

**EVIDENCIA DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO  
LABORAL DE IBAGUÉ (2001 – 2008)**

**MARÍA ANGÉLICA MORA BUITRAGO  
OSCAR ANDRÉS ESPITIA LOMBO**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Profesional en Economía

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
IBAGUÉ - TOLIMA  
2011**

**EVIDENCIA DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL MERCADO  
LABORAL DE IBAGUÉ (2001 – 2008)**

**MARÍA ANGÉLICA MORA BUITRAGO  
OSCAR ANDRÉS ESPITIA LOMBO**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de  
Profesional en Economía

**Director: JORGE HUMBERTO RENZA MELENDEZ**  
Magíster en Economía

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
IBAGUÉ - TOLIMA  
2011**

## **ADVERTENCIA**

“La Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad del Tolima, el director del trabajo de grado y el jurado calificador no son responsables de las ideas expuestas por el autor en el presente trabajo”.  
Artículo 17, Resolución 015 de diciembre 18 de 1978, Reglamento de Trabajos de Grado.

**NOTA DE ACEPTACIÓN:**

---

---

---

---

---

---

---

**Firma del presidente del jurado**

---

**Firma del jurado**

---

**Firma del jurado**

**Ciudad y fecha (dd,mm,aa)**

## DEDICATORIA

## **AGRADECIMIENTOS**

## CONTENIDO

	Pág.
<u>INTRODUCCIÓN</u>	16
<u>1. INSERCIÓN LABORAL EN IBAGUÉ: ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO</u>	18
<u>1.1 EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO</u>	18
<u>1.1.1 Tasa de participación laboral (TGP)</u>	18
<u>1.1.1.1 Participación laboral según diferencias generacionales</u>	20
<u>1.1.1.2 Participación laboral según nivel educativo</u>	22
<u>1.1.1.3 Participación laboral y fecundidad</u>	24
<u>1.1.1.4 Participación laboral según nivel socioeconómico</u>	25
<u>1.1.2 Tasa de ocupación laboral (TO)</u>	26
<u>1.1.2.1 Ocupación laboral según diferencias generacionales</u>	25
<u>1.1.2.2 Ocupación laboral y nivel educativo</u>	29
<u>1.1.3 Tasa de desocupación laboral (TD)</u>	30
<u>1.1.3.1 Brecha de desempleo según nivel socioeconómico</u>	32
<u>1.2 LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO FEMENINO</u>	33
<u>1.2.1 Posición ocupacional según nivel educativo</u>	35
<u>1.2.2 Seguridad social según posición ocupacional</u>	39
<u>1.2.3 Jornada de trabajo según posición ocupacional</u>	40
<u>2. EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO (2001 - 2008)</u>	43

<u>2.1 LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO: UNA APROXIMACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO</u>	43
<u>2.1.1 Metodología para la medición de la segregación laboral por sexo</u>	44
<u>2.2 CÁLCULO DE INDICADORES DE CONCENTRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR SEXO</u>	46
<u>2.2.1 Evolución temporal por ramas de actividad</u>	46
<u>2.2.2 Evolución temporal por ocupaciones</u>	48
<u>2.3 CÁLCULO DE LOS ÍNDICES DE SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO</u>	48
<u>2.3.1 Segregación laboral y niveles de estudio</u>	49
<u>2.3.2 Segregación laboral y diferencias generacionales</u>	52
<u>2.3.3 Segregación laboral y tipo de contrato</u>	53
<u>2.3.4 Segregación laboral y nivel de ingresos salariales</u>	55
<u>2.3.5 Segregación laboral y seguridad social</u>	56
<b><u>3. BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN IBAGUÉ</u></b>	58
<u>3.1 LA ECONOMÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ECONÓMICA</u>	58
<u>3.2 UTILIDAD ANALÍTICA DE LA DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES</u>	61
<u>3.3 METODOLOGÍA</u>	62
<u>3.3.1 Descomposición del diferencial salarial mediante Blinder – Oaxaca</u>	62
<u>3.3.2 Regresión por cuantiles de ingreso</u>	63
<u>3.3.3 Fuente y tratamiento de la información</u>	63
<u>3.4. RESULTADOS</u>	64
<u>3.4.1 Descomposición salarial Blinder – Oaxaca</u>	64

<u>3.4.2 Modelo de regresión por cuantiles de ingreso</u>	65
<b><u>4. CONCLUSIONES</u></b>	69
<b><u>5. RECOMENDACIONES</u></b>	71
<b><u>REFERENCIAS</u></b>	73

## LISTA DE TABLAS

	Pág.
<u><a href="#">Tabla 1. Ibagué y trece áreas. TGP total y por sexo, 2001 – 2008</a></u>	18
<u><a href="#">Tabla 2. Ibagué y trece áreas. TGP según diferencias generacionales. 2001 y 2008</a></u>	21
<u><a href="#">Tabla 3. Ibagué. TGP por sexo según diferencias generacionales. 2001 y 2008.</a></u>	21
<u><a href="#">Tabla 4. Ibagué. TGP por sexo según nivel educativo. 2001 y 2008.</a></u>	23
<u><a href="#">Tabla 5. Ibagué. TO por sexo según diferencias generacionales. 2001 y 2008.</a></u>	29
<u><a href="#">Tabla 6. Ibagué. Posición ocupacional por sexo. 2001 y 2008.</a></u>	33
<u><a href="#">Tabla 7. Ibagué. Posición ocupacional según nivel educativo. 2008</a></u>	36
<u><a href="#">Tabla 8. Ibagué. Posición ocupacional <i>patrón</i> según diferencias generacionales. 2001 - 2008.</a></u>	37
<u><a href="#">Tabla 9. Ibagué. Posición ocupacional <i>Servicio doméstico</i> según diferencias generacionales. 2001 - 2008.</a></u>	38
<u><a href="#">Tabla 10. Ibagué. Afiliados a seguridad social por sexo. 2006 - 2008.</a></u>	39
<u><a href="#">Tabla 11. Ibagué. Distribución de ocupados por sexo, según horas semanales trabajadas. 2001 - 2008.</a></u>	41
<u><a href="#">Tabla 12. Ibagué. Distribución de ocupados por sexo, según horas semanales trabajadas. 2001 y 2008.</a></u>	41
<u><a href="#">Tabla 13. Ibagué. Salarios y horas trabajadas promedio por hombres y mujeres. 2008</a></u>	62
<u><a href="#">Tabla 14. Ibagué. Descomposición salarial BO. Primer output. 2008.</a></u>	65
<u><a href="#">Tabla 15. Ibagué. Descomposición salarial BO. Segundo output. 2008.</a></u>	66

Tabla 16. Ibagué. Descomposición salarial por cuantiles de ingreso. 2008.

68

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
<a href="#"><u>Figura 1. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TGP, 2001 - 2008.</u></a>	19
<a href="#"><u>Figura 2. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TGP por sexo. 2001 - 2008.</u></a>	20
<a href="#"><u>Figura 3. Ibagué. TGP femenina vs. Tasa de fecundidad. 2001 - 2008.</u></a>	24
<a href="#"><u>Figura 4. Ibagué. TGP por sexo según estrato socioeconómico. 2008.</u></a>	26
<a href="#"><u>Figura 5. Ibagué y trece áreas, Evolución de la TO. 2001 - 2008.</u></a>	27
<a href="#"><u>Figura 6. Ibagué y trece áreas, Evolución de la TO por sexo. 2001 - 2008.</u></a>	28
<a href="#"><u>Figura 7. Ibagué. Evolución de la TO por sexo. 2001 - 2008.</u></a>	28
<a href="#"><u>Figura 8. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TD, 2001 - 2008.</u></a>	31
<a href="#"><u>Figura 9. Ibagué. Evolución de la TD por sexo. 2001 - 2008.</u></a>	31
<a href="#"><u>Figura 10. Ibagué. TD por sexo según estrato socioeconómico. 2008.</u></a>	32
<a href="#"><u>Figura 11. Ibagué. Mujeres sin afiliación a seguridad social. 2008.</u></a>	40
<a href="#"><u>Figura 12. Ibagué. Evolución de la segregación vertical y horizontal por sexo en el mercado laboral. 2001 - 2008.</u></a>	49
<a href="#"><u>Figura 13. Ibagué y trece áreas. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral. 2001 - 2008.</u></a>	50
<a href="#"><u>Figura 14. Ibagué y trece áreas. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral. 2001 - 2008.</u></a>	50
<a href="#"><u>Figura 15. Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según nivel de estudio. 2001 - 2008.</u></a>	51
<a href="#"><u>Figura 16. Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según nivel de estudio. Ibagué, 2001 - 2008.</u></a>	52

<b><u>Figura 17.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según diferencias generacionales. 2001 – 2008</u>	53
<b><u>Figura 18.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según diferencias generacionales. 2001 - 2008.</u>	53
<b><u>Figura 19.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según tipo de contrato. 2006 - 2008.</u>	54
<b><u>Figura 20.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según tipo de contrato. 2006 - 2008.</u>	54
<b><u>Figura 21.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según nivel de ingresos laborales. 2001 - 2008.</u>	55
<b><u>Figura 22.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según nivel de ingresos laborales. 2001 - 2008.</u>	56
<b><u>Figura 23.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según afiliación a seguridad social. 2006 - 2008.</u>	57
<b><u>Figura 24.</u></b> <u>Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según afiliación a seguridad social. 2006 - 2008.</u>	57

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
<a href="#"><u>Anexo A.</u></a> Capítulo 1: <i>Inserción laboral en Ibagué: análisis con perspectiva de género.</i>	75
<a href="#"><u>Anexo B.</u></a> Capítulo 2: <i>Evolución de la segregación laboral por sexo (2001-2008).</i>	80

## RESUMEN

A partir del análisis de indicadores de inserción laboral y calidad del empleo, índices de segregación laboral y descomposición de brechas salariales, a continuación se identifican ciertas particularidades del mercado de trabajo de Ibagué, entre el 2001 y el 2008, a fin de establecer la existencia de discriminación laboral de género en la ciudad en sus diferentes dimensiones: en el empleo, ocupacional y salarial.

El análisis de la discriminación en el empleo, permitió revelar la existencia de una serie de obstáculos que impiden a las mujeres de la ciudad integrarse al mercado laboral en condiciones de equidad, rasgo característico de este tipo de discriminación. Por ejemplo, ellas requieren de mayores niveles de formación con respecto a los hombres para mejorar las perspectivas y circunstancias que rodean su incorporación al mercado laboral.

Por su parte, la evolución de los indicadores de segregación laboral por sexo para Ibagué, permitió evidenciar que la inserción de la mujer en el mercado de trabajo de la ciudad no redundó en un mayor acceso de ellas a los empleos de mayor rango y jerarquía, configurándose la circunstancia típica de la discriminación ocupacional.

Además, se determinó la existencia de discriminación económica en la ciudad, en tanto existe un diferencial entre las remuneraciones al trabajo percibidas por hombres y mujeres a favor de aquellos, la cual se explica, en mayor medida, por factores no observables asociados con el fenómeno de la discriminación.

**Palabras Clave:** discriminación, género, participación laboral, ocupación, desempleo, segregación, brechas salariales.

## INTRODUCCIÓN

El análisis económico de las circunstancias que rodean la incorporación y permanencia de la mujer en el mundo del trabajo, suscita interés en la medida que permite establecer la naturaleza y las implicaciones que sobre el tejido social tiene la persistencia de resultados distintos para hombres y mujeres en el marco del mercado laboral, en cuanto a salarios, estructura de ocupaciones a las que se accede y desempleo.

Siguiendo a Cain (1991), en tanto esas diferencias se derivan de la subestimación del desempeño de las mujeres en el trabajo, a partir de particularidades suyas que son, en sí mismas, irrelevantes desde el punto de vista de la productividad laboral, puede establecerse, entonces, la existencia de discriminación laboral de género.

Al respecto, Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) proponen distintas dimensiones de este fenómeno: la discriminación en el empleo, que tiene lugar cuando las mujeres presentan mayores tasas de desempleo que los hombres, a pesar de registrar tasas de participación laboral más bajas; la discriminación ocupacional, que denota la concentración excesiva de las mujeres en empleos de baja categoría; y la discriminación económica, que supone menores salarios para las mujeres. Dichas dimensiones consideran que mujeres y hombres son sustitutos perfectos (es decir, que son igualmente productivos), y que poseen idénticas preferencias por el trabajo.

Ahora bien, esta no neutralidad de género del funcionamiento del mercado laboral (Esquivel, 2005), cuyo fundamento se encuentra en la división sexual del trabajo (a saber, parafraseando a Scuro (2009), aquella organización social por sexo de las tareas productivas/reproductivas que regulan el funcionamiento del tejido social, en tanto se constituyen, según Haug (2006), como relaciones sociales de producción), además de generar implicaciones desfavorables para el bienestar del conjunto social (por cuanto se resienten los niveles de productividad y de eficiencia económica), menoscaba también el bienestar y la autonomía de las mujeres.

Por esto, ejercicios como el que tiene lugar a continuación encuentran justificación efectiva, en tanto contribuyen con diagnósticos que sugieren y facilitan la implementación de medidas tendientes a mejorar la condición social y económica de las mujeres.

Entonces, a partir de un análisis de corte descriptivo, el presente estudio – denominado, *Evidencia de discriminación de género en el mercado laboral de Ibagué (2001 – 2008)* pretende identificar diferentes singularidades que permitan establecer la existencia de discriminación de género en el mercado de trabajo de dicho escenario espacio – temporal, en sus diferentes dimensiones.

Este esfuerzo se suma a otros tantos que han abordado el estudio del mercado laboral de Ibagué, entre otras, por la situación particular de la ciudad en el pasado reciente, signado por hondas repercusiones para el aparato productivo local, producto de la crisis económica del año 99 del siglo pasado, y su correspondiente cortejo de desempleo, pobreza y anquilosamiento social para los diferentes grupos poblacionales, entre ellos el de las mujeres.

Los resultados obtenidos se encuentran organizados en seis apartados, siendo el primero de ellos la presente introducción. La segunda sección (Capítulo I), presenta las tendencias generales de la inserción laboral de las mujeres en Ibagué, y de los indicadores de calidad del empleo, comparando los resultados obtenidos para la ciudad con los correspondientes al promedio de las trece áreas metropolitanas consideradas periódicamente por el DANE; esto, con el propósito de determinar si las mujeres de la ciudad sufren discriminación en el empleo. En el tercer acápite (Capítulo II) se exhibe el análisis de la discriminación ocupacional de género en Ibagué, a partir del cálculo de indicadores de concentración y distribución del empleo para hombres y mujeres de la ciudad, además de indicadores de segregación laboral por sexo. En el cuarto apartado (capítulo III) se exponen los resultados del estudio de la discriminación económica de género, en el contexto de la descomposición de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en Ibagué, a partir de la metodología de regresión por *cuantiles* de ingreso. A modo de colofón, se plantean algunas conclusiones y recomendaciones.

## 1. INSERCIÓN LABORAL EN IBAGUÉ: ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO

### 1.1 EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARTICIPACIÓN, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO

Según López (2007), la ciudad de Ibagué experimentó efectos más severos y prolongados con respecto a las demás áreas metropolitanas, producto de la crisis económica de la segunda mitad de los noventa, hecho que se constata al reparar en su tasa de desempleo, la más alta del país entre 2001 y 2006.

Como síntoma de esta situación en que se vio involucrada la ciudad, más no como causa, se generó una elevada participación laboral, a partir del abandono de la inactividad por parte de los miembros secundarios de las familias, entre los que se cuentan mujeres; no obstante, la incapacidad patente del aparato productivo local para absorber tal oferta laboral.

En el presente apartado se examinará, entonces, el comportamiento de la tasa general de participación (TGP) -vinculada a la oferta laboral-, así como de la tasa de desempleo (TD) y de la tasa de ocupación (TO) -asociadas a la demanda de trabajo-, con el ánimo de determinar la existencia de discriminación de género en el empleo para la ciudad de Ibagué, en el lapso 2001 – 2008.

**1.1.1 Tasa de participación laboral (TGP).** Por TGP, se entiende “el número de individuos en edad de trabajar que están dispuestos a participar en el mercado laboral, mediante la búsqueda o el ejercicio de una empleo” (Aldana & Arango, 2007:1).

Como puede observarse en la tabla 1 y en la figura 1, la TGP en Ibagué fue superior a la correspondiente para el total de las trece áreas a lo largo del período de estudio, siendo el registro de 2001, 71.97%, el más alto de la serie.

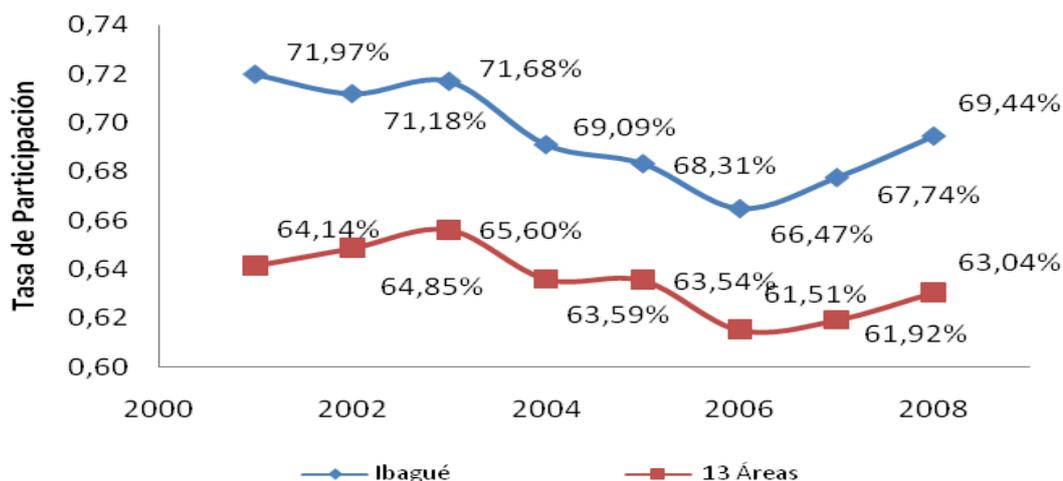
**Tabla 1. Ibagué y trece áreas. TGP total y por sexo, 2001 - 2008.**

Año	Hombres Ibagué	Mujeres Ibagué	Total Ibagué	Hombres 13 Áreas	Mujeres 13 Áreas	Total 13 Áreas
2001	79,87	<b>64,96</b>	71,97	74,00	<b>55,47</b>	64,14
2002	79,41	<b>63,85</b>	71,18	74,19	<b>56,60</b>	64,85
2003	77,43	<b>66,54</b>	71,68	74,47	<b>57,75</b>	65,60
2004	76,39	<b>62,55</b>	69,09	73,14	<b>55,13</b>	63,59
2005	75,56	<b>61,80</b>	68,31	72,96	<b>55,19</b>	63,54
2006	75,27	<b>58,55</b>	66,47	71,01	<b>53,06</b>	61,51
2007	74,96	<b>61,23</b>	67,74	71,33	<b>53,53</b>	61,92
2008	75,21	<b>64,22</b>	69,44	72,42	<b>54,67</b>	63,04

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Además, cabe destacar que el promedio de la TGP para Ibagué, 69.49%, superó en 7.83 p.p. el promedio del total de las trece áreas, 63.52%, hecho que sugiere una mayor disponibilidad relativa de la población de la capital tolimense a ejercer actividades económicas productivas remuneradas (de cada 100 personas en edad de trabajar, 70 estaban dispuestas a emplearse).

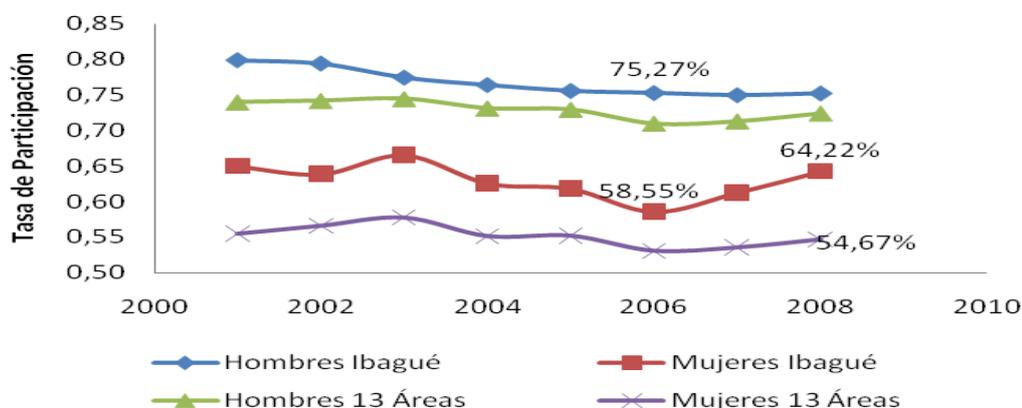
**Figura 1. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TGP, 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

En efecto, la elevada tasa de participación laboral en Ibagué se corresponde con una baja tasa de inactividad, la menor entre las trece áreas metropolitanas (Ver Anexo A, tabla A1), circunstancia que se muestra coherente con la hipótesis de López (2007), en tanto grupos importantes de individuos pudieron verse presionados a salir de la inactividad, buscando empleos remunerados ante el creciente desempleo que experimentó la ciudad a raíz de la crisis económica experimentada en Colombia a finales del siglo pasado, pretendiendo con esto asegurar el nivel de ingresos necesario para satisfacer las necesidades básicas de sus hogares.

**Figura 2. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TGP por sexo. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Ahora bien, al examinar la situación particular de las mujeres de la ciudad, se encuentra que aquellas en edad de trabajar mostraron una mayor disposición a emplearse en actividades remuneradas con respecto a las del total de las áreas metropolitanas, entre los años 2001 y 2008, evidenciándose la diferencia máxima entre ambas en este último año, 9.55 p.p.

Este comportamiento, que sugiere una mayor disponibilidad relativa de la población femenina ibaguereña a ejercer empleos remunerados, podría relacionarse –intuitivamente- con factores asociados a cambios culturales que lo permiten, lo cual se concibe como un indicador de progreso laboral para las mujeres, pues supone el incremento de sus probabilidades de alcanzar mayores niveles de autonomía y de bienestar individual y familiar.

No obstante, resulta más plausible acoger de nuevo el planteamiento de López (2007), en cuanto esa mayor participación laboral podría ser el resultado de la baja calidad del empleo en Ibagué -que genera una mayor pobreza frente a las demás ciudades, obligando a las familias de menores recursos a una mayor participación laboral- y del imperceptible dinamismo del empleo moderno que exhibió la ciudad durante el período.

Sin embargo, debe resaltarse que la tasa de participación femenina resultó ser persistentemente menor a la masculina a lo largo del período, tanto para Ibagué como para el total de las áreas metropolitanas (figura 2). Para el año 2006, en la capital tolimense se presentó la mayor brecha entre la tasa de participación de hombres y de mujeres, 16.72 p.p.

