



**MACROPROYECTO DE INVESTIGACIÓN “CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO
LABORAL EN COLOMBIA. UN ESTUDIO EMPÍRICO DESDE LA PERSPECTIVA DE
LA SEGMENTACIÓN LABORAL**

**ALBA CECILIA GALLEGO LÓPEZ
GLORIA PATRICIA SILVA MERCHANT**

Evaluadora

PhD MARLENY CARDONA ACEVEDO

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas

Maestría en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente

Manizales, Colombia

Año 2013

**TÍTULO: PROCESOS DE SEGMENTACIÓN LABORAL EN COLOMBIA DESDE
LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS**

**ALBA CECILIA GALLEGO LÓPEZ
GLORIA PATRICIA SILVA MERCHÁN**

Tesis o trabajo de investigación presentada(o) como requisito parcial para optar al título
de:

Magister en Economía

Director (a):

**Mg. HECTOR MAURICIO SERNA GOMEZ
Mg. EDISSON STIVEN CASTRO ESCOBAR**

Línea de Investigación:

ECONOMÍA REGIONAL

Evaluadora:

PhD MARLENY CARDONA ACEVEDO

Universidad de Manizales
Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas
Maestría en Desarrollo Sostenible y Medio Ambiente
Manizales, Colombia
Año 2013

Contenido

	Pág.
Resumen	6
Introducción	10
1. MARCO TEÓRICO	19
1.1 DEFINICIÓN.....	19
1.2 CORRIENTES DEL PENSAMIENTO.....	20
1.3 FACTORES DETERMINANTES.....	38
2. METODOLOGÍA	48
3. CARACTERIZACIÓN REGIONAL.....	56
4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	63
5. Discusiones, conclusiones y recomendaciones.....	77
5.1. Discusiones y Conclusiones	77
5.2. Recomendaciones	85
A. Anexos Estadísticos	89
Bibliografía	101

Resumen

El presente trabajo de Investigación forma parte del Macroproyecto “CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA. UN ESTUDIO EMPÍRICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL”. Se busca como objetivo **identificar los procesos de segmentación laboral desde las características demográficas, según condiciones de Género, Nivel de Escolaridad y Grupos Etarios, para el periodo de tiempo comprendido del año 2008 al 2012**. Se desarrollaron los siguientes capítulos; en el primero, se revisaron las diferentes corrientes del pensamiento y los factores determinantes de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo; en el segundo, se explica la metodología a implementar; en el tercero se elaboró la Caracterización Regional para trece áreas metropolitanas de Colombia centrados en tres aspectos; Poblacional, Económico y del Mercado Laboral; en cuarto lugar se encuentra el análisis de la información sobre las muestras obtenidas de los capítulos E (Características Generales), e, I (Ocupados), de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH del DANE. Se utiliza como técnica de análisis, el Indicador Sintético de Calidad del Empleo propuesto por Farné 2003, desde dos parámetros de evaluación, el Empleo Objetivo; para el cual se revisan los resultados obtenidos tras el análisis de las variables: Salarios, Seguridad Social, Horas trabajadas y Tipo de contrato; partiendo de grupos Etarios, Género y Nivel de Escolaridad. Esta información se contrastó con el Indicador de calidad del Empleo Subjetivo, el cual se define partiendo de las preguntas sobre satisfacción del empleo que contiene la GEIH; en el cuarto capítulo se realizaron las discusiones, conclusiones y recomendaciones, dando lugar a la caracterización de las condiciones del empleo en Colombia, según las variables de estudio mencionadas, y a la construcción de un modelo conceptual que permita el análisis del empleo de las condiciones demográficas de Colombia, partiendo de las conclusiones principales de esta investigación, como son:

- 1) En Colombia para el periodo de estudio indicado, en promedio el Indicador de Calidad de Empleo Objetivo-ICEO se encuentra por debajo del nivel de suficiencia de 60 puntos, dado que para el caso de los hombres se obtuvo un promedio de ICEO de 43.19 y para las mujeres de 42.36. Pero por su parte el promedio del Indicador de Calidad de empleo subjetivo-ICES para hombres es de 59.58 y para las mujeres 58.96.
- 2) El Indicador de Calidad de empleo Subjetivo -ICES superó al Indicador de calidad de empleo Objetivo -ICEO, este resultado llevó a concluir que la mayoría de los trabajadores por muchas razones personales se considera a gusto con las condiciones laborales en las que se encuentra, por lo tanto se puede determinar que la oferta de trabajo en si misma se va convirtiendo en otra de causa de segmentación.
- 3) Género: aunque los indicadores de calidad de empleo Objetivo y subjetivo de los hombres siguen estando por encima de los obtenidos por las mujeres se observa que la brecha se está reduciendo.
- 4) Grupos etarios: se hace evidente que los indicadores de empleo objetivo y subjetivo más bajos son para los menores de 25 años y mayores de 60 años; mientras que los indicadores más altos son para la población entre 26 y 40 años de edad y en término medio la población mayor de 40 hasta 60 años.
- 5) Nivel de escolaridad: a mayor nivel de escolaridad mayor nivel en el indicador de calidad de empleo.

Palabras claves: Mercado laboral, segmentación, Colombia, género, nivel de escolaridad, edad, calidad de empleo, indicador objetivo y subjetivo.

Clasificación JEL: B1, B5, B25, J31, L21, J42

ABSTRACT

This investigation is part of a Macro-project titled "characterization of the employment market of Colombia. An empirical study from the point of view of the employment segmentation". the thesis is aimed to identify processes of employment segmentation having in consideration demographic characteristics as gender condition, education level and age bracket in the period between the years 2008 to 2012. the following chapters were developed; in the first one, different thinking tendencies and determinant factors in the theory of the segmentation employment market were analyzed; in the second one, the methodology to be implemented is explained; in the third one was elaborated a regional characterization for thirteen metropolitan areas of Colombia, focused in three aspects; demographic, economics and employment market; in the fourth place it is found the analysis of the information about the data gathered from the chapters E (general characteristics), and I (employed), from the integrated great survey of homes - IGSH of DANE. as analysis technique is used the synthetic indicator of quality of the employment proposed by Farné 2003, from two evaluation parameters, the objective; what for are revised the results obtained with the analysis of the aspects: salaries, social security, worked hours and contract type; starting from age group, gender and educational level. this information was crossed with the quality indicator of the subjective employment, which is defined beginning with the question regarding employment satisfaction included in the IGSH; in the fourth chapters were realized the discussions, conclusions and recommendations, giving to place to the characterizations of the employment conditions in Colombia, according with the aspects beforehand mentioned , and the construction of a conceptual model to allow the analysis of the employment in the demographics conditions of Colombia, on the basis of the main conclusions of the investigation, as:

- 1) In Colombia for the period of study indicated, the average quality indicator of objective employment - QIOE is below the sufficient level of 60 points, given that

for men was obtain an average of 43,19 and for women 42,36. on the other hand, the average quality indicator of subjective employment QISE for man was 59,58 and for women 58,96.

2) The quality indicator of subjective employment - QISE overcame the quality indicator of objective employment - QIOE, this led to the conclusion that the great majority of the employees for many reasons are in agreement with working conditions they are in, that´s why it can be determined that the job offering by itself is becoming in the other cause of segmentation.

3) Gender: even though the quality indicators of objective and subjective employment of men is over women is observed that the breach is getting reduced.

4) Age group: it is observed that the quality indicators of objective and subjective employment lowers is for the people under 25 years old and over 60 years old, while the higher indicators were found for the population between 26 and 40 years old and in middle proportions for people between 40 and 60 years old.

5) Educational level: for a higher educational level a higher quality indicator of employment is found.

Keywords: employment market. segmentation, Colombia, gender, educational level, quality of employment, objective and subjective indicator

Classification JEL: B1, B5, B25, J31, L21, J42

Introducción

Este ejercicio investigativo nace al calor de la línea de investigación de Economía Regional y específicamente, desde la Economía Laboral y de Desarrollo Social, Urbano y Rural de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y contables de la Universidad de Manizales.

Para entender el sentido de la investigación se debe empezar por explicar el concepto de Mercado Laboral y el sentido de la Segmentación.

El concepto de Mercado Laboral en sentido amplio debe mirarse desde varios aspectos: filosófico, sociológico, económico, antropológico, geográfico, biológico y psicológico, segmentado por muchos factores determinantes como son: la dualidad del mercado de trabajo, los mercados internos y externos de trabajo, el dualismo económico entendido desde el sentido centro-periferia, el capital humano y la calidad del empleo, estos caracterizados según la heterogeneidad tanto a nivel de la demanda como de la oferta de trabajo.

Dados algunos vacíos conceptuales y pocas respuestas que plantea la misma teoría cuando revisa la caracterización del mercado de trabajo para grupos como niños, jóvenes, hombres, mujeres, y minorías; este trabajo buscará encontrar dicha caracterización y proponer ciertos puentes de conexión y dinámicas de funcionamiento al interior de cada segmento e intrasegmentos, específicamente entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta que la economía permite abordar el tema del mercado de trabajo como un bien normal (Walras, 1987) se debe analizar desde la oferta y desde la demanda; desde oferta favorece el empleo enfatizando en las fallas del mercado y las asimetrías de la información (Carrasco, 2011) y desde la demanda; revisa la productividad del empleo y la eficiencia de salarios.

Por lo tanto el interés fundamental para este trabajo de investigación en el estudio de la segmentación del mercado laboral será desde la oferta de trabajo.

Los estudios que se han realizado para Colombia sobre mercado laboral dan cuenta de la múltiple causalidad desde dónde se puede estudiar el tema; así, la mujer, nivel de educación, grupos vulnerables, salarios e ingresos laborales, costos, sectores económicos, entre otros como demanda; son abordados por (Guzmán, 1993); (Ribero y García, 1996); (López 1990); (Hena y Parra 1998); (Ribero y Meza 1997); (Sánchez y Núñez 1998), (Farné y Nupia 1998); (Ribero y García, 1998); entre otros.

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano el nivel de formación define ya la segmentación observándose en la condición de ingresos, el puesto de trabajo a ocupar dentro de la empresa e inclusive las posibilidades o no de ascenso.

Para Yellen, 1984, los salarios superiores estimularán a una mayor productividad, una evidencia más de la segmentación del mercado de trabajo.

En conclusión cada estudio plantea la existencia de la segmentación laboral.

La teoría dirá además, que no es posible dar cuenta aún de fenómenos como pobreza, desempleo, discriminación y desigualdades salariales que respondan a realidades (Fernández Huerga, 2010).

Interesa a este estudio la mirada al mercado laboral desde la teoría segmentacionista, aquella que dé cuenta de la caracterización laboral en razón de género u otro elemento demográfico que hable de condiciones escondidas o evidentes que perturban dinámicas de trabajo eficientes e integración de los segmentos, especialmente al momento de valorar el capital humano; los elementos que definen la estructura, la evolución y características generales de los procesos de segmentación laboral en relación a los aspectos poblacionales

del hombre, la mujer, el nivel educativo, su experiencia; las cuales se convierten en la preocupación de este estudio.

Por su parte Piore, plantea la concepción dual del mercado de trabajo donde establece una división entre mercado primario y mercado secundario claramente diferenciados; a su vez para el mercado primario una subdivisión entre superior e inferior. El mercado primario caracterizará la condición de cierta supra valoración social, donde se destaca un buen nivel educativo, altos ingresos entre otros aspectos, como cierta autonomía en el desempeño de su cargo; ya el nivel inferior relacionará un nivel operativo. En la clasificación de mercado secundario se hablará de las condiciones menos deseables del trabajo en relación a salarios, estabilidad y la misma seguridad social. (Piore, 1969).

En razón a lo anterior el enfoque segmentacionista de la Escuela de Cambridge ofrece una teoría multicausal, dinámica; desde donde se pueden recoger varios aspectos que dan cuenta no solo de lo social, sino también lo político e institucional. Autores como (Humphries y Rubery, 1984); (Craig, 1985); entre otros como (Tarling, 1987) estudiaron temas como bajos salarios, familia, discriminación, género.

Parece conveniente entonces que este trabajo de investigación se fundamente particularmente en el enfoque Segmentacionista, partiendo de los siguientes argumentos:

- *La interacción del conjunto de fuerzas económicas, sociales e institucionales daba lugar a sistemas diferentes entre el sector primario y el sector secundario.*
- *La oferta no se limitaba a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado generadas por factores de demanda sino que se constituía en otra causa de segmentación.*

- *Una reducción de las diferencias sociales podría desembocar en una mejora en las condiciones del mercado de trabajo.*

Por lo anterior el marco teórico de esta investigación estará basado en el desequilibrio, y asumirá un enfoque multicausal y holístico, teniendo en consideración no solo factores económicos, sino también sociales, políticos e institucionales, desde una perspectiva interdisciplinar, por ello se hace importante, considerar la economía de bienestar propuesta por Sen.

Sen (2000) menciona en su libro Desarrollo y Libertad que aunque parezca que centrar la atención en la calidad de vida y en las libertades fundamentales, y no sólo en la renta o en la riqueza es alejarse algo de las tradiciones arraigadas en economía, se debe recordar, que de hecho, el origen de la economía se encuentra en gran medida en la necesidad de estudiar el valor de las oportunidades que tienen los individuos para vivir bien y de los factores causales que influyen en ellas.

En búsqueda de las variables que permitieran abordar y medir en forma seria el carácter segmentacionista del Mercado de Trabajo, sus características, problemática e interdependencia, se decidió por edad, género y nivel de escolaridad, en razón de la gran incidencia que tienen dentro del mercado laboral.

Según los documentos abordados existe segmentación laboral tanto para jóvenes, como para adultos; hombres y mujeres en razón al rango de edad en el que se encuentren, esta situación conlleva a que la población ubicada en estos segmentos tenga que tomar decisiones que en la mayoría de los casos los llevan a ubicarse en el mercado secundario de trabajo, ya caracterizado, y donde se destacan condiciones de desventaja.

Para el caso de los jóvenes y según el documento de la OIT sobre las tendencias mundiales de empleo juvenil 2012, desde el año 2007 la tasa de desempleo juvenil sigue en aumento a nivel mundial, arrojando las siguientes cifras:



Fuente: elaboración propia – Datos OIT

La falta de oportunidades de empleo genera desaliento en los jóvenes que en muchas ocasiones desisten de su búsqueda laboral y se insertan nuevamente en el sistema educativo, lo cual conlleva a acumulación de años de estudio, sin experiencia, factores que pueden incidir negativamente a la hora de presentarse a una oferta laboral.

Esta situación también influye para que a falta de oportunidades los jóvenes queden expuestos a tener que acceder y aceptar trabajos de baja productividad, temporales, mal remunerados; que no están a la altura de sus aspiraciones; la flexibilización del mercado laboral da pie para que circunstancias como estas se presenten.

Por su parte los mayores empiezan a tener rendimientos decrecientes que generan vulnerabilidad, por un lado al encontrarse empleados, pues pueden estar más expuestos a ser retirados de sus cargos y si están desempleados sus posibilidades de ingresar al mercado laboral serán cada vez menores, lo cual trae

como resultado en la mayoría de las ocasiones, que se les desplaza al mercado informal.

El informe de la OIT sobre tendencias mundiales del empleo de las mujeres en 2009, confirma que la desigualdad por razón de sexo sigue planteando un problema en los mercados de trabajo de todo el mundo, las mujeres siguen contando con desventajas y en general no disfrutan de los mismos grados de libertad que tienen los hombres a la hora de decidir frente a un trabajo o un sector de actividad económica en el que quieren trabajar, así como a las condiciones de trabajo que aspiran. En muchas ocasiones las mujeres que logran un empleo de mayor nivel no reciben la misma remuneración que sus homólogos hombres. Aunque vale la pena anotar, que la brecha de empleo entre ambos sexos se redujo, en parte por el creciente número de mujeres en la fuerza de trabajo, situación que se observa particularmente para América latina y el Caribe a partir del año 2002, según informe de tendencias mundiales de empleo de la OIT, 2012.

Pese al aumento en la participación se indica en el mismo informe que la proporción de mujeres en situación de vulnerabilidad excede a la de los hombres:



Fuente: elaboración propia – Datos DANE

Se observa pues que es mucho más probable que exista mayor cantidad de mujeres en el mercado secundario de trabajo, privadas de poder contar con un empleo de mejor calidad y mejores condiciones.

Las condiciones actuales en Colombia de inequidad y pobreza, exigen la presencia de la variable escolaridad en cualquier estudio y especialmente en

uno de mercado laboral; la razón es la relación directa entre nivel de escolaridad, acceso al mercado laboral y bienestar general que ello conlleva en su condición individual, familiar y social.

La educación, aspecto central en el desarrollo de un país presenta en el nuestro grandes inequidades, por ejemplo, la Encuesta de Calidad de vida (2003) plantea como el 20% más pobre de la población, está en un 84% en primaria, 54% en secundaria, y 6% en superior; mientras que para el 20% más rico se ubica en 81%, 65% y 13% respectivamente. Por lo tanto se hace necesario observar la educación y determinar cómo influye desde estas inequidades a generar segmentación en el mercado laboral.

Cuando situaciones como las citadas confluyen; es decir un estado que aunque invierte en educación, formación para el trabajo; e individuos que asumen su formación y capacitación no encuentran respuesta positiva en el mercado laboral, se van vislumbrando las llamadas por Arrow fallas del mercado, que se transforman en graves problemas de la sociedad como la pobreza; que en su múlticausalidad, encuentra el desempleo, la discriminación, la inequidad, la falta de oportunidades, entre otras.

Es clara la presencia de segmentación en el mercado laboral, con notoria desigualdad, ya que es una minoría la que tiene la posibilidad de obtener las bondades que ofrece el mercado primario del trabajo, pero es la gran mayoría la que se ubica por fuera de dicho mercado, exponiéndose por lo tanto a situaciones de vida precarias y menos dignas, por lo tanto, el volver la mirada a la propuesta de investigación para el mercado laboral colombiano nos hace buscar más referentes de análisis, pues es importante pero simplista, buscarla solamente en la desigualdad de las relaciones sociales de producción.

Desde el contexto anterior este trabajo de investigación pretende resolver las siguientes preguntas:

¿Cuáles son los procesos de segmentación laboral en Colombia desde las características demográficas de género, nivel de escolaridad y edad?

¿Se limita la oferta según sus condiciones de edad, género y nivel de escolaridad a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado generadas por factores de demanda o más bien se constituye en otra causa de segmentación?

Estas preguntas al ser resueltas podrán dar alcance a los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Caracterizar el proceso de segmentación del empleo por condiciones demográficas (edad, género y educación) en Colombia durante el periodo 2008-2012.

Objetivos específicos:

- Caracterizar condiciones del empleo en Colombia de acuerdo a grupos etarios.
- Caracterizar condiciones del empleo en Colombia de acuerdo al género.
- Caracterizar condiciones del empleo en Colombia de acuerdo al nivel de escolaridad.
- Construir un modelo conceptual que permita el análisis del empleo de las condiciones demográficas de Colombia.

Para dar lugar al alcance de dichos objetivos, este trabajo de investigación se fundamentará en el desarrollo de los siguientes capítulos; en primer lugar, se llevará a cabo la revisión del marco teórico, específicamente de las diferentes corrientes del pensamiento y los factores determinantes de la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo; en segundo lugar, se explicará la

metodología que se va a implementar; en tercer lugar se elaborará la caracterización regional, desde los aspectos poblacional, económico y de mercado laboral a trece áreas metropolitanas de Colombia, a saber: Medellín, Bogotá, Manizales, Bucaramanga, Pereira, Cali, Cartagena, Villavicencio, Ibagué, Barranquilla, Montería, Pasto y Cúcuta; en cuarto lugar se efectuará el análisis de la información sobre las muestras obtenidas de los capítulos E (Características Generales), e, I (Ocupados), de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH del DANE, estimadas con base en el Factor de Expansión, sobre los datos obtenidos, se llevará cabo como técnica de análisis, el Indicador Sintético de Calidad del Empleo, propuesto por Farné, 2003, desde el punto de vista Objetivo, para lo cual se evaluarán los resultados obtenidos en análisis de salarios, seguridad social, horas trabajadas y tipo de contrato; para grupos etarios, género y nivel de escolaridad; dicha información se contrastará con el Indicador de calidad del empleo desde el punto de vista subjetivo, partiendo de las preguntas sobre satisfacción del empleo que contiene la GEIH; y en cuarto lugar tomando como base estos resultados se procederá a efectuar su respectivo análisis, orientado a generar Discusiones, conclusiones y recomendaciones, tanto desde la teoría como desde la metodología.

1. MARCO TEÓRICO

1.1 DEFINICIÓN

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo parece estar motivada por diferentes enfoques que se originaron a finales de los años sesenta, impulsados por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo y la teoría del capital humano, por no ofrecer un marco adecuado para el estudio de fenómenos como la pobreza, la discriminación y las desigualdades en los ingresos percibidos por trabajadores en condiciones semejantes.

