



**CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA.
UN ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGMENTACIÓN EN
EMPLEOS DEL SECTOR PRIMARIO Y SECUNDARIO**

**JUAN CARLOS BOTERO SOTO
DIANA CAROLINA ZULUAGA RESTREPO**

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

2014



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

Línea de Investigación: Economía Regional
Grupo de Investigación: Economía Internacional

CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA.
UN ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA SEGMENTACIÓN EN
EMPLEOS DEL SECTOR PRIMARIO Y SECUNDARIO

Trabajo de Investigación Presentado como Requisito Parcial para Optar al
Título de Magister en Economía

JUAN CARLOS BOTERO SOTO
DIANA CAROLINA ZULUAGA RESTREPO

Director: Héctor Mauricio Serna Gómez
Codirector: Edison Stiven Castro Escobar

Manizales

2014

A nuestras familias

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

CONTENIDO

	pp.
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	16
OBJETIVOS	17
Objetivo General	17
Objetivos Específicos	17
ANTECEDENTES	19
MARCO TEÓRICO	27
Enfoques del Mercado de Trabajo	27
<i>Modelo neoclásico</i>	27
<i>Modelo keynesiano</i>	30
<i>La teoría del capital humano</i>	33
<i>Teoría marxista</i>	35
<i>Teoría institucionalista</i>	38
<i>Primera generación de institucionalistas</i>	38
<i>Segunda generación de institucionalistas</i>	39
Enfoque del Mercado de Trabajo Segmentado -Mts-	43
Perspectiva Histórica de la Segmentación del Mercado de Trabajo –Mts-	45
Mercado Dual de Trabajo: un Enfoque Institucionalista	47
Mercado Dual de Trabajo: un Enfoque Marxista	51
Calidad del Empleo	54
<i>Enfoques y conceptos de calidad del empleo</i>	54
<i>Dimensiones de la calidad del empleo</i>	56
<i>Informalidad, segmentación laboral y calidad del empleo</i>	59
Segmentación Laboral y Mercado de Trabajo Informal	62
METODOLOGÍA	64
Indicadores Básicos del Mercado Laboral	65
Informalidad	66
Calidad del Empleo	68

<i>Índice compuesto de calidad del empleo objetivo – ICEO</i>	69
<i>Índice compuesto de calidad del empleo subjetivo – ICES</i>	72
Unidad de Análisis y Fuentes de Información	73
<i>Cobertura y desagregación geográfica</i>	73
CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA	75
Estructura y Dinámica Poblacional	75
Mercado de Trabajo	77
Población en Edad de Trabajar (PET)	78
Tasa Global de Participación (TGP)	79
Tasa de Ocupación (TO)	81
Tasa de Desempleo (TD)	81
Tasa de Subempleo (TS)	82
Sectores Económicos y su Participación en el Empleo	83
Participación del Empleo por Posición Ocupacional	84
Hechos Tipificados sobre el Mercado Laboral Colombiano	86
RESULTADOS	92
Segmentación Laboral en Empleos de Alta Calidad y Baja Calidad en Colombia	92
ICE Objetivo y Subjetivo por Ciudad	104
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	109
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	118
ANEXOS	130
ANEXO 1.	
Pirámides de Población por Ciudades	130
ANEXO 2.	
Gran Encuesta Integrada de Hogares. Población ocupada según ramas de actividad. Total 13 áreas y ciudades metropolitanas	135

ANEXO 3.

Gran Encuesta Integrada de Hogares. Población ocupada según posición ocupacional. Total 13 áreas y ciudades metropolitanas	138
--	-----

ANEXO 4.

Gran Encuesta Integrada de Hogares. Población ocupada total, informal y formal para tamaño de empresa hasta 5 trabajadores según rama de actividad (en miles). Total 13 áreas y ciudades metropolitanas	141
---	-----

LISTA DE TABLAS

	pp.
Tabla 1. Dimensiones y variables de la calidad del empleo	57
Tabla 2. Comparativo sobre segmentación laboral e informalidad	63
Tabla 3. Principales indicadores del mercado laboral	66
Tabla 4. Ponderación nivel de satisfacción	72
Tabla 5. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Principales variables años 2001 – 2012	78
Tabla 6. Trece ciudades y áreas metropolitanas. Porcentaje población en edad de trabajar años 2001-2012	79
Tabla 7. Trece ciudades y áreas metropolitanas. Tasa global de participación años 2001-2012	80
Tabla 8. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Tasa de ocupación años 2001-2012	81

Tabla 9. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Tasa de desempleo años 2001 – 2012 trimestre octubre – diciembre	82
Tabla 10. Trece Ciudades y Áreas Metropolitanas. Tasa de Subempleo Subjetivo años 2007 – 2012 trimestre octubre – diciembre	83
Tabla 11. Participación del empleo por posición ocupacional. Años 2007 – 2012 trimestre octubre – diciembre	85
Tabla 12. Población ocupada total, informal y formal para empresas hasta 5 trabajadores según sexo (en miles). Trece áreas metropolitanas . Años 2007 – 12 trimestre octubre – diciembre	89
Tabla 13. Total ocupados en empresas de hasta cinco trabajadores por nivel de educación. Trece áreas metropolitanas . Años 2007 – 12 trimestre octubre – diciembre	90
Tabla 14. Trece ciudades y áreas metropolitanas. Porcentaje trabajadores informales. Años 2007 – 2012 trimestre octubre – diciembre	91
Tabla 15. ICE objetivo para asalariados e independientes (desagrega cada dimensión del indicador)/por condición de formalidad. Años 2008-2012	95
Tabla 16. ICE objetivo y subjetivo para/diferencia condición de formalidad 2008-2012	97
Tabla 17. ICE objetivo para asalariados desagrega cada dimensión del indicador/ diferencia condición de formalidad. Años 2008-2012	99
Tabla 18. ICE objetivo para independientes desagrega cada dimensión del indicador/diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012	100

Tabla 19. ICE objetivo y subjetivo por escolaridad y condición de formalidad años 2008-2012	101
Tabla 20. ICE objetivo y subjetivo por edad y condición de formalidad. Años 2008-2012	102
Tabla 21. ICE objetivo y subjetivo por condición asalariado o independiente/ diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012	104
Tabla 22. ICE objetivo y subjetivo por ciudad/ diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012	106 - 107
Tabla 23. ICE objetivo y subjetivo por rama de actividad/ diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012	109

LISTA DE FIGURAS

	pp.
Figura 1. Definición de la OIT de sector informal y empleo informal	67
Figura 2. Segmentación entre empleos de alta calidad –sector primario– y empleos de baja calidad –sector secundario–	68
Figura 3. Análisis descriptivo general del ICE	71
Figura 4. Pirámides de población. Colombia años 1985-2012	76
Figura 5. Total nacional. Tasa de desempleo según sexo. Años 2001-2012	87

RESUMEN

La presente investigación bajo la perspectiva del enfoque de los mercados de trabajo segmentados analiza la evolución de la calidad del empleo en las trece áreas metropolitanas de Colombia, a partir de las cifras de la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- realizada por el DANE para el periodo 2008-2012. Para tal fin se emplea el índice sintético de calidad del empleo propuesto por Farné. Además se utiliza un índice de calidad del empleo subjetivo. Como principal resultado se destaca las elevadas condiciones de precariedad tanto para el sector formal como informal, siendo más acentuado para este último.

Palabras claves: calidad del empleo, segmentación, índice sintético de calidad del empleo.

Clasificación JEL: J81, C43

ABSTRACT

This research from the perspective of the approach of segmented labor markets analyzes the evolution of job quality in the thirteen metropolitan areas of Colombia, from the figures of the Great-Integrated Household Survey conducted by the GEIH-DANE the period 2008-2012. To this end synthetic job quality index proposed by Farné used. Besides a quality index of subjective employment uses. The main result high precarious conditions for both the formal and informal sectors is highlighted, being more pronounced for the latter.

Keywords: Quality of job, Job satisfaction, Synthetics Indicators and Distance Measure.

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral ha sido objeto de un amplio análisis en el marco de la teoría económica, lo que ha dado origen, a su vez, a diversas corrientes teóricas que intentan explicar su comportamiento. Las más sobresalientes son la teoría Neoclásica, la Keynesiana, la Marxista, la Institucionalista y la teoría del Capital Humano, que se deriva de la primera. Asimismo, aporta a este estudio el enfoque de los mercados de trabajo Segmentados –MTS-.

Ahora, la teoría de la Segmentación del mercado de trabajo, proviene de posturas teóricas como la Institucionalista y la Marxista (Eymard y Neffa, 2008, p. 143). Según esta teoría, el mercado de trabajo no funciona de forma homogénea, pues está compuesto de varios segmentos que tienen distintas reglas y mecanismos de asignación salarial diferentes. Además la movilidad de un sector a otro está altamente restringida, lo cual, no significa que tales sectores sean totalmente independientes.

En esta corriente teórica, se destaca, básicamente, la propuesta de Piore (1983) quien plantea la existencia de un mercado de trabajo dual, formado por un sector primario y uno secundario. El sector primario se caracteriza por puestos de trabajo con salarios relativamente altos, posibilidades de ascenso y, fundamentalmente, cuenta con estabilidad laboral. Por su parte, en el sector secundario los puestos de trabajo tienen características opuestas a las del primero (Piore, 1983).

Posteriormente, Piore (1983) plantea que el sector primario se subdivide en dos segmentos: un segmento superior, constituido por trabajos profesionales y directivos que obtienen altos salarios negociados y grandes oportunidades de ascenso. Y un segmento inferior, conformado por trabajadores con salarios más bajos, menos oportunidades de ascenso y procesos administrativos más estrictos para la asignación del salario y el empleo.

Es importante mencionar que la existencia de segmentación en el mercado laboral es reconocida, incluso, por la teoría Neoclásica, al considerar que:

(...) factores geográficos y biológicos (especialmente la edad) hacen que los *inputs* del trabajo se constituyan en sustitutos imperfectos entre sí. Además, se supone que las funciones de preferencia varían en razón de variables tales como la edad (...). Instituciones del mercado laboral, tales como los sindicatos y leyes gubernamentales tales como las restricciones a la inmigración, originan también segmentación (Taubman y Wachter, 1991. p. 1520).

De acuerdo con lo anterior, para el caso de economías emergentes como la de Colombia se han identificado unos hechos (hechos tipificados) que sugieren la existencia de un mercado dual, compuesto por un sector formal y un sector informal. El sector formal tiene altos salarios, buenas condiciones de higiene, salud y seguridad social. En contraste, el sector informal se caracteriza por relaciones laborales irregulares como bajos salarios, precarias condiciones de higiene y salud, ausencia de seguridad social, entre otras (Núñez, 2002; Flórez, 2002 y Ribero, 2003). Entonces, las semejanzas entre la teoría de la Segmentación y la existencia de un sector formal e informal, permiten establecer un paralelismo.

A partir de esta división del mercado laboral, se plantea la coexistencia de empleos “buenos” y “malos” en la economía, aspecto que se ha podido abordar desde el estudio del fenómeno de la calidad del empleo. En éste, conceptos como “empleo precario” (que sugiere un empleo de mala calidad, de inestabilidad laboral, sin seguridad social y condiciones de trabajo inseguras), ha sido fundamental a la hora de definir las variables que determinan la calidad

del empleo: estabilidad laboral, seguridad social, jornada de trabajo y nivel salarial (Uribe y Ortiz, 2006).

En ese orden de ideas, a través de hechos que se han acentuado –y tipificado– en el mercado de trabajo, se ha podido establecer que el trabajo informal ya se ha convertido en un factor de segmentación, afectando la calidad del empleo en Colombia. Entre estos hechos tipificados se destacan:

1. La evolución del salario mínimo y los crecientes costos no salariales, que se han dado desde mediados de los noventa, producto de las reformas laborales y a la seguridad social, que han incrementado la informalidad, el desempleo y su duración (Mondragón, Peña y Wills, 2011; Sánchez, Duque y Ruiz, 2009). A este respecto, el incremento en el costo relativo por trabajador no ha estado acompañado de aumentos en la productividad (Sánchez y Núñez, 1998; Santamaría, García y Mujica, 2009), ocasionando que el salario mínimo en Colombia sea mayor a la productividad promedio de los trabajadores. Este hecho obliga a las empresas a disminuir la cantidad demandada de empleo formal, propiciando el crecimiento del sector informal en detrimento de la calidad del empleo y generando una notable segmentación del mercado laboral (Santamaría, García y Mujica, 2009).
2. La duración del desempleo, que es diferente entre grupos de personas, siendo más larga en las mujeres que en los hombres. Por su parte, los jóvenes tienen periodos de desempleo de corta duración con niveles de rotación en empleo más altos, mientras que las personas de edad más avanzada tienen niveles de rotación más cortos, aunque periodos de duración de desempleo más largos (Tenjo y Rivero, 1998).
3. La transformación productiva de las empresas –caracterizadas por una menor integración vertical y por la descentralización y externalización de

funciones y de partes del proceso productivo— ha empujado a éstas a mayores niveles de flexibilización laboral en términos de empleo, salarios y jornada de trabajo, entre otros aspectos. Todo esto ha llevado a “transferir a los trabajadores parte de los costos relacionados con la utilización de sus servicios y parte de los riesgos atinentes a una actividad productiva cambiante y probablemente más inestable” (Farné, 2003. p. 9). En este contexto, se ha promovido la generación de empleos atípicos como la subcontratación, las cooperativas de trabajo asociado y el empleo por cuenta propia, que menoscaban la calidad del empleo (Farné, Vergara y Baquero, 2011).

4. La estructura tributaria, la baja capacidad institucional y el escaso acceso a recursos financieros, de parte de las empresas del sector informal, han sido un factor determinante para que éstas no puedan expandirse, ni invertir en nuevas tecnologías; y quedan atrapadas en este sector (Cárdenas y Mejía, 2007).

5. Gran parte de la población ocupada está vinculada al sector informal en el que se reconocen ciertos factores: en primer lugar, la informalidad es decreciente en la medida en que el nivel educativo aumenta (Galvis, 2012; Guataquí, García, Rodríguez, 2011; García, 2009; Sánchez, Álvarez, 2011; Santamaría, García y Mujica, 2009; Uribe, Ortiz, García, 2008). En segundo lugar, la informalidad obedece a un comportamiento cíclico respecto a la edad: es decreciente en el grupo de trabajadores que se encuentran en el rango de edad de 25 a 35 años e incrementándose a partir de dicho intervalo. Es decir, las mayores tasas de informalidad se presentan entre los más jóvenes y viejos (Uribe, Ortiz, García, 2008). En tercer lugar, las mujeres presentan tasas de informalidad más altas que los hombres (Galvis, 2012; Guataquí, García, Rodríguez, 2011). En cuarto lugar, los mercados de trabajo más grandes, desde una mirada regional, tienden a tener menores tasas de

informalidad (Guataquí, García, Rodríguez, 2011, García, 2009). Por último, la informalidad es un factor que se encuentra presente, generalmente, en aquellas ciudades ubicadas en la periferia (Galvis, 2012).

6. La existencia de una brecha de ingresos en el mercado laboral se evidencia por segmentos de mercado y por género. La brecha de los ingresos de los trabajadores formales e informales se ha ampliado en el periodo comprendido entre 1984 y el año 2009 (Sánchez y Álvarez, 2011.), al tiempo que persiste un importante diferencial de ingresos por género en contra de las mujeres (Farné, Vergara y Baquero, 2011; Pineda y Acosta, 2009.)
7. Se ha establecido una relación inversa entre la informalidad laboral y el grado de desarrollo industrial de las ciudades. En este sentido, la contracción industrial que ha tenido Colombia –representada por la caída de la participación industrial en el PIB– incide, en gran medida, en el nivel de informalidad laboral, fenómeno que genera segmentación económica y social (García, 2009). Este proceso de desindustrialización ha favorecido la terciarización de la economía (Weller, 2001, 2004).

De igual forma, se ha encontrado que la informalidad en las áreas metropolitanas, es reflejo, en parte, de las características económicas y sociales propias de cada región; la estructura productiva y la cercanía con otros centros urbanos, son adicionales determinantes en el fenómeno de la informalidad laboral (García, 2005).

8. La participación femenina en el mercado laboral se ha incrementado sustancialmente en las últimas décadas. Esto ha venido acompañado de consecuentes incrementos en los niveles educativos (Farné, Vivas y Yepes, 1995; Tenjo y Rivero, 1998), así como de un proceso de movilidad laboral

hacia sectores de mayores ingresos (Tenjo y Rivero, 1998). Este aumento en el empleo total, al igual que la mayor participación en cargos mejor remunerados, no hace ceder la participación en el sector informal, toda vez que un mayor porcentaje de mujeres hace parte de este mercado (Farné, Vergara y Baquero, 2011).

De igual manera, es importante resaltar que la mayor participación de la mujer en el trabajo asalariado se explica, en parte, por la hipótesis del “trabajador adicional” (Tenjo y Rivero, 1998), que hace que este grupo de personas entre al mercado de trabajo para mantener el nivel de ingresos de la familia. Igualmente, la caída de las tasas de fecundidad y la participación de la mujer en el sector terciario de la economía, también brindan una explicación al aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

En razón a los anteriores planteamientos, es posible suponer que el mercado laboral colombiano está segmentado, puesto que la existencia de un sector formal y otro informal, advierte la presencia de marcadas diferencias en la calidad del empleo. Bajo esta perspectiva se pretende, con esta investigación, dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se percibe la segmentación del mercado laboral colombiano de acuerdo con las características y diferenciales del sector primario y secundario en Colombia?
- ¿Cuál ha sido el comportamiento del mercado laboral colombiano a partir de la composición demográfica, la estructura productiva y los hechos tipificados que sugieren la existencia de segmentación laboral?
- ¿Cuáles son las características de los empleos de alta y baja calidad en las trece áreas metropolitanas de Colombia?

Igualmente, para la comprensión de la estructura epistemológica del trabajo se busca establecer:

¿Cuáles son las categorías de análisis que permiten comprender la segmentación desde diferentes enfoques y corrientes de pensamiento?

OBJETIVOS

Para dar respuesta a estos interrogantes se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General

Caracterizar la segmentación entre empleos de alta calidad (empleo formal) y empleos de baja calidad (empleo informal) en las trece áreas metropolitanas de Colombia, durante el periodo 2008-2012.

Objetivos Específicos

1. Identificar el comportamiento del mercado laboral colombiano, a partir de la composición demográfica, la estructura productiva y los hechos tipificados que sugieren la existencia de segmentación laboral.
2. Caracterizar el empleo de alta calidad en las trece áreas metropolitanas de Colombia, durante el periodo 2008-2012.
3. Caracterizar el empleo de baja calidad en las trece áreas metropolitanas de Colombia, durante el periodo 2008-2012.
4. Identificar diferencias entre empleos de alta calidad y baja calidad en las trece áreas metropolitanas de Colombia, durante el periodo 2008-2012.
5. Identificar las categorías de análisis que permiten comprender la segmentación desde diferentes enfoques y corrientes de pensamiento.

Para el logro de los objetivos planteados, en el presente trabajo se hace una caracterización del mercado laboral con una exploración de la dinámica y estructura poblacional, de sus principales indicadores y de algunos hechos tipificados que dan cuenta de la existencia de una estratificación del mercado y su incidencia en la calidad del empleo.

De igual manera, se presentan los resultados del Índice de Calidad del Empleo -ICE- desde su dimensión objetiva y subjetiva, para el sector formal e informal, tanto por ramas de actividad, como por posición ocupacional y en las trece áreas metropolitanas.

Este estudio además propone una discusión de resultados, para establecer relaciones entre los resultados obtenidos con las diferentes teorías que abordan el fenómeno de la calidad del empleo. Finalmente, se presentan las principales conclusiones teóricas, metodológicas y las derivadas del análisis empírico, al tiempo que se presentan algunas recomendaciones para futuras investigaciones.

ANTECEDENTES

Sobre segmentación del mercado laboral, la mayoría de los estudios que se han realizado para Colombia, en los últimos años, se han concentrado en el análisis de la calidad del empleo, la informalidad, los diferenciales en el ingreso, entre otros temas.

En este apartado se referencian los antecedentes investigativos más pertinentes para el presente trabajo de los cuales se mencionan los resultados y conclusiones principales.

Bourguignon (1979) desarrolla una investigación motivada en su interés por estudiar la morfología de la pobreza urbana y las características económicas comparativas entre el sector moderno y el sector tradicional. Adopta como definición de segmentación la división de la economía urbana, en dos partes: por un lado, un sector moderno con, relativamente, altos ingresos y, por otro, un sector residual que cumple la función de refugio para la sobrevivencia de las personas. En el estudio se utilizó una encuesta, realizada en 1974, sobre la fuerza de trabajo (Encuesta Nacional de Hogares -ENH-) en siete ciudades del país.

Su investigación se centró fundamentalmente en comprobar las dos hipótesis fundamentales de la teoría dual del desarrollo urbano y de la existencia de diferenciales en los ingresos entre sectores. Las conclusiones fueron: en primer lugar, la pobreza es una característica que está presente en ambos sectores, aunque se da con mayor frecuencia en términos relativos en el sector tradicional; por tanto, no se le puede atribuir de manera concluyente, la existencia de este fenómeno a la presencia de un mercado dual.

En segundo lugar, el diferencial aparente entre los ingresos personales del sector moderno y el sector tradicional, no obedece solamente a variables

como la edad y la educación. Al parecer, existen ciertas imperfecciones, no definidas por el autor, que afectan el mercado laboral urbano. Por último, la naturaleza residual del sector tradicional se pone en duda, al plantear la existencia de una complementación entre el sector moderno y el sector tradicional en el largo plazo, sin descartar alguna competencia en el corto plazo.

Uribe, Castro y Ortiz (2006) analizan si el mercado laboral colombiano en la década del noventa se encontraba segmentado o no. Para tal fin, parten de la premisa de que los altos salarios y las buenas condiciones laborales, en general, caracterizan al sector primario; y, por el contrario, en el sector secundario, los bajos salarios y las condiciones de precariedad, laboral, son su constante. Esta división se puede observar a partir de la inversión en capital humano y capital físico a través de técnicas econométricas que utilizan ecuaciones mincerianas y teniendo en cuenta el tamaño de la empresa. Además, las estimaciones se corrigieron con el método de selección Heckman (1979).

Los resultados de este estudio muestran que la segmentación del mercado laboral colombiano obedece a economías de escala. Cuanto mayor es el capital físico y mayor la inversión en capital humano, mayor será la productividad y los ingresos. Por tal motivo, existen diferenciales significativos entre los ingresos de los sectores formal e informal. También muestra que la educación es un factor de segmentación, toda vez que ésta no es generalizada, ni de igual calidad; de lo contrario, todos los individuos tendrían igual acceso a los empleos de alta calidad. Es decir, existiría plena movilidad. El estudio reconoce, de igual forma, otras causas de segmentación como la existencia de factores institucionales, la presencia de sindicatos –que favorecen la estabilidad laboral, la obtención de mejores ingresos y que limitan la plena movilidad entre sectores– y variables como la edad, que confinan a los más jóvenes y a los más viejos al sector informal.

Posteriormente, Ortiz, Uribe y Badillo (2009), abordan la hipótesis de la segmentación del mercado laboral a partir de dos dimensiones: una sectorial, que obedece fundamentalmente a las restricciones de acceso al capital físico y al capital humano, y que limita la movilidad hacia las empresas de mayor tamaño en una misma región; y otra regional que obedece principalmente a barreras de movilidad laboral entre las regiones.

Siguiendo la tradición de las ecuaciones mincerianas se considero un modelo para la determinación de los ingresos cuyos resultados en términos generales son consistentes con la hipótesis de segmentación laboral por efectos de escala (intraregional) y por regiones (interregional). Mostrando con esto que la remuneración laboral es significativamente mayor en las empresas formales grandes y en la ciudad de Bogotá. Además es importante mencionar que la mayor inversión en educación, fundamentalmente universitaria aporta una mayor rentabilidad.

Posso (2010), por su parte, estudia el fenómeno de la calidad del empleo para el periodo 2001-2006, bajo dos perspectivas: la teoría de los mercados de trabajo segmentados y las mediciones empíricas, propuestas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), junto con las de autores nacionales como Farné (2003) e internacionales como Rodgers y Reinecke (1998). Estas mediciones se basan en el cálculo del Índice de Calidad del Empleo (ICE). La metodología empleada para contrastar la hipótesis de mercados segmentados utiliza tres técnicas. La primera, es una estimación *switching regression*, la segunda, es la estimación de ecuaciones de ingreso utilizando la regresión por percentiles. Por último, se empleó un modelo logit multinomial para la calidad del empleo.

La investigación pretende establecer una posible relación entre los ingresos y algunas variables como la educación, el tamaño de la empresa

donde el individuo labora, la experiencia, el tipo de contratación y la localización geográfica.

Los resultados obtenidos muestran evidencia a favor de la hipótesis de los mercados de trabajo segmentados; la educación universitaria completa, el tipo de contratación y la localización y el tamaño de la firma presentan una alta relación con el nivel de ingresos y en general con la calidad del empleo.

Otros trabajos sobre segmentación del mercado laboral que vale la pena mencionar cuyos enfoques principales se asumen desde una perspectiva espacial, se referencian a continuación:

Nupia (1997), bajo una perspectiva de integración espacial, pretende medir los efectos de la segmentación del mercado laboral sobre la trayectoria de los ingresos entre regiones (inter-rurales, inter-urbanos urbanos-rurales). A partir de la aplicación de la metodología de cointegración, utiliza datos que consisten en series de salario rural y urbano, para el periodo entre 1976 y 1995. Analizando los salarios de la población de baja calificación de las ciudades de Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla y de los trabajadores agrícolas de las regiones rurales del país, se encontró que, en primer lugar, existe una segmentación de largo plazo para los mercados urbanos y rurales del país. En segundo lugar, existe integración de los mercados de Bogotá, Cali y Medellín, mientras que Barranquilla se encuentra segmentada de éstas. Por último, los mercados laborales de las zonas rurales tienden a mostrar total segmentación.

Jaramillo, Romero y Nupia (2000), a partir de un análisis estadístico de los salarios rurales y urbanos de la población no calificada, correspondientes al periodo 1945-1998, pretendieron medir el grado de integración y de convergencia de estos mercados, usando la metodología de integración para series de tiempo multivariadas (pruebas de Johansen), contrastándolas con

técnicas bivariadas tradicionales y aplicando la técnica de convergencia beta y sigma. Llegan a la conclusión de que los resultados muestran que los mercados laborales rurales en Colombia han estado integrados sólo dentro de regiones homogéneas con fuertes vínculos geográficos, económicos, históricos y culturales. También concluyen que Bogotá, Cali y Medellín conforman un gran mercado laboral urbano de mano de obra no calificada y que el mercado de Barranquilla presenta una tendencia hacia la segmentación. También encuentran que la integración entre los mercados laborales rurales y los urbanos-rurales arrojan resultados contradictorios, debido a que la metodología empleada no permite establecer con claridad los patrones de convergencia.

Ahora, en relación con la calidad del empleo existe una amplia y reconocida literatura que se ha desarrollado para sur América. Entre algunos trabajos que se han destacado están:

Marull (2011). Esta autora, evalúa la evolución de este tópico en Bolivia y Ecuador, durante 2001, 2004 y 2007. Para ello, emplea dos metodologías: 1) la construcción de un conjunto de indicadores simples y 2) la construcción de un índice compuesto de la calidad del empleo (es un indicador agregado que sintetiza y pondera, la información sobre las variables evaluadas). Para esto, define cinco dimensiones de la calidad del empleo: los *ingresos laborales*, la *jornada laboral*, la *estabilidad laboral*, la *protección social* de los asalariados y la *salud y seguridad en el lugar de trabajo* (la autora atribuye el mismo peso a las cinco dimensiones). A partir de estas dimensiones, establece tres Índices de Calidad del Empleo (ICE). El primero, aplica para todos los trabajadores, el segundo, sólo se calcula para los trabajadores asalariados y, el tercero, únicamente para trabajadores independientes.

El ICE toma valores entre 0 y 100, correspondiendo una mayor puntuación a un mejor nivel de calidad del empleo. La comparación de los resultados obtenidos para los años 2001 y 2007, evidencia una mejora

generalizada en la calidad del empleo, tanto en Bolivia como en Ecuador, para los trabajadores asalariados e independientes, de ambos géneros.

Por su parte, Sehnbruch (2012) recurre a un índice compuesto para evaluar la calidad del empleo en Chile, durante el periodo 2000-2006. El ICE, integrado por cuatro componentes: situación ocupacional y la cobertura de seguridad social, los Ingresos, la tenencia del trabajo y la capacitación. Estas variables se han normalizado en dos o tres categorías, de manera que cada una toma valores de 0, 1 o 2 puntos, creciente con la calidad del empleo. Los resultados muestran que, en términos generales, la calidad del empleo en Chile presentó un leve deterioro entre 2000 y 2006.

Weller y Roethlisberger (2011), investigan la calidad del empleo para un total de 18 países latinoamericanos (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Bolivia, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Venezuela, República Dominicana y Uruguay). Para tal efecto, construyen un conjunto de indicadores simples y fundamentan su análisis en siete dimensiones: los *ingresos laborales* (que aplican a un total de 16 países), los *beneficios no salariales*, la *estabilidad laboral*, la modalidad de contratación (que aplican a 6 países), la *protección social* – pensiones y seguro de salud– (que aplican a 5 y 6 países), la *jornada laboral* (que aplican a 11 países) y la *organización de intereses colectivos* (afiliados a un sindicato, que aplica en 5 países), y la *capacitación*.

Los indicadores simples fueron desagregados por género y en dos categorías ocupacionales: los asalariados y no asalariados. Los resultados permiten establecer que en este grupo de países, durante el periodo de 1996 a 2002, se observa un empeoramiento de la calidad del empleo caracterizado por bajos niveles medios de crecimiento económico y su alta volatilidad. En contraste, en el período 2002-2007, mejoraron todos los indicadores, salvo la estabilidad en el empleo al observarse un aumento en la temporalidad.

