferencias sociales marcadas por las desigualdades estructurales de los puestos de trabajo, esto significa que la mano de obra con características inferiores, tendrá una mayor probabilidad de ubicarse en un segmento con menores derechos y garantías. Esta situación permite diferenciar a los empleados en estructuras de trabajo definidas, puesto que “en el mercado laboral pueden existir cuatro procesos de segmentación: a) segmentación entre mercado primario (empleos de alta calidad) y secundario (empleos de baja calidad), b) segmentación dentro del sector

primario entre profesionales y directivos y empleos rutinarios, c) segmentación por raza y d) segmentación por género” (Posso, 2010, p.5).

Un mercado laboral segmentado presenta condiciones de trabajo significativamente diferenciadas en la valoración del capital humano (Posso, 2010), donde dichas diferencias pueden ser ocasionadas por la presencia de economías a escala (Uribe, et al 2007 p. 2), la configuración de procesos sociales (López et al 2008 p.4) y la existencia de barreras en la movilidad del trabajo y de otros factores entre regiones (Uribe, et al 2008 p.8). Adicionalmente, componentes como la segregación sectorial y ocupacional por sexo (Pazos, 2008), por raza, edad o procedencia y reglas institucionales especiales, actúan también como fuente de segmentación. La importancia del análisis del mercado de trabajo por segmentos radica en que este facilita la identificación de aspectos importantes para una mejor focalización de la política pública (Córdoba, 2012).

Por lo anterior, como lo menciona Uribe et. al. (2007, p.29), la segmentación real del mercado laboral debe de analizarse más allá del punto de referencia de los ingresos, pueden utilizarse indicadores socioeconómicos como la pertenencia a un sindicato, el ciclo de vida laboral, la educación; entre otros, que mejoren la comprensión sobre las restricciones y diferencias presentes en el mercado laboral. Por su parte, Sánchez (2008, p.45), afirma que debe de tenerse en cuenta *“factores en ocasiones vinculados o inter-vinculados a la demanda, a la oferta de trabajo, a procesos históricos, o incluso a factores tradicionalmente considerados externos al mercado laboral como el ámbito familiar, la zona de residencia y el entorno social del individuo”*.

La existencia de segmentos en el mercado laboral, se exterioriza en el deterioro a nivel general de la calidad del empleo, lo cual pone de manifiesto la importancia de evaluar las relaciones de género en el mercado laboral, ya que si se pasan por alto, se puede llegar a conclusiones sesgadas que oculten la presencia de tendencias contrapuestas entre hombres y mujeres, que se anulan cuando se efectúan análisis en conjunto (Arriagada, 1997). Esto es más claro cuando se percibe que en el momento en que la calidad del trabajo decrece, aunque las mujeres se inclinen por ocupar puestos de tipo asalariado, los segmentos más críticos que se caracterizan por pobreza e informalidad, obtienen una mayor representatividad femenina (Córdoba, 2012).

Al respecto, Janssen (2005 p. 3), afirma que mediante la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se *“integra la discriminación como una variable funcional, la cual deja de ser presentada como un error o un residuo que debe ser corregido y pasa a ser una manifestación intrínseca de la organización capitalista”*, esta situación explica que cuando hay una organización laboral que se mantiene en el tiempo, las mujeres se ven perjudicadas, ya que se limita su integración y desarrollo profesional, y en cambio se relegan a los segmentos con menor proyección laboral, haciéndose evidentes las diferencias salariales por género para ocupaciones y empleos similares (Castaño, 1999).

En este contexto, los aportes teóricos dejan claro que la incorporación de la mujer en la vida pública y en el mercado laboral ha estimulado el pensamiento económico (Castaño, 1999); por lo cual, es importante seguir ahondando en análisis con el propósito de determinar si la concentración de las mujeres en sectores o empleos denominados como “femeninos” obedece únicamente por la demanda de trabajo, o si esta situación se presenta debido a la gran dificultad existente para ingresar a ocupaciones no feminizadas. Por consiguiente, desde un estudio de segmentación del mercado de trabajo, pueden generarse aproximaciones más precisas para comprender las dinámicas y comportamientos sobre los sesgos de género y sus implicaciones sobre los cambios conceptuales sobre el “trabajo” (Gómez, 1999).

2. Diseño metodológico

Sobre la base de los criterios señalados, el mercado laboral de la ciudad de Armenia presenta unas particularidades propias que año tras año lo han puesto en desventaja frente al contexto regional y dentro del comparativo entre ciudades; por tanto, profundizar en el análisis de las estadísticas de contenido económico y social en relación a capital humano, salarios, empleo, consumo, organización empresarial; entre otros, desde un perspectiva de género, representa un elemento fundamental para trascender en el análisis local, de tal forma que sea posible una comprensión más cercana de las dinámicas del mercado laboral y de esta forma, poner en práctica políticas más eficientes orientadas al mejoramiento de las condiciones de las mujeres y del bienestar en general de la población cuyabra.

Para el desarrollo del objeto de estudio; esto es, del mercado de trabajo segmentado, y del sujeto; es decir, la mujeres económicamente activas de la ciudad de Armenia, se propone un trabajo empírico, de nivel perceptual con un enfoque descriptivo, con el propósito de facilitar la identificación de las condiciones del mercado laboral para las mujeres en la ciudad de Armenia, mediante la aplicación de técnicas de agregación empíricas que permitan realizar la contrastación de la hipótesis de segmentación laboral y la aplicación de una caracterización ocupacional que facilite la comprensión de su distribución por género.

A pesar de que la mujer ha ido ganando espacio dentro del mercado laboral y que las instituciones públicas y privadas han hecho un mayor esfuerzo en mejorar la información de estas, uno de los mayores limitantes en el estudio de la segmentación del mercado de trabajo por género, sigue siendo la disponibilidad de datos estadísticos suficientes que permitan describir las características personales y laborales de la mujer.

La situación descrita no es ajena al contexto objeto de estudio; por tanto, la aproximación empírica sobre la segmentación del mercado laboral desde un enfoque de género será realizada para el área urbana de la ciudad de Armenia, la cual es la ciudad capital del

Departamento del Quindío, en los años 2008 y 2015 con el propósito conocer la participación femenina dentro de las estructuras del mercado laboral de la ciudad capital.

Fuentes de información

Para el desarrollo del trabajo, la principal fuente de información la constituye la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para los años 2008 y 2015. El periodo de estudio no es muy amplio debido que la disponibilidad de la información laboral por género para la ciudad de Armenia, se encuentra desde el año 2007; por lo cual, para dar un contexto adecuado al análisis, se establece como objetivo el horizonte temporal definido por 2 años específicos.

2.1 Modelo Logístico Multinomial

El desarrollo empírico propuesto sobre segmentación ocupacional que se construye sobre la base de las características de los puestos de trabajo con enfoque de género en la ciudad de Armenia, se lleva a cabo para dos años de forma separada, esto es 2008 y 2015 y se utiliza una estimación econométrica mediante un modelo Logístico Multinomial específico por género.

El Logit Multinomial es un modelo de probabilidad de elección discreta que no sigue una distribución lineal y que consta de múltiples alternativas; lo cual, permite realizar estimaciones donde la variable dependiente tiene más de dos categorías, esto implica que las categorías múltiples surgen cuando la variable de decisión o de interés tiene más que la simple ausencia/presencia del atributo. Su estimación se realiza por Máxima Verosimilitud dado el proceso generador de datos multinomial, y la relación existente entre la variable dependiente y las explicativas se asocian a probabilidades de ocurrencia.

Por lo anterior, los modelos logísticos multinomiales son modelos multi-ecuación; ya que una variable categórica con $k+1$ categorías generará k ecuaciones, cada una de dichas k ecuaciones corresponde a una regresión logística binaria que compara un grupo con el grupo de referencia.

La notación básica se puede resumir de la siguiente forma:

$$Prob(y_i = j) = P_{ij} = \frac{e^{W'_i \alpha_j}}{\sum e^{W'_i \alpha_k}} \quad (1)$$

Donde i representa a los individuos y k corre para las alternativas (j)

Si $\alpha_j^* = \alpha_j + \alpha_0$

$$Prob(y_i = j) = P_{ij} = \frac{e^{W'_i(\alpha_j^* - \alpha_0)}}{\sum e^{W'_i(\alpha_k^* - \alpha_0)}} = \frac{e^{W'_i \alpha_j^*}}{\sum e^{W'_i \alpha_k^*}} \quad (2)$$

La notación formalizada es la siguiente:

$$Prob(y_i = j) = P_{ij} = \frac{e^{W'_i \alpha_j}}{1 + \sum_{k \neq 0} e^{W'_i \alpha_k}} \quad (3)$$

Luego:

$$\frac{P_{ij}}{P_{i0}} = e^{W'_i \alpha_j}; \quad \frac{P_{ij}}{P_{ik}} = \frac{e^{W'_i \alpha_j}}{e^{W'_i \alpha_k}} \quad (4)$$

Por tanto, la Odds ratio o relación logarítmica se expresa como:

$$\ln \left[\frac{P_{ij}}{P_{i0}} \right] = W'_i \alpha_j; \quad \ln \left[\frac{P_{ij}}{P_{ik}} \right] = W'_i (\alpha_j - \alpha_k) \quad (5)$$

Se tiene que:

$$\begin{aligned} d_{ij} &= 1 && \text{si} && y_i = j ; \\ d_{ij} &= 0 && \text{si} && y_i \neq j . \end{aligned}$$

La función de Máxima Verosimilitud estará expresada como:

$$L(\alpha_j, j = 1, 2, \dots, J \mid W_{i\dots}) = \prod_{i=1}^n \prod_{j=0}^J [\text{prob}(d_{ij} = 1)]^{d_{ij}} \quad (6)$$

$$\ln L = \sum_i \sum_j d_{ij} \ln \left\{ \frac{e^{W_i' \alpha_j}}{1 + \sum_{k \neq 0} e^{W_i' \alpha_k}} \right\} \quad (7)$$

Finalmente, las ecuaciones de Máxima Verosimilitud del modelo son:

$$\frac{\partial \ln L}{\partial \alpha_j} = \sum_i [d_{ij} - P_{ij}] W_i = 0 \quad (8)$$

La estimación de los segmentos para el mercado de trabajo de Armenia mediante modelos logísticos multinomiales, hace uso de los microdatos del DANE, de la Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH para los años 2008 y 2015. Esta encuesta, tiene una cobertura de 24 ciudades capitales con sus áreas metropolitanas, cuenta con los hogares, las personas y las viviendas como unidades de observación y su cobertura tiene un alcance de los 271.620 hogares. Su diseño muestral es probabilístico, multiepatico, estratificado, de conglomerados desiguales y autoponderado, de la cual se tomarán los valores para la ciudad de Armenia.

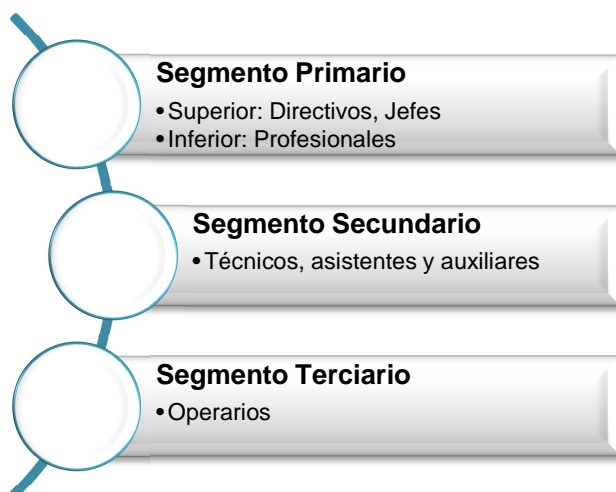
Esta provee información sobre el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo, en materia de empleo, desempleo e inactividad, y adicionalmente, permite obtener información de variables como sexo, edad, nivel educativo, estado civil, que son del interés de la presente investigación. Para efectos de la estimación empírica, la encuesta considera dentro de sus módulos preguntas para determinar la ocupación, de esta forma se encuentran datos sobre los individuos que declaran tener un contrato de trabajo, los asalariados e independientes, que incluyen los trabajadores familiares y no familiares sin remuneración.