El concepto de Segmentación acompaña el proceso del desarrollo del capitalismo, como quiera que varios autores lo ubican dentro de la última fase de la evolución capitalista, políticas de burocratización que buscaban dividir la unidad de los trabajadores generaron mayores procesos de segmentación; se viven tres momentos importantes, proletarización, homogenización y segmentación.

Cuando se quiere buscar el origen de la segmentación en el trabajo; el enfoque radical dirá que este se encuentra principalmente en los sistemas de control y en las relaciones sociales de producción, que al ser fragmentadas por el ya citado proceso burocrático, dieron como resultado intereses diferentes de la mano de obra.

Posterior a estas conclusiones iniciales de estos autores trabajarán otros en temas como segmentación por raza, sexo, educación, experiencia, ampliando el abanico de posibilidades y abriendo las puertas a nuevos estudios.

El contexto anterior conllevó a que el mercado de trabajo fuera concebido como un mercado compuesto por un conjunto de segmentos distintos, con mecanismos

de formación salarial y de asignación diferentes entre sí, con obstáculos a la movilidad entre ellos (Fernández- Huerga, 2010).

La siguiente será una mirada de las diferentes corrientes del pensamiento que han sido la base para la composición de esta definición y que servirán de antecedente para el estudio que se pretende abordar en este trabajo de investigación.

1.2 CORRIENTES DEL PENSAMIENTO

Las interpretaciones sobre el comportamiento de diferentes variables en el mercado de trabajo vienen siendo objeto desde hace tiempo de controversias y debates que se originaron a finales de los años sesenta, tras las distintas críticas que se han formulado en contra de la teoría convencional u ortodoxa, por considerarla inadecuada para explicar los fenómenos sociales como la pobreza, la discriminación, la desigualdad de salarios, el desempleo, entre otras circunstancias socioeconómicas.

Fue así entonces como a finales del Siglo XIX surgen nuevas teorías que dejan de lado la teoría competitiva que hasta entonces bajo su versión más sencilla, imagina que la oferta y la demanda conforman un mercado en el que sus decisiones conjuntas generan un salario de equilibrio y un nivel de empleo de equilibrio; el repaso de cada una de estas teorías empezando por la Neoclásica, pasando por la Keynesiana, Marxista, primera generación de institucionalistas, segunda generación de institucionalistas y finalizando con la teoría segmentacionista, dejan ver al lector, que el mercado de trabajo siempre ha estado sujeto a situaciones de desigualdad porque no se trata de una relación entre iguales, entendiendo que quienes forman parte de la Demanda de trabajo son los dueños de los medios de producción y de otra quienes conforman la

Oferta de trabajo son aquellos dispuestos a ofrecer su fuerza de trabajo; los unos necesitan de los otros, pero en condiciones distintas, pues siempre será menor la proporción de empresas dispuestas a contratar mano de obra frente a la proporción en aumento de la fila de trabajadores que esperan ser contratados. El gran aporte de estas teorías será que se visibilizan las desigualdades e imperfecciones en el mercado de trabajo que por lo tanto van dando pie para nuevas investigaciones o profundizaciones en los fenómenos encontrados y sin lugar a dudas han motivado políticas públicas o reformas laborales que buscan mejorar las condiciones de los trabajadores, tratando de mitigar la discriminación, mejorando las relaciones entre empleados y empleadores y haciendo un trabajo desde los indicadores de la calidad del empleo.

La teoría Neoclásica pese a ser la más criticada deja los elementos claves de estudio, como son: la productividad del trabajo, la movilidad de factores, la participación en el mercado de trabajo, el acceso a la información y la determinación de salarios; que serán punto de partida, discusión o análisis de las siguientes teorías de estudio del mercado de trabajo.

1.2.1. ANÁLISIS NEOCLÁSICO DEL MERCADO LABORAL.

La teoría Neoclásica genera grandes controversias ya que la descripción del mercado de trabajo sobre la que se fundamenta no coincide en absoluto con lo que ocurre en el mundo real, sus supuestos son: Existencia de equilibrio económico, Competencia perfecta, Homogeneidad del factor productivo del trabajo, existencia de movilidad perfecta entre la oferta y la demanda, Libre y accesible circulación de la información, vaciado del mercado de equilibrio de oferta y demanda a través del ajuste de salarios. El desempleo será voluntario en la medida en que está constituido por personas con un salario de reserva superior al salario del nivel del mercado. Solo el desempleo friccional tiene cabida como desempleo involuntario bajo este enfoque.

Bajo el panorama anterior se tendría que suponer que la empresa, como institución, no plantea ningún obstáculo o barrera a las presiones competitivas del mercado de trabajo, que los salarios de todos los tipos de trabajo empleados por la empresa son determinados por las fuerzas de mercado, los trabajadores tienen acceso a los puestos de trabajo de todos los niveles de cualificación para los que reúnen las condiciones y hay libertad general de movimientos para pasar de unas empresas a otras; en general se trata de un mercado de trabajo competitivo con libertad de movimientos, en donde las empresas buscarán maximizar sus utilidades y la oferta de trabajo se forma por las personas que libre e individualmente deciden la cantidad de horas de trabajo que ofrecen al mercado en función del salario de equilibrio, de las rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas, que bajo este modelo se consideran dadas e invariables en el corto plazo, por lo tanto los trabajadores buscarán maximizar su bienestar o sus beneficios.

La decisión de participación en el mercado de trabajo se basa en el concepto de la teoría de la elección que depende de las preferencias del propio individuo entre la renta que consigue trabajando y el ocio que supone no trabajar. De aquí que el número de horas ofrecidas en el mercado mantenga una relación directa con el nivel salarial.

De esta manera la teoría neoclásica deriva del Modelo de equilibrio desarrollado por Walras 1874, que ilustra el funcionamiento de una economía determinando precios de equilibrio en cada uno de los mercados.

La descripción anterior evoca la idea de un mercado en el que los trabajadores, por una parte, disfrutan de derechos laborales y los empresarios por otra, tratan de mantener una plantilla estable; esta situación nunca se ha dado en la realidad, además si se trae a colación el marco histórico en medio del cual se tejía la teoría Neoclásica, como lo fue la primera fase de la revolución industrial, se ingresa a la primera etapa del capitalismo, la fuerza de trabajo agrícola ofrece su mano de obra a la industria, se genera la incorporación de la mujer y los niños al mercado

laboral, dando lugar a la descomposición familiar, el trabajador es considerado como un producto más.

Este contexto permite concluir que la teoría neoclásica desconoce realidades sociales como la pobreza, desempleo, discriminación y desigualdades salariales, por lo tanto carece de mirada integradora que lleva a pensar que hacer un estudio restringido a un escenario de competencia perfecta, trae consigo una serie de limitaciones como la no consideración de las fallas de mercado, lo que puede sesgar el análisis, de aquí surge la necesidad de considerar el modelo de competencia imperfecta, razón por la cual pasamos a revisar la teoría Keynesiana del mercado laboral.

1.2.2. TEORIA KEYNESIANA

En razón a los vacíos indicados por la Teoría Neoclásica surge el análisis laboral Keynesiano en 1968, basado en dos aspectos: la concepción de salarios y la influencia de la demanda agregada sobre los ajustes entre la oferta y la demanda de trabajo. Indica que la variación del volumen de empleo depende de las fluctuaciones de la actividad económica derivadas de las expectativas de la demanda del producto o del servicio en el mercado. El comportamiento de la oferta de trabajo no varía inmediatamente con las variaciones salariales dado que se considera que los salarios nominales son rígidos a la baja; factores que impiden una fluctuación a la baja de los salarios son: los sindicatos, el efecto de ilusión monetaria, el nivel imperfecto de información en el mercado o las normas sociales e institucionales. (Alujas, 2002:24).

Otro gran aporte que presenta esta teoría es que el mercado no funciona en competencia perfecta. La demanda está en función de la productividad. El factor que determina el nivel de producción y del mercado no son la fuerzas de trabajo sino la demanda agregada, los ajustes se producen vía empleo y no vía salario. De aquí que el exceso de oferta no pueda eliminarse disminuyendo los salarios

reales y el resultado es la existencia de desempleo involuntario dependiendo de las fluctuaciones de la actividad económica.

La situación de pleno empleo no tiene cabida en este modelo, la intervención del estado será necesaria para llevar la economía hacia el pleno empleo.

Se trata de una teoría en la que se destaca el papel de la oferta de trabajo al establecer mecanismos de defensa, por ejemplo sindicatos, para la protección de sus derechos y para mejorar la calidad de sus empleos. El trabajador empieza a adquirir conciencia de las desigualdades a las que está sometido y genera estrategias legítimas y colectivas que le permitan disminuir la brecha de desigualdad que se viene dando en la relación con sus empleadores y con el mercado de trabajo en general.

La teoría Keynesiana es carente de profundizar en aspectos sociales y aspectos demográficos como género, edad, nivel de escolaridad, factores psicológicos, entre otros, factores multicausales de las fallas que se presentan en el mercado laboral.

Con el auge de los sindicatos se va generando caldo de cultivo para que la teoría de los salarios del enfoque neoclásico u ortodoxo dejara de ser relevante y realista, razón por la cual surge la teoría institucionalista de los mercados de trabajo, que se verá a continuación.

1.2.3. PRIMERA GENERACION DE INSTITUCIONALISTAS LABORALES

Surge durante la década de 1940 en los Estados Unidos en oposición al modelo del agente económico racional y maximizador de utilidades. Por lo tanto sus ideas fundamentales fueron: 1) el concepto del valor razonable, las transacciones en el mercado laboral no están sujetas a ningún precio competitivo como se defiende desde el enfoque tradicional, sino que están influidas por un concepto de reglas que evolucionan en el tiempo. 2) la influencia que ejercen factores históricos,

psicológicos e institucionales sobre las decisiones que toman los agentes del mercado laboral.

Dado lo anterior defienden una visión de la economía en general y de la economía laboral dinámica, dada la multiplicidad de factores que intervienen en los procesos mediante un análisis interdisciplinario dinámico y no individualista del mercado de trabajo, observando el poder desigual entre trabajadores y empleadores que afectan tanto a la determinación de los salarios como al resto de condiciones laborales.

Hasta este momento se podría concluir entonces según el concepto institucionalista, que el mercado de trabajo es diferente al mercado de productos, el auge de los sindicatos y la negociación colectiva dejan sin piso la teoría de la elección individual de la teoría Neoclásica u ortodoxa, la cual pasa a ser sustituida por la idea de que las decisiones colectivas y el poder de mercado dan como resultado unos salarios administrados y no unos salarios determinados por el mercado. La política salarial no se rige por el principio de la maximización, sino, más bien, por los criterios de equidad y de justicia.

Este grupo de ideas constituye la raíz intelectual de las críticas que han puesto en cuestión la teoría de la productividad marginal, las cuales se revisaran a continuación; un análisis laboral de la segunda generación de institucionalistas.

1.2.4. SEGUNDA GENERACION DE INSTITUCIONALISTAS

Conocidas como Corrientes Neoinstitucionalistas o estructuralistas de los años 1950. Las reflexiones de estos autores con teorías sobre los mercados de trabajo internos y externos, estudios sobre el mercado de trabajo en los que concluían que no funcionaban de forma competitiva y finalmente sobre la segmentación de los mercados de trabajo, fueron claves para el desarrollo de la teoría de la dualidad de Piore y Doeringer.

Por su parte, Kerr 1985, plantea que no existe un único mercado de trabajo sino que está segmentado en varios estratos. Mercados estructurados (mercados internos) y mercados no estructurados (externos), en una caracterización similar a la Piore y Doeringer, en su teoría de la dualidad.

Los autores de esta corriente defienden una dimensión multidimensional, teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, tecnológicos e institucionales; no solo se observan dos elementos en el sistema de trabajo a los que se estaba acostumbrado como lo era empleador y empleado, sino que ahora se estudia el papel del estado y otras características del lugar del trabajo; de otra parte consideran que la determinación del salario está sujeta a una relación industrial, por lo tanto van en contra del mercado de competencia perfecta, ya que la estructura empleo – salario esta mas presionada por fuerzas institucionales que fuerzas competitivas.

Se observa que la corriente Neoinstitucional, tiene el afán de abordar el mercado laboral desde un enfoque distinto al propuesto hasta el momento por el análisis neoclásico y en particular por la teoría del capital humano, se empiezan a generar trabajos de investigación sobre problemas laborales concretos, relaciones laborales y salariales, buscando las causas que explicaban los mecanismos de determinación salarial. También se analizaron aspectos relativos a la oferta y demanda de trabajo, la oferta, fundamentalmente en el entorno social del trabajador y la influencia de las características de los puestos de trabajo sobre el comportamiento de los trabajadores.

Se trataba de trabajos de investigación eminentemente empíricos con repudio por el individualismo metodológico, generando como resultado la Teoría del mercado dual del trabajo (Piore, 1969) la cual indicaba que existen dos mercados: el primario y el secundario, a su vez el primario cuenta con dos segmentos uno inferior y otro superior (Piore,1975). Los puestos del sector secundario suelen estar ocupados por trabajadores que exhiben elevada rotación e inestabilidad

laboral, alto absentismo, tendencia a la impuntualidad, entre otros; por otra parte el mercado primario está comprendido con puestos de trabajo de bajo nivel de supervisión, salarios altos y posibilidades de ascenso (Doeringer y Piore 1985[1971]).

TEORÍA DEL MERCADO DUAL DE TRABAJO	
1. MERCADO PRIMARIO: puestos buenos del mercado, salarios altos y estabilidad	2. MERCADO SECUNDARIO: puestos de trabajo con salarios bajos e inestabilidad.
1.1. SEGMENTO SUPERIOR: profesionales o cargos directivos, trabajadores cualificados de cuello blanco.	
1.2. SEGMENTO INFERIOR: puestos manuales o trabajadores de cuello azul.	

Fuente: elaboración propia

Las propias características del puesto o segmento de trabajo terminan modelando el comportamiento del trabajador y se convierten en factores endógenos que modelan las pautas de comportamiento de los trabajadores así como sus características psicológicas y sociales; esta conclusión se consideró como uno de los elementos distintivos de este enfoque de la teoría del mercado dual de trabajo (Wachter 1974; Piore 1974; Lang y Dickens 1988).

Otro concepto surgido fue el de mercado interno de trabajo, el cual determinaba los salarios y puestos de trabajo según normas y procedimientos administrativos, diseñados directamente por la empresa según sus propios intereses y necesidades, conformados fundamentalmente por los siguientes elementos: cualificación del trabajador, formación en el trabajo y ley consuetudinaria (Doeringer y Piore (1985[1971])), el cual debe distinguirse del mercado externo de trabajo, en cuanto a que éste último se controlaba directamente por variables económicas, por lo tanto eran estas las que determinaban las asignaciones de precios para los puestos de trabajo, además, se indicaba que el mercado

primario daba lugar a la formación de mercados internos de trabajo, mientras que el mercado secundario se regía por el mercado externo de trabajo; lo cual confirma la segmentación, ya que un mercado interno de trabajo trae implícita la posibilidad de generar estabilidad a los trabajadores, mientras que el mercado externo representa inestabilidad lo cual repercute en mayor nivel de rotación en el mercado secundario.

Según se ha visto, este enfoque busca dar una revisión a la problemática de la segmentación tanto desde la demanda y los mecanismos que la regirán para la determinación de salarios, como lo son, los mercados internos de trabajo y los mercados externos; de otra parte lleva a cabo un análisis de la oferta desde el punto de vista de las características a las que se va adaptando según el puesto de trabajo, sea del mercado primario o secundario, las cuales van forjando unas pautas de comportamiento específicas en los trabajadores, lo cual influye para que cada vez sea más difícil permitir la movilidad de un mercado al otro. Lo anterior pone de manifiesto la coincidencia que existe entre las divisiones de clases sociales y las del mercado de trabajo.

La Segmentación del mercado de trabajo se hace más visible para que surjan nuevas líneas de estudio como la que se da en la década de los setenta, criticando la visión de los institucionalistas por no considerarla inserta en una base teórica adecuada, (Gordon 1972, capítulo 3; Edwards 1975:3) surgen diferentes trabajos como los de D. Gordon, R. Edwards y M. Reich –y, junto a ellos, H. Watchel, K. Stone o, incluso, S. Bowles y H. Gintis que trataron de encuadrar el concepto de segmentación dentro del marco teórico de la economía política radical (Fernández-Huerga, 2010), los cuales aceptaron los elementos centrales de la descripción dual del mercado de trabajo de los institucionalistas, pero abordando la tarea de explicar la segmentación a partir de un análisis histórico del desarrollo capitalista, como se verá a continuación.

1.2.5. ANÁLISIS LABORAL MARXISTA

La cuestión principal de la teoría marxista se observa en la concepción de la relación laboral, como una relación social de producción y el papel desempeñado por los intereses de clases y por el conflicto y el cambio resultante entre ellos (Fernández-Huerga, 2010), más que una relación únicamente mercantil, centrándose en dos aspectos: 1) la relación de poder principal entre trabajadores y empresarios; 2) distinción entre fuerza de trabajo y trabajo efectivo (Toharia 1999).

En razón a lo anterior el valor del trabajo no está dado por el mercado sino por las relaciones entre el trabajador y el capitalista derivadas de la organización económica. El valor de la fuerza de trabajo, o sea el salario, siempre será menor que el valor del trabajo efectivo, de esta diferencia surge la plusvalía del empresario. El desempleo se hace necesario para controlar el trabajo efectivo y el crecimiento salarial.

El análisis laboral marxista se interesó en el estudio de las características de la oferta de trabajo y consecuencias de la segmentación, como sexo, raza, diferenciación en cuanto a educación, formación en el trabajo, experiencia, entre otras variables recogidas por la teoría del capital humano como determinantes de los salarios. Baron 1975; Kessler-Harris 1975; Blau 1975; Albelda 1985. Sobre lo cual concluyeron que estas variables, tienen una influencia indirecta sobre la productividad de los trabajadores y su salario, generando segmentación, y no directa como se exponía por la teoría del capital al considerarlas como variables determinantes de los salarios.

Los resultados de los trabajos de investigación del enfoque de la economía radical o marxista fueron los siguientes:

La distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, (Edwards,1979) y, con ello la obligación para el empleador de controlar la actividad de los trabajadores. El conjunto de mecanismos que permiten desarrollar ese control, en la empresa, constituiría un sistema de control, el cual puede ser simple, técnico y burocrático y tendría unas características específicas ya que se encontraba enmarcado dentro de la estructura tripartita del mercado de trabajo, como lo es: el mercado primario independiente, el mercado primario subordinado y el mercado secundario. El simple para empresas pequeñas, el técnico para empleados de cuello azul (mercado primario- segmento inferior) y el burocrático, para empleados de cuello blanco (mercado primario- segmento superior). La coexistencia de estas tres formas de control era el principal motivo de segmentación.(Edwards, 1975-1979).

Finalmente en su afán por mejorar el análisis histórico de la segmentación del mercado y la organización del trabajo en los Estados Unidos, (Gordon et al.) menciona que ésta (la segmentación) aparece como el rasgo definitorio, dentro del ámbito laboral de la última fase de la evolución capitalista, después de haber pasado por la proletarización y la homogeneización. Todo ello desencadenó una separación más aguda entre el mercado secundario y el primario y una mayor fragmentación dentro de éste último (Gordon *et al.* 1986[1982]:33) debido a las prácticas burocráticas que iban generando cada vez más estratificación de los trabajadores por medio de diferenciación en los puestos de trabajo y en los mercados internos al interior de las empresas.

Se observa también en este enfoque un análisis de oferta y demanda en el mercado laboral, especialmente en las relaciones sociales de producción y los intereses de cada una de las partes en el conflicto, dentro de un mercado de trabajo tripartito, en donde se refleja que la estratificación en los puestos de trabajo, como resultado de estrategias llevadas a cabo por los empleadores buscando generar una mayor división entre la mano de obra, en cuanto al estudio de la oferta resulta muy interesante que se empiecen a abordar variables como sexo, raza, nivel de educación y experiencia, indicando que todas estas

características se van convirtiendo en elementos que conllevan a una mayor segmentación y que no son variables determinantes del salario por lo tanto tienen una influencia indirecta sobre él.

Cabe destacar el planteamiento de esta teoría frente a la nueva concepción que propone estudiar en lo concerniente a la relación laboral, al mencionar que se trata de una relación social y no solamente mercantil.

A continuación y en paralelo al surgimiento del nuevo estructuralismo en sociología, surge el enfoque segmentacionista, el cual se considera, por los elementos que se mencionarán a continuación, como el enfoque más integral de las corrientes de pensamiento vistas hasta el momento.