Igualmente el indicador de capacitación no obtuvo mejora alguna. De otro lado, la adopción de políticas que incentivan la formalización de empresas y empleos y el fortalecimiento de la inspección de trabajo, han contribuido a algunas mejoras en la calidad del empleo en general. Los avances en la mayoría de los indicadores han sido modestos. Por último, el análisis de los resultados, refleja una situación de desigualdad en la región, al registrarse brechas en la calidad de empleo por género, entre asalariados y no asalariados y trabajadores de zonas urbanas y rurales.

Así mismo, para Colombia se han realizado importantes investigaciones que han analizado el fenómeno de la calidad del empleo, entre las que destacan: Farné (2003), quien analiza la calidad del empleo en Colombia a partir de la construcción de un índice sintético, basado en cuatro variables: *el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario del trabajo*. Se aplican dos valoraciones, una horizontal y una vertical; con esto, se pondera la importancia de las cuatro variables. Específicamente, se asigna 40% a la variable ingreso, un 25% para la modalidad de contratación y la seguridad social, y 10% a las horas trabajadas.

A partir de lo anterior, los resultados muestran que el índice global para el total de los ocupados de las trece áreas metropolitanas de Colombia en el 2001 alcanzaba a penas un valor de 37.5 puntos, siendo esto un claro indicio de precariedad laboral en el país. También se calculó el índice para los trabajadores asalariados e independientes, reportando un resultado de 44 y 27.5 puntos respectivamente.

En este mismo sentido, Farné, Vergara y Baquero (2011), evalúan la evolución de la calidad del empleo urbano en Colombia, en el período 2002-2010. Para tal fin, emplean dos metodologías: 1) un sistema de indicadores que dan cuenta de la calidad del empleo y la satisfacción con el trabajo y 2) un índice compuesto que emplea la técnica de componentes principales

categoricos. Esta propuesta define un ICE para trabajadores asalariados e independientes que varía entre cero (mínima calidad del empleo) y 100 (máxima calidad del empleo).

El ICE está compuesto por las siguientes dimensiones: *oportunidades de empleo, estabilidad laboral, condiciones del trabajo, seguridad social, ingresos, diálogo social, satisfacción en el trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar*. Esta investigación permitió establecer que las variables de mayor peso en Colombia, en la determinación de la calidad del empleo asalariado, son los ingresos laborales, la formalidad y la afiliación a seguridad social. Para el caso de los trabajadores independientes tienen especial relevancia los ingresos laborales y la jornada de trabajo. La comparación de los ICE de 2002 con los de 2010 evidencia una leve mejora de la calidad del empleo en Colombia.

Ahora, en Colombia el concepto del *trabajo decente* emanado de la OIT, ha llevado a preocupar a los responsables de formular la política pública, por establecer condiciones laborales decentes a los trabajadores. En consecuencia, en 2008 se modificaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y se incluyó una nueva meta: “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”.

MARCO TEÓRICO

Enfoques del Mercado de Trabajo

Este apartado tiene como objetivo recoger las aportaciones de las principales teorías económicas sobre el mercado de trabajo, entre las que se cuentan: la Neoclásica, la del Capital Humano, como una extensión de la visión neoclásica; la teoría Keynesiana, la Marxista y la Institucionalista; además, el enfoque del mercado de trabajo segmentado, que proviene fundamentalmente de estas dos últimas posturas teóricas.

Modelo neoclásico

Este modelo considera al mercado de trabajo como cualquier otro mercado de bienes y servicios; es decir, plantea el factor trabajo como una mercancía. Aborda su estudio a partir del análisis de la oferta y la demanda y la interacción entre ellas, para determinar el salario de equilibrio y el nivel de empleo. Estas serían sus herramientas básicas con base en las cuáles analiza los problemas del mercado de trabajo como desempleo, inflación, salario mínimo, entre otros (Toharia, 1983. p.11). Además, es un mercado que opera bajo condiciones de competencia perfecta y en el que existe un precio (salario) de equilibrio que asegura el pleno empleo. El desempleo es de naturaleza voluntaria, debido a que los trabajadores no estarían dispuestos a laborar por un salario menor a lo que se considera es su productividad marginal¹ (Pigou, 1939). En caso de existir desempleo, éste sería de carácter friccional producto del tiempo que demora el desplazamiento de los trabajadores de una actividad

¹ “Si la resistencia marginal a trabajar no se opusiera a la baja de los salarios exigida por el decremento de la productividad marginal, no habría razón para que existiesen desocupados” (Prebisch, 1971, p. 19).

a otra. Visto de otro modo “los salarios superiores a la productividad marginal constituyen el origen de la desocupación” (Prebisch, 1971, p.19).

Los supuestos básicos sobre los cuales se fundamenta esta teoría son los siguientes:

- Homogeneidad del factor trabajo, lo que implica igualdad en cualificación y fácil sustituibilidad, entre ellos.
- Perfecta y completa información tanto para oferentes como demandantes del factor trabajo.
- Flexibilidad de los precios (salarios). Lo que garantiza un ajuste automático hacia el pleno empleo.
- Los agentes actúan en el mercado de trabajo en función de la racionalidad al buscar la optimización de sus utilidades marginales.
- El precio (salario) de mercado no puede ser modificado por ningún agente.

Este modelo se encuadra en una visión microeconómica en la que cada agente actúa de manera individual.

La oferta de trabajo, en el modelo neoclásico, está enmarcada en la teoría de la elección del consumidor, por cuanto es una decisión del individuo trabajar o no. Es decir, es una elección entre el ocio y la renta que consigue trabajando (Toharia, 1983, p. 12). En este orden de ideas, bajo condiciones de competencia perfecta la oferta de trabajo individual viene determinada por la combinación de trabajo y ocio que hace el oferente del factor trabajo buscando maximizar su utilidad. Esta decisión conlleva a la distinción entre un efecto sustitución y un efecto renta. El primero se da cuando, ante un aumento del salario, el trabajador incrementa la oferta de la fuerza de trabajo y disminuye su consumo de ocio.

El segundo surge cuando, ante un aumento en el salario, crecen los ingresos del trabajador y estos incrementos adicionales pueden llevar a disminuir el ofrecimiento de trabajo (disminución en horas de trabajo) extendiendo así el consumo de ocio. La oferta de trabajo será entonces creciente con respecto al salario real. En síntesis, la función de oferta agregada de trabajo será la sumatoria de todas las ofertas de trabajo individuales de la economía.

Por su parte, la demanda del factor trabajo es derivada de la demanda de producto, donde el empleador contrataría trabajadores hasta que el valor del producto marginal sea igual al salario real existente en el mercado. “La productividad marginal del trabajo depende de la tecnología y de la técnica concreta de producción que son factores exógenos al mercado de trabajo” (Toharia, 1983, p. 12). La demanda agregada de trabajo será la sumatoria de todas las demandas individuales de la economía.

Esta teoría Neoclásica –que, en síntesis, postula que la economía del mercado tiende de manera automática al pleno empleo, al tener un sistema de precios y salarios perfectamente flexible– fue ampliamente cuestionada al no ofrecer una respuesta adecuada a los acontecimientos desencadenados con la crisis de los años treinta del siglo pasado.

Este fenómeno, denominado la “gran depresión”, dejó claro que el mercado no tiende al ajuste automático que lleva al equilibrio del pleno empleo. Estos hechos permitieron el origen de otros enfoques como el Keynesiano, que en oposición al modelo neoclásico pone toda la atención en la demanda efectiva; es decir, que los niveles de empleo y producción dependen de ésta.

El enfoque neoclásico es cuestionado por el modelo keynesiano, fundamentalmente, en el supuesto que sostiene que el desempleo es voluntario y que el ajuste es de precios (salarios) y no de cantidades. Esto es, que los

salarios reales son el mecanismo que equilibra el mercado de trabajo especialmente en el corto plazo. También el modelo Keynesiano hace que el estudio de los problemas del desempleo sea analizado según las interacciones entre el mercado de trabajo y el mercado de bienes, y no sólo a través del mercado de trabajo, como el modelo neoclásico lo ha planteado (Solimano, 1988).

Modelo keynesiano

Esta teoría permite un análisis macroeconómico al mercado de trabajo, a diferencia del modelo neoclásico que lo enmarca en un análisis microeconómico. Keynes (1974), formula su teoría del mercado de trabajo a partir de dos postulados que, según él, son la base de la teoría neoclásica:

- El salario real es igual al producto marginal del trabajo.
- La utilidad del salario real es igual a la desutilidad² marginal del trabajo.

El primer postulado, Keynes lo reconoce como válido al suponer que, en el corto plazo, la organización, el equipo y la técnica son fijos. El producto marginal disminuye a medida que aumenta la ocupación (ley de la productividad marginal decreciente). De manera que un aumento de la ocupación, sólo puede ocurrir si disminuye simultáneamente el nivel de los salarios reales (Keynes, 1974). Por su parte, el segundo postulado contiene dos proposiciones:

² Por “desutilidad marginal” debe entenderse cualquier motivo que induzca a un hombre o grupo de hombres a abstenerse de trabajar antes que aceptar un salario que represente para ellos una utilidad inferior a cierto límite. (Keynes, 1974, p.17). Por su parte, Prebisch lo traduce como “resistencia marginal al trabajo” (Prebisch, 1971, p.18).

- Los trabajadores rehusarán la oferta de empleo, si el salario real se le reduce por debajo del salario real corriente
- Una reducción de las tasas de salarios nominales es un medio efectivo para reducir las tasas de salarios reales (Hansen, 1978, p. 30).

A partir de estas dos proposiciones, Keynes plantea su discrepancia esencial con la teoría neoclásica, y postula dos objeciones. En primer lugar, sostiene que los obreros reclaman un mínimo de salario nominal y no de salario real. “Si bien los trabajadores son renuentes a aceptar una reducción en sus salarios nominales, no acostumbran a abandonar su trabajo cuando disminuyen sus salarios reales producto de un incremento de los precios de las mercancías para asalariados” (Keynes 1974, p. 20).

En segundo lugar, Keynes planteó que una reducción en los salarios nominales trae como consecuencia lógica una reducción de la demanda, al ser el ingreso monetario de los asalariados el factor que controla la demanda de bienes de consumo (Hansen, 1978).

Por tanto, su análisis indica que es la demanda la que determina la ocupación y no la manipulación de las tasas de salarios, como lo plantea la teoría Neoclásica. Además, la ocupación no aumenta reduciendo las tasas de salarios reales; más bien se da lo contrario: los salarios reales decrecen ante el aumento de la ocupación producto de un incremento en la demanda (Hansen, 1978, p. 31).

Para Keynes, la existencia del desempleo es de carácter involuntario; tiene su origen en una insuficiencia en la demanda agregada que sólo puede corregirse con un aumento de ésta y no con la reducción de los salarios nominales. De otro lado, el comportamiento de la oferta de trabajo puede explicarse por factores como: 1) La rigidez salarial que introducen los sindicatos a los salarios monetarios, 2) Los trabajadores están sujetos a un fenómeno de

ilusión monetaria, al no percibir una disminución de sus salarios reales producto de un incremento en el nivel general de precios; 3) La imperfección de la información en el mercado de trabajo, y 4) La existencia de normas sociales que determinan un nivel salarial (Alujas, 2002, pp. 24-25). Por su parte, la demanda de trabajo depende de la ganancia máxima que el empresario procura obtener con un nivel dado de ocupación. “Los empresarios se esforzarán por fijar el volumen de ocupación al nivel del cual esperan recibir la diferencia máxima entre el importe del producto y el coste de los factores” (Keynes, 1974, p. 33).

Siguiendo a Keynes (1974), el salario es una variable exógena que depende de los contratos, entre empleadores y trabajadores, que se hace sobre el salario nominal y no sobre el salario real, sobre el cual no hay manipulación, al ser dicho salario el resultado del comportamiento del resto de variables de la economía.

Esta teoría, al igual que la Institucionalista, le otorga gran importancia a variables institucionales como el gobierno, los sindicatos y a los mismos salarios, que generan rigideces en el mercado laboral y no permiten que el libre juego de la oferta y la demanda –como lo plantea la teoría Neoclásica– sea el mecanismo regulador del mercado.

Posteriormente, a través de la teoría del Capital Humano, se quiere volver al modelo de competencia perfecta, en la cual la flexibilidad de los precios (salarios) y la perfecta movilidad de los factores productivos (mano de obra), llevan al pleno empleo. En este ámbito lo único que determina las diferencias salariales, entre grupos de trabajadores, son las inversiones hechas por los individuos en capital humano.

Bajo esta perspectiva, esta teoría, sin abandonar el pensamiento neoclásico, plantea una diferencia importante, al reconocer que el factor trabajo no es homogéneo, sino que varía según sus cualificaciones.

La teoría del capital humano

Desarrollada a mediados del siglo XX, ofrece una perspectiva de análisis microeconómico, al fundamentarse en el “individualismo metodológico” que plantea que “el origen de todos los fenómenos sociales se debe hallar en la conducta individual” (Blaug, 1983, p. 69). Esta teoría rompe con la concepción de homogeneidad del factor trabajo –supuesto fundamental del modelo neoclásico original–, al suponer que los individuos acuden al mercado de trabajo con diferentes niveles de formación, que responden fundamentalmente a diferencias de inversión en capital humano, que determinan, a su vez, las diferencias salariales y de productividad. Igualmente “deja al margen la influencia de factores de demanda, al situar al individuo como único responsable de las remuneraciones que percibe” (Fernández, 2010, p. 119). También cambia el concepto de trabajo como mercancía por el concepto de capital.

Los autores más influyentes de esta teoría son Theodore Shultz (1981), M. Mincer (1958) y Becker (1983). Estos centraron su atención en buscar mejores explicaciones que dieran cuenta del crecimiento del ingreso y de la renta, como por ejemplo la educación. Por eso, su atención se dirigió hacia el estudio del capital humano como fuente dinamizadora del crecimiento económico.

Para Becker (1983) la inversión en capital humano, afecta la renta monetaria y la renta psíquica, lo que contribuye al bienestar futuro del individuo. En palabras del autor “Una vela afecta el consumo, la formación en el trabajo

incide fundamentalmente en la renta monetaria y la educación universitaria podría afectar a las dos” (Becker, 1983, p. 39).

El capital humano es definido a partir de las inversiones que el individuo hace en educación, formación en el trabajo, cuidado médico, emigración y la búsqueda de información sobre los precios y las rentas (Becker, 1983). Así, amplía “La perspectiva individualista de la oferta de trabajo, porque ya no es solo la cantidad ofrecida de trabajo la que es el resultado de un conjunto de decisiones individuales, sino también su calidad” (Toharia, 1983, p. 14). Con esto, la empleabilidad y el acceso a empleos buenos entran en función directa con la inversión en capital humano.

Becker (1983), distingue dos clases de formación en el trabajo: una de carácter general y otra de carácter específico. La formación general es fundamental para muchas empresas, además de ser útil para la empresa que la proporciona. Por su parte, la formación específica aumenta la productividad marginal de la empresa que la proporciona y el rendimiento que genera sólo será para ésta. Es por esto que las empresas prefieren invertir en este tipo de formación. No obstante, “la productividad de los empleados depende no sólo de su productividad y de la cantidad invertida en ellos, tanto dentro del trabajo como fuera de él, sino también de su motivación o de la intensidad de su trabajo” (Becker, 1983, p. 63).

En síntesis, el concepto de capital humano tiene su núcleo en la “idea de que las personas gastan en sí mismas de diversas formas. No para obtener satisfacciones actuales sino para obtener ingresos futuros pecuniarios y no pecuniarios” (Blaug, 1983, p. 67). Esta teoría también sugiere que los pobres son pobres porque no han invertido en capital humano, lo que a su vez se debe a los gustos reflejados en una elevada tasa de preferencia temporal (Toharia, 1983, p. 15).

Ahora, la teoría Neoclásica y la teoría del Capital Humano, han tenido gran influencia en el análisis del mercado de trabajo, de ahí que hayan sido objeto de críticas de otros enfoques, como el marxista y el institucionalista. El primero, centra su atención en las relaciones sociales como medio para comprender el proceso de trabajo. Por su parte, el segundo, pone su atención en las instituciones como reguladoras del mercado de trabajo. Además, la teoría Marxista es análoga al modelo keynesiano cuando enfatiza que el ajuste del mercado de trabajo es de cantidades y no de precios, como lo plantea el modelo neoclásico. Por su parte, la teoría Institucionalista admite que las instituciones son las principales determinantes de las variables del mercado de trabajo y no las fuerzas del mercado. En este punto, se puede establecer un paralelismo con el enfoque keynesiano al introducir instituciones como el Estado, los sindicatos y la costumbre social, como sustitutos de las fuerzas de mercado (Alujas, 2002, p. 25).

Teoría marxista

El análisis marxista del mercado de trabajo parte de la distinción entre **trabajo potencial** –mercancía que se transa en el mercado– y **trabajo efectivo** –factor de producción–. Tal distinción enfrenta esta teoría con la Neoclásica que supone que el ajuste entre fuerza de trabajo y trabajo se hace automáticamente, negando la existencia de conflicto entre trabajadores y capitalistas en el lugar de trabajo. Contrario a lo planteado por la teoría Marxista que tiene como núcleo del análisis el conflicto de intereses de clase (Toharia, 1983).

El enfoque marxista, entonces, sostiene que existe un conflicto entre capitalistas y trabajadores en el proceso productivo y “trata de entender históricamente el marco institucional de las relaciones industriales como resultado del desenvolvimiento del conflicto (lucha de clases) en circunstancias historias determinadas” (Toharia, 1983, p. 10). Con la introducción del conflicto,

por parte de esta teoría, la relación laboral deja de entenderse como una relación de mercado y pasa a ser una relación social en el proceso productivo entre empleados y empleadores que tienen intereses divergentes.

En este sentido, Braverman (1983) advierte que el proceso de trabajo³ se desarrolla en un contexto de relaciones de producción antagónicas, donde el capitalista busca conseguir del trabajo potencial todo su valor de uso cuando lo utiliza como trabajo. Por su parte, el carácter subjetivo del trabajador y las condiciones sociales en las que se trabaja no garantiza que esto sea posible; por tal motivo el capitalista, buscará, por todos los medios controlar el proceso de trabajo.

Así mismo, Edwards busca darle un cuerpo analítico a la relación social del proceso de trabajo (Toharia, 1983). Partiendo de lo que él llama “proceso de control”, Edwards (1983) distingue tres tipos de control: el control simple, el control técnico y el control burocrático, como mecanismos del capitalista que buscan garantizar la conversión del trabajo potencial en trabajo efectivo.

En este orden de ideas, el análisis marxista de los salarios y la estructura salarial, pone de relieve la importancia de éstos como variables significativas para obtener el máximo beneficio posible del trabajo efectivo, a partir del trabajo potencial. “La idea básica es que el salario es una variable del trabajo potencial (...) en el sentido de que cuanto más elevado sea el salario, mas compenetrados tenderán a estar los trabajadores con los objetivos capitalistas” (Toharia, 1983. p. 23).

³ “El proceso de trabajo comienza con un contrato o acuerdo que rige las condiciones de venta de la fuerza de trabajo por parte del trabajador y de su compra por parte del empleador” (Braverman, 1983, p. 134).

Según Gintis (1983), la distinción entre trabajo potencial y trabajo efectivo, implica que la producción capitalista se organice de tal forma que se produzca mercancías y se reproduzcan⁴ de un periodo a otro, formas de conciencia que sean compatibles con los beneficios futuros⁵. Para esto el capitalista dispone de una serie de controles que inciden en la conciencia del trabajador. Estos controles son:

- Control sobre el salario
- Control sobre la promoción dentro de la organización
- Control sobre las condiciones del trabajo
- Control sobre la seguridad en el empleo.

Estos tipos de control se estructuran dentro de un mercado interno de trabajo que difiere cualitativa y cuantitativamente del mercado externo de trabajo. En este orden de ideas el mercado interno de trabajo cumple con la función de determinación de las relaciones de poder entre patronos y trabajadores (Taubman y Wachter, 1991, p. 19), convirtiéndose en un factor determinante para el proceso de segmentación laboral.

La crítica marxista que hace al modelo neoclásico, gira en torno a la validez teórica del individualismo metodológico y al ajuste automático del mercado de trabajo, al suponer -como también lo hace la teoría institucionalista- que son las instituciones las que definen el comportamiento de los individuos y

⁴ Cuando se habla de reproducción se alude a “nuevos” trabajadores con una conciencia transformada (Gintis, 1983).

⁵ En el siguiente fragmento, Gintis demuestra esta afirmación: “Debido a la naturaleza misma del intercambio global, es posible una amplia gama de comportamientos de los trabajadores en cualquier momento, todos ellos compatibles con los aspectos del contrato de trabajo legalmente exigibles. Dentro de esta gama, podemos considerar que el trabajador intenta alcanzar sus propios objetivos, sujeto solamente a las limitaciones que el capitalista pueda introducir en sus elecciones. Dependiendo, pues, de la conciencia del trabajador, la imposición de estas limitaciones será más o menos costosa para el capitalista, y el trabajador será más o menos valioso independientemente de sus cualificaciones o del contrato legal existente entre ambos” (Gintis, 1983, p.169).

no el principio de maximización de los beneficios que promulga el modelo neoclásico.

Teoría institucionalista

Para los institucionalistas, el mercado es la institución en las que se definen las reglas de juego y el lugar donde los individuos se enfrentan y cuyas relaciones no se ajustan, en modo alguno, a un comportamiento ideal. Por tanto, requieren de la presencia de fuerzas normativas definidas por lo institucional (Campos, 2002, p. 34). Así, esta teoría sostiene que son las instituciones y no las fuerzas del mercado las que determinan las variables del mercado de trabajo (salario, desempleo, estructura salarial etc.).

Además, dos elementos fundamentales marcan la ruptura entre el modelo neoclásico y la teoría Institucionalista: de un lado, el modelo neoclásico considera como variables exógenas a las instituciones y a otras variables como las clases sociales. En tanto, la teoría institucionalista las considera como un factor endógeno, a la hora de analizar el mercado de trabajo. De otro lado, los instrumentos de análisis utilizados por los neoclásicos e institucionalistas han sido siempre diferentes: “basándose los primeros en el análisis teórico puro y los segundos en la observación directa del funcionamiento del mercado de trabajo” (Toharia, 1983, p. 23). Ahora, en la teoría Institucionalista es posible distinguir varias generaciones:

Primera generación de institucionalistas

En esta generación de institucionalistas se destacan los trabajos de Beatrice y Sidney Webb, Richard Ely, Robert Hoxie, John Commons y Selig Perlman (Gimble, 1991). El enfoque metodológico que ellos asumen se basó en rechazar los planteamientos teóricos del modelo neoclásico, que consideraba el trabajo como un bien cualquiera. Asumieron también que el mercado laboral debía ser estudiado como un fenómeno complejo, multidimensional y cultural

que requiere una aproximación metodológica interdisciplinaria, empírica y con un alto contenido descriptivo. Además, identificaron los problemas del mercado laboral a través de la obtención de datos extraídos de la realidad (Gimble, 1991, p. 626).

Un concepto que destaca dentro de esta escuela es el de “Valor razonable” desarrollado por J. Commons (citado por Gimble, 1991) que plantea que las transacciones en el mercado de trabajo no están sujetas a ningún precio competitivo como lo asume el enfoque neoclásico, sino que están determinadas por un conjunto de reglas consuetudinarias que evolucionan con el tiempo. Otro punto que genera, para estos autores, un distanciamiento con el modelo neoclásico es la importancia que le dan a las instituciones, pues reconocen que éstas tienen un papel trascendental en la estructura y comportamiento del mercado de trabajo. No obstante, el estudio del mercado laboral por parte de esta generación careció de un abordaje sistemático que sólo años después fue asumido por otros institucionalistas como Doeringer y Piore.

Segunda generación de institucionalistas

En esta segunda generación de institucionalistas se destacan los trabajos de Jonh Dunlop, Clark Kerr, Ricard Lester, Lloyd Reinolds, Lloyd Fisher, Arthur Ross y Robert Livernash (citados por Taubman y Wachter, 1991). Estos, al igual que la primera generación de institucionalistas, rechazaron la visión competitiva del mercado de trabajo planteada por el modelo convencional, asumiendo la existencia de un mercado laboral segmentado, donde cada segmento tiene su propia estructura salarial y de empleos que los caracterizan. Además, sus trabajos presentaban detalles de funcionamiento de las relaciones internas de la empresa.

Son destacados fundamentalmente los trabajos sobre los mercados desestructurados de Fisher (1951), los mercados institucionales de Kerr (1985) y la introducción de los conceptos de agrupamientos de puestos y contornos salariales de Dunlop (1983).

Fisher (1951), a partir de un estudio sobre los trabajadores del sector agrícola, concluye que el mercado laboral está conformado por dos sectores: uno estructurado y otro desestructurado, en los que el funcionamiento es regido por reglas diferentes (Gimble, 1991, p. 629). Para Fisher (1951),

el mercado desestructurado se caracteriza por: 1) la inexistencia de sindicatos; 2) la relación entre empresario y trabajador es de carácter transitorio e impersonal; 3) no hay barreras de acceso y los trabajadores no son calificados; 4) no hay división del trabajo en los procesos productivos; 5) donde se hace necesaria la división del trabajo esta no está jerarquizada; 6) el capital físico es escaso; 7) la remuneración salarial es por unidad de producto (p. 470).

A partir de la aproximación teórica que hace Fisher sobre la existencia de un mercado laboral desestructurado, Kerr (1985) identifica la existencia de dos tipos de mercado de trabajo: los no estructurados y los mercados estructurados.

En los mercados no estructurados el salario es lo único que vincula al empresario con el trabajador. Además, los trabajadores no tienen derecho sobre algún trabajo y el empresario no tiene derecho a retener a los trabajadores. Un mercado se estructura cuando se da un trato distinto a los que están dentro que a los que están afuera (Kerr, 1985, p. 30). Por otro lado, Kerr plantea la existencia de un mercado interno y uno externo que funcionan dentro del mercado estructurado. El mercado interno puede ser la planta o el grupo de oficios. El mercado externo está conformado por grupos de trabajadores, activa

o pasivamente disponibles para nuevos puestos de trabajo situados dentro de una frontera geográfica y ocupacional.

En este orden de ideas, Kerr (1985) introduce en su análisis de los mercados laborales el concepto de “mercados institucionales” en el que las normas no son establecidas por los gustos de los empresarios y trabajadores, sino por normas, formales e informales, que determinan la selección del personal. Estas normas institucionales fijan límites a la movilidad entre los mercados, restringiendo fuertemente los puertos de entrada. A su vez, estas normas son establecidas por asociaciones de empresarios, por las empresas al establecer políticas de personal, los sindicatos y el gobierno brindando con esto una estructura formal al mercado de trabajo (Kerr, 1985). Este autor plantea la existencia de cinco fuentes que segmentan el mercado laboral:

1. Las preferencias de los trabajadores
2. Las preferencias de los empresarios
3. Las actuaciones del colectivo de trabajadores
4. Las actuaciones del colectivo de empresarios
5. Las actuaciones del gobierno.

Las dos primeras son elecciones libres y las segundas se definen como normas institucionales (Kerr, 1985). En su obra la “Balcanización” de los mercados de trabajo, este autor describe la existencia de dos sistemas organizacionales: uno gremial y el otro feudal. En el primero, los sindicatos reclaman la propiedad de los puestos de trabajo. Este sistema estratifica horizontalmente la fuerza de trabajo. En el segundo, que predominan las industrias, la competencia entre trabajadores se hace basada en la antigüedad y no pone énfasis en la cualificación, su estratificación es vertical al basar su movilidad en una escala de ascensos laborales (Kerr, 1985).

Las normas institucionales fijan unos límites entre mercados internos y externos y definen con mayor precisión los puertos de entrada al mercado estructurado haciendo más difícil la movilidad entre sectores (Kerr, 1985).

Por su parte Dunlop (1983) busca constituir una teoría de los salarios distinguiendo la existencia de dos estructuras salariales: una interna, fijada por una unidad de negociación o empresa y, la otra, externa fijada entre empresas. A partir de esto, introduce los conceptos de “agrupamientos de puestos de trabajo” y los “contornos salariales”.

El primer concepto lo define como un grupo estable de clasificaciones de puestos o asignaciones de trabajo dentro de una empresa, que están ligados entre sí por: 1). La tecnología, 2). La organización administrativa del proceso de producción, incluidas las políticas de traslado, despido y promoción, 3). La costumbre social de que tengan características comunes en la formación de trabajo (Dunlop, 1983, p.115). Tras este concepto subyace la idea de mercados internos de trabajo, dado que a través de la evolución de la estructura administrativa se establecen una serie de reglas y normas consuetudinarias – hábitos y costumbres– que permiten establecer la movilidad de los trabajadores dentro de una unidad de negocio (una empresa). Además, la estructura interna de las tasas salariales se tiene que considerar como dividida en los grupos de trabajo (Dunlop, 1983).

El segundo concepto, “contornos salariales”, lo define como un grupo estable de unidades de determinación de salarios (unidades de negociación, plantas o empresas) que están ligadas entre sí por: 1). La semejanza de los mercados de productos, 2). El recurso a fuentes de oferta de trabajo parecidas, 3). La organización común del mercado de trabajo (la costumbre) que tienen características comunes de formación de salarios (Dunlop, 1983, p. 118). Generalmente, las tasas salariales de ocupaciones específicas dentro de una

determinada empresa no son independientes de todas las demás tasas salariales de otras empresas (Dunlop, 1983).

De acuerdo con este enfoque institucionalista de primera y segunda generación, que está inserto en el marco del “sistema de relaciones industriales”, se empieza a identificar la segmentación del mercado de trabajo, al evidenciarse la existencia de mercados internos y externos. No obstante, la intención de estos institucionalistas era simplemente describir la gran variedad de reglas y costumbres que se hallaban al interior de las empresas sin ocuparse del grado en que éstas se ajustaban o entraban en conflicto con el modelo convencional (Taubman y Wachter, 1991). Sólo fue a partir de las décadas del 70 y 80 que aparece el modelo de mercado de trabajo segmentado, el cual se apoya fundamentalmente en las investigaciones referentes a las relaciones laborales y en las teorías institucionalistas y marxistas.

