

SEGMENTACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Aura Cecilia Pedraza Avella

**Escuela de Estudios Industriales y Empresariales
UIS**



SEGMENTACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

- Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Económicas – Universidad Nacional de Colombia
- Beneficiaria de la convocatoria COLCIENCIAS – ICETEX “Apoyo a la comunidad científica nacional, a través de los programas de doctorados nacionales - año 2005”, contrato No 081-2005.



AGENDA

- Introducción
- La segmentación laboral y la escala de las empresas
- Pruebas de hipótesis de la segmentación laboral en Colombia



INTRODUCCIÓN

“Las dificultades de la vida moderna, el desempleo y la superpoblación han llevado al hombre a una dramática preocupación por lo económico. Así como en la guerra la vida se debate entre ser soldado o estar herido en algún hospital, en nuestros países, para infinidad de personas, la vida está limitada a ser trabajador de horario completo o quedar excluido”

*Ernesto Sábato
La resistencia (1999)*

INTRODUCCIÓN

Las sociedades capitalistas se han fundamentado en torno al trabajo y los individuos permanecen gran parte de su vida en ambientes laborales.

- Siendo el responsable de la mayor parte de los ingresos de los hogares, el empleo contribuye significativamente a la integración económica del individuo.
- La participación en el mundo laboral proporciona, además de la seguridad del ingreso, un espacio de desarrollo, un estatus y una identidad.

INTRODUCCIÓN

Las sociedades capitalistas se han fundamentado en torno al trabajo y los individuos permanecen gran parte de su vida en ambientes laborales.

- Siendo el responsable de la mayor parte de los ingresos de los hogares, el empleo contribuye significativamente a la integración económica del individuo.
- La participación en el mundo laboral proporciona, además de la seguridad del ingreso, un espacio de desarrollo, un estatus y una identidad.

INTRODUCCIÓN

Como dice European Council (2002, p.5),
“el empleo es la mejor salvaguarda contra
la exclusión social”.





INTRODUCCIÓN

Pero...

“desde principios de los años noventa y hasta la actualidad observamos la existencia de tres fenómenos: el **desempleo de larga duración**, habiéndose alargado el periodo de paro; bolsas de **inactividad**, especialmente entre los mayores, que quizás ni siquiera buscan trabajo; y la trampa de la **precariedad** que hace que la mayoría de las personas que tienen trabajos precarios considere muy difícil conseguir un empleo estable”.

(Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo 2002, p. 5).

INTRODUCCIÓN





INTRODUCCIÓN

Según la teoría del capital humano, aumentar la productividad permite alcanzar empleos de mejor calidad. Un problema significativo emerge cuando existen barreras de movilidad entre los empleos diferentes a las de capital humano.

INTRODUCCIÓN

La decisión de ingresar a cierta ocupación ya no depende únicamente del trabajador. Es aquí donde aparece el concepto de **segmentación laboral**.



INTRODUCCIÓN

Un mercado laboral está segmentado cuando se divide en grupos de trabajos de diferente calidad, que difieren unos de otros no solo por los niveles salariales sino porque cada uno tiene su propio modo de operación.



INTRODUCCIÓN

Más allá...Hotchkiss y Kaufman (2006).

En esta estructura laboral el acceso a las ocupaciones privilegiadas está controlado, no solo por requisitos de productividad, sino además por factores institucionales:

- Mercados internos de trabajo
- Fenómenos de discriminación
- Presencia de sindicatos
- Leyes ocupacionales, etc.



INTRODUCCIÓN

MERCADO DE TRABAJO DUAL: Segmentos Primario y Secundario



El mercado secundario, en contraposición al primario, está conformado por trabajos menos atractivos ya que tienden a incluir bajos salarios, pobres condiciones laborales, considerable inestabilidad, disciplina estricta y a menudo arbitraria, y poca oportunidad de ascenso.



INTRODUCCIÓN

¿Causas?

- Enfoque Institucionalista: estructura industrial y tecnológica de las naciones.
- Enfoque Radical: estrategia capitalista de control enmarcada en el conflicto de clases.
- Enfoque Neomarxista y Postkeynesiano: explicación multicausal.



INTRODUCCIÓN

¿Consecuencias?

Ubicación de los trabajadores en espacios económicos y sociales diferenciados lo cual implica:

- Distintas posibilidades de acceso a recursos y capacidades a partir del trabajo.
- Detrimento psicológico de los trabajadores.
- Facilita la discriminación.
- Falta de aprovechamiento del capital humano total de una sociedad, trayendo niveles inferiores de productividad y crecimiento económico.