**1.1.1.1 Participación laboral según diferencias generacionales.** En la ciudad de Ibagué, la mayor TGP se concentra en los rangos de 25 a 34 y 35 a 44 años (tabla 2). Asimismo, estos dos grupos experimentaron un incremento en la participación, mientras que la tasa de los menores de 10 a 14 años disminuyó

11.92 p.p., al pasar de 23.92 a 11.99%; la tasa de 15 a 19 años disminuyó 6.92 p.p., y la tasa del último rango de edad, 3.64 p.p.

**Tabla 2. Ibagué y trece áreas. TGP según diferencias generacionales. 2001 y 2008.**

TGP 13 áreas							
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	Mayor a 55
2001	9,76	40,59	75,15	85,56	85,53	77,39	38,30
2008	4,79	31,5	70,98	85,38	85,26	77,25	37,33
TGP Ibagué							
	10 a 14	15 a 19	20 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	Mayor a 55
2001	23,92	56,63	84,01	91,87	90,30	83,28	46,59
2008	11,99	49,71	85,03	91,52	92,96	85,81	42,94

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Resulta notable la mayor participación laboral de las individuos de todos los grupos de edad en la ciudad, con relación a las registradas para el total de las trece áreas, destacándose especialmente los niveles de participación de aquellos que se encuentran en los primeros rangos de edad; pareciera que los jóvenes ibaguereños se mostraron más propensos a ingresar al mercado laboral en gracia de los efectos que sobre los hogares tuvo la crisis económica de marras, lo cual se constituye en un tema cardinal y complejo para la formulación de políticas públicas.

**Tabla 3. Ibagué. TGP por sexo según diferencias generacionales, 2001 y 2008.**

Rango de edad	2001		2008	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
10 a 14	25,43	22,19	13,31	10,55
15 a 19	62,42	51,49	48,87	50,70
20 a 24	89,89	78,77	89,34	81,29
25 a 34	97,73	86,54	98,47	85,28
35 a 44	97,42	84,40	98,55	88,34
45 a 54	96,05	72,34	95,12	78,07
Mayor a 55	63,35	32,20	57,87	30,43

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Por su parte, la TGP por sexo expone un comportamiento similar, tanto para mujeres como para hombres (tabla 3). La participación se concentra en los rangos que suponen mayor experiencia y aprendizaje, de 25 a 34 y 35 a 44 años, aunque en todos los casos es menor para la mujer.

Para el año 2008, la participación laboral de las mujeres entre los 15 y 19 años de edad fue de 50,7%, dos puntos porcentuales por encima de la tasa de participación de los hombres, siendo el único rango de edad donde el nivel de participación femenina rebasa al de ellos.

Se presume que la participación laboral de mujeres jóvenes tiene un costo de oportunidad bastante alto, considerando que podrían dedicarse exclusivamente a su formación profesional. Al respecto, es de suponer que, en el mejor de los casos, se trata de jóvenes que combinan el estudio con la búsqueda de empleo, en aras de contribuir con su sostenimiento y el de sus familias. Paralelamente, es posible que muchas niñas y jóvenes de la ciudad de Ibagué abandonen prematuramente sus estudios en busca de trabajo remunerado para ayudar a sus familias, lo que se constituiría, finalmente, en una trampa que eternizaría su pobreza.

Finalmente, pareciera cumplirse para Ibagué la hipótesis del ciclo vital, al vislumbrarse una tendencia descendente en los niveles de participación de mujeres y de hombres a partir de los 45 años; resulta plausible esta circunstancia, en cuanto su decisión de alejarse de la actividad laboral puede obedecer a la disponibilidad de ahorro, producto del traslado de renta de la época de juventud hacia la etapa de la vejez, con el propósito de mantener el nivel de vida en términos de consumo (Mankiw, 2006).

1.1.1.2 Participación laboral según nivel educativo. Tal como se observa en la tabla 4, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en Ibagué fue significativa en los primeros tramos de educación. Para el año 2008, la variación de la tasa de participación femenina entre el estrato inferior *-ningún estudio-* y máximo de educación *-superior posgrado-*, fue de 53.28 p.p., mientras que para la participación masculina fue de 38.85 p.p.

**Tabla 4. Ibagué. TGP por sexo según nivel educativo. 2001 y 2008.**

Nivel Educativo	2001			2008		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Ninguno	62,93	36,21	<b>26,72</b>	51,37	37,45	<b>13,92</b>
Primaria Incompleta	77,41	53,06	<b>24,35</b>	70,11	43,28	<b>26,83</b>
Primaria Completa	86,89	58,57	<b>28,32</b>	82,77	53,90	<b>28,87</b>
Secundaria Incompleta	66,85	57,97	<b>8,89</b>	53,20	52,09	<b>1,11</b>
Secundaria Completa	92,80	79,59	<b>13,21</b>	92,35	77,16	<b>15,19</b>
Superior Incompleta	79,40	77,74	<b>1,65</b>	81,72	81,42	<b>,30</b>
Superior Completa	95,06	88,67	<b>6,39</b>	93,83	92,65	<b>1,18</b>
Superior Posgrado	98,57	91,49	<b>7,08</b>	90,22	90,73	<b>-,51</b>

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Para el mismo año, la participación laboral de hombres y mujeres con estudios secundarios incompletos llegó a ser muy similar (53.20% y 52.09%, respectivamente), mientras en el rango *secundaria completa* la brecha entre ambos registros vuelve a dispararse a favor de los hombres (15.19 p.p.). Entre tanto, el 46.49% del total de las mujeres que participan en el mercado laboral se encuentran en dicho rango.

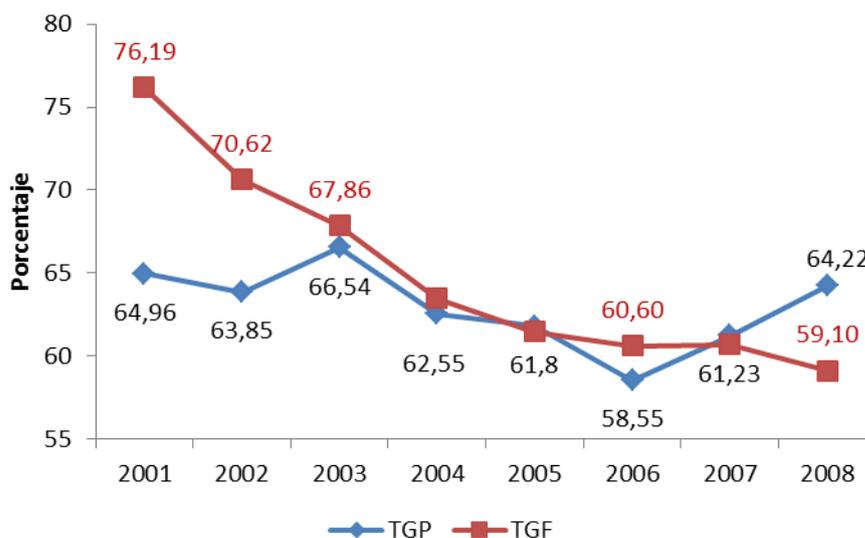
Por otro lado, entre los años 2001 y 2008 se observa un alza importante en la tasa de participación femenina en los estratos más elevados de educación (a partir de 12 años de educación formal), entre las que sobresale la categoría *superior completa*, con un incremento de 3.99 p.p.

Ahora bien, a pesar de ser mayor la participación masculina con respecto a la femenina en todos los niveles de educación considerados, las tasas más altas para los dos sexos se verifican en los niveles superiores de educación, de tal modo que llegan a ser muy similares. Entonces, la tasa de participación masculina y femenina aumentó de acuerdo a su nivel de escolaridad, pero las mujeres igualan su participación con los hombres al pertenecer a estratos superiores de educación.

Así, es posible afirmar que, para las mujeres, tener más años de estudio aumenta su disposición y oportunidades de inserción en la actividad laboral de Ibagué. Se podría suponer, por tanto, que este es un factor importante para mejorar las posibilidades y las condiciones de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

1.1.1.3 Participación laboral y fecundidad. Al examinar el comportamiento de la participación femenina y de la tasa general de fecundidad en Ibagué, se percibe, inicialmente, la fuerte caída que sufrió esta última durante el período analizado, al descender 17.09 p.p. (figura 3). A partir de 2006, se observa un aumento de las tasas de participación, paralelo con una disminución de las tasas de fecundidad, aunque estas comenzaron a declinar a tasas menores.

**Figura 3. TGP femenina vs. Tasa de fecundidad. Ibagué, 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Como se evidenció anteriormente, las posibilidades de incorporación de las mujeres al mercado laboral se encuentran relacionadas con el incremento en sus grados de escolaridad, lo cual se puede constituir en una de las posibles explicaciones con respecto a la tendencia decreciente de los niveles de fecundidad.

Es insoslayable, como lo indican Pagano, Rijo, y Rossi (2010:2):

La existencia de aspectos sociales que inciden en el momento de la decisión reproductiva, relacionados con la diversidad y creciente complejidad observada en la formación de los hogares. Esto es, la forma de unión de la pareja, el tipo de hogar en el que se encuentra, o la trayectoria conyugal que los miembros de la pareja presenten.

Sin embargo, existen factores de cuño económico que se constituyen en determinantes de primera instancia, como el ingreso del hogar, las condiciones habitacionales, el capital humano acumulado por los miembros de la pareja, y principalmente, su situación laboral, especialmente de la mujer. La asignación del tiempo de la mujer entre las tareas domésticas, particularmente la crianza

de los hijos y la vida laboral, es un tema sustancial al momento del análisis de los determinantes de la fecundidad.

Por tanto, no debería extrañar que las mujeres más propensas a estar insertas en el mercado de trabajo, sean también las menos propensas a tener un hijo en un determinado período de tiempo (Pagano, et al., 2010).

Sin embargo, se debe tener en cuenta que, en general, “las mujeres -y sus familias-, eligen los niveles de fecundidad y participación simultáneamente, lo cual convierte a ambas en variables endógenas, haciendo inexacta la inclusión de una como determinante de la otra” (Pagano, et al., 2010:6).

Para Ibagué, la marcada tendencia descendente de la tasa de fecundidad, pareciera estar condicionada por la significativa participación de la mujer en el mercado laboral, estimulada por los severos efectos de la crisis económica.

Posiblemente, las mujeres de estrato social elevado puedan planificar entre la fecundidad, la participación laboral y la elección de empleos a tiempo parcial –que permitan ajustar la crianza con la vinculación laboral-, no obstante, la oferta laboral femenina de bajos ingresos y niveles de educación no podrían lograrlo con la misma destreza.

La interdependencia entre estas dos variables parece indiscutible, ya que no sólo puede haber una relación directa de una hacia la otra, sino que la relación puede y parece ser mutua, ya que la formación de la familia y la participación laboral son dos procesos dinámicos que interactúan constantemente.

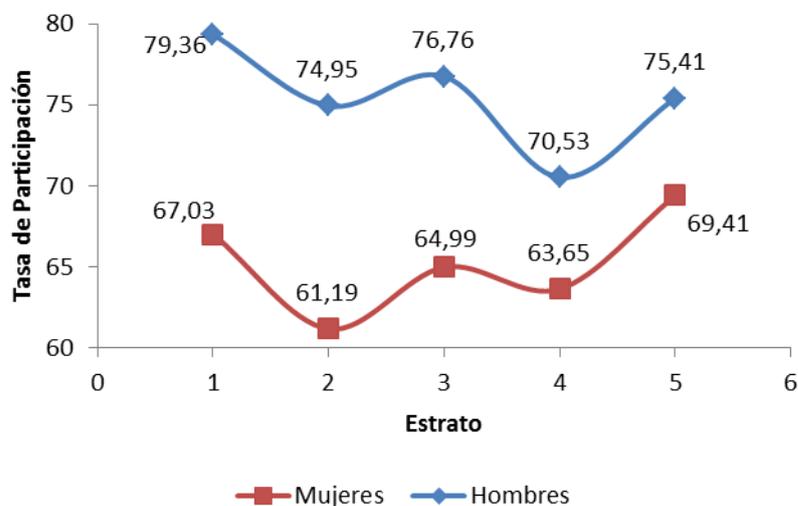
1.1.1.4 Participación laboral según nivel socioeconómico\* Anotan Ábramo y Valenzuela (2001:14), que existen circunstancias que dificultan la inserción y el desempeño laboral de las mujeres pertenecientes a hogares pobres, porque se caracterizan, entre otras, por tener “un menor nivel de educación, mayor número de hijos y menores posibilidades de contar con servicios de apoyo al trabajo doméstico”.

A partir de esa premisa, podría esperarse una relación positiva entre la tasa de participación de las mujeres y el nivel socioeconómico del hogar al que pertenecen, siendo menor la participación laboral de las mujeres de hogares pobres con respecto a las registradas por aquellas de hogares no pobres. Sin embargo, la tasa de participación laboral de las mujeres de Ibagué, de menor y mayor estrato socioeconómico, fueron similares, 67.03% y 69.41%, respectivamente (figura 4).

---

\* En este apartado, se concibe el estrato socioeconómico de las familias como el indicativo de la pobreza de los hogares. Adicionalmente, debido a la falta de disponibilidad de información al respecto en la encuestas de hogares para años posteriores, solo fue posible contar con datos correspondientes al año 2008.

**Figura 4. Ibagué. TGP por sexo según estrato socioeconómico, 2008.**



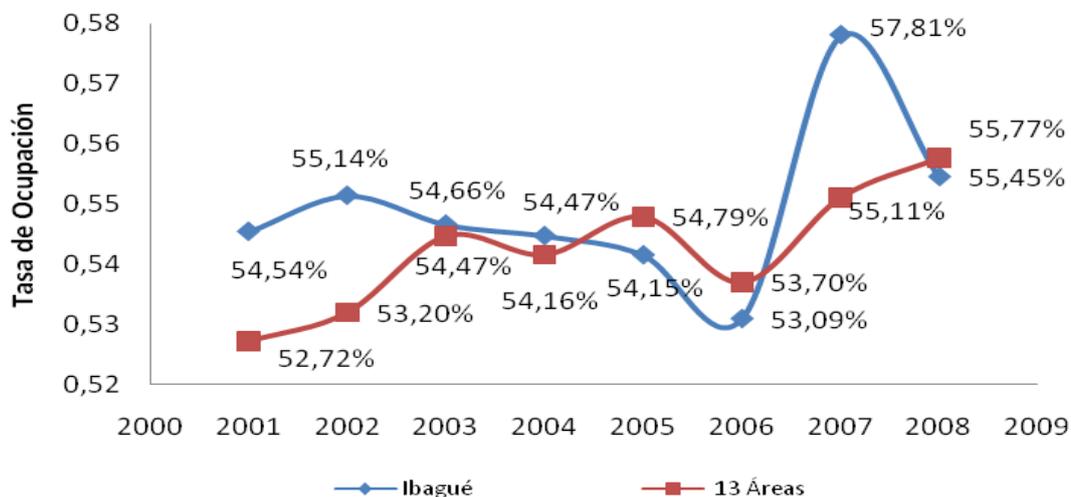
Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Entre los factores que podrían explicar este comportamiento, se encuentra el “efecto ingreso sobre la oferta de trabajo (López, 2007:8), las familias de bajos ingresos, ante la menor calidad del empleo y los menores salarios, hacen ingresar al mercado sus miembros secundarios, entre ellos mujeres, a pesar de sus desventajas relativas”.

Parecería sensato sugerir que para segmentos importantes de mujeres, impera la necesidad de buscar empleo, al requerir un nivel de ingresos que garantice la satisfacción de las necesidades básicas de ellas y de sus familias.

**1.1.2 Tasa de ocupación laboral (TO).** A continuación se examina la evolución de la tasa de ocupación laboral, para hombres y mujeres, entendida ésta como “el porcentaje de personas en edad de trabajar que se encuentran ocupadas” (Aldana & Arango, 2007:2)..

**Figura 5. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TO. 2001 - 2008.**



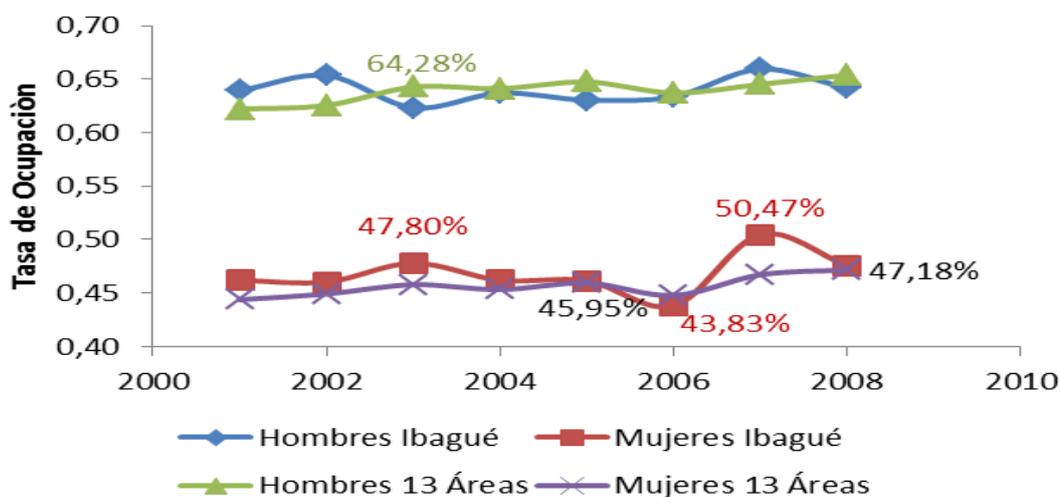
Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

El progreso laboral de las mujeres supone, además de un aumento en su disposición de trabajar, el incremento de sus oportunidades de empleo. Sin embargo, el evidente exceso de participación –que afecta a diferentes grupos poblacionales, sin poder atribuirse exclusivamente a ninguno en particular-, pareciera ser “un síntoma de una deficiencia sistémica en la generación de empleo moderno y de calidad” (López, 2007:10).

Contrario al comportamiento expuesto por la TGP, la TO para Ibagué fue similar, en nivel y tendencia, a la correspondiente para el total de las trece áreas metropolitanas (figura 5), circunstancia que se reproduce para el caso particular de las tasas de ocupación por sexo (figura 6).

Llama la atención la destacada recuperación del indicador de ocupación de Ibagué para el año 2007, así como su descenso pronunciado en el año siguiente. Al reparar en el comportamiento de la curvas de ocupación por sexo (figura 6), se observa que ambas circunstancias obedecen, en gran medida, a la dinámica de la ocupación de la población femenina: mientras que para el año 2007 su tasa de ocupación se incrementó 6.64 p.p., durante el 2008 disminuyó 3.29 p.p. Adicionalmente, durante el año 2007 se registró la mayor tasa de ocupación de mujeres y hombres, 50.47% y 65.95% respectivamente.

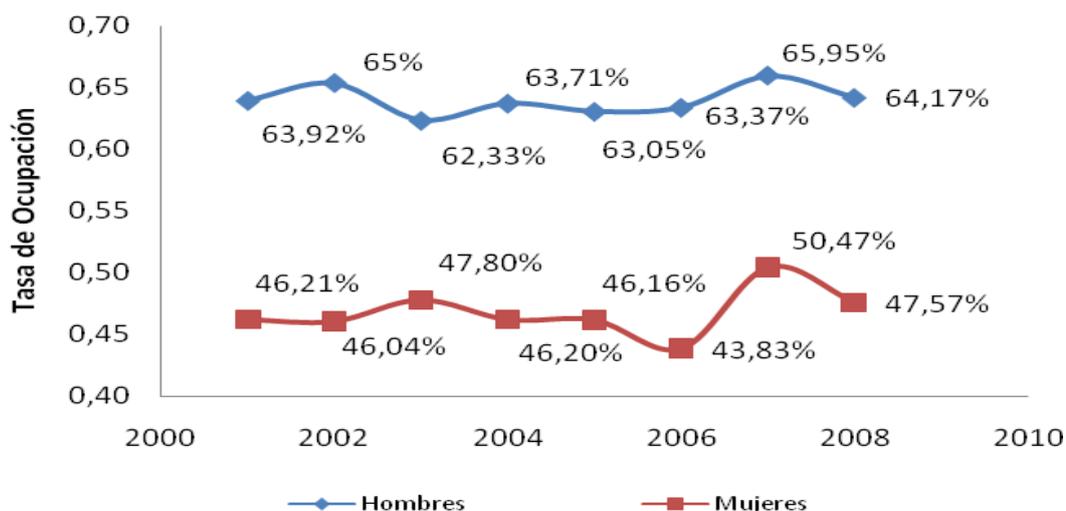
**Figura 6. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TO por sexo. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Por otra parte, la TO de los hombres de Ibagué fue mayor a la de las mujeres a lo largo del período de análisis (figura 7). La ocupación masculina promedio fue superior a la femenina en 17.20 p.p., siendo la primera 63.98%, y la segunda 46.79%. La mayor brecha entre ambos indicadores tuvo lugar en el año 2006 (19.54 p.p.), mientras que en el 2006 se presentó la menor diferencia (14.53 p.p.).

**Figura 7. Ibagué. Evolución de la TO por sexo. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

1.1.2.1 Ocupación laboral según diferencias generacionales. En Ibagué, los mayores niveles de ocupación se localizaron entre los individuos de 25 a 54 años, lo que resulta consecuente con lo dispuesto en el apartado referido a la participación laboral. No obstante, entre estas edades se advierten las brechas de ocupación más pronunciadas entre hombres y mujeres, equivalentes en promedio a 23,97 p.p. para el año 2008 (tabla 5).

Entre los años 2001 y 2008, la tasa de ocupación disminuyó en los primeros rangos de edad, tanto para hombres como para mujeres. Para 2001, la ocupación femenina entre los 10 y los 14 años superó a la masculina en 1.49 p.p., dinámica que se revirtió para el 2008, al disminuir la tasa de ocupación de ellas cerca de 50%.

Tabla 5. Ibagué. TO por sexo según diferencias generacionales. 2001 y 2008.

Año/Rango de Edad	2001			2008		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>10 a 14</b>	14,27	15,76	-1,49	11,63	7,92	3,71
<b>15 a 19</b>	34,88	25,93	8,95	30,81	21,09	9,72
<b>20 a 24</b>	59,69	46,84	12,85	63,04	49,32	13,72
<b>25 a 29</b>	83,81	53,06	30,75	84,40	64,91	19,49
<b>30 a 34</b>	87,83	68,01	19,82	92,47	64,48	27,99
<b>35 a 44</b>	87,22	67,53	19,69	96,17	72,21	23,97
<b>45 a 54</b>	83,07	55,41	27,66	88,61	64,16	24,46
<b>Mayor a 55</b>	49,94	26,45	23,49	46,77	25,10	21,67

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Finalmente, después de los 55 años de edad la tasa de ocupación disminuye para ambos sexos, sin embargo la tasa masculina equivale al doble del registro de la femenina en los años contemplados. Este hecho puede ser contrastado con la baja participación relativa de las mujeres de este mismo grupo de edad.