Enfoque del Mercado de Trabajo Segmentado -Mts-⁶

El enfoque de mercado de trabajo segmentado (MTS) brinda una visión alternativa al estudio del mercado laboral. Este enfoque surge como una crítica al modelo neoclásico general y a la teoría del Capital Humano, en particular, al considerar que éste no ofrece una explicación adecuada y completa del

⁶ Otra teoría que se enmarca dentro de la teoría de los mercados de trabajo segmentados es la teoría de cola, su análisis se centra en la demanda de trabajo por cuanto los empresarios van por aquellos trabajadores que poseen más atributos y habilidades, es decir, aquellos individuos con mayor productividad potencial. En este orden de ideas, los que en razón de su productividad potencial son los más solicitados, serán los primeros en la cola. Confinando a las menos solicitados a los trabajos del sector marginal o a permanecer desempleados. Esta teoría, sostiene, que la educación no es un factor fundamental para determinar la productividad potencial de un trabajador, dado que la productividad potencial está ligada al puesto de trabajo. Por lo tanto la función de la educación es hacer las veces de filtro en los procesos de selección de personal, al suponer los empresarios que los trabajadores con mayor educación podrán adquirir las destrezas necesarias para elevar la productividad que son impartidas a través de programas de entrenamiento que pueden ser de carácter formal o informal (Thurow, 1996).

mercado de trabajo, fundamentalmente, en dos aspectos: primero, no brinda una explicación adecuada de la distribución de los ingresos y la renta entre trabajadores, ni tampoco de fenómenos como el desempleo y la discriminación; segundo, la segmentación del mercado laboral no obedece a diferenciales de cualificación de los trabajadores (Taubman y Wachter, 1991).

A partir del planteamiento previo, se empieza a construir una visión crítica con diversos puntos de vista, pero con una hipótesis en común: “los mercados de trabajo están segmentados y los problemas de la distribución de la renta, del desempleo y de la discriminación son consecuencia de esa segmentación” (Taubman y Wachter, 1991, p. 1518). Además, en su análisis se afirma que el mercado laboral se encuentra segmentado y que la heterogeneidad y la conducta consuetudinaria son sus rasgos característicos, contrario a lo formulado en la teoría neoclásica, donde la homogeneidad y el individualismo metodológico (conducta instrumental) son supuestos centrales del modelo (Berger y Piore, 1980; Piore, 1983).

El MTS destaca la importancia de las instituciones y las reglas consuetudinarias como elementos endógenos determinantes en la estructura del mercado de trabajo. De otro lado, esta teoría pone de manifiesto que el mercado laboral se encuentra conformado por grupos no competitivos, donde existe un sector primario caracterizado por “buenos” empleos y un sector secundario caracterizado por “malos” empleos. Esta segmentación según la literatura obedece a:

- La presencia de mercados internos
- La presencia de sindicatos
- La existencia de barreras de movilidad entre segmentos (básicamente del sector secundario al primario)

- La existencia de mecanismos de determinación salarial diferentes entre sectores (esto es, individuos comparables entre sectores obtienen resultados distintos)
- La existencia de fenómenos de discriminación y los procesos de retroalimentación negativa propios del sector secundario.

Lo anterior concluye que las causas de la segmentación provienen tanto del sector primario, como del sector secundario (Taubman y Wachter, 1991). Además se debe anotar, que el tamaño de los sectores obedece tanto a factores políticos como estructurales. Según la visión marxista, la dimensión del sector primario lo determina el poder económico-político de las empresas. Para los institucionalistas los factores que determinan la dimensión del sector primario son una consecuencia del desarrollo tecnológico exógeno, y para los neoclásicos, son los salarios elevados los que determinan la dimensión del sector primario (Taubman y Wachter, 1991, 1529)⁷.

Perspectiva Histórica de la Segmentación del Mercado de Trabajo –Mts-

Los antecedentes históricos del enfoque del mercado laboral segmentado tienen su origen en las diferencias entre los puntos de vista de Adam Smith y otros economistas clásicos como J. Stuart Mill y J. Cairnes. Los últimos, difieren de la visión competitiva del modelo neoclásico original y de la determinación salarial del mercado de trabajo defendida por Smith.

Smith (1988) argumentaba que los diferenciales salariales estaban basados en “Diferencias compensadoras” y, según él, existen cinco circunstancias compensadoras que hacen que los salarios varíen:

⁷ Para el modelo neoclásico, dados los salarios elevados, el número de empleos del sector primario es excesivamente pequeño (Taubman y Wachter, 1991, p. 1529).

1. En proporción inversa a lo agradable del empleo
2. En proporción al costo y la dificultad de aprender el oficio
3. Inversamente proporcional con la constancia de la ocupación
4. Directamente proporcional a la confianza merecida por el obrero
5. Inversamente proporcional a la probabilidad de éxito (Leontaridi, 1998, p. 65).

Frente al argumento planteado por Smith sobre la existencia de los diferenciales compensadores, Mill (1996) planteaba que los trabajos más penosos y desagradables son por lo general mal remunerados (p. 349). Asimismo, planteaba la existencia de un monopolio natural que impedía la movilidad de los trabajadores dentro del mercado laboral, al considerar barreras económicas y sociales (Mill, 1996, p. 349). También advertía la existencia de “grupos no competitivos”, donde los niveles salariales y la asignación del trabajo se determinaban por reglas institucionales y costumbres (Taubman y Wachter, 1986, p. 1525). Es así como Mill (1996), describe una división de los trabajadores por clases sociales⁸.

Por su parte, Cairnes (1874) reconocía la existencia de grupos industriales no competitivos como una característica de la economía, al plantear que los trabajadores no compiten indiscriminadamente por todas las ocupaciones, sino por un grupo reducido de empleos.

A continuación se hace una revisión de las dos hipótesis más importantes que se han abordado para el estudio de la segmentación del mercado laboral, desde el enfoque dualista: la teoría del mercado dual de

⁸ “En realidad hasta ahora ha sido tan completa la separación, tan violenta la línea de demarcación entre las diferentes clases de trabajadores, que casi equivale a una distinción hereditaria de casta reclutándose casi siempre los que han de llenar cada oficio entre los hijos que ya pertenecen al mismo. O a otros de la misma categoría social, o entre los hijos de personas que si bien antes pertenecía a una categoría inferior han conseguido elevarse por sus esfuerzos” (Mill, 1996, p. 349).

trabajo de Piore (1983), un enfoque institucionalista y la teoría del mercado dual desarrollada por Gordon, Edwards y Reich (1986), un enfoque radical.

Mercado Dual de Trabajo: un Enfoque Institucionalista

Posterior a la teoría del Capital Humano –que atribuía los problemas de la pobreza y los diferenciales salariales a diferenciales en inversión en capital humano–, un grupo de economistas, entre ellos Doeringer y Piore (1983) trataron de elaborar una teoría que abordara estos problemas desde una visión diferente. Así comenzó a elaborarse un enfoque dual del mercado de trabajo.

Entonces, la hipótesis básica del mercado dual de trabajo advierte que el mercado de trabajo está dividido en dos sectores: un sector primario y un sector secundario. Los empleos del sector primario son empleos de “buena calidad” caracterizados por elevados salarios, buenas condiciones laborales, posibilidades de ascenso, estabilidad en el empleo y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de normas laborales. Por su parte, el sector secundario tiene empleos de “mala calidad”, caracterizados por bajos salarios, malas condiciones laborales, escasas o nulas posibilidades de ascenso, elevada rotación de los trabajadores, alta inestabilidad en el empleo y una relación muy personalizada entre supervisores y empleados que deja un amplio margen al favoritismo (Piore, 1983).

Posteriormente, Piore (1983) amplía la visión dual del mercado de trabajo al considerar que el sector primario se divide en un segmento superior y un segmento inferior. El segmento superior, está formado por trabajos profesionales y directivos, caracterizados por tener salarios y un status más elevados y mayores posibilidades de ascenso. La movilidad y la rotación de los trabajadores de este segmento tienden a asimilarse más al sector secundario,

con la diferencia de que en el segmento superior esta característica se asemeja a procesos de avance.

Al igual que los del sector secundario, los empleos del segmento superior carecen de un conjunto de normas laborales y procedimientos administrativos. En este segmento, la educación formal es un requisito esencial para la empleabilidad. Por último, el puesto de trabajo de este segmento permite la creatividad y la iniciativa del trabajador. Por su parte, los trabajos del segmento inferior del sector primario estarían caracterizados por ser habitualmente manuales y rutinarios (Piore, 1983).

Piore (1983) centró las causas de la segmentación del mercado laboral en factores vinculados a la demanda y oferta de trabajo. Por el lado de la demanda sugiere como determinantes de la segmentación, el cambio y la incertidumbre inherentes a toda la actividad económica⁹ y al proceso de desarrollo tecnológico. Respecto a este último, sugiere que, aparentemente, el sector productivo opera bajo dos técnicas de producción. Una que divide el trabajo en tareas individuales muy especializadas –semejante a la fábrica de agujas de Adam Smith, donde se tiende a emplear una alta cantidad de equipos de capital en los procesos productivos– y otra, que utiliza trabajadores con cualificaciones mucho más generales y el empleo de equipo de capital es menor en comparación con la técnica anterior.

Por el lado de la oferta, Piore (1983) establece una relación entre las subculturas de clase y los segmentos entre los que se divide el mercado de trabajo, al plantear que el movimiento socioeconómico de la sociedad no es

⁹ El dualismo del mercado de trabajo se da cuando segmentos de la población laboral empiezan a quedar aisladas de la incertidumbre y de la variabilidad de la demanda, al ser estos previstos en el proceso de planificación y toma de decisiones. A partir de esto el trabajador se convierte en un factor “cuasi-fijo” quedando atado al sector primario. Por su parte, el trabajador no previsto en el proceso de planificación queda como un factor residual atado al sector secundario. (Piore, 1983, p. 224).

aleatorio, sino que se da a través de cadenas de movilidad, de forma regular. Así, los entornos laborales y no laborales definen la trayectoria del individuo en el mercado. Al respecto, al llegar a la edad adulta, la clase media y la clase obrera, ocuparán los puestos del segmento superior e inferior del sector primario, respectivamente. Por su parte, la clase baja quedará confinada al sector secundario.

Así mismo Piore (1983) sitúa la hipótesis del mercado dual como una hipótesis de la “conducta económica”¹⁰ al asumir que ésta, rige el actuar de los individuos, dependiendo del segmento al cual pertenecen. Al suponer que la conducta consuetudinaria es la que siguen la mayoría de individuos en el mercado de trabajo, pone en cuestión lo establecido por la teoría del Capital Humano, según la cual, los individuos se comportan “instrumentalmente” cuando distinguen entre medios y fines, lo que permite la maximización de utilidades; todo ello independiente de la conducta de los demás.

Este individualismo metodológico, que supone independencia de utilidades entre individuos, según Piore, no es válido para analizar el mercado laboral, puesto que piensa que las instituciones determinan la magnitud de las variables de este (salarios, empleo, etc.) y alteran la conducta de los individuos al establecer interdependencias entre estos (Toharia, 1983). En este sentido, las instituciones son tratadas como variables endógenas y no “imperfecciones” del mercado. En este sentido,

las cuestiones analíticas básicas que plantea la hipótesis del mercado dual de trabajo se refieren a la capacidad de la economía para generar un gran número de tipos diferentes de trabajos y al hecho de que estos

¹⁰ La conducta autoritaria es propia del sector secundario en tanto que la conducta instrumental y consuetudinaria son propias del segmento superior e inferior respectivamente (Piore, 1983).

trabajos conllevan pautas de conducta radicalmente distintas (Piore, 1983, p. 15).

Por su parte, el enfoque del mercado dual de trabajo trata también de dar una explicación a variables económicas como el desempleo y la inflación. Piore (1983), advierte que el desempleo es un fenómeno que afecta, fundamentalmente, a las personas que se encuentran en el sector secundario, compuesto fundamentalmente por “los menos privilegiados y los menos favorecidos, las minorías étnicas y raciales y los grupos que forman parte solo marginalmente de la población activa, como las amas de casa y los jóvenes” (Piore, 1983, p.13). Lo anterior, también sugiere que hay segmentación por discriminación de sexo y raza.

A su vez, la inflación de salarios es un proceso que se da en el sector primario “donde el empleo implica un compromiso institucionalizado a largo plazo y donde las estructuras sociales e institucionales a través de las cuales se garantiza este compromiso entrañan una estructura salarial fija” (Piore, 1983, p. 13).

Finalmente, Doeringer y Piore (1983)¹¹ desarrollan el concepto de “mercados internos”, introducido inicialmente por Dunlop (1983), el cual estaba estrechamente ligado con la hipótesis dual del mercado de trabajo. Este mercado es definido como “una unidad administrativa como una planta industrial en la que la fijación del precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos” (Doeringer y Piore, 1983).

¹¹ Doeringer y Piore utilizaron la noción de mercado laboral interno para definir su teoría (Taubman y Wachter, 1991, p. 1526).

Con la introducción de este concepto marcan claramente una visión diferente al pensamiento neoclásico –dominado por el individualismo metodológico y el ajuste automático del mercado de trabajo– al postular que la decisión sobre la cantidad de trabajo que se va a emplear y el salario que se va a pagar no se rigen por las leyes del mercado, sino por normas administrativas (Toharia, 1983). Contrario al sector secundario, que se rige por acciones más parecidas a las leyes de oferta y demanda.

Mercado Dual de Trabajo: un Enfoque Marxista

Edwards, Gordon y Reich (1986) sostienen que el periodo de la segmentación del mercado laboral fue iniciado entre la década de los años 20 y 30¹² del siglo pasado. Estos autores, a partir de un análisis de tendencia histórica, atribuyen la segmentación de la mano de obra a la consolidación de los nuevos procesos de control y a las nuevas estructuras del mercado de trabajo.

En este sentido, los mecanismos de control¹³ tenían como objetivo convertir la fuerza de trabajo en trabajo. Edwards (1983) identificaba la existencia de dos tipos de control: el control simple y el control estructural. Este último lo compone el control técnico y el control burocrático. El control simple se dio en el siglo XIX como mecanismo de conversión de la fuerza de trabajo, donde el poder del patrono era ejercido personalmente de manera irregular. La combinación de incentivos y sanciones no estaban formalizadas y la aplicación

¹² La consolidación del proceso de segmentación se da en el periodo comprendido entre 1940 y principios de 1950 a través de una serie de acuerdos gubernamentales que legitiman la acción de los sindicatos y establecen una serie de procedimientos de queja, al igual que establecen normas para la promoción y el despido de los trabajadores. (Edwards, Gordon y Reich, 1986, p.33).

¹³ Edwards (1983) define el control como “La capacidad de los capitalistas y/o de los directivos para conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada”.

de este tipo de control ha sido propio de la pequeña empresa (Edwards 1983, p. 150).

Ahora, el control técnico surge con el crecimiento de la empresa, fundamentalmente en aquellas industrias de producción a gran escala. Su aplicación fue más formal y se introdujo en la estructura física del proceso de trabajo (Edwards 1983, p.152). Este tipo de control implicó el diseño de maquinaria y la planificación del flujo de trabajo (Ribon, 2012, p.125), donde la maquinaria dirigía el proceso de trabajo y, al mismo tiempo, fijaba el ritmo (Edwards, 1983, p. 152). El control burocrático lleva a las grandes empresas a institucionalizar su estructura social, donde la estratificación del trabajo, la promoción y los despidos son regidos por reglas impersonales y por las políticas de la compañía (Edwards 1983, p.153). Es así como del control burocrático resulta la división en segmentos al interior de la empresa (Ribon, 2012), generando mercados de trabajo internos.

La segmentación suponía la creciente divergencia entre trabajos primarios y secundarios producto de la existencia de estos mercados internos de trabajo al interior de las grandes empresas. Al tiempo que las pequeñas empresas continuaban con sus sistemas de dirección más básicos.

Es por eso que Edwards (1983) sostiene que los tipos de control coexisten y la causa de esto es la evolución desigual del sistema social capitalista, al subrayar que: “Algunos sectores se han desarrollado más de prisa que otros y por eso cada tipo de control representa un método diferente de organizar el trabajo; siempre que el desarrollo desigual produzca circunstancias diferentes coexistirán los métodos alternativos” (p. 153).

La coexistencia de estos tres tipos de control permite proponer una interpretación marxista de la segmentación del mercado de trabajo. Además, Gordon, Edwards y Reich (1986) consideran que la existencia de segmentación

se debe también, a que las empresas centrales –sector primario– consideran ventajosa la existencia de empresas marginales –sector secundario– al encontrar que éstas aumentan la rentabilidad de las empresas del centro. En palabras de los autores, esto ocurre por las siguientes razones:

En las áreas productivas en las que la demanda es menos susceptible de estabilización, los riesgos económicos pueden trasladarse a la periferia, la opción de subcontratación a la periferia aumenta la flexibilidad potencial de las operaciones; la periferia proporciona un costo alternativo para el mantenimiento del exceso de capacidad productiva en los periodos de inactividad; las empresas centrales pueden salvar problemas sindicales y potenciales y ahorrarse prestaciones salariales adicionales empleando indirectamente a trabajadores periféricos y por último las empresas centrales pueden evitar productos difíciles de estandarizar y que por consiguiente podrían crear dificultades en la supervisión de los trabajadores (p. 246).

Esta teoría comparte la visión tripartita del enfoque institucionalista y las características de los diferentes empleos que ocupan cada segmento, ya que consideran la existencia de un sector primario -compuesto por un “segmento independiente” y un “segmento subordinado”- y un sector secundario

Así pues, las revisiones teóricas previas de la segmentación del mercado de trabajo, permiten establecer una aproximación al análisis del fenómeno de la calidad del empleo. Esto, porque estas teorías plantean la coexistencia de “buenos” y “malos” empleos en una misma economía. Donde existe un sector primario (sector formal) que ofrece las mejores alternativas laborales y un sector secundario (sector informal) que cuenta con los empleos de baja calidad.

Calidad del Empleo

Enfoques y conceptos de calidad del empleo

Antes de abordar los diferentes enfoques y conceptos sobre la calidad del empleo, es necesario precisar la incidencia que tiene el trabajo sobre la calidad de vida de las personas. Al respecto, Pineda (2007) plantea que:

El trabajo implica participar socialmente en la producción y reproducción de la sociedad, obtener un ingreso que concreta un valor social y proporciona un fundamento de la escogencia y la libertad para ser y actuar, constituye un espacio para la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de un reconocimiento y satisfacción social, entre otros aspectos (p. 3).

Así pues, estar empleado, además de permitir un ingreso –cuyo nivel y continuidad permite la subsistencia y la superación de quien lo percibe– implica reconocimiento social y satisfacción personal, en la medida que se está ocupado en algo útil o valorado por la sociedad (Sen, 1975; citado por Infante y Vega-Centeno, 1999). Por eso, el concepto de empleo no se reduce a la existencia y a la ocupación de un puesto de trabajo; esta es sólo la condición necesaria (Infante, Vega- Centeno, 1999). Todo esto lleva a una evaluación del empleo con un carácter multidimensional, que considere tanto aspectos cualitativos como cuantitativos, que permitan considerar de un modo más amplio aspectos referentes a su calidad.

A pesar de esto, el fenómeno de la calidad del empleo ha sido un concepto que no se ha desarrollado ampliamente; además su fundamentación teórica se encuentra en construcción (Farné, 2003). Igualmente, se ha sostenido que una teoría completa sobre el fenómeno de la calidad del empleo debe tener, como mínimo, una definición conceptual, un conjunto de variables

determinantes y la definición de las respectivas relaciones de causalidad (Farné, 2003). No obstante este vacío, los estudios que se han desarrollado en torno a este fenómeno han aproximado una definición por extensión, a partir de una serie de dimensiones que buscan establecer el concepto de calidad del empleo en su apreciación más amplia. Al respecto, se establece que la calidad del empleo es un fenómeno complejo multidimensional determinado por un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores (Reinecke y Valenzuela 2000; Farné, 2003).

Por su parte, Pineda (2007), desde la perspectiva de las capacidades, define la calidad del empleo “como todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad” (Pineda, 2007). Este enfoque centra las discusiones de la calidad del empleo en la calidad de vida y en el bienestar de los seres humanos.

Estas definiciones plantean que se debe considerar tanto las características objetivas como subjetivas del empleo, a la hora de abordar el fenómeno de la calidad de este. En las consideraciones objetivas intervienen variables como, el sueldo, la jornada laboral, posibilidades de ascenso y demás. Por su parte, las características subjetivas hacen referencia a la valoración que el trabajador realiza de su puesto de trabajo; esto es, su grado de satisfacción con el empleo que realiza.

Además, no existe una definición de calidad del empleo aceptada de forma unánime por todos los actores sociales (Farné, 2003). Por tanto, para tener una mayor claridad del fenómeno de la calidad del empleo se debe considerar la perspectiva de los agentes del mercado de trabajo como los trabajadores, las empresas y el Estado (Infante, Vega-Centeno, 1999). Desde

el punto de vista de los trabajadores, la mejora de la calidad del empleo estaría asociada a factores que propician un aumento de su bienestar.

En este sentido, los puestos de trabajo de buena calidad deben contar con atributos tales como la existencia de un contrato de trabajo, estabilidad laboral, seguridad social (salud y pensiones) y recreación. Además, deben incluir la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor riesgo (pérdida del trabajo por causas económicas o de enfermedad).

Para las empresas, la calidad del empleo está vinculada a la necesidad de ser competitiva, tanto en el mercado nacional como en el internacional, lo que exige niveles de productividad altos y con un crecimiento semejante o superior al de las empresas competidoras. Finalmente, para el Estado, la calidad del empleo se fundamenta en aspectos distributivos; esto es, a la reducción de la pobreza y la desigualdad social, requisitos básicos para alcanzar la estabilidad y reducir así el riesgo-país.

Dimensiones de la calidad del empleo

Los factores que dan cuenta de la calidad de un empleo no pueden limitarse a considerar solamente los beneficios financieros, sino también los múltiples factores relacionados con el bienestar de los trabajadores (Farné, 2003). Por tal motivo, para la medición de la calidad del empleo se ha buscado integrar un conjunto de variables cualitativas y cuantitativas con el fin de aportar a un análisis multidimensional.

En la tabla 1, se presentan algunas de las dimensiones y variables que se han estudiado para medir la calidad del empleo y que revelan la complejidad del debate sobre este fenómeno.

Tabla 1. Dimensiones y variables de la calidad del empleo

AUTOR	DIMENSIONES	VARIABLES/COMPONENTES
UNIÓN EUROPEA	DIMENSIÓN 1: PARTICULARIDADES DEL PUESTO	1) Calidad intrínseca del empleo. Los trabajos deben ser intrínsecamente satisfactorios, compatibles con las capacidades de las personas y con un nivel de ingreso apropiado.
		2) Formación permanente, desarrollo de la carrera profesional y capacidades personales. Desarrollar las capacidades de los trabajadores promocionando la formación permanente.
	DIMENSIÓN 2: ENTORNO GENERAL DEL PUESTO Y DEL MERCADO DE TRABAJO	3) Igualdad de géneros. Promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en salarios como en posibilidades en la carrera profesional.
		4) Seguridad y Salud en el puesto de trabajo. Asegurar condiciones adecuadas de trabajo, desde el punto de vista de la seguridad y de la salud física y psíquica.
		5) Flexibilidad y Seguridad en el empleo. Construir un nuevo Mercado de Trabajo Europeo, en donde sea posible la movilidad geográfica y profesional y en donde se apoye a los que pierden su trabajo o buscan alternativas diferentes.
		6) Acceso y permanencia en el Mercado de Trabajo. Facilitar el acceso y permanencia en el Mercado de Trabajo de aquellos grupos con dificultades (jóvenes, parados de larga duración).
		7) Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada. Asegurar que los usos y disposiciones laborales, especialmente los asociados al tiempo de trabajo, junto con los servicios de apoyo, permitan un equilibrio entre vida laboral y vida fuera del trabajo.
		8) Diálogo Social y participación de los trabajadores. Se pretende que todos los trabajadores estén informados y participen en el desarrollo de sus compañías y en las decisiones que afecten su propia vida laboral.
		9) Diversidad y no discriminación. Resulta necesario garantizar un trato igual a todos los trabajadores, independientemente de su edad, discapacidades, origen étnico, religión u orientación sexual.
		10) Productividad y nivel de vida. Resulta necesario elevar los niveles de productividad laboral y mejorar el nivel de vida en todas las regiones de la comunidad.

OIT	DIMENSIÓN 1: EL EMPLEO	Posibilidades de empleo, remuneración salarial, condiciones de trabajo.
	DIMENSIÓN 2: SEGURIDAD SOCIAL	Protección frente a riesgos e imprevistos, seguridad en el trabajo, condiciones laborales saludables.
	DIMENSIÓN 3: DERECHOS FUNDAMENTALES	Erradicación de trabajo forzoso, erradicación de trabajo infantil, discriminación en el trabajo, libertad de sindicalización.
	DIMENSIÓN 4: DIÁLOGO SOCIAL	Negociación colectiva, la democracia económica y la participación en el ámbito nacional.
FARNÉ, VERGARA Y BAQUERO	DIMENSIÓN 1: OPORTUNIDADES DE EMPLEO	Empleo, desempleo, participación femenina en empleos directivos, menores trabajadores, informalidad laboral, informalidad en negocios.
	DIMENSIÓN 2: FLEXIBILIDAD Y SEGURIDAD (ESTABILIDAD LABORAL)	Trabajadores por posición ocupacional, asalariados temporales (con contrato), asalariados subcontratados (con contrato), empleo de tiempo parcial involuntario, trabajadores asociados de cooperativas, trabajos estables.
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES DEL TRABAJO	Trabajo a la interperie, trabajo que exige mucho esfuerzo, trabajo con problemas ambientales.
	DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD SOCIAL	Trabajadores cotizantes a salud contributiva, trabajadores cotizantes a pensiones, trabajadores afiliados a ARP, perceptores subsidio a desempleo.
	DIMENSIÓN 5: INGRESOS	Salario/ingreso por hora, salario/ingreso por posición ocupacional, salario/ingreso por posición ocupacional y nivel de estudios, salario mínimo, trabajadores por rangos de salario mínimo.
	DIMENSIÓN 6: DIÁLOGO SOCIAL	Trabajadores afiliados a sindicatos, trabajadores beneficiarios de convenios y convenciones colectivas, asalariados afiliados a sindicatos.
	DIMENSIÓN 7: SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	Subempleados por horas, subempleados por competencias, subempleados por ingresos, trabajadores que desean cambiar trabajo, conformidad con el tipo de contrato, satisfacción con trabajo, horas, remuneración y jornada.
	DIMENSIÓN 8: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (NO LABORAL)	Trabajadores con jornadas extensas de trabajo, diferencial de empleo entre trabajadores con/sin hijos en edad preescolar, trabajadores compatibles con responsabilidades familiares.
PINEDA	DIMENSIÓN 1: ESTABILIDAD Y SEGURIDAD EN EL EMPLEO	Ingresos y beneficios, estabilidad laboral y tipo de contrato, derechos laborales y representación sindical.
	DIMENSIÓN 2: PROTECCIÓN SOCIAL	Exposición a riesgos y salud ocupacional, salud y pensiones, intensidad en el trabajo y ambiente físico y social.
	DIMENSIÓN 3: RELACIÓN ENTRE VIDA LABORAL Y NO LABORAL	Jornada de trabajo, infraestructura social
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE COMPETENCIAS	Desarrollo de capacidades profesionales, carrera laboral, nivel de autoestima y participación.

Fuente: elaboración propia. Marcos y Goni (2003), Pineda (2007), Mocelin (2008), Farné, Vergara y Baquero (2011).

Aunque los diversos estudios no evalúan las mismas dimensiones y variables, se puede evidenciar un consenso en algunas de ellas, que permite evaluar la calidad del empleo, ya que los ingresos laborales, el acceso a la seguridad social (salud y pensión), la existencia de contrato y la calidad del trabajo, son variables trascendentales que se encuentran presentes en todas las propuestas.

Es así, como se sugiere que el fenómeno de la calidad del empleo puede ser abordado bajo la perspectiva de la teoría de los trabajos segmentados y bajo el aporte que hace el estudio de la informalidad, fundamentalmente a través de su enfoque estructuralista. El cual da pie a las mediciones empíricas que tratan de establecer que factores afectan al mercado laboral, específicamente en cuanto a su calidad.

Informalidad, segmentación laboral y calidad del empleo

Los estudios sobre segmentación laboral y calidad del empleo, en economías emergentes como la de Colombia, generalmente han girado en torno al fenómeno de la informalidad. Por eso, es necesario precisarlo partiendo de los enfoques que lo han estudiado.

Los enfoques analíticos más importantes que han abordado el estudio de la informalidad son: 1) el enfoque estructuralista, que se desarrolla desde una lógica de la supervivencia, donde el sector informal constituye el resultado de la falta de correspondencia entre la oferta y demanda de trabajo, y 2) el enfoque institucionalista, que se asocia a la descentralización productiva, donde la informalidad surge a partir de las estrategias de adaptación de las empresas ante una demanda cada vez más inestable, y éstas pueden incluir arreglos contractuales, que generan mayores posibilidades de evasión de las obligaciones laborales (Tokman, 2001; citado por OIT, 2013, p. 6) y, en general,

de los costos que imponen, sobre las empresas, la presencia de un marco legal institucional (Uribe, y Ortiz, 2004).

Así mismo, la informalidad, desde el enfoque estructuralista, hay que entenderla como un proceso histórico que tiene su origen en el desarrollo tecnológico. Con la integración económica mundial, surge un sector formal de alta tecnología y estructuras de mercado con poder monopólico, que tiene poca capacidad de absorción de la abundante fuerza de trabajo no calificada del país; esto ha generado, por residuo, un sector informal de baja productividad con abundante mano de obra simple (Uribe y Ortiz, 2004).

Por su parte, desde el enfoque institucionalista también se debe entender la informalidad como el resultado de una decisión voluntaria que se toma con base en un análisis costo-beneficio, cuyas opciones son pertenecer al sector formal o al informal. Esta decisión, es producto en gran medida de modalidades que emergen para hacer frente a la competencia externa, y que – por definición– son funcionales a las grandes empresas (Tokman, 2001; Galli y Kucera, 2004, citados por OIT, 2013, p. 6).

