

Información Importante

La Universidad Santo Tomás, informa que el(los) autor(es) ha(n) autorizado a usuarios internos y externos de la institución a consultar el contenido de este documento a través del Catálogo en línea de la Biblioteca y el Repositorio Institucional en la página Web de la Biblioteca, así como en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

Se permite la consulta a los usuarios interesados en el contenido de este documento, para todos los usos que tengan **finalidad académica**, nunca para usos comerciales, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, la Universidad Santo Tomás informa que “los derechos morales sobre documento son propiedad de los autores, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.”

Bibliotecas Bucaramanga
Universidad Santo Tomás

Análisis de los factores que influyen en la discriminación salarial de los jóvenes (18-28 años) en Bucaramanga y AMB para el año 2013

Yury Stella Arciniegas Mora y Silvia Margarita Castillo Martínez

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de Economista

Directora

Dra. Yoana Patricia Bermúdez González

Economista

Universidad Santo Tomas, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas y Administrativas

Facultad de Economía

2014

Dedicatoria

“A mi papá que desde el cielo es mi ángel de la guardia e inspiración, a mi mamá que ha sido una luchadora incansable e incondicional por ver mis sueños hechos realidad, a Jose por su apoyo y compañía a lo largo de este camino”

Yury Arciniegas

“A Dios que me ha permitido llegar hasta aquí, a mi mamá y abuela que hasta hoy no han descansado un solo día apoyando mi crecimiento profesional”

Silvia Castillo

Agradecimientos

Queremos agradecer ante todo a Dios por iluminar nuestro camino y permitirnos cumplir cada meta y cada sueño a lo largo de nuestras vidas, a cada una de las personas que estuvieron ahí a lo largo de este proceso, de manera especial a nuestra directora de proyecto de grado, la doctora Yoana Patricia Bermúdez y al profesor Henry Ortiz Anaya que engrandecieron con sus aportes y conocimiento el contenido y finalidad de este proyecto, gracias por su tiempo, su colaboración y su apoyo en todos estos años de formación, hoy nos dejan la satisfacción de poner un escalón más en nuestro sueño de ser economistas y de llevar con orgullo el título de profesionales tomasinas.

GRACIAS

Contenido

	Pág
1. Análisis de los factores que influyen en la discriminación salarial de los jóvenes (18-28 años) en Bucaramanga y AMB para el año 2013.	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Descripción del problema	14
1.3 Justificación	14
1.4 Objetivos	16
1.4.1 Objetivo general	16
1.4.2 Objetivos específicos	16
2. Marco teórico y conceptual.	17
3. Metodología.	21
4. Análisis de los estudios empíricos relacionados con el tema de discriminación salarial a nivel internacional y en Colombia.	22
5. Caracterización años 2011-2012.	33
5.1 Caracterización para el año de estudio 2013.	37
6. Modelo de discriminación salarial en el mercado de trabajo en Bucaramanga y AMB.	44
6.1 Modelo Minceriano de discriminación salarial para los jóvenes en Bucaramanga y AMB (18-28 años) 2011-2013.	44
6.2 Análisis de coeficientes.	49
7. Discriminación salarial por el método: Blinder-Oaxaca.	58

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

8. Determinación y análisis de factores resultantes.	59
9. Conclusiones.	67
10. Referencias bibliográficas.	69
11. Lista de Anexos	71

Lista de figuras

Figura 1. Distribución de Género para 2011-2012.	33
Figura 2. Estado civil de los jóvenes para 2011-2012.	34
Figura 3. Parentesco en 2011-2012.	34
Figura 4. Nivel alcanzado en educación superior en 2011-2012.	35
Figura 5. Nivel de escolaridad para 2011-2012.	35
Figura 6. Nivel de Ingresos en 2011-2012.	36
Figura 7. Distribución de Género para 2013.	37
Figura 8. Estado Civil de los jóvenes en 2013.	37
Figura 9. Parentesco para 2013.	38
Figura 10. Nivel de escolaridad para 2013.	39
Figura 11. Nivel alcanzado en educación superior en 2013.	39
Figura 12. Tamaño de la empresa donde laboran los jóvenes en 2013.	41
Figura 13. Estructura empresarial de Bucaramanga en 2013.	41
Figura 14. Nivel de ingreso de los jóvenes en 2013.	42
Figura 15. Nivel de conformidad de los jóvenes con su trabajo 2013.	43
Figura 16. Pasajeros movilizados por Aeropuerto en Santander.	63

Lista de tablas

Tabla 1. Planteamiento del Modelo	44
Tabla 2. Probabilidad de significancia del modelo.	44
Tabla 3. Prueba de Colinealidad FIV.	45
Tabla 4. Tabla resumen modelo 2011-2012-2013.	47
Tabla 5. Discriminación por el método Blinder Oaxaca.	58
Tabla 6. Descomposición por el método Blinder Oaxaca.	59
Tabla 7. Licencias de construcción por destino (B/manga 2013).	62
Tabla 8. Programas de formación por nivel y registro calificado en Colombia (2013).	63
Tabla 9. Tasa crecimiento matrícula.	64
Tabla 10. Porcentaje de deserción estudiantil para los años 2011, 2012 y 2013.	65
Tabla 11. Tasa de graduación por área de conocimiento.	65

Lista de Apéndices

Apéndice A. Base de datos en Stata. En CD Rom: Apendices/ Ápendice1.dta

Apéndice B. Resultados de estimaciones en Stata, base en Excel: En CD Rom: Apendices/ Apendice2.xlsx

Apéndice C. Base completa de DANE en Stata. En CD Rom: Apendices/ Apendice3.sav

Glosario

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia.

AMB: Área metropolitana de Bucaramanga.

Salario: es la remuneración que recibe una persona por su trabajo.

Discriminación: ideología o comportamiento social que separa y considera inferiores a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos.

Juventud: Etapa de la vida que empieza en la pubertad y se extiende a los comienzos de la edad adulta.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo principal presentar un análisis de los factores que influyen en la discriminación salarial en los jóvenes en un rango de 18 a 28 años en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana para el año 2013 a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares y empleando el modelo econométrico de discriminación de Mincer y Blinder Oxaca. Con la finalidad de realizar un estudio completo se caracteriza la situación del joven bumangués donde se evidencia el estado civil, nivel de estudios, nivel de ingresos y sector empresarial al que pertenece para dar paso a identificar los factores discriminantes en su entorno laboral; donde hoy por hoy la discriminación de género sigue latente y el hombre continua teniendo situaciones más favorables frente a la mujer, la juventud debe tener jornadas laborales más extensas y es sobreestimado como trabajador por el simple hecho de ser joven.

Introducción

El nivel de empleo como manifestación del mejoramiento de los índices económicos en una nación y como muestra de implementación de políticas en pro del beneficio social, lo que indica crecimiento económico de la nación y cada uno de los agentes que participan en el ciclo de la economía. A nivel de los hogares, el empleo es pieza clave y determinante de la calidad de vida de quienes lo conforman, por ellos surge la necesidad de no solo emplearse sino de mantenerse activo y vigente en el mercado laboral que por lo general siempre es competitivo, para este caso, el papel de los jóvenes dentro del mercado laboral y así mismo su nivel salarial frente a los demás individuos trabajadores, es el objeto de estudio de este proyecto de investigación.

En Colombia, los niveles de empleo no han sido favorables a lo largo de la historia, la implementación de políticas por parte del estado no han alcanzado la cobertura que se espera, pero por lo general los sectores económicos que se presentan como foco de oportunidad para emplearse son aquellos en los que el país, la región o el área metropolitana es fuerte económicamente, para el caso de estudio, en Bucaramanga y AMB el sector servicios y comercio es el de mayor empleabilidad y por lo tanto el de mejores salarios para los jóvenes (18-28 años), ramas como la intermediación financiera, el comercio, y por supuesto el nivel de formación intelectual es firme determinante de un nivel salarial estable y alto en comparación con los que ofrecen los demás sectores que como la manufactura no es fuerte en la región. Los principales motivos por los que los jóvenes pueden ser rechazados en el mercado laboral son la experiencia y la educación, que normalmente en los jóvenes se basan en bajas cifras, seguidos de los sociales o familiares que determinan el alcance de los factores determinantes para estar preparados a la hora de obtener un empleo con una remuneración salarial esperada.

Por lo anterior para el desarrollo de la tesis se presenta en el primer capítulo una síntesis de estudios realizados previamente sobre el tema de la discriminación salarial entre los individuos que hacen parte del mercado laboral, seguido de un segundo capítulo donde se expone una breve caracterización acerca del mercado laboral en Bucaramanga y AMB durante los años 2011, 2012 y 2013 año de estudio. El tercer capítulo es el análisis del

modelo econométrico Minceriano y el método Oxaca que nos muestra los resultados de la discriminación para los jóvenes santandereanos en el mercado laboral.

1. Análisis de los factores que influyen en la discriminación salarial de los jóvenes (18-28 años) en Bucaramanga y AMB para el año 2013

1.1 Planteamiento del problema

El mercado laboral es el mercado donde interactúa la demanda y la oferta de la mano de obra, suele estar regulado por el estado mediante el derecho laboral que busca establecer derechos y deberes de los trabajadores, las características del mercado laboral actual están dadas por una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral, la aparición de nuevas profesiones y el posicionamiento de ciertos sectores como los servicios en la economía y el aumento de las Pymes. Según Jeffrey Reitz (2001) conceptualiza la discriminación como resultados negativos en el puesto de trabajo producto del lugar de origen, sin tener consideraciones relacionadas la formación y productividad. En este contexto, los jóvenes (18-28 años) entran a jugar un papel muy importante ya que en la actualidad, en este grupo se concentra el mayor rango poblacional de la ciudad de Bucaramanga y se enfrentan a diversos obstáculos para ingresar al mercado laboral, la discriminación es uno de ellos.