1.1.2.2 Ocupación laboral y nivel educativo. Entre 2001 y 2008, la tasa de ocupación femenina resultó persistentemente inferior a la de los hombres en todos los tramos de educación (tabla 6). Se destaca en particular la dinámica de la ocupación en los estratos superiores, donde las brechas entre ambos géneros mostraron reducciones significativas con respecto a los niveles más bajos. Asimismo, en dichos niveles se alcanza los registros de ocupación más elevados, tanto para hombres como para mujeres.

No obstante, ingresar a la educación superior no le garantiza a la mujer igualar los niveles de ocupación de los hombres, contrario a lo exhibido por la tasa de participación laboral a partir de este nivel de estudios. Es así como, para el año

2008, la tasa de ocupación femenina en el rango *superior incompleta* fue 5 p.p. inferior a la de los hombres, y en el nivel *superior completa* 7.7 p.p. Para el mismo año, solo al obtener credenciales educativas significativamente superiores, es decir, en el nivel *superior posgrado*, la tasa de ocupación femenina, 88.49%, llega a ser muy cercana a la masculina, 88.85%.

Entonces, a medida que se incrementan sus niveles de formación, las mujeres mejoran sus posibilidades de vincularse laboralmente, aunque esto no les asegure igualar los niveles de ocupación de los hombres.

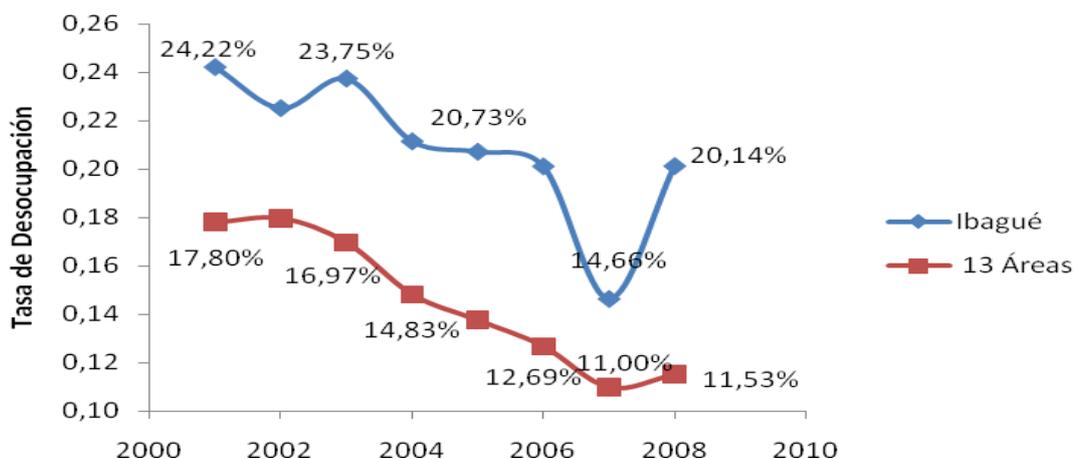
**Tabla 6. TO por sexo según nivel educativo. Ibagué, 2001 y 2008.**

Nivel Educativo	2001			2008		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Ninguno	47,98	24,30	23,68	45,41	27,78	17,63
Primaria Incompleta	62,67	39,77	22,90	61,73	30,86	30,87
Primaria Completa	72,24	47,33	24,91	70,23	38,04	32,19
Secundaria Incompleta	52,30	39,00	13,30	45,50	36,92	8,58
Secundaria Completa	73,85	54,90	18,95	79,20	58,05	21,15
Superior Incompleta	59,10	48,12	10,98	61,45	56,40	5,05
Superior Completa	79,21	70,64	8,57	86,51	78,81	7,70
Superior Posgrado	88,60	84,14	4,46	88,85	88,49	0,36

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**1.1.3 Tasa de desocupación laboral (TD).** Se entiende por tasa de desocupación –desempleo- (TD), “el porcentaje de individuos considerados económicamente activos que no se encuentran ocupados” (Aldana & Arango, 2007:2).

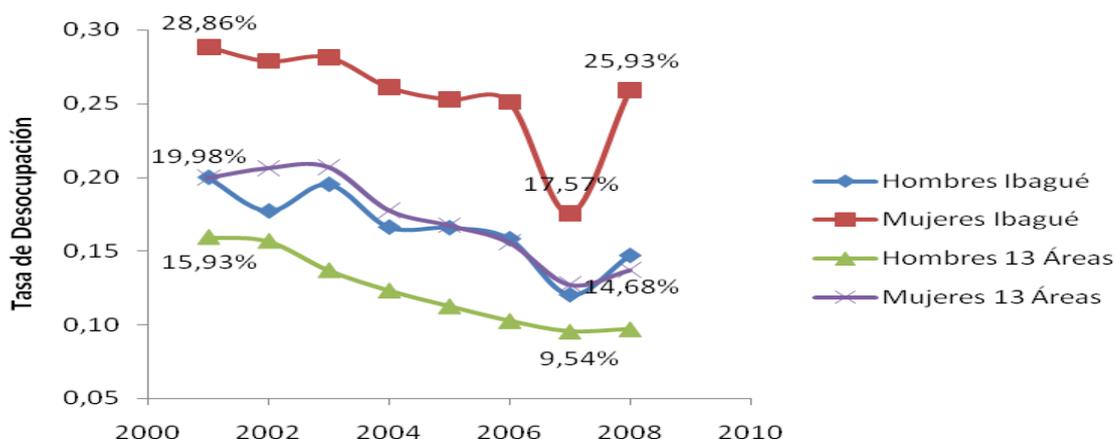
**Figura 8. Ibagué y trece áreas. Evolución de la TD. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Durante el período 2001 – 2006, Ibagué registró la tasa de desempleo más alta entre las trece áreas metropolitanas, lo cual refleja la existencia de una situación particular en la ciudad. En efecto, los niveles de desocupación en Ibagué fueron persistentemente superiores a los registrados por el total de las trece áreas a lo largo del lapso objeto de estudio (figura 8), sobrepasándola, en promedio, alrededor de 6 p.p. Entre tanto, ambos indicadores disminuyeron entre el 2001 y 2008, siendo en Ibagué menos pronunciada dicha reducción; para esta ciudad fue de 4.08 p.p., mientras para el total de las áreas metropolitanas fue de 6.27 p.p.

**Figura 9. Ibagué. Evolución de la TD por sexo. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

En cuanto a la desocupación femenina, esta resultó superior a la masculina, tanto en Ibagué como en las trece áreas; en promedio, la TD masculina en la ciudad fue 16.60% y la femenina 25.63% a lo largo del lapso estudiado, es decir, existió una brecha de 9.02 p.p. Esta cifra para el total de las áreas metropolitanas fue de 4.94 p.p. (figura 9).

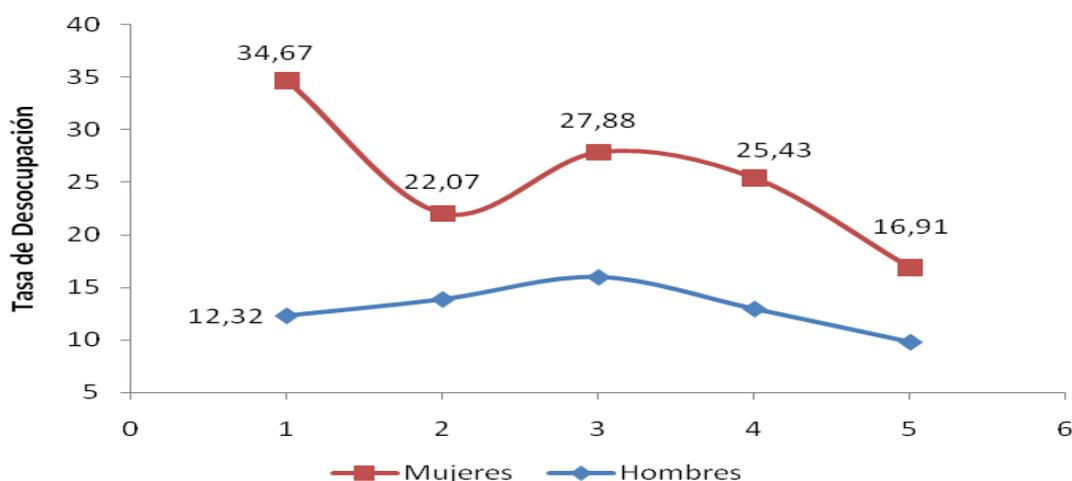
Ahora bien, los registros del año 2007 y del 2008 se muestran consistentes con lo expuesto en el apartado sobre ocupación, a saber, el descenso y posterior alza de los niveles de desocupación se corresponden en gran medida a la dinámica del desempleo femenino.

Entonces, es posible inferir la existencia de discriminación laboral de género en el empleo, en tanto son las mujeres las que sostienen mayores tasas de desocupación, a despecho de registrar menores índices de participación laboral de los hombres.

**1.1.3.1 Brecha de desempleo según nivel socioeconómico.** Para el año 2008, la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina para los diferentes estratos socioeconómicos (figura 10). Al respecto, la brecha más significativa se observa en el nivel más bajo, donde la desocupación de las mujeres supera en 22.35 p.p. a la de los hombres.

Asimismo, mientras para los hombres de la ciudad sus niveles de desocupación parecieran indiferentes al estrato socioeconómico de su hogar, para las mujeres se verifica la relación inversa existente entre estos dos referentes. De este modo, la tasa de desocupación de las mujeres de hogares más pobres fue 17.76 p.p. superior a la correspondiente a la de aquellas de mejor nivel socioeconómico.

**Figura 10. Ibagué. TD por sexo según estrato socioeconómico. 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Entonces, el paralelo entre las cifras de desempleo y participación laboral de las mujeres respecto a su nivel socioeconómico, refleja que son las mujeres más pobres la que sufren con mayor rigor la desocupación, en tanto, parafraseando a Bravo (1998), la pobreza se constituye en factor que restringe las oportunidades de acceso de las mujeres a distintos recursos de orden material y social, como la propiedad de capital, educación, trabajo remunerado y capacitación.

Por otro parte, sus altas tasas de desempleo se muestran coherentes con la hipótesis de López (2007), en cuanto podría derivarse de la baja calidad del empleo en la ciudad y del escaso dinamismo del empleo moderno, obligando a las familias de menores recursos a una mayor participación laboral que el aparato productivo de la ciudad no se encontraba en condiciones de absorber.

## 1.2 LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO FEMENINO

Otra de las maneras de establecer la existencia de discriminación de género en el empleo, es el examen de la estructura del empleo femenino.

En tanto es evidente el proceso de informalización del empleo en los diferentes países de América Latina en los últimos años, el cual se expresa, entre otros indicadores, a través del “aumento de la inestabilidad y la ausencia de cobertura en seguridad social” (Ábramo & Valenzuela, 2006:44), resulta pertinente caracterizar la situación particular de la ciudad y, dentro de ella, la de los ocupados hombres y mujeres.

**Tabla 6. Ibagué. Posición ocupacional por sexo. 2001 y 2008.**

		Particular	Gobierno	Doméstico	Cuenta propia	Patrón	Familiar sin remuneración
2001	Hombres	40.592	8.231	586	40.025	7.792	3.850
	Mujeres	26.502	4.948	8.702	33.154	1.744	7.686
2008	Hombres	57.487	6.146	193	36.349	10.692	3.497
	Mujeres	34.916	5.484	7.513	36.243	2.589	7.991

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Mientras la participación porcentual del empleo femenino en el total de ocupados de la ciudad resultó inmodificable a lo largo del período de estudio (45%), el número total de ocupados en Ibagué se incrementó en 25.288 en el mismo lapso, de los cuales 12.000 (47%), correspondieron a mujeres (tabla 6). Se destaca que el 70% de esta variación positiva del empleo femenino se registró en la categoría *Particular*, es decir, 8.414 mujeres. Las categorías *Cuenta Propia* y *Familiar sin remuneración*, juntas representan el 28% de dicha variación (3.394).

Asimismo, la participación porcentual de las mujeres empleadas en la categoría *Particular*, con respecto al total del empleo femenino, aumentó 5 p.p. durante el período de análisis, de 32% a 37%, mientras que las categorías *Cuenta Propia* y *Familiar sin remuneración* redujeron en 3 p.p. participación conjunta, al pasar de 49% a 46% en el 2008.

Ahora bien, considerando que la categoría *Particular* se relaciona conceptualmente con el trabajo en condiciones contractuales propias de un asalariado, y que las categorías *Cuenta Propia* y *Familiar sin remuneración* se vinculan usualmente al sector informal, los resultados anteriores no deben inducir a cálculos erróneos en lo que corresponde a la calidad del empleo femenino\*.

Resulta imperativo aludir a las formas subrepticias que la informalidad laboral ha venido adoptando en el país, mediante la precarización del empleo que se considera formal, manifestándose a través de la creciente inestabilidad y falta de cobertura en seguridad social\*\*.

Cabe añadir que, mientras la categoría *Particular* es de mayorías masculinas (al 2008, el 62% de los ocupados en esta posición son hombres), las categorías características de la informalidad registran considerable participación femenina. Por ejemplo, las ocupadas en la categoría *Cuenta Propia* representaban el 50% del correspondiente total de empleados en dicha categoría para el final del período.

Se podría plantear que en la capital tolimense, el trabajo por cuenta propia se empieza a convertir en una posición ocupacional importante para las mujeres, dado que se presenta como la principal forma de inserción laboral para las ellas, y su peso en el total de la ocupación femenina, 38%, supera a la proporción de hombres ocupados bajo esa modalidad, 31.3%, en el año 2008.

---

\* Al respecto, es oportuno mencionar que, para medición de la población ocupada en condiciones de informalidad en Colombia, el DANE ha adoptado los siguientes criterios: se consideran informales aquellas personas que durante el período de referencia se encontraban como 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; los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos; los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos; los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos; los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales; los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; se excluyen los obreros o empleados del gobierno. No obstante, para efectos del siguiente trabajo, la población informal se asocia con las categorías ocupacionales *Cuenta Propia*, *Familiar sin Remuneración* y *Doméstico*. Por tanto, la posibilidad de medir la informalidad bajo los criterios propuestos por el DANE queda abierta para futuros estudios.

\*\* Esta hipótesis se desarrollará con mayor profundidad en los apartados 1.2.2 (Seguridad social según posición ocupacional) y 1.2.3 (Jornada de trabajo según posición ocupacional).

De igual manera, la participación femenina en la ocupación *Familiar sin remuneración* en el mismo punto de observación, fue del orden del 70%, lo que la identifica como típicamente femenina, con sus correspondientes implicaciones para la autonomía y bienestar individual de ellas, reconocidas de antemano las condiciones desventajosas de este tipo de empleos.

Es de destacar, además, la pérdida de importancia del *Servicio Doméstico* dentro del total del empleo femenino (su participación en dicho total pasó de 10.5% en el 2001 a 7.9% en el 2008), y la reducción en términos absolutos del número de mujeres ocupadas en la categoría en cuestión (reducción equivalente a 1.189 empleos). Los hombres ubicados en esta categoría, para el año 2008, solamente representaban el 0.17% del total de ocupados. No obstante, la preeminencia histórica de la mujer en esta ocupación no se vio transgredida en el lapso que nos ocupa, por el contrario se reforzó; su participación en el total de ocupados de esta categoría fue de 97% en el 2008, mientras que para el 2001 era de 93%.

Por el contrario, la participación de las mujeres en las ocupaciones de mayor rango y jerarquía, a saber, aquellas que se agrupan en la categoría *Patrón*, se considera minoritaria, dado que fue del orden de 19%, luego de incrementarse a lo largo del período en tan solo 1 punto porcentual. Por ello, esta se considera como típicamente masculina.

Entre tanto, el número de mujeres empleadas en la categoría *Gobierno* se incrementó a lo largo del período en 536, dinámica que contrasta con la del total de empleados en la ocupación, que se redujo en 1.549, para el 2008. Por ende, el porcentaje de mujeres empleadas con respecto al total de ocupados en esta categoría vio un incremento importante, al registrar 37% en 2001 y 47% en 2008.

1.2.1 Posición ocupacional según nivel educativo. Es necesario examinar la distribución de los ocupados, hombres y mujeres, en las diferentes posiciones ocupacionales según su nivel educativo alcanzado. Con la información de la tabla 7, se puede evidenciar que en Ibagué, dado el mismo grado de escolaridad, la proporción de hombres ocupados en categorías asociadas a la formalidad es significativamente superior a la de las mujeres.

**Tabla 7. Ibagué. Posición ocupacional según nivel educativo. 2008\*.**

Nivel Educativo/ Posición Ocupacional		Particular	Gobierno	Doméstico	Cuenta Propia	Patrón	Familiar sin remunerar	Trabajador sin remunerar
Analfabetos- Estudios primarios	Hombres	12.433	87	51	13.941	2.530	604	56
	Mujeres	2.931	0	2.737	7.446	104	1.568	147
Estudios medios	Hombres	30.720	2.457	142	15.700	4.631	1.896	214
	Mujeres	17.714	1.014	4.453	18.141	1.619	4.872	282
Estudios superiores	Hombres	14.334	3.602	0	6.707	3.531	998	0
	Mujeres	14.270	4.470	323	7.191	866	1.552	137

La categoría "Analfabetos - Estudios Primarios" incluye la población ocupada sin ningún nivel educativo, con estudios primarios completos e incompletos; "Estudios Medios" agrega a los ocupados con estudios secundarios completos e incompletos; y "Estudios Superiores" corresponde a los ocupados con educación superior completa e incompleta, y estudios superiores de posgrado.

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

A partir del análisis para la ciudad por posición ocupacional se destaca que, para el 2008, las mujeres con *estudios primarios* estuvieron sobre representadas en aquellas categorías características del empleo informal.

Así, del total de empleados en la categoría *Servicios Domésticos*, 35.52% eran mujeres con dicho estatus educativo. Del mismo modo ocurrió en las posiciones *Familiar sin remuneración* y *Cuenta Propia*, donde las mujeres representaban el 13.65% y 10.77% del total de ocupados en cada una de ellas. De aquellos empleados en la categoría *Particular*, el 3.17% era del género femenino y el 13.46% eran hombres.

Para aquellas ocupadas con *estudios medios*, se encontró que su participación en el total de empleados en las categorías *Servicios Domésticos*, *Familiar sin Remuneración* y *Cuenta Propia*, se incrementó significativamente (57.79%, 42.40% y 26.24% respectivamente), aunque debe resaltarse que también lo hace su representación en el total del empleo asalariado (19.17% en la categoría *Particular*).

Ahora bien, estar en el nivel educativo más elevado, a saber, *estudios superiores*, le permitió a las mujeres de la ciudad acceder a mejores oportunidades de empleo y, a la vez, reducir su participación en las categorías ocupacionales propias de la informalidad. Es así como, por ejemplo, mientras del total de empleados en la posición *Gobierno*, este conjunto de mujeres representaba el 38.44% -y los hombres el 30.97%-, en el total de ocupados en la categoría *Cuenta Propia* el 10.40% eran mujeres y, en la ocupación *Servicio Doméstico* tan solo el 4.19%. En la posición *Particular*, la participación de

\* Para la categoría *Trabajador sin remuneración* no se encuentra información disponible para el año 2001. Por esta razón, los registros de dicha categoría se excluyen de las tablas correspondientes a los análisis de la evolución del nivel de ocupación a lo largo del período de estudio.

hombres y mujeres tiende a igualarse, 15.44% para ellas y, 15.51% para los varones.

No obstante, para todos los niveles de estudio, continua siendo patente la ausencia de las mujeres en aquellas ocupaciones con mayor rango. En la categoría *Patrón*, la mayor participación de la mujer tuvo lugar en el nivel *estudios medios*, donde representaron el 12.19% del total de ocupados en aquella posición.

Entonces, puede aseverarse que existe una relación positiva entre la cantidad de años de estudio y las posibilidades de acceder a una mayor variedad de empleos. Sin embargo, existen categorías que soslayan el alto nivel de escolaridad de las mujeres, pues se corrobora en ellas la existencia de una brecha muy significativa entre los sexos. La categoría *Servicios Domésticos* se encuentra segmentada para el género femenino. Solamente cuando las mujeres inician la educación superior, su participación en esta posición se reduce significativamente. Por tanto, se confirma la importancia que tiene para ellas alcanzar estudios superiores.

Es ineludible, además, señalar que los ocupados en la posición ocupacional *Familiar sin remuneración*, fueron esencialmente mujeres. En todos los niveles, el género femenino registró una mayor proporción de ocupados con respecto a los hombres. Excepcionalmente, las mujeres continúan perteneciendo a esta categoría ocupacional, aún al poseer niveles superiores de educación (13.51%). Este hecho, sugiere que son las mujeres las que enfrentan mayores presiones para resignar sus posibilidades de ascenso social.

**Tabla 8.** Ibagué. Posición ocupacional patrón según diferencias generacionales. 2001 y 2008.

Edad/Posición Ocupacional	2001		2008	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25 a 29	973	360	816	385
30 a 39	2.173	553	3.057	500
40 a 49	1.908	397	3.172	904
50 a 54	702	146	1.517	378
mayor a 55	1.813	287	2.130	423

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Para afirmar el análisis, a continuación se relaciona la categoría los niveles de ocupación por sexo en la categoría *Patrón* según diferencias generacionales.

La información de la tabla 8, corrobora la irrisoria participación de las mujeres en esta categoría, señalando.

En el año 2008, las mujeres de 40 a 49 años fueron quienes obtuvieron el más alto porcentaje de ocupación, 34.9%; además, representaron el 28.4% del total de ocupados en este rango de edad. Las mujeres más jóvenes son las que cuentan con menor porcentaje de ocupados en esta categoría, pues representaron el 14.86% del total de mujeres empleadas en esta posición ocupacional, y el 9.4% del total de todos los ocupados, hombres y mujeres, en esta.

Como se anotó en el apartado anterior, *Servicio Doméstico* es otra posición ocupacional en la que existe una importante brecha entre hombres y mujeres, situación que resalta al contemplar el nivel educativo. En Ibagué, el 93.66% de empleos destinados a las labores domésticas fueron femeninos en el 2001, escenario que se agrava en 2008, donde la participación de las mujeres representa el 97.56%.

Entre las personas sin ningún nivel de estudio, ningún hombre se encontró trabajando en servicios domésticos, sin embargo, el 7.61% del total de mujeres ocupadas se dedicó a esta labor, en el año 2008. Ahora, son las mujeres con estudios incompletos de secundaria las que representaron un mayor porcentaje dentro del total de ocupadas en esta posición ocupacional, registrando un 45.89% en el 2008, circunstancia que mejora al terminar los estudios medios, pues disminuyó su participación a 11.90%.

Si las mujeres inician la educación superior, inmediatamente el porcentaje se reduce a 3.38% hasta desaparecer, cuando se encuentran en niveles superiores de escolaridad. Por tanto, se confirma la importancia de alcanzar estudios superiores para las mujeres, en cuanto facilita su acceso a otras posiciones ocupacionales de mayor rango. En 2008, ningún hombre que inicie estudios universitarios, apareció registrado en esta posición ocupacional.