Finalmente, para la caracterización de las ocupaciones del mercado laboral de la ciudad de Armenia, se realiza una clasificación de las ocupaciones en tres segmentos: Primario, Secundario y Terciario. Para ello, se hace uso de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, donde los expertos de la RED-ORMET y el Ministerio de Trabajo desarrollaron una correlativa entre la Clasificación Nacional de Ocupaciones – CON-70 y la Clasificación Uniforme de Ocupaciones CIUO-08 A.C., lo que permitió formalizar la proporción de ocupados en cada segmento.

Dicho ejercicio, se realiza agrupando en el segmento primario las ocupaciones correspondientes a los directivos, jefes y profesionales en todos los campos, de tal forma que este primer segmento se subdivide en un nivel superior que reúne todos los cargos de decisión y dirección, y un nivel inferior que concentra a los que tienen un rango de subordinación aunque con formación universitaria o superior. Por su parte el segmento secundario, concentra a todos aquellos que desarrollan actividades de carácter técnico, de asistencia y auxiliares. El segmento terciario, es el que describe todas las ocupaciones operativas y que por tanto describe ocupaciones que son intensivas en mano de obra, poco calificadas y repetitivas.

La segmentación descrita, se resume de la siguiente forma:

Figura 2-1: Clasificación Nacional de Ocupaciones en Segmentos Laborales



Fuente: Elaboración propia

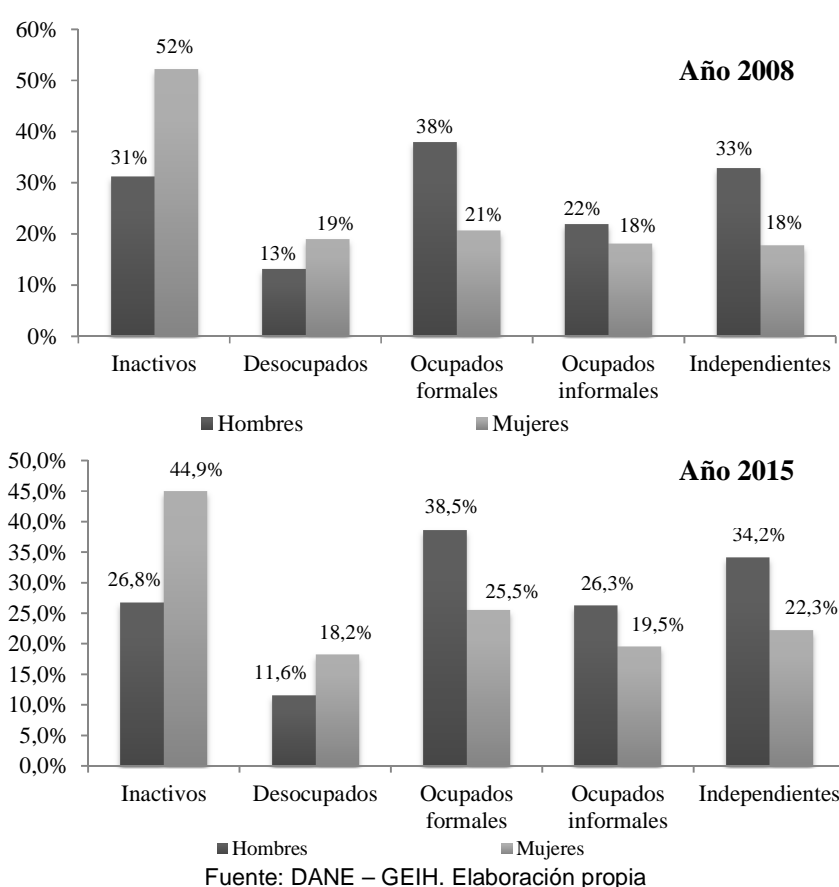
Por lo anterior, antes de desarrollar el análisis sobre los determinantes de la situación del empleo en los diferentes sectores seleccionados y entre hombres y mujeres, se procede a realizar una breve descripción de las estadísticas descriptivas de la distribución del trabajo en la ciudad de Armenia en los años 2008 y 2015.

3. Abordaje empírico

3.1 Estadísticas descriptivas

Revisar la estructura del mercado laboral, resulta ser un ejercicio muy útil para comprender la conformación de los segmentos ocupacionales en la ciudad de Armenia, teniendo en cuenta que las características personales que son inherentes a cada individuo como la edad, el género, el estado civil; entre otros, que no guardan relación directa con las competencias o aptitudes laborales son factores determinantes en la distribución ocupacional; por este motivo, de acuerdo con la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH, para los años 2008 y 2015 el segmento de los inactivos concentra la mayor proporción de la población, seguido por los ocupados formales, los independientes, los ocupados informales y los desocupados.

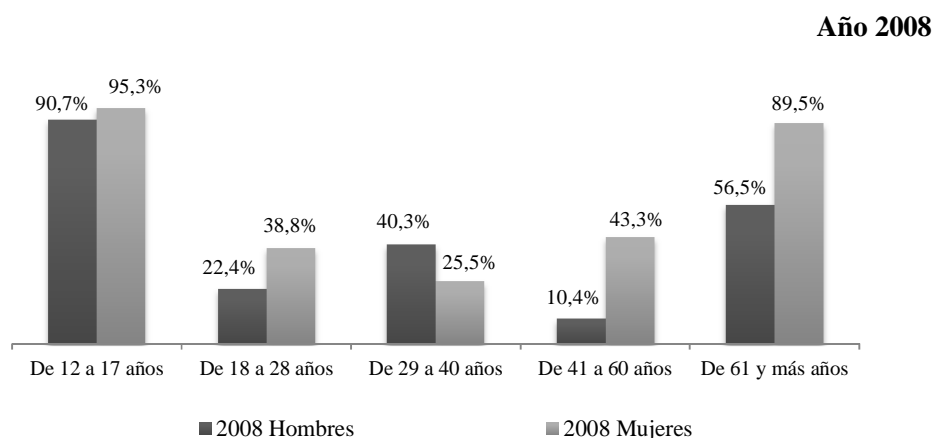
Figura 3-1: Tasas según sexo y segmento ocupacional.

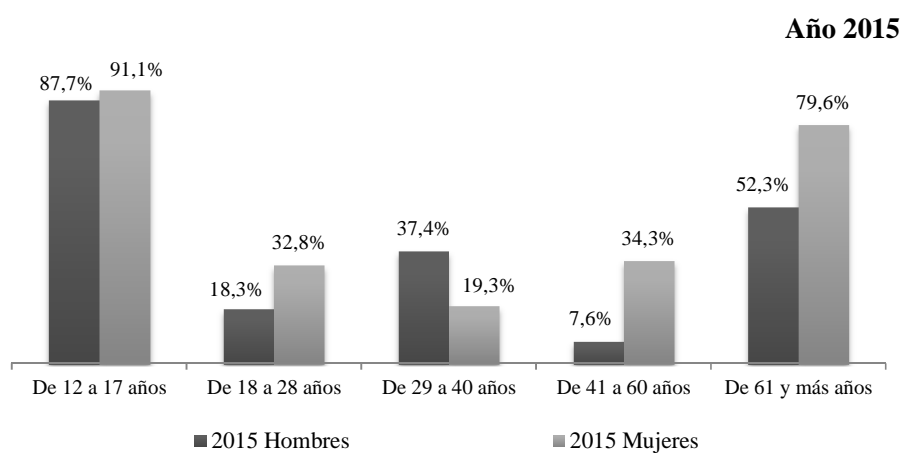


De acuerdo con la figura 3-1, la estructura del empleo ha cambiado entre 2008 y 2015 en la ciudad de Armenia y esto se verifica cuando se realiza el cruce de la información entre los segmentos y la población con enfoque de género, ya que se encuentra que dicho cambio se explica principalmente por la variación en la distribución del trabajo de las mujeres cuya participación en el segmento de los ocupados ha aumentado; en consecuencia, se observa que los hombres han mantenido su participación dentro del segmento formal, mientras que las mujeres lo han incrementado al evidenciar una mayor tasa de ocupación, así mismo, se encuentra que las tasas de informalidad y de la ocupación por cuenta propia se han elevado para ambos sexos, siendo más notorio el incremento de la tasa de ocupación independiente en las mujeres. Por tanto, se cuenta con un menor porcentaje de mujeres desocupadas e inactivas pero desarrollando más actividades por cuenta propia y en informalidad.

Por otra parte, se aprecia que la población económicamente inactiva, que resulta ser el grueso de la población del mercado laboral de Armenia, para el 2008 se conformaba principalmente por personas entre los 12 y 17 años de edad (92,8 %), seguido del rango de 61 y más años (74,5 %); no obstante, para el año 2015 dichas tasas de inactividad desagregadas disminuyen principalmente para el rango de los 61 años y más (67,6 %), seguido por aquellos entre los 12 y los 17 años de edad (89,3 %). Adicionalmente, la tasa de inactividad de los adultos mayores se concentra en las mujeres; mientras que la de los más jóvenes tiene una distribución más pareja.

Figura 3-2: Tasa de inactividad según sexo y rangos de edad.

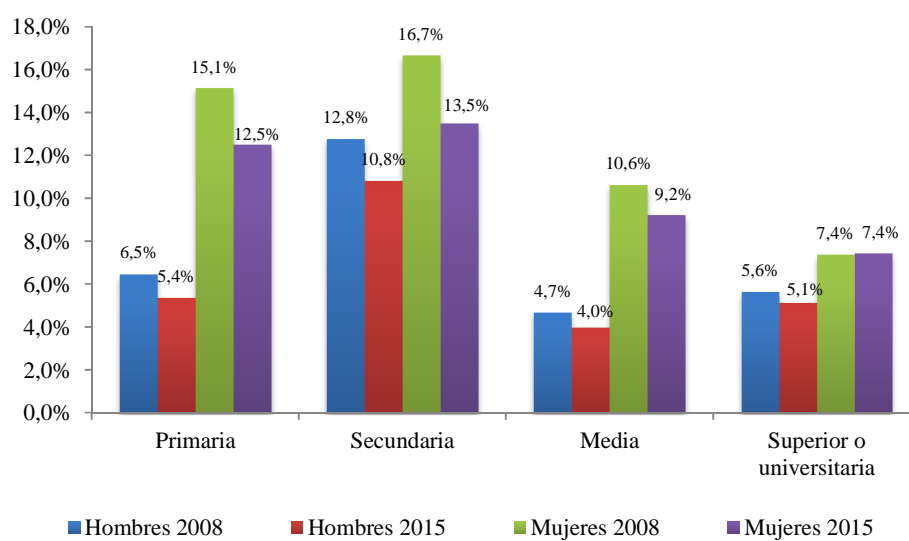




Fuente: DANE – GEIH. Elaboración propia

El nivel educativo de la población económicamente inactiva corresponde principalmente a secundaria y primaria con una mayor tasa femenina en ambas vigencias; sin embargo, el comportamiento de las tasa de inactividad para ambos sexos disminuye en las personas con un nivel básico y media de formación y prácticamente se mantiene para los que tienen estudios universitarios o superiores.

Figura 3-3: Tasa de inactividad según género y nivel de formación

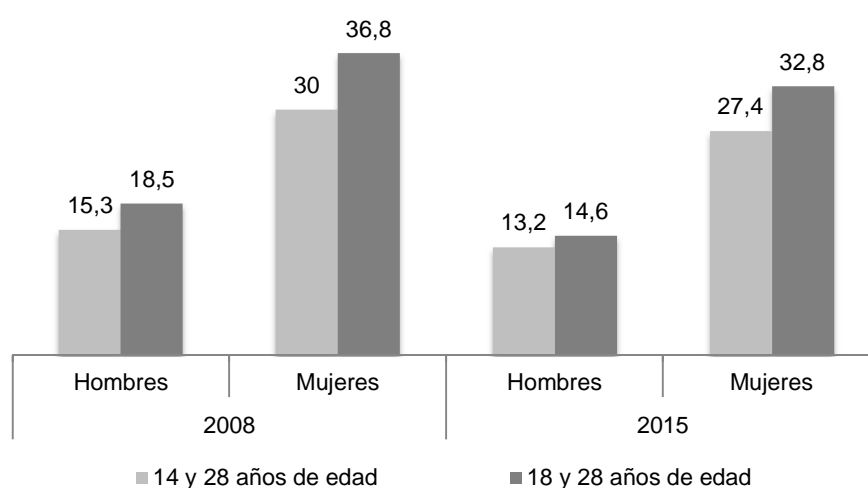


Fuente: DANE – GEIH. Elaboración propia

La mayor participación de la mujer en el mercado laboral derivada de la disminución de las tasas de inactividad en Armenia ha estado influida por dos escenarios: el primero se relaciona con la notoria disminución de las remesas en el departamento resultado de las crisis económicas en España y Estados Unidos; el segundo tiene que ver con la continua división en los hogares lo cual se refleja en la disminución del índice habitacional (relación de hogares por vivienda). Estos escenarios, han reforzado la necesidad de la mujer de salir al mercado laboral, no como asistencia ante la pérdida de ingresos del hogar, sino como cabeza del sustento del mismo. De igual forma, los más jóvenes se han visto en la obligación de trabajar para suplir la falta de ingresos de su nuevo núcleo familiar.