1.2.6. TEORIA SEGMENTACIONISTA

Este enfoque surge a finales de los años setenta, apartándose de los enfoques anteriores, criticando que se había prestado una excesiva atención al mercado de trabajo norteamericano. Este nuevo enfoque fue un grupo de autores pertenecientes a la Universidad de Cambridge destacando especialmente a F. Wilkinson, J. Rubery, R. Tarling y C. Craig; junto a ellos en el ámbito europeo) W. Sengenberger, P. Villa, P. Ryan o F. Michon.

El marco teórico de sus investigaciones se basó en el desequilibrio (Wilkinson 1981; Tarling 1987) y defendían el enfoque multicausal que tomase en consideración no solo factores económicos sino también sociales, políticos e institucionales, desde una perspectiva dinámica. (Rubery y Wilkinson 1981:115-116; Tarling 1987:IX). Su instrumento metodológico fue el análisis de casos. Estos autores aceptaron la diferencia entre mercado primario y secundario, pero se distanciaron de la noción estrictamente dual de la segmentación por considerar que esta no permitía ver la falta de homogeneidad interna de cada uno de los sectores. Además rechazaron la idea de que el mercado secundario, fuese un mercado homogéneo, caracterizado por su funcionamiento más o menos

competitivo, (Craig *et al.* 1982; Craig *et al.* 1985; Rubery 1987). También consideraban que la diferenciación entre el sector primario y el secundario no procedía de la presencia de mercados internos en uno y su ausencia en el otro, o de la existencia de reglas institucionales de determinación salarial en el primero frente a la determinación competitiva en el secundario, sino simplemente a que la interacción del conjunto de fuerzas económicas sociales e institucionales daba lugar a sistemas diferentes en uno y en otro, (Craig *et al.* 1985:278).

De otra parte el grupo de autores mencionados como representativos de este enfoque, indicaban el papel de los factores de oferta como causante de la segmentación. La oferta no se limitaba a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado generadas por factores de demanda, sino que se constituía en otra causa de la segmentación. (Rubery 1978; Craig *et al.* 1982; Humphries y Rubery 1984; Craig *et al.* 1985).

Finalmente. (Rubery 1987) sostenía que una reducción de las diferencias sociales podría desembocar en una mejoría en las condiciones de mercado de trabajo secundario.

En este enfoque se concluye la evolución de los mercados internos de trabajo y su relación con los mercados externos, el empleo de bajos salarios, el papel de la familia en el proceso de reproducción social y sus consecuencias sobre la estructura del mercado de trabajo, el empleo femenino y la discriminación de género y las consecuencias de las tendencias flexibilizadoras desarrolladas desde comienzos de los ochenta. De otra parte efectuaron el estudio de la oferta y sus características no como ha sido considerada por las otras corrientes de pensamiento vistas hasta el momento, o sea una oferta que se adapta a la estructura del mercado generada por factores de demanda, sino más bien como causante de la segmentación.

Todo este contexto va dando lugar a un nuevo enfoque como lo será, el Nuevo estructuralismo en la sociología, el cual basado en sus cuestionamientos pretende reformular algunos de los planteamientos de la teoría dual del mercado de trabajo.

1.2.7. NUEVO ESTRUCTURALISMO EN LA SOCIOLOGÍA

A finales de los 70 y en discrepancia con el enfoque de obtención de status, (Blau y Duncan 1967), además por los resultados en el mercado de trabajo y las desigualdades existentes que estaban fuertemente condicionadas por factores estructurales asociados a las características de los puestos de trabajo, de las empresas y de los sectores industriales, surge el nuevo estructuralismo en la sociología, tomando como referencia el modelo dual del trabajo propuesto por Averitt, (1968) , (Galbrait, 1967), (O´connor, 1973) y la idea de que ese dualismo podía trasladarse al mercado de trabajo.

En este mismo orden de ideas autores como (Bibb y Form 1977; Beck *et al.* 1978; Hodson 1978; Tolbert *et al.* 1980) Cuestionaron varios aspectos tanto del modelo de dualismo económico como del modelo del mercado de trabajo dual, su foco de interés principal consistía en revisar si era necesario reformular algunos de sus planteamientos y de las prácticas de contrastación empírica, utilizadas hasta el momento, debido a la gran división o fragmentación que encontraban en la estructura y en los sectores de la economía, (Wallace y Kalleberg 1981; Kalleberg *et al.*1981; Hodson 1983).

Dentro de sus resultados más destacados se encuentra que los ingresos percibidos en el mercado de trabajo no solo dependían de los atributos personales, sino de la estructura y características de los puestos de trabajo, por lo que las empresas del centro de la economía o del sector monopolístico tenían capacidad para ofrecer más beneficios a sus trabajadores, que las de la periferia

o sector competitivo; esta conclusión permite inferir que se presentan aquí dos nuevos elementos como son, el centro y la periferia, que vienen a determinar por el lado de la demanda la composición de los salarios y de los puestos de trabajo. Lo cual repercute en diferencias o falta de homogeneidad en las características de sus trabajadores y por lo tanto en una mayor segmentación.

La última corriente del pensamiento en analizarse es la del enfoque ortodoxo, considerada fundamental para el presente trabajo de investigación, se incluye buscando observar la concepción convencional bajo un mercado tendiente al equilibrio que surge a comienzos de los años ochenta como una nueva vertiente ortodoxa de la teoría de segmentación del mercado de trabajo.

1.2.8. ENFOQUE ORTODOXO

A comienzos de los años ochenta, por discrepancias con la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (TSMT), sobretodo del orden metodológico, se da lugar al enfoque ortodoxo, posteriormente, desde mediados de los años ochenta se da lugar a una nueva vertiente, conformando un enfoque ortodoxo de la TSMT, el cual tiene como principal objeto de estudio, las diferencias salariales entre individuos semejantes. Para ello tomará de base un marco analítico tradicional, partiendo de la concepción convencional de la realidad como un mundo tendente al equilibrio y poblado por agentes racionales y optimizadores.

Sus trabajos de investigación mostraron como principal hallazgo los problemas de información, como la base sobre la cual, la optimización individual podía ser usada para explicar la generación endógena de estructuras de mercado diferenciadas.

De sus estudios resultaron además desarrollos teóricos, dentro de los cuales se destaca la teoría de salarios de eficiencia, la cual juega un papel importante en el mercado laboral, en cuanto que indica que los salarios no están sujetos únicamente al papel de la oferta y la demanda, sino que muchos empleadores

con el fin de mejorar la productividad de sus empleados están dispuestos a pagar un poco más de lo que el trabajador puede esperar recibir en otra empresa, este salario más elevado es el que se denomina salario de eficiencia.

La importancia de los desarrollos teóricos indicados anteriormente se basó en que permitieron la interpretación de situaciones como el desempleo, la rigidez salarial, como estrategias eficientes a la hora de hacer frente a situaciones de mercado bajo un contexto de información imperfecta o asimétrica.

Los modelos de salario de eficiencia fueron los más utilizados para justificar la segmentación entre el mercado de trabajo. De otra parte los trabajos y los trabajadores del sector primario, serían aquellos que no era tan fácil supervisar y los del sector secundario de fácil supervisión.

Se puede concluir entonces que el enfoque ortodoxo considera que las desigualdades salariales entre individuos a pesar de contar con características similares, se debe a problemas de información, pero más por el lado de la demanda, como se observa por ejemplo en el caso de la teoría de los salarios de eficiencia, el empleador al no estar seguro del esfuerzo de sus trabajadores y con el objetivo de incitarlos a efectuar un mayor esfuerzo, estaría dispuesto a pagar un salario más alto; sus análisis se ven mas bien orientados hacia un mundo tendente al equilibrio, poblado por agentes racionales y optimizadores, bajo un marco analítico convencional, lo cual conlleva a que sea una de las corrientes del pensamiento que nos parece menos adecuada por su falta de visión integradora o visión holística.

1.2.9. MARCO EPISTEMOLÓGICO DE LA TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Teniendo en cuenta el estudio de las corrientes de pensamiento que precedieron este capítulo, conviene a continuación presentar una síntesis de las variables que según dichas corrientes fueron o son las generadoras de la segmentación en el mercado laboral.

CORRIENTE DEL PENSAMIENTO	SEGMENTACIÓN LABORAL
NEOCLÁSICA	<p>Por tratarse de una corriente basada en supuestos de competencia perfecta y de mercado tendente al equilibrio no plantea estudios frente a la segmentación laboral.</p>
KEYNESIANA	<p>No expone directamente el planteamiento de la segmentación laboral, pero admite que el mercado no funciona en competencia perfecta. La demanda está en función de la productividad. El factor que determina el nivel de producción y del mercado no son la fuerzas de trabajo sino la demanda agregada, los ajustes se producen vía empleo y no vía salario. De aquí que el exceso de oferta no pueda eliminarse disminuyendo los salarios reales y el resultado es la existencia de desempleo involuntario dependiendo de las fluctuaciones de la actividad económica.</p> <p>La situación de pleno empleo no tienen cabida en este modelo, la intervención del estado será necesaria para llevar la economía hacia el pleno empleo, ya que indica que la variación del volumen de empleo depende de las fluctuaciones de la actividad económica derivadas de las expectativas de la demanda del producto o del servicio en el mercado. El comportamiento de la oferta del trabajo no varía inmediatamente con las variaciones salariales dado que se considera que los salarios nominales son rígidos a la baja</p>

INSTITUCIONALISTA- TEORÍA DUAL DEL MERCADO DE TRABAJO	<p>Segmentación laboral condicionada a la presencia de dos mercados de trabajo el primario (conformado por un segmento inferior y un segmento superior y el secundario y por la presencia de mercados internos de trabajo en el mercado primario y mercados externos en el mercado secundario.</p> <p>Los puestos de trabajo van modelando las pautas de comportamiento de los trabajadores.</p>
ECONOMÍA MARXISTA O RADICAL	<p>La segmentación laboral es sometida a un análisis histórico del mercado de trabajo de los Estados Unidos, considerándola finalmente como el rasgo definitorio de la evolución capitalista; distinguiendo entre trabajo y fuerza de trabajo y la obligación para el empleador de controlar las actividades de los trabajadores.</p> <p>La coexistencia de las tres formas de control (simple, técnico y burocrático) para un modelo de mercado de trabajo tripartito (mercado primario, dependiente, mercado primario subordinado y mercado secundario), era el principal motivo de segmentación.</p>
NUEVO ESTRUCTURALISMO SOCIOLOGICO	<p>Los resultados en el mercado de trabajo y las desigualdades existentes estaban fuertemente condicionados por factores estructurales asociados a las características de los puestos de trabajo, de las empresas y de los sectores industriales.</p> <p>Las empresas del centro de la economía o del sector monopolístico tenían capacidad para ofrecer más beneficios a sus trabajadores, que las de la periferia o sector competitivo.</p>

SEGMENTACIONISTA	<p>La interacción del conjunto de fuerzas económicas, sociales e institucionales daba lugar a sistemas diferentes entre el sector primario y el sector secundario.</p> <p>La oferta no se limitaba a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado generadas por factores de demanda sino que se constituía en otra causa de segmentación.</p> <p>Una reducción de las diferencias sociales podría desembocar en una mejora en las condiciones del mercado de trabajo.</p>
ORTODOXO	<p>Se parte de una concepción convencional de la realidad como un mundo tendente al equilibrio y poblado por agentes racionales y optimizadores.</p> <p>Las desigualdades salariales obedecen a problemas de información.</p> <p>Los modelos de salarios de eficiencia fueron los más utilizados para justificar la segmentación en el mercado de trabajo.</p>

Fuente: elaboración propia

El recorrido por las diferentes corrientes del pensamiento bajo distintos enfoques, autores y momentos históricos, va dando lugar a la posibilidad de interrelacionar ideas que nos permitan hacer la construcción de los factores determinantes que conformarán la unidad de análisis de este trabajo de investigación, sus variables y dimensiones de estudio, las cuales se plantean a continuación.

1.3. FACTORES DETERMINANTES

1.3.1. DUALIDAD EN EL MERCADO LABORAL

Se ha visto hasta el momento que el mercado de trabajo quedó fuertemente marcado por los planteamientos dados por la teoría del mercado dual del trabajo, por medio de la cual se llevó a cabo una caracterización de puestos “buenos” y puestos “malos” de trabajo, estas particularidades parece que en sí mismas son las que condicionan el mercado de trabajo y los comportamientos tanto de la demanda de trabajo como de la oferta de trabajo, estas características se pueden sintetizar de la siguiente manera:

CARACTERIZACIÓN DE LOS PUESTOS “BUENOS” Y “MALOS” DE TRABAJO

MERCADO PRIMARIO- PUESTOS BUENOS	MERCADO SECUNDARIO- PUESTOS MALOS
CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO	
Estabilidad y seguridad social	Empleo inestable sin acceso a seguridad social
Elevados y crecientes salarios	Salarios bajos y estancados
Posibilidades de ascenso	Sin posibilidades de ascenso o con bastantes limitaciones
Utilización de tecnologías relativamente avanzadas e intensivas en capital, gestión eficiente	La tecnología de producción es relativamente primitiva e intensiva en trabajo
Bajos niveles de supervisión y se manejan relaciones laborales más cercanas con sus jefes	Altos niveles de supervisión y subordinación
CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEADOS	
Los asalariados de la clase media presentan un mayor interés por el trabajo por lo que tiende a volverse borrosa la división entre la familia y el empleo	En la clase baja el individuo tiene un concepto muy personalizado de si mismo
Su círculo social está integrado en su mayoría por compañeros de trabajo o	Separado e independiente de una red de relaciones con la familia y amigos, por lo

profesionales como ellos	que son volátiles y de corta duración
El trabajo y la educación son considerados como bienes que producen satisfacción en sí mismos	Están adaptados a las pautas de empleo del sector secundario
El sujeto perteneciente a esta clase se presenta al mercado laboral con una larga escolaridad y nivel de experiencia	Presentan bajos niveles de escolaridad y poca experiencia
Existe una muy estrecha vinculación del trabajo con su vida cotidiana	Los trabajadores realizan un esfuerzo por escapar de la rutina a través de acciones que tienen que ver con empleos erráticos en el mercado de trabajo secundario
Las actividades profesionales ocupan una buena parte del tiempo y de las perspectivas del individuo por lo que podrían ser mas comprometidos con su trabajo	Tienen bajos niveles de compromiso precisamente por su condición de volatilidad y corta duración.
Su edad promedio oscila entre los 28 y 45 años	Tienden a ser muy jóvenes o personas que superan los 50 años de edad

Fuente: Elaboración propia con base en Sollova y Baca (1999)

Según Piore (1983), citado por Sollova y Baca (1999) pág. 76-77; las características de las segmentaciones dadas en el mercado de trabajo, están muy relacionadas con las distinciones sociológicas entre la subcultura de la clase baja, la de la clase trabajadora y la de la clase media.

Siguen mencionando que en general la explicación del capital humano tiende a poner énfasis en la relativa posibilidad de formación de los diferentes grupos de trabajadores y en su estabilidad o compromiso con la empresa una vez formados, pero no en el origen de la formación.

Las otras explicaciones dan importancia al poder político y económico de algunos grupos de trabajadores diferentes, los trabajadores secundarios son débiles política y económicamente.

Otra explicación sugiere el peso de las diferencias entre los trabajadores en cuanto al grado de su aversión a la inestabilidad y a la incertidumbre inherente al sector secundario, generalmente se presenta esta condición en mujeres casadas, jóvenes y emigrantes temporales.

Terminan indicando que las características concretas de los trabajadores secundarios son, en gran parte, “accidentes”, que usa el sistema económico pero que no los crea, tal es el caso de género, racismo, origen étnico, juventud, nivel de escolaridad, vejez y demás categorías, que se podría pensar no han sido creadas por el empleador pero se ha valido de ellas para manipular y estabilizar la estructura económica.

1.3.2. LOS MERCADOS INTERNOS DE TRABAJO

La presencia de mercados internos de trabajo, propios, del mercado primario, se puede considerar que tienen una influencia directa sobre los salarios, la estabilidad, la baja rotación, el mayor compromiso y las posibilidades de ascenso, como se mencionaba anteriormente dentro del mercado primario y en este de manera más directa en el segmento superior.

Lo anterior en razón a que las empresas requieren de una cualificación y tecnologías específicas lo cual significa que los trabajadores necesitan una formación específica que se adquiere más eficientemente en el trabajo, costo que recae en el empresario, razón por la cual debe conservar durante un período de tiempo a los trabajadores que ha suministrado esta formación, para poder obtener un rendimiento por la inversión en capital humano que ha efectuado. Los mercados internos de trabajo por lo tanto se rigen por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos, no por variables económicas, como si ocurre con los mercados externos de trabajo, propios del mercado secundario.

1.3.3. DUALISMO ECONÓMICO: CENTRO- PERIFERIA

Autores como (Bibb y Form 1977; Beck *et al.* 1978; Hodson 1978; Tolbert *et al.* 1980) Cuestionaron varios aspectos tanto del modelo de dualismo económico como del modelo del mercado de trabajo dual, su foco de interés principal consistía en revisar si era necesario reformular algunos de sus planteamientos y de las prácticas de contrastación empírica, utilizadas hasta el momento, debido a la gran división o fragmentación que encontraban en la estructura y en los sectores de la economía, (Wallace y Kalleberg 1981; Kalleberg *et al.* 1981; Hodson 1983).

Dentro de sus resultados más destacados se encuentra que los ingresos percibidos en el mercado de trabajo no solo dependían de los atributos personales, sino de la estructura y características de los puestos de trabajo, por lo que las empresas del centro de la economía o del sector monopolístico tenían capacidad para ofrecer más beneficios a sus trabajadores, que las de la periferia o sector competitivo; esta conclusión permite inferir que se presentan aquí dos nuevos elementos como lo son, el centro y la periferia, que vienen a determinar por el lado de la demanda la composición de los salarios y de los puestos de trabajo. Lo cual repercute en diferencias o falta de homogeneidad en las características de sus trabajadores y por lo tanto en una mayor segmentación.

1.3.4. CAPITAL HUMANO

El haber pasado a asumir nuestra realidad de modelo de competencia imperfecta permite observar las heterogeneidades de los puestos de trabajo y de las empresas, lo cual también se convierte en factores determinantes de la segmentación del mercado laboral y de las disparidades salariales a las que esta situación conlleva.

La oferta de trabajo o los trabajadores intentan pasar de unos grupos competitivos a otros invirtiendo en capital humano, este traslado de ocupaciones

mejor remuneradas a largo plazo, está limitado a causa de la diferente capacidad para financiar las inversiones en capital humano y la diferente capacidad intelectual para asimilar y aplicar a la educación y la formación, incluso en muchas ocasiones por rasgos culturales, de género, o biológicos, en el caso de las discapacidades físicas, estas situaciones conllevan a tomar decisiones de no hacer inversiones en capital humano, y por lo tanto persistirán las diferencias salariales.

Los factores determinantes de la segmentación del mercado laboral estarán dados pues por la heterogeneidad tanto por el lado de la demanda de trabajo como por el lado de la oferta y a las imperfecciones en el mercado de trabajo que dificultan la movilidad laboral, debido a factores como la información imperfecta y de difícil acceso, sumado esto a la inmovilidad laboral desde el punto de vista económico, geográfico, institucional o sociológico, que puede conllevar a que el trabajador tenga que continuar en las circunstancias que le ofrece un mercado secundario de trabajo al no poder derribar las barreras que tal vez le permitieran ingresar a un mercado primario.

Las condiciones mencionadas anteriormente pueden conllevar la presencia de lo que se ha denominado las teorías de la discriminación en el mercado laboral, aunque las raíces de la discriminación son diversas y complejas y van más allá de los límites de la economía ya que esta disciplina se basa en análisis de conducta racional, puede ser difícil por este motivo encontrar una explicación a un fenómeno considerado irracional, sin embargo se ha contribuido con estudios analíticos y empíricos como el modelo del gusto de la discriminación de Gary Becker, el modelo del monopolio o del poder del mercado, la discriminación estadística y el modelo de la concentración. (McConnell et al, 1997).

TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN

TEORÍAS DE DISCRIMINACIÓN	RESUMEN
MODELO DEL GUSTO POR LA DISCRIMINACION	Se mide por medio del coeficiente de discriminación. El modelo indica que una disminución del coeficiente de discriminación elevará el cociente entre los salarios de las mujeres y los de los hombres y aumentará el empleo de las mujeres y que la magnitud de la diferencia salarial entre las mujeres y los hombres variará directamente con la oferta de trabajo femenino.
MODELO DEL PODER DE MERCADO	Los empresarios que tienen poder de monosopnio les resultará rentable pagar a las mujeres menos que a los hombres. La razón estriba en que la curva de oferta de trabajo de las mujeres es supuestamente menos elástica que la de los varones porque las mujeres tienen menos oportunidades de empleo debido a la segregación ocupacional.
TEORÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA	Dado que es costoso obtener información detallada sobre la productividad potencial de los solicitantes de empleo, los empresarios maximizadores de beneficios basan sus decisiones de empleo en las características percibidas de los grupos de trabajadores. La imputación de características del grupo a los individuos discrimina mucho a miembros de esos grupos.
MODELO DE LA CONCENTRACION	Centra la atención en la segregación ocupacional. Utilizando el análisis de la oferta y la demanda, demuestra que la concentración ocupacional hace que las mujeres perciban unos salarios mas bajos, los hombres perciban unos salarios mas altos y se registre una pérdida de producción interior. El índice de segregación ocupacional mide el porcentaje de mujeres o de hombres que tendrían que cambiar de ocupación para

	que la distribución ocupacional de las mujeres fuera idéntica a la de los hombres
--	---

Fuente: Elaboración propia con base en McConnell et al.