En este orden de ideas, Portes y Haller (2004) han precisado aún más el concepto de informalidad al plantear que la amplia literatura sobre este fenómeno ha generado una clasificación funcional, según sus objetivos. Tales actividades, definidas como aquellas que están fuera del marco regulatorio del Estado, pueden tener por objeto: 1) la supervivencia de los individuos y sus familias, 2) mejorar la flexibilidad de la gestión y reducir los costos laborales de las empresas del sector formal a través de la contratación "fuera de plantilla", y 3) también pueden estar organizadas por pequeñas empresas con el objeto de acumular capital, aprovechando las relaciones de solidaridad que puedan existir entre ellas, la mayor flexibilidad y los menores costos. Estos tres tipos de clasificación se denominan, respectivamente, economías informales de

supervivencia, explotación dependiente y crecimiento (Portes, Castells y Benton, 1989; citados por Portes y Haller, 2004).

En este sentido, se puede establecer, a partir de los enfoques teóricos sobre el fenómeno de la informalidad, que dentro de este sector existen segmentos diferenciados por sus características particulares: uno voluntario, con buenos puestos de trabajo o preferidos por sobre el empleo formal, y otro, donde los empleos son malos y su pertenencia a él es involuntaria y de fácil acceso (Fields, 1990; citado por OIT, 2013, p. 7). El carácter voluntario de pertenecer al sector informal, se puede expresar bajo el principio del individualismo metodológico en el que la conducta económica es “instrumental”, puesto que busca la maximización de su función de utilidad, característica que es propia del segmento superior del sector primario (igualmente es un principio de la teoría neoclásica).

A su vez, el carácter involuntario de permanencia en el sector – identificado con las economías informales de supervivencia y de explotación dependiente– muestra una conducta “autoritaria”. Esto, fundamentalmente en el segmento caracterizado por la informalidad de explotación, que puede asemejarse al sector secundario del enfoque del mercado de trabajo segmentado. Además, la polarización de los segmentos del sector informal no permite identificar la conducta económica “consuetudinaria”, que es propia del segmento inferior del sector primario.

Bajo esta perspectiva, se puede inferir claramente que el enfoque estructuralista y el institucionalista no son excluyentes, y que además, se puede establecer un paralelismo con el enfoque de los mercados de trabajo segmentados. Según Soto (2009), el paralelismo entre el enfoque segmentarista y el informal, muestra una aproximación a la correspondencia entre la estructura productiva y la estructura del empleo. A partir de esto, se observa cómo y por qué el mercado de trabajo está segmentado, donde la

determinación de los salarios y la forma de acceso a los puestos de trabajo son diferentes.

La visión teórica de los mercados de trabajo segmentados y la visión estructural de la informalidad, poseen una causa en común: el origen tecnológico y la incertidumbre de la demanda, y una consecuencia en común: la presencia de precariedad laboral, que para el caso del enfoque de los mercados de trabajo segmentados esta precariedad laboral está estrechamente ligada al sector secundario, y para el caso de la visión estructural de la informalidad estaría asociada a esas economías informales de supervivencia y de explotación. Así, se establece una clara relación entre la segmentación laboral, el fenómeno de la informalidad y la calidad del empleo, al advertirse la presencia de empleos atípicos que en el mayor de los casos se asocian a empleos de mala calidad.

Segmentación Laboral y Mercado de Trabajo Informal

Las teorías de la segmentación laboral al tratar la existencia de un mercado dual compuesto por un sector primario y un sector secundario, permiten sugerir la existencia de un sector formal y un sector informal. Para el caso de las economías en desarrollo, la segmentación laboral se ha podido estudiar a partir de las diferentes características existentes entre estos dos sectores, que a su vez logran dar cuenta de la evolución de la calidad del empleo. Por tal razón, la similitud que existe entre segmentación e informalidad ha permitido establecer un paralelismo entre estas dos perspectivas, como se ha mencionado reiterativamente. Además es consistente asociar la segmentación laboral con la informalidad, al ser ésta última el resultado de un mercado de trabajo segmentado (tabla 2).

A pesar de esta proximidad, estos dos enfoques siguen lógicas diferentes. En los países desarrollados (industrializados) la elección de la internalización de la fuerza de trabajo es una solución de compromiso entre la

coordinación de mercado y las instituciones. Por su parte, en los países en desarrollo, la división entre sector formal e informal es una característica inherente de estas economías debido a su desarrollo económico (Soto, 2009)

Tabla 2. Comparativo sobre segmentación laboral e informalidad

	ESTUDIOS SOBRE LA SEGMENTACIÓN	ESTUDIOS SOBRE LA INFORMALIDAD
RECHAZO DEL EQUILIBRIO	En ambos casos hay un rechazo del análisis en términos de equilibrio económico.	
DUALISMO ECONÓMICO	Hace referencia a un sector monopolístico y un sector competitivo. Referencia a un oficio sector formal y un sector informal. En ambos casos las compañías tienen diferentes características dependiendo del sector	
	Gran tamaño Organización burocrática Poder de mercado	Tamaño (número de empleados) Alta /Baja productividad Diferente intensidad de capital
MERCADO DE TRABAJO DUAL	Existen diferencias salariales y de cualificación de la mano de obra. En ambos casos se supone que la periferia es más flexible.	
	Mercado interno y externo Mercado primario y secundario	Sector formal e informal
CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES	Diferentes condiciones de trabajo según el segmento. Consecuencias en términos de pobreza y desigualdad.	
	Diferencias respecto a la estabilidad y seguridad del empleo.	Diferente acceso a la seguridad social.
DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO	Las minorías raciales, las mujeres y los inmigrantes están concentrados en la periferia del mercado de trabajo.	
TECNOLOGÍA	Establece las cualificaciones que son requisito para las empresas.	Criterio que contribuye a la división formal/informal Afecta la absorción de empleo
RELACIONES FUNCIONALES ENTRE SEGMENTOS	El sector primario se encarga de la parte estable de la empresa. La parte inestable de la demanda se deja a empresas externas.	Se encarga de la demanda inestable de las empresas del sector primario y reduce sus costos de producción.

Fuente: Elaboración propia con base en Soto (2009).

METODOLOGÍA

La estrecha relación entre el enfoque de la segmentación y el enfoque estructuralista que aborda el fenómeno de la informalidad, -como se ha señalado en varias ocasiones- permite plantear la existencia de dos sectores: uno primario (formal o moderno) y otro secundario (informal o residual) donde las características de la calidad del empleo diferencian a un sector del otro. En este sentido, los estudios sobre calidad del empleo al igual que los de segmentación laboral, han pretendido hacer una distinción entre “buenos” y “malos” empleos a través del análisis de una serie de elementos de carácter tanto “objetivo” como “subjetivo”.

Al respecto, la calidad del empleo desde su carácter objetivo se ha podido analizar a partir del concepto de empleo atípico, que se concibe por diferenciación de aquel que se considera un empleo típico, es decir, aquel que se desarrolla en un lugar de trabajo específico y con jornada y horario establecido, y por cuenta de un único empleador con un contrato indefinido con régimen de plena dedicación, salario y prestaciones, y que puede ser interrumpido por el empleador solo por causa justificada (Pineda, 2007; Farné, 2003).

Así mismo, el carácter subjetivo se analiza a partir del grado de satisfacción que tiene el trabajador sobre las variables anteriormente mencionadas. Se debe reconocer que al tener un carácter subjetivo, la valoración de la calidad del trabajo resulta una tarea difícil de realizar debido a que depende entre otros aspectos de las preferencias del trabajador, de sus características socio demográficas y culturales, entre otras (Pineda, 2007).

En esta investigación que es de tipo racional de carácter deductivo, se emplean en primera medida, los indicadores del mercado laboral que permiten

analizar la evolución del empleo en Colombia. Además, se realiza una descripción detallada de la metodología empleada por el DANE para la medición de la informalidad.

Posteriormente, se hace una caracterización de la calidad del empleo en las trece áreas metropolitanas de Colombia en el periodo comprendido entre 2008-2012. Para tal fin se construyó el índice sintético propuesto por Farné (2003), que al ser un índice compuesto permite derivar “una única e inequívoca y unidireccional comprensión de lo que acontece con la calidad del empleo” (European Parliament, 2009; citado por Farné, Vergara y Vaquero, 2011).

Indicadores Básicos del Mercado Laboral

En el documento se hace una caracterización del mercado laboral de las trece áreas metropolitanas de Colombia mostrando cómo ha sido el comportamiento de las principales variables que determinan la oferta del mercado de trabajo. Entre estas variables se cuentan: Población en Edad de Trabajar (PET), Población Económicamente Activa (PEA), la Tasa Global de Participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO), Tasa de Subempleo (TS) y por último la Tasa de Desempleo (TD) (tabla 3).

Estos indicadores, se caracterizaran para el periodo comprendido entre el año 2001 a 2012, elaborando análisis comparativos con el total de las trece áreas metropolitanas del país. La información se obtuvo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y se empleo un promedio simple de los trimestres móviles para cada uno de los años.

Tabla 3. Principales indicadores del mercado laboral

PRINCIPALES INDICADORES	DEFINICIÓN
Porcentaje de PET (Población en edad de trabajar)	Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.
Tasa Global de Participación (TGP)	Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población sobre el mercado laboral.
Tasa de Ocupación (TO)	Es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.
Tasa de Desempleo (TD)	Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral.
Tasa de Subempleo (TS)	Es la relación porcentual entre el número de personas subempleadas y el de personas que integran la fuerza laboral.

Fuente: Metodología Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH-. DANE

Informalidad

Los marcos conceptuales aplicados sobre indicadores de informalidad tienen como origen las recomendaciones emanadas por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Estos conllevan a la búsqueda del concepto preciso de informalidad diferenciando el sector informal y el empleo informal. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE- mide el empleo informal a través del módulo de informalidad de la Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH-, y el sector informal, aunque no se mide directamente, se puede referenciar a través de la encuesta de Microestablecimientos que toma las características de las unidades de producción (empresas) en las que se realizan éstas actividades (figura 1).

Figura 1. Definición de la OIT de sector informal y empleo informal



Fuente: Metodología Informalidad GEIH. DANE

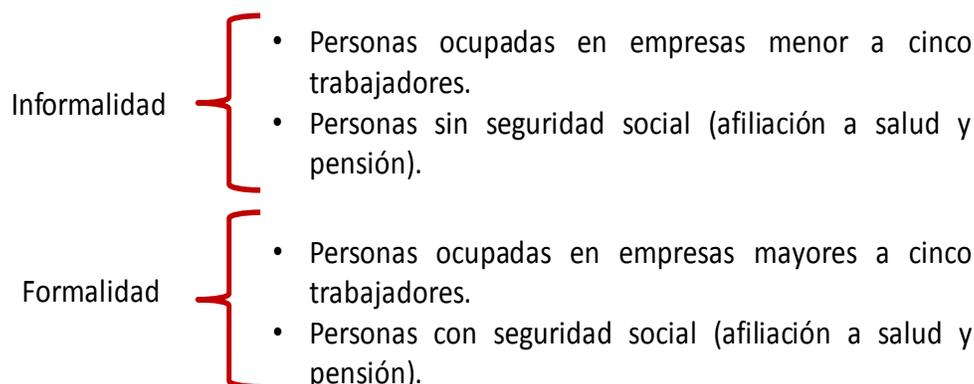
El empleo informal engloba las características de los empleos de los trabajadores. Para el DANE, las características que permiten precisar la definición de empleo informal son:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio
2. Los trabajadores familiares sin remuneración
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares
4. Los empleados domésticos
Los jornaleros o peones
5. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales
6. Los patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos
7. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

Por su parte el empleo formal es aquel que reúne las características contrarias a las del empleo informal. En la figura 2, se resumen las características que diferencian un empleo de otro.

Figura 2. Segmentación entre empleos de alta calidad –sector primario– y empleos de baja calidad –sector secundario–

INDICADOR DE CALIDAD DEL EMPLEO.



Fuente: Elaboración propia.

Calidad del Empleo

La presente investigación estima la calidad del empleo desde su dimensión “objetiva” y “subjetiva”, para las trece áreas metropolitanas de Colombia, en el periodo comprendido entre 2008-2012. Para tal fin se hace uso del Índice Sintético de Calidad del Empleo –ICE- propuesto por Farné (2003). Este índice consiste en un único indicador agregado que sintetiza y pondera la información existente sobre los diferentes aspectos de la misma (Farné, Vergara y Baquero, 2011, p. 22).

Aunque el Índice de Calidad del Empleo Objetivo –ICEO- permite establecer con bastante exactitud la calidad del empleo, el carácter multidimensional de este fenómeno y la complejidad que lo reviste hace necesario enriquecer el análisis a través de la percepción que tienen los

trabajadores. Por tal motivo, esta propuesta metodológica, incluye el índice subjetivo –ICES- de la calidad del empleo, que hace más robusto el análisis. Finalmente el ICE es igual al promedio entre el ICEO y el ICES.

Índice compuesto de calidad del empleo objetivo - ICEO

El Índice Sintético de Calidad del Empleo Objetivo (ICEO) es simplemente el ajuste del trabajo desarrollado por Farné (2003), que toma cuatro variables objetivas: el ingreso salarial, el tipo de contratación, la afiliación a la seguridad social y la jornada de trabajo.

- El ingreso salarial: esta variable incluye la remuneración salarial tanto monetaria como en especie devengada en el primer empleo desempeñado por el trabajador. Esta variable se divide en tres segmentos. Menos de 1.5 SML, entre 1.5 SML y 3 SML y más de 3 SML.
- Tipo de contratación: esta variable incluye la existencia de un contrato laboral escrito a término indefinido, la existencia de un contrato laboral escrito a término fijo y la ausencia de contrato escrito.
- La seguridad social: esta variable considera la opción de que el trabajador estuviera afiliado al sistema de seguridad social en pensión y salud o estuviera solo afiliado a pensión o salud o a ninguna de las dos.
- Jornada laboral: en esta variable se evalúan dos opciones. Quien tiene una jornada superior a 48 horas y quien tiene una jornada igual o inferior a 48 horas¹⁴.

¹⁴ Cabe resaltar que de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral colombiana, la jornada normal de trabajo es de 48 horas semanales.

Estas variables reciben una valoración horizontal y otra vertical. La valoración vertical otorga un puntaje que va de 0 a 100 puntos y la horizontal pondera esas asignaciones para trabajadores asalariados e independientes de manera separada.

- En el caso de la variable ingreso laboral se da un puntaje de 100 a quien devenga más de 3 SML, un puntaje de 50 a quien devenga entre 1.5 y 3 SML y 0 si devenga menos de 1.5 SML
- En el caso de la variable tipo de contrato, se otorga un puntaje 100 a la contratación a termino indefinido, 50 puntos al contrato a termino fijo y 0 puntos cuando hay ausencia de contrato
- En el caso de la variable seguridad social, se otorga un puntaje de 100 al trabajador que se encuentre afiliado a pensión y salud, un puntaje 50 si está afiliado solo a una de las dos y un puntaje de 0 si no está afiliado a ninguna de las dos
- En el caso de la variable jornada laboral se dan sólo dos alternativas: si el trabajador labora hasta 48 horas recibe un puntaje de 100 y 0 puntos si trabaja más de 48 horas.

Por su parte, la valoración vertical atribuye a cada variable un ponderado¹⁵ según su importancia relativa. Para tal efecto se hace una distinción entre asalariados y trabajadores independientes (Farné, 2003).

- Para los asalariados el 40% corresponde al ingreso laboral, el 25% al tipo de contrato, el 25% a la seguridad social y el 10% a la jornada de trabajo

¹⁵ “Operativamente, un índice compuesto se construye a partir de unas variables básicas de calidad a las cuales se les atribuye alguna ponderación para poder ser sumada. Los pesos aplicados para la agregación pueden ser definidos a priori por parte del investigador con base en algún criterio normativo o modelo teórico, o estimados mediante algún proceso estadístico” (Farné, Vergara y Baquero, 2011, p. 22).

empleos de mala calidad y en la medida en que se presenten valores más bajos serán expresión de que la calidad del empleo está decreciendo. La información para calcular el índice de calidad del empleo objetivo y subjetivo se obtuvo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH–realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE–.

Índice compuesto de calidad del empleo subjetivo – ICES-

Por su parte, el Índice de Calidad del Empleo Subjetivo (ICES) fue calculado a partir del modulo de calidad del empleo que se encuentra en el capítulo I de ***Ocupados*** a partir del cual se mide la satisfacción del individuo con su trabajo actual, con el número de horas trabajadas, con la aplicación del conocimiento en el trabajo, con el pago o ganancia que recibe, con los beneficios o prestaciones y con la jornada laboral actual.

La tabla 4 nos indica el nivel de satisfacción con su correspondiente ponderación. Donde la máxima satisfacción es valorada con un puntaje de 100. Por su parte el mínimo nivel de satisfacción obtiene un puntaje de 0.

Tabla 4. Ponderación nivel de satisfacción

NIVEL DE SATISFACCIÓN	PONDERACION
Muy satisfecho	100 puntos
Satisfecho	60 puntos
Insatisfecho	30 puntos
Muy insatisfecho	0 puntos

Fuente: Elaboración propia.

Unidad de Análisis y Fuentes de Información

Para la presente investigación se tomaron los datos de la GEIH que tiene cobertura para 24 ciudades y 13 áreas (13 áreas metropolitanas trimestralmente, 11 ciudades semestralmente).¹⁶

La GEIH produce información a nivel nacional, urbano-rural y para las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas. Esta es una encuesta que se hace por muestreo probabilístico, multietápico, estratificado, de conglomerados desiguales y auto-ponderado. El universo de la GEIH es la población civil no institucional residente en todo el territorio nacional; se excluyen los nuevos departamentos denominados territorios nacionales antes de la constitución de 1991. La muestra de la GEIH corresponde a 62.000 hogares (30.000 hogares en trece áreas, 14.400 en zona rural y 17.600 en 11 ciudades). Para todos los casos la unidad básica de observación es el hogar.

Cobertura y desagregación geográfica

La GEIH tiene cobertura nacional que permite obtener resultados mensuales para el total nacional y total 13 áreas, resultados trimestrales para cabecera, resto y cada una de las ciudades. Para las regiones (Región Atlántica, Región Oriental, Región Central, Región Pacífica y Región Bogotá) se presentan resultados semestrales y para los departamentos los resultados son anuales. Las 13 grandes ciudades con sus áreas metropolitanas que se analizan en este trabajo son:

- Bogotá
- Medellín -Valle de Aburrá

¹⁶ A partir del año 2006, el DANE amplió la muestra de la GEIH.

- Cali -Yumbo
- Barranquilla -Soledad
- Bucaramanga -Floridablanca, Girón, Piedecuesta
- Manizales -Villamaría
- Pasto
- Pereira - Dosquebradas - La Virginia
- Ibagué
- Cúcuta - Villa del Rosario - Los Patios - El Zulia
- Villavicencio
- Montería
- Cartagena

Se utilizaron los módulos E de **Características Generales**, G **Educación** y el modulo I de **Ocupados** para efecto de los procesamientos estadísticos. Con los cuales se obtuvo una muestra de registros de personas de las 13 áreas metropolitanas. El análisis es posible por la utilización de los factores de expansión.

En el desarrollo del presente estudio, se encontraron resultados que pueden ser mostrados con más claridad a partir de una enunciación de caracterización del mercado laboral colombiano.

CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL EN COLOMBIA

Estructura y Dinámica Poblacional

En el crecimiento y desarrollo de un país o región influyen diversas variables demográficas, económicas, sociales y medioambientales que presentan diversas interrelaciones, y a partir de las cuales se puede explicar los fenómenos y disparidades a nivel socioeconómico que se presentan en los territorios.

A partir de las estimaciones y proyecciones realizadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE– para el periodo 1985-2020, se realiza un análisis de la estructura demográfica de las trece ciudades y áreas metropolitanas que incluye la Gran Encuesta Integrada del Hogares considerando que la población, no sólo demanda recursos sino que es un recurso productivo y actor de desarrollo al demandar bienes y servicios.

En la gran mayoría de las ciudades se aprecian cambios en la estructura de las pirámides poblacionales, dado que pasan de una pirámide expansiva a una estacionaria. A nivel nacional se percibe un incremento de la población urbana al pasar de un 66,5% en el año 1985 a 75,9% en el año 2012; sin embargo los procesos de urbanización son más marcados en las principales ciudades del país. Para el año 2012 las ciudades que reportaron el mayor porcentaje de urbanización fueron: Bogotá (99,8%), Barranquilla (99,7%), Medellín y Bucaramanga (98,7%) y, Cali (98,4%). Los que reportan las menores tasas de urbanización son: Montería (76,9%), Pasto (82,6%) y Pereira (84,1%).

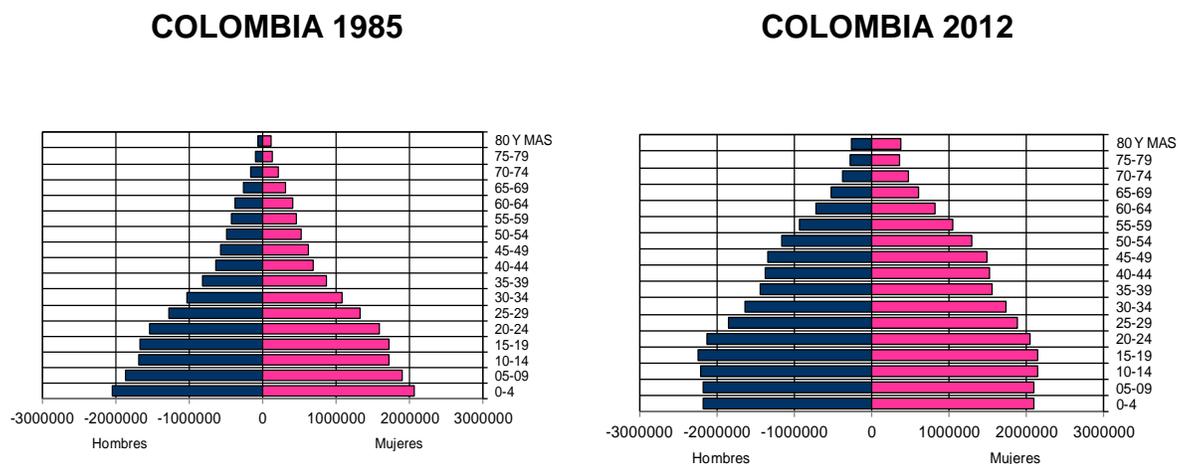
Al analizar la estructura de la población a nivel nacional por grupos de edades, se evidencia un descenso de la participación de población menor de 15 años respecto al total, dado que pasó de representar en el año 1985 el 36,7% de la población total a un 27,7% en el año 2012; esto puede ser explicado por

la reducción de las tasas de natalidad y por el incremento de la participación de la población femenina en el mercado laboral (figura 4).

En todas las pirámides de las trece principales ciudades y áreas metropolitanas se evidencia un cambio en la base de la pirámide provocado por las menores tasas de natalidad, lo que implica un ascenso en la participación de la población en edad de trabajar –PET- en el año 2012 respecto al año 1985 (anexo 1).

Asimismo, se percibe una disminución de las tasas de mortalidad y un incremento en las esperanzas de vida, lo que se ve reflejado en la parte superior de las pirámides poblacionales dado que se han engrosado los saldos de las personas mayores de 65 años, particularmente en la población femenina.

Figura 4. Pirámides de población. Colombia años 1985-2012



Fuente: Elaboración propia con base en Estimaciones de población 1985 y Proyecciones de población 2012 - DANE.

Mercado de Trabajo

En este apartado muestra cómo ha sido el comportamiento de las principales variables que determinan la oferta del mercado de trabajo. Entre estas variables están: la Población en Edad de Trabajar (PET), Población Económicamente Activa (PEA), la Tasa Global de Participación (TGP), Tasa de Ocupación (TO), Tasa de Subempleo (TS) y por último la Tasa de Desempleo (TD). Estos indicadores, se caracterizaron para el periodo comprendido entre el año 2001 a 2012, elaborando análisis comparativos con el total de las trece áreas metropolitanas del país. La información se obtuvo de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y se empleo un promedio simple de los trimestres móviles para cada uno de los años.

De acuerdo con el DANE la población colombiana para el 2012, se estima en 45.492.006 habitantes, y para las trece áreas metropolitanas en 20.613.177 habitantes. La población de las trece áreas se discrimina de la siguiente manera: Para el 2012 el 81,1% se encuentra en edad de trabajar. La tasa global de participación se ubica en el 67,8%, la tasa de desempleo es del 11,10% (la más baja que se ha reportado en los últimos 5 años). Por su parte, el 60,20% de la población estaba ocupada. En el período de análisis se aprecia una mejoría en los principales indicadores de pobreza (tabla 5).

Tabla 5. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Principales variables años 2001 – 2012

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
% Población en edad de trabajar	76,90	77,30	77,80	78,20	78,60	79,00	79,40	79,80	80,10	80,50	80,80	81,10
TGP	64,40	64,80	65,10	63,50	63,30	62,10	61,90	62,70	64,60	65,70	66,80	67,80
TO	52,80	53,40	54,20	53,80	54,50	54,10	54,90	55,40	56,30	57,60	59,20	60,20
TD	18,10	17,60	16,70	15,30	13,90	12,80	11,30	11,50	12,90	12,30	11,30	11,10
Tasa de subempleo subjetivo	30,00	33,10	32,40	31,10	32,20	31,10	31,70	27,90	27,20	31,40	30,30	31,00
Tasa de subempleo objetivo	11,72	11,91	11,46	10,65	10,35	8,36	9,82	10,52	11,75	13,15	12,73	11,46
Part. (%) empleo Industria manufacturera	19,96	20,29	19,92	20,45	20,34	18,66	19,42	18,82	17,73	17,66	17,42	17,27
Incidencia de la Pobreza*	-	36,20	36,70	34,30	32,20	-	-	27,00	25,60	23,20	20,60	18,90
Incidencia de la Pobreza Extrema*	-	7,60	7,40	6,60	5,60	-	-	5,60	5,20	4,60	3,50	3,30
Coefficiente Gini*	-	0,55	0,54	0,54	0,54	-	-	0,53	0,52	0,53	0,52	0,50

Fuente: DANE - Encuesta Continua de Hogares y Gran Encuesta Integrada de Hogares. Cálculos propios

Las 13 A.M son Barranquilla, Bogotá, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Cúcuta, Ibagué, Manizales, Medellín, Montería, Pasto, Pereira y Villavicencio.

* Los datos de 2006 y 2007 no se calculan por problemas de comparabilidad en las series de empleo y pobreza como resultado del cambio metodológico que implicó la transición de la Encuesta Continua de Hogares a la Gran Encuesta Integrada de Hogares. (-) Información no disponible.

Población en Edad de Trabajar (PET)

El porcentaje de la población en edad de trabajar en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas reportó un incremento de más de 4 puntos porcentuales, durante el periodo 2001-2012. Además se evidencia que el porcentaje ha aumentado paulatinamente desde 2006, cuando representaba el 79,0%, hasta alcanzar una participación de 81,1% en 2012 (tabla 6).

Durante este periodo, las ciudades que reportaron el mayor crecimiento en la población en edad de trabajar fueron: Villavicencio (44,0%), Montería (29,3%), Medellín -Valle de Aburrá (25,5%) y Bogotá (24,7%). En el 2012 los habitantes de Bogotá representan el 36,8% de la población en edad de trabajar, seguido por Medellín - Valle de Aburrá (17,4%) y Cali – Yumbo (11,5%).

Tabla 6. Trece ciudades y áreas metropolitanas. Porcentaje población en edad de trabajar años 2001-2012

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	76,9	77,3	77,8	78,2	78,6	79,0	79,4	79,8	80,1	80,5	80,8	81,1
Bogotá	76,8	77,2	77,7	78,1	78,5	78,9	79,3	79,7	80,1	80,5	80,8	81,0
Medellín - Valle de Aburrá	79,1	79,7	80,3	80,9	81,4	81,8	82,2	82,6	82,9	83,2	83,5	83,7
Cali - Yumbo	77,6	77,9	78,2	78,5	78,9	79,2	79,6	80,0	80,4	80,7	81,0	81,3
Barranquilla - Soledad	75,0	75,4	75,8	76,1	76,4	76,8	77,1	77,4	77,7	78,1	78,4	78,7
Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca	77,6	77,9	78,3	78,7	79,1	79,5	79,9	80,3	80,7	81,1	81,5	81,8
Manizales y Villa María	79,7	80,2	80,8	81,3	81,8	82,1	82,4	82,6	82,8	83,0	83,2	83,4
Pasto	78,1	78,0	78,0	78,0	78,2	78,5	78,9	79,4	79,9	80,4	80,8	81,3
Pereira, Dos Quebradas y La Virginia	77,2	77,7	78,3	78,8	79,2	79,7	80,1	80,5	80,9	81,3	81,6	81,8
Cúcuta, Villa del Rosario, Los Patios y El Zulia	73,5	73,6	73,9	74,2	74,7	75,2	75,7	76,1	76,6	77,1	77,5	78,0
Ibagué	75,7	76,0	76,5	76,9	77,3	77,6	78,0	78,3	78,7	79,1	79,5	79,8
Montería	73,5	74,2	74,8	75,3	75,8	76,1	76,4	76,7	77,1	77,4	77,7	78,0
Cartagena	75,1	75,3	75,6	75,9	76,3	76,6	76,9	77,2	77,6	77,9	78,3	78,7
Villavicencio	73,9	74,6	75,2	75,7	76,1	76,4	76,7	77,0	77,3	77,6	77,9	78,1

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

El aumento, en términos absolutos, de la PET y la mayor participación de ésta en la población total, refleja que la oferta laboral potencial está creciendo. De las trece áreas metropolitanas, se encontró que Medellín-Valle de Aburra durante el año 2012 fue la primera con mayor participación promedio de su población en edad de trabajar en la población total (83,7%), por encima de Bogotá (81,0%), Cali (81,3%) y Manizales (83,4%). Por su parte, las ciudades con menor participación de su población en edad de trabajar (con respecto a la población total), fueron Cúcuta (78%), Montería (78%), Villavicencio (78.1%) e Ibagué (79,8%)

Tasa Global de Participación (TGP)

Durante el año 2012, la TGP de las trece áreas metropolitanas se ubicó en 67,8%, lo que significa que aproximadamente 68 de cada 100 personas en edad de trabajar estaban participando en el mercado laboral; la ciudad que ha tenido un mayor incremento en su TGP ha sido Bogotá con un aumento de 6,4

puntos porcentuales en el periodo de análisis. Las razones de este crecimiento en la participación corresponden en parte al paso de la población inactiva, principalmente de las amas de casa, al mercado laboral. Al igual que para el conjunto de las áreas metropolitanas, el incremento en la participación puede estar mostrando la entrada al mercado laboral de los trabajadores secundarios como consecuencia de las señales sobre crecimiento económico sostenido y como respuesta a la necesidad de incrementar los ingresos totales del hogar.

