

*La calidad del empleo desde la perspectiva de la
segmentación laboral: Un análisis para el mercado
laboral colombiano 2001 – 2006*

Christian Manuel Posso Suárez

Contenido

- Motivación.
- Teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados.
- Segmentación en el mercado laboral colombiano.
- Calidad del empleo en Colombia.
- Comentarios finales.

Calidad del empleo

¿Por qué existen buenos y malos empleos?

Los estudios de calidad del empleo afirman que no existe un marco analítico consistente para explicar este fenómeno (Farné, 2003). Está en construcción!

Un marco analítico que puede abarcar este fenómeno es la teoría de los Mercados de Trabajo Segmentados (MTS). Así, la calidad del empleo puede ser explicada (en parte) por la existencia de MTS.

MTS → Calidad del empleo

Mercados de Trabajo Segmentados

El mercado laboral no se comporta como un único mercado; existen segmentos al interior de él, los cuales se caracterizan por tener mecanismos de determinación del ingreso diferentes y reglas de asociación entre empresas y empleados disímiles.

Procesos de segmentación en el mercado laboral (Dickens and Lang, 1992):

- 1) segmentación mercado primario y secundario,
- 2) segmentación sector primario (rutinarios y directivos),
- 3) segmentación por raza.
- 4) segmentación por género.

Mercados de Trabajo Segmentados

En el mercado laboral pueden existir, por lo menos, dos segmentos: el de los buenos empleos y el de los malos empleos. Los segmentos se definen por algunas características

- Sector primario: estabilidad laboral, ingresos elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales, retroalimentación positiva, complementariedad con el capital, mayor acceso a la seguridad social —→ Empleo de calidad. Es un segmento procíclico.
- Sector secundario: Inestabilidad del empleo, salarios relativos inferiores, pocas posibilidades de avance, retroalimentación negativa, bajo acceso a la seguridad social —→ Empleo de baja calidad. Es un segmento anticíclico.

Segmentación: sector primario y secundario

- Cuando hay segmentación en el mercado laboral, tres características se deben resaltar (Taubman y Wachter, 1991):
 1. Existen diferencias sustanciales en los mecanismos de determinación salarial de los dos sectores.
 2. El sector secundario recompensa a una tasa de rendimiento menor al capital humano.
 3. Retroalimentación negativa entre la experiencia laboral temprana en el mercado laboral secundario y la conducta posterior en el mercado laboral.

Diferencias salariales entre segmentos

Por qué existen diferencias de ingresos entre segmentos:

1. Diferencias en el capital humano.
2. Características tecnológicas e institucionales de la empresa donde labora.
3. Características individuales: la edad, la etnia, el género, etc.

“La teoría de los MTS plantea que si el individuo gana un bajo ingreso no es necesariamente porque acumuló poco capital humano, sino porque la empresa donde labora tiene ciertas características que condicionan las remuneraciones” (Uribe, Castro y Ortiz, 2006).

Evidencia de segmentación en el mercado laboral

Tradicionalmente se han usado ecuaciones de ingreso tipo Mincer para probar que existen mecanismos de determinación salarial diferentes entre segmentos, algunos ejemplos:

- Modelos de Switcher Dickens y Lang (1984, 1992), y Rebitzer y Robinson (1991).
- Regresiones con variable ficticia por sector; Uribe, Ortiz y García (2007), Bourguignon (1979, 1983), Magnac (1991).
- Regresiones individuales por grupo de interés.

En este documento: Regresión MCO con variables ficticias y
Regresión por percentiles

Resultados

$$\begin{aligned} \ln Y_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{Educación}_i + \beta_2 D_{1i} (\text{Educación}_i - 5) + \beta_3 D_{2i} (\text{Educación}_i - 11) \\ & + \beta_4 D_{3i} (\text{Educación} - 16) + \beta_5 \text{Experiencia}_i + \beta_6 \text{Experiencia}_i^2 + \alpha_1 \text{Género}_i + \\ & \alpha_2 \text{Jefe}_i + \alpha_3 \text{Estcivil}_i + \delta_1 \text{Contrato}_i + \sum_{j=1}^4 \phi_j \text{Tamaño}_{ij} + \sum_{l=1}^{12} \varphi_l \text{Área}_{il} + \mu_i \end{aligned}$$