Dentro de la proporción de los jóvenes que ni estudian ni trabajan (NINIS), se tiene que tanto para los rangos comprendidos entre los 14 y 28 años y los 18 y 28 años de edad, el porcentaje de mujeres es inferior al reportado a nivel nacional en 2008 y 2015; mientras que el de los hombres es superior. No obstante, para Armenia, ambos grupos han disminuido su participación dentro de la población económicamente inactiva, destacándose el de las mujeres entre los 18 y los 28 años de edad; pero a pesar de estos resultados, la mayoría de los Ninis en Armenia siguen siendo mujeres.

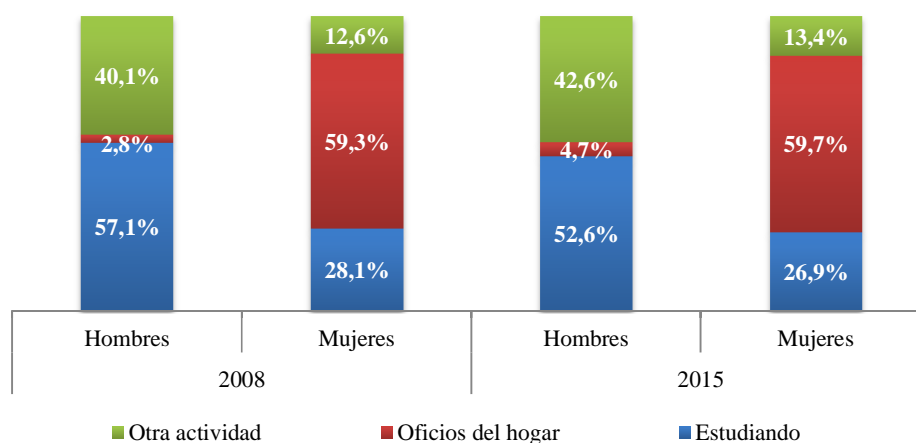
Figura 3-4: Porcentaje de la población NINI entre rangos de edades



Fuente: DANE – GEIH. Elaboración propia

Dentro del segmento de la población inactiva, tanto para el 2008 como para el 2015, las mujeres se destacan por desarrollar principalmente las labores del hogar; mientras que los hombres en principio, se dedican a estudiar o a realizar otras actividades. El comparativo entre ambos años, además permite comprender, que la mayor incorporación al mercado laboral de la mujer, no se ha concentrado en las actividades domésticas sino que por el contrario, se trata de mujeres que se dedican a los estudios, por lo tanto el cambio de la población inactiva – activa, obedece a una población femenina en proceso de formación.

Figura 3-5: Población económicamente inactiva según tipo de actividad y sexo



Fuente: DANE - GEIH. Elaboración propia

El segmento de los desocupados se conforma principalmente por personas entre los 18 y 28 años con una tasa de desempleo del 6.6 % en 2008 y del 5.7 % en 2015, donde las mujeres jóvenes son las más afectadas, ya que estas para el año 2015 registran una tasa de desocupación del 7.6 %; mientras que la de los hombres es del 4 %. Así mismo, se encuentra que la desocupación en Armenia corresponde especialmente a mujeres casadas en ambas vigencias que se concentran en los estratos 1, 2 y 3 y que se dedican a los oficios del hogar.

En relación al nivel de formación, la tasa de desocupación de las mujeres afecta primordialmente a aquellas que cuentan con un nivel educativo de básica secundaria (20.6 % en 2015) y media (20 % en 2015), seguido de aquellas que tienen un nivel superior o universitario (17 % en 2015), el cual presentó un incremento de 5.7 puntos porcentuales en los último 8 años. Adicionalmente, cuando se revisa la tasa global de participación, el nivel formativo que ejerce mayor presión sobre el mercado laboral pertenece a la de la población con estudios superiores o universitarios fundamentalmente, hombres; donde dicha presión se ha incrementado entre 2008 y 2015 en principio para las mujeres.

Tabla 3-1: Tasa de Desempleo y Tasa Global de Participación.

Género	Nivel Educativo	Variable	2008	2015	
MUJERES	Ninguno	Desempleo	33,5	12,5	
		TGP	23,3	26,9	
	Básica primaria	Desempleo	20,5	16,3	
		TGP	35,6	40,3	
	Básica secundaria	Desempleo	21,6	20,6	
		TGP	32,9	36,5	
	Media	Desempleo	17,4	20,0	
		TGP	57,8	63,7	
	Superior o universitaria	Desempleo	11,3	17,0	
		TGP	68,5	74,7	
	HOMBRES	Ninguno	Desempleo	16,2	10,2
			TGP	50,2	54,5
Básica primaria		Desempleo	11,9	10,8	
		TGP	71,4	73,5	
Básica secundaria		Desempleo	14,6	13,5	
		TGP	51,4	56,8	
Media		Desempleo	14,6	10,3	
		TGP	80,5	84,3	
Superior o universitaria		Desempleo	11,2	12,2	
		TGP	76,2	80,3	
MUJERES (14 a 28 años)		Ninguno	Desempleo	0,0	55,4
			TGP	7,9	20,8

Género	Nivel Educativo	Variable	2008	2015
	Básica primaria	Desempleo	28,5	44,3
		TGP	46,9	54,6
	Básica secundaria	Desempleo	45,2	36,9
		TGP	25,9	24,8
	Media	Desempleo	33,8	28,0
		TGP	54,3	60,0
	Superior o universitaria	Desempleo	23,7	27,5
		TGP	53,5	66,1
HOMBRES (14 a 28 años)	Ninguno	Desempleo	55,2	28,0
		TGP	26,3	30,6
	Básica primaria	Desempleo	14,8	24,9
		TGP	75,7	80,2
	Básica secundaria	Desempleo	20,9	20,4
		TGP	32,9	43,8
	Media	Desempleo	22,3	13,2
		TGP	72,8	75,6
	Superior o universitaria	Desempleo	21,9	17,9
		TGP	53,9	68,5

Fuente: DANE - GEIH. Elaboración propia

Los jóvenes que no tienen ningún nivel educativo, exhiben las tasas de desempleo más altas y estas disminuyen a medida que se incrementa su formación académica y por supuesto, son las mujeres las más desocupadas. Para los jóvenes entre los 14 y 28 años, se confirma que estos han disminuido sus niveles de desempleo entre 2008 y 2015; no obstante, la presión de este ciclo vital dentro del mercado laboral se ha incrementado, particularmente por los hombres.

El segmento de los ocupados formales en ambas vigencias, se conforma fundamentalmente por hombres entre los 41 a 60 años de edad, casados y jefes de hogar. Para el año 2008, este segmento contaba principalmente con hombres formados con básica primaria y con formación media; ya para el año 2015, la formación académica se concentra en el nivel educativo de media seguido por la superior o universitaria, y aunque las mujeres exhiben una mayor educación, son los hombres los que logran ocuparse formalmente en mayor porcentaje, para el 2015 la tasa de ocupación formal

masculina es del 38.5 %; mientras que la de las mujeres es del 25.5 %; pero a pesar que la tasa de ocupación formal femenina es inferior a la masculina, esta presenta un mayor crecimiento en los últimos 8 años (4.8 p.p frente a 0.6 p.p).

Los ocupados informales definidos por el número de trabajadores en la empresa, han aumentado entre 2008 (19.8 %) y 2015 (22.7 %) especialmente hombres. Para el 2008, este segmento se caracterizaba por tener una tasa muy similar en los grupos etarios de 29 a 40 años (6.9 %) y 41 a 60 años (6.8 %); sin embargo, para el 2015, la tasa de ocupación informal no sólo aumenta, sino que afecta en principio, a las personas entre los 29 y 40 años de edad (8.2 %). Así mismo, para el 2015, se evidencia un mayor porcentaje de hombres casados en condición de informalidad (16.9 % frente a 13.8 %) y que además son jefes de hogar.

Por otra parte, los informales son principalmente mujeres con formación universitaria, ya que en el 2008 la tasa de informalidad femenina era del 9.3 % y en el 2015 se eleva a 11.3 %. En este segmento, también se evidencia que a medida que aumenta el nivel educativo, se incrementa la tasa de informalidad, especialmente en los niveles de educación superior; y aunque los hombres también presentan la misma tendencia, son las mujeres las que lo registran con mayor intensidad.

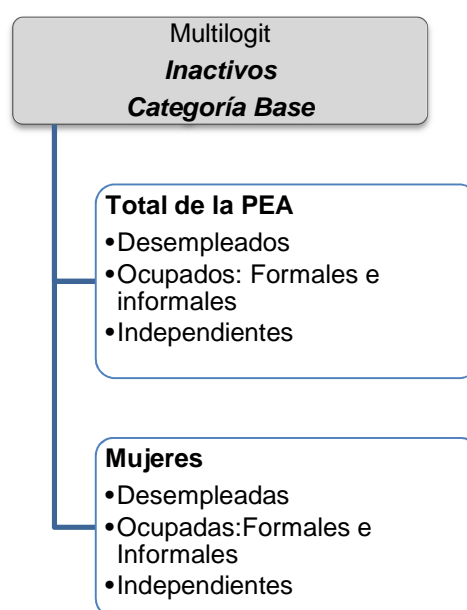
Los trabajadores por cuenta propia han presentado un crecimiento porcentual mayor que el registrado en el segmento de los informales, especialmente para las mujeres (4.5 p.p frente a 1.4 p.p). En este caso, también se trata de hombres entre los 41 a 60 años, casados y jefes de hogar. El nivel educativo de los independientes es principalmente de media y de básica, aunque entre los dos años de comparación los que tienen estudios superiores o universitarios, son los que han incrementado su participación de forma más notoria.

Hay entonces un perfil socioeconómico para cada segmento del mercado de trabajo de la ciudad de Armenia diferenciado para hombres y mujeres en el que se comprueba un incremento en la ocupación formal y por cuenta propia; además de la concentración de la mano de obra en los segmentos secundario y terciarios; lo cual da indicios sobre la capacidad de movilidad entre segmentos de la población que participa en el mercado.

En términos del desarrollo metodológico propuesto, se considera la estimación de regresiones logísticas multinomiales para hombres y mujeres; teniendo en cuenta 5 principales segmentos generales. El primero de ellos corresponde al de los inactivos, el segundo segmento concierne a los desempleados; de esta forma, los primeros dos segmentos describen a los individuos de la población que no perciben ningún tipo de ingreso monetario. El tercer segmento, corresponde al de los ocupados: formales e informales y el cuarto al de los independientes.