**Tabla 9. Ibagué. Posición ocupacional *Servicio doméstico* según diferencias generacionales. 2001 y 2008.**

Edad/Posición Ocupacional	2001		2008	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
10 a 19	101	1.920	0	523
20 a 29	146	1.674	71	1.089
30 a 34	120	1.156	71	990
35 a 54	219	2.990	0	4.263
mayor a 55	0	962	51	648

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Es importante señalar que en el 2008, las mujeres con menor participación entre las ocupadas fueron las más jóvenes - primer renglón en el cuadro 9 -, con 6,96% solamente, siendo las mayores de 35 años las que registraron mayor participación dentro del total de dicha posición ocupacional, el 65,37%.

[1.2.2 Seguridad social según posición ocupacional.](#) La ciudad de Ibagué se ha visto afectada por políticas de orden nacional que operan en detrimento de la estabilidad laboral de los ciudadanos. Estas modalidades de flexibilización han provocado cambios en las relaciones laborales a partir de la promoción de la vinculación laboral con precarios contratos y/o sin previa afiliación a seguridad social en salud y pensión por parte del empleador. La seguridad social\* se constituye en un elemento trascendental para la protección de los trabajadores, y para las mujeres es un aspecto especialmente sensible, al incluir beneficios, como aquellos que se encuentran ligados a la maternidad.

[Tabla10. Ibagué. Afiliados a seguridad social por sexo. 2006 - 2008.](#)

		Afiliados	No afiliados
2006	Hombres	51.991	58.483
	Mujeres	44.783	40.241
2007	Hombres	80.666	36.593
	Mujeres	72.618	26.908
2008	Hombres	87.018	29.097
	Mujeres	76.636	18.666

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

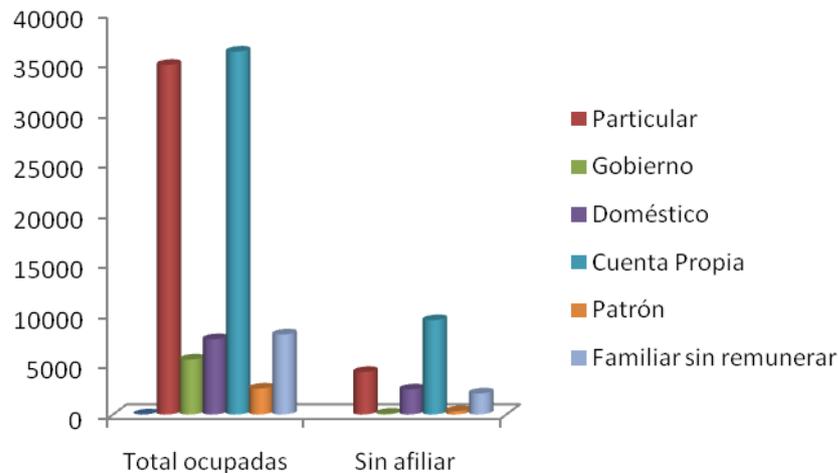
Para 2006, el 50% de los ocupados se encontraban sin afiliación a seguridad social en la ciudad, mientras que para 2008, esta proporción disminuye 27 puntos porcentuales. Sin embargo, del total de mujeres ocupadas, el 19.59% de ellas, adolecía de este tipo de aseguramiento.

Examinando la situación femenina por categorías ocupacionales en 2008, las trabajadoras por *Cuenta Propia* y las *Familiares sin remuneración* no contaban con afiliación a seguridad social el 25.98 y 26.30%, respectivamente.

---

\* Se entenderá por *Seguridad Social*, la afiliación a salud y/o a pensión.

**Figura 11. Mujeres sin afiliación a seguridad social. Ibagué, 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

No obstante, la situación más inquietante es la de las mujeres de la categoría *Domésticos*, pues en 2008, el 33% de ellas no se encontraban afiliadas a seguridad social, destacándose entonces la inmensa vulnerabilidad de las mujeres que se encuentran en esta ocupación. Para el mismo año, las ocupadas en el servicio doméstico representaban el 7.9% del total de la ocupación femenina en la ciudad, por lo cual:

La baja cobertura deja a una numerosa cantidad de mujeres en condiciones de desprotección frente a cualquier contingencia que le impida trabajar y, aumenta las probabilidades de que estas mujeres caigan en la pobreza durante su vejez, debido a la falta de una pensión (Ábramo & Valenzuela, 2006:57).

En cuanto a las mujeres que trabajan en las posiciones ocupacionales *Patrón* y *Particular*, para 2008, el 12.66% y 12.15%, no se encontraban afiliadas a seguridad social, respectivamente. Entretanto, el total de ocupadas en la categoría *Gobierno* contaban con esta afiliación.

Se evidencia que las mujeres están menos protegidas que los hombres en términos de seguridad social en todas las posiciones ocupacionales consideradas, sin embargo, la brecha entre ambos sexos, disminuyó para el final del período.

**1.2.3 Jornada de trabajo según posición ocupacional.** Es importante establecer bajo qué jornada de trabajo se encuentran contratadas las mujeres ocupadas en la ciudad de Ibagué, siendo insoslayable que la inestabilidad laboral es un rasgo característico de la contemporaneidad del mercado de trabajo de la ciudad.

Para el 2008, poco más de la mitad de las mujeres ocupadas, 53.92%, trabajaba en jornada completa, proporción que desde el año 2001 únicamente aumentó 4.63 pp. Para el caso de los hombres, en 2008 trabajaba en jornada completa el 77. 88%, es decir, 24 pp por encima de la proporción de mujeres ocupadas en las mismas condiciones (tabla 11).

**Tabla 11. Ibagué. Distribución de ocupados por sexo, según horas semanales trabajadas. 2001 y 2008.**

		<b>1-20 horas</b>	<b>21-40 horas</b>	<b>41 -120 horas</b>
2001	Hombres	10.805	19.785	70.948
	Mujeres	20.961	21.025	40.806
2008	Hombres	8.064	17.605	90.377
	Mujeres	15.519	28.400	51.382

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

En 2008, el 46.08% de las mujeres empleadas trabajaba menos de 40 horas, lo cual representa más del doble de los hombres que enfrentaban esta misma jornada, es decir, 22.12%. Es evidente, entonces, la mayoría femenina en las jornadas cortas. Esto puede responder a una estrategia de compatibilización del trabajo remunerado con las tareas domésticas. Sin embargo, “también puede deberse a que gran cantidad de mujeres tienen acceso limitado a los mejores empleos, que son los de tiempo completo, protegidos por la legislación laboral”, como lo citan Ábramo & Valenzuela (2006:58).

**Tabla 12. Ibagué. Distribución de los ocupados por sexo, según horas semanales trabajadas. 2001 y 2008.**

		<b>Particular</b>		<b>Gobierno</b>		<b>Doméstico</b>		<b>Cuenta propia</b>		<b>Patrón</b>		<b>Familiar sin remuneración</b>	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2001	Hasta 20	2.933	2.717	286	125	101	1.217	5.169	13.602	242	44	1.910	3.206
	Hasta 40	5.812	5.464	2.885	2.907	51	1.715	8.861	8.789	1.017	468	1.060	1681
	Hasta 120	31.847	18.321	5.060	1.915	434	5.769	25.936	10.763	6.446	1.232	880	2.740
2008	Hasta 20	3.137	2.270	-	-	-	465	2.518	9.828	417	65	1.482	2.488
	Hasta 40	5.073	6.803	2.325	3.170	-	1.681	6.868	13.106	1.052	577	1.219	2.944
	Hasta 120	49.210	25.843	3.821	2.314	193	5.366	26.963	13.309	9.223	1.947	796	2.559

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Como es de suponer, las jornadas de trabajado en los sectores formal e informal difieren significativamente entre hombres y mujeres. En la categoría *Gobierno*, en 2008, el 62.2% de los hombres trabajaban tiempo completo, mientras que solamente el 42.19% de las mujeres se beneficiaban de esta jornada.

La cantidad de hombres que se encontraban ocupados en el rango ocupacional *Particular*, es cerca del doble de las mujeres que pertenecían a esta categoría para el año 2008. Esta brecha se hace evidente en la jornada completa, pues del total de hombres que trabajan más de 40 horas, las mujeres representan el 52.5%, es decir, casi la mitad.

En cuanto a la categoría *Familiar sin remuneración*, las mujeres empleadas representaban el 70% del total de ocupados allí. Del total de hombres ocupados en esta posición, el 42.4% trabajaba menos de media jornada, mientras que el 69% de las mujeres, dedicaron a esta actividad más de 20 horas semanales.

Por su parte, las jornadas de trabajo en la categoría *Cuenta Propia* difieren significativamente para hombres y mujeres al final del período. Así, el 74.17% de los hombres afrontaban jornadas completas, mientras las mujeres representaban solamente el 36.7%. En esta posición, es significativo el porcentaje de mujeres que trabajaban en jornadas muy cortas, 27.12%.

Las mujeres que se desempeñan en *Servicios Domésticos*, registraron una mayor presencia en jornadas extremadamente largas, en tanto el 71.43% trabajaba más tiempo del que se supone como jornada completa.

Entonces, se ha colegido que la inserción de la mujer al mercado laboral de Ibagué a lo largo de los primeros ocho años del S. XXI, se ha correspondido con los procesos de desregulación y flexibilización del trabajo en Colombia. Los diversos efectos que ha producido este fenómeno convierten a la mujer en víctima de la débil generación de empleos productivos y estables, salarios precarios, prematuro abandono de su formación académica, incertidumbre de una vejez sin protección e infinidad de aspectos que contribuyen a dilatar su pobreza.

## **2. EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO (2001 - 2008)**

### **2.1 LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO: UNA APROXIMACIÓN A LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO**

La segregación laboral es un concepto que puede ser aplicado siempre que se estudien dos colectivos de individuos y se pretenda comparar si se encuentran en igualdad de oportunidades a la hora de formar parte del mercado de trabajo (Hidalgo, Pérez, & Calderón, 2007). Se entiende, por tanto, que resulta oportuno hablar de la existencia de segregación laboral por sexo, cuando las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones (o ramas de actividad), que se consideran apropiadas de acuerdo a los estereotipos que sobre ellas prevalecen en la sociedad.

En general, pueden identificarse dos tipos distintos de segregación laboral: vertical y horizontal. La primera de ellas, tiene lugar cuando un determinado colectivo de individuos se concentra en las ocupaciones de menor rango y jerarquía, mientras la segregación horizontal, da cuenta de la distribución asimétrica de los colectivos entre las distintas ramas de actividad, concentrándose uno de ellos en aquellas que tradicionalmente se relacionan con sus características observables. De lo anterior se deduce que mayores niveles de segregación vertical con respecto a los registrados por la horizontal, indican un avance en la integración del grupo segregado al mercado laboral, aunque sin poder acceder todavía a las posiciones de mayor rango en la escala jerárquica.

Niveles persistentemente altos de segregación laboral causan rigideces en el mercado de trabajo, imponiéndose, entonces, barreras para la movilidad ocupacional y educacional de las mujeres - para el caso de la segregación laboral por sexo -, lo cual condiciona las decisiones de ellas con respecto a la asignación de tiempo y recursos, en lo que corresponde a la formación profesional y la predilección por mejores empleos. Siguiendo a Córdoba (2007), es de esperarse que las mujeres sean presa de un efecto desalentador que las induzca a mantener su nivel educativo y su posición ocupacional original, reasignando mayor tiempo y recursos hacia actividades propias del consumo y ocio.

Usualmente, tiende a relacionarse la segregación laboral por sexo con la existencia de discriminación de género en el mercado de trabajo. Debe anotarse, sin embargo, que la distribución asimétrica de hombres y mujeres entre los diferentes empleos, no implica necesariamente la existencia de ese tipo de discriminación. Esto es así, porque la segregación guarda un estrecho vínculo con el principio de la división del trabajo - condición ineludible de la eficiencia económica -, por lo que se le considera rasgo propio del mercado laboral (Hidalgo, et al.). No obstante, la segregación laboral por sexo generalmente toma formas discriminatorias, manifestándose ésta, en los

procesos de selección laboral, confinando a las mujeres a los niveles inferiores dentro del concierto de los empleos en cuanto a cualificación y remuneración, independientemente de su productividad en el trabajo.

Entonces, el escrutinio de la segregación laboral por sexo es de importancia suma, si lo que se busca es brindar herramientas analíticas que contribuyan a identificar los obstáculos de carácter objetivo que le impiden a la mujer alcanzar umbrales más altos de bienestar y autonomía, combatir la pobreza y eludir la marginalidad social, además de reconocer la existencia de los costos onerosos que la sociedad se ve forzada a asumir debido a la subutilización de la mano de obra, la disminución de la eficiencia económica y la transmisión intergeneracional de la pobreza que la persistencia histórica de este fenómeno motiva.

2.1.1 Metodología para la medición de la segregación laboral por sexo. La literatura científica propone el cálculo de índices para efectos de la medición de la segregación laboral por sexo, entre los cuales surgen una gama variada de metodologías, destacándose, como las de uso tradicional, la del indicador de disimilaridad (ID), el índice Moir y Selby - Smith (MSS), el indicador de Karmel y MacLachlan (IK), el índice de disimilitud o Duncan y Duncan (IDD), y el de correspondencia marginal o Marginal Matching (MM)\*.

De este universo de metodologías, la seleccionada para los efectos de este trabajo es la del *Indicador de Correspondencia Marginal o Marginal Matching (MM)*, considerando las bondades de este al momento de efectuar comparaciones en el tiempo, superando así las debilidades de alto error muestral que presentan los demás indicadores (Córdoba, 2007).

El indicador MM, al igual que los índices ya mencionados, entiende la segregación como correlato de la concentración de mujeres y hombres en ciertas ocupaciones (o ramas de actividad). No obstante, el cálculo de este indicador implica rotular previamente cada una de las ocupaciones (o ramas de actividad) como femeninas, masculinas o mixtas, teniendo en cuenta para ello, la proporción de mujeres y hombres empleados en cada ocupación (o rama de actividad) de acuerdo a los rangos que se establecen por el promedio de la mediana y la desviación estándar de la relación mujer/hombre de cada año.

El algoritmo para el cálculo del MM se presenta a continuación:

$$MM = \frac{(FfMm + FxMx - FmMf)}{FM}$$

---

\* Para un examen detallado de las particularidades y limitaciones analíticas de las metodologías mencionadas, se sugiere remitirse a Hidalgo, et al (2007).

Donde:

Fm: Mujeres que trabajan en ocupaciones masculinas

Fx: Mujeres que trabajan en ocupaciones mixtas

Ff: Mujeres que trabajan en ocupaciones femeninas

Mm: Hombres que trabajan en ocupaciones masculinas

Mx: Hombres que trabajan en ocupaciones mixtas

Mf: Hombres que trabajan en ocupaciones femeninas

F: Total de mujeres ocupadas

M: Total de hombres ocupados

El indicador MM toma valores entre cero (0) y uno (1), donde cero denota un mercado laboral sin segregación, y uno la existencia de un mercado laboral completamente segregado.

No obstante, la utilidad analítica de este tipo de indicadores se restringe al establecimiento de la existencia y el grado de la segregación en el mercado laboral, más no al examen y la identificación de los segmentos en que se concentra el colectivo segregado, y los sectores feminizados de la economía. Es por esto que se desarrolla en este capítulo el cálculo de indicadores de distribución (*ID*) y concentración (*IC*) de las mujeres empleadas de la ciudad en las diferentes ocupaciones y ramas de actividad.

El *ID* establece la proporción de mujeres en una determinada ocupación (o rama de actividad), siendo equivalente a la ratio entre el número de mujeres en una ocupación (o rama de actividad) ( $M_i$ ) y el total de ocupados de esa ocupación (o rama de actividad) ( $L_i$ ), como sigue:

$$ID_i = \frac{M_i}{L_i}$$

Por su parte, el *IC* es útil para determinar la evolución temporal de la distribución de las mujeres ocupadas en el universo de ocupaciones (o ramas de actividad), producto de la división entre el número de mujeres en una ocupación (o rama de actividad) ( $M_i$ ) y el total de mujeres empleadas ( $M$ ):

$$IC_i = \frac{M_i}{M}$$

El cálculo y análisis de la evolución de la segregación, tanto vertical como horizontal, así como de la distribución y concentración de las mujeres en el concierto de las ocupaciones y ramas de actividad en el mercado laboral de Ibagué (2001 - 2008), se realizó con base en la información del tercer trimestre de cada año, suministrada por la Encuesta Continua de Hogares (ECH) para el período 2001 - 2005 y por la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el período 2006 - 2008. Además, se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO - 68) y la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU - Rev. 1), ambas a un dígito, en lo que respecta a las referencias sobre ocupaciones y ramas de actividad, respectivamente.

Para la exposición del análisis, se procederá en primera instancia, a la interpretación de los resultados del cálculo de ID e IC para las mujeres empleadas de Ibagué, comparándolos con los correspondientes a los de sus pares, los hombres.

Posteriormente, se compararán los niveles de segregación vertical y horizontal por sexo de Ibagué, registrados durante el período objeto de estudio para el total de ocupados de la ciudad, entre sí y con los correspondientes al total de las trece áreas metropolitanas.

Por último, se examinarán las tendencias de las curvas de segregación laboral de Ibagué, tanto vertical como horizontal, de acuerdo a su relación con algunos criterios característicos del estudio de la inserción laboral y de la calidad del empleo, a saber, nivel de estudio, diferencias generacionales, tipo de contrato, nivel de ingreso salarial y seguridad social.

Sobre el particular, debe señalarse que el bajo nivel de desagregación de los datos utilizados, implica una sobrevaloración de los resultados obtenidos en el cálculo de los índices de segregación laboral por sexo, dado que, de este modo, no es posible vislumbrar la proporción de mujeres y de hombres dentro de las ocupaciones y ramas de actividad más particulares. Por tanto, la existencia de este sesgo implica, en términos analíticos, otorgarle mayor relevancia a la evolución y la tendencia de los mencionados índices de segregación, más que a los guarismos en sí mismos\*. Tal será la manera de proceder en los apartados correspondientes a la interpretación de los resultados del índice de segregación laboral por sexo.

## 2.2 CÁLCULO DE INDICADORES DE CONCENTRACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR SEXO

2.2.1 Evolución temporal por ramas de actividad. Para el año 2001, más de la tercera parte de las mujeres ocupadas en Ibagué (78,28%) se encontraban

---

\* Para una revisión completa de los resultados obtenidos a partir del cálculo de los índices de segregación laboral MM, para Ibagué y el total de las 13 áreas metropolitanas, ver Anexos, sección B.

empleadas en el sector terciario de la economía\* \*, situación que se acentúa para el final del periodo de estudio (81,26%). Las ramas de actividad donde se presentó mayor concentración femenina son *Servicios Personales*, *Comercio* e *Industria*, registrando niveles promedio, en el lapso objeto de análisis, equivalentes a 36,52%, 34,48% y 18,43%, respectivamente. Por ende, el resto de ramas del universo estudiado albergan en su conjunto, en promedio, algo más de un 10% de las mujeres ocupadas (ver Anexo B, tabla B1).

Adicionalmente, debe anotarse que, al igual que las mujeres, aunque en menor proporción, la mayoría de la ocupación masculina (68,48%, en el 2001 y 70,68%, en el 2008) se concentra en el segmento servicios, lo cual sugiere una mayor capacidad de generación de empleo y, por ende, una consolidación de dicho sector, con respecto al secundario en la ciudad (ver Anexo B, tabla B2).

Al respecto, aquellas ramas donde más se emplean los hombres son, en orden de importancia de acuerdo a las cifras promedio, *Comercio* (32,33%), *Industria* (16,27%), *Servicios Personales* (15,46%) y *Transporte y Comunicaciones* (13,51%).

En lo que corresponde a los registros del indicador de distribución, es notoria la ausencia de una tendencia definida en lo que tiene que ver con la evolución de la proporción de mujeres en cada una de las ramas de actividad enumeradas.

Sin embargo, es de destacar el hecho de que la rama *Servicios Personales* es la única que registra una preeminencia del empleo femenino a lo largo del periodo objeto de análisis, siendo ellas, en promedio, el 65,85% del total de ocupados en dicha rama, mientras los hombres representaban un 34,15% (ver Anexo B, tablas B3 y B4).

Entre tanto, las ramas que presentan un reparto promedio, por demás, casi que igualitario entre mujeres y hombres, pero con mínima ventaja para estos últimos, son *Comercio* (53,47% hombres, 46,53% mujeres) e *industria* (52,01% hombres, 47,99% mujeres), mientras que se vislumbra una marcada mayoría masculina en las ramas *Construcción* (96,02% hombres, 3,98% mujeres), *Minería* (89,44% hombres, 10,56% mujeres), *Transporte y Comunicaciones* (84,97% hombres, 15,03% mujeres), *Agropecuaria* (80,98% hombres, 19,02% mujeres) y *Establecimientos Financieros* (62,89% hombres, 37,11% mujeres).

Entonces, a partir del censo previamente establecido, es posible inferir que la incorporación femenina al mercado laboral de la ciudad se encuentra casi que restringida a ramas que demandan bajo nivel de cualificación y otorgan remuneraciones igualmente bajas, tales como *Servicios Personales* y *Comercio*. La situación masculina conserva rasgos similares, aunque con menor tenor.

---

\*\* Con el ánimo de facilitar el análisis del presente apartado, las diferentes ramas de actividad consideradas en el desarrollo del trabajo fueron agrupadas así: sector primario (Agropecuaria; Minería), sector secundario (Industria; Electricidad, agua y gas; Construcción) y sector terciario (Comercio; Transporte y comunicaciones; Establecimientos financiero; Servicios personales).

2.2.2 Evolución temporal por ocupaciones. La ocupación *Trabajadores/Servicios* es aquella que registra mayor concentración de mujeres durante el periodo de estudio (33,36% en promedio), aunque con una disminución de 4,28 p.p. para el final del periodo, pasando de 36,03% en el 2001 a 31,75% en el 2008 (ver Anexo B, tabla B5).

Por el contrario, la categoría correspondiente a los *No Agrícolas* es la que representa el mayor volumen de ocupados hombres dentro del concierto de las ocupaciones tenidas en consideración para el estudio, presentando un 40,71% en el 2001 y 42,87% en el 2008 (ver Anexo B, tabla B6).

Lo anterior, sumado al hecho de que la ocupación *Comercio/Vendedores* alberga, en promedio, al 26,99% de las ocupadas, permite deducir que más la mitad de las mujeres empleadas en la capital tolimense se encontraban confinadas a aquellas ocupaciones propias del sector terciario de la economía, las cuales se caracterizan por demandar mano de obra no calificada, inferencia esta que coincide con las correspondientes al apartado anterior. Además, este tipo de ocupaciones se relacionan, generalmente, con rangos inferiores de la escala jerárquica.

Por su parte, ocupaciones que requieren mayores niveles de cualificación, como son, *Profesional/Técnico* y *Personal Administrativo*, juntas representan con respecto al total del empleo femenino, un 22,89% del volumen de las ocupadas, registro que, en términos relativos, resulta elocuente con respecto a la preponderancia y el peso del empleo no calificado en la estructura económica de la ciudad.