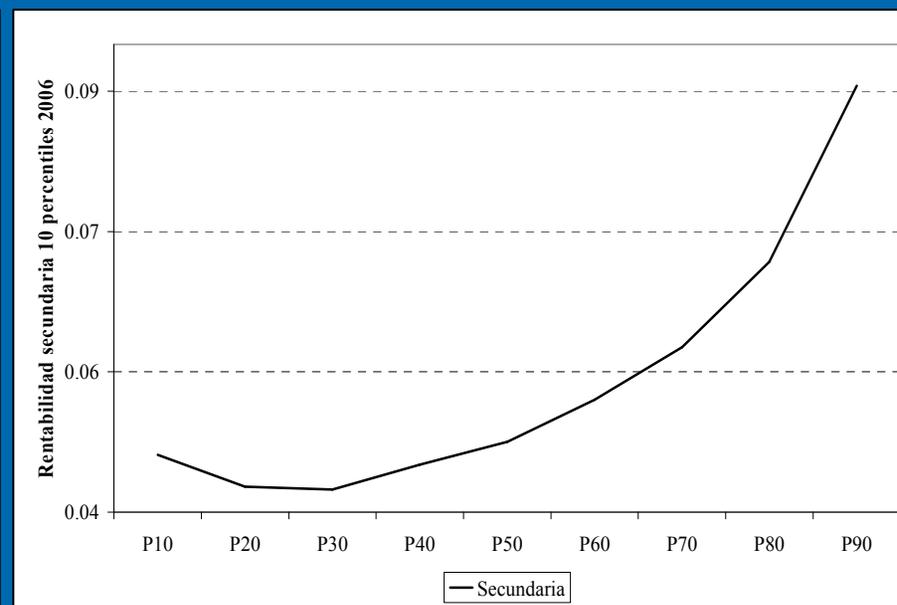
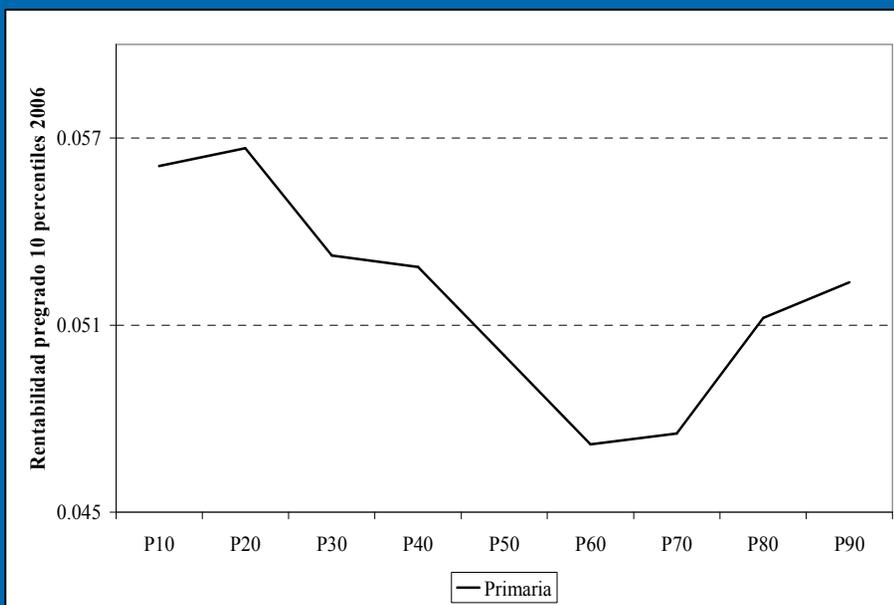
$$\begin{aligned} Q_\tau (\ln Y_i / X) = & \beta_0 + \beta_1 \text{Educación}_i + \beta_2 D_{1i} (\text{Educación}_i - 5) + \beta_3 D_{2i} (\text{Educación}_i - 11) \\ & + \beta_4 D_{3i} (\text{Educación} - 16) + \beta_5 \text{Experiencia}_i + \beta_6 \text{Experiencia}_i^2 + \alpha_1 \text{Género}_i + \\ & \alpha_2 \text{Jefe}_i + \alpha_3 \text{Estcivil}_i + \delta_1 \text{Contrato}_i + \sum_{j=1}^4 \phi_j \text{Tamaño}_{ij} + \sum_{l=1}^{12} \varphi_l \text{Área}_{il} + \mu_i \end{aligned}$$

Se estimó un modelo por año, desde el 2001 hasta el 2006, segundos trimestres, ECH.

Resultados MCO

- La educación genera efectos importantes en los ingresos, en especial la educación universitaria. El retorno de la educación primaria y secundaria es marginal.
- El género tiene efectos negativos sobre los ingresos.
- La jefatura de hogar tiene un efecto positivo.
- El tamaño de la empresa se relaciona positivamente con los ingresos.
- Los efectos locales son importantes. Estar en Bogotá, Cali y Medellín genera un premio positivo con respecto a las demás áreas metropolitanas. Barranquilla, Manizales, Pasto y Montería, son las ciudades en peor situación, relativamente con respecto a Bogotá.

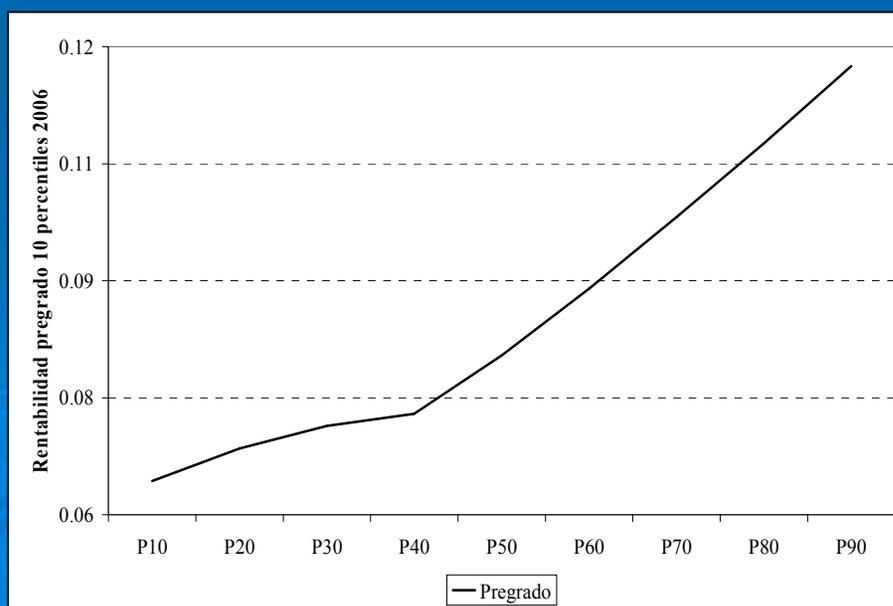
Resultados RP



Por qué usar la regresión por percentiles, una muestra:

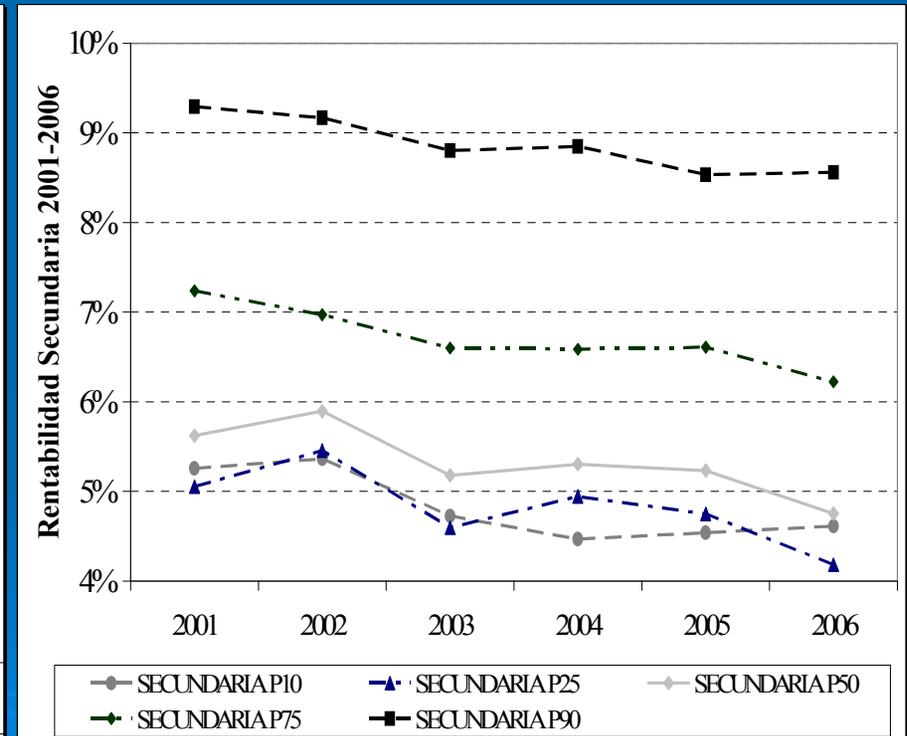
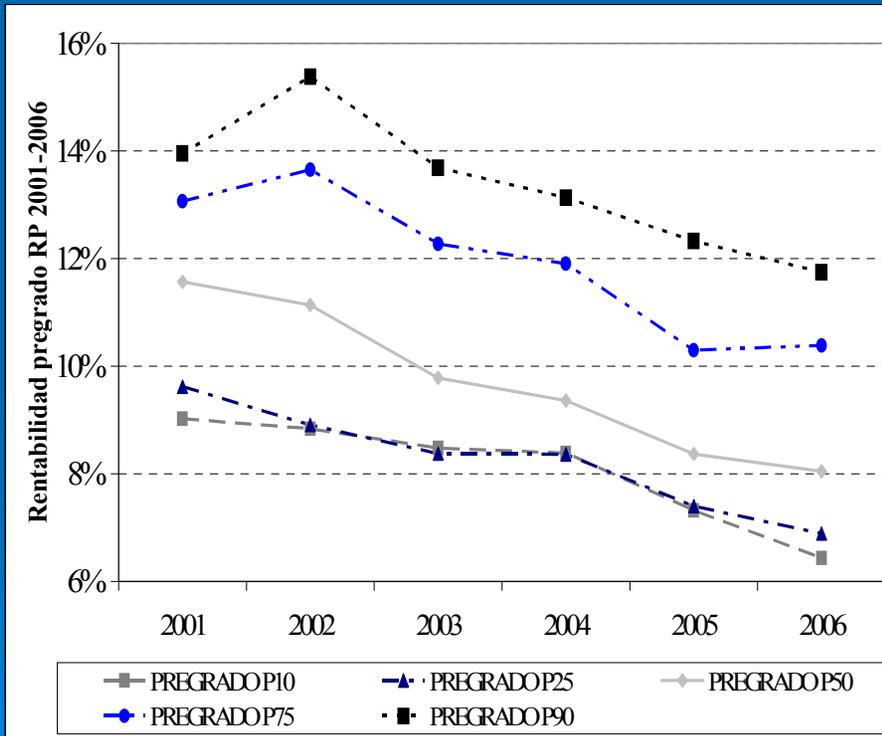
Regresión para 10 percentiles.
Rentabilidad de la educación primaria, secundaria y pregrado.

Fuente: Cálculos propios, ECH segundo trimestre 2006



Resultados RP

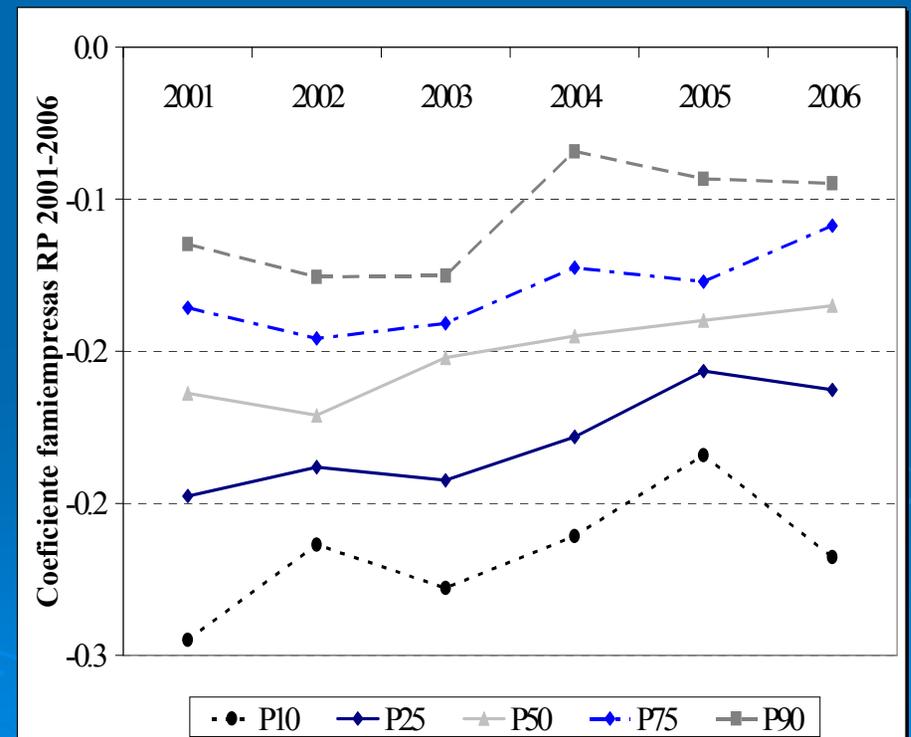
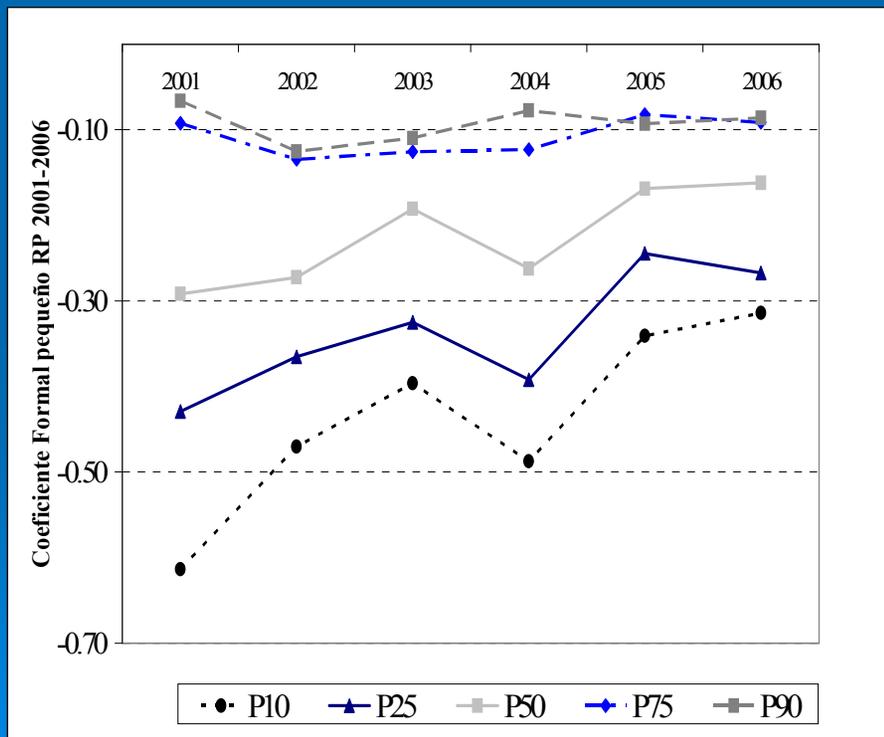
- El retorno a la educación primaria no presenta diferencias importantes entre los percentiles. Un sencillo test lo ratificó.