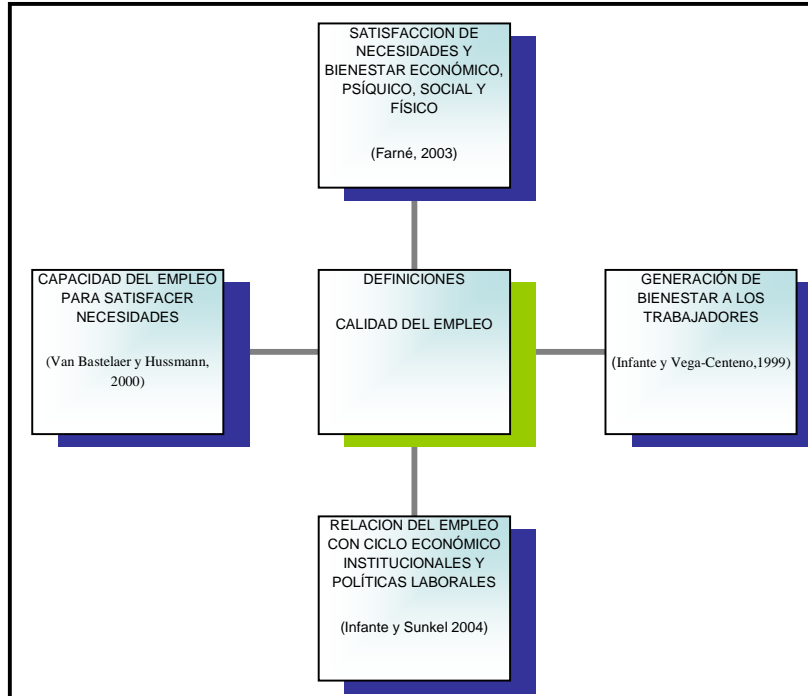
A la luz de las teorías indicadas anteriormente se generan diferentes tipos de discriminación en el mercado laboral como son: discriminación salarial, discriminación en el empleo, discriminación ocupacional y discriminación en la adquisición de capital humano. Sujetos especialmente a este tipo de discriminaciones las mujeres, los jóvenes, los mayores, la población con menor nivel de estudios, entre otros grupos vulnerables dada su cultura, raza, situación social, entre otros.

Mill (1848) ya había analizado los efectos de la educación y clase social, como elementos determinantes de la segmentación del mercado laboral, dado que los individuos no son homogéneos poseen diferentes stocks de capital humano en relación a sus características como la edad, nivel de estudios, calidad de la educación, capacidad innata, rasgos culturales, familiares y género.

1.3.5. LA CALIDAD DEL EMPLEO

Según el trabajo de Posso (2010), se concluye que existe una estrecha relación entre segmentación y calidad del empleo, para comprender un poco mas esta situación, conviene a continuación revisar las definiciones de calidad de empleo dadas o tenidas en cuenta en el trabajo referido, en donde se observa que el término calidad del empleo apunta a que el trabajador pueda obtener fundamentalmente: bienestar y satisfacción de necesidades, como se puede

apreciar en la siguiente figura:



Fuente: Elaboración propia con base en Farné

Por lo tanto partiendo de esta situación y contrastándola con la teoría dual del mercado de trabajo, expuesta por Doeringer y Piore (1971), en cuanto a la existencia de un mercado primario y un mercado secundario y que precisamente la diferencia que se presenta entre ambos es que el primero, ofrece estabilidad, puestos buenos, altas remuneraciones, menos supervisión, posibilidades de ascenso y mercados internos de trabajo; el segundo se caracteriza por comprender los puestos de alta rotación e inestabilidad, baja remuneración, alta supervisión y sus precios se rigen por los mercados externos de trabajo, por lo tanto, podría decirse que el mercado primario es sinónimo de calidad de empleo, en tanto que el mercado secundario no lo es, o expresado de otra manera, que la gran diferencia entre los segmentos es lo que actualmente se conoce como la calidad del empleo, ya que los empleos de buena calidad según los define Farné (2003) tienen las siguientes características: 1) altos y crecientes ingresos laborales, 2) estabilidad laboral y de ingresos, 3) horario de tiempo completo, 4)

seguridad social, y 5) posibilidad de formación y ascenso, atributos que sin lugar a dudas abundan en los empleos del sector primario, mientras que son escasos para los empleos del sector secundario.

Vale la pena anotar finalmente que la educación juega un papel relevante a la hora de determinar los ingresos entre segmentos, así como la ubicación geográfica, el tamaño de las empresas y el sector al que pertenezcan, según lo menciona Posso (2010), al referirse a los resultados de su investigación.

2. METODOLOGÍA

La metodología a implementar para el desarrollo de este trabajo de investigación está planteada de la siguiente manera:

2.1. UNIVERSO

El universo de estudio hace referencia a la población ocupada de las trece áreas metropolitanas ubicadas en diferentes regiones de Colombia, así: Medellín, Bogotá, Manizales, Bucaramanga, Pereira, Cali, Cartagena, Villavicencio, Ibagué, Barranquilla, Montería, Pasto y Cúcuta.

La selección de estas ciudades se lleva a cabo con el fin de poder efectuar un posterior análisis de su caracterización regional en sus aspectos poblacionales, económicos y de mercado laboral y generar una evaluación que permita dar cuenta de una tendencia o comportamiento que pueda dar respuesta a las preguntas de investigación mencionadas, de manera agregada.

2.2. MUESTRA

Para el tamaño de la muestra la GEIH utiliza los cálculos que se hicieron con fórmulas apropiadas para el tipo de diseño muestral estratificado de conglomerados desiguales. El efecto de los conglomerados en el diseño (deff), es una relación entre la varianza real de este diseño de conglomerados y la que se obtendría con un diseño aleatorio simple de elementos, se obtuvo a partir de los resultados de la Encuesta Continua de Hogares.

Los tamaños de muestra para los diferentes dominios de estudio por trimestre son:

DOMINIOS	TRIMESTRAL
----------	------------

GEIH	HOGARES	VIVIENDAS	SEGMENTOS
TOTAL NACIONAL	67.815	61.650	6.165
TOTAL CIUDADES Y ÁREAS	48.807	44.370	4.437
TOTAL URBANO	61.215	55.650	5.565
TOTAL RURAL	6.600	6.000	6.600
TOTAL13 CIUDADES Y ÁREAS METROPOLITANAS	46.926	42.660	4.266

Fuente: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Para la estimación de la muestra se utiliza el Factor básico de expansión (F). Aplicado a los datos muestrales, el cual permite dar a cada elemento de la muestra el peso o representación que le corresponde en el universo investigado. En consecuencia, mediante su aplicación, se estiman numéricamente, en forma aproximada, las características de la población objetivo.

Además para facilitar el manejo de los datos muestrales y su posterior análisis dicha información, después de su respectivo procesamiento se clasificó en los siguientes grupos:

GÉNERO: hombre y mujer (asalariados e independientes, formales e informales), además se llevó a cabo la clasificación por género en los siguientes grupos.

NIVEL DE ESCOLARIDAD: ninguno, bachiller, técnico o tecnológico, universitario, postgrado, no sabe no informa.

GRUPOS ETARIOS: menores de 25 años, de 26 a 40 años, de 40 a 60 años, mayores de 60 años.

ZONA GEOGRÁFICA: Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cartagena, Manizales, Montería, Villavicencio, Pasto, Cúcuta, Pereira, Bucaramanga, Ibagué y Cali.

RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA: No informa, Agricultura, Minería, Industria, Eléctrica, gas y agua, Construcción, comercio, transporte, comunicaciones, establecimientos financieros, servicios personales (salud, educación, servicios públicos).

2.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como instrumento de recolección de datos se utilizó la información proporcionada por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), mediante la cual el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE, solicita información sobre las condiciones de empleo de las personas, además de las características generales de la población como sexo, edad, estado civil y nivel educativo, se pregunta sobre sus fuentes de ingreso y sus gastos. La GEIH proporciona al país y sus ciudadanos información a nivel nacional, urbano- rural, regional, departamental, y para cada una de las capitales de los departamentos.

Este trabajo de investigación solamente hará uso de los capítulos **E** Características generales este capítulo se integró con el de educación; y el capítulo **I** Ocupados; a manera de síntesis y para mayor comprensión del lector el análisis de información que se llevó a cabo, corresponde a los datos evaluados durante el periodo 2008-2012 contenidos en la GEIH, así:

CARACTERÍSTICAS GENERALES Y EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Por medio de estos módulos se tiene acceso a información relativa a: género, nivel de escolaridad, edad y estado civil.
OCUPADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Características del empleo principal • Asalariados • Independientes • Asalariados e independientes • Seguridad social • Ingresos • Trabajo secundario

	<ul style="list-style-type: none">• Empleo con insuficiencia de horas y situaciones de empleo inadecuado• Calidad del empleo (Condiciones objetivas y subjetivas)
--	--

Fuente: elaboración propia – Datos DANE

2.4. INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO

2.4.1. INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO OBJETIVO - ICEO

Teniendo en cuenta la estrecha relación entre segmentación del mercado laboral y calidad del empleo, se llevó a cabo la aplicación de la siguiente ficha metodológica que hace referencia al Índice sintético de la calidad del empleo propuesto por Farné (2003) en su trabajo “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”

Ficha metodológica

La calidad de los empleos se determina a través de un índice sintético que se fundamenta en cuatro variables básicas: el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo.

El ingreso corresponde al ingreso laboral mensual total que incluye la remuneración monetaria y en especie en el (primer) empleo desempeñado por los individuos. Está estratificado según el número de veces que el monto de dicho ingreso contiene el valor del salario mínimo legal vigente (SML). Hay tres estratos: menos de 1.5 veces el SML, entre 1.5 y 3 SML y más de 3 veces el SML.

La modalidad contractual incluye tres alternativas: existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, existencia de un contrato laboral escrito a término fijo y ausencia de contrato escrito.

En lo atinente a la seguridad social se consideró la opción de que el trabajador estuviera afiliado a los sistemas de pensión y salud o a uno sólo de ellos.

Por último, conforme a lo establecido por la legislación laboral colombiana, un horario de trabajo habitual de hasta 48 horas semanales se considera lo normal.

Cada una de estas variables recibe una valoración horizontal y otra vertical. La primera consiste en asignar un puntaje entre 0 y 100 a las diferentes alternativas contempladas en cada característica principal. Este puntaje refleja el nivel cualitativo de la alternativa. Así que:

- En el caso de la variable ingreso se atribuye: un puntaje de 100 a quien gana más de 3 SML, un puntaje de 50 si gana entre 1.5 y 3 SML y 0 si gana menos de 1.5 veces el SML.
- En el caso de la variable modalidad de contratación, recibe 100 puntos la contratación indefinida, 50 la temporal y 0 la ausencia de contrato.
- En el caso de la seguridad social, el trabajador se hace acreedor de 100 puntos si está afiliado a pensión y salud, de 50 si está afiliado a una cualquiera de las dos y de un puntaje nulo si no está afiliado a ninguna de las dos.
- En el caso del horario de trabajo son posibles sólo dos alternativas: el individuo recibe 100 puntos si trabaja hasta 48 horas semanal, 0 si trabaja más.

La valoración vertical corresponde a la ponderación que recibe cada variable principal según su importancia relativa. Se separan los asalariados —del sector

privado y público y el servicio doméstico— de los trabajadores independientes que, además de los que trabajan por cuenta propia y los empleadores, incluyen a la categoría residual de “otros”. Estos son los respectivos porcentajes de ponderación:

- Para los asalariados el 40% corresponde al ingreso, el 25% a la modalidad de contratación, el 25% a la seguridad social y el 10% a las horas trabajadas.
- Para los trabajadores independientes el 50% corresponde al ingreso, el 35% a la seguridad social y el 15% a las horas trabajadas.

La aplicación de los criterios de valoración horizontal y vertical permite atribuir a cada individuo un puntaje creciente al crecer de la calidad de su empleo. El que percibe menos de 1.5 SML, no tiene contrato (si es asalariado), no está afiliado a la seguridad social pero trabaja más de 48 horas semanales termina con un puntaje de 0, siendo su empleo definitivamente muy precario.

En el polo opuesto, el trabajador que gana más de 3 SML, tiene contrato (si es asalariado), está afiliado a la seguridad social y labora a lo sumo 48 horas semanales, recibe 100 puntos y detenta un empleo que se clasifica como bueno. La suficiencia (60 puntos) se alcanza entre los asalariados cuando el trabajador recibe menos de 1.5 SML pero tiene contrato y seguridad social y su horario de trabajo no pasa las 48 horas semanales; entre los independientes cuando las ganancias están entre 1.5 y 3 SML, se tiene derecho a la seguridad social y el horario de trabajo semanal no excede las 48 horas.

En primera instancia, con base en los anteriores criterios Farné (2003) construyó un índice sintético que pondera las clasificaciones obtenidas por los trabajadores por las correspondientes frecuencias en el empleo total. Valores más altos del índice indican una calidad del empleo creciente.

Adicionalmente, los trabajadores se agrupan en cuatro principales conjuntos que se definen de acuerdo a los puntajes recibidos. Así, el grupo 1 abarca a todos los individuos que consiguieron un puntaje de más de 75 puntos hasta 100. Al Grupo 2 pertenecen los trabajadores que obtuvieron más de 50 y hasta 75 puntos. El tercer grupo comprende a los individuos con puntaje entre 25 y 50; el cuarto va desde 0 a 25 puntos. Evidentemente, los grupos que incluyen las categorías de mayor puntaje registran un nivel más alto de calidad del empleo, mientras que los de menor puntaje son expresión de un nivel más bajo en calidad.

A continuación se presenta el indicador propuesto por Farné y las variables que se tendrán en cuenta en la GEIH del Dane para su medición:

Indicador	GEIH
Ingreso < 1.5 SMLV Entre 1.5 y 3 SMLV > 3 SMLV	Variable Ingreso Laboral (incluye salario monetario y no monetario)
Contrato Sin contrato Temporal Permanente	Tiene contrato y tipo de contrato
Seguridad social Sin afiliación a salud ni cotización a pensión Con afiliación a salud o con cotización a pensión Con afiliación a salud Y con cotización a pensión	Está cotizando a un fondo de pensiones y/o está afiliado a una entidad de seguridad social en salud
Duración de la jornada laboral Menos de 48 Más de 48	Cuántas horas a la semana trabaja normalmente

Fuente. (Castro y soto, 2013).

Con base en la aplicación de la ficha metodológica procederemos a efectuar un análisis de condiciones objetivas sobre la calidad del empleo, como se ha

descrito, sobre las variables de salarios, número de horas trabajadas, seguridad social y tipo de contrato.

2.4.2. INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO SUBJETIVO - ICES

Teniendo en cuenta que la pretensión de este trabajo de investigación es promover el análisis multidimensional, se lleva a cabo también, el estudio de las condiciones subjetivas sobre la calidad del empleo, tomando del capítulo I, de la GEIH, que mediante una de sus preguntas indaga sobre el nivel de satisfacción del trabajador con su trabajo actual, con el número de horas trabajadas a la semana, con la aplicación de su conocimiento en su trabajo, con el pago o ganancia que recibe de su trabajo o empleo, con los beneficios y prestaciones que recibe y con su jornada laboral actual.

3. CARACTERIZACIÓN REGIONAL

CARACTERIZACIÓN URBANA DEL MERCADO DE TRABAJO EN COLOMBIA PARA TRECE ÁREAS METROPOLITANAS

La siguiente caracterización permite el análisis de los aspectos Demográficos, Económicos y de Mercado Laboral para trece áreas metropolitanas a saber, Medellín, Bogotá, Manizales, Bucaramanga, Pereira, Cali, Cartagena, Villavicencio, Ibagué, Barranquilla, Montería, Pasto y Cúcuta, esta, partirá sustancialmente desde los resultados de la GEIH – DANE.

Se pretende con esta caracterización dar cuenta de la estructura poblacional, Económica y del mercado laboral de las áreas metropolitanas señaladas, que permita alcanzar los objetivos de investigación propuestos desde el enfoque de género, grupos etarios y nivel de educación.

Demográficamente el país tiende a pasar de una pirámide expansiva a una estacionaria caracterizada por una disminución de la mortalidad y de la fecundidad con crecimiento 0.86%. Según el DANE la población se ha reducido en un 27.5% en los últimos veinte años, la edad media de la fecundidad varía de 27,23 años en el quinquenio 1985-1990 a 26,63 años en el 2000-2005, las mujeres han reducido, en promedio, la edad para tener sus hijos.

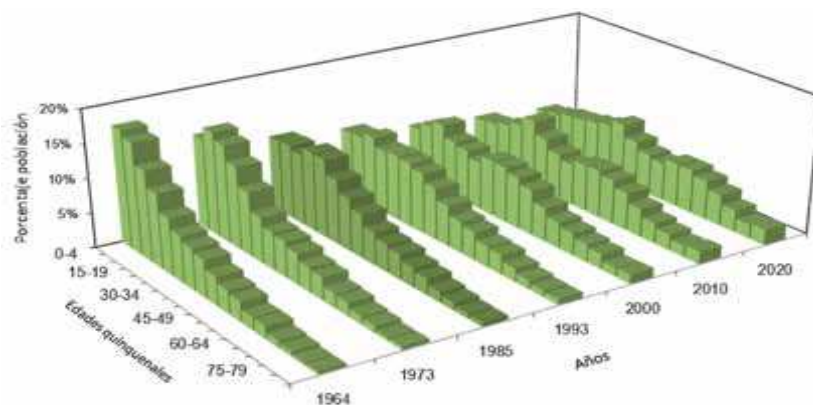
Las características poblacionales podrían resumirse en menores tasas de natalidad en general, exceptuando el grupo adolescentes de 15 a 19 donde se presenta un incremento de un 19,4.

La Tasa de Mortalidad Infantil ha presentado una tendencia a la disminución al disminuir de 123.2 hasta 22.3 por mil en el 2005; hay aumento de la población en edad de trabajar, disminución de la mortalidad, aumento en la esperanza de vida anual de 0.22 y 0.24 años para hombres y mujeres, respectivamente.

Se presenta una disminución en la tasa migratoria de -3,62 a -3,18, en términos absolutos de 703.343 y 661.151 habitantes en los últimos diez años, se viene dando un envejecimiento poblacional; todo jalonado por un mejoramiento en las condiciones económicas y sociales-

El anterior concepto de transformación poblacional puede entenderse en el análisis de la siguiente gráfica.

Manizales AM y Colombia: estructura poblacional, 1964-2020



Fuente: Elaboración ORMET Manizales con base en DANE

Puede apreciarse el envejecimiento de la población y la disminución de la población de cero años a quince años, debido a los factores de desarrollo ya planteados.

Para 2011 en el total nacional, el promedio de escolaridad para la población de 15 a 24 años fue 9,4 años. En las 13 áreas metropolitanas, el promedio de las mujeres fue de 10,7 años y para los hombres de 10.2. El promedio de escolaridad para las áreas metropolitanas es mayor en las mujeres es menor en los hombres pero frente a los dos se destaca la distancia con el total nacional. La diferencia entre el total nacional y las trece áreas metropolitanas de estudio confirma las desigualdades y exige vencer las dificultades en el momento de generar políticas unidireccionadas que responden a las necesidades propias de cada región.

El promedio de escolaridad para la población de 15 años y más del total nacional fue de 8,3, para el total de las 13 áreas metropolitanas fue de 9,7

Los años promedio de escolaridad para la población de 15 años y más del total nacional fue de 8,3, para el total de las 13 áreas metropolitanas fue de 9,7; para la mujer de 9,6 y para los hombres 9,8.

Para la población de 15 a 24 años del total nacional la tasa de analfabetismo fue 1,8%, la de los hombres 2,2%, y la de las mujeres 1,3%.

Para el total nacional la población de 15 años y más registró una tasa de analfabetismo de 6,4%, en las 13 áreas fue de 2,3% para los hombres y 2,9% para las mujeres. Las áreas metropolitanas presentan una tasa menor de analfabetismo respecto del consolidado nacional pero en ellas hay una diferencia de 0.6% en perjuicio de la mujer-

Para el 2011 en el total nacional la tasa bruta de asistencia escolar total fue 87,7%. Las mujeres presentaron una tasa de asistencia escolar de 88,7%, superior en 1,9 puntos porcentuales a la de los hombres.