La discriminación en el mercado laboral ha provocado cientos de investigaciones, y más aún para evidenciar las diferencias salariales y discriminaciones por género, en las que se ha logrado establecer cierto tipo de preferencia por personal masculino en el mercado laboral, la discriminación salarial es un hecho que provoca discrepancias y obstáculos en el desarrollo de la sociedad moderna, delimita el crecimiento de la economía y enmarca la sociedad dentro de características propias de un grupo subdesarrollado con bajas miras a la globalización y los derechos de los individuos. El presente trabajo pretende mostrar la discriminación en el mercado laboral pero enfocándose en la población joven (18-28 años) por medio de los indicadores que se pueden extraer de la GEIH, y a partir del modelo econométrico Minceriano, correlacionarlas, identificar su significancia, y que permita analizar **¿Cuáles son los factores que influyen en la discriminación salarial del mercado laboral de la juventud (18-28 años) en Bucaramanga?**

1.2 Descripción del problema

Este proyecto busca llevar a cabo un análisis de la discriminación que se presenta en el mercado laboral de los jóvenes en Bucaramanga, a partir de los microdatos obtenidos en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y procediendo a la aplicación de un modelo econométrico que arroje la significancia de las variables influyentes en el acto discriminatorio de la población en cuestión, permitiendo analizar los factores determinantes de la discriminación salarial para de esta manera lograr analizar el escenario al que se enfrentan los jóvenes bumangueses en el mercado laboral.

1.3 Justificación

El mercado laboral constituye un segmento importante de cualquier economía, es la representación de la fuerza laboral y la capacidad de respuesta de su aparato productivo. La forma, por lo general desigual por medio de la cual se lleva a cabo la inserción en dicho mercado y se crea inestabilidad en los puestos de trabajo ha motivado muchos estudios no solo a nivel regional y nacional sino internacional.

Con el desarrollo de la presente investigación se pretende indagar y exponer el problema de discriminación por edades, principalmente en los jóvenes (18-28 años de edad) en el mercado laboral en la ciudad de Bucaramanga. La investigación mostrará a lo largo del desarrollo datos reales y evidencias de las muestras de discriminación por edad, género y condiciones sociales a partir de los indicadores resultantes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH 2010) y así mismo su relación e incidencia de estos en el mercado laboral, tales variables con las que nos relacionamos en nuestro entorno actualmente y afectan no solo la parte social sino laboral y económica en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana. Dicha investigación contribuirá a un análisis más profundo de la composición del mercado laboral de la juventud en la ciudad de Bucaramanga y a la relación de indicadores que lo explican y dan muestra de dicha discriminación.

La investigación es viable pues se cuenta con los recursos necesarios para llevarse a cabo, además posee un carácter novedoso dado que en la ciudad de Bucaramanga a pesar de las múltiples investigaciones respecto al mercado laboral, no se han enfocado en un segmento de la población importante como lo son los jóvenes, y más aun siendo este el grupo poblacional donde se concentra el mayor número de habitantes en la ciudad.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general:

Analizar los factores que influyen en la discriminación del mercado laboral de los jóvenes (18-28 años) en Bucaramanga a partir de la gran encuesta integrada de hogares (GEIH).

1.4.2 Objetivos específicos:

Realizar un análisis de los estudios empíricos relacionados con el tema de discriminación salarial a nivel internacional y en Colombia.

Desarrollar un modelo de discriminación salarial en el mercado de trabajo en Bucaramanga y AMB.

Determinar los factores que influyen en la discriminación salarial en Bucaramanga y AMB.

2. Marco teórico y conceptual

Al abordar el tema del capital humano, mercado laboral y discriminación salarial es inevitable tomar como referencia los estudios realizados desde la década de los años cincuenta y finales de los sesenta liderados por Gary Becker en el año 1957 quien propone un modelo para explicar la discriminación salarial basado en las preferencias del empleador, más tarde en 1974 Jacob Mincer, y sus estimaciones econométricas que permiten hacer la descomposición de Oxaca para la producción de posibles indicadores del nivel de discriminación salarial. En 1977 Aigner y Cain sustentan la teoría de la discriminación estadística y más adelante con la teoría Insider-Outsider de Snower en 1988 y Lindbec seguido en 1994 se tiene un completo conjunto de hipótesis basadas en el tema central de estudio de la presente investigación.

En su modelo de discriminación salarial denominada “la teoría del gusto por la discriminación”, publicada hacia el año de 1957 Gary Becker explica que un empleador tiende a discriminar cuando está dispuesto a pagar más por la fuerza laboral de una persona frente a otra. Bajo esta teoría sugiere que con un mercado en competencia perfecta la probabilidad de las diferencias salariales es mínima ya que el empleador excluyente incurre en mayores costos frente a los demás empleadores y se verán desplazados del mercado. Por otra parte, trata de explicar que una parte de la diferencia salarial entre hombres y mujeres viene dada por el capital humano, entendido no solo por la formación académica sino también en conjunto con la experiencia acumulada, dado que las mujeres a lo largo de su vida laboral se ven enfrentadas a ciertas interrupciones (maternidad, hogar, etc) y esto explicaría su depreciación y consecuente diferencia salarial frente al género masculino, es decir ya no se encajaría en el término discriminación. Así mismo Becker expone otros dos tipos de discriminación dados por otros trabajadores y por parte de los consumidores, este último se presentaría con mayor frecuencia en empleos relacionados con mayor contacto con el cliente.

Jacob Mincer padre de la economía moderna del trabajo, expone en su ecuación de ingresos publicada en el año de 1974 estima por mínimos cuadrados ordinarios (MCO), y muestra un modelo semilogarítmico, aplicando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos y como variables independientes los años de educación, la experiencia laboral y el cuadrado de esta última. Los datos utilizados para su estimación provienen tradicionalmente de datos transversales. (Mincer, 1974)

$$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 \text{Exp} + \beta_3 \text{Exp}^2 + \varepsilon$$

Dónde:

Y son los ingresos del individuo

S es el número de años de educación formal completada

Exp son los años de experiencia laboral

ε es el término de perturbación aleatoria que se distribuye según una Normal $(0, \sigma\varepsilon^2)$.

La teoría de la “discriminación estadística” propuesta en 1977 por Dennis Aigner y Glen Cain expone que los empleados en el momento de su contratación no están siendo “discriminados” por prejuicios, más bien porque existe información asimétrica. Esto supone que el salario lo determina el empleador asumiendo que desea maximizar su utilidad, al contratar con preferencia a trabajadores que tengan la más alta productividad con base a la limitada información suministrada. (Aigner, 1977)

Entonces la discriminación estadística existirá siempre y cuando se caracterice a una persona en relación a las características medias del grupo al que corresponde sin tener en cuenta las características propias. Según esta hipótesis es una buena alternativa utilizar características subjetivas (raza, sexo, o edad) al momento de la contratación, es vez de incurrir en altos costos en el proceso de la obtención de información detallada de cada uno de los aspirantes.

El modelo de Insiders-Outsiders, aparece en 1988 gracias a los aportes de Assar Lindbeck y Dennis Snower, y trata de explicar el vigor sobre la contratación en el mercado laboral. Denomina los Insiders como aquellos trabajadores estables y por otro lado a los Outsiders como los desempleados, normalmente en estos últimos se encuentra concentrada la población juvenil (18-28 años) y los poco cualificados, que dadas sus condiciones estarían dispuestos a entrar al mercado laboral por un salario inferior al de los Outsiders. Este modelo tiene en cuenta aspectos relacionados a reclutamiento de personal, capacitaciones, permanencia del empleado y terminación de contratos. Por otra parte afirma que con la imposición de un salario mínimo, el empleador tiene una desventaja al momento de contratar los outsiders, dado que en un principio presentan carencia de experiencia y por tanto una baja productividad. (Lindbeck, 1988)

Cada una de estas teorías aportan enormemente para la investigación que se pretende realizar, dado que se analizarán las causas de la discriminación en el mercado laboral para la población juvenil, teniendo en cuenta supuestos donde, la discriminación muchas veces está dada por preferencias del empleador a la hora de realizar la selección del personal; por otro lado la discriminación estadística explicada por Aigner y Cain en 1977 permite recrear, analizar y comprender la hipótesis planteada sobre la manera como se tiende a discriminar en el mercado laboral al poseer ciertas características ya sea raciales, de sexo, religión, política, edad, entre muchas otras. A través de las estimaciones Mincerianas publicadas en 1974 y utilizando la descomposición de **Oxaca** se podrá encontrar el grado de asociación entre el mercado laboral juvenil y la determinación de su nivel salarial, y gracias a los aportes de la teoría “Insiders-Outsiders” será posible identificar los rangos salariales que estarían dispuestos a percibir los jóvenes en un escenario con un alto grado de oferta laboral. (Aigner y Cain, 1977)

Es necesario contextualizar y definir los términos y palabras clave que a lo largo del presente trabajo se incluyen, a fin de soportar teóricamente la investigación. Entendiéndose por juventud, aquella edad entre la infancia y la edad adulta, es el estado de la persona joven o conjunto de jóvenes*.

*Definición tomada del diccionario de la real academia española

La discriminación es definida como la protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social*.

El mercado laboral es el mercado donde interactúan demanda y oferta de la mano de obra, suele estar regulado por el estado mediante el derecho laboral que busca establecer derechos y deberes de los trabajadores, las características del mercado laboral actual están dadas por una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral, la aparición de nuevas profesiones y el posicionamiento de ciertos sectores como los servicios en la economía y el aumento de las Pymes.