En cuanto a la distribución de hombres y mujeres en los tipos de ocupación analizados, nos revela que, para el inicio del periodo, existe una preeminencia de los hombres en aquellas ocupaciones de mayor jerarquía (77,23% en la ocupación *Directores*). Estos registros, sugieren la existencia de barreras para la inserción de la mujer a las ocupaciones de mayor rango dentro del conjunto de ocupaciones para el año 2001 (ver Anexo B, tabla B7).

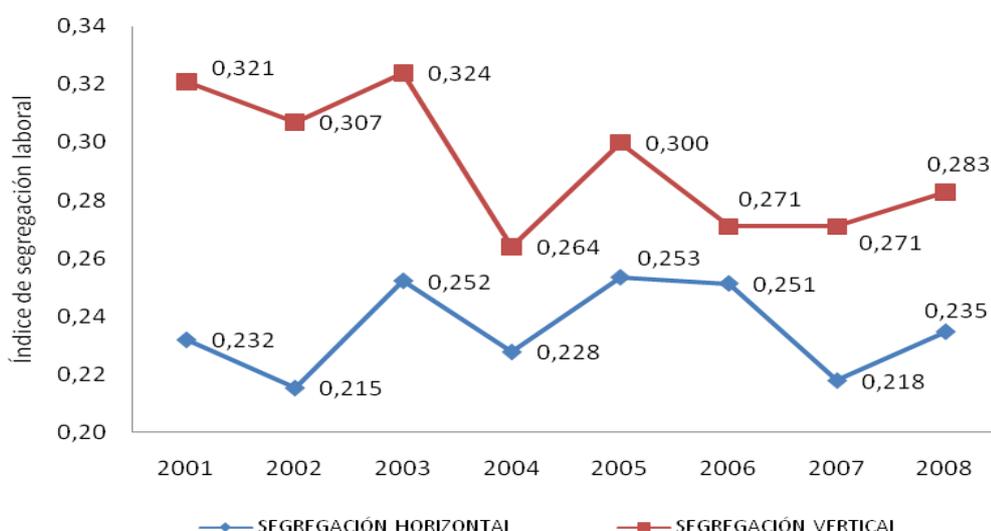
No obstante, las cifras correspondientes al año 2008, presentan un incremento del 19,43% en la proporción de mujeres en dicha ocupación, representando así el 42,2% de los empleados en ella (ver Anexo B, tabla B8). Este hecho se constituye en un avance importante en lo que respecta a la pugna de la inclusión femenina con criterios de equidad en el mercado de trabajo de la ciudad.

### 2.3 CÁLCULO DE LOS ÍNDICES DE SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXO.

Los resultados de los indicadores de segregación laboral por sexo en Ibagué, para ocupaciones y ramas de actividad, no evidencian una tendencia continua hacia la disminución de los niveles de concentración de las mujeres empleadas entre el 2001 – 2008, tal como lo muestra la figura 12.

No obstante, los niveles persistentemente menores registrados por la segregación horizontal con respecto a los de la segregación vertical, denotan que la integración de la mujer al mercado de trabajo de la ciudad, a lo largo del período, no ha redundado en un ascenso de ellas en la escala jerárquica de las ocupaciones.

**Figura 12. Ibagué. Evolución de la segregación vertical y horizontal por sexo en el mercado laboral. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Al comparar el comportamiento de la curva de segregación por sexo de Ibagué con la correspondiente a la del total de las trece áreas metropolitanas, tanto para ocupaciones como para ramas de actividad, puede confirmarse un comportamiento similar en lo que respecta a la tendencia oscilante de sus curvas de segregación (figuras 13 y 14).

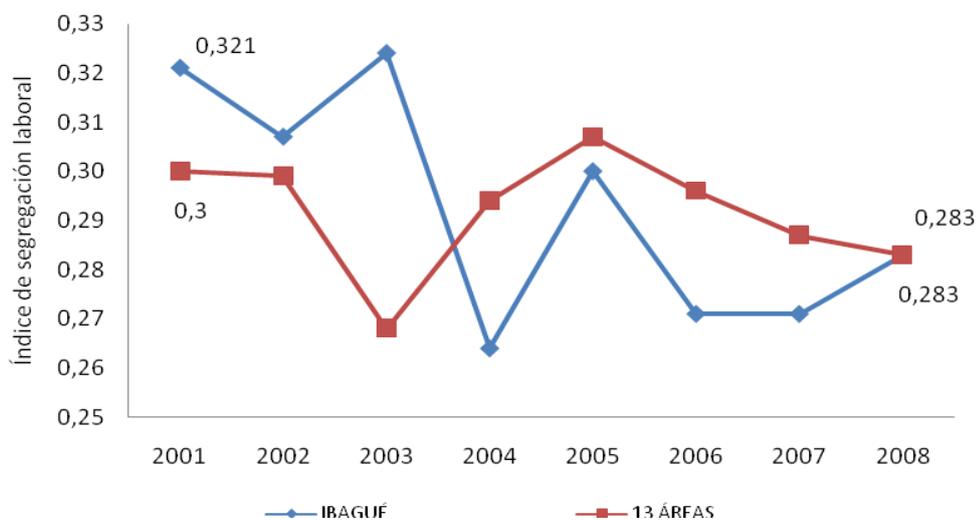
En el terreno de la segregación horizontal, la curva de las trece áreas se ubica persistentemente por debajo de la de Ibagué, siendo esto evidencia de una mayor asimetría en la distribución de las mujeres en las distintas ramas de actividad para el caso de esta última. Por el contrario, en lo que concierne a la segregación vertical, la desventaja de las mujeres ocupadas de Ibagué con respecto a las de las trece áreas no resulta un hecho perenne a lo largo del período, dado que a partir del año 2004, las respectivas curvas se superponen.

**2.3.1 Segregación laboral y niveles de estudio.** Tal como habría de suponerse, las mayores asimetrías en la distribución de empleados por sexo, tanto en el universo de ocupaciones como en el de ramas de actividad, se corresponden con el nivel de estudios más bajo (analfabetas y con estudios primarios),

disminuyendo la concentración laboral a medida que se registran mayores niveles de cualificación, siendo el indicador de segregación, para aquellos con estudios superiores, significativa y persistentemente menor a lo largo del período de estudio (figuras 15 y 16).

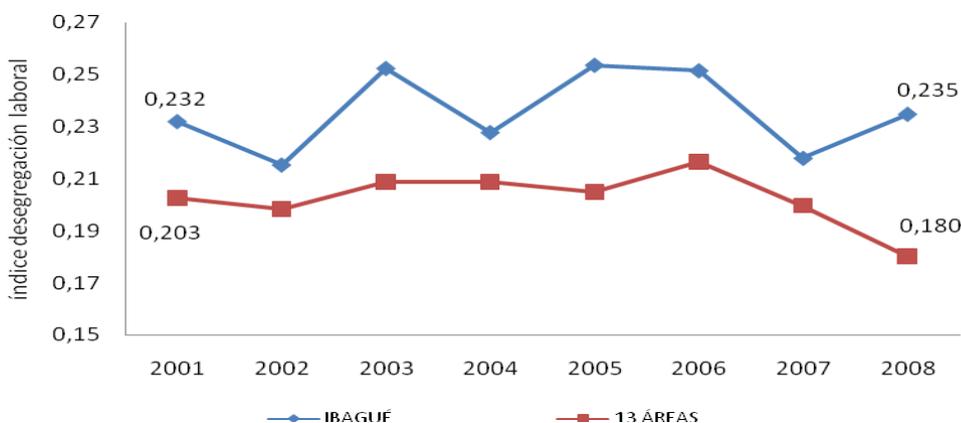
Lo anterior alude al hecho de que, para las mujeres de Ibagué, los niveles de formación alcanzados juegan un rol destacado al condicionar su acceso a una mayor variedad de ramas de actividad, así como también a ocupaciones de mayor rango y jerarquía.

**Figura 13. Ibagué y trece áreas. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral. 2001 - 2008.**



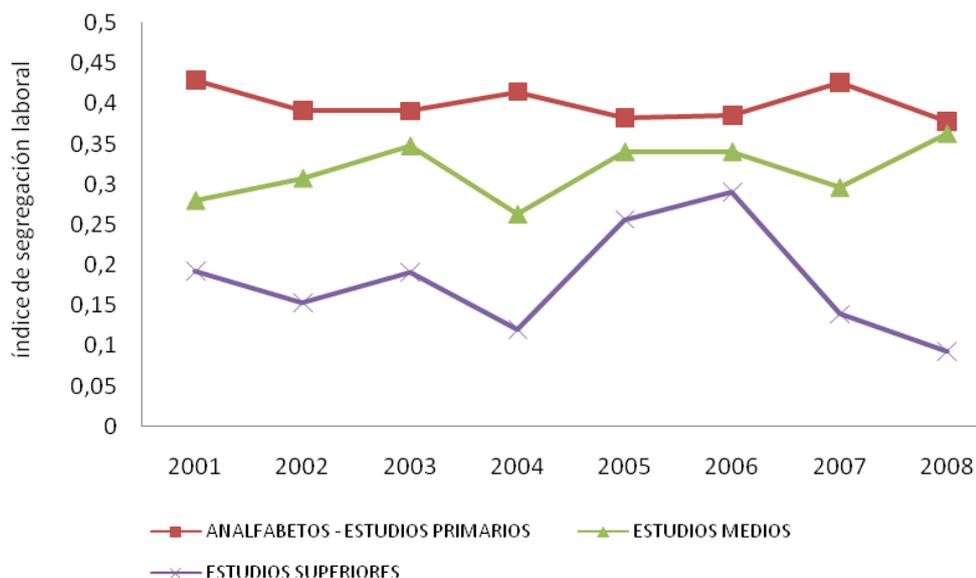
Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**Figura 14. Ibagué y trece áreas. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

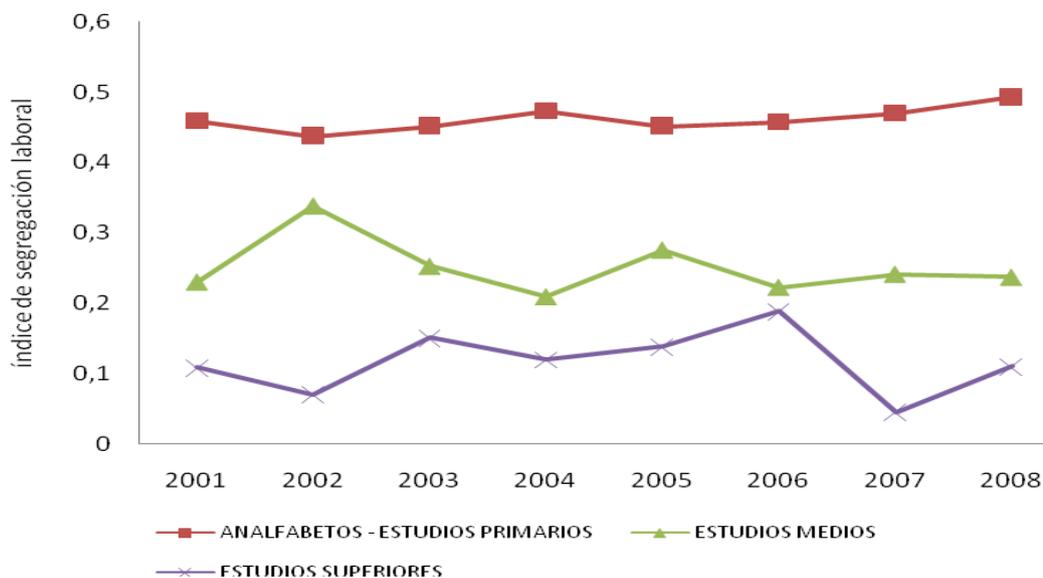
**Figura 15. Ibaqué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según nivel de estudio. 2001 - 2008.**



La categoría “Analfabetos – Estudios Primarios” incluye la población ocupada sin ningún nivel educativo, con estudios primarios completos e incompletos; “Estudios Medios” corresponde a los ocupados con estudios secundarios completos e incompletos; y “Estudios Superiores” corresponde a los ocupados con educación superior completa e incompleta, y estudios superiores de posgrados.

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**Figura 16.** Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según nivel de estudio. 2001 - 2008.



La categoría "Analfabetos - Estudios Primarios" incluye la población ocupada sin ningún nivel educativo, con estudios primarios completos e incompletos; "Estudios Medios" agrega a los ocupados con estudios secundarios completos e incompletos; y "Estudios Superiores" corresponde a los ocupados con educación superior completa e incompleta, y estudios superiores de posgrados.

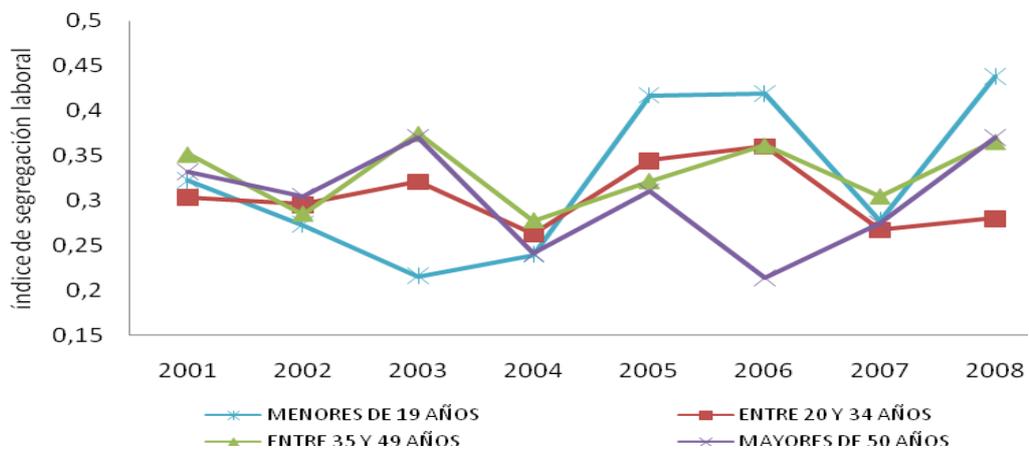
Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**2.3.2 Segregación laboral y diferencias generacionales.** Del comportamiento de los indicadores de segregación vertical y horizontal por sexo de Ibagué, de acuerdo a las diferencias generacionales de los empleados, es posible obtener conclusiones diversas (figuras 17 y 18).

En lo que respecta a la segregación vertical, la tendencia a imbricarse de las diferentes curvas de segregación para los distintos rangos de edad a lo largo del período, puede sugerir que para las mujeres de Ibagué, la edad dista de ser determinante al momento de acceder a las ocupaciones más elevadas de la escala jerárquica.

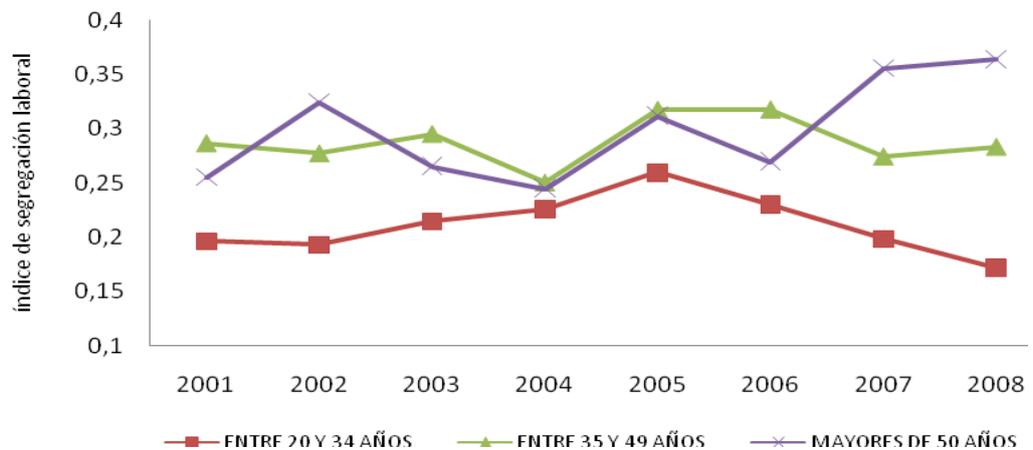
Para el caso particular de la segregación horizontal, sin embargo, aquellas mujeres con edades más avanzadas (de 35 años en adelante), evidencian una dificultad mayor para enrolarse en la variedad de ramas de actividad con respecto a las más jóvenes, habida cuenta de sus niveles de segregación inferiores.

**Figura 17. Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según diferencias generacionales. 2001 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**Figura 18. Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según diferencias generacionales. 2001 - 2008.**



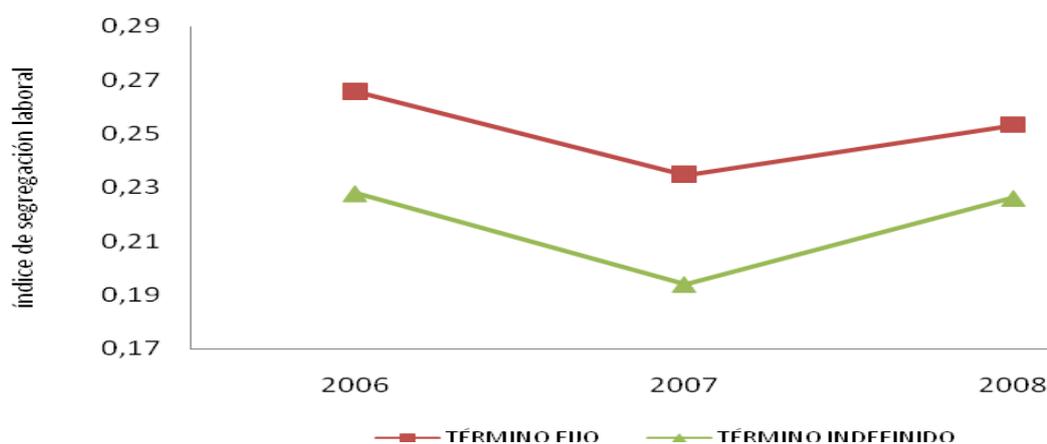
Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**2.3.3 Segregación laboral y tipo de contrato.** Que la inestabilidad laboral, es un rasgo característico de la contemporaneidad del mercado laboral de Ibagué, es un hecho que encuentra confirmación en los registros del indicador de segregación laboral por sexo según tipo de contrato, tanto para ramas de actividad como para ocupaciones (figuras 19 y 20).

Los niveles de concentración más elevados de los ocupados de la ciudad bajo la modalidad de contrato a término fijo, llevan a concluir que una proporción importante de mujeres que se encontraban empleadas en las diferentes ramas

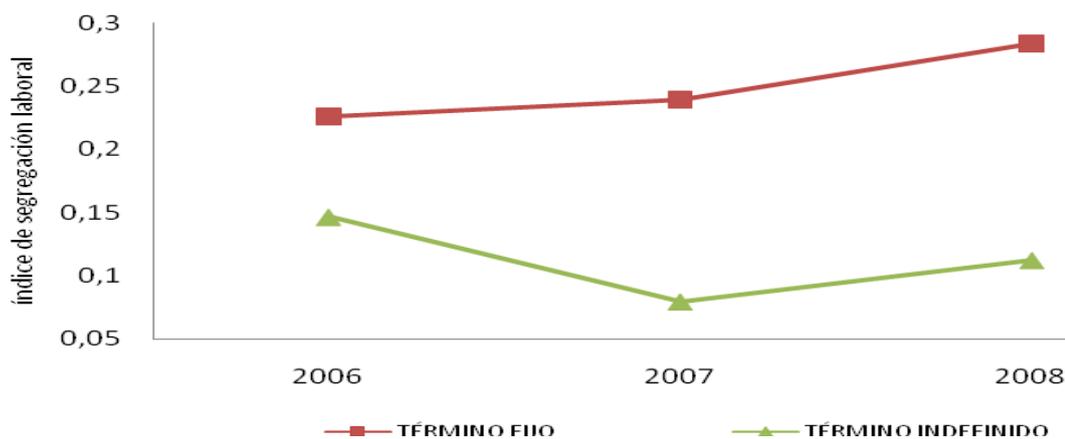
de actividad, durante el período 2006 - 2008, permanecieron en el mercado de trabajo sin garantías de estabilidad laboral (segregación horizontal), siendo esto cierto, a la vez, para las mujeres empleadas que se hallaban marginadas de las ocupaciones más sobresalientes de la escala de poder de las firmas (segregación vertical). Estos resultados son consistentes con el proceso de flexibilización laboral que viene padeciendo el país.

**Figura 19. Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según tipo de contrato. 2006 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

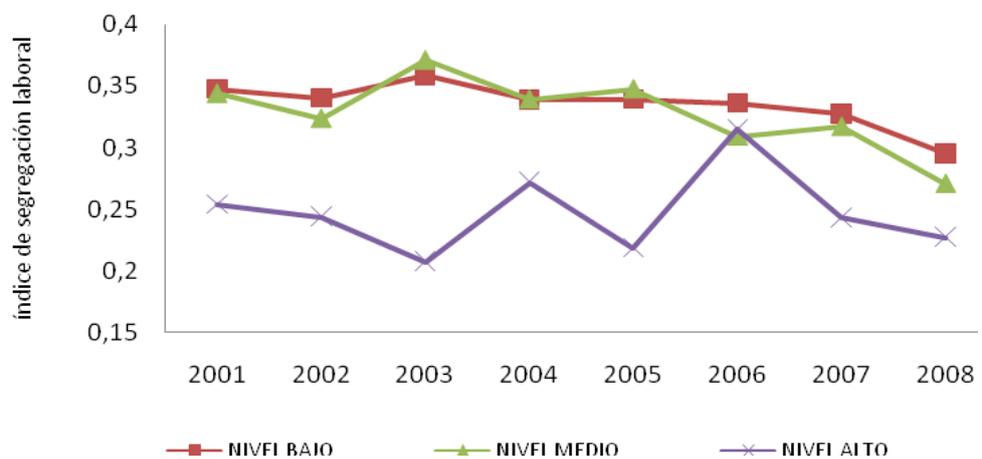
**Figura 20. Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según tipo de contrato. 2006 - 2008.**



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

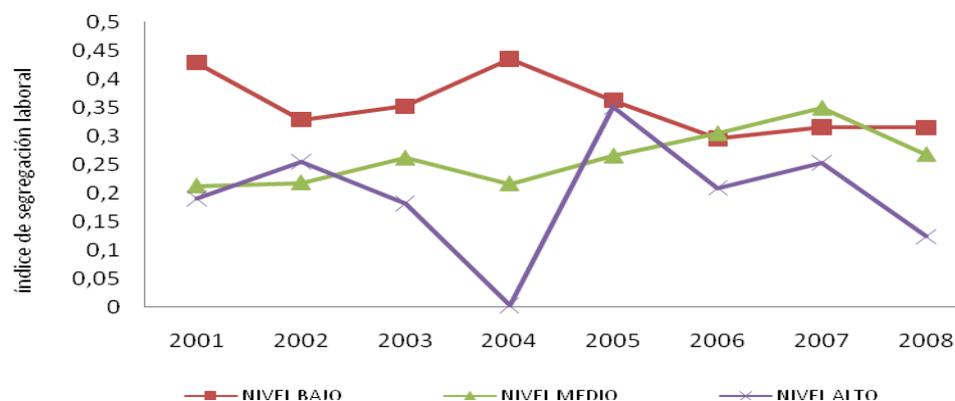
**2.3.4 Segregación laboral y nivel de ingresos salariales.** Las asimetrías en la distribución de hombres y mujeres entre las distintas ocupaciones y ramas de actividad del mercado laboral de Ibagué se muestran superiores para aquellos con remuneraciones al trabajo más bajas (graficas 21 y 22). Al respecto, en lo que atañe a la segregación vertical, las mujeres empleadas en las ocupaciones de menor rango se ubican en los primeros cuatro quintiles de ingresos laborales, es decir, en los niveles ingresos bajo y medio, cuyas curvas se solapan a lo largo del período de estudio. Así mismo, los registros de la segregación horizontal evidencian que en el espectro de las ramas de actividad, las remuneraciones más bajas afectan con mayor severidad a las mujeres.