Su representación general será la siguiente:

Figura 3-6: Descripción general de los segmentos para la variable dependiente



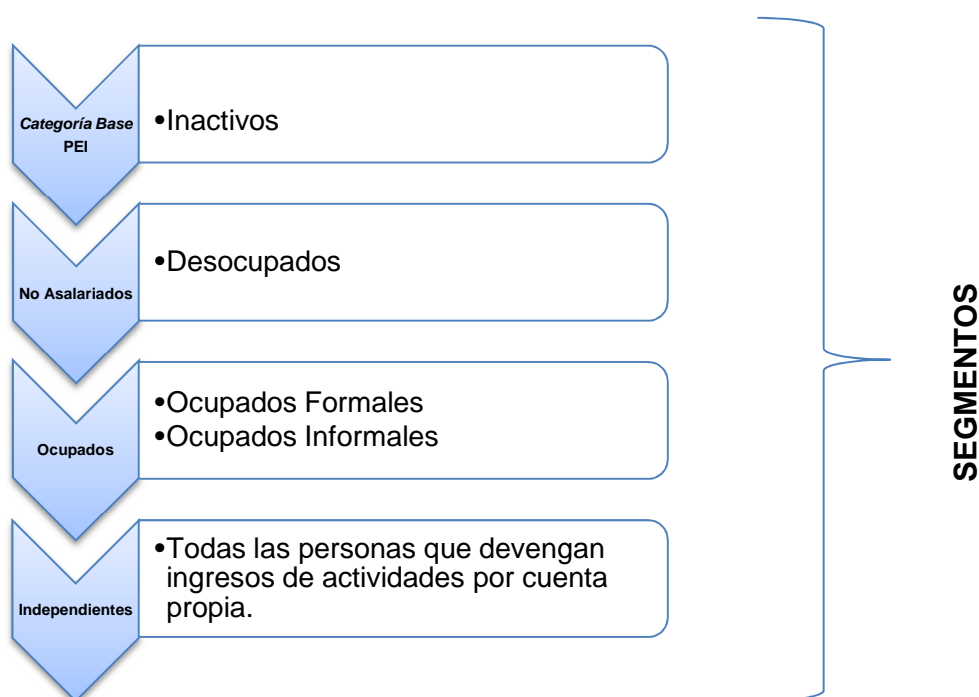
Fuente: Elaboración propia

De esta forma, la estimación del modelo extiende el segmento de los “Ocupados” hacia los ocupados formales y los informales, tomando como referencia el número de trabajadores en la empresa para definir la formalidad o informalidad, con el propósito de ahondar en los determinantes diferenciados de la distribución de los empleos. Los

“Inactivos” serán tenidos como categoría base y por consiguiente, mediante la estimación de los modelos logísticos multinomiales, será posible analizar los segmentos por ocupación para las mujeres entre las diferentes categorías (desempleados, formales, informales e independientes) del mercado laboral de la ciudad de Armenia.

En este caso, la estructura del Multilogit se resumiría de la siguiente forma:

Figura 3-7: Descripción de los segmentos en el modelo Logístico Multinomial



Fuente: Elaboración propia

Una vez planteado que la estimación de la investigación compete a un modelo logístico multinomial para estudiar la situación de la ocupación entre hombres y mujeres en los años 2008 y 2015; es pertinente relacionar las variables explicativas que serán tenidas en cuenta y que corresponden a características de capital humano y a datos demográficos individuales que describen condiciones sociales y económicas, las cuales afectan la asignación de la mano de obra entre segmentos. Estas se relacionan a continuación:

Tabla 3-2: Variables explicativas del modelo.

Variable	Descripción
Estado civil	Casado o vive en pareja=1 En otro caso=0
Jefatura del hogar	Jefe=1 En otro caso=0
Hijos	Tienes hijos=1 En otro caso=0
Estrato bajo	Pertenece a los estratos 1, 2 o 3=1 En otro caso=0
Asistencia a la escuela, colegio o universidad	Asiste=1 En otro caso=0
Juventud	Menor de 28 años=1. En otro caso=0
Salud	Se encuentra afiliado a salud=1 En otro caso=0
Educación superior o universitaria	Formación superior o universitaria=1 En otro caso=0
Años de educación	Variable continua de los años de educación
Edad al cuadrado	Variable continua del cuadrado de la edad

Fuente: Elaboración propia

Es importante tener en cuenta que por la metodología seleccionada, se está analizando los segmentos agregados que componen los mercados de trabajo para hombres y mujeres en dos vigencias de análisis: 2008 y 2015. Por tanto, el mejor segmento ocupacional corresponde al de los ocupados formales. La especificación formal del modelo tiene la siguiente forma:

$$SEG = \text{Casado Jefe hijos estrato_bajo asiste juvenes salud neduc educ edad}^2$$

$$\begin{array}{l}
 SEG = \quad \textit{Inactivos} \\
 \quad \quad \textit{Desocupados} \\
 \quad \quad \textit{Ocupados Formales} \\
 \quad \quad \textit{Ocupados Informales} \\
 \quad \quad \textit{Independientes}
 \end{array}
 \left. \vphantom{\begin{array}{l} \\ \\ \\ \\ \end{array}} \right\}
 \begin{array}{l}
 1 = \textit{Mujeres} \\
 0 = \textit{Hombres}
 \end{array}$$

El supuesto principal de este planteamiento de modelación es que el mercado de trabajo de la ciudad de Armenia se encuentra segmentado por género, por consiguiente, las estimaciones son realizadas sobre dos submuestras: la de hombres y la de mujeres. Se tomó la decisión de no incluir una variable binaria de género ya que al hacerlo, se perdía el análisis comparativo sobre las decisiones de ocupación bajo un mismo conjunto de variables.

En términos de la realización de un análisis correcto, todos los coeficientes deben de ser interpretados en relación a la categoría de referencia: los “inactivos”. Adicionalmente, los segmentos que captura la variable dependiente deben de cumplir el supuesto de Independencia de las Alternativas Irrelevantes; motivo por el cual el modelo logístico multinomial equivale a la estimación de k (número de alternativas: 5) modelos binarios.

Las tablas 3-3 y 3-4 muestran los efectos marginales del modelo logístico multinomial. De esta forma, el estado civil para los hombres tiene una relación positiva con desempeñar actividades formales y en menor probabilidad de desempeñarlas en la informalidad. Así mismo, se encuentra que en el 2008, el estar casado para un hombre no tenía relevancia en estar desocupado, pero para el 2015 existe una relación negativa; es decir, que el estar comprometido o en una relación disminuye la probabilidad de un hombre para permanecer desocupado y de desempeñarse de manera independiente. En el caso de las mujeres, el compromiso, parece no permitir que esta pueda ubicarse en ninguno de los segmentos, dada la relación negativa en la probabilidad existente.

La jefatura del hogar, resulta tener una relación positiva en la ocupación de los hombres en los segmentos de independientes, formales e informales; no obstante, se evidencia que los hombres jefes de hogar inciden de forma negativa en la probabilidad de estar desempleados tanto en el 2008 como en el 2015. Las mujeres por su parte, registraban una probabilidad positiva en todos los segmentos en el año 2008; pero para el año 2015, resulta tener un comportamiento similar que el de los hombres al mostrar una probabilidad negativa de estar desocupada, no siendo relevante ser mujer jefe de hogar para desempeñarse en el sector informal en ambas vigencias.

Tabla 3-3: Efectos Marginales Logit Multinomial Hombres

Variable	2008				2015			
	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes
Casado	.000 (0.969)	.051 (0.00)*	.010 (0.127)	.023 (0.193)	-.034 (0.00)*	.090 (0.00)*	.015 (0.014)*	-.030 (0.028)*
Jefe	-.053 (0.00)*	.046 (0.00)*	.018 (0.011)*	.131 (0.00)*	-.034 (0.00)*	.058 (0.00)*	.005 (0.298)	.103 (0.00)*
Hijos	-.005 (0.738)	-.074 (0.000)*	-.025 (0.034)*	-.029 (0.418)	.007 (0.693)	-.045 (0.024)*	-.024 (0.003)*	-.023 (0.524)
Estrato_bajo	.011 (0.320)	.020 (0.02)*	-.014 (0.06)**	.053 (0.004)*	-.020 (0.081)**	.069 (.000)*	-.002 (0.779)	.031 (0.129)
Asiste	-.107 (0.00)*	-.114 (0.00)*	-.049 (0.00)*	-.392 (0.00)*	-.060 (0.00)*	-.147 (0.00)*	-.040 (0.00)*	-.343 (0.00)*
Jóvenes	-.042 (0.00)*	-.120 (0.00)*	-.015 (0.015)*	-.265 (0.00)*	-.0141 (0.144)	-.11 (0.00)*	-.018 (0.00)*	-.258 (0.00)*
Salud	-.104 (0.00)*	.160 (0.00)*	.013 (0.026)*	-.179 (0.00)*	-.141 (0.00)*	.197 (0.00)*	.026 (0.00)*	-.155 (0.00)*
neduc	-.029 (0.00)*	-.006 (0.439)	-.031 (0.00)*	.006 (0.689)	-.006 (0.435)	-.010 (0.203)	-.020 (0.00)*	.025 (0.06)**
educ	.000 (0.927)	.179 (0.00)*	-.000 (0.041)*	-.004 (0.01)*	-.003 (0.00)*	.021 (0.00)*	.000 (0.986)	-.009 (0.00)*
edad ²	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	1.3e-06 (0.724)	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*
Observaciones				7.369				9.982
Pseudo R-cuadrado				0.26				0.23

Fuente: GEIH- DANE. Elaboración propia

Nota: Los modelos logísticos multinomiales son estimados para cada sexo. La categoría de referencia es "Inactivos"

Estadísticos t en paréntesis

*β significativo al 5 %, ** β Significativo al 10 %

Tabla 3-4: Efectos Marginales Logit Multinomial Mujeres

Variable	2008				2015			
	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes
Casado	-.018 (0.001)*	-.020 (0.00)*	-.011 (0.00)*	-.013 (0.210)	-.013 (0.027)*	-.010 (0.28)	-.004 (0.049)*	-.026 (0.01)*
Jefe	.018 (0.012)*	.041 (0.00)*	.004 (0.235)	.132 (0.00)*	-.000 (0.975)	.051 (0.00)*	.004 (0.180)	.105 (0.00)*
Hijos	-.027 (0.02)*	-.024 (0.05)*	.003 (0.726)	-.047 (0.190)	-.013 (0.355)	-.001 (0.934)	-.013 (0.001)*	-.091 (0.00)*
Estrato_bajo	.024 (0.00)*	-.024 (0.00)*	-.001 (0.599)	.029 (0.01)*	.019 (0.032)*	.023 (0.00)*	.003 (0.367)	.058 (0.00)*
Asiste	-.080 (0.00)*	-.065 (0.00)*	-.026 (0.00)*	-.194 (0.00)*	-.083 (0.00)*	-.060 (0.00)*	-.0158 (0.00)*	-.214 (0.00)*
Jóvenes	-.041 (0.00)*	-.0474 (0.00)*	-0.02 (0.00)*	-.203 (0.00)*	-.033 (0.00)*	-.073 (0.00)*	-.012 (0.00)*	-.229 (0.00)*
Salud	-.061 (0.00)*	.068 (0.00)*	.001 (0.634)	-.028 (0.06)**	-.103 (0.00)*	.089 (0.00)*	.007 (0.01)*	-.062 (0.00)*
neduc	.000 (0.619)*	.017 (0.00)	.000 (0.985)*	.0192 (0.07)**	.001 (0.747)*	.0260 (0.00)	-.008 (0.00)	.014 (0.173)*
educ	.005 (0.00)*	.021 (0.00)*	.002 (0.00)*	.005 (0.00)*	.005 (0.00)*	.018 (0.00)*	.002 (0.00)*	.004 (0.00)*
edad ²	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.00)*	-.000 (0.000)*	-.000 (0.00)*
Observaciones				9.130				11.907
Pseudo R-cuadrado				0.22				0.18

Fuente: GEIH- DANE. Elaboración propia

Nota: Los modelos logísticos multinomiales son estimados para cada sexo. La categoría de referencia es "Inactivos"

Estadísticos t en paréntesis

* β significativo al 5 %, ** β Significativo al 10 %

Los resultados en materia de estado civil y jefatura del hogar, guardan coherencia con lo encontrado por el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile –INEI (2015), donde las mujeres jefas de hogar se desempeñan principalmente en labores asalariadas, domésticas y por cuenta propia, existiendo un amplia brecha de ingresos con los hombres especialmente en el segmento por cuenta propia. En nuestro caso, las mujeres jefes de hogar en el 2008 tenían una mayor probabilidad de encontrarse desocupadas o de realizar labores independientes; mientras que para el 2015, estar desocupada deja de ser relevante y registran una probabilidad de pertenecer al segmento formal.