*Definición tomada del diccionario de la real academia española

3. Metodología

La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, con dos bases de tipo exploratoria y descriptiva dirigida a la discriminación de la inserción en el mercado laboral de la población juvenil comprendida entre los 18 y 28 años en la ciudad de Bucaramanga, y se llevará a cabo a partir de técnicas de recolección de datos secundarias, en este caso como fuente principal, la Gran Encuesta Integrada de Hogares* que realiza el DANE** dicha fuente proporcionará la base de datos necesaria para que junto con la teoría se diseñe y se aplique un modelo econométrico que nos permita relacionar y mostrar el grado de correlación de las variables con la discriminación en el empleo juvenil.

Para conocer el grado de correlación entre variables y determinar el tipo de discriminación en el mercado laboral para los jóvenes dados ciertos factores, el modelo a diseñar, sería cual tenga como variable dependiente una de tipo dicótoma, y las opciones sean la inserción del individuo como activo (0) o inactivo (1) en el mercado laboral, y como variables independientes; los años de formación académica, la posición del individuo en el núcleo familiar (cabeza de hogar o por el contrario es dependiente económicamente de otro individuo), y adicionalmente una última variable que permita conocer el tiempo de experiencia laboral.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Edu} + \beta_2 \text{Soc} + \beta_3 \text{Exp} + \varepsilon$$

Y: Variable dicótoma para expresar si el individuo está activo o inactivo en el mercado laboral

Edu: Serían los años de formación académica

Soc: Su posición en el núcleo familiar (dependiente o independiente)

Exp: El tiempo de experiencia laboral

A partir de los resultados obtenidos será posible identificar cuáles son las variables más influyentes y posteriormente realizar un análisis que exponga la situación laboral de los jóvenes en la ciudad de Bucaramanga y la discriminación salarial.

*Encuesta mediante la cual se solicita información sobre las condiciones de empleo de las personas (si trabajan, en qué trabajan, cuánto ganan, si tienen seguridad social en salud o si están buscando empleo), además de las características generales de la población como sexo, edad, estado civil y nivel educativo, se pregunta sobre sus fuentes de ingresos

** Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

4. Análisis de los estudios empíricos relacionados con el tema de discriminación salarial a nivel internacional y en Colombia.

Los estudios realizados respecto a la discriminación laboral cada vez toman mayor fuerza no solo a nivel nacional sino mundial respecto a diversos factores determinantes como el sexo, la edad, religión, aspecto físico y sociocultural, todo esto dado que se trata un tema de gran importancia no solo a nivel económico sino social, y además de aspectos culturales y de tradición, cada vez la posición de la mujer y de los jóvenes en la sociedad toma relevancia y su destacado papel en la sociedad obliga a indagar sobre su reconocimiento y respectiva remuneración, en este caso del mercado laboral global. (Díaz, 2012) expone que las mujeres tienden a forjarse un mayor liderazgo en el sector privado de la economía y por lo tanto mostrándose una tendencia a mayor empleo en el sector servicios, principalmente comercio y hoteles, es conclusión, se evidencia que el mercado laboral femenino se encuentra concentrado en sectores con generalmente mayor remuneración, pero no con pagos equitativos.

Tenjo y Herrera (2009) hacen una aclaración del término discriminación, que aplica para cualquier grupo claramente identificable por ciertas características sociales, físicas, étnicas, entre otras, y se aclara que existe discriminación si las personas de dichos grupos reciben trato diferente y por lo tanto los coloca en una posición diferente, por ende dicho grupo recibe el nombre de minoría. Exponen además que existiría discriminación cuando las minorías tienen menor acceso a la educación o educación de menor calidad, y en efecto llegarían al mercado laboral con situación de desventaja, Además en el desarrollo de su investigación retoman la teoría de la “discriminación estadística” de Aigner y Cain, (1997) en la cual los empleadores toman decisiones basadas solo en características e indicadores observables, se llegó a la conclusión de lo injusto que resulta exigir fotografías y otras características no relevantes en una hoja de vida, como la edad o el estado civil, lo que indica un claro ejemplo de discriminación, además exponen que cuando existen diferencias salariales dentro del mismo mercado de trabajo, estas pueden estar presentes dado que, el nivel de calificación no es el mismo para todos los individuos. La evidencia empírica

muestra como existe una brecha salarial entre las personas de un grupo u otro, para el caso, las personas afrodescendientes y mujeres del mercado laboral colombiano.

(Weller, 2003) explica que las altas tasas de desempleo en los jóvenes, se manifiestan por la concentración de los buscadores por primera vez y por la rotación entre los fenómenos de empleo y paro. Una particularidad en el mercado laboral de América latina está relacionado con la inserción laboral de los jóvenes, tasa de paro altas y precariedad. Además que la atención debería concentrarse en facilitar las primeras experiencias laborales y en los problemas de inserción laboral que tienen grupos específicos de jóvenes, sobre todo aquellos con bajo nivel educativo, sobre todo mujeres, y provenientes de hogares pobres. Weller hace una crítica a la formación inadecuada de los jóvenes y basa en ello los problemas de inserción de los mismos en el mercado de trabajo y por ello no se da una respuesta adecuada a los cambios de la demanda laboral. Entre los aportes del autor, se encuentra la participación activa del estado y el manejo de políticas públicas que garanticen un estado de empleo seguro e inserción laboral temprana.

La educación como eje fundamental de desarrollo, es considerada un factor determinante en el mercado laboral dado que el empleador demanda conocimiento y calidad de este y para el caso colombiano este indicador ha sido generador de desigualdad para los trabajadores. (Posso, 2008) concluye que el cambio en la composición educativa del mercado laboral ha llevado a un crecimiento de la desigualdad salarial, dado que a medida que aumenta la población con educación superior estaría permitiendo que esta acceda a mayores niveles salariales, pero no todos tienen la oportunidad de acceder a este tipo de educación.

Aspectos como calidad, cobertura o altos costos son los principales oponentes para acceder a la educación superior, añade a esto Posso que se forma un grupo de universidad incompleta, significativo que agudiza más la desigualdad, su estudio descompone la desigualdad basado en la estimación de la distribución condicional de ingresos mediante el método de regresión por percentiles que permite descomponer los cambios en la distribución en tres componentes: características, coeficientes y residuales. Una estimación bastante confiable, referencia para la que se plena aplicar en este trabajo.

(Carmona & Veliz, 2005) realizan un estudio de la discriminación laboral que se da en Chile, y cabe resaltar que esta acción se da por prejuicios y factores ajenos a capacidades laborales, que en el empleado afectan su crecimiento personal, aspiraciones y desempeño. Así mismo las condiciones laborales no son consideradas óptimas ya que los trabajadores son sometidos a fuertes regímenes y con pocas oportunidades de reprochar o en el caso de las mujeres, que siendo madres no se respetan sus derechos. Un agente que juega un papel muy importante en el mercado laboral se tiene en cuenta por los autores, es el Estado que a pesar de la gran influencia que tiene, sus labores son precarias puede decirse que su intervención es poca o nula. En el apartado de discriminación por edad que realizan Carmona y Veliz, se deduce que cuando se da la contratación de jóvenes se espera poder remunerarles muy poco, imponerles funciones no contratadas y que trabajen más de lo debido es por esto importante acudir a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que dedica un espacio exclusivo al mercado laboral de la juventud, donde es posible conocer datos, condiciones y normas del trabajo juvenil.

Busso (2003) En su trabajo acerca de la discriminación laboral en Argentina, utiliza como herramienta la descomposición de Oxaca para así cuantificar e identificar fuentes de discriminación salarial, como fuente secundaria al igual que nuestro trabajo se basa en una encuesta nacional de hogares para el caso la EPH Encuesta permanente de hogares que realiza el instituto nacional de estadística y censos (INDEC) seguido de la creación de un modelo econométrico probabilístico (Probit) en el cual se estima la probabilidad de ser un trabajador informal o desempleado. Se encontró que a pesar de que la brecha de salarios a lo largo de los años en Argentina ha presentado tendencia decreciente, la discriminación salarial en detrimento del género femenino aún persiste, aunque en menor medida. La investigación muestra que existe y se presenta actualmente una brecha en el ingreso mensual de los hombres y el ingreso mensual de las mujeres, pues durante el periodo en que se llevó a cabo la investigación las mujeres devengaban en promedio solo el 66% de lo que devengaban los hombres, y así se muestra históricamente pues en 1985 las mujeres ganaban un 62% del total devengado por los hombres, en 2000 el promedio ascendía al 70% de lo que ganaba un hombre, es decir que se ha tenido una tendencia volátil en cuanto

a la brecha salarial entre géneros pero que por lo general es menos ventajosa para el género femenino.

Este tipo de diferencia puede no darse siempre por razones discriminatorias, es decir, el autor trata de explicar y defender los resultados, en que pueden estar justificados por diferencias en las características productivas que se generan entre los hombres y las mujeres, como por ejemplo la participación cíclica que tiene la mujer en la vida laboral, así como la educación, la experiencia (que dado lo cíclico de la mujer en la vida laboral, la experiencia masculina tendría ventaja), el potencial y calificación del mismo. Pero así mismo la edad también es un determinante de las diferencias salariales entre unos y otros individuos, es decir se encontró que el aumento de la edad implica dos grandes efectos: por un lado puede aumentar su intensidad horaria en el trabajo y por tanto la participación en el mercado laboral ya que estaría desligado del sistema educativo y con el paso de los años la experiencia adquirida aumentaría y de tal modo el salario también tendería a aumentar.