Durante el año 2012, Bogotá fue la primera ciudad con la más alta tasa de participación (72,3%), de las trece principales áreas metropolitanas, seguida de las registradas en Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca (70,4%) e Ibagué (68,1%). en contraste Manizales y Villa María (59,0%) y Cartagena (59,7%) y Barranquilla – Soledad (61,2%) reportan la TGP mas baja con respecto al resto de ciudades (tabla 7).

Tabla 7. Trece ciudades y áreas metropolitanas. Tasa global de participación años 2001-2012

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	64,4	64,8	65,1	63,5	63,3	62,1	61,9	62,7	64,6	65,7	66,8	67,8
Bogotá	65,9	66,9	67,7	65,9	66,3	65,6	64,0	65,6	66,5	68,5	71,0	72,3
Medellín - Valle de Aburrá	60,9	62,4	62,9	61,8	59,6	57,8	59,7	61,0	63,7	64,0	64,3	65,6
Cali - Yumbo	67,5	66,9	67,5	66,6	67,7	65,2	65,2	65,1	67,8	67,7	65,1	65,8
Barranquilla - Soledad	58,5	58,2	56,7	55,7	54,7	56,2	56,7	55,4	57,0	58,4	59,3	61,2
Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca	68,2	68,0	68,9	65,9	65,8	60,3	59,3	62,9	68,0	71,3	69,8	70,4
Manizales y Villa María	62,5	62,8	60,4	58,3	57,2	54,9	55,9	55,4	58,0	58,4	59,2	59,0
Pasto	68,9	66,7	66,9	65,1	63,4	64,0	62,8	62,4	65,1	66,4	66,7	67,3
Pereira, Dos Quebradas y La Virginia	65,4	63,9	64,0	62,7	62,7	60,3	58,1	58,9	63,2	64,4	66,3	65,5
Cúcuta, Villa del Rosario, Los Patios y El Zulia	66,0	66,8	65,3	62,2	60,2	59,7	61,6	61,2	62,6	62,7	65,6	66,9
Ibagué	71,2	71,2	71,4	69,9	67,7	66,8	67,8	69,0	68,8	66,7	70,5	68,1
Montería	68,2	69,0	68,7	67,1	66,4	63,8	64,0	67,5	68,9	68,0	69,2	67,8
Cartagena	56,1	53,2	54,2	52,5	55,7	56,0	57,9	52,8	56,3	56,4	58,1	59,7
Villavicencio	66,4	68,0	65,9	65,4	66,8	64,1	64,3	65,0	65,5	65,5	66,0	67,3

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

Tasa de Ocupación (TO)

Con respecto a la tasa de ocupación, se observa un incremento promedio general para las trece áreas metropolitanas al pasar de 52,8% en 2001 a 60,2% en el 2012. Las ciudades que reportan mayores tasas de ocupación para el 2012 son: Bogotá (65,5%) Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca (63,6%) y Montería (59,4%). Al tiempo, las ciudades con menores tasas de ocupación son: Manizales y Villa María (51,7%), Cartagena (53,9%) y Pereira, Dos Quebradas y La Virginia (55,1%). (Tabla 8).

Tabla 8. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Tasa de ocupación años 2001-2012

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	52,8	53,4	54,2	53,8	54,5	54,1	54,9	55,4	56,3	57,6	59,2	60,2
Bogotá	53,6	54,6	56,4	56,1	57,6	58,2	57,4	59,0	58,9	61,3	64,4	65,5
Medellín - Valle de Aburrá	50,0	51,9	53,0	52,5	51,3	50,1	52,5	52,7	53,9	55,1	56,5	57,5
Cali - Yumbo	55,1	56,2	57,0	57,1	58,9	56,8	58,0	57,3	58,5	58,3	55,1	56,4
Barranquilla - Soledad	49,3	48,7	47,5	47,6	47,3	49,0	50,3	49,3	50,9	53,1	54,6	56,1
Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca	56,1	54,4	56,5	54,9	55,9	52,2	53,7	57,0	61,8	63,6	63,2	63,6
Manizales y Villa María	51,1	51,0	49,1	47,3	47,3	46,3	48,4	47,3	49,2	48,9	51,4	51,7
Pasto	55,3	54,7	54,8	52,9	53,9	54,1	53,9	53,7	54,0	55,8	57,8	59,0
Pereira, Dos Quebradas y La Virginia	53,5	52,6	52,4	52,1	52,8	51,8	50,3	50,9	50,0	51,2	55,2	55,1
Cúcuta, Villa del Rosario, Los Patios y El Zulia	56,1	55,8	53,8	52,5	51,6	52,3	55,1	55,5	55,4	54,0	55,7	56,5
Ibagué	55,1	55,2	54,8	54,6	53,7	53,6	57,4	55,5	57,2	54,9	58,5	59,1
Montería	56,8	57,8	57,9	56,3	57,0	54,9	56,1	58,9	58,0	57,7	60,0	59,4
Cartagena	46,3	45,3	46,0	44,8	46,9	47,7	49,9	46,5	48,9	49,8	52,1	53,9
Villavicencio	55,5	57,7	56,7	57,1	58,7	56,2	57,4	57,9	58,1	57,7	58,4	59,3

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

Tasa de Desempleo (TD)

La tasa de desempleo de las trece áreas metropolitanas ha tenido un considerable descenso desde en el periodo comprendido entre el 2001 y 2012 al pasar de una tasa promedio de 18,1% en 2001 a 11,1% en 2012. La menor tasa de desempleo para el 2012 la reporta Barranquilla (8,4%), seguida de Bogotá, Bucaramanga y Cartagena con tasas de 9,4%, 9,6% y 9,7%

respectivamente. Por su parte las ciudades que han reportado mayores tasas promedio de desempleo son Pereira (15,9%), Cúcuta (15,6%) y Cali (14,2%) (tabla 9).

Según cifras del DANE, durante el año 2012, la tasa promedio de desempleo en las trece principales áreas metropolitanas se ubicó en 11,1%, si estas cifras se comparan con el año 2001, se observa un fuerte descenso. Sin embargo es de resaltar que esta tasa ha permanecido casi invariable a partir del año 2007.

**Tabla 9. Total 13 ciudades y áreas metropolitanas. Tasa de desempleo
Años 2001 – 2012 trimestre octubre – diciembre**

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	18,1	17,6	16,7	15,3	13,9	12,8	11,3	11,5	12,9	12,3	11,3	11,1
Bogotá	18,6	18,4	16,7	14,8	13,1	11,3	10,3	10,0	11,4	10,5	9,3	9,4
Medellín - Valle de Aburrá	17,9	16,9	15,8	15,0	14,0	13,3	12,1	13,6	15,4	13,9	12,1	12,4
Cali - Yumbo	18,3	16,0	15,7	14,3	13,0	12,8	11,1	12,0	13,6	13,9	15,3	14,2
Barranquilla - Soledad	15,7	16,3	16,3	14,4	13,4	12,9	11,3	11,0	10,7	9,2	8,0	8,4
Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca	17,7	20,0	17,9	16,7	15,1	13,3	9,5	9,4	9,2	10,7	9,5	9,6
Manizales y Villa María	18,2	18,8	18,6	18,9	17,2	15,7	13,3	14,6	15,2	16,3	13,2	12,3
Pasto	19,8	18,0	18,1	18,8	15,0	15,5	14,2	13,9	17,1	16,0	13,4	12,3
Pereira, Dos Quebradas y La Virginia	18,2	17,6	18,1	16,9	15,7	14,1	13,4	13,6	20,8	20,5	16,8	15,9
Cúcuta, Villa del Rosario, Los Patios y El Zulia	15,0	16,5	17,6	15,6	14,2	12,4	10,6	9,2	11,5	14,0	15,0	15,6
Ibagué	22,6	22,5	23,2	21,9	20,7	19,8	15,2	19,5	16,8	17,6	17,0	13,2
Montería	16,9	16,2	15,7	16,1	14,1	13,9	12,4	12,7	15,9	15,1	13,3	12,4
Cartagena	17,5	14,8	15,3	14,6	15,8	14,9	13,8	12,0	13,2	11,6	10,4	9,7
Villavicencio	16,3	15,2	14,0	12,6	12,1	12,3	10,7	10,9	11,3	11,9	11,6	11,9

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

Tasa de Subempleo (TS)

La tasa de subempleo subjetivo en las trece áreas metropolitanas presentó un leve incremento en el año 2012 con respecto al 2011 al pasar de 30,3% a 31%. La ciudad que mayor tasa de subempleo subjetivo reportó fue Pasto al presentar una tasa promedio de 42,9% en el año 2012. En contraste

con Cartagena y Barranquilla que reportaron tasas de 16,2% y 16,3% respectivamente (tabla 10).

Tabla 10. Trece Ciudades y Áreas Metropolitanas. Tasa de Subempleo Subjetivo años 2007 – 2012 trimestre octubre – diciembre

Concepto	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total 13 ciudades y áreas metropolitanas	30,0	33,1	32,4	31,1	32,2	31,1	31,7	27,9	27,2	31,4	30,3	31,0
Bogotá	29,0	34,7	33,4	31,7	35,1	31,5	30,7	29,0	23,7	32,4	34,1	34,5
Medellín - Valle de Aburrá	26,9	30,7	29,9	27,6	21,6	24,3	27,9	26,9	28,7	29,3	29,7	32,0
Cali - Yumbo	35,5	31,8	34,6	34,2	35,3	37,5	40,7	35,3	38,9	38,2	28,9	31,9
Barranquilla - Soledad	26,8	28,6	22,1	21,3	30,7	29,5	24,9	14,1	16,2	18,5	17,4	16,3
Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca	32,7	32,3	38,5	38,1	35,3	30,2	27,6	26,2	32,8	37,9	34,8	32,5
Manizales y Villa María	36,5	35,9	34,0	30,0	29,1	27,1	31,5	24,5	24,6	23,5	29,3	27,8
Pasto	40,4	41,0	36,6	36,7	30,7	37,8	42,2	36,2	34,3	38,3	39,1	42,9
Pereira, Dos Quebradas y La Virginia	33,5	37,1	35,1	33,2	37,0	27,2	27,4	24,7	23,0	28,1	27,7	27,3
Cúcuta, Villa del Rosario, Los Patios y El Zulia	29,3	38,0	39,7	37,8	35,0	36,7	41,9	30,9	30,4	36,2	29,6	30,7
Ibagué	38,0	38,8	38,8	39,8	37,7	37,7	39,2	33,2	28,7	32,5	34,3	37,2
Montería	37,8	40,4	37,9	39,3	36,7	39,6	39,9	33,6	29,9	27,7	23,5	21,5
Cartagena	15,8	16,6	15,7	18,5	26,0	29,5	27,8	16,8	26,7	27,5	18,4	16,2
Villavicencio	32,9	38,4	34,1	34,4	32,8	31,4	34,6	29,3	28,9	26,1	23,3	26,8

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

Por su parte según el DANE, la tasa de subempleo objetivo en las trece áreas metropolitanas presentó un leve descenso en el periodo comprendido entre 2001 y 2012 al pasar de 13,2% a 12,7%. Cabe anotar que el año que se presentó una menor tasa de subempleo objetivo fue 2007 al reportar una tasa promedio de 9.9%.

La ciudad que mayor tasa promedio de subempleo objetivo reportó, para el 2012 ha sido Pasto, con una participación de 17,3%. Por su parte Cartagena y Manizales son las que reportan menores tasas promedio de subempleo 6,1% y 9,0% respectivamente.

Sectores Económicos y su Participación en el Empleo

En el periodo de análisis 2001-2012 se observa una supremacía en la participación del empleo de los sectores económicos comercio, hoteles y

restaurantes, seguido por servicios comunales, sociales y personales y de la industria manufacturera. Esta última con una tendencia decreciente en su participación, al pasar de 20% en el 2001 a 17,3% en 2012. Contrario a lo mostrado por el sector comercio, hoteles y restaurantes que sigue una senda de expansión, al pasar de 30,3% a 31% en el mismo periodo. (Ver anexo 2).

En este orden de ideas, durante el cuarto trimestre de 2012 en las trece áreas metropolitanas los sectores económicos con mayor participación del empleo generado fueron: Comercio, Hoteles y Restaurantes (31%); Servicios comunales, sociales y personales (21,6%); Industria Manufacturera (17,3%) y Actividades Inmobiliarias (10,6%). Lo anterior muestra una marcada inclinación de la estructura económica productiva hacia actividades terciarias.

Además, según el DANE, entre el cuarto trimestre de 2011 y 2012 en las trece áreas metropolitanas el sector que reportó mayor creación de empleos en términos absolutos fue el de Actividades Inmobiliarias (77.895), seguido por Servicios Comunales, Sociales y personales (52.269). A su vez en el sector Transporte, almacenamiento y comunicaciones se destruyeron 20.018 empleos; y en la Construcción se destruyeron 1.159 puestos de trabajo.

Participación del Empleo por Posición Ocupacional

En las trece áreas metropolitanas en el último trimestre del año 2012 el trabajador particular y por cuenta propia represento el 48,2% y 36,3 % del empleo, en su orden. En el sector informal la mayor participación en el total de empleos generados fue para los trabajadores por cuenta propia con el 57,9% de la población ocupada. En el sector formal los empleados particulares representan el 76% del total de empleo (tabla 11). Se observa además, una tendencia importante a lo largo del periodo y es que el empleo del gobierno que por regla general ha sido considerado de buena calidad ha ido perdiendo participación al pasar de 5% en 2007 a solo 3,8% en 2012.

**Tabla 11. Participación del empleo por posición ocupacional.
Años 2007 – 2012 trimestre octubre – diciembre**

Concepto	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total 13 áreas						
Emp. particular	48,0	45,8	45,4	45,9	45,5	48,2
Emp. gobierno	5,0	4,7	4,2	4,0	3,6	3,8
Emp. domestico	4,6	3,9	4,1	3,8	3,7	3,9
Cuenta propia	34,5	38,1	38,1	38,4	38,8	36,3
Patron o empleac	5,2	5,0	4,7	4,6	4,9	4,6
Trabajador famili	2,4	2,3	2,9	2,8	3,0	2,6
Trabajador sin rei	0,3	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3
Jornalero o Peón	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Otro	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1
<i>Informales</i>						
Emp. particular	21,7	20,3	19,6	20,0	19,8	21,7
Emp. domestico	9,0	7,6	7,8	7,3	7,1	7,6
Cuenta propia	56,6	60,0	59,7	59,9	59,4	57,9
Patron o empleac	7,7	7,5	7,2	7,2	7,7	7,1
Trabajador famili	4,4	4,2	5,2	5,1	5,4	5,0
Trabajador sin rei	0,4	0,3	0,4	0,4	0,5	0,6
Jornalero o Peón	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2
Otro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Formales</i>						
Emp. particular	74,9	72,4	73,6	73,7	72,6	76,0
Emp. gobierno	10,1	9,5	8,9	8,3	7,4	7,8
Emp. domestico	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cuenta propia	11,8	15,2	14,6	15,4	17,1	13,6
Patron o empleac	2,5	2,3	2,0	1,9	2,0	1,9
Trabajador famili	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Trabajador sin rei	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Jornalero o Peón	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Otro	0,1	0,1	0,3	0,3	0,4	0,3

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

En este mismo sentido, si se observa la población ocupada en las trece áreas metropolitanas según posición ocupacional, se puede apreciar que durante el periodo 2001-2012 las ciudades que mayor empleo particular generaron fueron: Bogotá, Medellín y Pereira. Se destaca para el 2012 Manizales AM, con una generación de empleo del 53,35%. Una característica importante de mencionar es que el empleo cuenta propia a pesar de presentar altas tasas en todas las ciudades, su participación es mayor en aquellas donde el índice de informalidad es elevado como es el caso de Cúcuta que cuenta con una participación del 58,23% para el 2012. (Ver anexo 3).

En síntesis, la evolución positiva que han mostrado la mayoría de los indicadores del mercado laboral (exceptuando el indicador de empleo subjetivo), no permite de forma global, dar cuenta de una mejora en este, toda vez que el sector formal presenta graves problemas de absorción de mano de obra, generando con esto el crecimiento de actividades productivas propias del sector informal, como se mostrara más adelante.

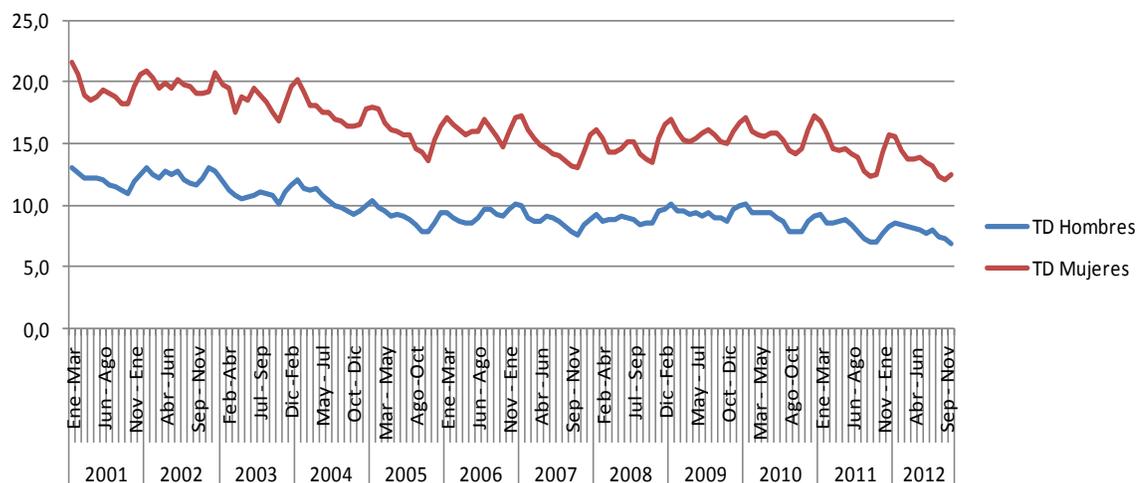
Hechos Tipificados sobre el Mercado Laboral Colombiano

Para abordar el análisis del mercado laboral, es necesario entender como algunos hechos marcados a lo largo del tiempo entre los que se cuenta los procesos de flexibilización laboral y los cambios en el sistema de seguridad social, entre otros, han generado profundas transformaciones en el aparato productivo, que han significado fundamentalmente cambios en las condiciones contractuales y en la composición misma de la actividad económica en general, acentuando esa división existente, entre sector formal e informal que trae consigo serias consecuencias a la calidad del empleo. Algunos hechos que se pueden referenciar son los siguientes:

1. Al medir el impacto de los cambios en los costos no laborales desde comienzos de los noventa, se encuentra que estos generaron un desempleo adicional de por lo menos 3,5 puntos porcentuales y un aumento de 5,3 puntos de informalidad; además de aumentar en seis semanas la duración del desempleo (Sánchez, Duque y Ruiz, 2009).
2. Durante los años 2001-2012 la tasa de desempleo femenina siempre se ubicó por encima de la tasa de desempleo de los hombres. Sin embargo, la tendencia presentada muestra que el diferencial entre las dos tasas de desempleo por sexo se redujo, al pasar de reportar 8,6 puntos porcentuales en el primer trimestre del 2001 a 5,6 puntos porcentuales en el último trimestre del año 2012. Por su parte, la tasa de desempleo de las mujeres durante el periodo

evidenció un descenso de 9,2 puntos porcentuales y la de los hombres 6,3 puntos porcentuales (figura 5).

Figura 5. Total nacional. Tasa de desempleo según sexo. Años 2001-2012



Fuente: GEIH. Cálculos propios

3. El fenómeno de la informalidad ha tenido un comportamiento característico a lo largo del tiempo que ha sido analizado a través de variables como: la educación, el género, la edad y la región. En primer lugar, la informalidad es decreciente en la medida en que el nivel educativo aumenta (Galvis, 2012, Guataqui, García, Rodríguez, 2011; García, 2009). En segundo lugar la informalidad obedece a un comportamiento cíclico con respecto a la edad. Siendo este decreciente hasta llegar a un nivel mínimo en el grupo de trabajadores que se encuentran en el rango de edad de 25-35 años e incrementándose a partir de dicho intervalo.

Es decir las mayores tasas de informalidad se presentan entre los más jóvenes y viejos. En tercer lugar las mujeres presentan tasas de informalidad más altas que los hombres (Galvis, 2012; Guataqui, García, Rodríguez, 2011). En cuarto lugar, los mercados de trabajo más grandes desde una mirada

regional tienden a tener menores tasas de informalidad. (Guataqui, García, Rodríguez, 2011; García, 2009), por último la informalidad es un factor que está presente generalmente en aquellas ciudades que se encuentran ubicadas en la periferia (Galvis, 2012).

En este mismo sentido, Guataqui, García y Acosta (2011) muestran como para el 2010, a mayor nivel de educación menor es la tasa de informalidad siendo del 93,48% para aquellos trabajadores sin ningún nivel educativo y del 16,72% para los que gozan de educación superior. A su vez, las investigaciones desarrolladas por la OIT (2009) arrojan resultados discriminatorios en cuanto al género dado que sitúan a las mujeres en el mercado laboral informal con tasas superiores a la de los hombres. Para ese año las mujeres presentaban tasas de informalidad ubicadas en el 57,7%, en tanto que los hombres reportaban tasas de informalidad del 53,6%.

La evolución de la informalidad por grupos de edad se ajusta perfectamente a lo que plantea la teoría económica: “las personas tienen mayor posibilidad de ser empleados formales en su edad más productiva cuando se ha acumulado suficiente capital humano y la persona está en plenitud de sus capacidades” (Uribe, Ortiz, García, 2008). Es así como estos autores muestran para el año 2006 una tasa de informalidad del 71,7% para el rango de edad entre 15 y 20 años, y del 80,6% para el grupo de trabajadores mayores a los 61 años de edad.

Esta tendencia es mantenida a lo largo del tiempo, hecho que se corrobora con el trabajo realizado por Guataqui, García y Acosta (2011). Donde, a pesar de establecer rangos de edades diferentes, el comportamiento en U del sector informal se mantiene al mostrar que los trabajadores entre 12 y 17 años de edad, pertenecen mayoritariamente al sector informal con una tasa de 91,93%. Por su parte, los mayores a 61 años reportan una tasa del 88,4%, para el año 2008.

Durante el trimestre octubre – diciembre de 2012, del total de ocupados en trece áreas metropolitanas objeto de estudio de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- 51,2% tenía un empleo informal. Además se observa que la informalidad ha oscilado entre el 50,5% y el 52,1% durante el periodo 2007-2012. El empleo informal ha tenido un incremento mayor que el empleo formal. Las tasas de crecimiento promedio anual que han reportado estos dos sectores han sido del 7,7% y el 6,5% en su orden. (Tabla 12).

Tabla 12. Población ocupada total, informal y formal para empresas hasta 5 trabajadores según sexo (en miles). Trece áreas metropolitanas . Años 2007- 2012

Periodo	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total ocupados						
Informales	50,5	51,0	52,1	51,7	51,3	51,2
Formales	49,5	49,0	47,9	48,3	48,7	48,8
Hombres	54,9	55,5	54,5	54,1	54,0	54,0
Informales	48,4	49,0	49,8	49,1	48,7	47,6
Formales	51,6	51,0	50,2	50,9	51,3	52,4
Mujeres	45,1	44,5	45,5	45,9	46,0	46,0
Informales	53,1	54	55	55	54	55,4
Formales	46,9	46	45	45	46	44,6

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

Si analizamos de una manera un poco más detallada el sector informal observamos que quienes lo ocupan tiene un nivel de educación menor que aquellos trabajadores que ocupan el sector formal, como se ha afirmado anteriormente.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE, por tamaño de empresa de hasta 5 trabajadores que se encuentran ocupados, el mayor número de trabajadores que cuentan con educación superior están el sector

formal. Por su parte, quienes tienen nivel de educación bajo están en el sector informal. (Tabla 13).

Tabla 13. Total ocupados en empresas de hasta cinco trabajadores por nivel de educación. Trece áreas metropolitanas. Años 2007 – 12 trimestre octubre – diciembre

Concepto	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ocupados 13 áreas						
Ninguno	1,4	1,7	1,6	1,5	1,5	1,6
Primaria	20,1	19,3	20,8	19,5	18,7	19,0
Secundaria	47,2	47,1	46,2	46,7	46,5	46,9
Superior	31,2	31,9	31,4	32,2	33,3	32,5
No informa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<i>Informales</i>						
Ninguno	2,5	2,9	2,6	2,6	2,6	2,8
Primaria	30,3	29,8	31,1	30,1	28,3	29,0
Secundaria	52,9	52,2	51,3	52,3	52,8	52,0
Superior	14,2	15,1	14,9	14,9	16,3	16,1
No informa	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
<i>Formales</i>						
Ninguno	0,3	0,4	0,5	0,4	0,4	0,3
Primaria	9,6	8,4	9,6	8,2	8,7	8,5
Secundaria	41,4	41,8	40,6	40,7	39,8	41,5
Superior	48,6	49,4	49,3	50,7	51,2	49,6
No informa	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH- cálculos propios

Así mismo, el puesto que ocupan las ciudades en términos del grado de informalidad ha presentado un comportamiento relativamente estable en el periodo comprendido entre 2007-2012. Por ejemplo, para el año 2007 las ciudades con una mayor tasa de informalidad fueron, Cúcuta (67,1%), Montería (65,3%), Villavicencio (61,1%), Pasto (61,4%) e Ibagué (60,7%). Igualmente, para el año 2012, los mayores niveles de informalidad los reportaron, Cúcuta A.M (71,4%), Montería (63,2%), Pasto (61,9%) e Ibagué (60,4%). Por su parte, las ciudades de Manizales, Bogotá D.C. y Medellín A.M, mostraron los menores niveles de informalidad tanto en el año 2007 como en el 2012 (tabla 14).

Tabla 14. Trece ciudades y áreas metropolitanas. Porcentaje trabajadores informales. Años 2007 – 2012 trimestre octubre – diciembre

INFORMALES	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total 13 áreas	50,5	51,0	52,1	51,7	51,3	51,2
Bogotá	45,7	47,2	45,2	47,0	46,2	47,2
Medellin A.M.	44,6	45,8	49,5	47,0	46,9	47,3
Cali	51,3	54,1	54,0	53,6	53,0	52,3
Barranquilla	59,4	54,7	60,9	56,7	60,0	55,8
Bucaramanga	55,2	54,1	60,9	58,2	56,9	56,9
Manizales	49,0	45,2	51,6	47,3	41,6	42,4
Pasto	61,4	59,2	65,2	65,1	63,9	61,9
Pereira	52,0	51,1	50,9	53,2	52,8	51,4
Cúcuta	67,1	65,0	67,5	66,3	67,8	71,4
Ibagué	60,7	62,8	62,2	59,1	61,4	60,4
Monteria	65,3	66,7	69,3	66,3	63,1	63,2
Cartagena	58,6	57,8	61,1	61,2	58,6	56,2
Villavicencio	61,1	61,4	61,0	65,0	61,2	59,7

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Es importante observar que el fenómeno de la informalidad no cede, por el contrario tiende a incrementarse en la gran mayoría de las ciudades en el mediano y largo plazo.

Asimismo, si se observa la evolución de la participación en el empleo por ramas de actividad según condición de formalidad, se evidencia que para el sector primario (formal) las ramas que mayor empleo han generado en el periodo de análisis son: servicios comunales, sociales y personales; industria manufacturera y , comercio, hoteles y restaurantes. Por su parte, en el sector secundario (informal), las ramas que registraron mayor creación de empleo fueron: comercio, hoteles y restaurantes y, servicios comunales, sociales y personales (Ver anexo 4). Se debe anotar como se ha dado la evolución de los empleos hacia el sector terciario de la economía. Al mostrar como el sector

servicios gana participación en la generación de empleo, al tiempo que la industria manufacturera cede terreno en esta materia.

RESULTADOS

Segmentación Laboral en Empleos de Alta Calidad y Baja Calidad en Colombia

La calidad del empleo al ser un fenómeno multidimensional abarca una serie de determinantes tanto objetivos como subjetivos que permiten establecer la existencia o no de buenos empleos. Desde este análisis se establece el concepto de calidad del empleo a partir de factores como los ingresos laborales, el tipo de contratación, la afiliación a la seguridad social y la jornada de trabajo. Aspectos que permiten la construcción del índice de calidad del empleo objetivo.

Por su parte, el índice de calidad del empleo subjetivo dará cuenta de la percepción que tiene el trabajador de sus condiciones laborales; de la integración de estas dimensiones se podrá establecer si el mercado laboral colombiano se encuentra segmentado en un sector formal que cuenta con empleos de buena calidad y un sector informal que cuenta con empleos de mala calidad.

La tabla 15 reporta el índice de calidad del empleo objetivo para el total de ocupados de las trece áreas metropolitanas, desagregado por ocupación, (asalariados e independientes) y por condición de formalidad durante el periodo 2008-2012.

A partir del cálculo del índice de calidad del empleo objetivo -ICEO- se ha podido constatar que el pertenecer al sector formal permite estar en mejores condiciones laborales. Para el caso de los ocupados del sector formal se evidencia una supremacía de la afiliación a la seguridad social, donde esta variable para todo el periodo de análisis alcanzó niveles superiores a los 60 puntos, constatando con esto que la seguridad social es una de las variables de mayor importancia a la hora de definir un empleo de buena calidad.