La tenencia de hijos, es estadísticamente significativa para los hombres en las ocupaciones formales e informales en 2008 y 2015 con efecto negativo; mientras que para las mujeres hay un comportamiento diferenciado, ya que para el 2008 tener hijos no resulta ser significativo para ocuparse en actividades informales e independientes y en el 2015, dicho efecto se pierde para los segmentos de los desocupados y los ocupados formales.

Pertenecer a los estratos 1,2 y 3 para los hombres no es relevante entre los segmentos, sino únicamente en el que corresponde a las actividades de carácter formal en 2015; por su parte las mujeres, que en 2008 guardaban un efecto negativo en el segmento formal, para el 2015 este se vuelve positivo; es decir, que pertenecer a los estratos socioeconómicos bajo y medio-bajo no incide de forma negativa en la probabilidad de desarrollar actividades de carácter formal. Así mismo, se encuentra que las mujeres en dichos niveles de estratificación tienen una mayor probabilidad de desarrollar actividades por cuenta propia para el 2015.

En materia de las variables de capital humano, se encuentra que para los hombres a 2015, tener un nivel de formación académica superior o universitaria guarda una relación negativa con estar desocupado y desarrollar actividades informales, pero no es relevante en el momento de ocuparse en la formalidad; pero en cambio, se presenta una incidencia positiva en ocuparse por cuenta propia. Las mujeres reportan en ambas vigencias que la formación superior afecta de forma positiva la probabilidad de ocuparse en el segmento formal y de forma negativa en el segmento informal; sin embargo, deja de ser relevante para los segmentos de los independientes y los desocupados.

Por otra parte, la asistencia a un establecimiento o institución educativa es estadísticamente significativa para hombres y mujeres, en los dos años y para ambos con efectos negativos. Adicionalmente, se encuentra que un año de educación aumenta la probabilidad de ocuparse en actividades formales para los hombres, pero tiene un efecto negativo con las actividades independientes en 2015 y no es significativo para la informalidad. En el caso de las mujeres, no se encuentra un efecto diferenciado entre los segmentos pero si se evidencia que la mayor probabilidad de ocupación se da en el sector formal.

Las conclusiones descritas, tienen elementos similares a los expuestos por Posso (2010), quien afirma que los individuos que acceden a mayores niveles de educación, aseguran el acceso a mejores empleos, lo cual es evidente de forma explícita para el caso de los hombres; sin embargo, para las mujeres es más ambiguo ya que aunque esta obtenga mayores niveles de formación, sigue desempeñando empleos de menor calidad y en este sentido, Posso (2010) afirma que la probabilidad de desempeñar empleos de mayor calidad aumenta cuando el individuo se emplea en firmas de mayor tamaño; lo cual, es difícil que suceda en la ciudad de Armenia, dado que el tejido empresarial de la ciudad se conforma principalmente, por la micro y pequeña empresa, lo que lleva a pensar que esta situación afecta directamente a la mujer, ya que a pesar que la mujer cuente con un mayor nivel educativo, son los hombres los que logran ocuparse en los empleos del sector primario.

Por último, la cotización en salud, tiene una probabilidad positiva tanto para los hombres como para las mujeres en el segmento formal e informal, los cuales registran un incremento en dicha probabilidad al pasar de 2008 al 2015, lo que indicaría un resultado similar al encontrado por Córdoba (2012), que los nuevos empleos generados han proporcionado mejores posibilidades en cuanto a la protección social en salud de los trabajadores, teniendo en cuenta que la probabilidad es notoriamente mayor para el segmento formal, estando en desventaja las mujeres frente a los hombres, lo que indicaría que la informalidad y la no afiliación están asociadas, afectando en principio a las mujeres. Por el contrario, se encuentra una probabilidad negativa para los desocupados e independientes.

Tabla 3-5: Relative Risk Ratios modelo Logístico Multinomial para hombres y mujeres

<i>Relative Risk Ratio (RRR)</i>	Hombres 2008				Mujeres 2008			
	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes
Casado	1.368629	2.060342	1.733236	1.437749	.7001391	.6710468	.5262919	.8456922
Jefe	1.060678	2.482165	2.595636	2.284928	1.783915	2.406411	1.709334	2.552047
Hijos	.6061577	.2641986	.2846624	.5913737	.54506	.5607695	1.023134	.658607
Estrato_bajo	1.403014	1.516709	.9264406	1.437259	1.610978	1.675262	1.028982	1.31781
Asiste	.0412403	.0387067	.0256244	.0424409	.1071013	.1412569	.0797026	.1252578
Jóvenes	.1612107	.0733111	.1607163	.1187346	.3217845	.2756097	.1829252	.1708284
Salud	.302655	10.28358	.8779111	.4209077	.511595	5.788503	1.063573	.8407416
neduc	.6303659	.7585182	.4230359	.8108733	1.105364	1.396305	1.066477	1.177224
educ	1.045048	1.20992	1.008702	1.03326	1.13495	1.443326	1.184103	1.088451
edad2	.999031	.9984642	.9988154	.9991196	.9988039	.9989463	.9988796	.9991942

Fuente: GEIH- DANE. Elaboración propia

Tabla 3-6: Relative Risk Ratios modelo Logístico Multinomial para hombres y mujeres.

<i>Relative Risk Ratio (RRR)</i>	Hombres 2015				Mujeres 2015			
	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes	Desocupados	Ocupados Formales	Ocupados Informales	Independientes
Casado	.8860389	2.096974	1.775589	1.142594	.7825594	.7905753	.6972845	.817827
Jefe	1.37909	2.710071	2.171594	2.362252	1.386592	2.48494	1.707414	2.00705
Hijos	.7559042	.511854	.2934531	.6720514	.704874	.8049799	.2651725	.5369749
Estrato_bajo	1.945803	2.660611	1.51488	1.713125	1.477601	1.670952	1.414269	1.52557
Asiste	.0823254	.0419033	.0317837	.0595663	.1611461	.1861534	.1722218	.1733512
Jóvenes	.1866026	.0950132	.1240061	.1128724	.3697569	.1682742	.2481764	.1861391
Salud	.2631562	9.536298	1.741701	.4807384	.4097141	17.18085	1.433717	.7007226
neduc	1.063575	.9436069	.6344258	1.060366	1.083867	1.513691	.6975223	1.121658
educ	1.104246	1.222056	1.074395	1.053039	1.123249	1.342203	1.221589	1.075704
edad ²	.9992387	.9986054	.9987373	.9991418	.9991316	.9988518	.9990459	.9993007

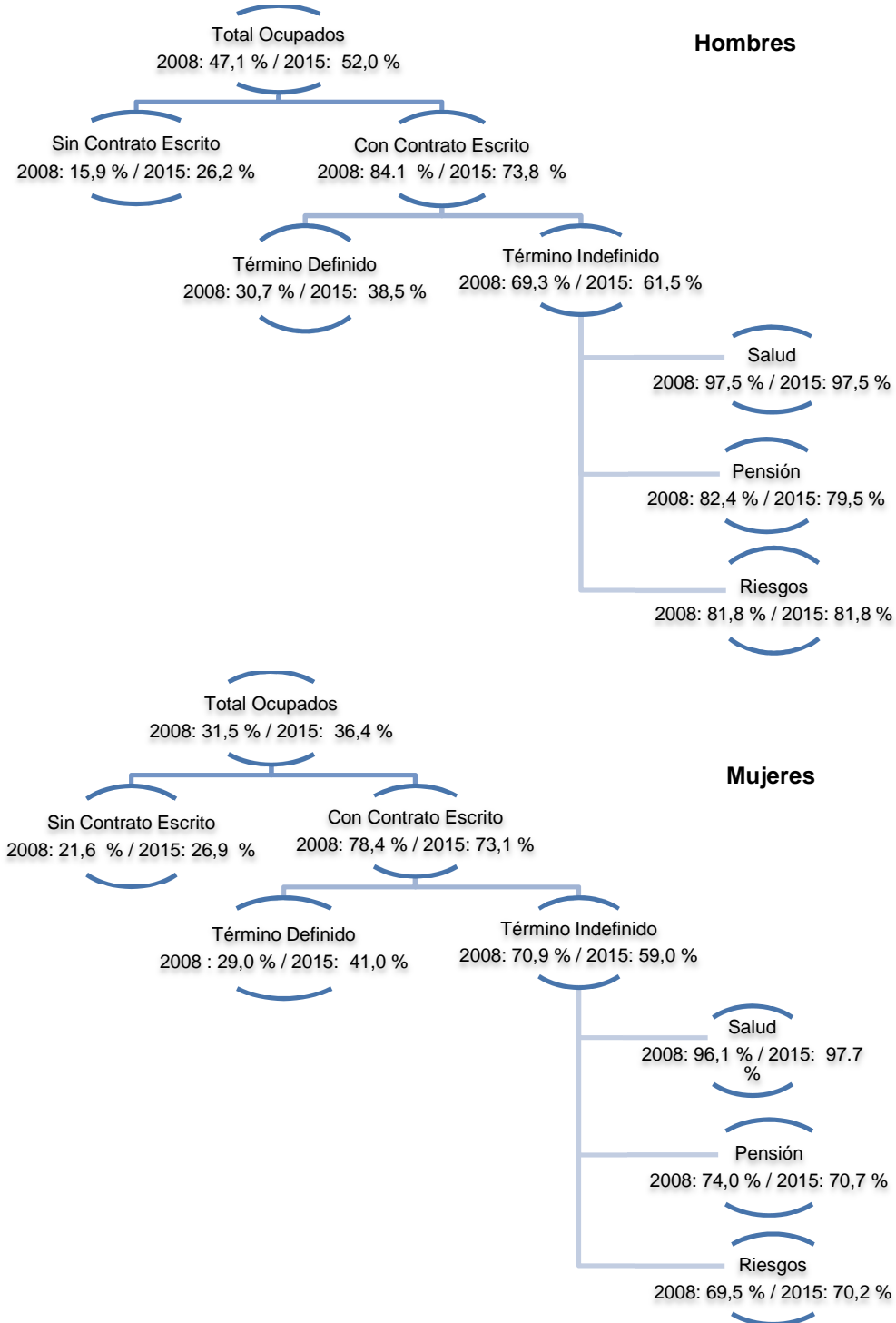
Fuente: GEIH- DANE. Elaboración propia

Las tablas 3-5 y 3-6 corresponden a la Razón de Riesgo Relativo (Relative Risk Ratio, RRR), la cual muestra que para el año 2008 los factores como la cotización en salud y la jefatura del hogar son los que aumentar en mayor escala la oportunidad de pertenecer al segmento formal tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, la educación también genera un impacto importante en el aumento de ocuparse en empleos del segmento primario. Por su parte, en el segmento informal, influye principalmente la jefatura del hogar, con un mayor nivel de chances en los hombres, el segmento de los independientes, presenta un resultado similar pero es ahora la mujer la que exhibe una mayor cantidad de chances de pertenecer a este por la jefatura del hogar.

Para el año 2015, se encuentra un comportamiento similar de las covariables en los segmentos ocupacionales, ya que en esta vigencia continúan siendo los factores de la salud y la jefatura del hogar los que mayormente influyen en la formalidad, pero la educación registra un menor nivel de chances en comparación con el 2008, en este aspecto, es importante prestar atención a los perfiles educativos que se están formando en la ciudad para los niveles superior o universitario, para evitar desbalances entre la oferta y demanda de mano de obra calificada en el mercado laboral local.

Por otro lado, cuando se revisan los aspectos de contratación y de la seguridad social, se aprecia que los niveles de cumplimiento de estos aspectos son muy bajos cuando se trata de informalidad, lo cual no es una sorpresa; no obstante, las condiciones de los hombres se muestran mejores que las de las mujeres, pero para ambos se han deteriorado en los últimos 8 años. De acuerdo con la figura 3-9 que describe la proporción de hombres y mujeres por cada característica contractual y de seguridad social; es posible constatar en primer lugar, que los hombres registran mayores proporciones de inserción en el mercado laboral y aunque la mujer también ha incrementado su participación lo ha hecho en condiciones diferenciadas respecto a los hombres, puesto que estos se incorporan en empleos con un contrato escrito y más estabilidad ya que aseguran en mayor porcentaje contratación a término indefinido.