Fuente: Cálculos propios. ECH 2006.

Resultados RP

- El tamaño de la empresa tiene una relación positiva con el ingreso, está asociado a premios más grandes. Entre más pequeña la planta, más negativo el efecto sobre el ingreso, en términos relativos de las empresas más grandes. En los percentiles inferiores el efecto tamaño se hace más negativo.

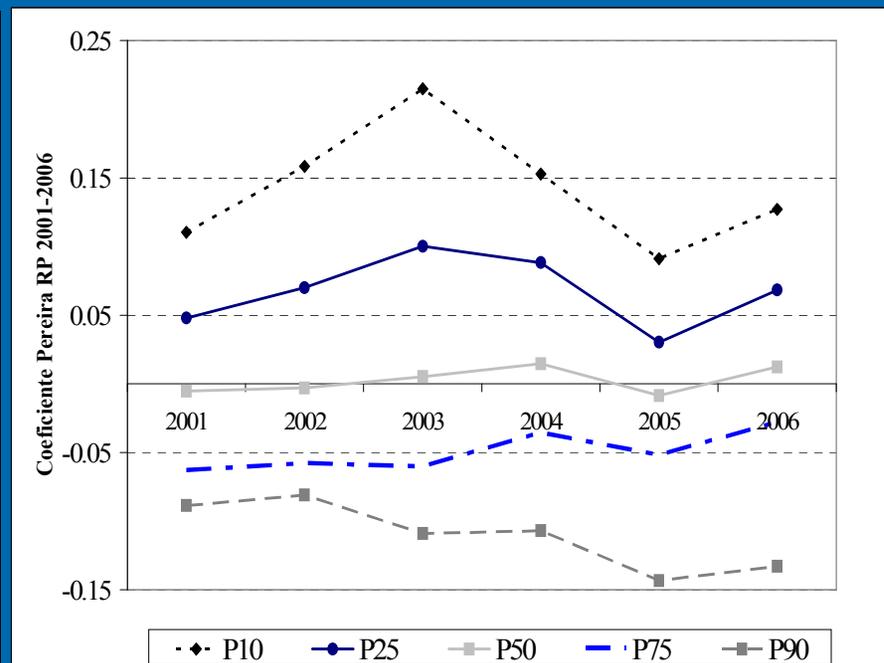
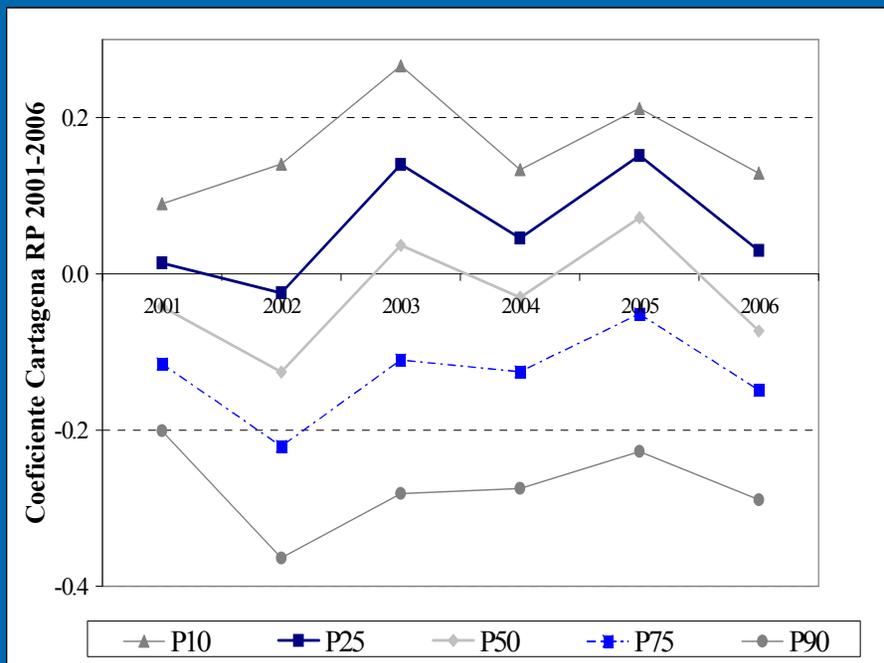


Fuente: Cálculos propios. ECH 2006.