Castro (2001) expresa en su trabajo primordialmente una descripción de discriminación, apoyándose en principio en la constitución chilena, en la cual en el artículo primero que todo ciudadano nace libres, iguales ante la ley sin distinción y con igual derecho de protección de la ley. Además menciona tipos de discriminación directa o indirecta, donde prima el trato y el vínculo con los demás en el entorno, para este caso laboral. Aunque la discriminación en este caso puede no solo darse respecto al empleo, sino a los aspectos que lo vinculan a este, como las condiciones de trabajo, capacitación, igualdad, seguridad, etc. A nivel nacional el autor destaca también el artículo diecinueve en el cual se promulga la libertad de trabajo, y se prohíbe cualquier discriminación laboral que no se base en la capacidad personal. Además de resaltar el compromiso estatal por amparar al trabajador en el derecho de elegir su empleo y velar el exacto cumplimiento de las normas. El autor plantea ciertos tipos o parámetros de discriminación alrededor de las relaciones laborales, por ejemplo, la discriminación por género la cual se presenta continuamente y a la que encuentra algún tipo de razón en cuanto a la capacitación y fortaleza física de los hombres y por el contrario un mayor ausentismo laboral por parte de las mujeres dada la estructura familiar y los cambios en el entorno familiar es decir las labores domésticas que conciernen en mayor parte a la presencia femenina del hogar. La discriminación por edad es otro foco

de estudio de la investigación ya que afecta los extremos, jóvenes y adultos mayores, se encontró como resultado, que particularmente, con la vejez se afecta la capacidad y el rendimiento de las personas en el trabajo, por tanto resultaría complicado para una persona mayor de cincuenta años salir de su empleo habitual para insertarse en otro y que rápidamente lo acepten en uno próximo. También la discriminación por origen social o apariencia personal se presenta actualmente lo que es muestra de marginalidad social, ya que se ve reflejada en las conductas sociales y actitudes como el clasismo. Un empleador puede pedir a su empleado que tenga una excelente presentación personal por imagen de su negocio, pero no al extremo de llegar al punto de entrometerse en asuntos y gustos personales de su empleado que se salen del aspecto laboral y dar amplia muestra de discriminación.

Saavedra y Chacaltana (2001) analizan las características demográficas y socioeconómicas que describen los jóvenes en Perú, basados también en los resultados de una encuesta nacional, para el caso la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), hacen una revisión en su trabajo del contexto al que se ven enfrentados los jóvenes en el mercado laboral, principalmente exigente en flexibilidad, conocimientos y capacidades por desarrollar, pero las limitantes son muchas para los jóvenes de Perú, pues empezando por el acceso a la educación, no es fácil para los jóvenes provenientes de familias con escasos recursos, pero siendo la educación el principal motor para salir de la pobreza.

Durante la década de los noventa el gasto en educación incremento pero sin mayores resultados a largo plazo, por lo que no fue suficiente para revertir la tendencia al deterioro, volviendo a la situación en detrimento vivida años atrás, por tanto hay cohortes generacionales de población educada durante ciertos años. Al iniciarse el año 2000 nuevo milenio, la población joven era la predominante en la sociedad peruana y principalmente en las zonas urbanas, las dificultades para el acceso a la educación de calidad dificulta directamente el desarrollo de las capacidades de la persona y por tanto la garantía del acceso al mercado laboral. Al analizar las empresas donde se ubican los jóvenes del mercado laboral peruano, se evidencia que el 73% se encuentra laborando en microempresas, donde normalmente la productividad no es muy alta, por tanto la remuneración es baja y condiciones laborales menos favorables. En lo que respecta al

desempleo, los resultados de la investigación muestran que ha aumentado para la población adulta, lo que indica que hay dinamismo en la economía peruana y el mercado laboral de los jóvenes aun así con una baja remuneración. En cuanto a la discriminación por género, y también como resultado de la ENAHO se evidenció que en Perú para la década de 1970 solo el treinta por ciento de las mujeres en edad y disposición de trabajar lo hacían, ya para 1995 la cifra subía al cincuenta por ciento, esto debido a factores como incremento del nivel educativo, presencia en esferas públicas, y reducción en las tasas de natalidad.

El centro de documentación de Honduras, realiza el artículo sobre discriminación en Honduras en lo que respecta al mercado laboral, y comienza por hacer una breve conceptualización con el fin de sensibilizar socialmente, porque la práctica discriminatoria conduce a secuelas negativas en el desenvolvimiento normal del ser humano en todos los ámbitos pero especialmente en el laboral. Por lo tanto menciona aspectos jurídicos que sancionan la discriminación laboral en Honduras, un análisis sobre lo que debe y no debe hacerse y basándose en los registros en ofertas de empleo de la Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación del Centro de Documentación de Honduras, donde se puede encontrar que se presenta evidentemente discriminación por razón de edad y de género.

El autor aclara que cuando se carezca de políticas estatales no se puede tener como excusa dicho evento para discriminar a otros, la obligación de respetar los derechos humanos es de todos, pero hay cierto tipo de excepciones, es decir en ciertas circunstancias en la que el estado si permite la discriminación y es cuando se tiene que discriminar un grupo de personas para compensar la desventaja en la que se encuentran respecto a otro grupo en alguno o varios aspectos de su vida, entonces se divide entre discriminación positiva y negativa. La positiva es aquella que se lleva a cabo para crear diversidad, reparar discriminación, evitar disturbios, construir mayor eficacia, y describe así mismo la discriminación negativa como aquella en la que se llevan a cabo actividades como el rechazo despectivo, el rechazo dirigido a condiciones específicas como: edad, género, raza, religión y cultura. En el artículo se exponen los tipos de castigo que tiene el llevar a cabo actos de discriminación en Honduras, por ejemplo la más común es por la vía legal cuando se considera un delito, con esfuerzos poco visibles, entre ellos, que existe la ley de

igualdad de oportunidades que prohíbe la discriminación por edad en el empleo, en la cual va implícito una acción en beneficio de la población femenina. Honduras tiene nueve convenios internacionales para proteger los derechos humanos en los que también se condiciona el principio de igualdad y no discriminación. En cuanto a la discriminación dentro de la empresa, las personas se ven afectadas en tres etapas, la contratación, la relación laboral, e incluso en el despido, y por tanto existe una regla en la cual el empleador debe regirse en todo momento del proceso, y es que en ninguno de las tres etapas mencionadas anteriormente se puede segmentar basándose en características naturales del ser humano. En general se encontró que en Honduras existe una discriminación laboral marcada, lo que prueba que los empresarios no se rigen por las legislaciones nacionales ni los tratados internacionales que fomentan la igualdad de oportunidades.

Ramón (2004) en su investigación acerca de la discriminación y explotación por la edad en materia laboral se contextualiza en la realidad mexicana de la explotación laboral que se vive a nivel nacional, puesto que se ven expuestas al yugo de la discriminación por su edad, en los dos casos, de que sea muy joven o muy adulto, aun siendo capaces de desempeñar sus cargos. El autor pone como precepto, el hecho de que ya es conocido que la discriminación y explotación laboral tienen su origen en factores como, la superpoblación, falta de recursos, falta de oportunidades.

Al inicio de la investigación se realiza una revisión de hechos históricos que pueden influir actualmente en los actos de discriminación que se llevan a cabo contra la masa trabajadora de los estados unidos mexicanos. Se describe a la sociedad mexicana como carente de instituciones para el control de la problemática de la discriminación, pues en los tiempos actuales se presenta incluso desde el proceso de contratación. En cuanto a los cambios en las edades de los trabajadores, se tiene que mientras los jóvenes son enérgicos, con mayor capacidad de aprendizaje, aun mal pagos, y carentes de experiencia para realizar un buen trabajo, mientras que las personas mayores son más responsables y con mayor conocimiento y experiencia, aunque para la empresa representen salarios más altos, pensiones, y ausencias por las condiciones de salud. En México es común el trabajo explotador en la población joven, pero aún más preocupante es que el trabajo infantil sea una realidad cotidiana y el número de trabajadores infantiles sobrepase los cinco millones.

En general, en los estados unidos mexicanos, existen leyes que regulan el trabajo en los menores, pero ninguna que regule el trabajo para los mayores de 35 años, es decir las oportunidades laborales son escasas para las personas que sobrepasen dicha edad, sin importar que la gente de esa edad es aun productiva y capaz.

En España, Hospido (2004) en base a los datos proporcionados por la sección española del panel de hogares de la Union Europea para un periodo 1994-2001, estudia la diferenciación por género en los antecedentes laborales de los jóvenes trabajadores tomando como variables la experiencia acumulada y movilidad laboral para diseñar un modelo que propone un logit multinomial.

En lo que se refiere a la movilidad, se concluye que las mujeres son despedidas de sus puestos más veces que los hombres y a su vez estos cuando varían de trabajo lo hacen de manera voluntaria en un mayor número de ocasiones que ellas. Las características que se atribuyen a estas conclusiones están basadas en los cambios de trabajo de los jóvenes, donde juegan un papel importante la antigüedad en sus empleos y la experiencia acumulada, esto aplica en ambos géneros por igual. Sin embargo cuando la antigüedad es significativa menores probabilidades existirán al momento de desertar de la ocupación y a mayor experiencia, aumenta la posibilidad de buscar otros empleos.

Respecto al tema de despidos, para el género masculino juega un papel importante tener una familia conformada y estar ubicado en una zona económica importante, esto disminuiría la eventualidad de una expulsión y por su parte en el caso femenino la variable que afecta directamente es la antigüedad acumulada con su empleador.

A partir de una valoración en la discriminación de hombres y mujeres mayores de 40 años en Colombia, Mendieta y Cortes (2011), diagnostican la presencia de esta en dicho grupo etéreo fundamentados en la teoría de discriminación de Gary Becker, aplicando un modelo probit y empleando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares.