Figura 3-8: Contratación y Seguridad Social según sexo



Fuente: DANE - GEIH. Elaboración propia

Dentro de los componentes de seguridad social, la afiliación en salud, corresponde al requisito que registra la mayor tasa de cumplimiento de los que cuentan con contratación a escrito para ambos sexos; no obstante, la proporción sigue concentrándose en la población masculina, siendo las mujeres las que revelan menores niveles de afiliación. En el caso de los hombres, la cotización a riesgos profesionales corresponde a la siguiente categoría en seguridad social que presenta la mayor afiliación, mientras que la cotización a pensiones es la que registra la menor proporción. Las mujeres aunque han logrado incrementar sus condiciones de acceso a la seguridad social, dicho incremento se encuentra muy por debajo del aumento presentado por los hombres al 2015.

Lo arriba descrito muestra que la distribución del trabajo es muy diferente entre los segmentos, para hombres y mujeres, la estructura del empleo en Armenia, es pues, esencialmente, hecha por trabajadores independientes (28 % en 2015) y trabajadores informales (22.7 % en 2015). Las mujeres son mucho más propensas a ubicarse en el segmento de la informalidad; mientras que los hombres desarrollan más actividades por cuenta propia. La inactividad, corresponde al segmento que concentra un porcentaje importante de la población, pero ha registrado una indudable disminución entre 2008 y 2015.

Ahora bien, cuando se revisa la distribución de los empleados teniendo en cuenta la clasificación nacional de ocupaciones, es posible observar que una menor proporción tanto de hombres como de mujeres se ubican en el segmento primario. Para esto, se considera que pertenecen a dicho sector los jefes, directivos, profesionales, técnicos y asistentes; teniendo en cuenta que los jefes, directivos y profesionales se encuentran en un nivel superior; mientras que los técnicos y asistentes se relegan a un nivel inferior del segmento. Por su parte, el segmento secundario se compone por los operarios, artesanos, trabajadores domésticos, entre otros, que desarrollan labores intensivas en mano de obra.

Tabla 3-7: Proporción de hombres y mujeres en ocupaciones primarias, secundarias y terciarias

Año	Sexo	Segmentos			
		Primario		Secundario	Terciario
		Superior	Inferior		
2008	Hombre	3,4%	7,4%	19,7%	27,5%
	Mujer	2,6%	7,0%	15,7%	16,8%
2015	Hombre	2,0%	7,3%	18,5%	28,5%
	Mujer	1,7%	6,2%	17,1%	18,6%

Fuente: DANE - GEIH. Elaboración propia

La tabla 3-7 extracta las posibilidades de acceso tanto de hombres como de mujeres en 3 segmentos principales: Primario, Secundario y Terciario. Para ello, el segmento primario que se compone de un nivel superior donde se encuentran los jefes y directivos, reporta que para ambos sexos existe un bajo acceso, pero se mantiene la brecha para las mujeres que presentan proporciones inferiores en 2008 y 2015. En relación al segmento inferior primario que agrupa a los profesionales, se aprecia que las mujeres se concentran en mayor proporción que los hombres desempeñando actividades profesionales para ambos años. En general, la participación del segmento primario dentro del total de la población ocupada no supera el 17 % en el 2015.

El segmento secundario que agrupa a los técnicos, asistentes y auxiliares, muestra una participación del 35,4 % en 2008 y del 35,6 % en 2015 de los ocupados, con una mayor proporción de hombres en ambas vigencias; no obstante, la participación femenina en este segmento registró un incremento superior a la de los hombres, lo que implica que un porcentaje de las mujeres que están accediendo al mercado laboral están desarrollando actividades secundarias. Por su parte el segmento terciario, que se compone de las ocupaciones operativas, reúne el mayor porcentaje de la población ocupada, especialmente, masculina pero con aumento de participación superior por parte de la mujer.

De manera complementaria, cuando se realiza la caracterización ocupacional de los segmentos, haciendo uso de la Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-70, se encuentra que en el año 2008 las mujeres contaban con mejores condiciones de contratación en el segmento primario, ya que estas tenían una mayor proporción de contratos escritos a término indefinido en comparación con los hombres, tal como lo muestra la tabla 3-8, especialmente en el nivel profesional (16,3 %). Cuando se desplaza hacia los segmentos secundario y terciario, la vulnerabilidad de la mujer en el mercado laboral es notable, ya que esta accede a contratos a término indefinido en menor proporción que los hombres, fundamentalmente cuando se trata de realizar actividades operativas (7,1 %), lo que se traduce en una mayor inestabilidad y más alta rotación femenina en este tipo de ocupaciones.

Tabla 3-8: Proporción de hombres y mujeres con contratación a término indefinido

Año	Sexo	Segmentos			
		Primario		Secundario	Terciario
		Superior	Inferior		
2008	Hombre	4,9%	13,0%	19,9%	16,0%
	Mujer	4,7%	16,3%	18,1%	7,1%
2015	Hombre	4,0%	11,6%	21,2%	21,0%
	Mujer	3,7%	12,8%	18,2%	7,4%

Fuente: DANE - GEIH. Elaboración propia

En el año 2015, el segmento primario registra una menor proporción en contratación indefinida tanto para hombres (15,6 %) como para mujeres (16,5 %); no obstante, estas siguen siendo las que garantizan mejores condiciones en dicho segmento. Por su parte, los segmentos secundario y terciario en los últimos 8 años lograron mejorar la calidad de la contratación, pero las mujeres no obtuvieron grandes avances ya que el segmento terciario las emplea en condiciones contractuales inferiores a las de los hombres ampliamente.

Tabla 3-9: Mediana del ingreso laboral según segmentos

Año	Sexo	Segmentos			
		Primario		Secundario	Terciario
		Superior	Inferior		
2008	Hombre	1.150.000	1.200.000	560.000	461.500
	Mujer	850.000	950.000	514.000	370.000
2015	Hombre	1.225.000	1.200.000	700.000	645.000
	Mujer	1.370.000	1.100.000	645.000	616.027

Fuente: DANE - GEIH. Elaboración propia

En relación con la remuneración, son evidentes las brechas salariales existentes entre hombres y mujeres en los diferentes segmentos ocupacionales, esto implica que el mercado laboral de la ciudad capital del Quindío, no es ajeno a los efectos desfavorables de la segmentación por género en las mujeres, lo que se traduce en menores retornos o ingresos percibidos por transar en el mercado de trabajo. Aunque la tabla 3-9 muestra que la mujer ha mejorado la mediana de sus ingresos entre el 2008 y el 2015, esta no logra obtener una remuneración similar a la de los hombres por desarrollar las mismas ocupaciones, y el segmento primario superior es el que revela el mejor nivel salarial que esta puede obtener dentro del mercado, que incluso supera al masculino.

En suma las características observadas, explican las disparidades existentes entre hombres y mujeres, pues estas no solo se ubican en mayor proporción en actividades económicas intensivas en mano de obra de acuerdo con unas características sociales y económicas específicas, sino que perciben un salario más bajo en relación a los varones, lo que implica la evidencia de la segmentación en la empleabilidad femenina.

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS establecen como Objetivo 5, la igualdad de género:

“Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y niñas no es solo un derecho humano básico, sino que además es crucial para acelerar el desarrollo sostenible. Ha sido demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial.” (ODS –ONU)

Por tanto, las reducciones de las desigualdades en el mercado de trabajo por razón de género no solo atañen a la agenda global y nacional, sino que deben de ser también implementadas a nivel local con políticas puntuales y acertadas, que cuenten con información clara y pertinente a la realidad del territorio, ya que es normal encontrar tomadores de decisión desinformados o que orientan la política pública sobre la base de información insuficiente.

Si bien el interés general sobre los temas laborales se ha ido incrementando en los últimos años, las particularidades de ciertos territorios en nuestro país alientan la realización de análisis específicos que permitan desarrollar mayores acercamientos a las dinámicas locales que se presentan. En este orden de ideas, la presente investigación se desarrolló con el propósito de aportar un análisis aplicado para la ciudad de Armenia, con la intención de transferir conocimiento útil sobre el comportamiento del mercado laboral y sensibilizar a los tomadores de decisión sobre las brechas de género presentes.

En este documento se analizó la hipótesis de la segmentación del mercado de trabajo en Armenia para hombres y mujeres con el objetivo de identificar las diferencias en el acceso y permanencia en el mercado laboral, varios resultados interesantes fueron encontrados. Uno de ellos corresponde al cambio de la distribución ocupacional, que fue evidenciado vía el incremento registrado en la participación de los individuos en el

mercado laboral en los últimos 8 años derivando a su vez, en cambios notorios sobre la estructura del empleo.

El análisis de las estadísticas descriptivas expuso de forma detallada las diferencias presentes entre hombres y mujeres sobre las variables sociales y económicas que influyen dentro del mercado laboral y que caracterizan la forma en que estos transan, brindando evidencia a favor de la existencia de diferentes segmentos dentro del mercado. Esta información, facilitó la estructuración del modelo de estimación utilizado.

La dinámica del comportamiento del mercado laboral en la ciudad de Armenia muestra que entre el 2008 y 2015 este ha contado con la capacidad de absorber la presión de la nueva fuerza de trabajo, dado el crecimiento de la población económicamente activa; ya que se encuentra que la tasa de ocupación ha presentado una tendencia creciente y se ha logrado disminuir los niveles de desempleo. De esta forma, es posible reconocer que el mercado efectivamente ha generado nuevos puestos de trabajo frente a las disminuciones de la población económicamente inactiva y el incremento de la población en edad de trabajar.

Las desigualdades en términos de género que se producen desde el mercado de trabajo de la ciudad de Armenia se han expuesto a lo largo del documento, manifestándose en distintos niveles. Primero, en relación al acceso dispar entre hombres y mujeres al mercado de trabajo, se encuentra que las mujeres registran menores tasas de participación unido a altos niveles de inactividad y de desempleo; así como mayores tasas de informalidad tanto en el 2008 como en el 2015. Todo ello da indicios de la existencia de un mercado laboral segregado y excluyente para la mujer.

El abordaje de la información sobre la población económicamente inactiva, ha mostrado que aunque esta ha presentado un descenso en los grupos más jóvenes, la inactividad de la mujer se concentra en los oficios del hogar, mientras que la inactividad de los hombres se concentra en la educación. Esto demuestra que persiste la asignación social de la mujer a las actividades domésticas, creando dificultades para su incorporación laboral, fortaleciendo las barreras en el acceso a mejores oportunidades y excluyéndola de forma intergeneracional.

Las desigualdades en el tipo de inserción en el mercado de trabajo, responde a que las mujeres jóvenes presentan mayores dificultades y sus tasas de desempleo se destacan notoriamente frente a las que registran los hombres, lo cual representa una subutilización de la calificación femenina, ya que en general estas cuentan con un nivel educativo profesional. Adicionalmente, es indudable la precariedad laboral para ambos sexos, ya que las proporciones de ocupados con un contrato escrito son bajas, lo que deriva en un pobre acceso a la seguridad social; especialmente el que corresponde a la pensión donde las mujeres revelan los menores niveles de cotización.

Por otro lado, producto del carácter segmentado del mercado de trabajo, se encuentra que las mujeres universitarias han aumentado su tasa de ocupación informal, mientras que los hombres con el mismo nivel de formación lo han disminuido, lo que implica que el mercado de trabajo de Armenia prefiere ocupar en labores formales a los hombres que a las mujeres, reafirmando las diferencias por género. Así mismo, la mediana de los salarios de las mujeres se encuentra muy por debajo de la mediana de los ingresos de los hombres, lo que representa una desigual distribución de recursos dentro del mercado. En este caso, no se estaría aprovechando de forma eficiente la mano de obra femenina calificada lo que representa altos costos sobre la productividad de la ciudad.

Los resultados derivados de la estimación de los modelos logísticos multinomiales, con relación a los signos de los coeficientes estadísticos y la significancia de las covariables difieren entre hombres y mujeres y entre segmentos de ocupación; lo cual muestra que la distribución ocupacional, se guía bajo diferentes características o condicionamientos socioeconómicos que restringen la entrada a cierto tipo de empleos.