Resultados RP

- La jefatura de hogar tiene efectos positivos sobre el ingreso. Estos se hacen más importantes en los percentiles inferiores y superiores.
- El estado civil (casado) afecta positivamente los ingresos, no importa el percentil. Sin embargo, en el segmento superior el estado civil tiene un premio superior. Resultado resaltado por Dickens y Lang (1984, 1992).
- El género (femenino) muestra un premio negativo en todos los percentiles y en todo el periodo, sin embargo, este efecto suele ser más fuerte en los percentiles inferiores.
- Efectos locales: En los percentiles superiores Bogotá, con respecto al resto de las ciudades (excepto Cali y Medellín), tiene un premio positivo en los ingresos. En los percentiles inferiores sucede lo contrario. Estar ubicado en un área diferente a Bogotá genera un premio en el ingreso o no existen diferencias.

Resultados



Fuente: Cálculos propios. ECH 2006.

Los resultados son consistentes con la hipótesis de segmentación:

- 1) Existen mecanismos de determinación de los ingresos diferentes en el mercado laboral colombiano. Hay un sector que recompensa a una menor tasa el capital humano.
- 2) El género, el estado civil, la jefatura de hogar juegan roles diferentes dentro del mercado laboral; están condicionados al segmento que se analice.

Resultados

- 3) El tamaño de las empresas está asociado con un premio positivo. En los percentiles superiores el efecto se magnifica.
- 4) La ubicación en Bogotá genera un premio positivo en el mercado laboral, siempre y cuando se este ubicado en los percentiles superiores.

La segmentación en el mercado laboral implica la existencia buenos empleos y malos empleos, desde el punto de vista de sus características. Un empleo del sector primario tiene unos atributos deseables para cualquier trabajador, mientras que en el sector secundario sucede completamente lo contrario.

Sin desconocer el efecto de factores como la habilidad y las condiciones iniciales de las personas (nutrición, clima del hogar, etc), la existencia de segmentación implica que las diferencias en calidad de los empleos son generadas también por las características asociadas a la firma. Este análisis muestra que en el mercado laboral colombiano hay diferencias importantes en la calidad del empleo.

Calidad del empleo

El análisis de la calidad del empleo en Colombia se ha concentrado en el cálculo de indicadores que muestran la posible precariedad del empleo, sin embargo, no es claro si la calidad es el efecto de una baja dotación de capital humano o es producto de las características tecnológicas e institucionales de las empresas.

A continuación se muestra una evaluación de la calidad del empleo y por último, una caracterización de los empleos de acuerdo a su calidad.

Calidad del empleo

Contrato laboral por género segundo trimestre 2006				
	Contrato Indefinido	Contrato fijo	No tiene contrato	Total
Mujer	45.8	21.4	32.8	100
Hombre	50.0	20.6	29.4	100
Total	47.9	21.0	31.1	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afiliación a salud por género segundo trimestre 2006 (%)				
	Salud contributiva	Salud subsidiada	No tiene salud	Total
Mujer	70.7	15.6	13.7	100
Hombre	65.9	16.4	17.7	100
Total	68.1	16.4	17.7	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afiliación a pensión por género segundo trimestre 2006 (%)				
	Afiliado	No afiliado	Pensionado	Total
Mujer	46.6	52.1	1.3	100
Hombre	44.6	53.2	2.2	100
Total	45.5	52.7	1.8	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Calidad del empleo

Contrato laboral por nivel educativo segundo trimestre 2006				
	Contrato Indefinido	Contrato fijo	No tiene contrato	Total
Primaria	26.5	12.8	60.7	100
Secundaria	42.9	22.2	34.9	100
Universidad incompleta	58.4	25.7	15.9	100
Universidad o más	67.7	23.3	9.0	100
Total	47.9	21.0	31.1	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afilación a salud por nivel educativo segundo trimestre 2006 (%)				
	Salud contributiva	Salud subsidiada	No tiene salud	Total
Primaria	42.8	33.9	23.3	100
Secundaria	65.7	16.5	17.9	100
Universidad incompleta	84.6	4.2	11.3	100
Universidad o más	92.2	1.4	6.4	100
Total	68.1	16.1	15.9	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afilación a pensión por nivel educativo segundo trimestre 2006 (%)				
	Afiliado	No afiliado	Pensionado	Total
Primaria	21.9	76.3	1.8	100
Secundaria	41.3	57.5	1.2	100
Universidad incompleta	63.2	35.7	1.2	100
Universidad o más	71.2	25.8	3.1	100
Total	45.5	52.7	1.8	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Calidad del empleo

Contrato laboral por tamaño de empresa segundo trimestre 2006				
	Contrato Indefinido	Contrato fijo	No tiene contrato	Total
Trabaja sólo	11.47	5.3	83.23	100
2-5 personas	21.39	7.99	70.63	100
6-10 personas	36.36	15.4	48.24	100
11 y más personas	62.43	27.82	9.75	100
Total	47.9	21.0	31.1	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afiliación a salud por tamaño de empresa segundo trimestre 2006 (%)				
	Salud contributiva	Salud subsidiada	No tiene salud	Total
Trabaja sólo	39.8	31.8	28.5	100
2-5 personas	55.4	21.6	23.1	100
6-10 personas	71.4	13.4	15.3	100
11 y más personas	94.4	2.3	3.3	100
Total	68.1	16.1	15.9	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afiliación a pensión por tamaño de empresa segundo trimestre 2006 (%)				
	Afiliado	No afiliado	Pensionado	Total
Trabaja sólo	8.9	89.1	2.1	100
2-5 personas	20.4	77.3	2.3	100
6-10 personas	43.0	55.7	1.3	100
11 y más personas	85.3	13.3	1.5	100
Total	45.5	52.7	1.8	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Calidad del empleo