Al comparar el ICEO del año 2008 con el 2012 se evidencia una leve mejora de la calidad del empleo para las trece áreas metropolitanas, tanto para los ocupados del sector formal como del informal. El valor del índice pasa de 43,5 puntos a 47,1 puntos para los formales y de 10,5 puntos a 12,7 puntos para los informales.

Para los trabajadores del sector formal las razones que permiten explicar esta mejoría en ICEO se encuentra en la mayor cobertura a la seguridad social y en las mejoras en la jornada laboral. Esta última, como lo afirma Amarante, Arim, y Santamaría (2005). se debe a la disminución de las horas promedio de trabajo, como consecuencia de los cambios introducidos en la normatividad laboral (Ley 789 del 2002). No obstante, los ingresos mostraron un deterioro al reportar una caída en el índice de tres puntos entre el 2008 y 2012.

Igual comportamiento presentó la modalidad de contratación al pasar de 38,3 en 2008 a 37,4 en 2012. Asimismo, para los ocupados del sector informal se evidencian mejoras en la jornada laboral al reportar un incremento en el ICEO que pasó de 22,8 puntos en 2008 a 26,6 puntos en 2012. Sin embargo, en las demás variables que conforman este indicador se observa un retroceso en sus valores.

Tabla 15. ICE objetivo para asalariados e independientes (desagrega cada dimensión del indicador)/por condición de formalidad. Años 2008-2012

infoseg	2008	2009	2010	2011	2012
Ingreso					
Formal	25,4	23,3	24,3	22,6	22,4
Informal	11,8	10,0	10,9	9,8	10,8
Total	23,8	21,8	22,9	21,3	21,2
Contrato					
Formal	38,3	37,6	37,3	37,0	37,4
Informal	2,8	3,3	2,8	2,7	2,9
Total	33,9	33,5	33,5	33,4	33,8
Seguridad Social					
Formal	60,9	60,9	61,0	61,3	61,8
Informal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	57,3	57,4	57,7	58,1	58,5
Horas Trabajadas					
Formal	28,9	29,5	30,3	31,3	32,1
Informal	22,8	22,7	24,5	25,8	26,6
Total	28,0	28,6	29,6	30,7	31,5
Total ICEO					
Formal	43,5	47,5	47,9	47,0	47,1
Informal	10,5	12,4	12,7	12,2	12,7
Total	39,4	43,5	44,1	43,5	43,5

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

En términos generales si consideramos el índice de calidad del empleo objetivo para el total de ocupados por condición de formalidad e informalidad, en todos los años analizados se observa que el valor del índice de la calidad del empleo es menor para los trabajadores del sector informal en relación a los del sector formal. Esta brecha entre sectores ha permanecido relativamente constante entre el 2008 y el 2012, indicando con esto que pertenecer al sector informal es sinónimo de precariedad laboral.

Un aspecto importante que se desprende de este análisis es la pérdida de calidad del empleo en cuanto a ingresos se refiere al pasar el ICEO de 25,4 puntos en 2008 a 22,4 puntos en 2012 para los trabajadores del sector formal. Por su parte, los trabajadores del sector informal presentaron igualmente un descenso en el ICEO al pasar de 11,8 puntos a 10,8 puntos en el periodo de

análisis. Este comportamiento puede tener su explicación en el hecho de que entre ambos sectores existe una relación directa entre sus flujos monetarios y de trabajadores. Es decir, a mayores ingresos del sector formal, generan en el sector informal una demanda dinámica de los bienes y servicios producidos por este, multiplicando su empleo y mejorando sus ingresos. De igual manera una contracción del sector formal fundamentalmente en la masa salarial, deprime el ingreso del sector informal. (Pineda, 2008).

Es de destacar que a pesar que el índice de calidad del empleo objetivo muestra una mejor condición laboral para el sector formal, este no alcanza el nivel de suficiencia de 60 puntos para considerar un empleo de buena calidad, lo que concluye que la calidad del empleo en Colombia en el periodo analizado está enmarcado en condiciones de precariedad en su conjunto (tanto para el sector formal como para el informal).

Estos resultados insinúan la presencia de segmentación en el mercado laboral colombiano para las trece áreas metropolitanas, al constatarse mejores condiciones laborales en el sector primario (sector formal) en cuanto a las dimensiones que conforman el ICEO. Fundamentalmente en lo referente a los ingresos, donde una de las condiciones que se da para que haya segmentación laboral es la existencia de diferentes mecanismos de determinación salarial entre los sectores. Aspecto que lo corrobora los resultados obtenidos.

La tabla 16 presenta la evolución del índice de calidad del empleo objetivo y subjetivo por condición de formalidad durante el periodo 2008 -2012.

El carácter multidimensional que tiene el fenómeno de la calidad del empleo hace necesario para su definición la incorporación no sólo de variables objetivas sino también de variables subjetivas que permitan medir la satisfacción del empleo por parte del trabajador. Es así como las variables subjetivas buscan capturar la percepción que el individuo tiene de su trabajo.

Para el caso colombiano algunas investigaciones han podido establecer que quienes están más satisfechos con sus empleos son las personas que laboran en el sector formal (Jiménez, 2012).

Lo anteriormente expuesto se puede corroborar con la presente investigación donde se observa que el índice de calidad del empleo subjetivo para el sector formal en los últimos años del periodo analizado muestra un nivel de suficiencia en la calidad del empleo al superar los 60 puntos. Por su parte, el sector informal a pesar de mostrar una leve mejoría en su índice de calidad del empleo subjetivo no alcanza este nivel de suficiencia.

Tabla 16. ICE objetivo y subjetivo para/diferencia condición de formalidad 2008-2012

Infoseg	2008	2009	2010	2011	2012
ICE Objetivo					
Formal	43,5	47,5	47,9	47,0	47,1
Informal	10,5	12,4	12,7	12,2	12,7
Total	39,4	43,5	44,1	43,5	43,5
ICE Subjetivo					
Formal	59,7	59,8	59,5	60,2	60,6
Informal	53,2	53,4	53,5	54,7	55,2
Total	58,9	59,0	58,9	59,7	60,0

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

Un aspecto paradójico que muestra el índice de calidad del empleo objetivo y subjetivo para el sector informal, es la marcada diferencia que existe entre estos. Si bien es cierto, el índice de calidad del empleo objetivo del sector informal muestra elevados niveles de precariedad en el empleo, la percepción de los trabajadores indica que las condiciones laborales son mejores de las que muestra el ICEO, sin alcanzar el nivel de suficiencia de 60 puntos.

Esto puede explicarse por el hecho de que contar con un empleo así sea de baja calidad resulta satisfactorio para un individuo en un país donde las tasas de desempleo en promedio superan el 11%.

Las tablas 17 y 18 muestran el índice de calidad del empleo objetivo para asalariados e independientes, respectivamente; desagregados por condición de formalidad para cada una de las dimensiones que integran el indicador.

El índice de calidad del empleo objetivo global para el total de los ocupados de las trece áreas metropolitanas de Colombia para el año 2012, alcanza un valor de 43,5 puntos. Esto evidencia una clara situación de precariedad en la calidad del empleo, como se ha venido mencionando. Además, significa que un gran número de trabajadores tiene bajos ingresos para satisfacer sus necesidades básicas, inadecuados niveles de seguridad social, inestabilidad laboral e inapropiadas jornadas de trabajo. Este fenómeno de precariedad se ha manifestado durante todo el periodo de análisis.

Por su parte, cuando se desagregan los ocupados entre asalariados e independientes se observa que los asalariados se encuentran en mejores condiciones laborales, ya que su índice de calidad del empleo objetivo llega a 50,2 puntos en 2012, mientras que para los independientes este índice solo alcanza 34,9 puntos para el mismo año.

Cabe resaltar que el ICEO es superior en todos los años en el periodo de referencia para los trabajadores asalariados, aunque esto no indica que están por encima de los niveles de suficiencia (60 puntos), que permite indicar un empleo de buena calidad.

Tabla 17. ICE objetivo para asalariados desagrega cada dimensión del indicador/ diferencia condición de formalidad. Años 2008-2012

infoseg	2008	2009	2010	2011	2012
Ingreso					
Formal	10,9	10,0	10,5	10,0	9,8
Informal	3,1	2,4	2,8	2,6	2,9
Total	10,3	9,4	10,0	9,5	9,3
Contrato					
Formal	15,8	15,6	15,5	15,4	15,4
Informal	1,6	1,8	1,4	1,3	1,4
Total	14,7	14,5	14,5	14,5	14,5
Seguridad Social					
Formal	21,6	21,5	21,5	21,5	21,6
Informal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	20,0	19,9	20,0	20,0	20,1
Horas Trabajadas					
Formal	6,8	6,8	6,7	6,8	6,8
Informal	5,5	5,3	5,2	5,4	5,3
Total	6,7	6,7	6,6	6,7	6,7
Total ICEO					
Formal	49,4	53,5	53,9	53,3	53,2
Informal	8,6	9,3	9,3	9,2	9,5
Total	46,3	50,2	50,7	50,3	50,2

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

Considerando un mayor nivel de desagregación entre asalariados e independientes, formales e informales, se encuentra que el índice global ha sido mayor para los asalariados formales durante todo el periodo de análisis ubicándose en 53,2 puntos en 2012. A pesar de que este puntaje en el índice es sinónimo de condiciones laborales desfavorables, es significativamente superior al de los trabajadores formales independientes, quienes referencian un puntaje de 38,3 puntos para el mismo año.

Paradójicamente, los asalariados del sector informal han ostentado un índice de calidad del empleo objetivo inferior a los independientes del sector informal durante estos años. Ubicándose en el 2012 para el primer grupo en 9,5 puntos y para el segundo grupo en 14,6 puntos.

Tabla 18. ICE objetivo para independientes desagrega cada dimensión del indicador/diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012

Infoseg	2008	2009	2010	2011	2012
Ingreso					
Formal	11,5	10,5	10,8	9,7	9,7
Informal	7,0	6,2	6,7	5,9	6,5
Total	10,7	9,8	10,2	9,2	9,2
Seguridad Social					
Formal	20,3	20,2	20,3	20,3	20,3
Informal	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	16,6	16,8	17,2	17,4	17,3
Horas Trabajadas					
Formal	8,9	8,9	9,1	9,2	9,1
Informal	8,3	8,3	8,6	8,5	8,6
Total	8,8	8,8	9,0	9,1	9,0
Total ICEO					
Formal	34,7	39,0	39,5	38,6	38,3
Informal	11,5	14,1	14,9	13,9	14,6
Total	30,5	34,8	35,8	35,0	34,8

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

Además, al analizar la calidad del empleo, desde la perspectiva de los componentes del índice global, se encontró un marcado deterioro de los ingresos para los asalariados, al pasar el índice de 10,3 puntos en 2008 a 9,3 puntos en 2012. Igual tendencia mostró el grupo de trabajadores independientes al presentar una caída de su índice, que pasó de 10,7 puntos en 2008 a 9,2 puntos en 2012. Por su parte, los demás componentes mostraron un comportamiento estable durante el periodo de estudio.

En la tabla 19 se observa que el ICEO es creciente en la medida en que se avanza en el nivel educativo a lo largo del periodo de análisis, tanto para los trabajadores del sector formal, como para los trabajadores del sector informal. Igualmente, se evidencia una evolución positiva a lo largo del periodo para

todos los niveles educativos, en ambos sectores, fundamentalmente a nivel de postgrado donde el ICEO del sector formal pasa de 64,6 puntos a 83,5 puntos. De igual forma, el ICEO del sector informal muestra una evolución marcadamente positiva al pasar de 18 puntos a 32,8 puntos.

A pesar de esta tendencia positiva, en ambos sectores, se muestra una marcada diferencia entre la calidad del empleo, siendo, significativamente, superior en el sector formal. Resalta que los trabajadores del sector informal ostentan condiciones de precariedad laboral que los niveles educativos no permiten que las superen. Esta otra característica insinúa la presencia de segmentación laboral en el mercado Colombiano, toda vez que la inversión en capital humano realizada por los individuos de este sector, no tiene igual rentabilidad que la que obtienen los del sector formal. Además, se encuentra que existe un gran número de trabajadores que integran este sector que para el año 2012 representaba el 51,2% del total de la población ocupada en las trece áreas metropolitanas.

Tabla 19. ICE objetivo y subjetivo por escolaridad y condición de formalidad años 2008-2012

Nivel Educativo	Formal					Informal					Total				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
NINGUNO ICE Objetivo	35,0	36,5	36,6	36,0	34,9	9,1	11,4	9,9	9,8	11,2	30,2	31,9	32,2	31,9	31,4
NINGUNO ICE Subjetivo	57,1	57,5	58,0	58,2	57,9	53,9	53,1	52,6	54,2	56,3	56,6	56,7	57,1	57,6	57,7
BACHILLER ICE Objetivo	43,6	46,7	46,3	45,0	45,5	11,2	12,9	13,2	12,4	13,1	39,6	42,8	42,7	41,5	41,9
BACHILLER ICE Subjetivo	59,9	60,1	59,7	60,2	60,6	52,8	53,0	53,5	54,4	54,8	59,0	59,2	59,0	59,6	59,9
TECNICO O TEGNOLOGICO ICE Objetivo	52,3	58,7	57,9	57,0	56,5	13,8	18,4	16,9	16,5	15,4	49,7	55,8	55,4	54,3	53,7
TECNICO O TEGNOLOGICO ICE Subjetivo	61,6	62,0	61,9	62,3	62,7	53,6	54,1	53,1	54,1	54,2	61,0	61,4	61,3	61,7	62,1
UNIVERSITARIO ICE Objetivo	59,3	72,3	72,7	71,9	71,5	20,2	28,6	24,9	23,9	25,3	57,4	70,3	70,6	69,8	69,4
UNIVERSITARIO ICE Subjetivo	63,7	63,6	63,3	63,6	64,0	55,2	55,0	54,0	56,0	56,5	63,3	63,2	62,9	63,3	63,7
POSTGRADO ICE Objetivo	64,6	84,0	84,6	83,9	83,5	18,0	31,5	38,8	32,8	32,8	63,9	83,1	83,9	83,0	82,6
POSTGRADO ICE Subjetivo	66,1	66,0	65,9	66,8	67,1	57,8	57,0	56,8	63,0	57,1	66,0	65,9	65,8	66,7	67,0
NO SABE NO INFORMA ICE Objetivo	50,2	32,5	49,7	52,1				0,0			50,2	32,5	14,1	52,1	
NO SABE NO INFORMA ICE Subjetivo	62,7	66,0	66,0	69,3				55,0			62,7	66,0	58,1	69,3	

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

Cabe resaltar que los resultados aquí obtenidos son consecuentes con estudios anteriores donde se ha llegado a demostrar que el grado de satisfacción con el empleo aumenta con el nivel educativo (Uribe, Ortiz y García, 2008).

Por su parte, el ICES muestra igual tendencia que el ICEO durante el periodo de análisis, sin embargo, con incrementos no tan marcados. Es importante anotar que tanto el ICEO y el ICES en ambos sectores es significativamente superior para los trabajadores con mayor nivel de educación.

Tabla 20. ICE objetivo y subjetivo por edad y condición de formalidad. Años 2008-2012

Infoseg	2008	2009	2010	2011	2012
Menores de 25					
Formal ICE Objetivo	40,5	41,5	41,4	41,1	41,3
Formal ICE Subjetivo	58,7	58,6	58,6	59,2	59,8
Informal ICE Objetivo	9,6	10,1	10,5	10,1	11,0
Informal ICE Subjetivo	52,9	53,2	53,4	54,5	54,8
De 26 a 40					
Formal ICE Objetivo	46,0	51,0	51,9	51,1	51,4
Formal ICE Subjetivo	60,2	60,3	60,0	60,8	61,1
Informal ICE Objetivo	10,6	12,7	13,3	13,3	13,2
Informal ICE Subjetivo	52,9	53,2	53,2	54,2	55,2
De 40 a 60					
Formal ICE Objetivo	43,7	48,4	48,4	47,5	47,4
Formal ICE Subjetivo	59,8	59,8	59,5	60,2	60,5
Informal ICE Objetivo	11,2	13,9	13,8	12,7	13,6
Informal ICE Subjetivo	53,7	53,5	53,6	55,2	55,2
Mayores de 60					
Formal ICE Objetivo	34,3	37,4	37,7	36,5	36,6
Formal ICE Subjetivo	59,7	59,3	59,4	60,1	60,5
Informal ICE Objetivo	10,3	11,3	13,5	12,0	12,6
Informal ICE Subjetivo	53,9	55,7	55,5	57,2	57,0
Total					
Formal ICE Objetivo	43,5	47,5	47,9	47,0	47,1
Formal ICE Subjetivo	59,7	59,8	59,5	60,2	60,6
Informal ICE Objetivo	10,5	12,4	12,7	12,2	12,7
Informal ICE Subjetivo	53,2	53,4	53,5	54,7	55,2

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

La tabla 20 muestra que quienes ostentan mayores índices de calidad del empleo objetivo en el sector formal, para el periodo de análisis, son los individuos que están en edades entre 26 a 40 años. Al observar la evolución del ICEO para este rango de edades, se evidencia un incremento en este índice en 5,4 puntos. No obstante esta evolución, las condiciones laborales son precarias al no superar en ningún periodo los 60 puntos. Esta tendencia se puede observar en los demás rangos de edades, donde en ninguno de los casos el ICEO supera los 60 puntos. Por su parte, el Índice de calidad del empleo subjetivo en el sector formal es superior en los individuos que están entre el rango de edad de 26 a 40 años al ubicarse en 61,1 puntos en el 2012.

Para el sector informal puede observarse una elevada precariedad en el empleo en todos los rangos de edades, donde en el mejor de los casos el ICEO alcanza 13.6 puntos (para el rango de edad entre 40 y 60 años) en el año 2012. Se debe destacar que el ICES presenta niveles bastante elevados para todos los rangos de edad especialmente en los mayores de 60 años que durante el periodo de análisis reportaron ICES superiores a 53,2 puntos, ubicándose en 57 puntos para el 2012.

Otro aspecto importante de resaltar son las diferencias tan marcadas en el ICEO tanto entre el sector formal e informal para todos los rangos de edades. Por su parte el ICES entre ambos sectores si bien presentan diferencias, estas no son tan marcadas.

Esto confirma lo evidenciado en la literatura, al observar que los grupos más vulnerables son los jóvenes menores de 25 años donde su ciclo laboral está sometido a altos índices de rotación laboral y de condiciones de informalidad.

Esta tendencia también puede observarse en las personas mayores de 60 años, donde las oportunidades de empleo son más reducidas, por lo cual el sector informal apunta a ser la mejor alternativa laboral.

Lo anterior se enmarca perfectamente dentro de la teoría de la segmentación del mercado laboral, al observar que esta también se puede explicar por variables institucionales, sociales e individuales; como por ejemplo el género, la edad y la raza, entre otras (Doeringer y Piore, 1971; citado por Uribe, Ortiz y García, 2006).

Tabla 21. ICE objetivo y subjetivo por condición asalariado o independiente/ diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012

Infoseg	2008	2009	2010	2011	2012
Asalariado					
Formal ICE Objetivo	49,4	53,5	53,9	53,3	53,2
Formal ICE Subjetivo	61,7	61,9	61,7	62,1	62,4
Informal ICE Objetivo	8,6	9,3	9,3	9,2	9,5
Informal ICE Subjetivo	52,8	53,2	53,1	53,8	54,4
Independiente					
Formal ICE Objetivo	34,7	39,0	39,5	38,6	38,3
Formal ICE Subjetivo	57,0	56,9	56,8	57,9	58,1
Informal ICE Objetivo	11,5	14,1	14,9	13,9	14,6
Informal ICE Subjetivo	53,4	53,5	53,7	55,3	55,6
Total					
Formal ICE Objetivo	43,5	47,5	47,9	47,0	47,1
Formal ICE Subjetivo	59,8	59,9	59,6	60,3	60,7
Informal ICE Objetivo	10,5	12,4	12,7	12,2	12,7
Informal ICE Subjetivo	53,2	53,4	53,5	54,7	55,1

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

La condición de ocupación asalariada del sector formal muestran un índice de calidad de empleo objetivo y subjetivo superiores a las del sector

independiente. A lo largo del periodo de análisis se evidencia una mejora del índice de calidad del empleo del sector formal, tanto para asalariados como independientes, al obtener aumentos en el índice de 3,8 y 3,6 puntos, en su orden. Por su parte, el índice de calidad del empleo objetivo del sector informal, tanto para asalariados como independientes, a mostrado una leve mejoría. No obstante, su precariedad en ambos niveles de ocupación, muestra ser mejor entre los independientes.(Ver tabla 21)

ICE Objetivo y Subjetivo por Ciudad

La tabla 22 muestra los resultados del ICEO y el ICES tanto para el sector formal como informal de las trece áreas metropolitanas.

Se aprecia que las ciudades que reportan mayor índice de calidad del empleo objetivo del sector formal para el año 2012 son Bogotá (50,1 puntos), Medellín (49,6 puntos) y Manizales (48,9 puntos). En contraste con Cúcuta (37,8 puntos), Pasto (38,8 puntos) y Montería (40,6 puntos). Y el ICES es mayor en Cartagena (62,3 puntos), Medellín (62,2 puntos) Manizales y Barranquilla (61,7 puntos).

Al considerar el índice de calidad del empleo objetivo global, se evidencia que las ciudades que mayor índice reportan en el año 2012 son: Medellín (47,2 puntos), Bogotá (46,3 puntos), Manizales (46,2 puntos). En contraste, las ciudades que presentan menor índice global de calidad del empleo son Cúcuta (32,9 puntos), Pasto (36,2 puntos), Montería (37,4 puntos). Estos resultados muestran una relación inversa con los niveles de informalidad que reportan estas ciudades y áreas metropolitanas; donde Cúcuta, Montería y Pasto presentan las mayores tasas de informalidad al tiempo que Manizales, Bogotá y Medellín reportan los menores índices de informalidad.

Al comparar el índice de calidad del empleo objetivo y subjetivo, se aprecia que existe una brecha entre estos dos índices. Además se evidencia en primera instancia, que el ICEO no alcanza los 60 puntos, lo que permitiría dar cuenta de una mejoría en la calidad del empleo. Por su parte el ICES muestra que la calidad del empleo en las trece áreas metropolitanas ha tenido una evolución positiva.

Tabla 22. ICE objetivo y subjetivo por ciudad/ diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012

AREA	2008	2009	2010	2011	2012
Formal					
Medellín ICE Objetivo	46,6	50,6	50,4	50,4	49,6
Medellín ICE Subjetivo	60,2	60,1	59,8	61,9	62,2
Barranquilla ICE Objetivo	40,6	42,4	41,3	40,8	41,8
Barranquilla ICE Subjetivo	60,3	60,1	61,7	61,6	61,7
Bogotá ICE Objetivo	45,1	50,3	51,2	49,6	50,1
Bogotá ICE Subjetivo	59,4	59,6	59,5	59,8	60,4
Cartagena ICE Objetivo	39,3	40,9	43,4	43,3	42,8
Cartagena ICE Subjetivo	60,2	58,2	58,1	61,2	62,3
Manizales ICE Objetivo	42,7	47,6	47,9	47,9	48,9
Manizales ICE Subjetivo	62,5	61,9	60,8	60,1	61,7
Montería ICE Objetivo	39,6	42,7	42,7	41,2	40,6
Montería ICE Subjetivo	59,2	59,5	59,5	60,6	61,3
Villavicencio ICE Objetivo	41,0	44,5	44,1	43,9	43,9
Villavicencio ICE Subjetivo	61,0	60,4	61,1	62,6	61,6
Pasto ICE Objetivo	39,5	40,4	39,0	38,9	38,8
Pasto ICE Subjetivo	54,5	54,6	53,7	54,3	53,8
Cúcuta ICE Objetivo	35,6	39,2	38,2	38,9	37,8
Cúcuta ICE Subjetivo	56,5	57,6	56,7	58,7	57,5
Pereira ICE Objetivo	42,3	44,7	44,1	45,0	44,8
Pereira ICE Subjetivo	61,4	60,8	60,0	60,8	60,9
Bucaramanga ICE Objetivo	41,1	47,5	47,0	46,4	46,9
Bucaramanga ICE Subjetivo	61,3	61,5	59,4	60,4	60,7
Ibagué ICE Objetivo	41,7	44,6	45,1	43,1	43,3
Ibagué ICE Subjetivo	58,2	57,5	57,1	57,0	57,3
Cali ICE Objetivo	41,4	44,0	44,7	43,9	43,6
Cali ICE Subjetivo	59,6	60,3	59,6	59,3	59,5
Informal					
Medellín ICE Objetivo	12,2	14,4	14,5	13,4	14,3
Medellín ICE Subjetivo	52,1	51,5	50,5	53,4	53,7
Barranquilla ICE Objetivo	9,2	10,4	12,2	11,8	12,9
Barranquilla ICE Subjetivo	52,8	53,0	58,3	57,5	57,4
Bogotá ICE Objetivo	12,0	14,9	14,5	13,3	13,3
Bogotá ICE Subjetivo	52,1	53,0	52,9	54,4	55,1
Cartagena ICE Objetivo	9,2	9,7	11,1	11,9	12,5
Cartagena ICE Subjetivo	57,0	53,1	52,5	56,7	58,2
Manizales ICE Objetivo	11,4	12,2	12,0	11,9	12,4
Manizales ICE Subjetivo	55,8	55,5	53,2	53,6	54,1
Montería ICE Objetivo	8,9	9,0	9,7	9,6	10,6
Montería ICE Subjetivo	54,5	55,5	55,2	57,6	58,8

(continuación)

AREA	2008	2009	2010	2011	2012
Villavicencio ICE Objetivo	8,5	11,6	11,2	10,3	11,4
Villavicencio ICE Subjetivo	56,2	57,5	57,5	59,0	57,9
Pasto ICE Objetivo	10,7	12,7	10,9	10,5	11,6
Pasto ICE Subjetivo	48,9	50,2	50,1	50,4	49,7
Cúcuta ICE Objetivo	8,2	10,9	10,3	10,7	10,0
Cúcuta ICE Subjetivo	52,7	54,2	52,9	54,9	55,1
Pereira ICE Objetivo	11,2	14,3	12,8	12,3	12,9
Pereira ICE Subjetivo	56,7	55,7	55,7	55,3	55,9
Bucaramanga ICE Objetivo	10,6	12,7	13,7	13,1	14,4
Bucaramanga ICE Subjetivo	56,1	56,2	55,3	55,5	56,5
Ibagué ICE Objetivo	9,9	10,3	10,6	10,6	11,5
Ibagué ICE Subjetivo	52,6	51,7	50,7	51,4	52,7
Cali ICE Objetivo	9,8	10,3	11,2	9,8	10,3
Cali ICE Subjetivo	53,9	53,4	53,3	53,5	53,5
Total					
Medellín ICE Objetivo	44,3	47,8	47,8	47,8	47,2
Medellín ICE Subjetivo	59,7	59,4	59,1	61,3	61,6
Barranquilla ICE Objetivo	35,1	37,0	37,6	37,2	38,3
Barranquilla ICE Subjetivo	58,9	58,8	61,2	61,0	61,2
Bogotá ICE Objetivo	41,8	47,2	48,1	46,1	46,3
Bogotá ICE Subjetivo	58,7	59,0	59,0	59,3	59,8
Cartagena ICE Objetivo	36,1	36,8	40,0	40,3	39,4
Cartagena ICE Subjetivo	59,8	57,5	57,5	60,7	61,8
Manizales ICE Objetivo	40,4	44,8	45,3	45,6	46,2
Manizales ICE Subjetivo	62,0	61,4	60,3	59,7	61,1
Montería ICE Objetivo	31,3	34,7	35,5	36,3	37,4
Montería ICE Subjetivo	57,9	58,5	58,5	60,1	61,0
Villavicencio ICE Objetivo	33,5	37,7	38,5	37,9	39,3
Villavicencio ICE Subjetivo	59,9	59,8	60,5	61,9	61,1
Pasto ICE Objetivo	36,2	37,2	35,6	35,8	36,2
Pasto ICE Subjetivo	53,9	54,1	53,3	53,9	53,4
Cúcuta ICE Objetivo	28,4	33,1	32,2	33,8	32,9
Cúcuta ICE Subjetivo	55,5	56,9	55,9	58,0	57,1
Pereira ICE Objetivo	40,1	43,0	42,3	43,2	42,7
Pereira ICE Subjetivo	61,1	60,5	59,7	60,5	60,6
Bucaramanga ICE Objetivo	37,6	43,5	42,6	42,7	43,3
Bucaramanga ICE Subjetivo	60,7	60,9	58,8	59,9	60,3
Ibagué ICE Objetivo	34,4	38,4	39,6	38,8	39,2
Ibagué ICE Subjetivo	56,9	56,4	56,0	56,3	56,7
Cali ICE Objetivo	36,1	38,1	39,4	39,7	39,9
Cali ICE Subjetivo	58,6	59,1	58,6	58,6	58,8

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios

La tabla 23 muestra el índice de calidad del empleo objetivo y subjetivo por ramas de actividad desagregado para el sector formal e informal. Según el índice de calidad del empleo objetivo, los sectores de mayor calidad en el sector formal durante el año 2012 son aquellos relacionados con Minería (77,8) y Servicios Personales (77,7). Por su parte, los sectores de mayor calidad del empleo, según el índice de calidad del empleo subjetivo son: Agricultura (61,6), Minería (64,2), Industria (61,6), Electricidad gas y agua (68,9), Construcción (60,7), Transporte y Comunicaciones (60,5), Establecimientos Financieros (61,8), Servicios Personales (77,7).

En el otro extremo, las ramas del sector formal, que reportan un menor índice objetivo para el 2012 son: construcción (47,8), industria (52,7) transporte y comunicaciones (52,9) y comercio (52,9). A su vez quienes reportan un menor índice de calidad del empleo subjetivo son, comercio (59,3), transporte y comunicaciones (60,5) e industria (60,6).

Las ramas del sector informal que muestran mayores índices de calidad del empleo son: electricidad, gas y agua (62,5). Por su parte, las ramas del sector informal que exhibe empleos de bajos índices objetivos o empleos de mala calidad para el 2012 son: industria (3,1), comercio (9,7), transporte y comunicaciones (10,4).