La educación arroja los resultados esperados en cuanto que esta mejora las probabilidades de desempeñar actividades del sector primario; no obstante, para el año 2015 dicha situación es clara para los hombres pero más incierta para las mujeres, las cuales a pesar de aumentar los chances de desarrollar actividades formales por un mayor nivel educativo, también se encuentran evidencias que su inclusión en los segmentos de menor calidad como el informal y el de cuenta propia es latente. Esta situación refleja que los cambios que presenta el mercado afectan en primer lugar a las

mujeres, que son las que tienen que enfrentar una distribución diferenciada en los segmentos existentes y que retrasan o limitan su promoción profesional.

Esto también da luces de que deben de realizarse las gestiones necesarias para impulsar la creación de puestos de trabajo calificados, pero también reforzar la formación en competencias; puesto que cuando se tienen sobre-educados en un mercado laboral, es de esperarse que el retorno de la educación de dichos sobre-educados caiga y la ciudad de Armenia es más vulnerable en este aspecto, debido que no cuenta con industria o grandes empresas, lo que impone una restricción estructural mayor a la media Regional y Nacional.

La caracterización a partir de los perfiles ocupacionales en los diferentes segmentos, permite constatar que el segmento primario solo agrupa como máximo al 17 % de los ocupados, siendo los hombres los que en mayor proporción desempeñan actividades de carácter directivo. La mayor participación de la mujer se ha dirigido hacia el segmento secundario (conformado por técnicos y auxiliares) y hacia el segmento terciario (ocupaciones operativas); lo que evidencia que su participación dentro de las actividades profesionales ha avanzado de forma marginal y cada vez cuentan con menores posibilidades de ocupar puestos altos en la jerarquía ocupacional. No obstante, no se puede desconocer que el tamaño del tejido empresarial de la ciudad impone una restricción de tipo estructural que reduce la capacidad del segmento primario.

En general, la presente investigación permitió determinar que la incorporación de la mujer en el mercado laboral de Armenia, se encuentra condicionada desde fuera y dentro del mercado de trabajo. En el primer caso, son las características sociales y económicas, como los hijos, el nivel educativo y hasta el estrato socioeconómico los que determinan si estas se dirigen hacia las actividades informales o por cuenta propia; mientras que en el segundo caso, son los segmentos del mercado de trabajo los que las insertan en ocupaciones de "servicio" como las que caracterizan al segmento secundario de auxiliares y de asistencia.

En suma, lo que se evidencia es que las mujeres en el momento de acceder al mercado laboral de Armenia, se concentran en los segmentos de menor calidad como el

secundario y el terciario, y a su vez, no logran garantizar condiciones de estabilidad que les represente una permanencia en las actividades que estas desarrollan, esencialmente cuando se trata de realizar actividades no calificadas u operativas. Por su parte, los hombres, han logrado obtener una mayor estabilidad en los últimos años, principalmente en las ocupaciones calificadas.

Claramente, los resultados derivados del análisis descriptivo y de la modelación llevada a cabo muestran que las ocupaciones en la ciudad de Armenia son abordadas de forma diferente entre hombres y mujeres; por tanto, los trabajos mejor remunerados son los que cuentan con una mejor categorización social y una mayor estabilidad del empleo y, en general, se relacionan con mejores condiciones de vida; por consiguiente, las políticas públicas vigentes y propuestas en los Planes de Desarrollo en ejecución no pueden desconocer dicha realidad y más que concentrarse en la disminución de los dígitos del desempleo deben de incorporar la calidad como vehículo de dignificación.

Todo ello, revela que las características diferenciadas de los segmentos presentes en el mercado de trabajo de Armenia en los cuales se incorporan hombres y mujeres, redundan no solo en una remuneración diferenciada; sino también, en un menor bienestar y autonomía para la mujer. Por tanto, el haber abordado desde la teoría de la segmentación las brechas de género que se forman en el mercado de trabajo de la ciudad, facilita la comprensión de las características principales que reproducen las desigualdades.

4.2 Recomendaciones

La disminución de la población económicamente inactiva, especialmente aquella conformada por jóvenes, implica que se requieren acciones por parte de la Administración local y departamental, en articulación con el nivel nacional para el desarrollo de estrategias que refuercen las políticas de primer empleo o en su defecto de autoempleo por la incentivación del emprendimiento y, que garanticen una ocupación

digna y decente de este grupo etario. Para ello, la política de juventud del departamento juega un papel importante, dado que esta incorpora el empleo como uno de sus objetivos; por tanto, se sugiere que sean asignadas acciones puntuales de forma intersectorial dentro del Plan de Acción; ya que no es posible lograr un impacto real sin la participación de todos los actores.

En el caso de la educación, se evidencia que la oferta y demanda de trabajo en Armenia presenta desajustes medidos por los perfiles que se requieren dentro de las empresas. De esta forma, para evitar que se siga acentuando el fenómeno de la menor absorción de las mujeres profesionales dentro de ocupaciones formales, se insta al trabajo conjunto del sector público, los empresarios y la academia, para que se planifiquen de forma eficiente las inversiones en el desarrollo de habilidades y competencias, por su puesto, sin dejar de lado el concepto de calidad de la educación; lo cual exige el mejoramiento de los programas de estudio y la difusión de las capacidades que están siendo demandadas por los empresarios.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de la creación de un mayor número de puestos de trabajo calificados, pero que están sujetos a una limitación de tipo estructural y que a pesar de ser del conocimiento de los tomadores de decisión, aún no han sido planteadas alternativas de solución puntuales que en principio constituyan al menos un primer paso para avanzar en esta problemática. Dicho esto, se propone la revisión de las alternativas a profundidad, incluyendo las del territorio en materia de ordenamiento aprovechando la necesidad de la actualización de los POT y los PBOT, así como las de tipo financiero y tributario que de forma directa generan incentivos sobre la creación de empresa.

En este documento como recomendación puntual, se plantea la necesidad de reforzar las políticas públicas disponibles en el departamento y la ciudad de Armenia en materia del mercado laboral (política de ingresos y trabajo decente y digno) con el propósito de menguar el trato desigual por razones de género en el tipo de contratación, ya que se encontró que las mujeres acceden en menor proporción a empleos a término indefinido, lo cual repercute en menores oportunidades de ascenso y promoción. Esto implica, que las políticas requieren un seguimiento más minucioso, lo cual puede estar en línea con la

estrategia propuesta por la actual Administración Departamental en relación al pacto por el empleo y la estructuración de la ruta de la empleabilidad.

Finalmente, la Política Pública de Equidad de Género, es un elemento clave que puede trabajar de forma articulada con el ORMET Quindío, para potenciar los análisis de empleo y de generación de ingresos desde la óptica de “Género” ampliando el alcance de los estudios que actualmente han sido desarrollados. Para ello, la meta de la creación del Observatorio de Asuntos de Género, es importante que sea ejecutada mediante un ejercicio juicioso sobre el alcance que este debe de tener en cuanto a las variables, indicadores y demás que se prioricen para “observar”, con el propósito generar conocimiento útil que permita incidir desde la política pública en la eliminación de las diferencias que afectan a la mujer, determinando actores, recursos y estrategias.

A. Anexo: Marco legal

Internacional

Norma	Año	Fundamento
Declaración Universal de Derechos Humanos	1948	Todas las personas tienen todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.	1966	Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.
Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (Cedaw)	1979	Adoptada internamente mediante la Ley 051 de 1981, la Convención establece la obligación estatal de tomar medidas concretas para enfrentar la discriminación. Estas deben expresarse en leyes y políticas públicas que permitan no solo la garantía de los derechos sino también el ejercicio real de estos (incluyendo la aplicación de acciones afirmativas). El Protocolo Facultativo de dicha Convención (1999) fue ratificado por Colombia mediante la Ley 984 de 2005.
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Convención de Belém do Pará.	1994	Establece el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia y regula los compromisos asumidos por los Estados americanos frente a la violencia contra la mujer. En Colombia fue adoptada un año después, mediante la Ley 248 de 1994.
Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing	1995	En este instrumento se precisó que “la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, y viola y menoscaba su disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales”. Además, se diseñaron los objetivos estratégicos y las metas para la realización de los derechos humanos de todas las mujeres y las niñas
Estatuto de la Corte Penal Internacional	1998	Visibiliza los delitos que durante los conflictos bélicos afectan directamente los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, como la violación sexual sistemática, la esclavitud sexual, el tráfico de mujeres, el embarazo forzado y la esterilización forzada. El Estatuto, que califica a estos delitos como de lesa humanidad, fue adoptado en el país a través de la Ley 742 de 2002.
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad	2000	La resolución trata de Mujeres, Paz y Seguridad y sobre su liderazgo en la resolución y en la prevención de conflictos.

Norma	Año	Fundamento
de las Naciones Unidas		Otras resoluciones del mismo Consejo relacionadas con la prevención y la respuesta a la violencia sexual en los conflictos armados son las 1820 (2008), 1888 (2009), 1960 (2010) y 2106 (2013).

Fuente: Tomado de la Política Pública de equidad de género para las mujeres del departamento del Quindío 2015- 2025

Nacional

Norma	Año	Fundamento
Artículo 43 Constitución Política	1991	La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y como tal, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación.
Artículo 5 y 13 Constitución Política	1991	El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona. Más adelante, el artículo 13, indica que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica
Ley 51	1981	Ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–.
Ley 22	1981	Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial
Ley 82	1993	Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia.
Ley 248	1995	Ratifica la Convención Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
Ley 294	1996	Se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar y creó mecanismos de protección especial al sujeto agredido en el marco del conflicto familiar.
Ley 575	2000	Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996, que busca dotar de herramientas legales a las Comisarías de Familia para que puedan proceder de manera inmediata ante un hecho de violencia intrafamiliar y dictar medidas de protección definitivas.
Ley 581	2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del Poder Público.

Norma	Año	Fundamento
Ley 679	2001	Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
Ley 731	2002	Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
Ley 750	2002	Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
Ley 800	2003	Por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas especialmente de mujeres y niños.
Ley 1146	2007	Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.
Ley 1336	2007	Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.
Ley 1257	2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.
Ley 1450	2010	Artículo 177, donde se hace expresa anotación de que para fortalecer la equidad de género se deberá adoptar una política pública por parte del Estado, con el objeto de proteger los derechos de las mujeres.
Ley 1438	2011	A través de la cual se reforma el S.G.S.S.S4 en aspectos de salud pública; promoción, prevención y atención primaria en salud; atención preferente y diferencial para la infancia y la adolescencia; aseguramiento y planes voluntarios de salud; destacándose la aprobación de un plan decenal de salud, creación del observatorio de salud, el gobierno se hace responsable de la política de promoción en salud y prevención de las enfermedades, se adopta la estrategia de atención primaria en salud, define una política de fortalecimiento de los servicios de baja complejidad, cambiando el modelo de asistencial a preventivo; genera una discriminación positiva en aspectos de protección a niños, niñas y adolescentes con discapacidad y enfermedades catastróficas certificadas en los niveles 1 y 2, atención que será gratuita, así como a los niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia física o sexual y en general todas las formas de maltrato en su atención serán gratuitas en los servicios de rehabilitación física y mental.