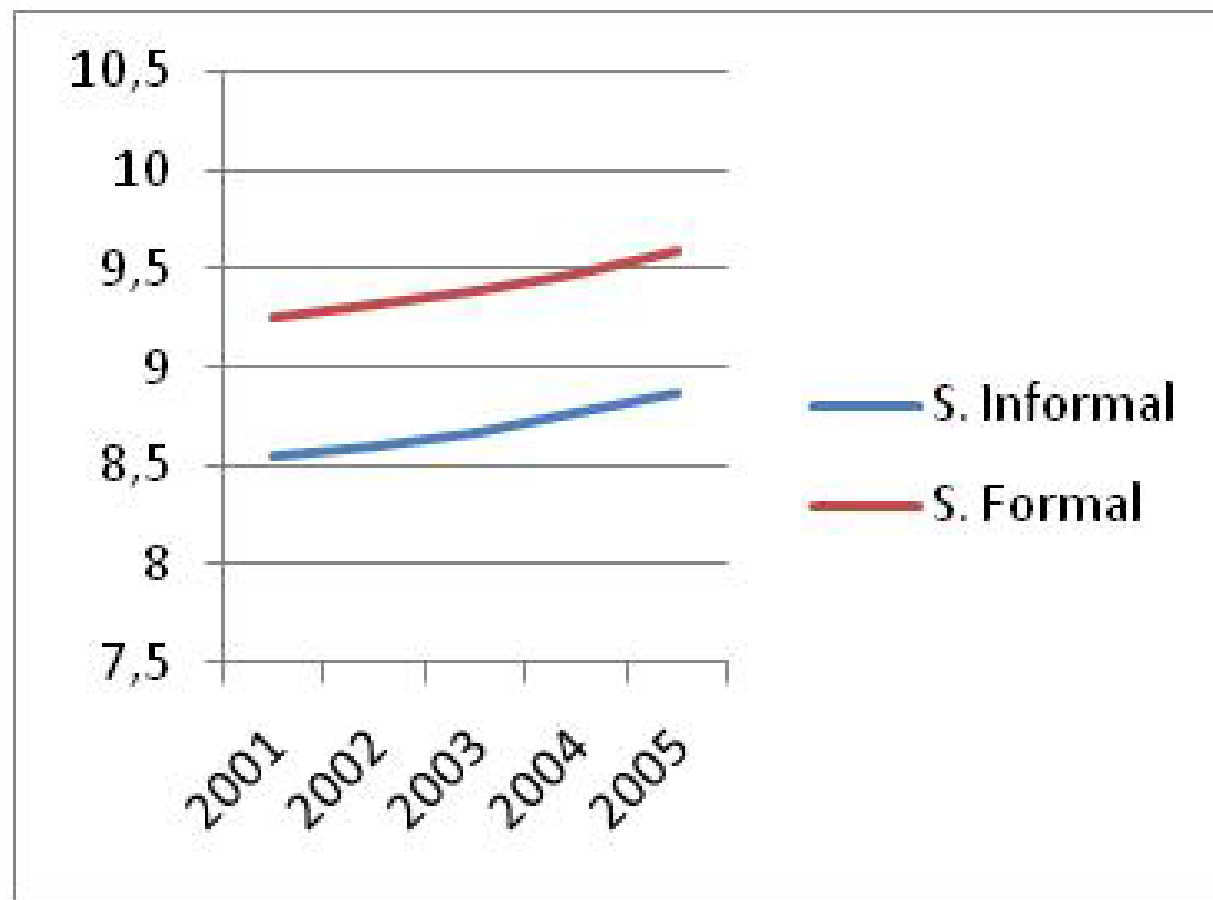
INTRODUCCIÓN

MERCADO DE TRABAJO DUAL:

- **Hipótesis 1.** La calidad del empleo varía de acuerdo al segmento laboral al que se pertenezca, siendo mayor en el segmento primario que en el secundario.
- **Hipótesis 2.** Existen barreras a la movilidad del segmento secundario al primario, adicionales a las de capital humano.
- **Hipótesis 3.** Las características de capital humano influyen de manera diferente la calidad del empleo según el segmento laboral al que se pertenezca.
- **Hipótesis 4.** La segmentación laboral influye en los fenómenos de discriminación en el mercado de trabajo.

II. LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y LA ESCALA DE LAS EMPRESAS

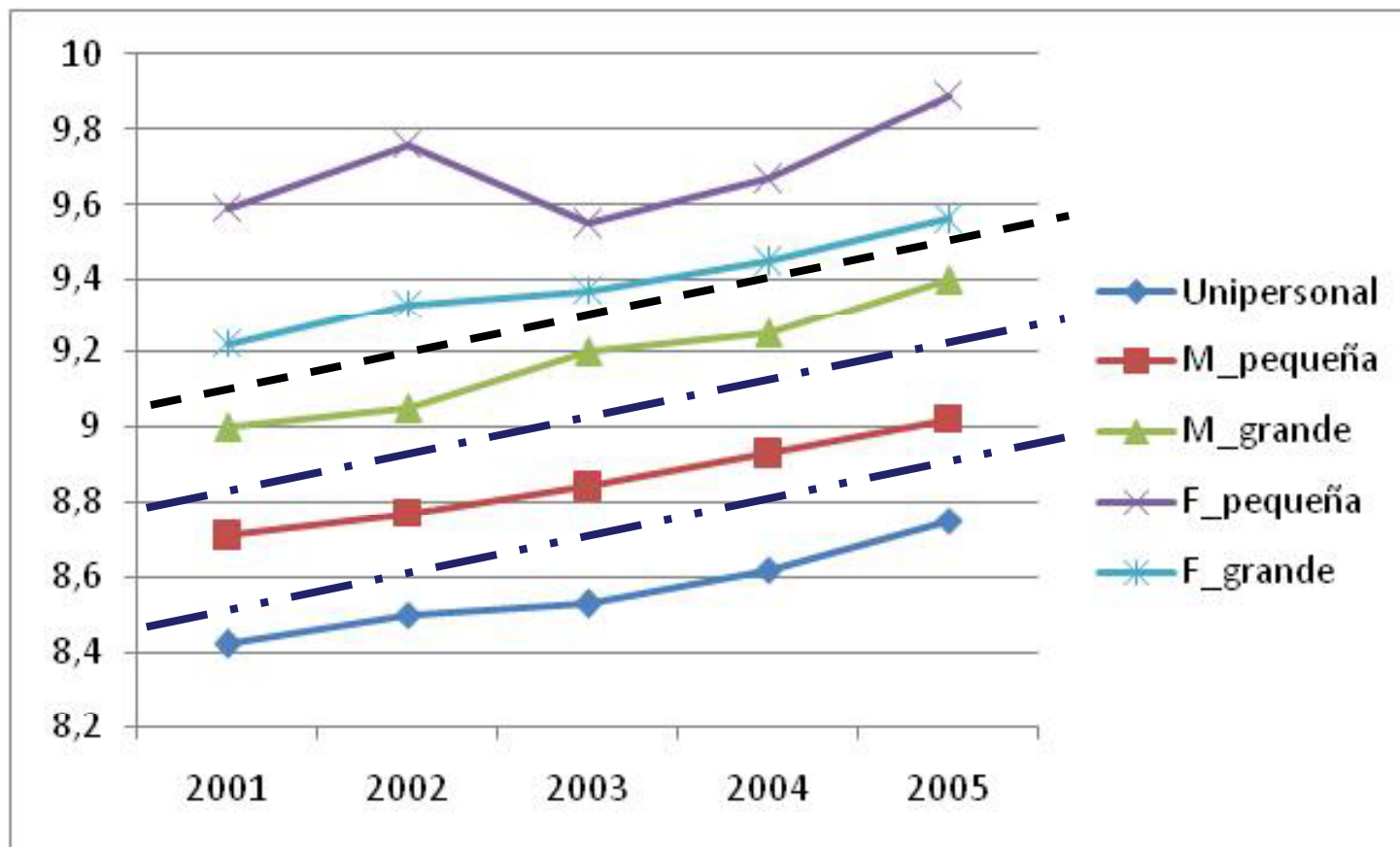
LOG(INGRESOS) SEGÚN EL SEGMENTO LABORAL



Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

II. LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y LA ESCALA DE LAS EMPRESAS

LOG(INGRESOS) SEGÚN EL TAMAÑO DE EMPRESA



Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

II. LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y LA ESCALA DE LAS EMPRESAS

Efecto Promedio (ATT)	2001	2002	2003	2004	2005
Informal - Formal	-0.345	-0.350	-0.347	-0.351	-0.344
Microempresas Pequeñas- Microempresas Grandes	-0.374	-0.375	-0.369	-0.367	-0.359
Unipersonales- Microempresas Pequeñas	-0.369	-0.363	-0.349	-0.408	-0.337