**Figura 21. Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según nivel de ingresos laborales. 2001 - 2008.**



Los niveles de ingreso salarial fueron clasificados en tres categorías: el nivel bajo (primer y segundo quintil), el nivel medio (tercer y cuarto quintil), y el nivel alto (quinto quintil).  
Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**Figura 22. Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según nivel de ingresos laborales. 2001 - 2008.**



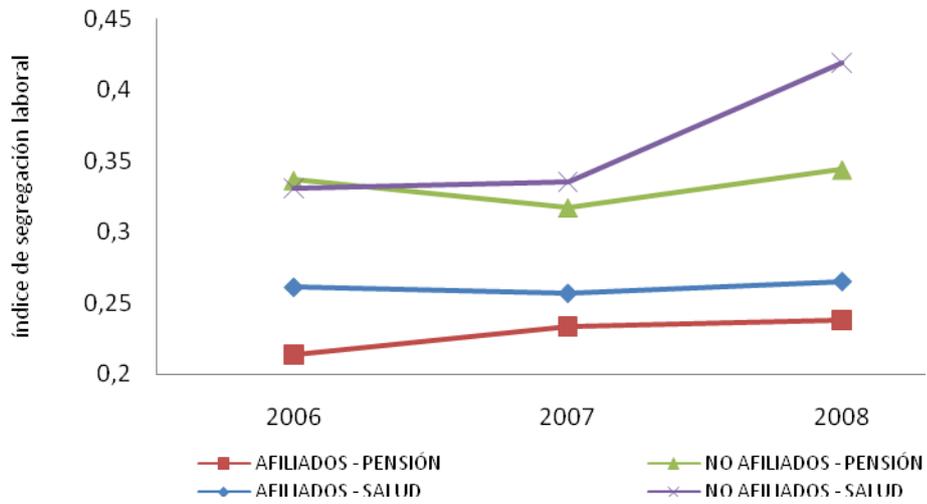
Los niveles de ingreso salarial fueron clasificados en tres categorías: el nivel bajo (primer y segundo quintil), el nivel medio (tercer y cuarto quintil), y el nivel alto (quinto quintil).  
Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**2.3.5 Segregación laboral y seguridad social.** La generalización de la vinculación laboral sin previa afiliación a seguridad social en salud y pensión por parte del empleador, es otra de las penosas particularidades del mercado de trabajo de Colombia, que se corrobora para Ibagué a partir de los indicadores de segregación laboral por sexo.

Para el caso particular de la segregación vertical, a partir de los elevados niveles de concentración de los ocupados sin afiliación a seguridad social en salud y pensión con respecto a los registrados por aquellos que sí se encuentran afiliados, se infiere que las mujeres empleadas de la ciudad que se ubican en la parte inferior de la escala jerárquica del espectro de las ocupaciones adolecen de dicha afiliación, privilegio que parece reservado para aquellas con dignidades laborales más altas.

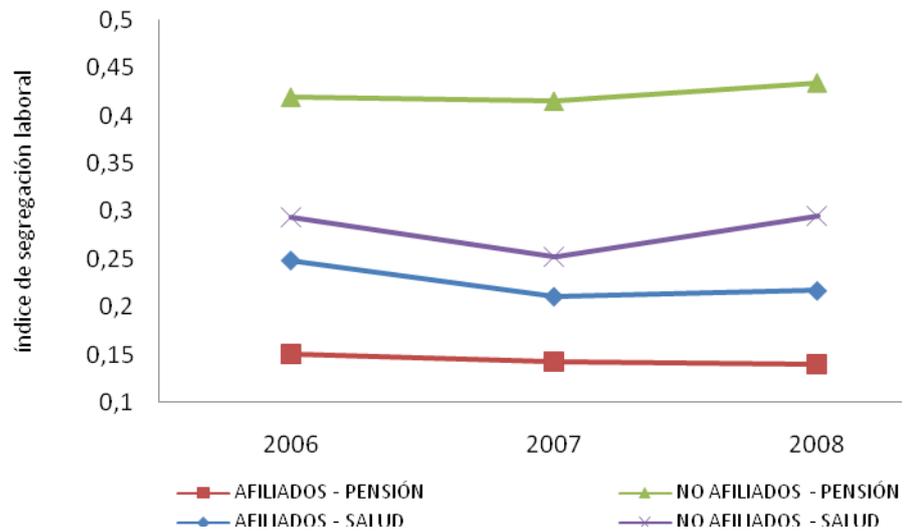
En cuanto a la segregación horizontal corresponde, los mayores valores de concentración presentados por el colectivo de ocupados que distan de estar afiliados a seguridad social se mantienen, tanto para salud como para pensión. No obstante, la brecha entre las curvas de afiliados a seguridad social en pensión y los no afiliados es bastante mayor en comparación con la que se advierte entre las curvas de los afiliados a seguridad social en salud y los no afiliados, aludiendo esto a una mayor vulnerabilidad de las mujeres empleadas de la ciudad, en cuanto a la posibilidad de disfrutar de una pensión en su vejez (figuras 23 y 24).

**Figura 23.** Ibagué. Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según afiliación a seguridad social. 2006 - 2008.



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

**Figura 24.** Ibagué. Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según afiliación a seguridad social. 2006 - 2008.



Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

### 3. BRECHA SALARIAL POR GÉNERO EN IBAGUÉ

#### 3.1 LA ECONOMÍA DE LA DISCRIMINACIÓN ECONÓMICA

Otra perspectiva usualmente empleada para el análisis de la discriminación es el estudio de la brecha existente entre las remuneraciones al trabajo de los distintos grupos poblacionales que concurren en el mercado de trabajo, circunstancia conocida como discriminación económica.

Al respecto, Amarante y Espino (2002) comentan, que la interpretación convencional del mercado de trabajo inducía a pensar que, de existir factores de discriminación laboral en él, estos tenderían a desaparecer, considerando la orientación de las conductas de los empleadores y las firmas hacia la maximización de utilidades en un escenario competitivo. Entonces, se suponía que la fuerza laboral encontraría una asignación eficiente, sobre la base de las calificaciones requeridas y compensaciones al trabajo equivalentes.

No obstante, ante la persistencia de la discriminación económica en el mercado laboral, tuvo lugar el surgimiento de diferentes enfoques analíticos, la mayoría de ellos desde el paradigma neoclásico, con el fin de develar la complejidad de esta problemática y reconocer las reales dimensiones de las ineficiencias económicas que su existencia conlleva. Dentro de ellas, se destacan las que se distinguen como teorías relativas a la demanda (Cain, 1991), en tanto suponen que los individuos de los distintos grupos poblacionales son sustitutos perfectos (es decir, que son igualmente productivos), al igual que poseen idénticas preferencias por el trabajo, razones por las que se distinguen como.

Entre tal universo de teorías, se destacan, en primer lugar, los modelos no estocásticos, fundamentados en las reflexiones de Becker (1971), donde se consideran las diferencias salariales entre dos grupos demográficos (puede ser: entre individuos blancos e individuos de color, entre hombres y mujeres, etc.) como correlato de preferencias –a partir de prejuicios- por la discriminación, en medio de un escenario con perfecta información sobre las características productivas de los individuos que intervienen en el mercado laboral.

En la primera variante del modelo, la discriminación tiene lugar en una estructura de mercado competitiva para las firmas, ejercida, ya sea por consumidores, trabajadores o empleadores. Entonces, siendo el grupo 1 el colectivo de individuos por el que no se ejerce prejuicio alguno, y el grupo 2 aquellos por los que se profesa algún tipo de aversión, puede suponerse que un consumidor con preferencias por la discriminación estaría dispuesto a pagar  $p$  por un bien producido por individuos del grupo 1, y  $p - d$  por el bien producido por individuos del grupo 2, siendo  $d$  la medida del prejuicio del consumidor.

Según Cain (1991), este modelo cuenta con algunas desventajas para explicar satisfactoriamente la diferencia entre las remuneraciones al trabajo de los

grupos considerados en el análisis. Asumiendo que todos los consumidores tienen preferencias por la discriminación, en caso que existiera contacto entre los trabajadores de las firmas y los consumidores, estos últimos considerarían que el precio que se les exige por un bien producido por un individuo del grupo 2 es  $p$  (costo de producción) +  $d$  (insatisfacción por entrar en contacto con individuos por los que ejerce prejuicios). Sin embargo, al ser pocos los bienes que se producen en contacto directo con los consumidores, el precio de la mayoría de los bienes sería  $p$ , y los individuos del grupo 2 tenderían a especializarse en la producción de bienes que no impliquen interacción con los consumidores (en su intento de maximizar su utilidad), evitando percibir un salario inferior al de los individuos del grupo 1.

Aún si la concentración de individuos del grupo 2 en este tipo de empleos, redundara en un exceso de oferta laboral que estimulara la reducción de los salarios allí, es de esperar que los individuos del grupo 1 se desplacen hacia aquellos empleos que exigen contacto con los consumidores, por lo que los salarios en ambos sectores tenderían a igualarse. Por todo lo anterior, el resultado evidente sería la segregación laboral, más no la discriminación salarial, aún bajo la persistencia de los prejuicios de los consumidores.

Si, en lugar de los consumidores, los individuos del grupo 1 ejercieran prejuicios por los del grupo 2, aquellos demandarían  $w$  por trabajar con otros individuos de su mismo grupo, mientras exigirán  $w + d$  por trabajar con individuos del grupo 2, donde  $d$  representa la compensación por compartir empleo con estos últimos. Los empleadores contratarían fuerzas laborales segregadas para evitar pagar salarios mayores, es decir, los trabajadores del grupo 2 se desplazarían hacia aquellos empleos donde solo se contratan a individuos de su grupo, y los del grupo 1 harían lo mismo.

Cain (1991) anota al respecto, que el resultado final resulta análogo al obtenido bajo el supuesto de consumidores con preferencias por la discriminación, a saber, segregación laboral, aunque podrían persistir diferencias salariales, considerando que, generalmente, el número de individuos del grupo 2 tiende a ser menor con respecto a los del grupo 1.

Ahora, cuando son los empleadores los que tienen preferencias por la discriminación, el modelo prevé dos escenarios distintos. El primero, donde todos los empleadores tienen prejuicios en contra de los trabajadores del grupo 2; el salario de estos trabajadores sería  $w - d < w$  (salario de los individuos del grupo 1), siendo más elevado el costo de contratar a individuos del grupo 1. Las diferencias de costes y de beneficios monetarios que se originan entre las firmas, se compensan aquí por los beneficios -o costes- psíquicos de emplear a individuos del grupo 1 -o emplear individuos del grupo 2-.

En el segundo escenario, las preferencias de los empleadores varían. Para simplificar el análisis, se consideran dos valores de  $d$ : uno bajo  $-d_1-$  y uno alto  $-d_2-$ . Entre más cercano a 0 sea el valor de  $d_1$ , los individuos del grupo 2 se beneficiarían, dado que la diferencia salarial con respecto a los individuos del

grupo 1 se reduce. Asimismo, los empleadores con  $d_1$ , obtendrían beneficios extraordinarios contratando a los trabajadores del grupo 2, ya que pagarían salarios más bajos con respecto a los empleadores con más prejuicios,  $d_2$ , que contratan exclusivamente a individuos del grupo 1. Entonces, habría un mayor flujo de capitales hacia las firmas de los empleadores con  $d_1$  y, a largo plazo, terminarían desplazando del mercado a aquellas firmas de empleadores que exhibían aversión a contratar individuos del grupo 2, desapareciendo así la discriminación.

Otra de las alternativas del modelo no estocástico de discriminación laboral es la que supone una estructura de mercado monopolística. Al respecto, dado que el poder de monopolio en el mercado de producto no deviene en poder de monopolio en el mercado de trabajo, los empleadores con poder de monopolio en el mercado de producto que ejercieran prejuicios por los individuos del grupo 2 –pagando salarios mayores a los trabajadores del grupo 1 y, por tanto, incrementando los costos-, podrían en peligro su permanencia en el mercado al menoscabar la confianza de los inversores maximizadores de beneficios (Cain, 1991).

Advirtiendo esto, Robinson (1965) postuló un modelo con empresas que detentan poder monopsonista en el mercado de trabajo. En tal circunstancia, los trabajadores se enfrentan a un escenario donde solo hay un empleador -o muy pocos empleadores actuando como uno solo-. Este –o estos-, basándose en el supuesto de que los individuos del grupo 2 tienen una curva de oferta laboral más inelástica, fijarán sus salarios por debajo de su productividad marginal.

Baquero, et al (2000), establecen que las motivaciones que inducen al empleador a pensar en una curva de trabajo menos elástica para los individuos del grupo 2, surgen por los estereotipos prevalecientes en el mercado laboral, los cuales limitan el acceso efectivo de estos a los distintos empleos, razón por la que aquel espera que su capacidad de respuesta a cambios en la asignación de salarios sea menor (entre más convencido se encuentre el empleador de la menor elasticidad de la oferta de trabajo de los individuos del grupo 2, más bajos serán los salarios relativos a la productividad). La consecuencia lógica de esta conducta, es la maximización de los beneficios del empleador, teniendo en cuenta que les es favorable la diferencia entre el valor de la productividad del trabajo del individuo del grupo 2 y su salario.

Cabe anotar que, contrario a lo predicho bajo la premisa de una estructura de mercado competitiva, el poder del monopsonista en el mercado de trabajo ofrece incentivos en favor de la discriminación y su persistencia, lo cual se vería exacerbado en caso de existir competencia en el mercado del producto, pues, según Baquero, et al (2000), una firma que no practique la discriminación tendría costos de producción elevados con respecto a aquellas firmas que la ejerzan.

Por otro lado, puede considerarse un escenario donde no sea posible contar con información perfecta sobre las características productivas de los diferentes grupos poblacionales. En consecuencia, las firmas deberán enfrentar la contratación de los trabajadores a partir de información limitada respecto a su productividad laboral, hecho que conlleva a recurrir a los estereotipos como criterio para la evaluación del probable desempeño de los posibles trabajadores.

Según Aigner y Cain (1977), esta circunstancia deriva en una remuneración al trabajo menor para los individuos que el empleador considere menos productivos, en razón de que este último incluye en su función de utilidad la aversión al riesgo, como compensación por la incertidumbre que genera la falta de información completa sobre el rendimiento en el trabajo de aquellos. Esta circunstancia es lo que se conoce formalmente como discriminación estadística, o modelo neoclásico estocástico de discriminación económica.

Para Baquero, et al (2000), este tipo de discriminación no debiera prolongarse en el tiempo, en la medida en que los individuos contratados, cuyos empleadores aguardan un menor desempeño en el trabajo, tendrán ocasión de demostrar que sus capacidades productivas son equiparables a las de los individuos con mejor remuneración. No obstante, la persistencia de la discriminación estadística puede afectar las decisiones sobre inversión en capital humano de los individuos pertenecientes a los grupos poblacionales afectados por la discriminación, así sus posibilidades de inmovilidad ocupacional intergeneracional (los efectos de retroalimentación de Arrow, citados por Esquivel (2005)).

### 3.2 UTILIDAD ANALÍTICA DE LA DESCOMPOSICIÓN DE BRECHAS SALARIALES

A continuación, se procederá a exponer los resultados de la medición de la brecha salarial existente entre los hombres y mujeres empleados de la ciudad de Ibagué.

Antes que nada, debe aclararse que la existencia de dichas brechas no implica, per se, discriminación. Esto, dado que pueden derivarse de diferentes factores del mercado laboral, como las diferencias en la productividad relacionadas con las habilidades del individuo, la experiencia y la dotación de capital humano. Es por ello que la interpretación de las brechas salariales suele vincularse a diferencias de productividad, o a factores de discriminación.

Para el 2008, el análisis de la media simple de los salarios para hombres y mujeres ocupados de Ibagué evidencia que ellas reciben el equivalente al 80% de los ingresos de los hombres (tabla 10). Adicionalmente, el mayor número de horas trabajadas a la semana por parte de las mujeres (6,4 horas en promedio con respecto a los hombres), y la menor remuneración por hora trabajada (los hombres ganan, por hora trabajada, 8,6% más que las mujeres) inducen a pensar en la discriminación de género vía salarios como un fenómeno real en

la ciudad de Ibagué, habida cuenta que, en promedio, las mujeres tienen los mismos años de educación que los hombres.

**Tabla 13. Ibagué. Salarios y horas trabajadas promedio por hombres y mujeres. 2008.**

	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
Ingreso laboral	620.323	772.209	700.240
Horas trabajadas semanalmente	51,7	45,3	48,67
Salario real por hora	3.600	3.938	3.778
Log salario real por hora	7,8	8,0	7,9
Años de educación promedio	8,7	8,8	8,7

Incluye los trabajadores asalariados (Empleado particular, gobierno, jornalero o peón, y empleado doméstico)

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

La confirmación de esta hipótesis pasa por establecer las variables que determinan la existencia de dicha brecha, para lo cual se hace necesario su descomposición entre los efectos que son observables, y los que no se observan, a partir de los cuales se puede concluir acerca de la discriminación, en cuanto a su existencia y grado.

No obstante, a partir de este desarrollo empírico tiende a sobreestimarse el grado de discriminación, en tanto que resulta imposible incluir en el análisis la totalidad de variables que pueden influir en la existencia de las brechas salariales (Galvis, 2010). A pesar de ello, no se cuestiona la utilidad analítica de la descomposición de las brechas salariales para el estudio de la discriminación en el mercado laboral, siendo, por demás, usualmente empleada para dichos fines.

### 3.3 METODOLOGÍA

3.3.1 Descomposición del diferencial salarial mediante Blinder – Oaxaca. La técnica más utilizada para analizar las diferenciales salariales por género es la descomposición de Blinder – Oaxaca. Con base en modelos de regresión, la metodología pretende examinar la diferencia promedio en el logaritmo de los salarios según género y desagregarla en dos partes: una atribuida a las diferencias en los determinantes de la productividad de los salarios, es decir, aquella diferencial explicada por las diferentes características de hombres y mujeres, como educación y experiencia; y otra a atributos no observables, dentro de los cuales se incluye la discriminación (Tenjo, Ribero, & Bernat, 2005).

Mediante la estimación de una ecuación tipo Mincer para cada grupo, se halla el diferencial salarial, desagregando el logaritmo natural de los salarios para los hombres ( $\ln(W_h)$ ) y las mujeres ( $\ln(W_m)$ ):

$$\ln(W_h) - \ln(W_m) = (X_h)\beta_h + (X_m)\beta_m + (\varepsilon_h + \varepsilon_m)$$

Seguendo a Galvis (2010), “si se construye un término contrafactual que indique cuál es el salario que obtendrían las mujeres si tuvieran las dotaciones de los hombres,  $X_m \beta_h$ , y se suma y resta al lado derecho de la ecuación”, se obtiene las dos partes que explican la diferencial de las remuneraciones para cada género:

$$\ln(W_h) - \ln(W_m) = (X_h - X_m)\beta_h + (\beta_h - \beta_m)X_m + (\varepsilon_h + \varepsilon_m)$$

Donde,

$(X_h - X_m)\beta_h$ , es el diferencial atribuido a las características del individuo, esto es, el “efecto dotacional”.

$(\beta_h - \beta_m)X_m$ , es el diferencial atribuido a las diferentes remuneraciones percibidas por cada género, a saber, el “efecto remuneración”.

3.3.2 Regresión por cuantiles de ingreso. Considerando la limitante analítica de la regresión a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios, a saber, que solamente refleja el valor medio de la brecha salarial a partir del promedio de los atributos de los individuos, el análisis por *cuantiles* de ingreso la supera, permitiendo identificar la heterogeneidad de los salarios a lo largo de la distribución de ingresos.

Dividiendo la población en  $n$  partes, según los *cuantiles* de interés, esta metodología presenta la relación de las variables dependientes y las explicativas al interior de cada *cuantil* (Galvis, 2010), siendo posible evaluar la magnitud de la brecha en cada uno de los *cuantiles*.

3.3.3 Fuente y tratamiento de la información. La estimación de los modelos de descomposición salarial se realizó con base en la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), registrada en Ibagué, siendo el punto de observación el segundo trimestre de 2008.

En términos analíticos, resultaría de mayor utilidad comparar los resultados para el inicio y el final del periodo objeto de estudio. Sin embargo, el cambio en la estructura de la encuesta propuesto por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en el 2006, donde se incluyen nuevas preguntas y fuentes de ingresos, redundaba en la no comparabilidad de los registros del modelo para el año 2001 y los obtenidos para 2008, generándose así resultados divergentes no necesariamente por una evolución o involución del diferencial salarial, sino por el cambio en la estructura de la encuesta. Así, teniendo en cuenta que el objetivo es identificar la disparidad entre las asignaciones salariales, se estimaron los modelos para el 2008.

De otra parte, se excluyeron del estudio los trabajadores cuenta propia y patrones o empleadores, debido a que “éstos no devengan un salario

propriadamente dicho sino que su “salario” lo constituyen los ingresos obtenidos por la actividad económica en la que se ocupen y estos dependerán principalmente de las horas trabajadas y del tipo de actividad (Galvis, 2010). También fueron excluidas las posiciones ocupacionales: trabajador familiar sin remuneración y trabajador sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.

Adicionalmente, se incluyó a los empleados del servicio doméstico y jornaleros. A pesar de que aquellos generalmente son mujeres y estos hombres, las dos ocupaciones tienen en común bajas remuneraciones y poca cualificación (Galvis, 2010).

Teniendo en cuenta lo anterior, las ocupaciones que son objeto de estudio son: empleado particular, empleado del gobierno, empleado doméstico y jornalero o peón.

Las variables incluidas en el modelo son: años de educación, experiencia, experiencia al cuadrado (que busca captar la presencia de rendimientos marginales decrecientes de la experiencia potencial), logaritmo de las horas trabajadas mensuales, Posición en el hogar, informalidad, tamaño del hogar, género, número de niños menores de seis años, número de niños entre los siete y dieciocho años.