Contrato laboral por rama de actividad segundo trimestre 2006				
	Contrato Indefinido	Contrato fijo	No tiene contrato	Total
Agricultura, pesca y minería	42.9	20.6	36.5	100
Industria manufacturera	48.9	24.8	26.3	100
Contrucción	23.6	16.5	59.9	100
Comercio, restaurantes y hoteles	41.0	17.4	41.6	100
ansporte y comunicaciones	55.0	20.4	24.6	100
Establecimientos financieros	65.3	22.0	12.7	100
Servicios	50.4	21.3	28.3	100
Total	47.9	21.0	31.1	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afilación a salud por género segundo trimestre 2006 (%)				
	Salud contributiva	Salud subsidiada	No tiene salud	Total
Agricultura, pesca y minería	63.2	20.7	16.1	100
Industria manufacturera	73.9	13.1	13.0	100
Contrucción	44.7	30.0	25.3	100
Comercio, restaurantes y hoteles	56.9	21.5	21.6	100
ansporte y comunicaciones	68.7	13.4	17.9	100
Establecimientos financieros	92.9	3.7	3.5	100
Servicios	74.7	13.0	12.3	100
Total	68.1	16.1	15.9	100

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Afilación a pensión por género segundo trimestre 2006 (%)				
	Afiliado	No afiliado	Pensionado	Total
Agricultura, pesca y minería	39.3	57.3	3.4	100.0
Industria manufacturera	53.4	45.0	1.6	100.0
Contrucción	25.8	72.9	1.3	100.0
Comercio, restaurantes y hoteles	29.7	68.7	1.6	100.0
ansporte y comunicaciones	41.8	55.8	2.3	100.0
Establecimientos financieros	77.5	20.2	2.4	100.0
Servicios	54.4	43.7	1.9	100.0
Total	45.5	52.7	1.8	100.0

Fuente: ECH 2006_T2. Cálculos propios

Índice de calidad del empleo

Se buscó un criterio válido a nivel de A.L. para medir la calidad del empleo. El Índice de Calidad del Empleo (ICE) propuesto por la OIT es una metodología que se utilizó en Chile (Ministerio del Trabajo de Chile, 2002) y en Colombia (Farné, 2003). Entre los diferentes autores existe consenso en que un valor mínimo normativo es 60.

Variable	Asalariados	Trabajadores independientes
Contrato laboral escrito	%	%
sin contrato	0,0	-
Temporal	12,5	-
Permanente	25,0	-
Seguridad Social		
Ni salud, ni pensión	0,0	0,0
Salud o pensión	12,5	17,5
Salud y pensión	25,0	35,0
Ingreso Laboral		
Menos de 1,5 salarios	0,0	0,0
Entre 1,5 y 3 salarios	20,0	25,0
Más de 3 salarios	40,0	50,0
Horas trabajadas		
Más de 48	0,0	0,0
Menos de 48	10,0	15,0

Fuente: Ministerio del Trabajo de Chile (2002) y Farné (2003)

Índice de calidad del empleo

AÑO	ICE - Colombia	ICE - Asalariados	ICE - Independientes	ICE - Formal	ICE- Informal	ICE - Hombres	ICE - Mujeres
2001	36,32	43,86	24,65	58,44	21,56	36,41	36,22
2002	37,13	43,39	27,14	59,28	22,36	37,02	37,25
2003	37,24	43,63	26,85	58,34	22,86	37,56	36,89
2004	38,36	45,24	27,12	58,51	23,68	38,16	38,58
2005	39,26	46,19	28,39	60,51	23,64	39,32	39,2
2006	38,95	45,81	27,93	59,69	24,13	39,12	38,75

Fuente: Cálculos propios, ECH 2001-2006, DANE.

En general, para el periodo 2001-2006, hubo una leve mejoría en la calidad del empleo. Sin embargo, comparado con el valor normativo del índice, seguimos en niveles de baja calidad del empleo promedio. Para el 2002, en Chile, habían 6 regiones del país que tenían un ICE por encima de 60. El nivel promedio para este país es de 60,5.

Índice de calidad del empleo

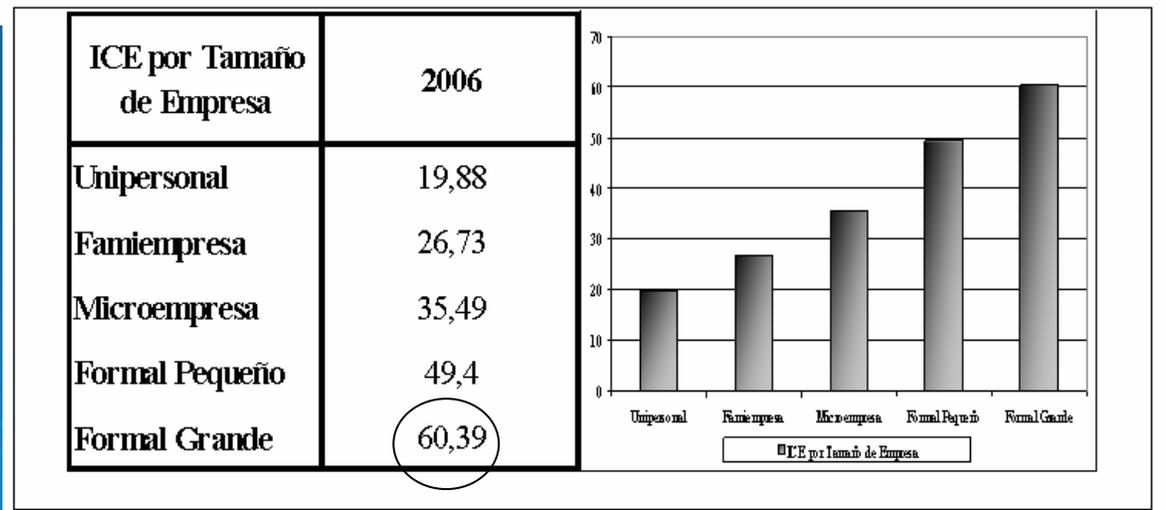
Áreas Metropolitanas	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Var 2001 – 2006
ICE – Bogotá	40,35	41,87	41,69	44,04	43,22	41,94	1,59
ICE - Medellín	41,21	41,3	41,7	43,62	42,39	45,96	4,75
ICE – Cali	36,45	36,34	34,46	34,46	38,02	36,52	0,07
ICE - Barranquilla	32,49	32,15	32,63	33,06	36,76	33,77	1,28
ICE - Cartagena	31,34	28,77	31,04	30,96	40,66	35,61	4,27
ICE - Manizales	35,38	34,76	37,73	36,27	37,9	39,78	4,4
ICE - Montería	26,79	29,3	27,64	26,45	30,14	27,45	0,66
ICE - Villavicencio	33,13	33,4	33,09	33,23	33,09	34,16	1,03
ICE – Pasto	30,06	31,33	31,07	32,77	29,3	32,28	2,22
ICE – Cúcuta	23,85	22,68	24,93	23,43	22,79	23,79	-0,06
ICE – Pereira	32,45	33,2	36,17	34,7	37,54	38,47	6,02
ICE - Bucaramanga	30,9	33,31	33,66	34,65	36,24	37,42	6,52
ICE – Ibagué	32,03	32,43	33,7	31,39	32,7	34,09	2,06