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

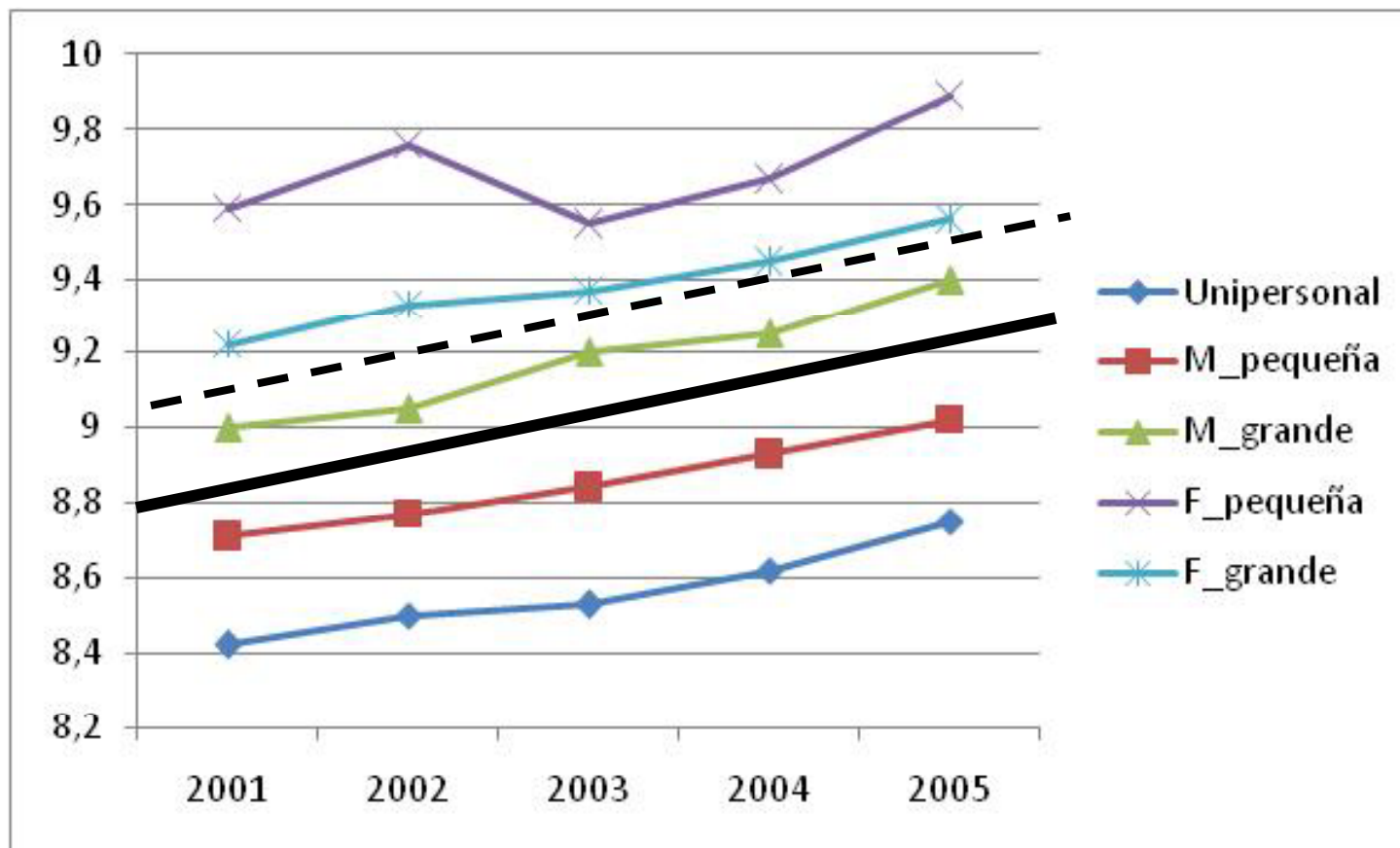
II. LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y LA ESCALA DE LAS EMPRESAS

Efecto Promedio (ATT)	2001	2002	2003	2004	2005
Informal - Formal	-0.345	-0.350	-0.347	-0.351	-0.344
Microempresas Pequeñas- Microempresas Grandes	-0.374	-0.375	-0.369	-0.367	-0.359
Unipersonales- Microempresas Pequeñas	-0.369	-0.363	-0.349	-0.408	-0.337

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

II. LA SEGMENTACIÓN LABORAL Y LA ESCALA DE LAS EMPRESAS

LOG(INGRESOS) SEGÚN EL TAMAÑO DE EMPRESA



Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

III. PRUEBAS DE HIPÓTESIS DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

Hipótesis 1. La calidad del empleo varía de acuerdo con el segmento laboral al que se pertenezca, siendo mayor en el segmento primario que en el secundario.

ECUACIONES DE MINCER

	2001	2002	2003	2004	2005
Constante	7.562***	7.669***	7.719***	7.674***	7.746***
Educación	0.115***	0.114***	0.110***	0.115***	0.108***
Experiencia	0.026***	0.027***	0.026***	0.032***	0.029***
Experiencia ²	-0.0002***	-0.0002***	-0.0003***	-0.0003***	-0.0002***
Hombre	0.0362***	-0.006	0.061***	0.042***	0.094***
Bogotá	0.025***	0.079***	0.036***	0.074***	0.108***
Segmento Secundario	-0.355***	-0.344***	-0.343***	-0.345***	-0.355***

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

Hipótesis 1. La calidad del empleo varía de acuerdo con el segmento laboral al que se pertenezca, siendo mayor en el segmento primario que en el secundario.