En el total nacional, la tasa neta de asistencia escolar total para las mujeres fue 54,4% y para los hombres fue 51,4%. En el resto, la tasa neta de asistencia para las mujeres fue 49,1% y para los hombres 43,7%. En estos indicadores se resalta el porcentaje en beneficio de la mujer, puede deberse al compromiso personal de la mujer en los momentos actuales de mayores posibilidades de participar del mercado laboral y a políticas de estado que comprometen su asistencia con ciertos beneficios.

MERCADO LABORAL

La población objetivo en el marco del mercado laboral es la población en edad de trabajar PET.

Para el año 2011 en el total nacional, la tasa global de participación TGP (es un indicador que refleja la presión que ejerce la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral), de los hombres fue 75,1%, superior en 22,3 puntos porcentuales a la registrada por las mujeres que fue de 52,8%, denota una gran brecha, y preocupante si se espera que se cierren brechas de género.

En el rango de edad de 10 a 17 se registro TGP 22,1 para los hombres y un 12,0 para las mujeres, indicando que dentro de la población joven ejercen mayor presión sobre el mercado laboral los hombres, esto puede tener relación con la tasa neta de escolaridad donde la mujer está cumpliendo en este momento de su vida con un compromiso académico dejando de lado lo laboral.

Además en lo referente a la Tasa Global de Participación para el país se encontraron los siguientes resultados:

De 18 a 25 años se registro una TGP de 82,0 para los hombres y 58,9 para las mujeres, observándose una diferencia de 23.1, considerada alta.

De 26 a 59 años se registro una TGP de 95,8 para los hombres y 69,9 para las mujeres, con una diferencia de 25,9, cifra aún mayor a la anterior.

De 60 y más años se registró una TGP de 54,6 para los hombres y 22,8 para las mujeres.

En todos los rangos de edad la participación de la mujer del mercado laboral es menor a la del hombre y en algunos es ostensible la diferencia como se puede apreciar.

Para las trece áreas la TGP

El total dice de 74,9 Hombres 59,4 Mujeres

De 10 a 17 dice de 14,8 para hombres y 11,7 para mujeres, con una diferencia de 3,1

De 18 a 25 dice de 79,3 para hombres y 67,6 para mujeres, con una diferencia de 11,7

De 26 a 59 dice de 95,5 para hombres y 76,5 para mujeres, con una diferencia de 19

De 60 y más dice de 44,5 para hombres y 20,6 para mujeres, con una diferencia de 23,9

Se identifica que para todos los rangos de edad en las áreas metropolitanas, el hombre tuvo mayor participación de la tasa global de participación laboral, todas las diferencias están a favor del hombre.

Para el año 2011, la tasa de ocupación reportada por los hombres del total nacional fue 69,0%, superior en 23,8 puntos porcentuales a la registrada por las mujeres que fue de 45,2%.

Para las áreas metropolitanas el total es de 67,7 la tasa de ocupación para los hombres y 51,3 para las mujeres, estando la diferencia en 16,4.

En el rango de edad de 10 a 17 se registró Tasa de ocupación 11,7 para los hombres y un 8,6 para las mujeres, marcando una diferencia de 3,1.

De 18 a 25 años se registró una Tasa de ocupación de 64,4 para los hombres y 50,1 para las mujeres, registrando una diferencia de 14,3

De 26 a 59 años se registró una Tasa de ocupación 89,1 para los hombres y 68,4 para las mujeres, con una diferencia de 20,7.

De 60 y más años se registró una Tasa de ocupación de 40,8 para los hombres y 19,5 para las mujeres, con una diferencia de 21,3,

Las diferencias en todos los rangos de edad están a favor de los hombres en lo concerniente a la tasa de ocupación.

Indicadores de Mercado Laboral por nivel educativo

La tasa de ocupación de las mujeres con nivel educativo *superior completo* fue 79,3%, inferior en 6,3 puntos porcentuales a la registrada por los hombres 85,6%

en el total nacional. En los niveles educativos superiores se encontraron brechas menores entre hombres y mujeres.

Tasa de ocupación según sexo y nivel educativo 2011

La tasa de ocupación representa la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar

En el total nacional:

Sin nivel educativo: Para los hombres 67,4 y para las mujeres 29. Una diferencia de 38,4. Primaria incompleta: Para los hombres 70,1 y para las mujeres 35,7 Una diferencia de 34,4. Primaria completa: Para los hombres 72,7 y para las mujeres 41,6 Una diferencia de 31,1. Secundaria incompleta: Para los hombres 52,6 y para las mujeres 32,1 Una diferencia de 20,5. Secundaria completa: Para los hombres 79,1 y para las mujeres 54,0 Una diferencia de 25,1. Superior incompleta: Para los hombres 71,3 y para las mujeres 61,3 Una diferencia de 10. Superior completa: Para los hombres 85,6 y para las mujeres 79,3 Una diferencia de 6,3.

En trece áreas Metropolitanas se puede observar el siguiente comportamiento:

Sin nivel educativo: Para los hombres 49,3 y para las mujeres 26,5 Una diferencia de 22,8 Primaria incompleta: Para los hombres 62,8 y para las mujeres 39,1 Una diferencia de 23,7 Primaria completa: Para los hombres 65,4 y para las mujeres 44,9 Una diferencia de 20,5 Secundaria incompleta: Para los hombres 51,0 y para las mujeres 36,2 Una diferencia de 14,8. Secundaria completa: Para los hombres 78,6 y para las mujeres 57,2 Una diferencia de 21,4. Superior incompleta: Para los hombres 72,4 y para las mujeres 63,8 Una diferencia de 8,6. Superior completa: Para los hombres 85,7 y para las mujeres 79,1 Una diferencia de 6,6.

Se pueden observar diferencias que dejan por encima en todos los rangos de edad a los hombres frente a los porcentajes que presentan las mujeres

Para el total nacional, las mujeres presentaron una carga laboral total de 67 horas en promedio, superior a la carga para los hombres en 10 horas. Pero según análisis del DANE al desagregar esta carga en horas remuneradas y no remuneradas, los hombres trabajaron más horas remuneradas que las mujeres. Estas variables presentaron el mismo comportamiento en los dominios de cabeceras, resto y total 13 áreas.

Los ingresos medidos como salario/ hora son un indicador que muestra la remuneración de hombres y mujeres, éste ha tenido un aumento progresivo para los dos generos en los últimos cinco años. Las diferencias significativas entre hombres y mujeres se acentúan para las trece áreas metropolitanas con una diferencias entre de 4.4 para mujeres y 5.1 para hombres en 2007 con variaciones hasta 5.1 para mujeres y 5.8 para hombres en 2011.

CARACTERÍSTICAS ECONOMICAS

Colombia es una nación con 2´070.408 Km de extensión donde 1´141.748 Km corresponde a su parte continental y la restante a la zona marítima, en ella convergen grandes contrastes e inequidades desde todo punto de vista: geográfico, demográfico, económico y de mercado laboral, para mencionar solo algunos.

Geográficamente Colombia cuenta con suelos de formación geográfica de la era mesozoica cuando se formaron las tres cordilleras, espacio este donde se desarrolla actualmente la vida de la mayoría de las principales ciudades del país y las cuales corresponden, con alguna excepción a las áreas metropolitanas ya mencionadas.

Su altura sobre el nivel del mar permite observar grandes contrastes que van desde los 1.000 metros de la ciudad de Cali, los 2.150 m de la ciudad de Manizales hasta contar con una ciudad a gran altura como Bogotá ubicada a 2.500 m. sobre el nivel del mar y con ellos los pisos térmico que de la mano con dos periodos de lluvia y dos de calor generan gran diversidad de fauna y flora, además de una diversidad agrícola.

Geográficamente Colombia evidencia grandes contrastes: litorales, llanuras, selvas mesetas, y montañas de variada altura que pueden llegar nieves perpetuas, todas con gran variedad de fauna y flora y toda la riqueza natural propia de esta variedad, así se ha permitido desarrollar pueblos con igual diversidad de rasgos culturales y grados de desarrollo.

La producción así como su población, se concentra en la región Andina y algunas ciudades de las costas, pero en los últimos años “más concretamente, entre 1980 y 2003, las regiones que ganaron participación en la producción nacional fueron Bogotá, el Caribe, la Orinoquía y la Amazonía; mientras que las que perdieron fueron Centro, Oriente, el Pacifico, y Antioquia y el Eje cafetero.” Cárdenas 2009, pág. 38

Las desigualdades e inequidades hablan de Bogotá más rica y Chocó la de menor ingreso. Para la serie 2001 - 2011, Bogotá D.C. ha sido históricamente un referente de crecimiento del país, ya que en este se refleja la evolución de la economía nacional, registrando incrementos por encima del promedio nacional para los años 2001 a 2003, 2005 a 2006 y en 2009; siempre guardando la tendencia. Para los años 2010 y 2011 el crecimiento de Bogotá D.C siguió la misma directriz, según datos del DANE.

La región Andina donde se reúne la mayor parte de las ciudades del estudio, cuenta con el mayor desarrollo en infraestructura y desarrollo urbano con marcadas diferencias que lo designan como una de las regiones ricas del país, pero lejos de la dinámica productiva de Bogotá, Medellín y Cali.

4. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Después de haber llevado a cabo el procesamiento de la información obtenida de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas DANE, correspondiente a los módulos denominados Características generales, Educación y ocupación; se procederá a efectuar un análisis de dicha información de los años 2008 al 2012 en relación a los Indicadores de Calidad de empleo subjetivo y objetivo a nivel de Género, escolaridad y grupos etarios, obteniendo los siguientes resultados.

Los indicadores de calidad de empleo objetivo-ICEO durante el periodo de tiempo señalado fueron los siguientes:

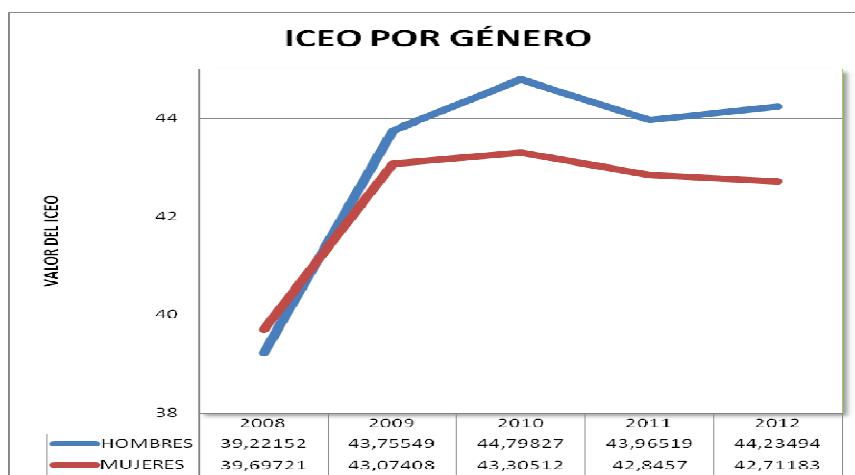
El ICEO en promedio del 2008 al 2012 evidencia que tanto en hombres como en mujeres el ICEO global se conforma por indicadores muy altos para la Seguridad social, en segundo lugar tipo de contrato, en tercer lugar horas trabajadas y en cuarto lugar ingreso, este último arroja en promedio un indicador para los hombres de 25,34 y para las mujeres de 18,43. Situación que se puede apreciar con mayor claridad en la siguiente tabla.

INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO POR GÉNERO Y POR VARIABLES DE ESTUDIO

INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO - ICEO	HOMBRES	INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO – ICEO	MUJERES
ICEO SEGURIDAD SOCIAL	58,88	ICEO SEGURIDAD SOCIAL	56,80
ICEO CONTRATO	34,33	ICEO CONTRATO	32,80
ICEO HORAS TRABAJADAS	29,94	ICEO HORAS TRABAJADAS	29,48
ICEO INGRESO	25,34	ICEO INGRESO	18,43

INDICADOR GENERAL DE CALIDAD DE EMPLEO OBJETIVO POR GÉNERO

FUENTE: Elaboración propia con base en GEIH del DANE



FUENTE: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Se observa que el Indicador de Calidad de empleo – ICEO, para las mujeres ha permanecido ubicado por debajo del Indicador de Calidad de empleo para los hombres y para el año 2012 se registra una tendencia a la baja en el caso del ICEO para las mujeres contrario al comportamiento del ICEO para los hombres.

Revisado el ICEO por géneros y por grupos etarios se encuentra que el ICEO es mayor para las mujeres solo para el caso de grupos de población conformada por menores de 25 años, de lo contrario siempre se reflejan mayores ICEO para los hombres que para las mujeres.

Continuando con este análisis se observa también que los mejores ICEO tanto para los hombres como para las mujeres se presentan durante los rangos de edad de los 26 a 40 años, en este caso para el año 2012 el ICEO de los hombres fue del 48,27 y para las mujeres del 46,67.

De otra parte los ICEO más bajos se dan para las mujeres mayores de 60 años, quienes para el 2012 obtuvieron un ICEO del 33,54 y para los hombres menores de 25 con un ICEO a 2012 de 35,40; para hacer mayor claridad de esta situación se presenta en la siguiente tabla:

ICEO POR GÉNERO Y POR RANGOS DE EDAD

HOMBRES	2008	2009	2010	2011	2012
hombre Menores de 25 años	34,33498	35,17749	35,73812	35,07809	35,40151
hombres 26 a 40 años	41,6074	46,81463	48,36444	48,02164	48,27231
hombres 40 a 60 Años	40,37236	46,24952	46,96553	46,03974	46,40345
hombres Mayores de 60 años	32,83611	36,45314	37,97833	35,74976	36,23902
MUJERES	2008	2009	2010	2011	2012
mujeres menores de 25 años	36,38344	37,89621	37,78639	37,7582	39,03298
mujeres de 26 a 40 años	41,95436	46,28936	47,14707	46,53666	46,67597
mujeres de 40 a 60 Años	39,94336	43,335	43,35151	42,84962	42,37525
mujeres Mayores de 60 años	31,108	33,3759	32,90148	33,59146	33,54079

Fuente: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

En cuanto al comportamiento del ICEO con el nivel de escolaridad se obtuvieron los siguientes resultados:

ICEO POR GÉNERO Y POR NIVEL DE ESCOLARIDAD

ICEO HOMBRES NIVEL DE ESCOLARIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
HOMBRES NINGUNO	30,87785	33,03531	34,34211	33,13565	32,11987
HOMBRES BACHILLER	40,65423	44,74493	45,12609	43,84722	44,06381

HOMBRES TECNICO O TECNOLÓGICO	50,37183	57,41615	57,36175	56,71795	56,37902
HOMBRES UNIVERSITARIO	56,43689	70,4689	70,95388	70,21793	69,91347
HOMBRES POSTGRADO	62,77921	81,47469	82,92229	81,41895	81,3418
NO SABE NO INFORMA	50,21938	32,5	0	45,80856	0

FUENTE: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

ICEO MUJERES NIVEL DE ESCOLARIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
MUJERES NINGUNO	29,1928	30,23749	28,80696	29,94901	30,41585
MUJERES BACHILLER	38,19669	40,3068	39,48594	38,56047	39,0889
MUJERES TECNICO O TECNOLÓGICO	49,07751	54,44388	53,68151	52,25229	51,46717
MUJERES UNIVERSITARIO	58,4695	70,22005	70,16125	69,38338	68,8532
MUJERES POSTGRADO	65,2498	84,96277	85,01764	84,72775	84,10194
NO SABE NO INFORMA	0	0	49,69794	63,38315	0

Fuente. Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Se observa que los mayores indicadores de calidad de empleo tanto para hombres como para mujeres se logran en el nivel de postgrado, en donde las mujeres se ubican con indicadores por encima de los indicadores obtenidos por los hombres.

Para el 2012 el ICEO de las mujeres fue de 84,10 y para los hombres fue de 81,34. De otra parte se observa una relación directamente proporcional entre el ICEO y el nivel de escolaridad, dado que a medida que se obtienen mayor nivel de estudios se mejora el ICEO, y además se va disminuyendo la brecha de indicadores entre hombres y mujeres a nivel universitario, en donde los ICEO son casi iguales.

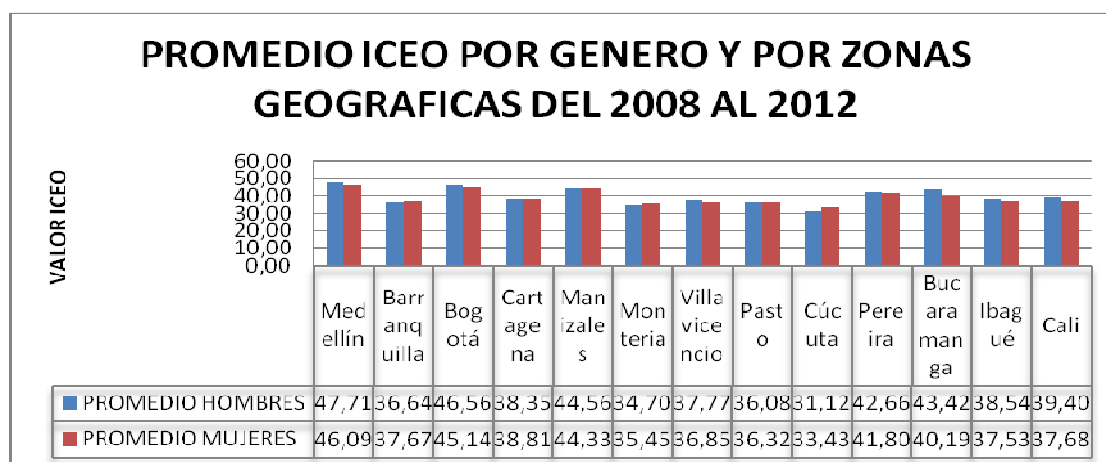
En el ICEO teniendo en cuenta el género y la ubicación geográfica, se puede observar que el promedio del ICEO obtenido desde los años 2008 al 2012, muestra las siguientes tendencias:

PROMEDIO ICEO POR GÉNERO Y POR UBICACIÓN GEOGRÁFICA

CIUDAD	PROMEDIO ICEO HOMBRES 2008-2012	PROMEDIO ICEO MUJERES 2008-2012
Medellín	47,71	46,09
Bogotá	46,56	45,14
Manizales	44,56	44,33
Bucaramanga	43,42	41,80
Pereira	42,66	40,19
Cali	39,40	38,81
Ibagué	38,54	37,68
Cartagena	38,35	37,67
Villavicencio	37,77	37,53
Barranquilla	36,64	36,85
Pasto	36,08	36,32
Montería	34,70	35,45
Cúcuta	31,12	33,43

Fuente: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Medellín, Bogotá, Manizales, Bucaramanga y Pereira; permanecen ocupando los cinco primeros puestos con los mejores indicadores de empleo objetivo tanto para hombres como para mujeres, que van desde el 40,19 al 47,71; por su parte Pasto, Montería y cúcuta, permanecen ocupando los últimos puestos con indicadores que van desde el 36,08 al 36,32; por debajo de los indicadores promedio globales. A nivel medio se ubican Cali, Ibagué, Cartagena, Villavicencio y Barranquilla con indicadores que van desde 36,64 hasta 39,40.



Fuente: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

A continuación se revisan los resultados obtenidos en el promedio del indicador de calidad del empleo objetivo por género y por rama de actividad económica durante el periodo 2008 al 2012.

Se observa que en la mayoría de las actividades económicas el ICEO para las mujeres es superior al de los hombres, incluso en sectores como la industria y la construcción muy dados en otras épocas a actividades económicas con mayor participación masculina; caso contrario ocurre en sectores como la agricultura, la minería y actividades relacionadas con el área eléctrica, gas y agua, que siguen siendo ocupaciones en su mayoría atendidas por hombres, razón por la cual allí si se presentan grandes diferencias en los indicadores.

En este caso a diferencia de las otras variables vistas hasta el momento las tendencias en los indicadores son distintas tanto para hombres como para mujeres.