Fuente: Cálculos propios, ECH 2001-2006, DANE.

Índice de calidad del empleo

ICE por rama	2006
Agricultura, selvicultura, pesca y Minería	38,63
Industria manufacturera	40,9
Construcción	25,19
Comercio, restaurante y hoteles	30,03
Transporte y comunicaciones	36,63
Establecimientos financieros	59,56
Servicios y Electricidad, gas y agua	45,62

Fuente: Cálculos propios. ECH 2001-2006, DANE



Se estimó un modelo Probit para ver que características de los individuos y las empresas tienen mayor efecto sobre la calidad del empleo. La calidad del empleo en este caso es una variable dummy que toma el valor de 1 si el ICE es mayor que 60 y 0 en otro caso.

Modelo Probit:

- Variable dependiente Calidad del empleo (ICE).

-Efectos marginales y z entre paréntesis.

-En los modelos 3 y 4 se controló por área metropolitana

Variable	Modelo 1 *	Modelo 2 **	Modelo 3 ***	Modelo 4 ****
Género (base mujer)	-0.003 (-0.37)	-0.005 (-0.72)	-0.004 (-0.56)	-0.007 (-0.91)
Jefatura de hogar (Jefe=1)	0.060 (8.27)	0.058 (8.11)	0.060 (8.27)	0.058 (-8.1)
Estado civil (Casado=1)	0.040 (5.91)	0.040 (5.99)	0.049 (7.17)	0.049 (7.28)
tenure (años)	0.010 (28.65)	0.010 (28.66)	0.010 (28.24)	0.010 (28.26)
Nivel educativo (Base Universidad completa o más)				
Primaria	-0.353 (-61.03)	-0.339 (-54.8)	-0.351 (-60.66)	-0.337 (-54.51)
Secundaria	-0.316 (-42.39)	-0.299 (-38.04)	-0.318 (-42.15)	-0.300 (-37.79)
Universidad incompleta	-0.156 (-17.11)	-0.143 (-15.09)	-0.158 (-17.83)	-0.146 (-15.75)
Medio por el cual consiguió el empleo (base amigos o familiares)				
Llevando hojas de vida	-0.024 (-2.68)	-0.022 (-2.59)	-0.015 (-1.65)	-0.014 (-1.54)
Bolsas de Empleo o intermediarios	-0.106 (-9.15)	-0.104 (-9.18)	-0.102 (-8.73)	-0.100 (-8.74)
Clasificados	-0.101 (-1.75)	-0.095 (-1.67)	-0.098 (-1.69)	-0.093 (-1.62)
Convocatorias	0.291 (8.97)	0.301 (9.32)	0.323 (9.73)	0.332 (10.08)
Autoempleo	0.086 (2.3)	0.092 (2.46)	0.069 (1.84)	0.075 (2.01)
Otro	-0.209 (-17.45)	-0.207 (-17.42)	-0.187 (-15.58)	-0.185 (-15.55)
Rama actividad empresa (Base Establecimientos financieros)				
Agricultura, pesca y minería	-0.074 (-3.22)	-0.074 (-3.24)	-0.067 (-2.85)	-0.066 (-2.86)
Industria manufacturera	-0.084 (-5.37)	-0.084 (-5.46)	-0.091 (-5.88)	-0.090 (-5.97)
Contrucción	-0.157 (-10.98)	-0.154 (-10.94)	-0.154 (-10.74)	-0.151 (-10.69)
Comercio, restaurantes y hoteles	-0.107 (-6.66)	-0.104 (-6.57)	-0.099 (-6.16)	-0.096 (-6.05)
Transporte y comunicaciones	-0.072 (-4.14)	-0.066 (-3.77)	-0.065 (-3.72)	-0.059 (-3.34)
Servicios	-0.032 (-1.85)	-0.036 (-2.13)	-0.018 (-1.04)	-0.022 (-1.30)
Tamaño de empresa (Base 11 o más empleados)				
1 empleado	-0.399 (-41.75)		-0.406 (-42.8)	
2 a 5 empleados	-0.179 (-21.7)		-0.180 (-22.27)	
6 a 10 empleados	-0.072 (-6.12)		-0.074 (-6.4)	
Segmento ocupacional (Base Formal grande)				
Unipersonal		-0.403 (-44.41)		-0.409 (-45.6)
Famiempresa		-0.175 (-21.58)		-0.175 (-22.1)
Microempresa		-0.074 (-6.45)		-0.076 (-6.73)
Formal pequeño		-0.223 (-31.31)		-0.223 (-33.46)