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO

	2001	2002	2003	2004	2005
Constante	1.64***	1.64***	1.657***	1.627***	1.595***
Educación	-0.064***	-0.063***	-0.062***	-0.062***	-0.062***
Experiencia	-0.018***	-0.016***	-0.018***	-0.019***	-0.018***
Experiencia²	0.0001***	0.0001***	0.0001***	0.0002***	0.0001***
Hombre	-0.031***	-0.015***	-0.05***	-0.04***	-0.088***
Bogotá	-0.067***	-0.026***	-0.0483***	-0.075***	-0.0586***
Segmento Secundario	0.973***	0.917***	0.908***	0.917***	0.973***

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

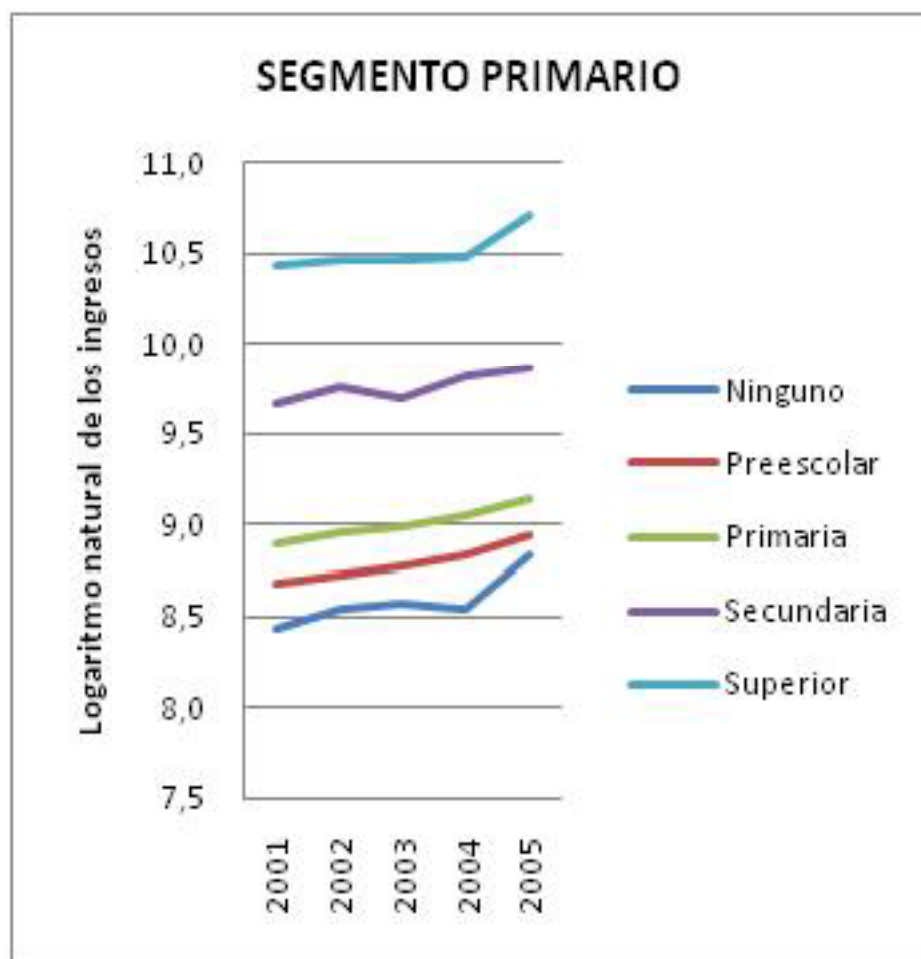
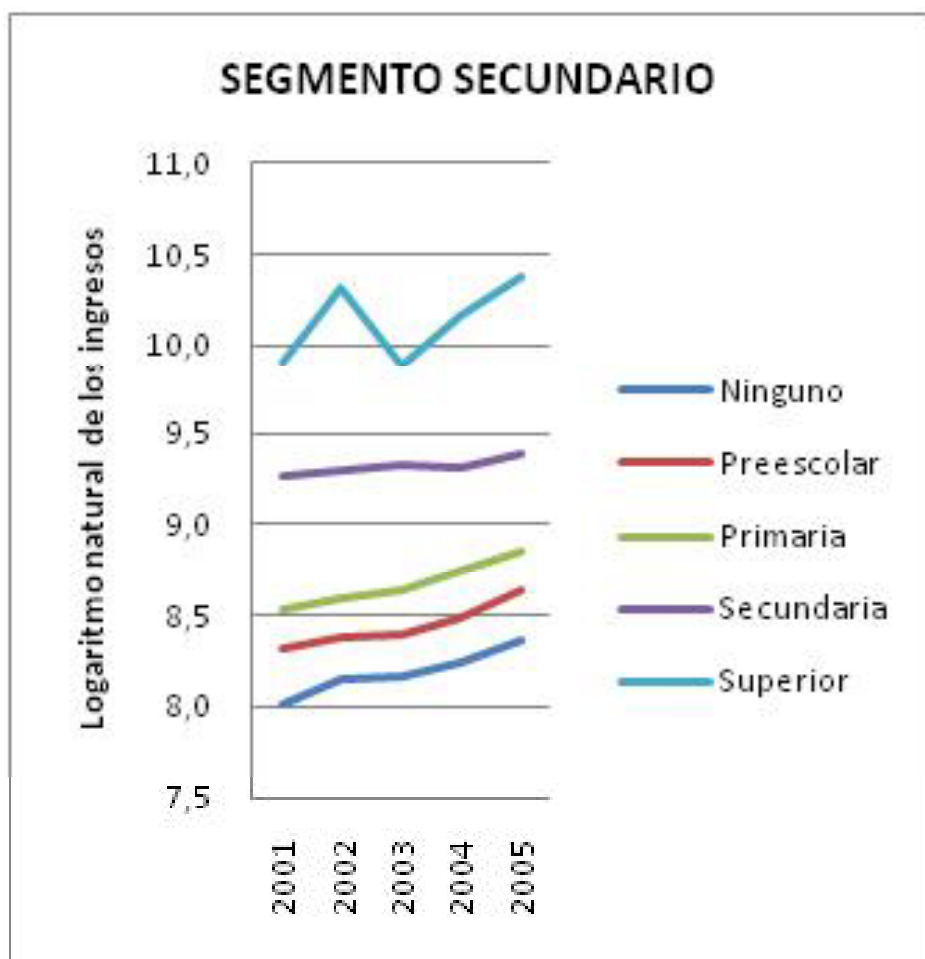
Hipótesis 2. Existen barreras a la movilidad del segmento secundario al primario, adicionales a las de capital humano.