De acuerdo con el índice subjetivo, los empleos de mejor calidad el sector informal son construcción (59,6), establecimientos financieros (54,3). Y los índices subjetivos más bajos son los que pertenecen a la rama de electricidad, gas y agua (33,0), comercio (33,6).

Tabla 23. ICE objetivo y subjetivo por rama de actividad/ diferencia por condición de formalidad. Años 2008-2012

Rama Actividad	2008	2009	2010	2011	2012
Formal					
no informa ICE Objetivo	55,7	56,0	44,0	66,6	46,5
no informa ICE Subjetivo	60,1	59,9	61,7	66,0	59,2
Agricultura ICE Objetivo	60,0	49,1	60,0	28,9	55,6
Agricultura ICE Subjetivo	66,0	66,0	66,0	62,4	61,6
Minería ICE Objetivo	73,7	84,3	94,7	80,9	77,8
Minería ICE Subjetivo	63,9	67,2	61,8	67,6	64,2
Industria ICE Objetivo	47,3	50,2	39,5	47,8	52,7
Industria ICE Subjetivo	62,8	59,0	60,0	59,4	61,6
Elect, gas y agua ICE Objetivo	48,8	57,3	51,7	72,0	57,1
Elect, gas y agua ICE Subjetivo	66,7	58,0	63,9	64,0	68,9
Construcción ICE Objetivo	51,8	46,3	45,6	46,0	47,8
Construcción ICE Subjetivo	63,4	60,3	56,5	60,0	60,7
Comercio ICE Objetivo	51,7	57,3	53,0	50,5	52,9
Comercio ICE Subjetivo	60,7	60,2	61,3	61,0	59,3
Transporte/Comunic. ICE Objetivo	53,2	59,5	59,0	52,1	52,9
Transporte/Comunic. ICE Subjetivo	65,3	62,1	60,8	57,0	60,5
Establecimientos Financieros ICE Obje	53,7	56,6	56,9	56,2	55,8
Establecimientos Financieros ICE Sub	60,6	61,7	61,2	61,3	61,8
Servicios Personales ICE Objetivo	69,6	76,6	79,1	78,7	77,7
Servicios Personales ICE Subjetivo	66,0	65,0	62,5	65,3	65,3
Informal					
no informa ICE Objetivo	14,1	15,9	34,0		8,9
no informa ICE Subjetivo	56,0	49,9	52,5		59,7
Agricultura ICE Objetivo					
Agricultura ICE Subjetivo					
Minería ICE Objetivo					
Minería ICE Subjetivo					
Industria ICE Objetivo				0,0	3,1
Industria ICE Subjetivo				66,0	46,6
Elect, gas y agua ICE Objetivo				32,5	62,5
Elect, gas y agua ICE Subjetivo				60,5	33,0

Fuente: DANE – GEIH-. Cálculos propios.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta sección se hace una confrontación de los resultados obtenidos en la presente investigación, con estudios realizados en torno a la segmentación del mercado laboral y a la calidad del empleo en Colombia. Las observaciones a que se llegan, son las siguientes:

Las hipótesis dualistas, como la formulada por Piore, plantean la existencia de dos sectores con diferentes niveles de calidad en el empleo en variables como: ingresos, estabilidad laboral, seguridad social y jornadas laborales. Al respecto, los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, evidencian claramente marcadas diferencias entre el sector formal e informal. Esto permite suponer la existencia de un mercado laboral colombiano segmentado, como lo demuestran algunos estudios, fundamentalmente Uribe, Ortiz y García (2007) y Posso (2010), quienes manifiestan que esta segmentación obedece a las economías de escala.

Asimismo bajo la perspectiva de la calidad del empleo, se puede establecer que, la evolución positiva del ICEO, que muestra la presente investigación y que es consecuente con los resultados de otras investigaciones, especialmente la realizada por Farné, Vergara y Baquero (2011) –quienes manifiestan que la calidad del empleo ha evidenciado una mejoría-, debe ser analizada en mayor detalle a la luz de la teoría y de otras investigaciones, a fin de establecer mayor exactitud en los resultados obtenidos.

Por tal motivo es necesario conocer en todas sus dimensiones el mercado laboral colombiano, y para esto se debe incluir en el análisis, la fuerza laboral que se encuentra vinculada a formas de contratación atípicas, como son, los empleos temporales e indirectos, entre otros.

A partir de lo anterior, se puede observar, como en los últimos años, los cambios en la legislación laboral y las transformaciones productivas han motivado de manera importante la generación de empleos atípicos que si bien no pueden ser considerados del todo malos porque permiten arreglos flexibles entre el trabajo y otras actividades, brindando mayor soberanía sobre el tiempo (Pineda, 2007) y configurándose así en una buena opción laboral (Farné, 2003), tampoco pueden ser considerados del todo buenos porque han llevado entre otros aspectos a la inestabilidad laboral (Valenzuela, 2000) y a percibir menores ingresos (Parra, 2012).

Estas transformaciones productivas, han tenido un efecto ambiguo sobre el empleo formal, debido a que en la medida que se contratan unos trabajadores otros se despiden (Amarante, Arim y Santamaria, 2005). Además se puede observar que a pesar de esa mayor generación de empleo, la tasa de desempleo y el sector informal, no ceden terreno y este sector parece consolidarse como la principal fuente de generación de empleo, desvirtuando incluso el patrón de comportamiento anticíclico que caracteriza estos fenómenos.

Este panorama entraña además, un elemento distractor, al considerarse generalmente a los empleos atípicos, como actividades formales. Lo que se debe a que estos empleos integran elementos propios de este sector, como por ejemplo la asignación salarial, la presencia de un contrato, la sujeción a una jornada laboral y la presencia de seguridad social; pero cuenta con un elemento devastador que es la inestabilidad laboral. Este solo elemento como se mencionaba previamente hace que constantemente estén entrando y saliendo trabajadores del mercado laboral (A manera de ejemplo el sector público periódicamente somete a licitación los contratos que efectúa con terceros. generando con esto una alta rotación laboral).

Lo anterior, permite postular, que la causa de la dicotomía se debe a que los empresarios a través de la estratificación laboral buscan superar las rigideces impuestas por la normatividad y los contratos colectivos, a través de contratos eventuales o a través de una empresa subcontratista para hacer frente a las dificultades (Magaud, 1975, citado por, Eymard y Neffa, 2008).

Estas configuraciones productivas que llevan al desarrollo de cadenas de subcontratación, parecen indicar que obedecen a un tipo de “flexibilidad espuria” donde las políticas de reestructuración de las empresas estarían obedeciendo a una lógica de reducción de costos y no a un proceso de “especialización flexible” caracterizado por un proceso de cooperación entre empresas (Abramo, 1996). Esto ha significado un proceso de precarización de las condiciones cualitativas y cuantitativas del trabajo. Evidencia de esto se encuentra en algunos estudios, específicamente el de Parra (2012), donde los trabajadores tercerizados ocupan los empleos formales de menor calidad.

Bajo el anterior soporte teórico y empírico se puede establecer que la calidad del empleo objetivo – ICEO- en Colombia no ha tenido mejoras sustanciales en términos generales, y que una explicación del deterioro de los ingresos y los términos de contratación en el sector formal obedece en gran medida a esas nuevas configuraciones del empleo que son consideradas formales.

Por su parte, según Amarante, Arim y Santamaría (2002), las horas promedio de trabajo habrían disminuido como consecuencia de los cambios introducidos en la normativa laboral (Ley 789 del 2002). Ya que las empresas estarían procesando un ajuste en la combinación de número de empleados y horas trabajadas. En cuanto a la seguridad social, el estado garantiza que los trabajadores estén cubiertos, como lo define por ejemplo, el decreto 4558 de 2006 y la ley 797 de 2003 donde todos los trabajadores asociados a las cooperativas de trabajo asociado –CTA- y los contratos por prestación de

servicios, deben cotizar al sistema de seguridad social (salud y pensiones). Esto explica en gran medida el avance positivo en el ICEO en cuanto a seguridad social y jornada laboral se refiere, específicamente en el sector formal.

Con respecto al índice de calidad del empleo subjetivo –ICES-, se ha establecido una relación positiva entre el nivel educativo y la satisfacción laboral (Uribe, Ortiz y García, 2006; Jiménez, 2012). Este argumento es consecuente con los resultados obtenidos en la presente investigación donde se observa que los mayores niveles de satisfacción se encuentran en el sector primario, segmento que considera un mayor nivel de educación entre sus integrantes.

Además el índice de calidad del empleo subjetivo –ICES-, tanto para el sector formal e informal, durante el periodo de análisis ha tenido una evolución positiva, debido seguramente a la gratitud de por lo menos tener un empleo, en un país con tasas de desempleo que se ubican en dos dígitos (Jiménez, 2012) y como lo diría Krugman para el caso norteamericano que se ajusta con exactitud al caso Colombiano “vivimos en una era de expectativas limitadas en la cual nuestra economía no ha marchado demasiado bien, pero en la cual hay pocas exigencias políticas de que funcione mejor” (Krugman,2010, p.13). Es así como los trabajadores colombianos han ajustado sus expectativas al comportamiento económico que en los últimos años ha sido desalentador.

En cuanto a la calidad del empleo por rango de edades, se ha podido establecer una relación directa entre la edad y la satisfacción laboral. Según Clark (1996) (citado por, Jiménez, 2012), al comenzar la vida laboral los jóvenes manifiestan niveles de satisfacción laboral bajos, hasta alrededor de los 30 años de edad, periodo en el cual se incrementa la satisfacción laboral.

Este argumento teórico, brinda solidez a los resultados obtenidos al mostrar que, a partir de los 26 años de edad los niveles de satisfacción tanto en el sector formal como en el informal empiezan a incrementarse.

De otro lado, la teoría sobre mercados de trabajo segmentado supone la existencia de diferenciales de ingresos entre sectores, que no obedecen a diferenciales en inversión en capital humano.

A este respecto, se muestra una marcada diferencia entre el sector formal e informal. Resaltando que los trabajadores del sector informal ostentan condiciones de precariedad laboral que los niveles educativos no permiten que los superen. Esta característica insinúa la presencia de segmentación laboral en el mercado colombiano, toda vez que la inversión en capital humano hecha por los individuos, no tienen igual compensación entre sectores, además que existe un gran número de trabajadores que integran el sector informal.

Otro aspecto importante a considerar radica en el hecho de que en las ciudades donde existe mayor índice de calidad del empleo global, se debe en gran medida, a una relación inversa con los niveles de informalidad que reportan estas ciudades y áreas metropolitanas; es por esto que Cúcuta, montería y pasto presentan las mayores tasas de informalidad al tiempo que tienen los menores índices de calidad en el empleo. Manizales, Bogotá y Medellín reportan los menores índices de informalidad y a su vez, mayores índices de calidad del empleo.

Por último, aquellas ramas de actividad que concentran grandes empresas formales como el caso de la minería y servicios financieros pueden explicar en parte la evolución positiva que han tenido en el índice de calidad del empleo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La calidad del empleo debe ser analizada dentro del contexto económico que ha vivido el país en las últimas décadas. Un periodo marcado por cambios profundos en la legislación laboral que ocasionaron el surgimiento de formas atípicas de empleo, caracterizadas por mayores niveles de flexibilidad en las condiciones contractuales, incrementos en los costos laborales, cambios en la duración de la jornada laboral, entre otras, que finalmente han incidido en la calidad de los empleos.

Se puede observar que las condiciones laborales de los ocupados del sector formal e informal son diferentes. Aunque se hace evidente la presencia de precariedad de los empleos en su conjunto, es necesario indicar que hay un segmento de la población laboral de las trece áreas metropolitanas de Colombia que presentan menores índices de calidad del empleo. Puntualmente se hace referencia a los ocupados del sector informal.

Los resultados del índice de calidad del empleo objetivo, para el total de ocupados, muestra niveles de insuficiencia durante todo el periodo de análisis al ubicarse en el 2008 en 39,4 puntos y en el 2012 en 43,5 puntos. Valores que no alcanzan los 60 puntos, que es el valor de suficiencia propuesto por Farné.

La falta de un marco teórico de la calidad de empleo ha planteado serias dificultades conceptuales a la hora de valorar los elementos subjetivos y objetivos, que dan cuenta de la existencia de buenos y malos empleos, toda vez que existen profundas limitaciones y falta de consenso para definir los elementos apropiados para su valoración.

A partir de lo anterior, al calcularse el Índice de Calidad del Empleo (ICE) objetivo y subjetivo, éste está sujeto a ponderaciones atribuidas por el investigador, generando un sesgo a favor de las variables que se consideran

relevantes, desconociendo elementos que pueden ser más importantes para el trabajador.

Para el caso de la presente investigación, la variable que se considera con mayor peso al calcularse el índice de calidad del empleo objetivo es el ingreso, al suponer que este brinda inclusión social al individuo, si sus niveles de remuneración son apropiados. No obstante, es importante mencionar que pueden haber variables que, desde las preferencias del trabajador, pueden ser más importantes, como por ejemplo una jornada de trabajo que le permita conciliar entre la vida familiar y laboral.

La revisión del índice de calidad del empleo objetivo, muestra una clara brecha entre el sector formal e informal, fundamentalmente porque en términos de ingresos y cobertura a los sistemas de pensiones y salud, se muestra un nivel alto de precariedad del empleo para este último sector. Aunque es importante mencionar que, en términos generales, la calidad del empleo en las trece áreas metropolitanas, para el periodo de análisis, no ha presentado una mejora sustantiva para ninguno de los dos sectores.

Por su parte, las ramas que ofrecen mejores empleos para el periodo de análisis según el índice de calidad del empleo objetivo en el sector formal durante el año 2012, son aquellos relacionados con minería y servicios personales. Ahora, los sectores de mayor calidad del empleo según el índice de calidad del empleo subjetivo son minería, electricidad, gas, agua y servicios personales.

Igualmente, las ciudades que mejores empleos ofrecen según el índice de calidad del empleo objetivo del sector formal para el año 2012 son Bogotá, Medellín y Manizales. El ICES es mayor en Cartagena, Medellín, Manizales y Barranquilla.

Un aspecto paradójico, que vale la pena mencionar, son las marcadas diferencias entre el índice de calidad del empleo objetivo y el índice de calidad del empleo subjetivo, siendo este último sustancialmente superior.

Finalmente, con el logro de los objetivos propuestos en la presente investigación, se podrá brindar, a los hacedores de política económica, información que permita mejorar las condiciones laborales de los colombianos, toda vez que, a partir de las dimensiones que se incorporan en el índice de calidad del empleo objetivo, se identifican falencias en cuanto a jornada laboral, ingresos, seguridad social y términos de contratación.

Los resultados de este estudio insinúan que las políticas laborales empleadas en estos años no han tenido los efectos esperados: la brecha entre sectores continúa, prácticamente, invariable. Esto es una clara evidencia de la segmentación del mercado laboral, como un fenómeno que tiende a hacerse permanente a través de la restricción de distintos tipos sobre la movilidad entre sectores de la mano de obra. Por tal motivo, es necesario ahondar mucho más en las causas que impiden que se den resultados óptimos, para poder dirigir, de manera más precisa, estas políticas que ayuden a cerrar la brecha existente. Para esto, se requieren instrumentos más precisos para el análisis y evaluación del mercado laboral; aspecto que puede ser abordado en futuras investigaciones.

Resulta de suma importancia, como otra futura investigación, determinar que está aconteciendo con los ingresos al evidenciarse un deterioro en éstos. Este factor debe tenerse en cuenta si se quiere mejorar la calidad del empleo, puesto que si el crecimiento económico va acompañado de incrementos en los ingresos reales de los trabajadores la calidad del empleo mejora; en caso contrario, la calidad del empleo puede estancarse como lo afirma Farné.

Una de las limitantes, en lo metodológico, se debe a la operación estadística empleada en la Gran Encuesta Integrada de Hogares, dado que esta encuesta optó por una muestra probabilística, en la que cada unidad de la población objetivo tiene una probabilidad de selección conocida y superior a cero, indicando con esto que no es posible establecer comparaciones en el tiempo a nivel de individuos encuestados.

Los resultados muestran una relación inversa entre el índice de calidad del empleo objetivo global con los niveles de informalidad reportados por las ciudades y áreas metropolitanas objeto de estudio, mostrando que Cúcuta, Pasto y Montería presentan los mayores niveles de informalidad y un índice de calidad del empleo objetivo menor; en contraste Medellín, Bogotá y Manizales que presentan un mayor índice de calidad del empleo objetivo, reportan los menores niveles de informalidad de las trece ciudades y áreas metropolitanas analizadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramo, L. (1996). Mercados laborales, encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina, ILPES.
- Alujas, J. A. (2002). *Políticas activas de mercado de trabajo en España 1985-2000*. Tesis doctoral, inédita. Departamento de Política Económica y Estructura Económica Mundial, Universidad de Barcelona.
- Amarante, V. , Arim, R., Santamaría, M. (2005). *Los efectos de la reforma laboral de 2002 en el mercado laboral colombiano* (versión preliminar). Bogotá.
- Becker, G. S. (1983). *Inversión en capital humano e ingresos*. En L. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 39- 63). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Berger, S. y Piore, M. (1980). *Dualism and discontinuity in industrial societies*. Cambridge University press.
- Blaug, M (1983). El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente distorsionada. En I. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 65-103). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Bourguignon, F. (1979). Pobreza y dualismo en el sector urbano de las economías en desarrollo: el caso de Colombia. *Desarrollo y sociedad, 1*.
- Bowles, S. y Gintis, H. (1983). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. En L. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad Textos.

- Braverman, H. (1983): Trabajo y fuerza de trabajo. En L. Toharia (1999). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones* (pp. 129-139). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Cain, G. (1976). The challenge of segmented labor market theories to ortodoxo theory: A survey. *Journal of Economic Literature*, 14, 4, 1215-1257.
- Cairnes, J. (1874): *Some leading principles of political economy*. London: MacMillan.
- Campos, R. J. (2002). *Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: el caso del mercado de trabajo en puebla*. Tesis doctoral inédita. Departamento de Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Cárdenas, M. & Mejía, C. (2007). Informalidad en Colombia: nueva evidencia. *Working Papers Series-Documentos de Trabajo* (002858).
- Castro y Soto (2013). Calidad del empleo y condiciones de trabajo en los Call Center en la ciudad de Manizales. Observatorio del Mercado del trabajo de Manizales. Universidad de Manizales.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE- (2004). *Informalidad laboral en las trece principales áreas y ciudades colombianas*. Documentos técnicos sobre mercado laboral, documento de la dirección de metodología y producción estadística.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística –DANE- (2009). Gran Encuesta Integrada de Hogares. Bogotá.

- Doeringer, P. y Piore, M. (1983). Los mercados internos de trabajo. En L. Toharia (Comp.) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 341-368). Madrid: Alianza Universidad textos.
- Dunlop, J. T. (1983). *Los contornos salariales*. En L. Toharia (Comp.). Paro e inflación (pp. 113-155). Madrid: Alianza Universidad Textos
- Edwards, E. (1983). Conflicto y control en el lugar de trabajo. En L. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 141-155). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Edwards, E. (1983). Las relaciones sociales de producción de la empresa y su estructura del mercado de trabajo. En L. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 395-421). Madrid: Alianza Universidad Textos
- Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (1975). *Labor market segmentation*, Harvard: University, Lexington.
- Eymard, F. y Neffa, J. C. (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo*. Análisis institucionalistas. Fondo de Cultura Económica.
- Farné, E. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Oficina Regional para América latina y el Caribe, Perú: OIT.
- Farné, S.; Vergara, C. y Baquero, N. (2011). *La calidad del empleo en medio de la flexibilización laboral Colombia 2002-2010*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

- Farné, S.; Vivas, A. y Yepes, T. (1995). Estimación de la tasa natural de desempleo en Colombia, *Cuadernos de Empleo*, 1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Fernández, E. (2010). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro*. Investigación económica.
- Fisher, L. H. (1951). The harvest labor market in California. *Quarterly Journal of Economics*, 65, 463-491.
- Flórez, C. (2002). *The Function of the Urban Informal Sector in Employment. Evidence from Colombia 1984-2000*. Documentos CEDE, Universidad de los Andes.
- Galvis, L A. (2012). Informalidad laboral en las áreas urbanas de Colombia. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, 164. Banco de la República.
- García, G. (2005). El componente local de la informalidad laboral para las diez principales áreas metropolitanas de Colombia, 1988-2000. *Desarrollo y sociedad*, 56, 113-146.
- García, G. (2008). Informalidad regional en Colombia. Evidencia y determinantes. *Desarrollo y sociedad*, 44, 61, 43-85.
- García, G. (2009). Evolución de la informalidad laboral en Colombia: determinantes macros y efectos locales. *Archivos de economía*, 360. Colombia: Dirección de Estudios Económicos.

- Gimble, D. (1991). Institutional labor market theory and veblenian dichotomy. *Journal of Economic Issues*, 25, 3, 625-648.
- Gintis, H. (1983). La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista. En L. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 157-191). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Marcos, J. y Goñi, E. (2003), Hacia los estándares europeos en la Calidad del Empleo : El caso de la C.A. de Euskadi. Ponencia presentada en la feria del empleo. Bilbao
- Gordon, D., Edwards, R. y Reich, M. (1986). *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en los Estados Unidos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Guataqui; García y Rodríguez. (2011). El perfil de la informalidad laboral en Colombia. *Serie documentos de trabajo*, 95. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Hansen, A. (1978). *Guía de keynes*. México: FCE.
- Infante, R. & Vega-Centeno, M. (1999). La calidad del empleo: lecciones y tareas. En Infante, R. (ed.) *La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados unidos*. Santiago de Chile: OIT.
- Jaramillo, C., Romero, C. y Nupia, O. (2000). Integración en el Mercado Laboral Colombiano: 1945-1998. *Borradores de Economía*, 148.

- Jiménez, D. M. (2012). La satisfacción en el empleo: algunas consideraciones y algunas estadísticas para Colombia (2008 a 2011). *Documentos de trabajo, 15*. Cali: Universidad del Valle.
- Kerr, C. (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La balcanización de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. (edición traducida al castellano), título original: Labor Markets and Wage Determination. The Balkanization of Labor Markets and Other Essays, Institute of Industrial.
- Keynes, J. M. (1974). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México: FCE.
- Krugman, P. (2010). *La era de las expectativas limitadas*. España: Ariel.
- Leontaridi, M. (1998). Segmented labour markets: theory and evidence. *Journal of economic surveys, 12, 1*, 63-101.
- Marull, C. (2011). *La calidad del empleo en Bolivia y Ecuador, en la calidad del empleo en América latina a principios del siglo XXI*.
- Mill, J. S. (1996). *Principios de economía política*. México: FCE
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distributions. En Atkinson, A.B. (editor) (1973). *Wealth income and inequality*. Penguin Press. Great Britain.
- Mocelin, D. G. (2008). Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica, presentación al VI Congreso Regional de las Américas “Relaciones laborales: Claves para el desarrollo económico con inclusión social”, Buenos Aires, versión

preliminar.

Mondragón, Peña y Wills. (2011). *Rigideces laborales y salarios en los sectores formal e informal en Colombia*. Documentos CEDE.

Nupia, O. (1997). Integración espacial en los mercados laborales: evidencia para las regiones colombianas. *Documento CEDE*, 9.

Núñez, J. (2002). Empleo informal y evasión fiscal en Colombia. *Archivos de Economía*, 210.

OIT. (2013). Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. *Documento de trabajo*, 2.

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

Ortiz, C., Uribe, J. y Badillo, E. (2009). Segmentación inter e intrarregional en el mercado laboral urbano de Colombia, 2001–2006. *Ensayos sobre política económica*, 27, 58, 194-231.

Parra, M. (2012). *El trabajo temporal e indirecto: la pieza que faltaba para entender el mercado laboral Colombiano*. Fedesarrollo.

Pineda, J. (2007). Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia. En Zorro C. A. (ed.). *El desarrollo: perspectivas y dimensiones. Aportes interdisciplinarios* (pp. 197-226). Bogotá: Universidad de los Andes.

- Pineda, J. (2008), Informalidad y calidad de empleo. *Vías y escenarios de la transformación laboral: aproximaciones teóricas y nuevos problemas* (pp. 281-306). Bogotá: Universidad del Rosario.
- Pineda, J. y Acosta, C. (2009). *Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia*. Mercado laboral Colombiano (pp.13-57). Cuatro estudios comparativos. Bogotá: OIT.
- Pigou, A. (1939): *Economics of Welfare*. Londres: MacMillan.
- Piore, M. J. (1973). La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo: un punto de vista disidente. En Toharia, L. (1999). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Piore, M (1983). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre: En L. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 223-254). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Piore, M. (1983). Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad. En L. Toharia (Comp.) *el mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 255-281). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En L. Toharia (Comp.). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones* (pp. 193-221). Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Portes, A. y Haller, W. (2004). La economía informal. *Series política social, 100*. CEPAL.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*.

Prebisch, R. (1971). *Introducción a Keynes*. México: FCE.

Reinecke, G.; Valenzuela, M. E. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. En M. E. Valenzuela y G. Reinecke (Eds.) *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (pp. 29-58). Santiago de Chile: OIT.

Ribero, R. (2003). *Gender dimensions of non-formal employment in Colombia* (Documento CEDE 2003-04). Bogotá: Universidad de los Andes.

Ribon, M. (2012). *Teoría de las relaciones laborales. Aproximación didáctica desde la sociología*. Cádiz: Universidad de Cádiz.

Rodgers, G. y Reinecke, G. (1998). La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil. En *reestructuración, integración y mercado laboral. Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*. Chile: OIT.

Sánchez, Duque y Ruiz. (2009). Costos laborales y no laborales y su impacto sobre el desempleo, la duración del desempleo y la informalidad en Colombia, 1980-2007. *Documentos CEDE*.

Sánchez, F. y Núñez, J. (1998). Educación y salarios relativos en Colombia, 1976-1995: determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del ingreso. *Archivos de Macroeconomía*, 74. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

Sánchez, F. y Álvarez, O. (2011.). *La informalidad laboral y los costos laborales en Colombia 1984-2009*. Diagnóstico y propuestas de política. CEDE

(centro de estudios sobre desarrollo económico). Universidad de los Andes.

Santamaría, García y Mujica. (2009). Los costos no laborales y el mercado laboral: impacto de la reforma de salud en Colombia. *Fedesarrollo paper 43*.

Sehnbruch, S. (2012). La calidad del empleo en Chile: teoría y medición. En, S. Farné (Comps) *La calidad del empleo en América latina a principios del siglo XXI*. (pp. 263-302). Universidad Externado de Colombia.

Smith, a. (1988): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Barcelona: Oikos-Tau S.A. Volumen I y II. Primera edición en castellano de la obra original: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations* en 1976.

Solimáno, A. (1988). Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: una evolución teórica. *Revista de análisis económico*, 3, 2.

Soto, C. (2009). *L'articulation multidimensionnelle de la segmentation du travail et de la protection sociale: Le cas de l'assurance maladie en Colombie*. Tesis doctoral en Ciencias Económicas. Universidad de París.

Shultz, Theodore. (1981). *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico*. Ed. Ariel. España.

Taubman, P. y Wachter, M. (1991). Mercados de trabajo segmentados. En, O. Ashenfelter y R. Layard (Comps.) *Manual de economía del trabajo II*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Tenjo, J. y Ribero, R. (1998). Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia, *Archivos de Macroeconomía*, 81. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Thurow, L. (1996). *El futuro del capitalismo*. Buenos Aires: Ed. Javier Vergara.
- Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial. 2ª edición.
- Uribe, J., y Ortiz, C. (2004). *Una propuesta de conceptualización y medición del sector informal*. Documento de trabajo No.76 - CIDSE Universidad del Valle.
- Uribe, J., y Ortiz, C. (2006). *Informalidad laboral en Colombia, 1988-2000: evolución, teorías y modelos*. Cali: Universidad del Valle.
- Uribe, J., Ortiz, C. y Correa, J. (2004). *Determinantes de las decisiones en el mercado laboral: la decisión de ser informal en Colombia, 1988-2000*. Documento de trabajo, 79. Cali: Universidad del Valle - CIDSE
- Uribe, J., Ortiz, C. y García, A. (2007). La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. *Revista de Economía Institucional*, 16, 9, 189- 221.
- Uribe, J., Ortiz, C., y García, G. (2008). Informalidad y subempleo: dos caras de la misma moneda. *Cuadernos de administración*, 21, 37, 211-241.
- Uribe J., Castro J. y Ortiz, C. (2006). ¿Qué tan segmentado era el mercado laboral colombiano en la década de los noventa? *Documentos CIDSE*. Cali: Universidad del Valle.

Valenzuela. (2000). La calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur, en Valenzuela, M.E. y Reinecke, G. (Eds.).

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

Weller J. (2004). El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia. *Revista de la CEPAL*, 84. Santiago de Chile.

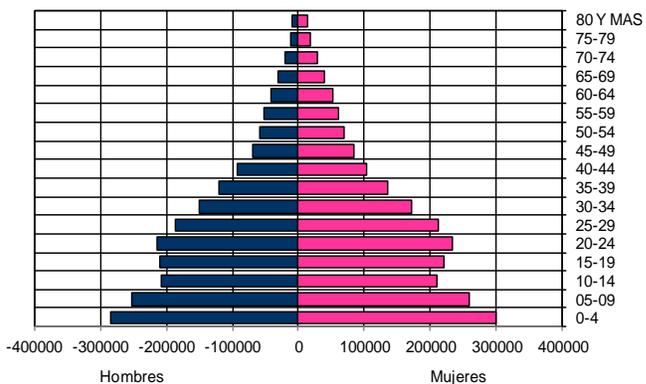
Weller J. y Roethlisberger C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. *Serie Macroeconomía del Desarrollo*, 110. Santiago de Chile: CEPAL.

ANEXOS

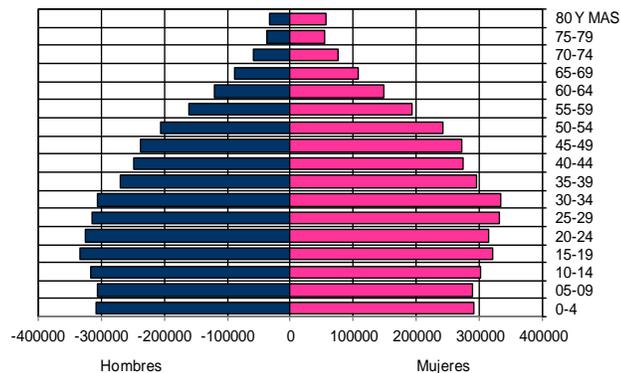
ANEXO 1.