Continuación modelo Probit

Variable	Modelo 1 *	Modelo 2 **	Modelo 3 ***	Modelo 4 ****
Área Metropolitana (Base Bogotá)				
Medellín			0.112 (6.84)	0.111 (6.81)
Barranquilla			-0.015 (-1.06)	-0.016 (-1.15)
Cartagena			0.026 (1.62)	0.025 (1.57)
Manizales			0.050 (2.9)	0.049 (2.82)
Montería			-0.109 (-7.95)	-0.107 (-8.04)
Villavicencio			-0.010 (-0.61)	-0.010 (-0.59)
Pasto			-0.118 (-8.25)	-0.116 (-8.39)
Cúcuta			-0.103 (-6.92)	-0.102 (-7.08)
Pereira			0.055 (3.38)	0.053 (3.33)
Bucaramanga			0.053 (3.05)	0.052 (3.01)
Ibagué			-0.031 (-1.92)	-0.032 (-2.06)
Cali			-0.025 (-1.57)	-0.026 (-1.70)

Calidad del empleo

Las variables con mayor efecto sobre la calidad del empleo son: 1) el tamaño de las empresas, 2) El nivel educativo alcanzado, 3) el canal por el cual encontró el empleo, en este caso las convocatorias, 4) la rama de actividad a la cual pertenece el empleo, 5) el efecto local asociado a las áreas metropolitanas, 6) las características personales.

Con el objetivo de ver que características afectan más los mejores empleos se estimó un modelo multinomial, donde la variable dependiente incluye una categoría adicional, aquellos individuos que tienen un ICE igual o superior a 85.

Variable	Buena calidad	Calidad aceptable	Mala calidad
Género (base mujer)	0.004 (2.31)	-0.010 (-1.48)	0.006 (0.88)
Jefatura de hogar (Jefe=1)	0.019 (9.34)	0.034 (5.1)	-0.052 (-7.49)
Estado civil (Casado=1)	0.010 (6.76)	0.034 (5.46)	-0.044 (-6.75)
tenure (años)	0.002 (15.53)	0.008 (21.4)	-0.009 (-25.75)
Nivel educativo (Base Universidad completa o más)			
Primaria	-0.055 (-18.34)	-0.260 (-42.14)	0.315 (50.3)
Secundaria	-0.086 (-17.76)	-0.195 (-26.29)	0.281 (35.65)
Universidad incompleta	-0.021 (-12.66)	-0.094 (-9.64)	0.115 (11.66)
Medio por el cual consiguió el empleo (base amigos o familiares)			
Llevando hojas de vida	-0.001 (-0.86)	-0.012 (-1.51)	0.014 (1.59)
Bolsas de Empleo o intermediarios	-0.014 (-8.08)	-0.079 (-7.3)	0.093 (8.36)
Clasificados	0.000 (0.00)	-0.100 (-1.98)	0.100 (1.83)
Convocatorias	0.072 (6.23)	0.226 (7.88)	-0.298 (-8.64)
Autoempleo	0.041 (3.15)	0.016 (0.51)	-0.057 (-1.53)
Otro	0.004 (1.68)	-0.190 (-17.11)	0.186 (15.98)
Rama actividad empresa (Base Establecimientos financieros)			
Agricultura, pesca y minería	-0.002 (-0.5)	-0.067 (-3.2)	0.070 (3.11)
Industria manufacturera	-0.012 (-4.9)	-0.074 (-5.21)	0.085 (5.75)
Contrucción	-0.015 (-7.08)	-0.130 (-9.8)	0.145 (10.54)
Comercio, restaurantes y hoteles	-0.013 (-4.58)	-0.082 (-5.56)	0.095 (6.1)
Transporte y comunicaciones	-0.009 (-3.23)	-0.051 (-3.16)	0.060 (3.53)
Servicios	-0.004 (-1.32)	-0.016 (-1.05)	0.020 (1.22)
Tamaño de empresa (Base 11 o más empleados)			
1 empleado	-0.056 (-15.06)	-0.329 (-35.24)	0.385 (40.27)
2 a 5 empleados	-0.021 (-11.74)	-0.144 (-18.58)	0.165 (20.78)
6 a 10 empleados	-0.012 (-6.62)	-0.055 (-5.05)	0.066 (5.94)

Variable	Buena calidad	Calidad aceptable	Mala calidad
Área Metropolitana (Base Bogotá)			
Medellín	0.004 (1.25)	0.108 (7.12)	-0.112 (-7.04)
Barranquilla	-0.010 (-4.75)	0.005 (0.35)	0.005 (0.35)
Cartagena	-0.008 (-3.43)	0.044 (2.9)	-0.037 (-2.32)
Manizales	0.003 (0.9)	0.049 (3.05)	-0.052 (-3.07)
Montería	-0.010 (-5.07)	-0.091 (-7.00)	0.101 (7.52)
Villavicencio	-0.005 (-1.75)	0.002 (0.12)	0.003 (0.2)
Pasto	-0.011 (-5.28)	-0.097 (-7.22)	0.108 (7.71)
Cúcuta	-0.013 (-6.87)	-0.076 (-5.34)	0.090 (6.12)
Pereira	-0.002 (-0.53)	0.060 (3.95)	-0.058 (-3.7)
Bucaramanga	0.003 (0.84)	0.053 (3.27)	-0.056 (-3.28)
Ibagué	-0.007 (-2.76)	-0.016 (-1.05)	0.023 (1.45)
Cali	-0.002 (-0.79)	-0.019 (-1.32)	0.022 (1.41)

Comentarios finales

Se encuentra evidencia a favor de la hipótesis de segmentación en el mercado laboral colombiano: 1) existen diferentes mecanismos de determinación de los ingresos al interior del mercado laboral, 2) la tasa de retorno de la educación se modifica entre segmentos.

La existencia de segmentación implica que las características de estos empleos no sólo dependen de la dotación en capital humano de los individuos, también dependen de las características propias del sector o empresa donde trabajen los individuos.

Bajo la premisa de que la movilidad social se materializa en el mercado laboral, la segmentación del mercado laboral implica políticas en varios frentes. Por ejemplo, se podría buscar la implementación de tecnologías que complementen la labor de las empresas relegadas al sector secundario, de tal forma que los individuos puedan incrementar su productividad y con ello su ingreso. Esto complementaría la dotación en educación que reciben los individuos. También se debe estimular la creación de empleos primarios.