Finalmente, para evitar el sesgo de selección, habitual en este tipo de modelos por el hecho de que no todos los individuos empleados observan salarios positivos, se utilizó la metodología propuesta por Heckman\*.

### 3.4. RESULTADOS

3.4.1 Descomposición salarial Blinder – Oaxaca. Los registros evidencian que el promedio del logaritmo de los salarios de los hombres es 13.26; mientras que para las mujeres es de 12.05. Así, en Ibagué durante el segundo trimestre de 2008, se registró una brecha de 1.21 (tabla 14).

El coeficiente que se refiere a los “endowments” refleja el incremento promedio en los salarios de las mujeres, si ellas tuvieran las mismas características de los hombres. Y el segundo término “coefficients”, cuantifica el cambio en los salarios de ellas, cuando se aplican los coeficientes de la regresión de los hombres a sus características. Y el último coeficiente es el término de interacción que mide el efecto simultáneo de las diferencias tanto en dotaciones como en coeficientes.

Al analizar el nivel educativo de los ocupados en Ibagué, se afirmó que mayores niveles de instrucción no les garantizan a las mujeres más y mejores oportunidades de empleo en relación con los hombres. Esta hipótesis se comprueba con los resultados que arroja la descomposición salarial BO. El modelo reportó que el 75.0% de la diferencia en los salarios (0.8645 puntos

---

\* Para ver en detalle la metodología de los modelos estimados remitirse a (Galvis, 2010).

logarítmicos) es explicada por variables diferentes a las de capital humano; trabajadores con iguales características reciben una remuneración diferente. Por su parte, el 21.1% de la brecha se debe a diferencias en las características de los individuos (0.24 puntos logarítmicos).

**Tabla 14. Ibaqué. Descomposición salarial BO. Primer output. 2008.**

<i>ling_job</i>	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
-----+-----						
--						
Differential						
Prediction_1 Hombres	13.2566	.0309051	428.95	0.000	13.19603	13.31717
Prediction_2 Mujeres	12.10306	.4192008	28.87	0.000	11.28144	12.92468
Difference	1.153538	.4203385	2.74	0.006	.3296897	1.977386
-----+-----						
--						
Decomposit~n						
Endowments	.2437711	.0964845	2.53	0.012	.0546651	.4328772
Coefficients	.8645797	.4152235	2.08	0.037	.0507566	1.678403
Interaction	.0451871	.0688846	0.66	0.512	-.0898243	.1801985
-----+-----						

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Una descomposición alternativa resulta de suponer que existen algunos coeficientes no discriminatorios que deberían ser usados para determinar la contribución de las diferencias en los predictores. La tabla 15 desagrega en dos partes la brecha salarial: aquella explicada por diferencias en los predictores de los grupos (efecto cantidad); y la parte no explicada. Esta última es usualmente atribuida a la discriminación, pero es importante reconocer que también captura todos los potenciales efectos de las diferencias en las variables no observadas.

Los resultados indican que la brecha entre los logaritmos de salarios entre hombres y mujeres es de 0.29. De esta diferencia, el 62% (0.1825) se le atribuye al efecto de la discriminación, dado que representa la parte no explicada de la brecha

**3.4.2 Modelo de regresión por cuantiles de ingreso.** A continuación tiene lugar la exposición de los resultados de la regresión para los *cuantiles* 10, 25, 50, 75 y 90. Se tomó como variable dependiente el logaritmo del ingreso laboral mensual; *female* es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo es mujer; *anoacum* son los años de educación; *exper* son los años de experiencia potencial (definida como la edad menos los años de educación, menos 5); *exper2* representa la experiencia al cuadrado que busca captar la presencia de rendimientos marginales decrecientes de la experiencia potencial); *bjefe* es una variable dicotómica que adopta el valor de 1 si el

individuo es jefe de hogar; y finalmente *binfor2* también es una variable dicotómica que toma el valor de 1 si el individuo es informal.

**Tabla 15. Ibagué. Descomposición BO. Segundo output. 2008**

ling_job		Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
Differential							
Prediction_1	Hombres	13.2566	.0322789	410.69	0.000	13.19333	13.31986
Prediction_2	Mujeres	12.9622	.0343078	377.82	0.000	12.89496	13.02944
Difference		.2943995	.0471058	6.25	0.000	.2020739	.3867251
Decomposit~n							
Explained		.1118977	.0381414	2.93	0.003	.0371419	.1866536
Unexplained		.1825018	.0343983	5.31	0.000	.1150823	.2499213

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

Es forzoso reconocer que “la respuesta de la variable dependiente a cambios en las independientes no es constante a través de los diferentes *cuantiles* de la distribución (tabla 16), por cuanto se confirma el plus de este tipo de regresiones en lo que respecta al análisis de las brechas salariales.

Para la variable género (female), los resultados indican que en general, a medida que se avanza a través de los diferentes *cuantiles* de la distribución, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, estos es, las diferencias en los retornos se acentúan en tanto se incrementa el ingreso, lo que apoyaría la existencia del fenómeno de *Glass Ceilings* o techos de cristal en la ciudad. Para el segundo *cuantil* (q25), por ejemplo, los hombres ganan en promedio cerca de un 14% más que las mujeres. Esta diferencia se amplía en el último *cuantil* de la distribución (q 95) y pasa al 22,7% aproximadamente.

Este resultado coincide con el encontrado para el país por Fernández (2006). En este estudio, se afirma que en los percentiles más altos las mujeres empiezan a presentar salarios por hora mucho menores que los hombres. Por ejemplo, en el año 2003, se estima que en el percentil 95 las mujeres ganan 11,5% menos que los hombres y en el percentil 99 esta diferencia es de 29%.

No obstante, es importante resaltar que para el primer *cuantil*, el coeficiente female no es significativo, lo que indica que para este nivel de ingreso, no se presenta evidencia de diferencia salarial entre hombres y mujeres.

En ese sentido lo encontrado por Tenjo, Ribero, & Bernat (2005), en su estudio para América Latina, permite entender lo presentado en la ciudad: “el salario

mínimo representa, para los estratos bajos de ingreso, un elemento que media en la reducción de las brechas salariales por género”.

Por su parte, los años de educación aparecen relacionados directamente con mayores ingresos laborales. En los *cuantiles* más altos de la distribución el retorno de la educación es mayor. Mientras que para el primer *cuantil* (q10), un año adicional de educación representa un incremento de 8,75% en el ingreso, para el último *cuantil* (q90) el retorno se estima en un 11,04%.

Entre tanto, la variable experiencia potencial (*exper2*), que captura los rendimientos decrecientes de la experiencia, se incluye en la ecuación de forma cuadrática lo que permite que “los retornos marginales a la experiencia sean crecientes o decrecientes y que exista un nivel que maximiza o minimiza el efecto de dicha variable” (Tenjo, et al, 2005).

En este punto es importante señalar que la utilización de la “experiencia potencial” como medida de la experiencia puede incidir en las estimaciones de sus retornos. Al respecto, se plantea que para el caso de los hombres dichas medidas son muy parecidas, y es posible afirmar que sus diferencias están explicadas por períodos de desempleo, enfermedades, entre otros. Sin embargo, en el caso de las mujeres, la discrepancia entre la experiencia potencial y efectiva, puede estar relacionada con otros factores, como por ejemplo la maternidad, período en el cual las mujeres se retiran del mercado de trabajo.

Como era de esperarse, el pertenecer al sector informal está relacionado con menores retornos en el ingreso laboral. De ahí el signo negativo para dicho coeficiente.

Ahora bien, es importante recordar que la calidad del empleo de las mujeres al interior de la economía ibaguereña es inferior comparada a la de los hombres, y que al analizar el mercado laboral femenino teniendo en cuenta variables como ocupación y nivel educativo, se encontró que dado el mismo grado de escolaridad, la proporción de hombres ocupados en categorías formales es significativamente superior a la de las mujeres. Este hecho acentúa las desigualdades entre estos dos grupos, pues aquellas, además de pertenecer mayoritariamente al sector informal, se caracterizarían por encontrarse ubicadas en la parte baja de la distribución de los ingresos, lo que incrementa su riesgo de ser pobres.

Por su parte, el hecho de ser jefe de hogar está asociado con retornos positivos. El *cuantil* q50 registra el mayor retorno para aquellos individuos jefes de hogar.

Sin embargo, es necesario resaltar que, generalmente, los hogares con jefatura femenina tienen menor ingreso per cápita que sus pares hombres, ya sea porque una sola persona es receptora de ingresos o porque sus ingresos laborales son menores que los de sus pares varones.

**Tabla 16. Ibaqué. Descomposición salarial por cuantiles de ingreso. 2008.**

ling_job	Coef.	Bootstrap Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
<b>q10</b>						
lthorasm	.9294993	.1142707	8.13	0.000	.7053477	1.153651
lanoacum	.0875227	.0128819	6.79	0.000	.0622537	.1127917
lexper	.025866	.0110978	2.33	0.020	.0040967	.0476353
lexper2	-.0002887	.0001926	-1.50	0.134	-.0006665	.0000891
lbjefe	.231861	.0869494	2.67	0.008	.0613025	.4024195
lbinfor2	-.6892042	.1015663	-6.79	0.000	-.888435	-.4899733
lfemale	-.0500932	.067693	-0.74	0.459	-.1828787	.0826923
_cons	6.558696	.689591	9.51	0.000	5.206006	7.911387
<b>q25</b>						
lthorasm	.7677232	.0571838	13.43	0.000	.6555524	.879894
lanoacum	.0951683	.0079024	12.04	0.000	.0796672	.1106695
lexper	.0295935	.0052954	5.59	0.000	.0192061	.0399808
lexper2	-.0003208	.0000959	-3.34	0.001	-.0005089	-.0001326
lbjefe	.1201155	.0438945	2.74	0.006	.0340128	.2062182
lbinfor2	-.5409454	.0456419	-11.85	0.000	-.6304758	-.4514151
lfemale	-.1412224	.0371012	-3.81	0.000	-.2139994	-.0684454
_cons	7.689917	.3389328	22.69	0.000	7.025072	8.354762
<b>q50</b>						
lthorasm	.5969706	.0537976	11.10	0.000	.491442	.7024991
lanoacum	.1009611	.0048158	20.96	0.000	.0915145	.1104077
lexper	.0313738	.0035018	8.96	0.000	.0245047	.0382428
lexper2	-.0003461	.0000689	-5.02	0.000	-.0004813	-.0002109
lbjefe	.0696084	.0275836	2.52	0.012	.0155009	.1237159
lbinfor2	-.4034941	.0235413	-17.14	0.000	-.4496723	-.3573158
lfemale	-.2109779	.0268384	-7.86	0.000	-.2636238	-.1583321
_cons	8.822653	.3086916	28.58	0.000	8.217128	9.428177
<b>q75</b>						
lthorasm	.5128788	.0623936	8.22	0.000	.3904886	.635269
lanoacum	.100188	.0047848	20.94	0.000	.0908021	.1095739
lexper	.0237307	.0047331	5.01	0.000	.0144463	.033015
lexper2	-.0002176	.0000909	-2.39	0.017	-.000396	-.0000392
lbjefe	.1714433	.0378302	4.53	0.000	.0972363	.2456503
lbinfor2	-.365203	.0278892	-13.09	0.000	-.4199099	-.3104961
lfemale	-.2099954	.0348519	-6.03	0.000	-.2783602	-.1416305
_cons	9.559287	.3545332	26.96	0.000	8.863841	10.25473
<b>q90</b>						
lthorasm	.5739912	.0512335	11.20	0.000	.4734924	.67449
lanoacum	.1104571	.0050414	21.91	0.000	.1005681	.1203462
lexper	.0203032	.0055108	3.68	0.000	.0094933	.031113
lexper2	-.0001231	.0001029	-1.20	0.231	-.0003249	.0000786
lbjefe	.1696134	.0451306	3.76	0.000	.0810859	.2581408
lbinfor2	-.4182051	.0535492	-7.81	0.000	-.5232463	-.3131638
lfemale	-.227761	.0512585	-4.44	0.000	-.3283089	-.1272132
_cons	9.469575	.2997802	31.59	0.000	8.881531	10.05762

Fuente: Cálculos de los autores con base en la ECH - GEIH, DANE.

#### 4. CONCLUSIONES

- Para la ciudad de Ibagué se cumple la premisa básica de la discriminación de género en el empleo, en tanto las mujeres de la ciudad presentan menores niveles de participación laboral con respecto a los hombres, mientras soportan mayores tasas de desocupación. Al respecto, se sugiere que la evidente mayor predisposición de la mujer de la ciudad a participar de la dinámica del mercado de trabajo, responde a las dificultades prolongadas que padeció la ciudad a raíz de la crisis de finales del s. XX.
- En cuanto al examen de la discriminación ocupacional de género, las curvas de segregación laboral por sexo, tanto vertical como horizontal, no presentaron una dinámica definida. Más bien, se caracterizaron por sus perennes altibajos, hecho que impide anticipar el comportamiento de este fenómeno en lo inmediato en las respectivas ocupaciones y ramas de actividad. Sin embargo, el estudio de la segregación vertical y horizontal por sexo para Ibagué muestra que, a pesar de haber avanzado ellas en lo que respecta a su inserción en el mercado laboral, persisten aún barreras que impiden a la mujer acceder a los empleos de mayor rango y jerarquía, lo cual se constituye en un rasgo típico de la discriminación ocupacional.

Esta conclusión se corresponde con los resultados de los indicadores de concentración y distribución del empleo femenino para Ibagué, los cuales reflejan que la incorporación femenina al mercado de trabajo de la ciudad se encuentra casi que restringida a ramas y ocupaciones del sector terciario de la economía, las cuales, además, demandan escasos niveles de cualificación, ofrecen exiguas posibilidades de ascenso y garantizan remuneraciones bajas.

- A partir de la medición de las brechas salariales por género fue posible establecer la existencia de discriminación económica en la ciudad en perjuicio de las mujeres.

En primer lugar, mediante la descomposición salarial de Blinder – Oaxaca se encontró que la tercera parte de la diferencial salarial es explicada por variables diferentes a las de capital humano. Igualmente, cuando se tienen en cuenta coeficientes no discriminatorios usados para determinar la contribución de las diferencias en los predictores, la brecha entre los logaritmos de salarios es de 0.29. De esta diferencia, 0.1825 – la parte no explicada – se le atribuye al efecto de la discriminación.

Asimismo, los resultados del análisis de regresión por cuantiles de ingreso indican que, en general, a medida que se avanza a través de los diferentes cuantiles de la distribución de ingresos, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, esto es, las diferencias en los

retornos se acentúan a medida que aumenta el ingreso, lo que apoyaría la existencia del *fenómeno de Glass Ceilings* o techos de cristal en la ciudad, asociado generalmente con la existencia de discriminación de género.

- Tanto el análisis de los indicadores de inserción laboral y calidad del empleo, como de la segregación laboral por sexo, y de la descomposición de las brechas salariales, permitió identificar a la educación como un factor de primer orden para superar las brechas existentes entre hombres y mujeres en cuanto a oportunidades reales de acceder a un empleo se refiere. Para las mujeres, tener más años de estudio supone el mejoramiento de sus posibilidades y condiciones de incorporación al mercado de trabajo y el incremento de sus oportunidades de empleo en condiciones de equidad.

Se estableció, además, que la inserción de la mujer al mercado laboral de Ibagué a lo largo de los primeros ocho años del S. XXI, se ha correspondido con los procesos de desregulación y flexibilización del trabajo en Colombia. Salarios bajos, contratos a término fijo y carencia de afiliación a seguridad social en salud y pensión, son algunas de las peculiaridades que rigen la integración de la mujer al mercado de trabajo de la ciudad.

## 5. RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos exigen plantear alternativas de política pública que permitan socavar los fundamentos de la discriminación laboral de género en la ciudad.

En primer lugar, se requiere establecer mecanismos que lleven a elevar la cobertura femenina en la educación secundaria, incrementar sus niveles de asistencia escolar y evitar su deserción, así como asegurar para ellas el acceso efectivo a la educación post secundaria, de manera que disminuya la TGP de las mujeres jóvenes y se incrementen sus probabilidades de alcanzar empleos de mayor rango y jerarquía.

Al respecto, desde el gobierno central debe procurarse la homogeneidad en la calidad de la educación. Siguiendo a ..., calidad heterogénea, sobre todo en el nivel de post secundaria, puede estimular la dispersión salarial, y con ello, mayores desigualdades laborales y sociales.

Asimismo, en tanto el auge de la flexibilización y precarización del trabajo femenino en Ibagué se corresponde con una dinámica laboral de carácter nacional, es deber de las autoridades gubernamentales, de nivel local y nacional, crear estímulos que promuevan la estabilidad laboral de ellas, tanto para los nuevos empleos como para los ya existentes; la extinción de las cooperativas de trabajo asociado; y el establecimiento de controles rigurosos a las diferentes modalidades de contratación en la esfera empresarial.

Por otra parte, a partir de la reciente disponibilidad de información en cuanto al uso del tiempo y el trabajo no remunerado de hombres y mujeres para Colombia, se abre la posibilidad de realizar para la ciudad estudios que lleven a profundizar el conocimiento sobre las implicaciones que tiene para la mujer, en cuanto a su inserción y permanencia en el mercado laboral, el hecho de asumir tareas relacionadas con la economía del cuidado, entendida esta como aquellas actividades no remuneradas, sin reconocimiento ni valoración social, dirigidas generalmente al resguardo de la familia.

A propósito, los autores consideran que cualquier esfuerzo de política pública que surja con el fin de combatir la discriminación laboral de la mujer, debe estar acompañado, ineludiblemente, de estrategias que promuevan la corresponsabilidad entre las familias, el Estado y el mercado, en lo que respecta a las responsabilidades del cuidado de las familias, de manera que se favorezca la ampliación de las posibilidades de la mujer de ejercer sus derechos en el espectro social, económico y político.

Por último, es pertinente profundizar en el estudio de la inserción laboral y de la calidad del empleo de las mujeres pobres y no pobres, asunto apenas esbozado en este trabajo, con el propósito de contar con insumos de carácter

analíticos que permitan realizar diagnósticos acertados de acuerdo a las situaciones particulares de cada grupo.

## REFERENCIAS

- Ábramo, L., & Valenzuela, M. (2001). *América Latina: Brechas de Equidad y Progreso Laboral de las Mujeres en los 90*. Lima, Perú: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ábramo, L., & Valenzuela, M. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En Laís Ábramo (Ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina* (pp. 29-62). Santiago, Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Aigner, D., & Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in the labor market. *Industrial and labor relations review*, 30(2), 175-187.
- Aldana, D., & Arango, L. (2007). Participación Laboral en Ibagué. *Borradores de Economía* (439), 1 - 34).
- Amarante, V., & Espino, A. (2002). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados (1990 - 2000). *Avances de Investigación DT 05/02*. Montevideo: Instituto de Economía.
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. *Borradores de Investigación*. Bogotá: Universidad del Rosario, (20, 1-31).
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press .
- Bravo, R. (1998). Pobreza por razones de género: precisando conceptos. In I. Arriaga, & C. Torres, *Género y pobreza, nuevas dimensiones*. Santiago de Chile: Ediciones de las mujeres No 26.
- Cain, G. G. (1991). El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica. In O. Ashenfelter, & R. Layard, *Manual de economía del trabajo Vol. I*. España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Córdoba, C. (2007). Segregación, Discriminación e Inmovilidad Ocupacional: Una Perspectiva de Género. In C. Córdoba, V. Peres, J. Rojas, & M. Sánchez, *Estudios de Género en el DANE*. (pp. 103 - 141). Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Fernández, M. D. (2006). Determinantes de la diferencial salarial por género en Colombia, 1997 - 2003. In *DOCUMENTO CEDE 2006-32*. Bogotá: Universidad de los Andes.

- Galvis, L. A. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles*. Cartagena: Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional. Banco de la República.
- Haug, F. (2006). Hacia una teoría de las relaciones de género. In A. Boron, J. Amadeo, & G. Sabrina, *La Teoría Marxista Hoy: Problemas y Perspectivas* (pp. 327 - 339). Buenos Aires: CLACSO.
- Hidalgo, Á., Pérez, S., & Calderón, M. J. (2007). *La Discriminación Laboral de la Mujer: Una Década a Examen*. La Mancha: Universidad de Castilla.
- López, H. (2007). ¿Por qué el desempleo en Ibagué ha sido tan alto? In *Borradores de Economía* (439, 1 - 16). Bogotá: Banco de la República.
- Mankiw, G. (2006). *Macroeconomía*, (6th Ed). . España: Antoni Bosch, editor. .
- Pagano, J., Rijo, N., & Rossi, M. (2010). Fecundidad y Oferta Laboral Femenina en Uruguay: Un Enfoque Económico. In *Población y Salud en Mesoamérica* 7(2), 7 - 27.
- Pérez Torres, F. J. (2003). *Características y Tendencias del Mercado Laboral de Ibagué, 2001 - 2003*. Bogotá, D.C.: DANE.
- Robinson, J. (1965). *The Economics of Imperfect Competition*. New York: St. Martin-s Press.
- Scuro, L. (2009). Pobreza y desigualdades de género. In R. Aguirre, *Las bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay*. Montevideo: UNIFEM.
- Tenjo, J., Ribero, R., & Bernat, L. (2005). *Evoulución de las diferenciales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación*. Bogotá: Documento CEDE 2005-18.