AHORA		Segmento Secundario	Segmento Primario
ANTES			
2001	S. Secundario	86.33%	13.67%
	S. Primario	27.18%	72.82%
2002	S. Secundario	84.91%	15.09%
	S. Primario	29.40%	70.60%
2003	S. Secundario	83.71%	16.29%
	S. Primario	29.36%	70.64%
2004	S. Secundario	83.07%	16.93%
	S. Primario	27.01%	72.99%
2005	S. Secundario	81.32%	18.68%
	S. Primario	28.99%	71.11%

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

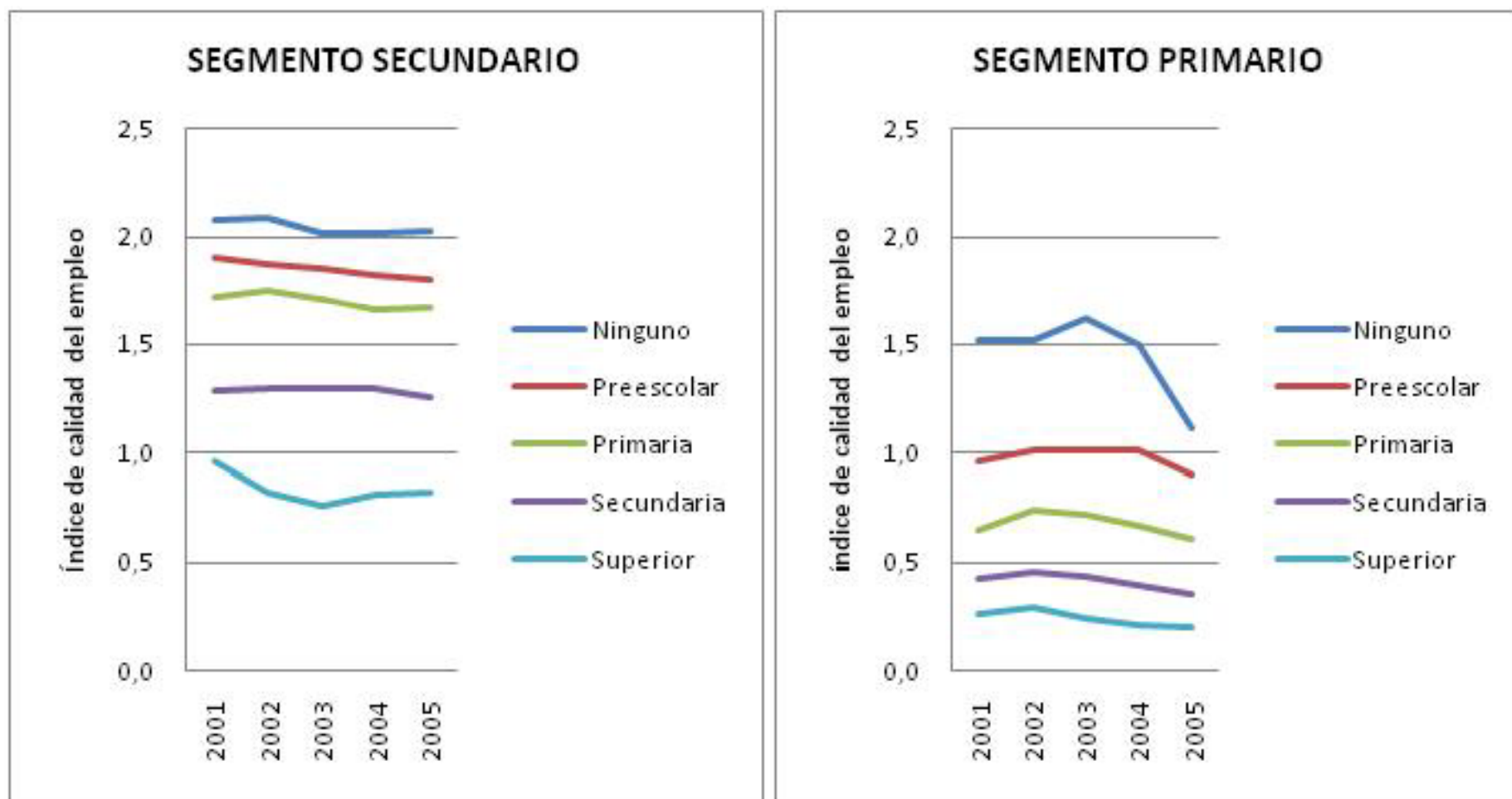
Hipótesis 2. Existen barreras a la movilidad del segmento secundario al primario, adicionales a las de capital humano.