En la investigación se catalogan dos grupos discriminados por edad; positiva (jóvenes) y negativa (adultos), partiendo de esta distinción concluyen que los jóvenes son considerados como una mano de obra rebajada, maleables y con posibilidades de un aprendizaje más fácil y rápido frente a una persona mayor de cuarenta años, que bajo suposiciones tradicionales los empleadores consideran que su envejecimiento es un limitante que

disminuye capacidades. A demás son identificados otros factores discriminatorios que se presentan en los mayores de 40 años, como lo son la poca capacitación, los niveles educativos, la localización y el estrato socioeconómico.

Como resultado de estas condiciones Mendieta y Cortes (2011), explican que esta población bajo la situación económica del país y en la necesidad de contar con un ingreso económico deben mantenerse empleados ya sea como independientes, informales o subempleados, que son la posiciones más comunes dentro de este grupo. Otro factor que es analizado es el tiempo que se tardan en conseguir un empleo, donde se deduce que una persona menor de 45 años frente a una mayor y con hijos dependientes tiene más probabilidades de salir del desempleo.

Pedraza (2008) que da un vistazo al mercado laboral de los jóvenes y las jóvenes de Colombia, menciona la clasificación que se da en este grupo, cuyo primer conjunto se conforma por un rango de edad entre 14-17 años (adolescentes) y el segundo compuesto por el rango de 18-26 años (adultos menores). Se diagnostica que las condiciones laborales de esta agrupación son negativas y son peores que las de la población económicamente activa (PEA) mayor a 26 años.

Los inconvenientes en el mercado laboral juvenil según Pedraza se generan por causas tales como: el declive en el sector industrial y el crecimiento demandado por trabajadores flexibles en el sector servicios que han llevado a la disminución de la participación en el mercado laboral de toda la población viéndose especialmente afectado el grupo juvenil, esto resultado de la existencia de las llamadas filas de trabajo; que ubica a este grupo en último lugar por su etapa como principiantes y serian empleados en el momento donde la demanda agregada laboral fuese alta. Otra causa es la discriminación estadística, donde el empleador tiende a contratar a empleados de mayor edad, bajo la suposición de que los jóvenes son inestables y con bajos niveles de productividad, además como resultado de carencia de capital humano y social los trabajadores jóvenes optan por aceptar condiciones laborales precarias que lo único que generan es elevar la tendencia la informalidad. El autoempleo es otro inconveniente para el grupo en cuestión, dado a su falta de experiencia en los negocios y el nulo acceso a la obtención de recursos para invertir por parte de las entidades financieras, que clasifican a la juventud con alto riesgo de no pago.

A partir de un reporte de los jóvenes que se encuentran empleados se expone que sus jornadas promedio laborales superan el máximo permitido por el código de Infancia y Adolescencia, añadiendo que sus salarios no son justos y en el caso de los menores de 18 años ejercen labores que implican riesgos para su salud e integridad. Y bajo las estadísticas analizadas en la investigación referentes al capital humano es posible deducir que la juventud carece de emprendimiento y bajo los altos índices de informalidad en los que se encuentran es notoria la poca competitividad empresarial frente al mercado.

En lo que respecta a herramientas políticas influyentes en el mercado laboral juvenil Colombia cuenta con algunas (Ley 375 de 1977, Decreto 822 de 2000, Política nacional de juventud, Contratos de aprendizaje), sin embargo sus alcances no son suficientes y siendo la juventud un apartado poblacional significativo y futuro del país se hace necesaria la reevaluación de dichas políticas y de ser necesario implementar unas cuantas más que garanticen el bienestar de esta agrupación.

Con los resultados obtenidos Encuesta Continua de Hogares (ECH) en la ciudad de Cali, Arroyo (2007) habla de la calidad de la educación y el acceso a un empleo de calidad con una estimación de la probabilidad que existe en acceder a un empleo de calidad con variables como: años de escolaridad, genero, edad, posición en el hogar y estado civil. Un empleo de calidad se considera aquel que ofrece un contrato laboral a término indefinido y la cotización de salud y pensión.

En Cali, ser hombre, casado, jefe de hogar y con un rango de edad entre 33-39 años implica tener más probabilidades de acceder a un empleo de calidad frente a quienes no cumplen con las condiciones mencionadas anteriormente. En lo correspondiente a la educación, por cada año de escolaridad adicional un individuo tiene más expectativas de encontrar empleo de calidad, hablando de grupos de edades quienes se encuentran dentro del rango de 16-25 años sus oportunidades de acceder a empleo de calidad son menores que en cualquier otro grupo e incluso deja de ser significativo haber o no culminado la secundaria.

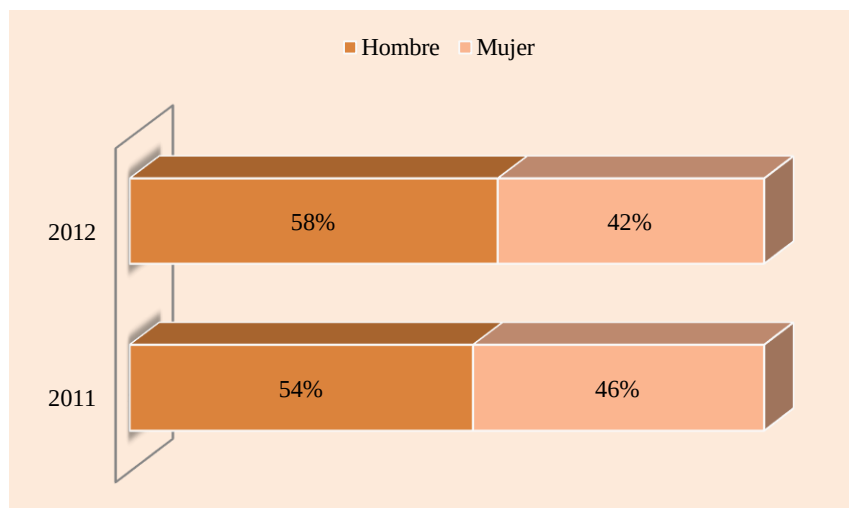
Finalmente Guataqui (2000), realiza un análisis de la discriminación laboral en Colombia y respecto a los jóvenes señala que la discriminación está representada en los elevados niveles de desempleo, la calidad de trabajo que consiguen, el bajo nivel de

ingresos que perciben y el difícil acceso a capacitaciones y experiencia que se les ofrece añade que las familias más pobres esta condición es más aguda.

Se resalta la importancia de los canales facilitadores para encontrar un trabajo (amigos, parientes, conocidos, relaciones sociales), siendo así, la información sobre los empleos y el contacto con los empleadores dependerá de la relación que tenga el joven con redes de amigos o las denominadas popularmente palancas y bajo esta premisa quienes pertenecen a familias ricas tienen ventaja frente a las pobres, ya que se considera que el nivel de educación de la primera les pone en contacto con los encargados de la toma de decisiones.

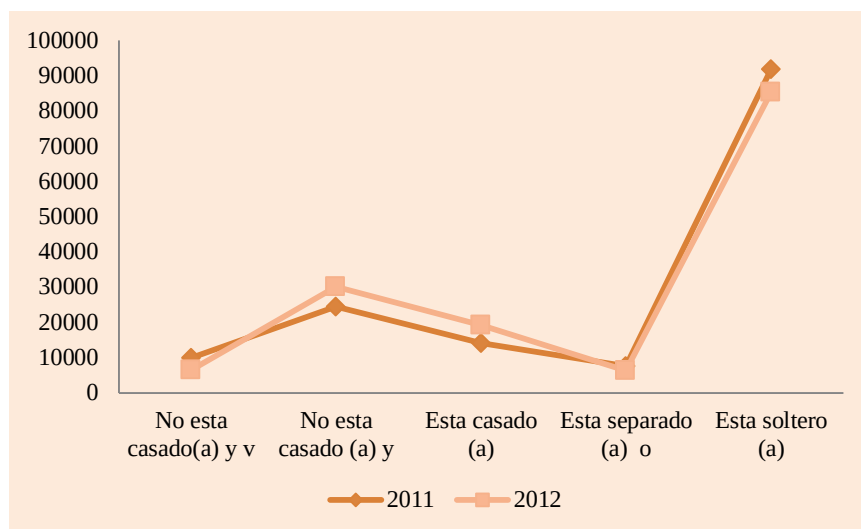
5. Caracterización años 2011-2012

Figura 1. Distribución de Género para 2011-2012

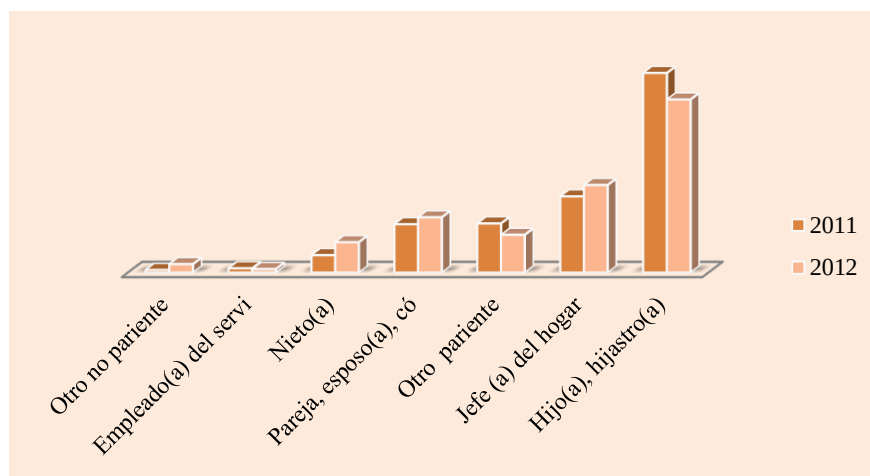


Fuente: GEIH 2011-2012, cálculo y elaboración propia

Durante los años 2011 y 2012, la población juvenil en el mercado laboral, estaba compuesta en mayor proporción por jóvenes de género masculino, siendo en 2011 de 54% y en 2012 de 56%, las diferencias entre los géneros masculino y femenino podría darse principalmente cuando existen eventos inesperados en la composición familiar temprana, es decir, el embarazo adolescente que ha sido un índice creciente en Colombia, el posicionamiento femenino como cabeza de hogar, o simplemente el enfrentamiento a una sociedad principalmente arraigada en el machismo de los antepasados, marcan ciertas diferencias en la también composición del mercado laboral por edades en nuestra sociedad.