# **ANEXOS**

**Anexo A.** Capítulo 1: *Inserción laboral en Ibagué: análisis con perspectiva de género.*

**Tabla A1.** TGP por sexo según grupos de edad. Ibagué, 2001 y 2008.

Rango de edad	2001		2008	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>10 a 14</b>	25,43	22,19	13,31	10,55
<b>15 a 19</b>	62,42	51,49	48,87	50,70
<b>20 a 24</b>	89,89	78,77	89,34	81,29
<b>25 a 34</b>	97,73	86,54	98,47	85,28
<b>35 a 44</b>	97,42	84,40	98,55	88,34
<b>45 a 54</b>	96,05	72,34	95,12	78,07
<b>Mayor a 55</b>	63,35	32,20	57,87	30,43

**Tabla A2.** TI y TGP. Ibagué y 13 áreas, 2001 - 2008

Año	TGP Ibagué	TI Ibagué	TGP 13 Áreas	TI 13 Áreas
2001	71,97%	28,03%	64,14%	35,86%
2002	71,18%	28,82%	64,85%	35,15%
2003	71,68%	28,32%	65,60%	34,40%
2004	69,09%	30,91%	63,59%	36,41%
2005	68,31%	31,69%	63,54%	36,46%
2006	66,47%	33,53%	61,51%	38,49%
2007	67,74%	32,26%	61,92%	38,08%
2008	69,44%	30,56%	63,04%	36,96%

**Tabla A3. TGP por sexo según grupos de edad. Ibagué, 2001 - 2008.**

Año/Rango de Edad	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	Hombres	Mujeres														
10 a 14	25,43	22,19	24,34	17,57	19,36	14,36	16,29	9,41	13,30	11,42	13,62	10,09	18,20	13,30	13,31	10,55
15 a 19	62,42	51,49	59,86	49,77	54,49	53,71	56,30	44,40	53,18	47,98	50,69	39,91	47,74	39,56	48,87	50,70
20 a 24	89,89	78,77	87,81	76,11	87,22	83,03	86,06	80,97	86,29	77,82	84,91	77,35	86,21	76,58	89,34	81,29
25 a 54	97,07	81,09	97,59	81,41	95,57	83,84	96,86	80,86	95,72	79,37	97,04	76,26	97,56	81,00	97,38	83,90
Mayor a 55	63,35	32,20	60,35	29,41	63,56	33,17	56,90	27,75	57,62	29,29	54,43	29,52	55,76	29,57	57,87	30,43

**Tabla A4. TGP por sexo según nivel educativo. Ibagué, 2001-2008.**

Nivel Educativo	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008	
	Hombres	Mujeres														
Ninguno	62,93	36,21	67,55	42,09	60,26	34,66	60,21	31,46	55,99	37,68	48,02	24,17	65,31	37,40	51,37	37,45
Primaria Incompleta	77,41	53,06	76,20	51,02	72,43	57,75	71,28	45,95	75,23	38,61	63,41	43,74	68,11	48,55	70,11	43,28
Primaria Completa	86,89	58,57	85,61	59,25	85,54	64,75	82,16	56,63	79,38	56,32	79,84	56,47	80,21	53,34	82,77	53,90
Secundaria Incompleta	66,85	57,97	67,30	53,46	62,73	53,88	60,16	50,83	58,59	51,75	62,47	44,43	59,50	50,81	53,20	52,09
Secundaria Completa	92,80	79,59	92,36	78,10	93,65	79,60	93,15	79,32	91,56	76,60	91,78	73,78	91,57	74,56	92,35	77,16
Superior Incompleta	79,40	77,74	74,21	68,53	76,72	74,08	75,73	66,88	75,42	67,85	75,54	68,38	80,05	73,28	81,72	81,42
Superior Completa	95,06	88,67	90,48	88,56	91,25	91,14	93,07	90,38	91,80	85,53	92,42	83,13	90,85	86,67	93,83	92,65
Superior Posgrado	98,57	91,49	95,02	93,25	91,45	92,53	90,33	90,56	90,15	94,19	98,59	91,07	88,11	87,36	90,22	90,73
No Informa	89,07	49,71	100,00	100,00	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.

**Tabla A5. TGP por sexo según estrato socioeconómico. Ibagué, 2008.**

Año 2008	TGP por estrato					
	Total Ibagué					
TGP/Estrato	1	2	3	4	5	Total
TGP	73,45	67,74	70,57	66,88	72,26	69,44
	5.440	50.517	147.374	49.131	12.284	264.746
	Mujeres Ibagué					
	1	2	3	4	5	Total
TGP Mujeres	67,03	61,19	64,99	63,65	69,41	64,22
Mujeres	2.379	23.923	71.313	24.847	6.195	128.659
	Hombres Ibagué					
	1	2	3	4	5	Total
TGP Hombres	79,36	74,95	76,76	70,53	75,41	75,21
Hombres	3.060	26.594	76.062	24.284	6.089	136.089

**Tabla A6.** TO por sexo. Ibagué y 13 áreas, 2001 - 2008.

Año	IBAGUÉ			13 ÁREAS		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2001	0,639	0,462	0,545	0,622	0,444	0,527
2002	0,654	0,460	0,551	0,626	0,449	0,532
2003	0,623	0,478	0,547	0,643	0,458	0,545
2004	0,637	0,462	0,545	0,641	0,453	0,542
2005	0,631	0,462	0,542	0,648	0,460	0,548
2006	0,634	0,438	0,531	0,637	0,448	0,537
2007	0,660	0,505	0,578	0,645	0,467	0,551
2008	0,642	0,476	0,555	0,654	0,472	0,558

**Tabla A7.** TO por sexo según grupos de edad. Ibagué, 2001 - 2008.

Rango de edad	2001		2008	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
10 a 14	56,10	71,03	87,34	75,02
15 a 19	55,88	50,36	63,05	41,59
20 a 24	66,41	59,46	70,57	60,67
25 a 34	87,83	69,74	89,79	75,87
35 a 44	89,52	69,74	94,55	81,73
45 a 54	86,47	76,49	93,16	82,32
Mayor a 55	78,83	82,14	80,82	82,47

**Tabla A8.** TO por sexo según nivel de escolaridad. Ibagué, 2001 - 2008.

<b>Nivel Educativo/ Año y Género</b>	<b>Ninguno</b>	<b>Primaria Incompleta</b>	<b>Primaria Completa</b>	<b>Secundaria Incompleta</b>	<b>Secundaria Completa</b>	<b>Superior Incompleta</b>	<b>Superior Completa</b>	<b>Superior Posgrado</b>
<b>2001</b>								
Hombres	76,26	80,97	83,14	78,23	79,57	74,44	83,32	89,89
Mujeres	67,10	74,95	80,81	67,28	68,99	61,89	79,66	91,99
<b>2002</b>								
Hombres	82,96	85,09	84,49	81,79	80,02	76,91	83,66	95,65
Mujeres	79,41	69,13	75,40	68,69	68,38	69,63	82,82	93,53
<b>2003</b>								
Hombres	76,26	84,94	83,58	79,02	79,73	74,08	82,90	88,29
Mujeres	72,39	69,35	73,35	69,00	70,05	62,96	84,63	96,58
<b>2004</b>								
Hombres	81,60	82,39	81,93	82,26	83,90	77,51	90,69	98,49
Mujeres	81,53	72,08	78,13	70,60	70,56	71,68	81,37	90,49
<b>2005</b>								
Hombres	81,68	85,20	89,84	79,90	84,43	71,01	87,44	94,25
Mujeres	64,73	78,43	78,71	72,64	74,16	64,73	79,65	92,73
<b>2006</b>								
Hombres	80,60	86,21	88,42	85,26	80,35	78,50	89,28	93,69
Mujeres	86,53	79,66	74,04	72,12	71,98	71,60	81,25	100,00
<b>2007</b>								
Hombres	77,54	88,62	88,67	89,11	87,86	85,06	90,56	91,74
Mujeres	75,99	83,40	82,86	79,65	82,04	80,07	89,40	98,75
<b>2008</b>								
Hombres	88,41	88,04	84,86	85,53	85,77	75,20	92,20	98,49
Mujeres	74,16	71,32	70,59	70,89	75,24	69,27	85,05	97,50

**Tabla A9.** TD por sexo según nivel educativo. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001		2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Hombres	Mujeres												
Ninguno	23,74	32,90	17,04	20,59	23,74	27,61	18,40	18,47	18,32	35,27	19,40	13,47	22,46	24,01
Primaria Incompleta	19,03	25,05	14,91	30,87	15,06	30,65	17,61	27,92	14,80	21,57	13,79	20,34	11,38	16,60
Primaria Completa	16,86	19,19	15,51	24,60	16,42	26,65	18,07	21,87	10,16	21,29	11,58	25,96	11,33	17,14
Secundaria Incompleta	21,77	32,72	18,21	31,31	20,98	31,00	17,74	29,40	20,10	27,36	14,74	27,88	10,89	20,35
Secundaria Completa	20,43	31,01	19,98	31,62	20,27	29,95	16,10	29,44	15,57	25,84	19,65	28,02	12,14	17,96
Superior Incompleta	25,56	38,11	23,09	30,37	25,92	37,04	22,49	28,32	28,99	35,27	21,50	28,40	14,94	19,93
Superior Completa	16,68	20,34	16,34	17,18	17,10	15,37	9,31	18,63	12,56	20,35	10,72	18,75	9,44	10,60

**Tabla A10.** TD por sexo según estrato socioeconómico. Ibagué, 2008.

Año 2008	TD por estrato					
	Total Ibagué					
	1	2	3	4	5	Total
TD	22,1	17,76	21,75	19,27	13,39	20,14
	1.202	8.970	32.048	9.466	1.644	53.330
Mujeres Ibagué						
TD	34,67	22,07	27,88	25,43	16,91	25,93
Mujeres	825	5.280	19.883	6.319	1.048	33.355
Hombres Ibagué						
TD	12,32	13,88	15,99	12,96	9,8	14,68
Hombres	377	3.690	12.164	3.146	597	19.974

**Tabla A11.** Ocupados por sexo según posición ocupacional y tipo de contrato. Ibagué, 2006 - 2008.

	Tipo de Contrato	Particular		Gobierno		Doméstico		Cuenta propia	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2006	Indefinido	16563	10360	6471	5541	0	218	108	83
	Fijo	9124	6662	278	329	0	52	594	531
2007	Indefinido	18139	12346	5017	5931	61	179	0	0
	Fijo	9979	7952	67	147	0	64	808	390
2008	Indefinido	21628	14599	5841	4980	71	58	0	50
	Fijo	8900	6650	146	376	71	0	704	1092

**Anexo B.** Capítulo 2. *Evolución de la segregación laboral por sexo (2001 - 2008)*

**Tabla B1.** Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por rama de actividad (Indicador de concentración). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Agropecuaria</b>	0,67%	1,72%	1,40%	1,35%	1,58%	1,32%	1,20%	0,64%
<b>Minería</b>	0,00%	0,00%	0,06%	0,05%	0,46%	0,00%	0,08%	0,00%
<b>Industria</b>	20,30%	19,41%	17,06%	19,19%	18,49%	17,79%	17,86%	17,37%
<b>Electricidad, agua, gas</b>	0,31%	0,37%	0,00%	0,32%	0,34%	0,42%	0,28%	0,43%
<b>Construcción</b>	0,44%	0,24%	0,52%	0,60%	0,17%	0,82%	0,61%	0,29%
<b>Comercio</b>	34,06%	36,03%	35,30%	33,26%	34,19%	31,71%	33,59%	37,69%
<b>Transporte y comunicaciones</b>	2,08%	1,56%	1,82%	1,81%	2,82%	4,56%	5,51%	4,17%
<b>Establecimientos financieros</b>	4,44%	4,76%	5,43%	7,11%	5,18%	4,26%	5,56%	6,75%
<b>Servicios personales</b>	37,69%	35,91%	38,41%	36,31%	36,77%	39,12%	35,31%	32,65%

**Tabla B2.** Distribución porcentual de los hombres ocupados por rama de actividad (Indicador de concentración). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Agropecuaria</b>	5,10%	3,98%	6,00%	5,17%	6,86%	3,03%	3,33%	2,33%
<b>Minería</b>	0,48%	0,60%	0,84%	0,66%	0,26%	0,77%	0,47%	0,52%
<b>Industria</b>	16,61%	17,09%	15,52%	17,06%	16,61%	16,16%	15,85%	15,29%
<b>Electricidad, agua, gas</b>	0,89%	0,74%	0,48%	1,21%	0,92%	0,70%	0,56%	0,44%
<b>Construcción</b>	8,43%	7,24%	7,38%	7,91%	9,63%	10,74%	10,75%	10,74%
<b>Comercio</b>	34,16%	34,20%	31,39%	34,68%	29,32%	30,87%	31,14%	32,85%
<b>Transporte y comunicaciones</b>	11,78%	13,92%	14,32%	11,96%	13,71%	12,26%	15,14%	14,99%
<b>Establecimientos financieros</b>	5,82%	6,62%	6,87%	7,06%	7,33%	9,35%	8,66%	8,59%
<b>Servicios personales</b>	16,72%	15,61%	17,21%	14,30%	15,35%	16,11%	14,10%	14,26%

**Tabla B3.** Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por rama de actividad (Indicador de distribución). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Agropecuaria</b>	9,68%	25,50%	16,67%	17,48%	15,80%	25,18%	23,38%	18,51%
<b>Minería</b>	0,00%	0,00%	6,15%	6,32%	58,80%	0,00%	13,18%	0,00%
<b>Industria</b>	49,88%	47,31%	48,54%	47,65%	47,53%	45,86%	48,93%	48,24%
<b>Electricidad, agua, gas</b>	22,20%	28,16%	0,00%	17,52%	23,32%	31,72%	29,48%	44,86%
<b>Construcción</b>	4,04%	2,58%	5,73%	5,80%	1,40%	5,53%	4,59%	2,16%
<b>Comercio</b>	44,81%	45,44%	49,10%	43,69%	48,69%	44,15%	47,83%	48,50%
<b>Transporte y comunicaciones</b>	12,57%	8,15%	9,82%	10,90%	14,32%	22,25%	23,62%	18,61%
<b>Establecimientos financieros</b>	38,32%	36,24%	40,43%	44,89%	36,51%	25,96%	35,30%	39,22%
<b>Servicios personales</b>	64,74%	64,53%	65,70%	67,26%	66,10%	65,14%	68,04%	65,27%

**Tabla B4.** Distribución porcentual de los hombres ocupados respecto al total de ambos sexos por rama de actividad (Indicador de distribución). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Agropecuaria</b>	90,32%	74,50%	83,33%	82,52%	84,20%	74,82%	76,62%	81,49%
<b>Minería</b>	100 %	100 %	93,85%	93,68%	41,20%	100 %	86,82%	100 %
<b>Industria</b>	50,12%	52,69%	51,46%	52,35%	52,47%	54,14%	51,07%	51,76%
<b>Electricidad, agua, gas</b>	77,80%	71,84%	100 %	82,48%	76,68%	68,28%	70,52%	55,14%
<b>Construcción</b>	95,96%	97,42%	94,27%	94,20%	98,60%	94,47%	95,41%	97,84%
<b>Comercio</b>	55,19%	54,56%	50,90%	56,31%	51,31%	55,85%	52,17%	51,50%
<b>Transporte y comunicaciones</b>	87,43%	91,85%	90,18%	89,10%	85,68%	77,75%	76,38%	81,39%
<b>Establecimientos financieros</b>	61,68%	63,76%	59,57%	55,11%	63,49%	74,04%	64,70%	60,78%
<b>Servicios personales</b>	35,26%	35,47%	34,30%	32,74%	33,90%	34,86%	31,96%	34,73%

**Tabla B5.** Distribución porcentual de las mujeres ocupadas por tipo de ocupación (Indicador de concentración). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Profesional/técnico</b>	10,10%	11,28%	10,10%	11,23%	9,23%	12,39%	9,46%	10,39%
<b>Directores</b>	0,92%	1,53%	1,45%	2,14%	1,21%	1,61%	1,50%	2,00%
<b>Personal administrativo</b>	10,02%	13,38%	13,42%	12,77%	11,20%	10,84%	14,02%	13,34%
<b>Comerciante/vendedores</b>	28,25%	29,04%	26,43%	24,25%	27,23%	27,25%	25,43%	28,01%
<b>Trabajadores/servicios</b>	36,03%	31,03%	36,69%	31,45%	35,04%	31,76%	33,15%	31,75%
<b>Agrícolas/forestales</b>	0,43%	1,21%	1,33%	0,85%	1,12%	0,61%	0,90%	0,33%
<b>No agrícolas</b>	14,26%	12,54%	10,59%	17,30%	14,97%	15,55%	15,54%	14,20%

**Tabla B6.** Distribución porcentual de los hombres ocupados por tipo de ocupación (Indicador de concentración). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Profesional/técnico</b>	8,50%	9,29%	9,82%	10,48%	10,65%	13,17%	9,61%	10,39%
<b>Directores</b>	2,58%	2,91%	2,20%	2,94%	2,56%	1,72%	2,34%	2,27%
<b>Personal administrativo</b>	7,57%	9,14%	9,04%	9,15%	10,09%	8,30%	10,64%	11,94%
<b>Comerciante/vendedores</b>	24,28%	24,54%	23,23%	23,09%	18,90%	21,16%	20,22%	19,73%
<b>Trabajadores/servicios</b>	11,93%	11,05%	12,13%	10,57%	11,28%	10,52%	12,64%	10,62%
<b>Agrícolas/forestales</b>	4,43%	3,96%	5,55%	4,65%	5,74%	2,19%	2,77%	2,19%
<b>No agrícolas</b>	40,71%	39,11%	38,02%	39,11%	40,78%	42,94%	41,78%	42,87%

**Tabla B7.** Distribución porcentual de las mujeres ocupadas respecto al total de ambos sexos por tipo de ocupación (Indicador de distribución). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Profesional/técnico</b>	49,69%	49,58%	47,84%	46,91%	41,97%	42,20%	45,84%	45,27%
<b>Directores</b>	22,77%	29,87%	36,96%	37,57%	28,31%	41,99%	35,57%	42,20%
<b>Personal administrativo</b>	52,38%	54,27%	56,95%	53,50%	48,08%	50,32%	53,13%	48,04%
<b>Comerciante/vendedores</b>	49,15%	48,96%	50,37%	46,41%	54,58%	49,98%	51,96%	54,02%
<b>Trabajadores/servicios</b>	71,51%	69,46%	72,96%	71,03%	72,15%	70,08%	69,29%	71,22%
<b>Agrícolas/forestales</b>	7,38%	19,82%	17,60%	13,09%	14,00%	17,75%	21,85%	10,96%
<b>No agrícolas</b>	22,54%	20,61%	19,89%	26,73%	23,44%	21,93%	24,24%	21,51%

**Tabla B8.** Distribución porcentual de los hombres ocupados respecto al total de ambos sexos por tipo de ocupación (Indicador de distribución). Ibagué, 2001 – 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Profesional/técnico</b>	50,31%	50,42%	52,16%	53,09%	58,03%	57,80%	54,16%	54,73%
<b>Directores</b>	77,23%	70,13%	63,04%	62,43%	71,69%	58,01%	64,43%	57,80%
<b>Personal administrativo</b>	47,62%	45,73%	43,05%	46,50%	51,92%	49,68%	46,87%	51,96%
<b>Comerciante/vendedores</b>	50,85%	51,04%	49,63%	53,59%	45,42%	50,02%	48,04%	45,98%
<b>Trabajadores/servicios</b>	28,49%	30,54%	27,04%	28,97%	27,85%	29,92%	30,71%	28,78%
<b>Agrícolas/forestales</b>	92,62%	80,18%	82,40%	86,91%	86,00%	82,25%	78,15%	89,04%
<b>No agrícolas</b>	77,46%	79,39%	80,11%	73,27%	76,56%	78,07%	75,76%	78,49%

**Tabla B9.** Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM</b>	0,231882	0,215276	0,252166	0,227686	0,253386	0,251273	0,217847	0,234679

**Tabla B10.** Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM</b>	0,321282	0,307084	0,324096	0,264034	0,300758	0,271476	0,271431	0,283608

**Tabla B11.** Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral. 13 áreas, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM</b>	0,202503	0,210979	0,204988	0,208749	0,215701	0,186354	0,215796	0,193616

**Tabla B12.** Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral. 13 áreas, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM</b>	0,300693	0,299359	0,268424	0,2941116	0,307909	0,296065	0,287565	0,283544

**Tabla B13.** Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según nivel de estudios. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM Analfabetos - Estudios primarios</b>	0,45870	0,43701	0,45148	0,47282	0,45125	0,45698	0,46948	0,49256
<b>MM Estudios secundarios</b>	0,23038	0,33801	0,25269	0,20955	0,27582	0,22282	0,24146	0,23717
<b>MM Estudios superiores</b>	0,10783	0,06963	0,15028	0,11960	0,13738	0,18815	0,04421	0,10938

**Tabla B14.** Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según nivel de estudios. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM Analfabetos - Estudios primarios</b>	0,42919	0,39173	0,39100	0,41473	0,38283	0,38577	0,42634	0,37820
<b>MM Estudios secundarios</b>	0,28020	0,30749	0,34750	0,26311	0,34038	0,34050	0,29616	0,36286
<b>MM Estudios superiores</b>	0,19172	0,15278	0,19062	0,11996	0,25575	0,29002	0,13890	0,09279

**Tabla B15.** Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según diferencias generacionales. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM 20 - 34 años</b>	0,19613	0,19327	0,21473	0,22605	0,26002	0,23030	0,19823	0,17164
<b>MM 35 - 49 años</b>	0,28682	0,27745	0,29537	0,25033	0,31788	0,31810	0,27450	0,28346
<b>MM mayores de 50 años</b>	0,25512	0,32456	0,26547	0,24465	0,31180	0,26994	0,35577	0,36420

**Tabla B16.** Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según diferencias generacionales. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM Menores de 19 años</b>	0,32274	0,27339	0,21574	0,23966	0,41769	0,41929	0,27807	0,43879
<b>MM 20 - 34 años</b>	0,30328	0,29524	0,32071	0,26239	0,34438	0,36028	0,26692	0,27977
<b>MM 35 - 49 años</b>	0,35143	0,28519	0,37445	0,27759	0,32178	0,36132	0,30449	0,36570
<b>MM mayores de 50 años</b>	0,33244	0,30458	0,37058	0,24106	0,31024	0,21370	0,27435	0,37070

**Tabla B17.** Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según nivel de ingresos salariales. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM Nivel bajo</b>	0,42875	0,32861	0,35238	0,43574	0,36269	0,29553	0,31583	0,31506
<b>MM Nivel medio</b>	0,21261	0,21837	0,26170	0,21663	0,26539	0,30471	0,34950	0,26777
<b>MM Nivel alto</b>	0,19140	0,25480	0,18188	0,00334	0,35174	0,20948	0,25333	0,12398

**Tabla B18.** Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según nivel de ingresos salariales. Ibagué, 2001 - 2008.

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>MM Nivel bajo</b>	0,34755	0,34038	0,35862	0,33892	0,33933	0,33621	0,32742	0,29523
<b>MM Nivel medio</b>	0,34431	0,32395	0,37146	0,33954	0,34777	0,30958	0,31728	0,27072
<b>MM Nivel alto</b>	0,25363	0,24397	0,20728	0,27175	0,21865	0,31489	0,24314	0,22714

**Tabla B19.** Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según tipo de contrato. Ibagué, 2001 - 2008.

	2006	2007	2008
<b>MM Término fijo</b>	0,22559	0,23909	0,28377
<b>MM Término indefinido</b>	0,14668	0,07976	0,11248

**Tabla B20.** Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según tipo de contrato. Ibagué, 2001 - 2008.

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>MM Término fijo</b>	0,26582	0,23471	0,25339
<b>MM Término indefinido</b>	0,22787	0,19405	0,22608

**Tabla B21.** Evolución de la segregación horizontal por sexo en el mercado laboral según afiliación a seguridad social. Ibagué, 2001 - 2008.

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>MM Afiliación a salud</b>	0,24861	0,21105	0,21710
<b>MM No afiliación a salud</b>	0,29388	0,25236	0,29519
<b>MM Afiliación a pensión</b>	0,15078	0,14242	0,13961
<b>MM No afiliación a pensión</b>	0,41932	0,41496	0,43439

**Tabla B22.** Evolución de la segregación vertical por sexo en el mercado laboral según afiliación a seguridad social. Ibagué, 2001 - 2008.

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>MM Afiliación a salud</b>	0,26118	0,25691	0,26516
<b>MM No afiliación a salud</b>	0,33050	0,33511	0,41897
<b>MM Afiliación a pensión</b>	0,21382	0,23376	0,23796
<b>MM No afiliación a pensión</b>	0,33647	0,31698	0,34398