SALARIOS



Hipótesis 2. Existen barreras a la movilidad del segmento secundario al primario, adicionales a las de capital humano.

ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO



Hipótesis 3. Las características de capital humano influyen de manera diferente la calidad del empleo según el segmento laboral al que se pertenezca.

ECUACIONES DE MINCER

	2001		2003		2005	
	S. Primario	S. Secundario	S. Primario	S. Secundario	S. Primario	S. Secundario
Constante	7.126***	7.549***	7.321***	7.764***	7.241***	7.707***
Educación	0.143***	0.099***	0.139***	0.083***	0.146***	0.086***
Experiencia	0.024***	0.023***	0.023***	0.0216***	0.0293***	0.024***
Experiencia ²	-0.00002	-0.0002***	-0.00003	-0.0003***	-0.0001***	-0.0002***
Hombre	0.0808***	0.101***	0.072***	0.122***	0.101***	0.13***
Bogotá	0.0547***	0.005	0.05***	0.0498***	0.0999***	0.069***

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.


Hipótesis 3. Las características de capital humano influyen de manera diferente la calidad del empleo según el segmento laboral al que se pertenezca.

DESCOMPOSICIÓN OAXACA-BLINDER

$$\underbrace{E(Y_p) - E(Y_s)}_{\text{D. Total}} = \underbrace{[E(X_p) - E(X_s)] \beta_s}_{\text{D. por Variables}} + \underbrace{E(X_s) (\beta_p - \beta_s)}_{\text{D. por Coeficientes}} + \underbrace{[E(X_p) - E(X_s)] (\beta_p - \beta_s)}_{\text{D. por interacción}}$$

	2001	2002	2003	2004	2005
DIFERENCIA TOTAL DT	0.692***	0.722***	0.703***	0.706***	0.696***
Diferencia por coeficientes DC	0.314***	0.305***	0.316***	0.304***	0.291***
Educación	0.400***	0.384***	0.406***	0.449***	0.484***
Experiencia	0.373***	0.336***	0.404***	0.384***	0.345***
Hombre	0.014*	0.003	-0.022***	0.003	-0.013*
Bogotá	0.015***	-0.015***	0.0004	0.0008	0.014***
Constante	-0.488***	-0.405***	0.316***	-0.533***	-0.539***

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.



Hipótesis 4. La segmentación laboral influye en los fenómenos de discriminación en el mercado de trabajo.