Figura 2. Estado civil de los jóvenes para 2011-2012

Fuente: GEIH 2011-2012, cálculo y elaboración propia

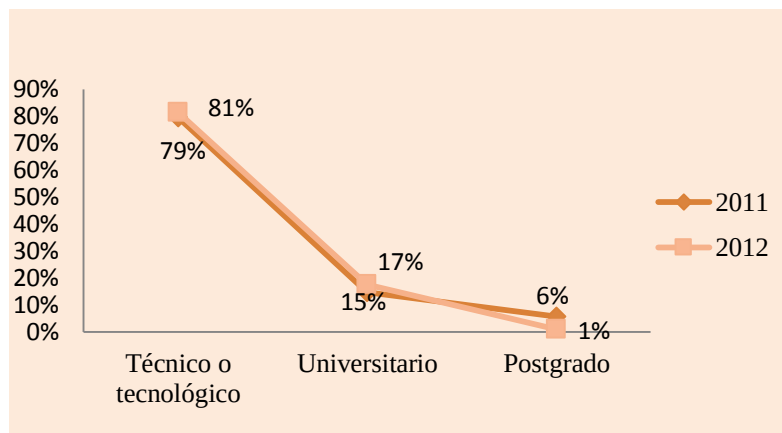
Figura 3. Parentesco en 2011-2012

Fuente: GEIH 2011-2012, cálculo y elaboración propia

El estado civil de los jóvenes para los años 2011 y 2012 tuvo una tendencia similar, estando los mismos en su mayoría solteros, seguidos por los que no están casados pero viven con sus parejas, es decir comparten una unión libre y de los casados

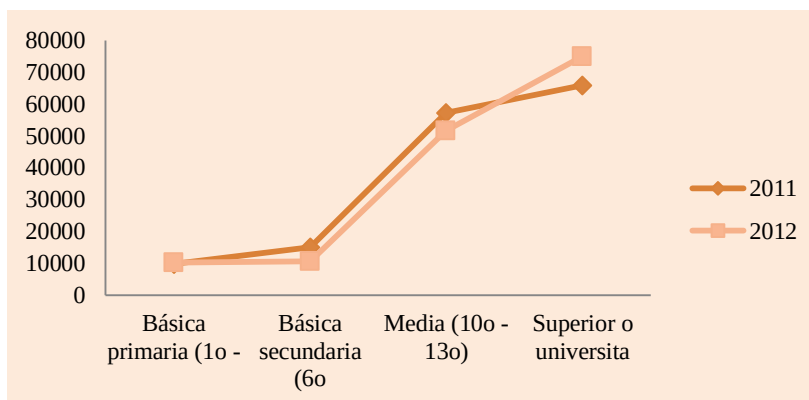
Según el parentesco de los jóvenes con el jefe de hogar, en su mayoría, los jóvenes son hijos, o jefes de hogar, lo que es razonable con los resultados sobre su estado civil, ya que en su mayoría son solteros, en unión libre o casados, los resultados se aprecian similares para los años 2011 y 2012.

Figura 4. Nivel alcanzado en educación superior en 2011-2012



Fuente: GEIH 2011-2012, cálculo y elaboración propia

Figura 5. Nivel de escolaridad para 2011-2012

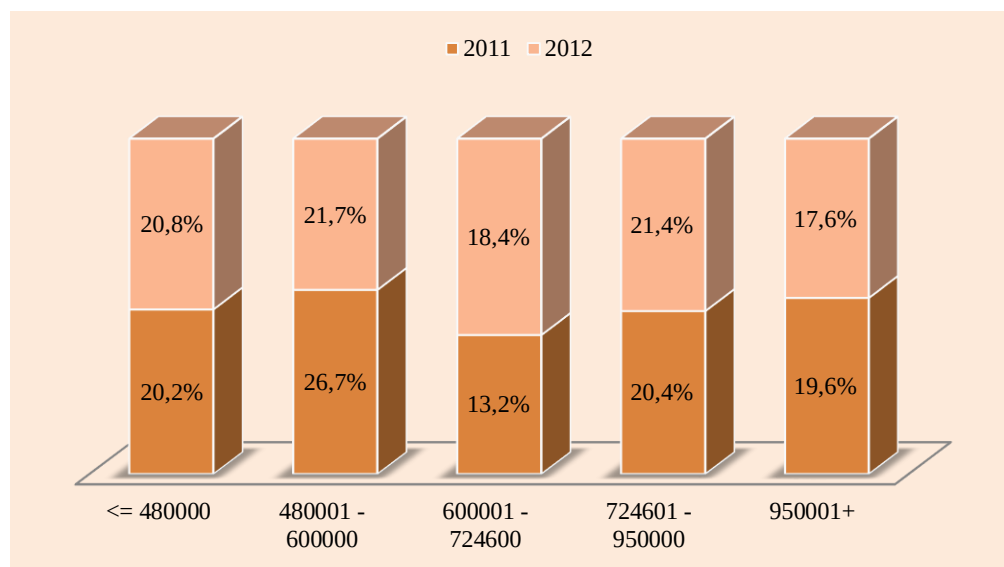


Fuente: GEIH 2011-2012, cálculo y elaboración propia

Los jóvenes activos en el mercado laboral, en los años 2011 y 2012, contaban en su mayoría con formación técnica o tecnológica (80%), seguida de una formación universitaria

(15%) y de titulación de un posgrado (0,5%). Lo que puede explicar el nivel salarial al que los jóvenes deben esperar en el mercado laboral.

Figura 6. Nivel de Ingresos en 2011-2012

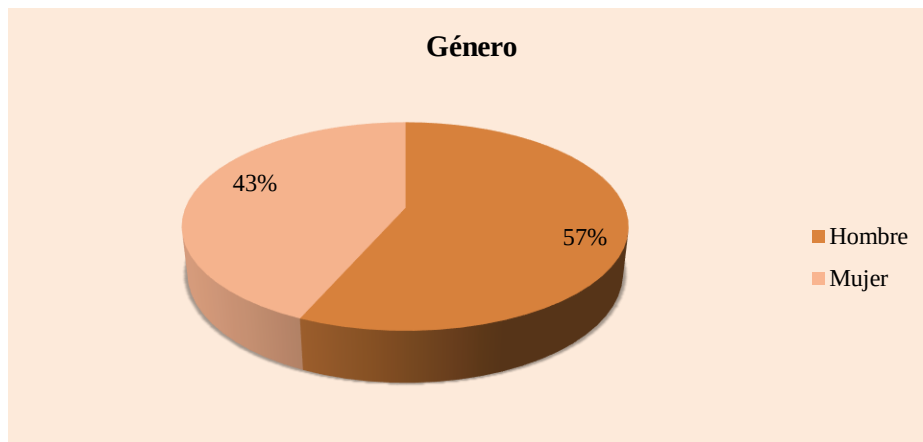


Fuente: GEIH 2011-2012, cálculo y elaboración propia

El nivel de ingresos correspondiente a los jóvenes en el mercado laboral, varía entre los \$480.000 pesos hasta los \$950.000 en promedio. El rango más amplio es el que va desde los \$480.000 hasta los \$600.000 ya que ahí está el SMMLV que regía en Colombia para dichos años.

5.1 Caracterización para el año de estudio 2013

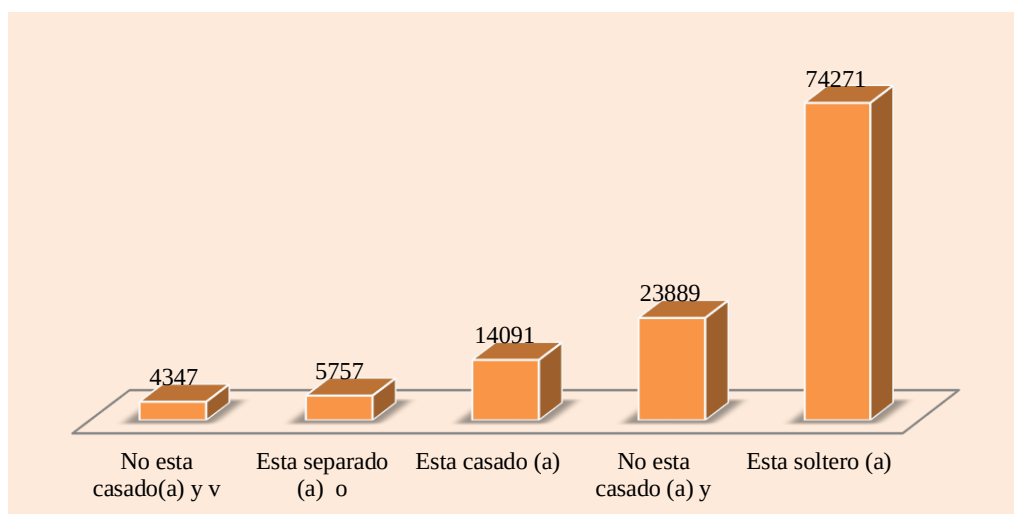
Figura 7. Distribución de Género para 2013



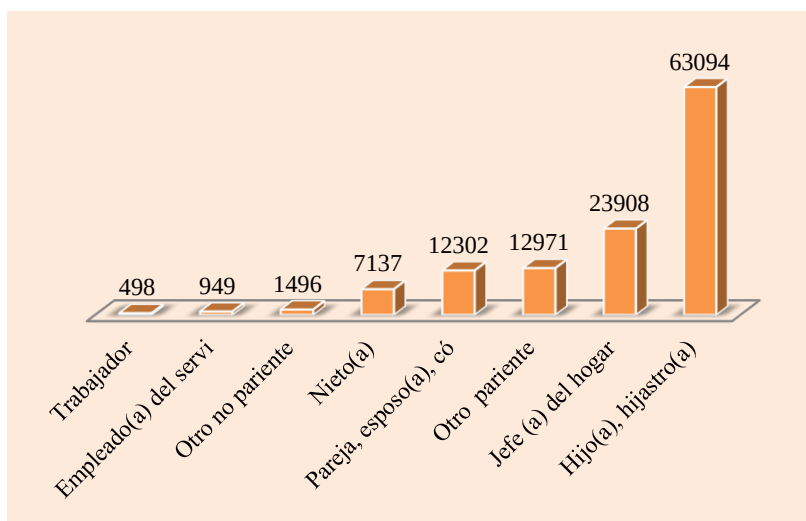
Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

Para el año 2013 la estructura de la población juvenil se compone en un 43%(53.191) de mujeres y 57%(69.164) de hombres, una distribución nivelada de género y un total de 122.355 jóvenes en Bucaramanga y su área metropolitana.