PIRÁMIDES DE POBLACIÓN POR CIUDADES

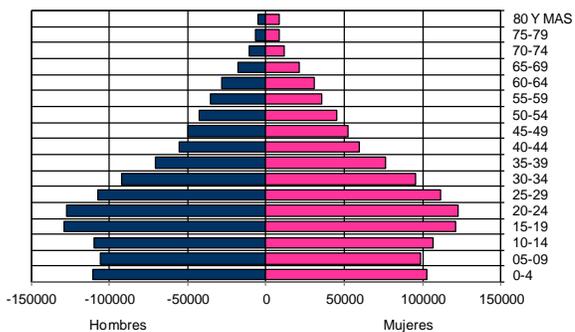
BOGOTÁ 1985



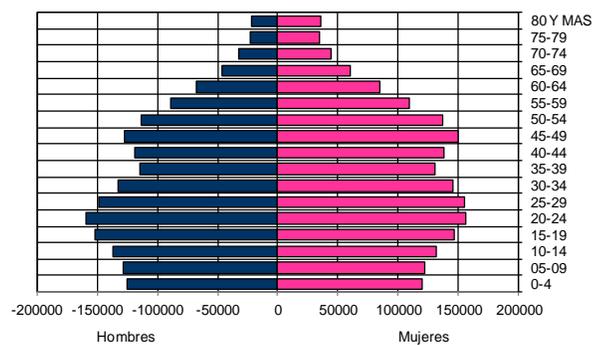
BOGOTÁ 2012



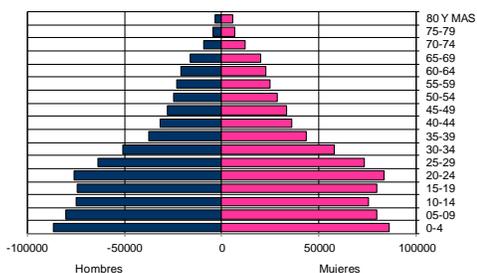
MEDELLÍN A.M. 1985



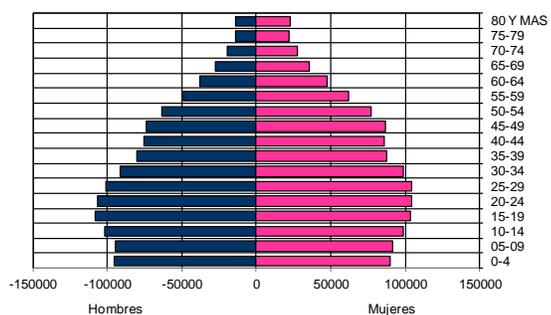
MEDELLÍN A.M. 2012



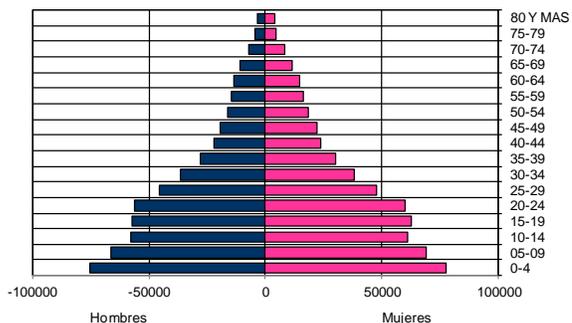
CALI A.M. 1985



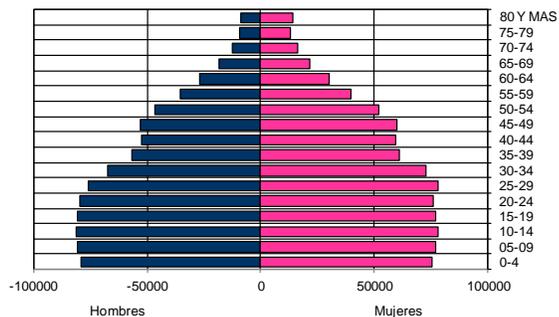
CALI A.M. 2012



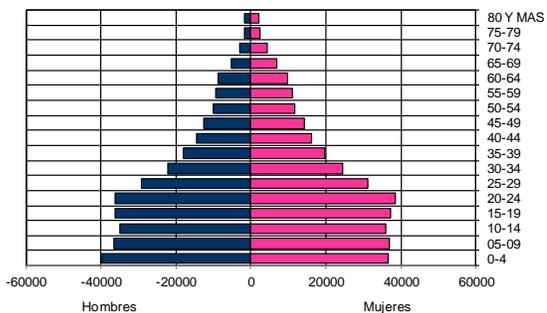
BARRANQUILLA A.M. 1985



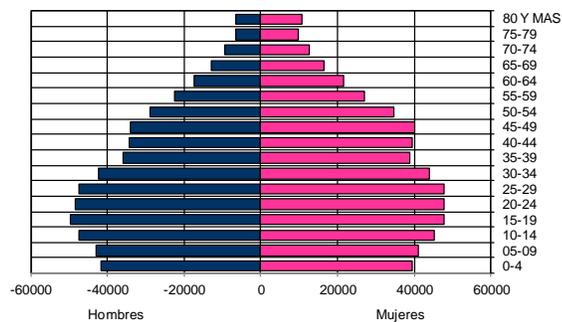
BARRANQUILLA A.M. 2012



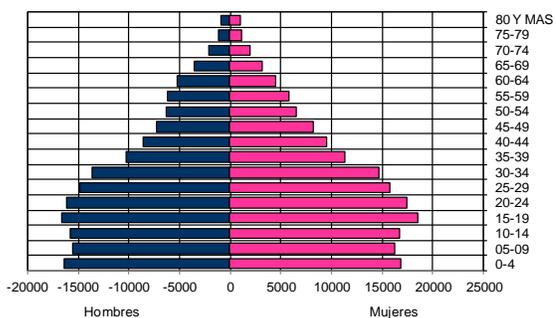
BUCARAMANGA A.M. 1985



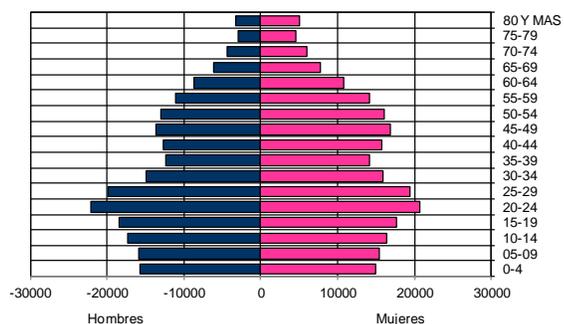
BUCARAMANGA A.M. 2012



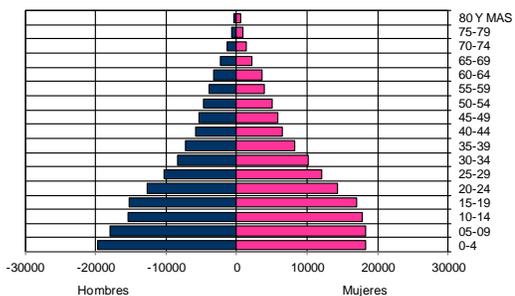
MANIZALES A.M. 1985



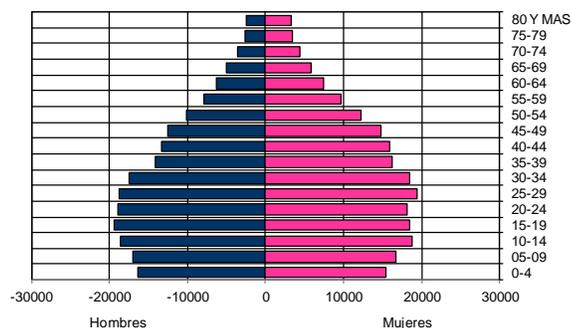
MANIZALES A.M. 2012



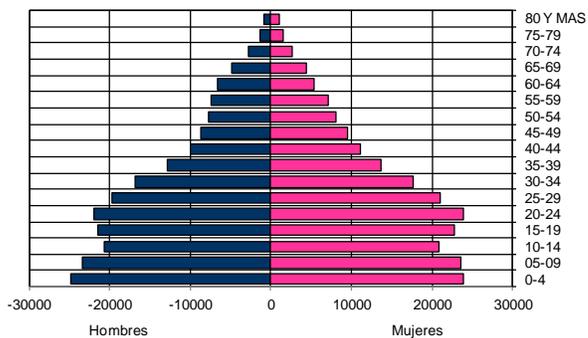
PASTO 1985



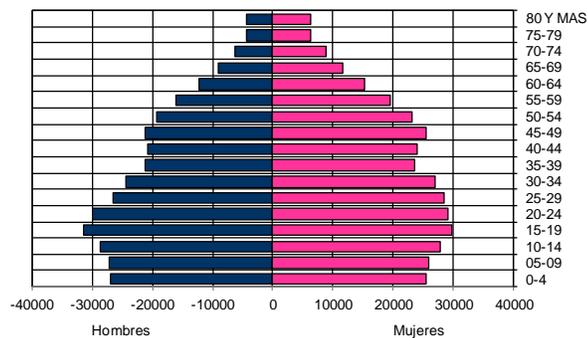
PASTO 2012



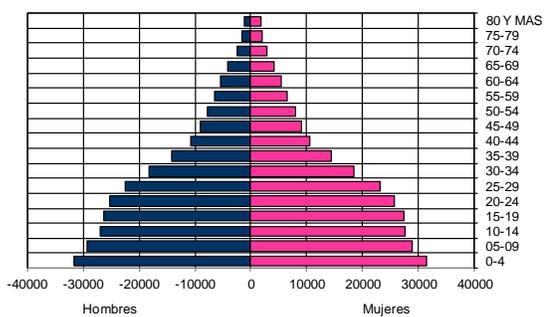
PEREIRA A.M. 1985



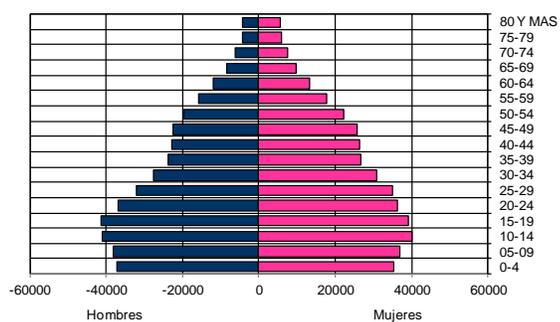
PEREIRA A.M. 2012



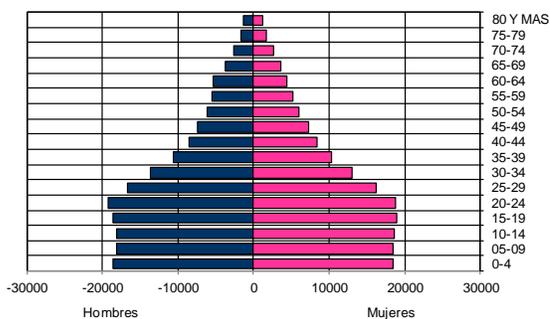
CÚCUTA A.M. 1985



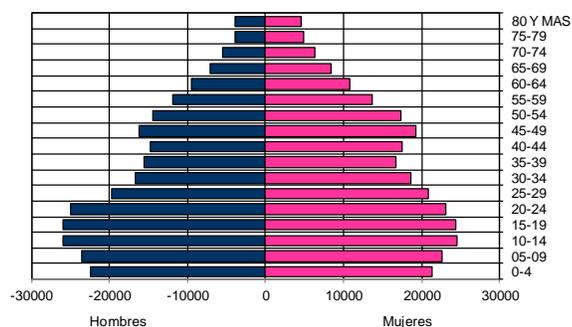
CÚCUTA A.M. 2012



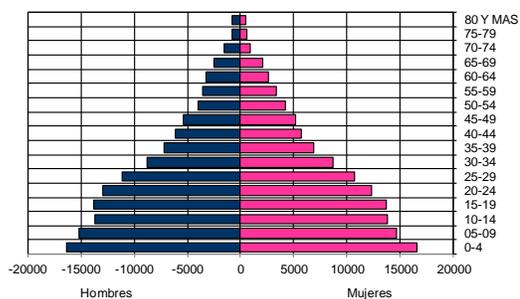
IBAGUÉ 1985



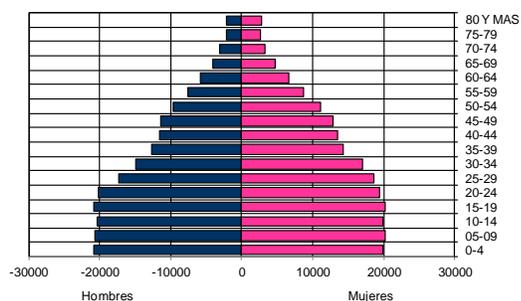
IBAGUÉ 2012



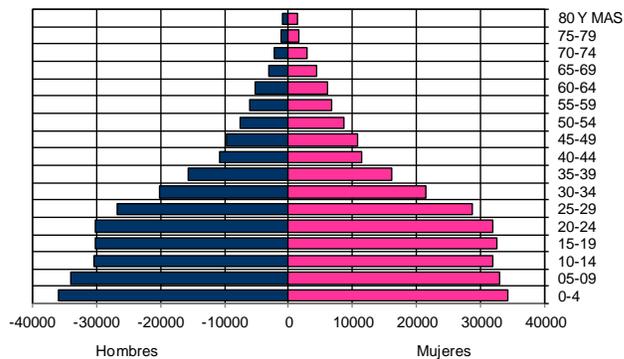
MONTERÍA 1985



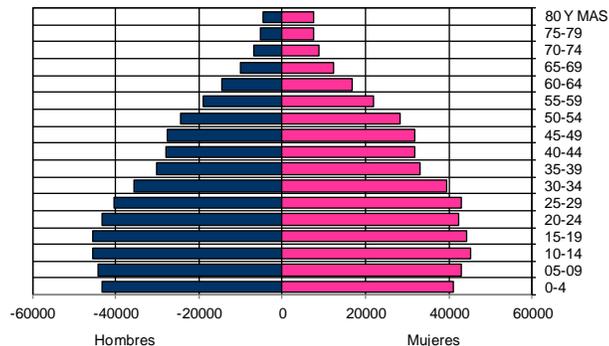
MONTERÍA 2012



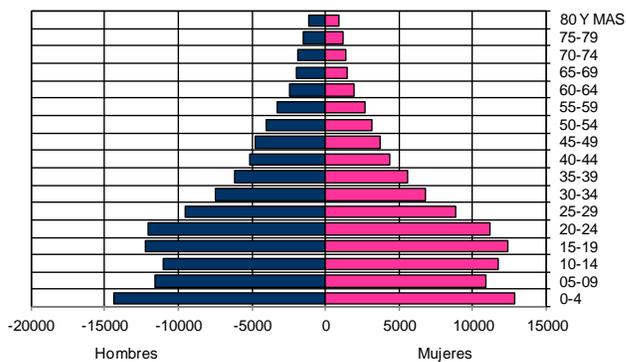
CARTAGENA 1985



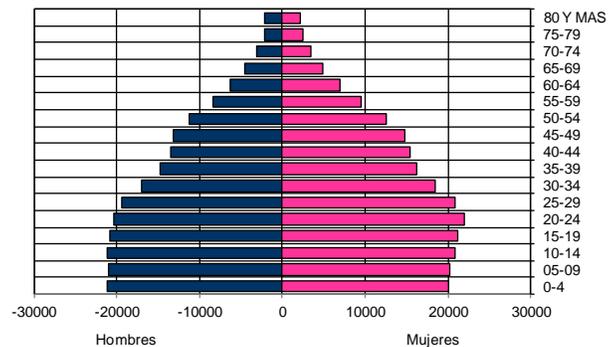
CARTAGENA 2012



VILLAVICENCIO 1985



VILLAVICENCIO 2012



Fuente: DANE. Proyecciones de población. Elaboración propia.

ANEXO 2. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Población ocupada según ramas de actividad

Total 13 áreas y ciudades metropolitanas

Gran Encuesta Integrada de Hogares
Población ocupada según ramas de actividad
Total 13 áreas y ciudades metropolitanas
Oct - Dic 2001

Ciudades	No informa	Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	Explotación de Minas y Canteras	Industria manufacturera	Suministro de Electricidad Gas y Agua	Construcción	Comercio, hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades Inmobiliarias	Servicios comunales, sociales y personales
Total 13 áreas	0,0	1,7	0,2	20,0	0,4	5,1	30,3	7,9	2,0	7,2	25,2
Medellín A.M.	0,0	1,3	0,1	26,8	0,2	5,0	26,5	7,2	2,4	7,1	23,4
Barranquilla A.M.	0,0	1,2	0,2	17,5	1,1	6,5	35,7	7,6	1,2	5,6	23,5
Bogotá	0,1	1,4	0,4	19,0	0,3	4,2	28,0	7,9	2,5	9,8	26,4
Cartagena	0,0	2,5	0,1	10,7	1,0	8,3	33,0	10,3	1,1	5,7	27,4
Manizales A.M.	0,0	4,7	0,3	16,7	0,8	5,2	28,1	7,8	1,4	5,9	29,1
Montería	0,0	4,3	0,1	11,4	0,6	5,7	34,2	6,7	1,0	4,2	31,8
Villavicencio	0,1	3,5	0,5	11,4	0,6	6,1	35,9	9,2	1,0	6,8	24,8
Pasto	0,0	2,6	0,0	14,3	0,4	4,7	33,8	8,2	1,6	4,4	29,9
Cúcuta A.M.	0,0	1,8	0,5	22,2	0,1	5,7	35,9	7,8	1,1	3,1	21,7
Pereira A.M.	0,0	4,5	0,1	19,9	0,6	5,3	32,3	7,5	1,1	6,0	22,7
Bucaramanga	0,0	2,1	0,2	21,9	0,4	4,3	32,5	8,8	2,4	5,4	22,1
Ibagué	0,0	3,9	0,3	17,8	0,5	5,0	34,0	7,7	1,9	3,7	25,1
Cali	0,0	0,7	0,1	20,9	0,3	5,7	32,4	7,7	1,9	5,3	25,1

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH-.

Gran Encuesta Integrada de Hogares
Población ocupada según ramas de actividad
Total 13 áreas y ciudades metropolitanas
Oct - Dic 2007

Ciudades	No informa	Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	Explotación de Minas y Canteras	Industria manufacturera	Suministro de Electricidad Gas y Agua	Construcción	Comercio, hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades Inmobiliarias	Servicios comunales, sociales y personales
Total 13 áreas	0,1	1,0	0,4	19,4	0,5	5,9	28,6	9,6	2,1	9,0	23,5
Medellín A.M.	0,0	0,6	0,1	23,6	0,4	6,3	28,0	8,3	2,2	9,1	21,4
Barranquilla A.M.	0,0	0,8	0,1	17,3	0,4	6,8	32,5	13,2	1,4	6,4	21,0
Bogotá	0,1	0,9	0,6	18,9	0,4	5,3	25,6	9,2	2,7	11,1	25,2
Cartagena	0,1	1,4	0,5	12,6	1,0	7,3	27,4	13,9	1,3	7,0	27,5
Manizales A.M.	0,0	1,7	0,2	16,5	0,9	7,1	28,2	8,4	1,7	7,1	27,9
Montería	0,0	1,6	0,4	12,6	0,3	6,8	34,3	10,5	1,3	4,5	27,8
Villavicencio	0,1	2,4	0,5	7,6	0,7	6,1	38,4	11,7	1,5	7,3	23,7
Pasto	0,1	0,6	0,1	11,5	0,5	4,8	34,9	11,4	1,4	4,9	29,9
Cúcuta A.M.	0,0	0,7	0,4	19,9	0,4	6,4	35,8	9,9	1,0	5,6	20,0
Pereira A.M.	0,0	1,8	0,1	18,0	0,7	7,3	32,2	9,4	1,3	8,3	21,0
Bucaramanga	0,1	1,4	0,3	24,1	0,6	6,2	29,6	9,1	1,4	8,0	19,2
Ibagué	0,0	2,6	0,2	17,4	0,7	5,5	32,8	10,2	1,3	5,7	23,7
Cali	0,0	1,2	0,1	21,7	0,3	5,8	29,4	8,7	2,1	8,2	22,5

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH-. Cálculos propios.

Gran Encuesta Integrada de Hogares
Población ocupada según ramas de actividad
Total 13 áreas y ciudades metropolitanas
Oct - Dic 2012

Ciudades	No informa	Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	Explotación de Minas y Canteras	Industria manufacturera	Suministro de Electricidad Gas y Agua	Construcción	Comercio, hoteles y restaurantes	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	Intermediación financiera	Actividades Inmobiliarias	Servicios comunales, sociales y personales
Total 13 áreas	0,1	0,9	0,3	17,3	0,6	6,5	31,0	9,1	2,1	10,6	21,6
Medellín A.M.	0,0	0,7	0,2	22,4	0,7	7,2	29,1	8,1	1,7	9,9	20,1
Barranquilla A.M.	0,0	0,6	0,1	16,1	0,7	8,5	32,9	10,5	2,3	7,6	20,9
Bogotá	0,1	0,8	0,3	16,2	0,3	5,8	29,5	8,6	2,7	13,5	22,2
Cartagena	0,1	0,5	1,3	10,6	1,1	9,1	30,2	15,1	0,7	7,7	23,7
Manizales A.M.	0,0	1,6	0,3	15,9	1,0	5,1	28,9	8,4	1,8	10,5	26,6
Montería	0,0	1,5	0,2	11,3	0,6	7,1	33,5	10,7	1,6	5,5	28,0
Villavicencio	0,0	1,8	0,7	8,2	0,8	10,2	38,7	9,0	1,1	8,3	21,2
Pasto	0,0	1,1	0,0	12,9	0,6	5,5	35,2	11,2	1,2	6,6	25,6
Cúcuta A.M.	0,1	1,3	0,5	17,4	0,9	5,5	35,9	11,0	1,4	6,8	19,3
Pereira A.M.	0,0	2,1	0,2	18,5	0,3	4,9	35,3	8,2	1,5	9,3	19,7
Bucaramanga	0,0	1,6	0,2	18,8	0,6	6,0	32,3	9,1	1,8	9,0	20,6
Ibagué	0,0	2,1	0,5	14,7	0,4	7,2	34,7	9,8	1,4	7,7	21,6
Cali	0,0	0,7	0,0	19,4	0,7	6,4	32,7	8,8	1,9	8,6	20,8

Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH-. Cálculos propios.

ANEXO 3. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Población ocupada según posición ocupacional
Total 13 áreas y ciudades
metropolitanas

Gran Encuesta Integrada de Hogares
Población ocupada según posición ocupacional
Total 13 áreas y ciudades metropolitanas
Oct - Dic 2001

Ciudades	Empleado particular	Empleado del gobierno	Empleado doméstico	Cuenta propia	Patrón o empleador	Trab familiar sin remuneración	Trabajador sin remuneración en otras empresas	Jornalero o Peón	Otro
Total 13 áreas	45,7	6,5	5,2	34,6	5,1	2,7	0,0	0,0	0,2
Medellín A.M.	49,58	6,57	4,81	31,93	4,38	1,84	0,00	0,00	0,88
Barranquilla A.M.	35,19	5,57	5,76	47,34	2,88	3,18	0,00	0,00	0,08
Bogotá	50,93	6,95	4,46	30,15	5,41	2,06	0,00	0,00	0,05
Cartagena	29,91	6,94	7,28	52,10	2,86	0,91	0,00	0,00	0,00
Manizales A.M.	44,10	9,52	6,99	31,09	4,55	3,59	0,00	0,00	0,17
Montería	29,73	7,30	8,92	42,56	6,94	4,44	0,00	0,00	0,11
Villavicencio	36,13	7,99	4,71	38,43	7,58	4,88	0,00	0,00	0,28
Pasto	34,65	9,57	7,90	34,52	8,21	5,03	0,00	0,00	0,12
Cúcuta A.M.	41,30	4,47	5,87	37,84	5,81	4,48	0,00	0,00	0,22
Pereira A.M.	45,37	6,70	5,11	34,10	5,49	3,18	0,00	0,00	0,05
Bucaramanga	45,36	6,36	4,79	34,67	5,02	3,09	0,00	0,00	0,71
Ibagué	37,63	6,46	5,25	38,55	6,17	5,82	0,00	0,00	0,12
Cali	45,14	4,62	5,56	35,48	5,38	3,76	0,00	0,00	0,06

Fuente: DANE

Gran Encuesta Integrada de Hogares
Población ocupada según posición ocupacional
Total 13 áreas y ciudades metropolitanas
Oct - Dic 2007

Ciudades	Empleado particular	Empleado del gobierno	Empleado doméstico	Cuenta propia	Patrón o empleador	Trab familiar sin remuneración	Trabajador sin remuneración en otras empresas	Jornalero o Peón	Otro
Total 13 áreas	48,0	5,0	4,6	34,5	5,2	2,4	0,3	0,1	0,1
Medellín A.M.	52,73	4,90	4,20	31,22	5,14	1,46	0,25	0,01	0,08
Barranquilla A.M.	34,15	3,33	5,00	51,23	3,37	2,73	0,16	0,02	0,01
Bogotá	54,49	5,45	4,57	27,35	6,01	1,95	0,18	0,00	0,00
Cartagena	33,74	6,80	6,22	49,38	1,78	1,93	0,15	0,00	0,00
Manizales A.M.	48,49	8,04	4,97	31,00	4,63	1,95	0,36	0,51	0,06
Montería	34,87	6,04	7,45	38,17	6,39	6,46	0,41	0,15	0,05
Villavicencio	38,42	7,66	3,40	38,70	6,55	4,57	0,22	0,43	0,04
Pasto	38,69	6,70	5,85	38,32	6,79	2,75	0,62	0,03	0,25
Cúcuta A.M.	29,30	4,25	3,49	53,72	5,28	3,62	0,18	0,03	0,13
Pereira A.M.	52,69	6,23	4,31	29,16	3,74	2,70	0,20	0,98	0,00
Bucaramanga	40,14	4,39	3,33	44,35	4,37	2,88	0,23	0,08	0,24
Ibagué	42,18	4,45	4,55	34,03	5,96	6,88	1,20	0,46	0,30
Cali	48,04	3,40	4,88	35,99	4,67	2,50	0,40	0,03	0,09

Fuente: DANE

Gran Encuesta Integrada de Hogares
Población ocupada según posición ocupacional
Total 13 áreas y ciudades metropolitanas
Oct - Dic 2012

Ciudades	Empleado particular	Empleado del gobierno	Empleado doméstico	Cuenta propia	Patrón o empleador	Trab familiar sin remuneración	Trabajador sin remuneración en otras empresas	Jornalero o Peón	Otro
Total 13 áreas	48,2	3,8	3,9	36,3	4,6	2,6	0,3	0,1	0,1
Medellín A.M.	55,46	3,90	3,46	30,31	4,68	1,73	0,26	0,10	0,12
Barranquilla A.M.	42,54	3,11	4,08	44,36	2,97	2,65	0,14	0,02	0,14
Bogotá	52,74	3,55	4,07	31,88	4,52	2,57	0,37	0,16	0,14
Cartagena	34,20	5,22	4,73	51,49	2,35	1,73	0,25	0,00	0,03
Manizales A.M.	53,35	6,14	4,11	29,33	4,49	1,78	0,22	0,50	0,07
Montería	33,03	5,92	5,66	45,04	5,31	4,38	0,34	0,12	0,19
Villavicencio	40,97	6,51	2,66	39,48	6,24	3,71	0,17	0,18	0,08
Pasto	39,04	6,46	5,09	39,35	5,37	3,70	0,66	0,14	0,19
Cúcuta A.M.	26,60	3,74	2,95	58,23	4,12	3,83	0,24	0,04	0,25
Pereira A.M.	45,78	3,94	2,69	37,87	5,30	3,38	0,31	0,72	0,02
Bucaramanga	38,55	3,57	2,68	44,03	7,10	3,21	0,17	0,14	0,55
Ibagué	39,66	5,37	2,97	39,78	6,53	4,87	0,57	0,22	0,03
Cali	47,18	2,87	4,58	37,71	4,29	2,88	0,41	0,04	0,06

Fuente: DANE

ANEXO 4.
GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES

**Población ocupada total, informal y formal para tamaño de empresa hasta
5 trabajadores según rama de actividad (en miles)**

Informales

Concepto	2007	2008	2009	2010	2011	2012
No informa	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	0,9	0,8	0,9	0,9	0,8	1,0
Explotación de minas y canteras	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1
Industria Manufacturera	14,8	14,2	14,1	14,1	14,2	14,0
Suministro de electricidad, gas y agua	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Construcción	7,1	7,1	7,4	7,9	7,7	7,5
Comercio, hoteles y restaurantes	39,1	40,2	40,7	41,9	42,2	41,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	11,9	12,0	11,5	11,2	11,6	10,9
Intermediación financiera	0,5	0,5	0,5	0,3	0,4	0,5
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	6,9	8,1	8,1	7,4	7,5	7,7
Servicios, comunales, sociales y personales	18,7	16,9	16,6	16,1	15,4	17,1

Formales

Concepto	2007	2008	2009	2010	2011	2012
No informa	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	1,1	0,9	1,0	0,8	0,9	0,9
Explotación de minas y canteras	0,7	0,5	0,5	0,6	0,4	0,5
Industria Manufacturera	24,1	23,6	21,7	21,4	20,8	20,7
Suministro de electricidad, gas y agua	0,9	0,9	0,9	1,2	1,1	1,1
Construcción	4,8	4,5	4,3	4,6	5,5	5,5
Comercio, hoteles y restaurantes	17,8	18,7	19,5	19,2	20,0	20,3
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,3	7,2	7,5	7,5	7,3	7,3
Intermediación financiera	3,7	3,6	3,7	3,8	3,7	3,8
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	11,1	11,7	12,3	12,3	12,5	13,6
Servicios, comunales, sociales y personales	28,4	28,2	28,5	28,5	27,8	26,3