Se observa que no existe un mismo comportamiento de participación por género en las diferentes ramas de actividad económica según las siguientes tablas, donde se puede apreciar también que existe un grupo de población que no informa la rama de actividad a la que pertenece, sin embargo el análisis de

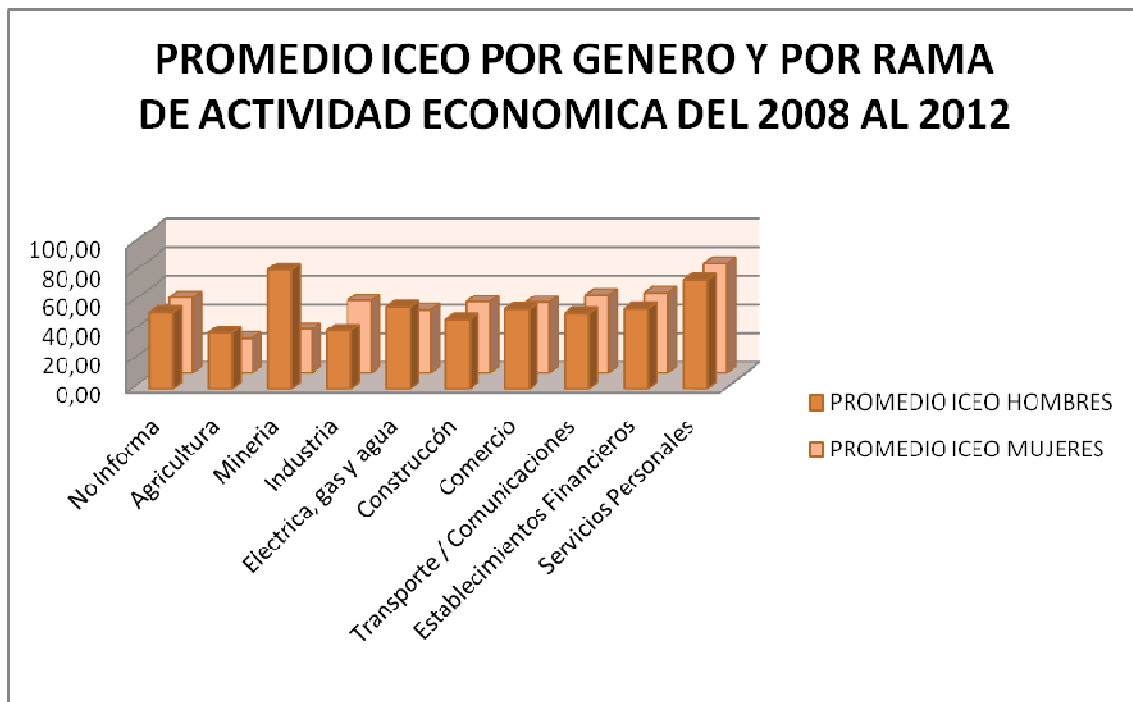
indicador de empleo en ambos casos tanto para hombres como para mujeres supera los 50 puntos.

Así se indica en el siguiente cuadro:

INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO OBJETIVO POR GÉNERO Y POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD ECONOMICA	PROMEDIO ICEO HOMBRES		ACTIVIDAD ECONOMICA	PROMEDIO ICEO MUJERES
Minería	82,47		Servicios Personales	76,15
Servicios Personales	75,40		Establecimientos Financieros	55,97
Eléctrica, gas y agua	56,59		Transporte / Comunicaciones	54,19
Establecimientos Financieros	55,25		No Informa	52,55
Comercio	55,09		Industria	50,36
No Informa	52,88		Construcción	49,55
Transporte / Comunicaciones	52,11		Comercio	49,19
Construcción	48,01		Eléctrica, gas y agua	43,82
Industria	40,15		Minería	30,56
Agricultura	38,71		Agricultura	24,00

FUENTE: Elaboración propia con base en GEIH del DANE



Fuente: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Al revisar los resultados por género frente al tipo de condición, sea asalariado, independiente, formal o informal, se encuentra que los niveles del indicador de calidad de empleo objetivo son mas bajos en la condición de informalidad, le siguen los independientes, continúan los hombres y mujeres en condición de formalidad y con los mejores indicadores se encuentra el grupo de población en condición de asalariados.

Para todos los casos los indicadores de calidad del empleo de las mujeres se encuentran ubicados por debajo de los indicadores de los hombres, con mayores diferencias para los casos de asalariados y formales, ya que en los casos de informalidad e independencia los indicadores son muy cercanos sin importar el género.

A continuación se dejan ver los indicadores por género que se obtuvieron a 2012 y posteriormente una gráfica con el comportamiento del indicador desde 2008 hasta el 2012.

INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO POR GÉNERO PARA 2012 SEGÚN ASALARIADO E INDEPENDIENTE O EN CONDICION DE FORMALIDAD O INFORMALIDAD

CONDICION	ICEO HOMBRES 2012	ICEO MUJERES 2012
ASALARIADO	51,40	48,86
INDEPENDIENTE	35,20	34,29
FORMAL	48,44	45,53
INFORMAL	13,07	12,00

Fuente: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Para finalizar el análisis de la información correspondiente al ICEO, se tiene en cuenta los puntajes obtenidos para cada una de las variables revisadas, frente a la metodología indicada por Farné.

Se obteniendo según el puntaje, cuatro grupos, se destaca en color amarillo cuáles de ellos estarían en el nivel de suficiencia de 60 puntos indicado por Farné.

Es interesante mostrar la información de un lado con base en los promedios obtenidos del 2008 al 2012 y de otra parte solo considerando los datos del 2012.

Igual procedimiento se llevó a cabo para el caso de las mujeres, dicha información podrá observarse con más detalle en los anexos estadísticos.

A continuación es importante efectuar un contraste entre los indicadores de empleo objetivo obtenidos, frente a los indicadores de empleo subjetivos.

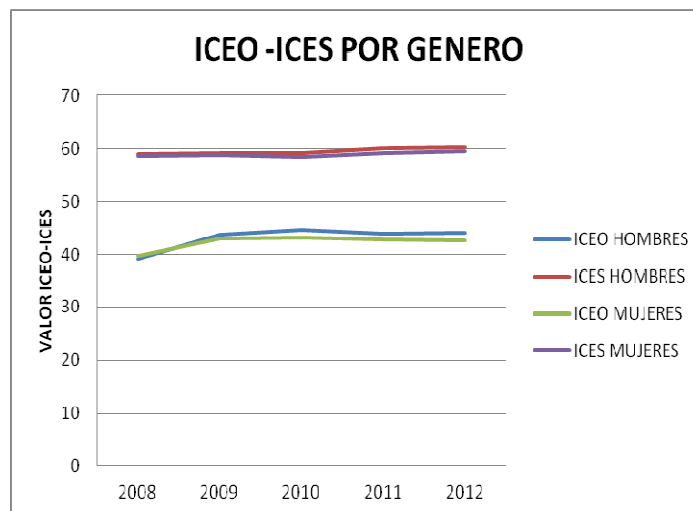
Es notable que el indicador de calidad del empleo subjetivo es mucho mayor que el indicador del empleo objetivo en todas las variables que se ha revisado y que

aunque los indicadores de los hombres siempre tienen tendencia a ubicarse por encima de los indicadores de mujeres a nivel de promedio durante el periodo de estudio evaluado que corresponde del 2008 al 2012, se observa que la brecha tiende a disminuir.

PROMEDIO ICEO VS PROMEDIO ICES POR GÉNERO

	HOMBRES	MUJERES
PROMEDIO ICEO 2008 - 2012	43,20	42,33
PROMEDIO ICES 2008- 2012	59,58	58,96

FUENTE: Elaboración propia con base en GEIH del DANE



Fuente: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Vale la pena mencionar los resultados hallados para el indicador de la calidad del empleo subjetivo por género según ciudad, ya que en los resultados del ICEO para la misma variable, las ciudades que ocuparon los primeros puestos fueron Medellín, Bogotá, Manizales, Bucaramanga y Pereira; pero en este caso se encontró, que según la percepción de la población surgen nuevas ciudades en

estos cinco primeros puestos como son: Villavicencio y Barranquilla, generando desplazamientos de Bogotá y de otras ciudades.

Lo anterior indica que en este sentido, la visión de satisfacción de la calidad del empleo de género en cuanto a ciudad es muy distinta.

Se puede apreciar en las siguientes tablas:

PROMEDIO INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO SUBJETIVO POR GÉNERO Y POR ZONA GEOGRÁFICA

PROMEDIO ICES 2008-2012			PROMEDIO ICES 2008-2012	
CIUDAD	HOMBRE		CIUDAD	MUJER
Manizales	61,31		Barranquilla	60,66
Villavicencio	61,05		Manizales	60,36
Pereira	60,84		Villavicencio	60,14
Medellín	60,54		Pereira	60,04
Bucaramanga	60,53		Medellín	59,83
Barranquilla	59,99		Cartagena	59,69
Bogotá	59,54		Bucaramanga	59,65
Cartagena	59,31		Montería	59,60
Cali	59,08		Bogotá	58,74
Montería	58,89		Cali	58,31
Ibagué	57,76		Cúcuta	56,48
Cúcuta	56,81		Ibagué	55,94
Pasto	54,06		Pasto	53,31

Fuente. Elaboración propia con base GEIH del DANE

Es importante revisar el contraste entre indicadores por género según rama de la actividad económica en la que se encuentra ubicado el trabajador, pues se presentan casos como que, para los hombres, la Minería y los servicios personales tienen los mejores ICEO, contrario a lo que se ha observado con los

ICES (que siempre superan los ICEO), para estas dos actividades económicas se ubican por debajo, como se puede ver en la siguiente tabla:

**PROMEDIO INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA HOMBRES
SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA**

ACTIVIDAD ECONOMICA	PROMEDIO ICES HOMBRES	ACTIVIDAD ECONOMICA	PROMEDIO ICEO HOMBRES
Minería	65,09	Minería	82,47
Servicios Personales	65,01	Servicios Personales	75,40
Eléctrica, gas y agua	64,56	Eléctrica, gas y agua	56,59
No Informa	61,81	Establecimientos Financieros	55,25
Establecimientos Financieros	61,43	Comercio	55,09
Transporte / Comunicaciones	60,83	No Informa	52,88
Construcción	59,83	Transporte / Comunicaciones	52,11
Comercio	59,72	Construcción	48,01
Industria	57,82	Industria	40,15
Agricultura	51,21	Agricultura	38,71

Fuente: elaboración propia con base en GEIH del DANE

Para el caso de las mujeres el análisis es similar al que se presentó en los hombres en cuanto a que aunque los servicios personales (educación, salud, servicios públicos), fueron los que mejor ICEO alcanzaron, y contrario a lo que se esperaba según las tendencias que se han observando de resultados superiores del ICES frente al ICEO, en esta situación en particular el ICES obtiene un puntaje inferior frente al ICEO de la misma actividad económica.

Además, se observa que el ordenamiento en cuanto a puntaje de indicadores de mayor a menor se modifica:

PROMEDIO ICEO VS ICES PARA MUJERES SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA

ACTIVIDAD ECONOMICA	PROMEDIO ICEO MUJERES	ACTIVIDAD ECONOMICA	PROMEDIO ICES MUJERES
Servicios Personales	76,15	Servicios Personales	64,45
Establecimientos Financieros	55,97	Industria	62,93
Transporte / Comunicaciones	54,19	Establecimientos Financieros	60,97
No Informa	52,55	Comercio	60,50
Industria	50,36	Transporte / Comunicaciones	59,95
Construcción	49,55	No Informa	59,94

Comercio	49,19	Construcción	59,57
Eléctrica, gas y agua	43,82	Eléctrica, gas y agua	48,30
Minería	30,56	Agricultura	26,40
Agricultura	24,00	Minería	25,30

FUENTE: Elaboración propia con base en GEIH del DANE

Las demás variables como son grupos etarios, nivel de escolaridad y condición de asalariado; independiente, formal e informal, arrojan ICES por encima de los 50 puntos y conservan las mismas tendencias y comportamientos que se observa en los ICEO, como se puede observar en los anexos estadísticos.

5. Discusiones, conclusiones y recomendaciones

Después de llevar a cabo el análisis de los resultados obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, se revisaron a la luz de los objetivos propuestos para este trabajo de investigación, buscando dar lugar a una serie de conclusiones y recomendaciones frente a la Teoría segmentacionista del mercado de trabajo y a la calidad del empleo.

A continuación se da inicio a las Discusiones y conclusiones de esta investigación.

5.1. Discusiones y Conclusiones

Como se mencionó en la introducción, este trabajo de investigación toma como punto de partida la condición dada de segmentación en el mercado de trabajo y pretende abordarla en el marco de la teoría segmentacionista, partiendo del análisis a la calidad del empleo tanto en condiciones objetivas como subjetivas y de una de las conclusiones de dicha teoría que indica *“La oferta no se limitaba a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado generadas por factores de demanda sino que se constituía en otra causa de segmentación”*.

En este sentido se inicia la revisión de los resultados frente al indicador de calidad del empleo objetivo y recordando lo planteado por Farné (2003) con respecto a la clasificación de los puntajes cuando menciona que, los trabajadores se agrupan en cuatro principales conjuntos que se definen de acuerdo a los puntajes recibidos.

El grupo 1 abarca a todos los individuos que consiguieron un puntaje de más de 75 puntos hasta 100. Al Grupo 2 pertenecen los trabajadores que obtuvieron más

de 50 y hasta 75 puntos. El tercer grupo comprende a los individuos con puntaje entre 25 y 50; el cuarto va desde 0 a 25 puntos.

Evidentemente, los grupos que incluyen las categorías de mayor puntaje registran un nivel más alto de calidad del empleo, mientras que los de menor puntaje son expresión de un nivel más bajo en calidad; al respecto en este análisis de información se observa que la población estudiada durante el periodo 2008 al 2012 que logra ubicarse en el primer grupo son solo aquellos, para el caso de los hombres que cuentan con postgrado y que se encuentran vinculados con la rama de actividad económica dedicada a la minería o a los servicios personales (educación, salud y servicios públicos).

Para las mujeres en este primer grupo se ubican aquellas que alcanzaron postgrado y que se encuentran trabajando dentro de la rama de la actividad económica dedicada a los servicios personales: como son educación, salud y servicios públicos.

Dentro del segundo grupo o sea aquellos con puntajes entre 50 y 75, para el caso de los hombres está conformado por quienes tienen estudios Universitarios, técnicos o tecnológicos, son asalariados y se encuentran vinculados en las siguientes actividades económicas: eléctrica, gas, agua, agricultura, establecimientos financieros, comercio, transporte y comunicaciones.

Con respecto a las mujeres estarán conformando este grupo quienes hayan obtenido título universitario, técnico o tecnológico y se encuentran vinculadas a actividades económicas relacionadas con establecimientos financieros, transporte y comunicaciones e industria.

Por su parte el tercer grupo que hace referencia a los puntajes entre 25 y 50, por debajo del nivel de suficiencia indicado por Farné en 60 puntos, se encuentra la

gran mayoría de la población estudiada, como son: para el caso de los hombres los bachilleres o sin ningún nivel de estudios, en condición de formalidad o independencia dentro de las siguientes actividades económicas: industria y construcción, ubicados según mayor ICEO en las siguientes ciudades: Medellín, Bogotá, Manizales, Bucaramanga, Pereira, Cali, Ibagué, Villavicencio, Cartagena, Barranquilla, Montería, Pasto, Cúcuta.

Para el caso de las mujeres, en este grupo se encuentran aquellas con bachiller o sin ningún nivel de estudios, en condición de asalariadas, formalidad, o independientes, dedicadas a la construcción, comercio, eléctrica, gas y agua y minería; ubicadas en Medellín, Bogotá, Manizales, Pereira, Bucaramanga, Cartagena, Cali, Barranquilla, Ibagué, Villavicencio, Pasto, Montería y Cúcuta.

En el cuarto grupo con puntaje de 0 a 25, se ubican para el caso de los hombres aquellos en condición de informalidad y para las mujeres también en la informalidad y las dedicadas a la Agricultura.

En este sentido podríamos llegar a un primera gran conclusión y es que en Colombia en promedio el Indicador de Calidad de Empleo Objetivo se encuentra por debajo del nivel de suficiencia de 60 puntos (*La suficiencia (60 puntos) se alcanza entre los asalariados cuando el trabajador recibe menos de 1.5 SML pero tiene contrato y seguridad social y su horario de trabajo no pasa las 48 horas semanales; entre los independientes cuando las ganancias están entre 1.5 y 3 SML, se tiene derecho a la seguridad social y el horario de trabajo semanal no excede las 48 horas. Farné (2003)*), dado que para el caso de los hombres se obtiene un promedio de ICEO de 43,19 y para las mujeres de 42,36.

Esto quiere decir que la gran mayoría de la población no alcanza a tener altos niveles de puntuación para las variables que conforman el indicador como son: ingresos, tipo de contratación, seguridad social y horas trabajadas, como se

puede en ver en la tabla INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO POR GÉNERO; en ella se observa que el mejor indicador es para la variable de seguridad social tanto para hombres como para mujeres, pero dado el puntaje obtenido y en consideración a la metodología de Farné (2003), este indicador demuestra que se da la condición de afiliación a salud o a pensión, pero no necesariamente en ambas, porque de lo contrario el puntaje habría sido superior.

Para el caso de contrato y dado el ICEO obtenido puede concluirse que en cuanto a contratación lo que más prima es la ausencia de contrato o la contratación laboral a término fijo, por su parte el indicador obtenido para las horas trabajadas da indicios de que la mayoría de la población estudiada se encuentra por encima o por debajo del nivel normal de 48 horas semanales de trabajo.

Las razones anteriores conllevan a obtener indicadores tan bajos en el ingreso tanto para los hombres como para las mujeres, lo cual refleja que la mayoría de la población percibe ingresos inferiores a 1.5 smlv.

Otra situación que se une a la anterior, para confirmar la presencia de mercado laboral segmentado en Colombia, es la que tiene que ver con que existe una minoría de la población que sí logra estar por encima del nivel de suficiencia del Indicador, al obtener puntajes entre 75 y 100; como son la población tanto hombres como mujeres con postgrado y que se encuentran vinculados a ramas de la actividad económica como son los servicios personales (educación, salud y servicios públicos).

Para los hombres solo en la minería, los cuales dado el puntaje obtenido podría indicarse que están percibiendo remuneraciones superiores los 3 smlv, cuentan con contrato laboral indefinido y tienen afiliación completa a seguridad social.

Al revisar las variables de género, grupos etarios y nivel de escolaridad se encuentran las siguientes conclusiones:

GÉNERO

Aunque los indicadores de calidad de empleo Objetivo y subjetivo de los hombres siguen estando por encima de los obtenidos por las mujeres se observa que la brecha se está reduciendo.

La anterior situación puede darse por varias razones como son: la mayor participación que las mujeres están teniendo en todas las ramas de la actividad económica, la población femenina sigue superando en número a la población masculina, cambios culturales; en cuanto a que tanto hombres como mujeres están postergando decisiones como el matrimonio o la reproducción a cambio de más años de educación o mejores oportunidades laborales que en la mayoría de los casos incluye movilidad geográfica dentro del país o fuera de él.

Sin embargo restaría hacerse una investigación posterior que pueda dar cuenta de información más detallada sobre remuneración percibida frente a sus homólogos hombres y por rama de actividad económica y en cuanto a otras características, como estado civil, número de hijos, ubicación geográfica, condiciones físicas distintas, entre otras que puedan precisar mucho mas el análisis de género dentro del mercado laboral Colombiano.

GRUPOS ETARIOS

Es evidente que los indicadores de empleo objetivo y subjetivo más bajos son para los menores de 25 años y mayores de 60 años; mientras que los indicadores más altos son para la población entre 26 y 40 años de edad y en término medio la población mayor de 40 hasta 60 años.

De esta manera se ratifican las tendencias que se han manifestado en otros estudios que ya se han mencionado en este trabajo, y que tienen que ver con la difícil situación que enfrentan los jóvenes a la hora de querer incursionar al mercado laboral, teniendo que someterse a precarias situaciones, a las que

corresponden puntajes de 35.40 y 37.77, para hombres y mujeres respectivamente.

Cercanos al anterior puntaje se encuentra el indicador para la población mayor de 60 años los cuales corresponden a 36,24 y 32,90, para hombres y mujeres respectivamente.

NIVEL DE ESCOLARIDAD

Como en el caso anterior el nivel de escolaridad también ratifica lo expuesto hasta ahora por la teoría en cuanto a que, a mayor nivel de escolaridad mayor nivel en el indicador de calidad de empleo.

Lamentablemente los niveles de escolaridad de la población siguen siendo bajos a nivel universitario, y más bajos aún los de postgrados; entre las causas, ésta, es una de las muchas que presiona a la baja de salarios ya que es mucha la oferta de trabajo menos cualificada, por lo tanto puede tener mayor rotación, mientras que la más cualificada se va haciendo más estrecha lo que genera mayores remuneraciones y mejores posibilidades de calidad en el empleo.

INDICADOR DE CALIDAD DE EMPLEO SUBJETIVO – ICES

Finalmente y partiendo de la definición del Indicador de calidad de empleo subjetivo -ICES que busca medir el nivel de satisfacción del trabajador con su trabajo actual, con el número de horas trabajadas a la semana, con la aplicación de su conocimiento en su trabajo, con el pago o ganancia que recibe de su trabajo o empleo, con los beneficios y prestaciones que recibe y con su jornada laboral actual,

Llama la atención que para todos los casos a excepción de unos en particular que se mencionaron en el capítulo de análisis de información, el ICES supera el ICEO, lo cual para este trabajo de investigación es determinante en cuanto a la

respuesta que se busca frente al siguiente planteamiento de la teoría segmentacionista *“La oferta no se limitaba a adaptarse a las divisiones existentes en el mercado generadas por factores de demanda sino que se constituía en otra causa de segmentación”*.