Figura 8. Estado Civil de los jóvenes en 2013



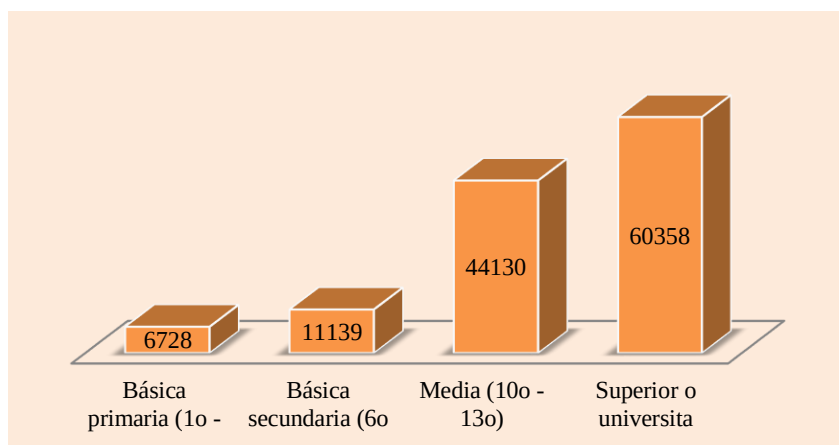
Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

Figura 9. Parentesco para 2013

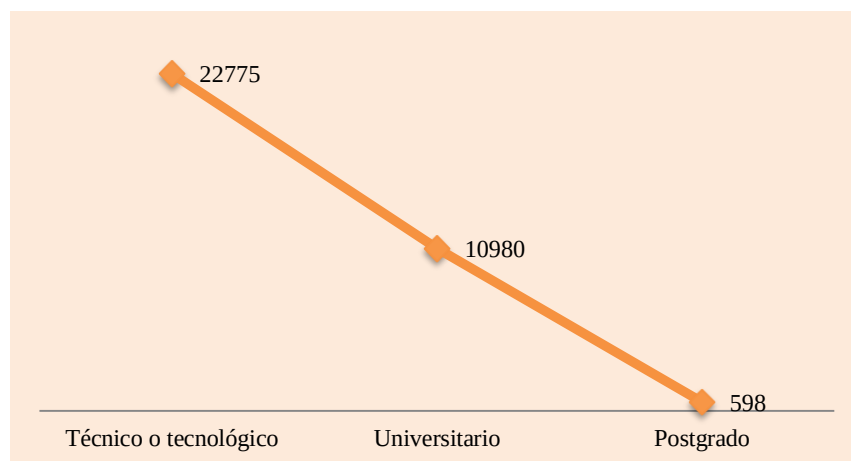
Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

La mayoría de los jóvenes se encuentran solteros (61%) y no conviven con su pareja, esto podría reflejar mayor independencia, menor número de personas a cargo e incluso mayor disponibilidad para la movilidad laboral.

Según el parentesco de los jóvenes en el hogar, en su mayoría, los jóvenes son hijos, o jefes de hogar, lo que es razonable con su estado civil, ya que en su mayoría son solteros, en unión libre o casados.

Figura 10. Nivel de escolaridad para 2013

Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

Figura 11. Nivel alcanzado en educación superior en 2013

Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

Nivel de escolaridad:

Los datos proporcionan información no alentadora cuando se habla de que un 49% de jóvenes asisten a la universidad, quedando un 51% con estudios incompletos, es decir un poco más de la mitad de los jóvenes de Bucaramanga solo son bachilleres o apenas culminaron su primaria.

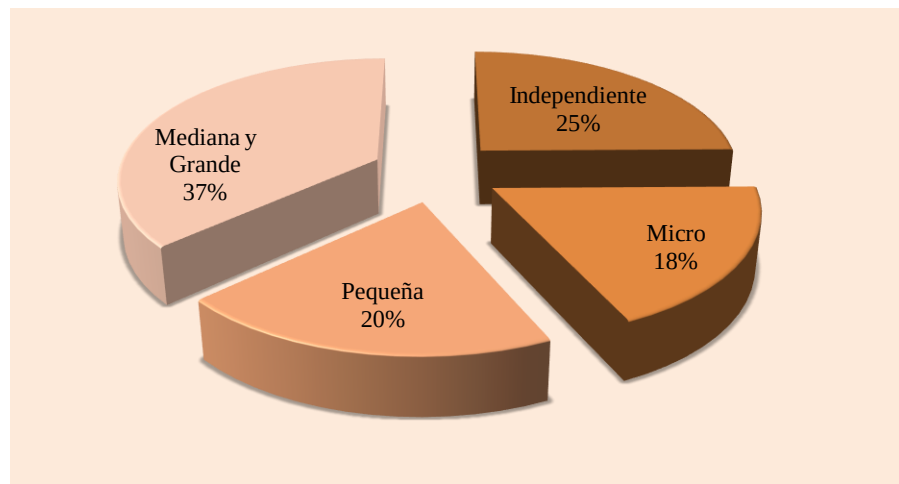
Del porcentaje de gasto que realiza el gobierno del PIB, solo el 4,4% corresponde a la educación y lo lamentable de esta cifra es que viene disminuyendo anualmente, si se compara esto con el nivel de recaudo del PIB que de 2011 a 2013 pasó de 21,5 a 26,4 respectivamente, es posible cuestionarse si se está redistribuyendo correctamente el gasto publico conforme a lo que aumenta su presupuesto general o quizá la educación para el gobierno no demande suficiente importancia para destinar algo más.

Educación superior:

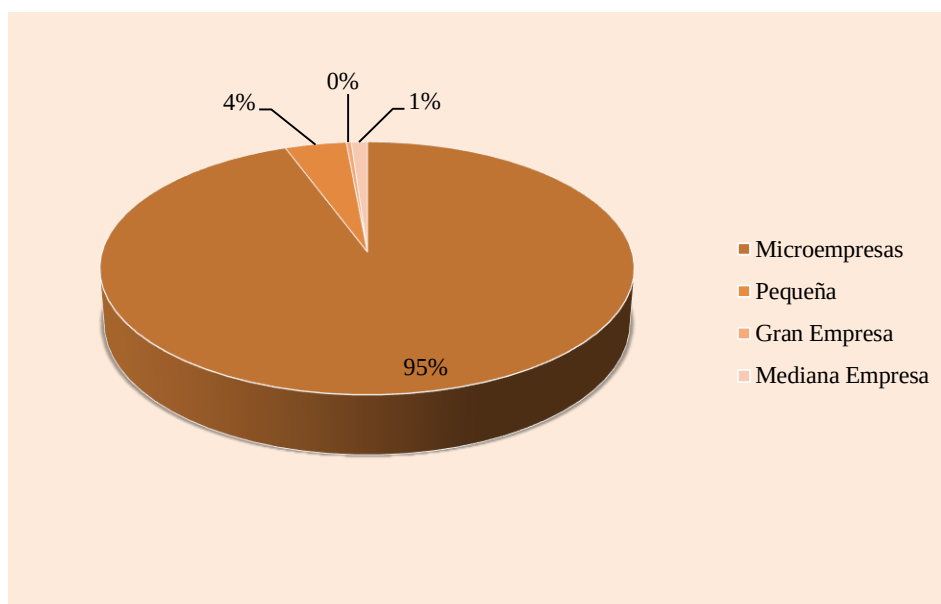
Solo un 0.5% de los jóvenes bumanguenses tiene una titulación de postgrado, el 1% son profesionales y el 19% alcanzan nivel técnico o tecnológico entonces el 79.5% restante es bachiller o ni siquiera culmino sus estudios secundarios. Cifras lamentables que dejan al descubierto el bajo nivel de formación y poca competitividad juvenil.

Los posgrados ofrecidos en Colombia son pocos. Y a medida que pasan los años su crecimiento no es significativo. A demás existe poca oferta de programas en las ramas que requiere el país para su desarrollo como agronomía, medio ambiente y transporte, la mayor demanda se concentra en está en áreas tradicionales como ingeniería, administración, derecho y salud. Podría concluirse entonces que el mercado responde ante la necesidad del estudiante pero no a la del país, ello consecuencia de la percepción que tiene la mayoría de estudiar “lo más útil, rentable o bueno”.

Bajo este panorama, es posible enunciar los principales problemas de acceso a la formación radica en; alto costo en las matrículas; poca calidad académica; (cobertura) solo existen en las grandes ciudades y no en las regiones; minúscula remuneración en el mercado laboral; la oferta de financiamiento es escasa y los programas que se ofrecen no son los que se necesitan.