Norma	Año	Fundamento
Ley 1475	2011	Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.
Ley 1448	2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
Ley 1496	2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
Ley 1542	2012	Tiene por objeto garantizar la protección y diligencia de las autoridades en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer y eliminar el carácter de querrelable y desistible de los delitos de violencia intrafamiliar en asistencia alimentaria, tipificados en los artículos 229 y 233 del Código Penal.
CONPES 147	2012	Lineamientos para el Desarrollo de una Estrategia para la Prevención del Embarazo en la Adolescencia y la Promoción de Proyectos de Vida para los niños, niñas, adolescentes y jóvenes en edades entre 6 y 19 años.
CONPES 161	2013	Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres” y el “Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”, los cuales fueron construidos por el Gobierno Nacional de manera participativa.
CONPES 3784	2013	Determina los lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado
Sentencia C-371	2000	<p>Donde la Honorable corte constitucional hace referencia a la ley de cuotas y en donde expone que Las acciones afirmativas, incluyendo las de discriminación inversa, están, pues, expresamente autorizadas por la Constitución y, por ende, las autoridades pueden apelar a la raza, al sexo o a otra categoría sospechosa, no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades, sino para aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esas mismas personas o grupos en posiciones desfavorables.</p> <p>En síntesis, no toda utilización de criterios en principio vedados es discriminatoria, pues como bien lo ha afirmado esta Corte, "mal podría un Estado tratar de mejorar la situación de un grupo</p>

Norma	Año	Fundamento
		marginado, sin expedir regulaciones que mencionen el factor que provocó su segregación. Así, si la ley quiere mejorar la situación de la mujer frente al hombre, o aquella de los indígenas frente a los blancos, pues es obvio que la ley debe recurrir a clasificaciones étnicas o sexuales"
Sentencia de Unificación SU-1167	2001	Mediante la cual la Honorable Corte Constitucional señala que el ejercicio de la autonomía sexual de la mujer no puede reducirse a convertirse en instrumento o medio para lograr la conformación de familias; o para la procreación. Por el contrario, en tanto que manifestación de la libertad individual, que se reconoce por igual a hombres y mujeres, el sentido con el cual se ejerce dicha autonomía estará definido de manera individual, por su proyecto de vida. De dicho ejercicio no se desprenden, prima facie, obligaciones recíprocas. Claro está, en caso de decidir la conformación de familia, dicho acto de voluntad generará las consecuencias previstas en el ordenamiento. Así mismo, las obligaciones respecto de los menores productos la relación, no se extienden a los participantes de la misma. El titular de los derechos es el menor, no una de las partes de la relación. De igual manera, el embarazo no transforma, de manera automática <i>ipso jure</i> , el sentido que los integrantes de la relación han dado a su sexualidad. Este sentido es, se repite, autónomo e individual.
Sentencia T-025	2004	La Corte Constitucional declaró la existencia de un estado de cosas inconstitucional (ECI) como consecuencia de la violación masiva, sistemática y persistente de los derechos fundamentales de millones de personas en situación de desplazamiento forzado y de la falta de políticas públicas idóneas en materia de prevención y asistencia a las víctimas de este flagelo. A pesar de los avances logrados en la política de atención, asistencia y reparación a la población en situación de desplazamiento constatados en diversos autos de seguimiento, el estado de cosas inconstitucional persiste en la actualidad.
Sentencia T-247	2010	Mediante la cual la corte expone las condiciones de igualdad en el acceso de oportunidades en el ámbito laboral donde afirma el cuerpo colegiado que esta resulta ser una de las principales metas de la igualdad de género, ya que son aspectos laborales como el acceso, promoción, capacitación, determinación de la remuneración, despido, etc., en donde se presentan algunos de los mayores obstáculos en el objetivo de alcanzar una igualdad material. Así lo ha manifestado en ocasiones anteriores la Corte, que es absolutamente consciente que con la consagración de la protección constitucional no se acaba un problema de larga historia y profundo raigambre en la sociedad colombiana.
Sentencia T-434	2014	Mediante la cual la Honorable Corte Constitucional, ordena a las EPS a suministrar a favor de las mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar y de sus hijos, los servicios temporales de habitación, alimentación y transporte, siempre y cuando se encuentren en

Norma	Año	Fundamento
		situación de riesgo y se presente una afectación física y/o mental".
Sentencia SP-2190	2015	La Honorable Corte Suprema de Justicia dicto los fundamentos facticos y jurídicos con relación a la consumación de Femicidio, exponiendo que Se requiere para constituir esa conducta, que la violencia que la cause esté asociada a la discriminación y dominación de que ella es objeto.
Auto 006	2009	Se encaminaron a (i) suplir las falencias de información sobre la población desplazada con discapacidad; (ii) diseñar e implementar un Programa para la protección diferencial de las personas con discapacidad y sus familias frente al desplazamiento forzado con dos componentes centrales; uno de prevención del impacto desproporcionado del desplazamiento forzado sobre las personas con discapacidad y sus familias y uno de atención a las personas con discapacidad y sus familias que se encuentran en situación de desplazamiento forzado; (iii) diseñar y ejecutar cinco (5) proyectos piloto orientados a identificar y dar respuesta a los riesgos específicos que enfrentan las personas con discapacidad en el marco del desplazamiento forzado, y (iv) garantizar la atención concreta de quince (15) personas con discapacidad en situación de desplazamiento, cuya situación fue acreditada ante la Corte con ocasión de la sesión pública de información llevada a cabo el 1º de abril de 2008.
Auto 119	2013	Por medio del cual se hace seguimiento a las acciones adelantadas por el gobierno nacional para la superación del estado de cosas inconstitucional declarado mediante sentencia T-025 de 2004 en relación con el componente de registro y se dictan las medidas necesarias para mejorar la atención de la población desplazada por la violencia. Reconocimiento de los derechos a personas víctimas de desplazamiento forzado en relación a grupos organizados al margen de la ley y el conflicto armado como son las bandas criminales.
Auto 173	2014	Seguimiento a las órdenes proferidas por la Corte Constitucional en el auto 006 de 2009 sobre protección de las personas en situación de desplazamiento con discapacidad.

Fuente: Tomado de la Política Pública de equidad de género para las mujeres del departamento del Quindío 2015- 2025

Departamental

Norma	Año	Fundamento
Decreto 092	2008	Por medio del cual se crea el Consejo comunitario de Mujeres del municipio de Salento.
Decreto 046	2014	Mediante el cual se modifican los decretos municipales 0085 de 2005 y 030 de 2007 y se dictan otras disposiciones sobre el Consejo comunitario de Mujeres de Armenia.
Ordenanza 051	2001	Institucionaliza el programa departamental para el desarrollo integral de la mujer.
Ordenanza 008	2011	Por medio de la cual se crean mecanismos para la protección de la población migrante y extranjera y sus familias en el departamento del Quindío y se dictan otras disposiciones
Ordenanza 004	2014	Por medio de la cual se modifica la ordenanza 012 de 2006, por medio de la cual se ordena la creación y conformación del consejo departamental de atención integral al adulto mayor.
Ordenanza 006	2014	Por el cual se adopta el comité departamental de discapacidad y se dictan otras disposiciones y se deroga la ordenanza no. 0034 de 2008” Gracias a esta Ordenanza se adoptará el Comité Departamental de Discapacidad, que mejorará las condiciones de esta población en el Departamento.
Ordenanza 013	2014	Por medio de la cual se adopta la política de trabajo decente y digno para el departamento del Quindío.
Ordenanza 015	2014	En la cual se crea el Consejo Departamental de Mujeres” Lina María Ramírez Alarcón”.
Acuerdo 021	2013	Por medio del cual se establece la Política Pública de Mujer y Género, se crea el Consejo Consultivo y se dictan otras disposiciones, en el municipio de La Tebaida.
Acuerdo 011	2014	Por medio del cual se crea el Consejo Territorial de Mujeres del Municipio de Córdoba y se dictan otras disposiciones.
Acuerdo 012	2014	Por medio del cual se crea el Consejo Territorial de Mujeres del Municipio de Génova y se dictan otras disposiciones.

Fuente: Tomado de la Política Pública de equidad de género para las mujeres del departamento del Quindío 2015- 2025

5. Bibliografía

- Actis Di Pascale, E., & Lanari, M. (1998). Heterogeneidad y segmentación socio-ocupacional de varones y mujeres en Mar del Plata. Un abordaje desde la situación de pobreza. *Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros*, 1(19), 68 - 85.
- Arriagada, I. (1997). Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. *Unidad Mujer y Desarrollo*, 5-29.
- Atieno, R. (2006). Female Participation in the Labour Market: The Case of the Informal Sector of Kenya. *Institute for Development Studies University of Nairobi*, 1-36.
- Betancor, A. (2013). Desigualdades territoriales en los mercados laborales en Chile. *Estudios Territoriales*(6), 1 - 54.
- Castaño, C. (1999). Economía y Género. *Política y Sociedad*, 23-42.
- Castillo, V., Marta, N., & Tumini, L. (2010). *Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres*. Argentina: Program Modernization of the State, Public Administration and Regional Economic Development.
- Córdoba, C. C. (2012). *Segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos*. Obtenido de CANDANE: <http://www.dane.gov.co/candane/>
- FAO. (1995). *El Enfoque de Género*. Obtenido de Depósito de Documentos de la FAO: <http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm>
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. *Estudios de economía laboral en Países Andinos*(5), 38 p.
- Farné, S. (2009). *Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Colombia*. Bogotá: CEPAL/ ASDI.
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69, 115 - 150.
- Galvis, L. A. (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 42(1), 15 - 51.

- Gobierno Regional del Callao. (2013). La mujer y el mercado de trabajo en la región del Callao. *Observatorio Socio Económico Laboral del Callao*, 1 - 48.
- Gómez, C. (1999). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Jornadas Australes Interdisciplinarias sobre Mujer y Desarrollo: dilemas, desafíos y aprendizajes*, 123-140.
- INEI -, I. (2015). *Mujeres en Chile y Mercado de Trabajo. Participación Laboral Femenina y Brechas Salariales*. Chile.
- Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbanos. Un análisis por género. *Revista: Papeles de Población*, 11(46), 45-78.
- Jelin, E. (1978). La mujer y el mercado de trabajo. *Estudios Cedes*, 1(6), 5 - 41.
- Lamelas, N., & Aguayo, E. (2011). Segregación y segmentación del mercado laboral en México. *Estudios Feministas*, 19(3), 733 - 750.
- Leibovich, J., Nigrinis, M., & Ramos, M. (2010). *Caracterización del mercado laboral rural en Colombia*. Banco de la República.
- López, P., Miguélez, F., & Lope, A. (1998). La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo. *Revista de Sociología Treball i vida quotidiana*(55), 45-77.
- Maté, J. J., Nava, L. Á., & Rodríguez, J. C. (2001). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994 - 1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(36), 79 - 94.
- Meza, C., Mora, Y., Chávez, N. M., & Ríos, H. (2014). Discriminación Salarial por Género "Efecto Techo de Cristal". Caso: Siete Área Metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- Meza, C., Mora, Y., Chávez, N. M., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- Nordman, C., Rakatomanana, F., & Robilliard, A. S. (2009). Gender Disparities in the Malagasy Labour Market. *Institute de Recherche pour le développement*, 2-57.
- ORMET. (mayo de 2014). Serie de Metodologías para el Mercado de Trabajo en Colombia. Brechas de Género en el Mercado Laboral. *Brechas de Género en el Mercado Laboral. Una Metodología para generar Información, Sensibilizar e Incidir*. Bogotá.
- Ortiz, C. H., Uribe, J. I., & Badillo, É. R. (2008). *Segmentación inter e intrarregional en el mercado laboral urbano de Colombia*. Cali: Grupo de Investigación en Economía Laboral.

-
- Osterman, P. (1994). Internal Labour Markets: Theory and Change. En C. Kerr, & P. Staudohar, *Labour Economics and Industrial Relations* (págs. 303 -306). Massachusetts and London: Harvard university Press.
- Pazos, M. (2008). Desigualdad en el mercado de trabajo y en la economía: situación y políticas públicas. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*(18), 81-90.
- Piore, M. (1969). On the job training in dual labor markets. En A. Weber, F. Cassell, & G. Woodrow, *Public-private manpower policies* (págs. 101 - 132). Madison: Industrial relations research association.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001 - 2006. *Desarrollo y Sociedad*, 191 - 234.
- Reich, M., Gordon, D., & Edwards, R. (1973). Dual Labor Markets: A Theory of Labor Market Segmentation. *Economics Department Faculty Publications*, 359-365.
- Sabogal, A. (2012). Brecha salarial entre hombres y mujeres y ciclo económico en Colombia. *Coyuntura Económica: Investigación Económica y Social*, 42(1), 53 - 91.
- Saldaña, R., & Rambla, X. (2007). Desigualdad racial en Brasi: la realidad desmiente el mito. *Revista Mexicana de Sociología*, 69(3), 401 - 426.
- Sánchez, C. (2008). Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional. *Tesis de doctorado inédita*. Universidad de Huelva.
- Uribe, J. I., Ortiz, C. H., & García, G. A. (2007). La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. *Revista de Economía Institucional*, 9(16), 189-221.
- Valdivia, M., & Pedrero, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 139 - 175.
- Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar, Revista Internacional de Investigación Educativa*, 10(20), 273 - 306.