Para entender esta situación un poco más se retoma la definición de calidad del empleo subjetiva que aporta Reinecke y Valenzuela (2000); al mencionar que las características objetivas de un empleo pasan a ser ponderadas por el trabajador según sus preferencias, normas, expectativas, situación psicológica y entorno al que pertenezca.

También lo que mencionaba Doeringer y Pioré sobre la influencia de las características de la cultura y el estrato social al que pertenezca el trabajador en su configuración, frente a su rol trabajador y desempeño en el mercado laboral.

Por lo tanto si se observan las cifras del ICES vs ICEO, se nota que el trabajador según su percepción, aunque el indicador de calidad del empleo subjetivo haga concluir que se encuentra en situaciones por debajo del nivel de suficiencia, considera que sus condiciones no son tan malas y según la clasificación por grupos que se vio por puntajes para el caso del ICEO, la mayoría de la población ahora se encontraría en el segundo grupo con puntajes que van desde 50 hasta 75.

La situación anterior lleva a pensar entonces que siendo así las cosas y si la gran mayoría por muchas razones personales se considera a gusto con las condiciones laborales en las que se encuentra, será difícil o imposible pensar que es la demanda de trabajo la que genera barreras a la movilidad o la que no brinda mayores posibilidades de inclusión en el mercado de trabajo o mejores condiciones.

Por lo anterior se tendrá que empezar a pensar que la oferta misma se va convirtiendo en otra de causa de segmentación; pues, serán las decisiones

personales del trabajador las que le conlleven a constituir su perfil laboral que podrá ser dinámico y evolucionar en la medida en que considere necesario; y exista la motivación para hacerlo, aceptando que esta puede ser de varios tipos psicológica, social, económica, entre otras.

Es importante recordar que tiene bastante influencia el modelo básico de la teoría de la elección entre el trabajo y el ocio; la primera entendida mas desde el punto de vista de la restricción presupuestaria que cada individuo posee y la segunda según sus preferencia.

Las distintas combinaciones entre renta real y tiempo de ocio son las que reportan un determinado nivel de utilidad o satisfacción al individuo, bajo diferentes formas de curvas de indiferencia; debido principalmente a gustos o preferencias de la personalidad del individuo, en segundo lugar al tipo de ocupaciones que obviamente varían de unas personas a otras y en tercer lugar a las circunstancias personales del individuo que ejercen influencia en sus evaluaciones relativas del trabajo remunerado y al ocio.

Dados los argumentos anteriores se sigue comprobando que la oferta de trabajo está claramente determinada por percepciones individuales, que conllevan a tomar decisiones determinando así su participación en el mercado laboral.

En este orden de ideas se fortalece la presencia de la teoría segmentacionista, cuando considera que la diferenciación entre el sector primario y el secundario no procedía de la presencia de mercados internos en uno y su ausencia en el otro, o de la existencia de reglas institucionales de determinación salarial en el primero frente a la determinación competitiva en el secundario; sino simplemente a que la interacción del conjunto de fuerzas económicas sociales e institucionales da lugar a sistemas diferentes en uno y en otro, (Craig *et al.* 1985:278).

El problema se concentra más bien en la estigmatización en que se ha caído de los trabajadores que conforman un mercado o el otro; lo cual ha dado lugar especialmente a grandes desigualdades salariales y sociales.

La anterior situación también la identificó en su estudio Wilkinson (1991), cuando hablo sobre el mercado de trabajo en el Reino Unido y que denominó “devaluación social” de algunos empleos; lo planteó como un proceso a través del cual algunos empleos son clasificados como de baja productividad y son asociados casi naturalmente con bajos ingresos y bajo estatus social.

En ciertas ocupaciones y para ciertos trabajadores, los bajos salarios pueden reflejar bajos niveles de productividad laboral, pero fundamentalmente reflejan un proceso de devaluación de ciertos empleos y de los trabajadores que los desempeñan.

5.2. Recomendaciones

Se encontró en los resultados de este estudio las razones concluyentes para dejar la educación superior y especialmente la de postgrado en el máximo objetivo a alcanzar a través de planes, programas y proyectos que se deban desarrollar desde las políticas públicas y privadas, para hombres, y especialmente, focalizadas en mujeres; es claro que alcanzando los máximos niveles de educación se reduce la brecha en diferencias y discriminación de género existentes en nuestro país, pero además porque se alcanzan altos niveles de ICEO e ICES, tanto para hombres como para mujeres .

Las mujeres en Colombia como lo muestra el estudio presentan una historia de condiciones laborales inferiores frente a las condiciones del hombre a pesar de contar con los mismos niveles educativos, pero solamente se supera esta realidad cuando se alcanza el nivel de educación de postgrado, momento en el que la mujer sobrepasa la condición de inferioridad socio-económica, siendo confirmada en este estudio al analizar el dato que arroja el indicador de calidad de empleo objetivo.

No se puede pensar ni recomendar que las acciones para mejorar las condiciones de vida y de empleo de la población colombiana, se den solamente para beneficiar el género femenino, pues también es evidente que la población en general está lejos de alcanzar máximos niveles en el indicador de calidad del empleo, ello obliga a pensar acciones de política pública para todos los grupos etarios, tanto para hombres como para mujeres.

Como acciones de política pública podría estudiarse estímulos al estudio, exoneración de pago de matrícula, subsidios de transporte para el trabajador que estudia o se actualiza; dinámica clara, eficiente y bien remunerada de ascensos, que motive al trabajador a vincularse al mejoramiento de su rol y de su puesto de trabajo; reconocimientos públicos para él y su familia, en razón de un desempeño eficiente, entre otras.

Los empleos caracterizados como malos, las competencias de los trabajadores de bajos salarios y de su entorno, pueden reflejar bajos niveles de productividad laboral; así lo deja claro la teoría en este estudio y lo confirman los resultados; se refleja un proceso de devaluación o segmentación de la calidad del empleo y de los trabajadores que los desempeñan; ello amerita una revisión desde el Ministerio del Trabajo Empleo y Seguridad Social, de los sindicatos y de agremiaciones que están en la obligación legal y social, de cuidar las condiciones laborales de los trabajadores en general.

Se debe plantear una política para que los trabajadores reconozcan el valor del trabajo en sí mismo, sea este de alto o bajo nivel.

Dotar a los empleados de las competencias indicadas para reconocer en su trabajo la utilidad que representa para la sociedad la labor desempeñada y la importancia de realizarlo resistiendo la más exigente evaluación de sus estándares, a conciencia, pero además porque estaría recibiendo y aportando a la sociedad trabajo digno, respeto, valoración y compensación justa.

Se deben desarrollar investigaciones sobre las características del empleo primario y secundario pero desde la oferta, sus dinámicas, sus interrelaciones, las posibilidades de trascender de avanzar, de mejorar, de cualificarse desde los procesos de interacción laboral, que permitan superar lo que el estudio confirma cuando analiza el indicador objetivo del empleo en el sentido de que los trabajadores se perpetúan en puestos de trabajo de mala calidad, llegando a supervalorarlos a través de los años; así como lo expresa el alto indicador subjetivo del trabajo.

Otras investigaciones posteriores pueden dar cuenta en forma más detallada sobre remuneración percibida frente a sus homólogos hombres y por rama de actividad económica y en cuanto a otras características, como estado civil, número de hijos, ubicación geográfica, condiciones físicas distintas, entre otras que precisen el análisis de género dentro del mercado laboral Colombiano.

Por lo anterior se recomienda que la política laboral del país deba tener una mirada desde el desarrollo humano, de lo contrario los estudios quedarán como discursos fríos, sin respuesta a la realidad que se vive en la nación.

Se recomienda promover y apoyar los estudios para visualizar las condiciones laborales y sociales específicas que caracterizan cada grupo etario, en cada región o ciudad, que profundicen en el estudio de la oferta de trabajo y su participación en el mercado laboral.

Profundizar en el estudio de la oferta de trabajo, con el fin de visualizar sus capacidades individuales, condiciones laborales, oportunidades sociales y su participación e incidencia en el mercado de trabajo.

Gestionar en la demanda de trabajo políticas incluyentes que eliminen barreras o paradigmas que han conformado las brechas existentes en los segmentos del mercado laboral.

Promover, especialmente en la oferta, el reconocimiento del valor del trabajo en sí mismo, que permita superar la condición de segmentación a la que se ha autocondicionado; encontrando en su trabajo el aporte a su dignificación como ser humano y al bienestar social.

Finalmente pero no menos importante es el aporte que el estudio hace a la investigación. Es un estudio empírico que parte del rigor del dato y la teoría en su propuesta y desarrollo, arroja unos resultados que resisten la medición y la confrontación, pero que se enriquece en tal recorrido dejando como propuesta, investigaciones de corte histórico hermenéutico, buscando centrar las miradas en la cultura y caracterización del trabajo, el trabajador y su rol.

A. Anexos Estadísticos

Se encontrará en los anexos los cuadros citados en el estudio y aquellos que fueron necesarios para tener claridad sobre el estudio. Estos son elaboración propia con base en datos DANE

ANEXO 1 CLASIFICACIÓN SEGÚN PUNTAJE DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA LOS HOMBRES (TODAS LAS VARIABLES) POR PROMEDIO Y PARA 2012					
HOMBRE	PROMEDIO	grupos- según puntaje ICEO	HOMBRE	2012	
Minería	82,47	primer grupo entre +75 y 100	HOMBRES POSTGRADO	81,34	
HOMBRES POSTGRADO	77,99		Minería	79,29	
Servicios Personales	75,40		Servicios Personales	79,19	
HOMBRES UNIVERSITARIO	67,60	segundo grupo entre 50 y 75	HOMBRES UNIVERSITARIO	69,91	
íceo- segur social	58,88		íceo- segur social	59,74	
Electrica, gas y agua	56,59		Electrica, gas y agua	57,89	
HOMBRES TECNICO O TECNOLOGICO	55,65		HOMBRES TECNICO O TECNOLOGICO	56,38	
Establecimientos Financieros	55,25		Agricultura	55,59	
Comercio	55,09		Establecimientos Financieros	55,32	
No Informa	52,88		Comercio	51,59	
Transporte / Comunicaciones	52,11		Transporte / Comunicaciones	51,46	
HOMBRE ASALARIADO	49,43		HOMBRE ASALARIADO	51,40	
Construcción	48,01		tercer grupo entre 25 y 50	Industria	49,16
Medellín	47,71			HOMBRE FORMAL	48,44
HOMBRE FORMAL	47,65			Medellín	48,28
hombres 26 a 40 años	46,62			hombres 26 a 40 años	48,27
Bogotá	46,56			Bogotá	47,17
hombres 40 a 60 Años	45,21			Manizales	46,63
Manizales	44,56			hombres 40 a 60 Años	46,40
HOMBRES BACHILLER	43,69			Construcción	46,33
Bucaramanga	43,42	Bucaramanga		44,95	
íceo total	43,20	íceo total		44,23	
Pereira	42,66	HOMBRES BACHILLER		44,06	
Industria	40,15	Pereira		43,21	
Cali	39,40	No Informa		42,96	
Agricultura	38,71	Cali		40,92	
Ibagué	38,54	Ibagué		40,40	
Cartagena	38,35	Villavicencio		39,92	
Villavicencio	37,77	Cartagena		39,83	
Barranquilla	36,64	Barranquilla	38,30		
Pasto	36,08	Montería	36,93		
hombres Mayores de 60 años	35,85	hombres Mayores de 60 años	36,24		
hombre Menores de 25 años	35,15	Pasto	35,99		
Montería	34,70	hombre Menores de 25 años	35,40		
íceo-tipo contrato	34,33	HOMBRE INDEPENDIENTE	35,20		
HOMBRE INDEPENDIENTE	34,32	íceo-tipo contrato	34,96		
HOMBRESNINGUNO	32,70	HOMBRESNINGUNO	32,12		
Cúcuta	31,12	Cúcuta	32,05		
íceo horas trabajad	29,94	íceo horas trabajad	31,59		
NO SABE NO INFORMA	25,71	cuarto grupo entre 0 y 25	íceo - ingreso	24,48	
íceo - ingreso	25,34		HOMBRE INFORMAL	13,07	
HOMBRE INFORMAL	12,32		NO SABE NO INFORMA	0,00	

ANEXO 2 CLASIFICACIÓN SEGÚN PUNTAJE DEL INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA LAS MUJERES (TODAS LAS VARIABLES) POR PROMEDIO Y PARA 2012				
MUJERES	PROMEDIO	grupos- según puntaje ICEO	MUJERES	2012
MUJERES POSTGRADO	80,81	primer grupo	MUJERES POSTGRADO	84,10
Servicios Personales	76,15		Servicios Personales	75,96
MUJERES UNIVERSITARIO	67,42	segundo grupo	MUJERES UNIVERSITARIO	68,85
ICEO SEGUR SOCIAL	56,80		Minería	65,29
Establecimientos Financieros	55,97		Construcción	60,97
Transporte / Comunicaciones	54,19		ICEO SEGUR SOCIAL	57,29
No Informa	52,55		Establecimientos Financieros	55,93
MUJERES TECNICO O TECNOLOGICO	52,18		Electrica, gas y agua	53,36
Industria	50,36		Industria	52,98
Construcción	49,55		MUJERES TECNICO O TECNOLOGICO	51,47
Comercio	49,19		Comercio	50,70
MUJER ASALARIADA	48,28		tercer grupo	MUJER ASALARIADA
Medellín	46,09	mujeres de 26 a 40 años		46,68
mujeres de 26 a 40 años	45,72	No Informa		46,57
MUJER FORMAL	45,36	Medellín		45,92
Bogotá	45,14	Manizales		45,65
Manizales	44,33	MUJER FORMAL		45,53
Electrica, gas y agua	43,82	Bogotá		45,24
mujeres de 40 a 60 Años	42,37	ICEO TOTAL		42,71
ICEO TOTAL	42,33	mujeres de 40 a 60 Años		42,38
Pereira	41,80	Pereira		42,09
Bucaramanga	40,19	Bucaramanga	41,31	
MUJERES BACHILLER	39,13	cuarto grupo	Transporte / Comunicaciones	39,10
Cartagena	38,81		MUJERES BACHILLER	39,09
mujeres menores de 25 años	37,77		mujeres menores de 25 años	39,03
Cali	37,68		Cartagena	38,74
Barranquilla	37,67		Cali	38,58
Ibagué	37,53		Villavicencio	38,50
Villavicencio	36,85		Barranquilla	38,36
Pasto	36,32		Monteria	37,95
Monteria	35,45		Ibagué	37,81
MUJER INDEPENDIENTE	33,99		Pasto	36,36
Cúcuta	33,43	MUJER INDEPENDIENTE	34,29	
mujeres Mayores de 60 años	32,90	Cúcuta	33,91	
ICEO CONTRATO	32,80	mujeres Mayores de 60 años	33,54	
Minería	30,56	ICEO CONTRATO	32,42	
MUJERES NINGUNO	29,72	ICEO HORAS TRABAJADAS	31,47	
ICEO HORAS TRABAJADAS	29,48	MUJERES NINGUNO	30,42	
Agricultura	24,00	ICEO INGRESO	17,36	
NO SABE NO INFORMA	22,62	MUJER INFORMAL	12,00	
ICEO INGRESO	18,43	NO SABE NO INFORMA	0,00	
MUJER INFORMAL	11,71	Agricultura	0,00	

ANEXO 3 INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA LOS HOMBRES					
ICEO HOMBRES	2008	2009	2010	2011	2012
ICEO INGRESO	27,14	24,71	26,22	24,14	24,48
ICEO CONTRATO	33,91	33,89	34,29	34,62	34,96
ICEO SEGURIDAD SOCIAL	58,23	58,32	58,87	59,23	59,74
ICEO HORAS TRABAJADAS	28,89	28,82	29,73	30,69	31,59
ICEO HOMBRES	39,22	43,76	44,80	43,97	44,23
ICES HOMBRES	59,08	59,17	59,16	60,10	60,37

ANEXO 4 INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO PARA LAS MUJERES					
ICEO MUJERES	2008	2009	2010	2011	2012
ICEO INGRESO	19,62	18,23	18,98	17,97	17,36
ICEO CONTRATO	33,84	33,09	32,64	32,02	32,42
ICEO SEGURIDAD SOCIAL	56,46	56,55	56,71	57,00	57,29
ICEO HORAS TRABAJADAS	27,26	28,43	29,56	30,69	31,47
ICEO MUJERES	39,70	43,07	43,31	42,85	42,71
ICES MUJERES	58,69	58,79	58,50	59,16	59,63

ANEXO 5 INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO HOMBRES SEGÚN EDAD					
ICEO HOMBRE	2008	2009	2010	2011	2012
Menores de 25 años	34,33	35,18	35,74	35,08	35,40
26 a 40 años	41,61	46,81	48,36	48,02	48,27
40 a 60 Años	40,37	46,25	46,97	46,04	46,40
Mayores de 60 años	32,84	36,45	37,98	35,75	36,24
Total	39,22	43,76	44,80	43,97	44,23

ICES HOMBRE	2008	2009	2010	2011	2012
Menores de 25 años	57,57	57,80	58,06	58,70	59,19
26 a 40 años	59,60	59,75	59,71	60,79	61,13
40 a 60 Años	59,34	59,36	59,21	60,25	60,39
Mayores de 60 años	59,09	58,87	59,07	59,72	59,80
Total	59,08	59,17	59,16	60,10	60,37

ANEXO 6 INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO MUJERES SEGÚN EDAD					
ICEO MUJER	2008	2009	2010	2011	2012
Menores de 25 años	36,38	37,90	37,79	37,76	39,03
26 a 40 años	41,95	46,29	47,15	46,54	46,68
40 a 60 Años	39,94	43,34	43,35	42,85	42,38
Mayores de 60 años	31,11	33,38	32,90	33,59	33,54
Total	39,70	43,07	43,31	42,85	42,71

ICES MUJER	2008	2009	2010	2011	2012
Menores de 25 años	57,80	57,65	57,46	58,19	58,71
26 a 40 años	58,90	59,05	58,72	59,36	59,82
40 a 60 Años	58,86	59,01	58,69	59,26	59,69
Mayores de 60 años	59,31	59,36	59,19	60,34	60,95
Total	58,69	58,79	58,50	59,16	59,63

ANEXO 7 INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO HOMBRES SEGÚN ASALARIADO E INDEPENDIENTE					
HOMBRE	2008	2009	2010	2011	2012
ICEO ASALARIADO INGRESO	11,17	10,10	10,76	10,09	10,06
ICEO ASALARIADO CONTRATO	15,30	15,12	15,15	15,23	15,12
ICEO ASALARIADO SEG SOCIAL	20,30	20,22	20,36	20,43	20,49
ICEO ASALARIADO HOR TRABAJADAS	6,22	6,14	6,10	6,16	6,24
ICEO ASALARIADO TOTAL	47,14	51,19	51,95	51,47	51,40

HOMBRE	2008	2009	2010	2011	2012
INDEPENDIENTE INGRESO	13,12	12,05	12,70	11,41	11,79
INDEPENDIENTE SEG SOCIAL	16,41	16,50	16,92	17,04	16,99
INDEPENDIENTE HORAS TRABAJADAS	7,43	7,33	7,61	7,57	7,52
INDEPENDIENTE ICEO TOTAL	30,06	35,00	36,25	35,07	35,20

ICEO HOMBRE ASALAR/INDEPEND	2008	2009	2010	2011	2012
ASALARIADO	41,14	51,19	51,95	51,47	51,40
INDEPENDIENTE	30,07	35,00	36,25	35,07	35,20
TOTAL	39,22	43,76	44,80	43,97	44,23

ICES HOMBRE ASALAR/INDEPEND	2008	2009	2010	2011	2012
ASALARIADO	61,26	61,45	61,29	61,94	62,19
INDEPENDIENTE	56,74	56,67	56,79	58,05	58,21
TOTAL	59,16	59,25	59,24	60,16	60,43

ANEXO 8 INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO MUJERES SEGÚN ASALARIADA E INDEPENDIENTE					
MUJER	2008	2009	2010	2011	2012
ICEO ASALARIADO INGRESO	9,29	8,64	9,04	8,72	8,42
ICEO ASALARIADO CONTRATO	13,98	13,83	13,69	13,58	13,69
ICEO ASALARIADO SEG SOCIAL	19,66	19,57	19,53	19,59	19,73
ICEO ASALARIADO HOR TRABAJADAS	7,25	7,26	7,20	7,25	7,30
ICEO ASALARIADO TOTAL	45,39	49,05	49,22	48,88	48,86