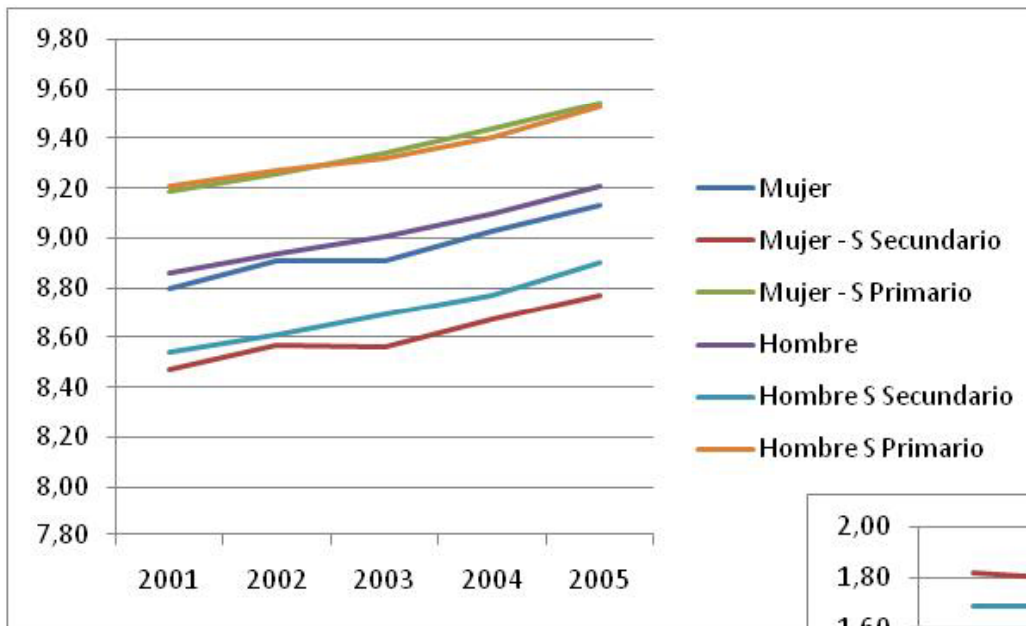
OCUPADOS EMPLEOS SECUNDARIOS/ PRIMARIOS

GENERO	2001	2002	2003	2004	2005
Mujeres	1.25	1.37	1.29	1.18	1.21
Hombres	1.15	1.09	1.09	1.02	1.01

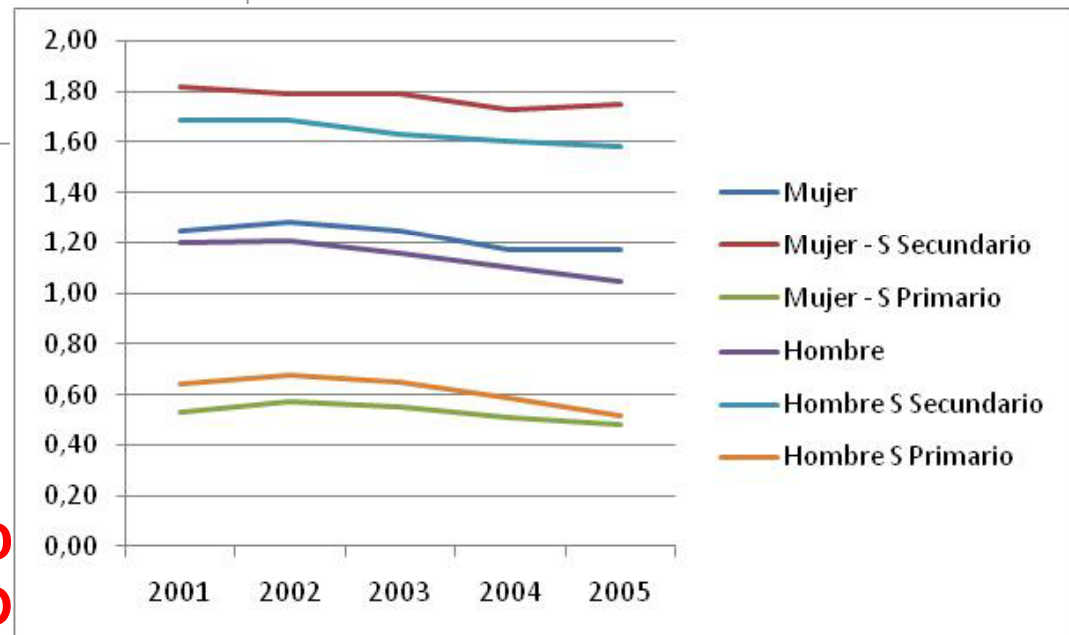
Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2001 – 2005. Cálculos del autor.

Hipótesis 4. La segmentación laboral influye en los fenómenos de discriminación en el mercado de trabajo.

SALARIOS



ÍNDICE DE CALIDAD DEL EMPLEO





III. PRUEBAS DE HIPÓTESIS DE LA SEGMENTACIÓN LABORAL EN COLOMBIA

- **Hipótesis 1.** La calidad del empleo varía de acuerdo al segmento laboral al que se pertenece, siendo mayor en el segmento primario que en el secundario.
- **Hipótesis 2.** Existen barreras a la movilidad del segmento secundario al primario, adicionales a las de capital humano.
- **Hipótesis 3.** Las características de capital humano influyen de manera diferente en la calidad del empleo según el segmento laboral al que se pertenezca.
- **Hipótesis 4.** La segmentación laboral influye en los fenómenos de discriminación en el mercado de trabajo.

¡ Muchas Gracias!

acecipe@uis.edu.co