MUJER	2008	2009	2010	2011	2012
INDEPENDIENTE INGRESO	7,05	6,63	6,96	6,45	6,08
INDEPENDIENTE SEG SOCIAL	16,92	17,24	17,65	17,90	17,65
INDEPENDIENTE HORAS TRABAJADAS	10,76	10,89	10,94	10,97	10,95
INDEPENDIENTE ICEO TOTAL	31,06	34,41	35,19	34,99	34,29

ICEO MUJER ASALAR/INDEPEND	2008	2009	2010	2011	2012
ASALARIADO	45,39	49,05	49,22	48,88	48,86
INDEPENDIENTE	31,06	34,41	35,19	34,99	34,29
TOTAL	39,70	43,07	43,31	42,85	42,71

ICES MUJER ASALAR/INDEPEND	2008	2009	2010	2011	2012
ASALARIADO	60,80	60,99	60,74	61,07	61,56
INDEPENDIENTE	55,78	55,90	55,67	56,76	57,18
TOTAL	58,80	58,91	58,61	59,20	59,71

ANEXO 9 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO HOMBRES SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD					
ICEO HOMBRE ESCOLARIDAD	2008,00	2009,00	2010,00	2011,00	2012,00
NINGUNO	30,88	33,04	34,34	33,14	32,12
BACHILLER	40,65	44,74	45,13	43,85	44,06
TECNICO O TECNOLOGICO	50,37	57,42	57,36	56,72	56,38
UNIVERSITARIO	56,44	70,47	70,95	70,22	69,91
POSTGRADO	62,78	81,47	82,92	81,42	81,34
NO SABE NO INFORMA	50,22	32,50	0,00	45,81	0,00

ICES HOMBRE ESCOLARIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
NINGUNO	56,81	56,93	58,04	57,99	58,96
BACHILLER	59,42	59,66	59,62	60,23	60,54
TECNICO O TECNOLOGICO	61,44	61,75	61,69	62,41	62,37
UNIVERSITARIO	63,29	63,48	63,40	63,97	64,19
POSTGRADO	66,55	65,99	66,15	68,06	67,29
NO SABE NO INFORMA	62,70	66,00	55,00	71,71	0,00

ANEXO 10 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO MUJERES SEGÚN NIVEL DE ESCOLARIDAD					
ICEO MUJER ESCOLARIDAD	2008,00	2009,00	2010,00	2011,00	2012,00
NINGUNO	29,19	30,24	28,81	29,95	30,42
BACHILLER	38,20	40,31	39,49	38,56	39,09
TECNICO O TECNOLOGICO	49,08	54,44	53,68	52,25	51,47
UNIVERSITARIO	58,47	70,22	70,16	69,38	68,85
POSTGRADO	65,25	84,96	85,02	84,73	84,10
NO SABE NO INFORMA	0,00	0,00	49,70	63,38	0,00

ICES MUJER ESCOLARIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
NINGUNO	56,15	56,38	55,65	56,96	55,83
BACHILLER	58,41	58,71	58,29	58,70	59,12
TECNICO O TECNOLOGICO	60,67	61,12	60,99	61,12	61,81
UNIVERSITARIO	63,24	62,90	62,37	62,67	63,23
POSTGRADO	65,31	65,73	65,34	65,27	66,59
NO SABE NO INFORMA	0,00	0,00	66,00	64,99	0,00

ANEXO 11 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO HOMBRES SEGÚN CONDICION DE FORMALIDAD O INFORMALIDAD					
ICEO HOMBRE FORMAL O INFORMAL	2008	2009	2010	2011	2012
FORMAL	43,83	48,52	49,19	48,27	48,44
INFORMAL	10,42	12,45	13,11	12,54	13,07

ICES HOMBRE FORMAL O INFORMAL					
	2008	2009	2010	2011	2012
FORMAL	60,01	60,07	59,95	60,79	61,03
INFORMAL	53,33	53,35	53,61	55,10	55,57

ANEXO 12 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO MUJERES SEGÚN CONDICION DE FORMALIDAD O INFORMALIDAD					
ICEO MUJER FORMAL O INFORMAL	2008	2009	2010	2011	2012
FORMAL	43,01	46,36	46,30	45,61	45,53
INFORMAL	10,70	12,21	12,12	11,50	12,00

ICES MUJER FORMAL O INFORMAL					
	2008	2009	2010	2011	2012
FORMAL	59,37	59,38	59,02	59,62	60,12
INFORMAL	52,97	53,40	53,29	54,05	54,51

ANEXO 13 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO HOMBRES SEGÚN ZONA GEOGRÁFICA					
ICEO HOMBRE CIUDAD	2008	2009	2010	2011	2012
Medellín	44,19	48,61	48,80	48,64	48,28
Barranquilla	34,28	36,26	37,68	36,67	38,30
Bogotá	41,83	47,72	49,12	46,97	47,17
Cartagena	35,07	36,30	40,05	40,49	39,83
Manizales	39,96	44,74	45,72	45,74	46,63
Montería	31,28	33,98	35,16	36,14	36,93
Villavicencio	33,32	38,37	38,95	38,30	39,92
Pasto	36,13	37,26	35,16	35,85	35,99
Cúcuta	27,14	31,97	31,32	33,11	32,05
Pereira	39,66	43,37	43,14	43,92	43,21
Bucaramanga	37,95	45,08	44,62	44,52	44,95
Ibagué	34,15	38,92	40,26	38,99	40,40
Cali	36,31	39,11	40,28	40,36	40,92

ICES HOMBRE CIUDAD	2008	2009	2010	2011	2012
Medellín	59,74	59,70	59,59	61,74	61,96
Barranquilla	58,55	58,43	61,08	60,88	60,99
Bogotá	58,95	59,29	59,35	59,84	60,25
Cartagena	59,78	57,30	57,20	60,47	61,78
Manizales	62,44	61,97	60,67	59,95	61,52
Montería	57,65	58,25	58,15	59,69	60,71
Villavicencio	60,15	60,20	61,17	62,27	61,48
Pasto	54,05	54,10	53,55	54,67	53,91
Cúcuta	55,62	56,98	55,78	58,26	57,41
Pereira	61,23	60,81	60,14	61,05	60,98
Bucaramanga	60,93	61,21	59,31	60,51	60,70
Ibagué	57,30	61,21	56,38	56,61	57,29
Cali	58,99	59,21	58,85	59,17	59,19

ANEXO 14 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO MUJERES SEGÚN ZONA GEOGRÁFICA					
ICEO MUJER CIUDAD	2008	2009	2010	2011	2012
Medellín	44,38	46,79	46,60	46,75	45,92
Barranquilla	36,38	38,12	37,53	37,93	38,36
Bogotá	41,69	46,65	46,98	45,13	45,24
Cartagena	37,60	37,67	39,96	40,09	38,74
Manizales	41,08	44,79	44,68	45,42	45,65
Montería	31,30	35,66	35,86	36,47	37,95
Villavicencio	33,73	36,95	37,83	37,27	38,50
Pasto	36,29	37,17	36,02	35,73	36,36
Cúcuta	30,32	34,70	33,33	34,88	33,91
Pereira	40,70	42,56	41,32	42,31	42,09
Bucaramanga	37,18	41,59	40,28	40,58	41,31
Ibagué	34,76	37,78	38,72	38,57	37,81
Cali	35,75	36,90	38,29	38,90	38,58

ICES MUJER CIUDAD	2008	2009	2010	2011	2012
Medellín	59,63	59,06	58,61	60,70	61,18
Barranquilla	59,57	59,48	61,49	61,28	61,50
Bogotá	58,37	58,72	58,53	58,70	59,38
Cartagena	59,90	57,71	57,90	61,13	61,80
Manizales	61,49	60,71	59,76	59,30	60,55
Montería	58,23	58,87	58,92	60,64	61,33
Villavicencio	59,56	59,28	59,70	61,53	60,63

procesos de segmentación laboral en Colombia desde las características demográficas

Pasto	53,66	54,06	52,95	53,00	52,88
Cúcuta	55,39	56,75	55,96	57,70	56,61
Pereira	60,89	60,17	59,24	59,83	60,05
Bucaramanga	60,37	60,60	58,30	59,20	59,80
Ibagué	56,38	55,84	55,59	55,85	56,07
Cali	58,15	58,88	58,32	57,88	58,34

ANEXO 15 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO HOMBRES SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA					
ICEO HOMBRE RAMAS ACTIVIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
No Informa	60,07	53,11	41,72	66,55	42,96
Agricultura	0,00	49,12	60,00	28,85	55,59
Minería	73,70	83,82	94,72	80,86	79,29
Industria	31,37	46,99	28,39	44,83	49,16
Eléctrica, gas y agua	47,81	54,36	51,88	71,01	57,89
Construcción	50,19	46,04	53,02	44,49	46,33
Comercio	53,15	65,35	57,92	47,43	51,59
Transporte / Comunicaciones	50,13	58,15	53,88	46,93	51,46
Establecimientos Financieros	53,38	56,13	56,04	55,38	55,32
Servicios Personales	67,52	77,24	75,15	77,91	79,19

ICES HOMBRE RAMAS ACTIVIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
No Informa	59,15	59,36	66,23	67,75	56,57
Agricultura	0,00	66,00	66,00	62,42	61,64
Minería	63,91	68,25	61,79	67,56	63,95
Industria	54,39	57,01	59,12	61,38	57,18
Eléctrica, gas y agua	65,27	60,10	64,13	63,91	69,40
Construcción	63,47	60,52	55,47	59,11	60,59
Comercio	61,09	61,30	62,00	59,37	54,81
Transporte / Comunicaciones	65,46	60,72	59,99	57,56	60,43
Establecimientos Financieros	60,73	61,60	61,30	61,47	62,07
Servicios Personales	66,34	65,22	63,16	65,21	65,10

ANEXO 16 INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO MUJERES SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD ECONOMICA					
ICEO MUJER RAMAS ACTIVIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
No Informa	52,03	52,32	45,22	66,60	46,57
Agricultura	60,00	0,00	60,00	0,00	0,00
Minería	0,00	87,50	0,00	0,00	65,29
Industria	54,21	56,41	46,71	41,48	52,98
Eléctrica, gas y agua	49,48	68,74	47,50	0,00	53,36
Construcción	22,50	60,00	60,47	43,82	60,97
Comercio	48,53	48,34	45,82	52,59	50,70
Transporte / Comunicaciones	61,62	58,62	61,02	50,57	39,10
Establecimientos Financieros	53,56	56,51	57,39	56,46	55,93
Servicios Personales	69,97	77,72	79,78	77,31	75,96

ICES MUJER RAMAS ACTIVIDAD	2008	2009	2010	2011	2012
No Informa	60,35	58,94	54,46	63,74	62,19
Agricultura	66,00	0,00	66,00	0,00	0,00
Minería	0,00	60,50	0,00	0,00	66,00
Industria	66,43	62,63	60,63	59,14	65,82
Eléctrica, gas y agua	67,57	49,52	60,50	0,00	63,90
Construcción	60,50	49,50	60,77	63,47	63,62
Comercio	59,96	58,87	59,69	62,15	61,83
Transporte / Comunicaciones	64,73	68,78	59,79	52,37	54,07
Establecimientos Financieros	60,22	61,52	60,92	60,85	61,37
Servicios Personales	65,31	64,77	62,20	65,02	64,93

Bibliografía

Acemoglu, D. & Shimer, R (1999) Efficient unemployment insurance. *Journal of political economy*. 107(5): 893-928.

Arrow, K. (1973) Higher education as a filter. *Journal of public economics*: 2(3):193-216.

Becker, G. (1967) Human Capital and the personal distribution of income. Workingpapers No. 1 University of Michigan.

Becker, G. (1983) *El capital humano*. Madrid: Alianza editorial.

Becker, G. (1985) Human Capital, effort and the sexual division labor. *Journal of labor economics*. 3(1):33-58.

Blanchard, O.J. & Diamond, P.A. (1989) thebeveridge curve. *Brookings papers on economic activity*. 1:1-60.

Bluestone, B. (1970) The tripartite economy: labor markets and the working poor. *Poverty and human resource abstracts*. 5(4): 15 - 35.

Bowles, S. & Gintis, H (1975) The problem with human capital theory. A Marxian critique. *American economic Review*. 65(2): 74-82.

Cain, G.G. (1976) The Challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey. *Journal of economic literature*. 14(4):1215-1257.

Cárdenas Mauricio, *Introducción a la Economía Colombiana*. Bogotá, edit., Alfaomega Colombiana, 2009

Carrasco, I., Castaño, M., S & Pardo, I. (2011) Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Tendencias y nuevos desarrollos de la teoría económica*. 858: 89-102.

Castro, E, Soto (2013). *Estudio sobre la calidad del empleo*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas – DANE – (2012) Principales resultados del mercado laboral. Enero de 2012. Resultados nuevo marco 2005. Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del censo 2005. Febrero 29 de 2012.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE
Caracterización DANE. Boletín de Prensa, Genero 2011

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, DANE
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_ech.pdf. Serie
Documentos Metodológicos – Banco de Datos. Igual.

- Diamond, P. (1971) A model of Price adjustment. *Journal of economic theory*. 3:156-158.
- Diamond, P. (1982) Aggregate demand management in search equilibrium. *Journal of political economy*. 90:881-894.
- Dickens, W. & Lang, K. (1984) A test of dual labor market theory. Working paper 1314 nber.
- Dickens, W & Lang, K. (1985) A test of dual labor market theory. *American economic review*. 75(4): 792-805.
- Doeringer, P. & Piore, M. (1975) *Internallabour markets and manpower analysis*. Lexington. Massachusetts. Lexington books.
- Elhorst, J.P. (2003). The mystery of regional unemployment differentials: Theoretical and empirical explanations. *Journal of economic reviews*, 17 (5).
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales –FLACSO- (1993) *Mujeres latinoamericanas en cifras – Colombia*. Santiago de Chile: Autor.
- Farné, S., Vivas, A. & Yepes, T. (1995) Estimaciones de la tasa natural de desempleo en Colombia. *Cuadernos de empleo*. 1.
- Galvis, L., (2002) Integración Regional de los mercados laborales en Colombia, 1984-2000. Documentos de trabajo sobre economía regional. Centro de estudios económicos regionales. Banco de la República Cartagena de Indias. No.27. Febrero de 2002.
- Fernandez-Huerta, E (2010) La teoría de segmentación del mercado de trabajo: Enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*. 69:273:115-150.
- Fitzgerald, T. (1998) An introduction to the search theory of unemployment. *Economic review*. 34(3): 2-15.
- Gamarra, J., (2005) ¿Se comportan igual las tasas de desempleo de las siete principales ciudades colombianas?. Documentos de trabajo sobre economía regional. Centro de estudios económicos regionales. Banco de la República Cartagena de Indias. No.55. Febrero de 2005.
- Garay, L., (2007). En torno a un sistema de protección y seguridad social para la inclusión: Tomado de Objetivos de Desarrollo del Milenio en Caldas 2007.
- García, O. & Urdinola, P. (2000) Una mirada al mercado laboral colombiano. En DNP (Comp.) boletines de divulgación económica (febrero). Bogotá: DNP.
- Gordon, D. (1972) *Theories of poverty and unemployment*. Lexington, D.C. Heath an Co.

- Guzman, C. (1993) Crisis de los 80: la participación de la mujer en el mercado laboral. (xxx).
- Hamermesh, D. (1977) Jobless pay and the economy. Baltimore: John Hopkins press.
- Hamermesh, D. & Rees, A. (1984) Economía del trabajo y de los salarios. Madrid: Alianza.
- Heckman, J. J. (1974) Shadow prices, market wages and labor supply. *Econometrica*. 42(4): 679-694.
- Heckman, J. J. (1978) A partial survey of recent research on the labor supply of women. *The American economic review*.68(2):200-207.
- Heckman, J. J. (1990) Varieties of selection bias. *The American economic review*.80(2):313-318.
- Heckman, J. J. (1995) Lessons from the bell curve. *The Journal of political Economy*. 103(5):1091-1120.
- Heckman, J. J. & Hotz J. V. (1986) An investigation of the labor market earnings of Panamanian males evaluation the sources of inequality. *The journal of human resources*. 21(4): 507-542.
- Heckman, J. J. & Sedlacek, G. (1985) Heterogeneity, aggregation, and market wage functions: An empirical model of self-selection in the labor market. *The Journal of political economy*. 93(6): 1077-1125.
- Henoa, M. L. & Parra A. (1998) Educación y mercados de trabajo. En: OIT (Comp) Empleo un desafío para Colombia.
- Keynes, J.M. (1936) *The general theory of employment interest and money*. Londres:McMillan.
- López, H. (1990) Inestabilidad laboral y ciclo de vida en Colombia. *Ensayos sobre economía laboral colombiana*.
- López, C. (2010) El mercado laboral colombiano: Tendencias de largo plazo y sugerencias de política. *Borradores de Economía*. No. 606.
- McConnell, C.R. & Brue, S.L. (1997) *Economía laboral contemporánea*. Madrid: Mcgraw hill.
- Mincer, J. (1974) *Schooling. Experiencie and earnings*. New York: National boreau of economic research.

- Mincer, J. (1977) Human capital and earnings and expository paper. Columbia: University of Columbia, national academy of education.
- Mortensen, D.T. (1986) Job search and labor market analysis. En: Ashenfelter, O.C & Layard, R. (ed.) Handbook of labour economics, vol 2 (pp 849 – 919). Amsterdam: North Holland.
- Mortensen, D.T. & Pissarides, C.A. (1999) Job reallocation, employment fluctuations and unemployment. En Taylor, J.B. & Woodford, M. (comp). Handbook of macroeconomics (pp. 1171- 1228).
- Nussbaum, M. (1999) Las mujeres y el Desarrollo Humano. Herder.
- Pailhé, A. (2003) Labour market segmentation in Central Europe during the first year of transition. Labour 17(1):127-152.
- Peláez, M. La política de género en el Estado Colombiano: Un camino de conquistas sociales.
- Petrongolo, B. & Pissarides, C. (2001) Looking in to the black box: A survey of the matching function. Journal of economic literature. 39:390-431.
- Piore, M. (1969) On the job training in dual labor markets. En: Weber, A., Cassell, F & Woodrow, G. (eds.) Public-private manpower policies. (pp. 101-132) Madison, industrial relations research association.
- Piore, M. (1980) The technological foundations of dualism and discontinuity. En Berger, S. & Piore M. (ed.) Dualism and discontinuity in industrial societies (pp. 55 – 81). Cambridge University press.
- Piore, M. (1983) Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo: En Toharia, L. (comp.) El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones (pp. 193-222) Alianza Universidad textos.
- Reich, M. Gordon, D. & Edwards R. (1973) A theory of labor market segmentation. The American economic review. 63(2):359-365.
- Ribero, R. & García, C.J. (1996) Estadísticas descriptivas del mercado laboral masculino y femenino en Colombia: 1976 – 1995. En Departamento Nacional de Planeación (Comp.) archivos de macroeconomía No.48. Bogotá: DNP.
- Romero, J. (2008) Diferencias sociales y regionales en el ingreso laboral de las principales ciudades colombianas, 2001-2004. Revista de economía del Rosario. Bogotá (Colombia) 11 (2): 165-201, diciembre de 2008.

- Sanchez, F & Núñez, J. (1998) Educación y salarios relativos en Colombia, 1976 – 1995: determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del ingreso. En: DNP (Comp.) Archivos de Macroeconomía No.74. Bogotá: DNP.
- Sargent, T. (1987) Dynamic macroeconomic theory. Cambridge: Harvard University press.
- Sen, A. (2000) Desarrollo y Libertad. Planeta.
- Spence, A.M. (1973) Job market signaling. Quarterly journal of economy. 87(3):xxxxx.
- Solova, V. Baca N, (1999) Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. Papeles de Población, vol. 5, núm. 20, abril-junio, 1999, pp. 69 – 88. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Taubman, P. & Watcher, M. (1986) Segmented Labour Markets. En: Ashenfelter, O. & Layard, R. (eds.) Handbook of laboreconomics (pp. 1183-1217). Amsterdam: North-Holland.
- Tenjo, J. & Ribero, R. (1998) Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia. En: DNP (Comp.) Archivos de macroeconomía No.81. Bogotá: DNP.
- Walras, L. (1987) Elementos de economía política pura. Madrid: Alianza Editorial.
- Watcher, M. (1974) Primary and secondary labor markets: a critique of the dual approach. Brookings papers on economic activity. 3:637-693.
- Wilkinson, Frank (1991). "The Structuring of Economic and Social Deprivation and the Working of the Labor Markets in Industrial Countries," Labour and Society 12, no. 2.
- Weiss, A. (1980) Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages. Journal of political economy. 88:526-538.
- Yellen, J. (1984) Efficiency wage model of unemployment American economic review. 74(2):200-205.