Figura 12. Tamaño de la empresa donde laboran los jóvenes en 2013

Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

Figura 13. Estructura empresarial de Bucaramanga en 2013

Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

La pregunta realizada en la GEIH para determinar donde se encuentra trabajando la juventud se enuncia de la siguiente manera; ¿cuántas personas en total tiene la empresa,

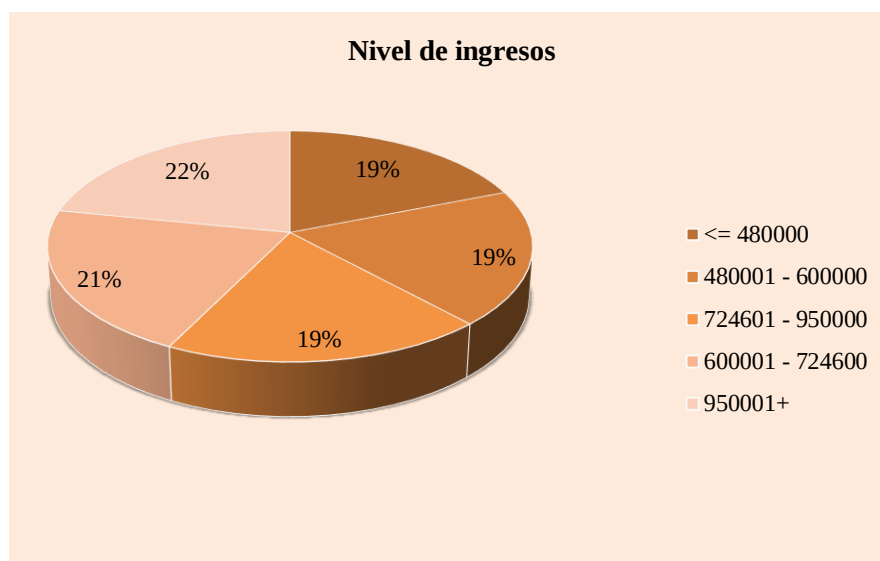
negocio, industria, oficina o firma donde trabaja?, ante esto se evidencia que la mayor población (37%) se encuentra laborando en medianas y grandes empresas seguido de un significativo grupo (25%) de jóvenes independientes.

Un factor de relevancia es la informalidad, en Colombia está se acerca al 60% y particularmente en Bucaramanga también se encuentra latente, ante estas cifras el gobierno emplea como herramienta la Ley de formalización que en efecto ha mostrado resultados positivos pero no logran erradicar esta tendencia.

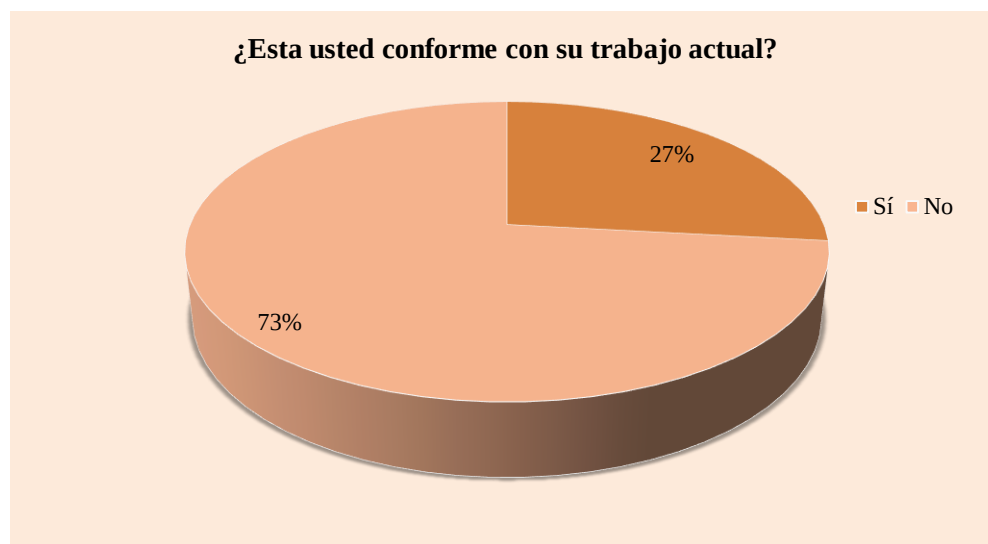
Es importante orientar a los jóvenes hacia el emprendimiento, generación de nuevas ideas, de líderes y de empleos con vista a la sostenibilidad a través del tiempo.

La estructura empresarial de Bucaramanga es congruente con el nivel salarial del mercado laboral juvenil, dado que siendo en su mayoría empresas micro, los salarios ofrecidos van acorde a su rendimiento, crecimiento y expansión.

Figura 14. Nivel de ingreso de los jóvenes en 2013



Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

Figura 15. Nivel de conformidad de los jóvenes con su trabajo 2013

Fuente: GEIH 2013, cálculo y elaboración propia

Salarios:

En su gran mayoría los jóvenes están devengando entre 1 y 2 SMLV (62%) y el restante (38%) percibe ingresos iguales o menores a \$600.000.

Un inconveniente que se presenta en el salario que se asigna a los jóvenes es la subvaloración que con la que se calcula este. Dado que la experiencia o el nivel de estudios son grandes determinantes al momento del cálculo, los jóvenes pueden llegar a estar en desventaja por su corta edad y las pocas oportunidades que tienen para acceder a un primer empleo.

Conformidad:

La ley del primer empleo (Ley 1429 de 2010) ha beneficiado con trabajo a los jóvenes, pero no garantiza que su sueldo sea el apropiado. Se hace necesaria la intervención del ente público que regule las condiciones laborales evitando que los empleadores se aprovechen.

Los jóvenes según los resultados se expresan inconformemente de su empleo, algunas de las razones son el nivel de ingresos en su puesto de trabajo o la intensidad en la jornada laboral, dado que es común encontrarse con que

6. Modelo de discriminación salarial en el mercado de trabajo en Bucaramanga y AMB.

6.1 Modelo Minceriano de discriminación salarial para los jóvenes en Bucaramanga y AMB (18-28 años).

Tabla 1. Modelo

2013 - 2012 – 2011
$\text{LOG (Ingreso)} = \beta_1 (\text{Experiencia}) + \beta_2 (\text{Experiencia}^2) + \beta_3 (\text{Rama de actividad laboral}) + \beta_4 (\text{Posición del hogar}) + \beta_5 (\text{Género}) + \beta_6 (\text{Nivel educativo}) + \beta_7 (\text{Tamaño empresa}) + \beta_8 (\text{Hrs Laboradas}) + \text{Cte.}$

Tabla 2. Probabilidad de significancia del modelo

REGRESION LINEAL	2013	2012	2011
Number of obs	122355	147261	147816
F(46,122298)	= .	= .	= .
Prob > F	= .	= .	= .
R-Squared	0.5739	= 0.3897	= 0.5174
Root MSE	=.45581	= .45635	= .47626

El modelo se desarrolló con 122.355 observaciones para el área metropolitana de Bucaramanga, segmentada la población por edades, para este caso jóvenes ocupados entre 18 y 28 años de edad.

R-Squared: Las principales variables socioeconómicas que determinan el comportamiento de la discriminación salarial para los jóvenes en el área metropolitana de Bucaramanga, que son Experiencia, Experiencia², Rama de actividad laboral, Posición del hogar, Género, Nivel educativo, Tamaño empresa, Horas Laboradas, todas ellas en conjunto explican el nivel de ingreso salarial para los jóvenes en Bucaramanga en un **57,39%**. El coeficiente de correlación de R² nos indica que el conjunto de variables independiente explican en un 57,39% a la variable dependiente Ingreso. Lo que significa que este modelo es confiable en términos econométricos.

VIF: PROBLEMA DE COLINEALIDAD

Se dice que existe problema de Colinealidad cuando se presenta una correlación entre las variables independientes, lo que hace que se reduzca el poder predictivo del modelo. La prueba VIF que se lleva a cabo en el software estadístico Stata, presenta de cada una de las variables independientes su proporción de la varianza total que no es explicada por las demás variables independientes.

Se considera que existen problemas de Colinealidad si algún FIV es superior a 10.

Tabla 3. Prueba de Colinealidad FIV

Variable	VIF	1/VIF
_Ip6210_6	8.50	0.117701
_Ip6210_5	7.00	0.142830
exp	6.30	0.158802
exp2	5.90	0.169540
_IRama2d_18	5.26	0.190062
_IRama2d_15	3.55	0.281541
_IRama2d_5	3.43	0.291800
_Ip6210_4	3.31	0.302540
_IRama2d_19	3.22	0.310514
_Ip6870_9	3.09	0.323327
_IRama2d_31	3.07	0.325724
_IRama2d_28	2.92	0.343051
_Ip6050_3	2.53	0.395199
_IRama2d_35	2.53	0.395591
_IRama2d_20	2.49	0.401684
_IRama2d_17	2.34	0.427263
_IRama2d_2	2.31	0.432171
_Ip6050_2	2.07	0.483637
_Ip6050_5	2.07	0.483941
_IRama2d_4	1.96	0.509180
_IRama2d_16	1.95	0.511904
_Ip6870_3	1.91	0.523010
_Ip6870_7	1.90	0.526764
_IRama2d_34	1.85	0.541277

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

_Ip6870_2	1.79	0.558033
_IRama2d_30	1.78	0.561723
_Ip6020_2	1.74	0.575285
_Ip6870_6	1.73	0.576472
_IRama2d_22	1.71	0.584396
_IRama2d_23	1.68	0.594671
_IRama2d_24	1.67	0.599264
_Ip6870_5	1.66	0.603638
_IRama2d_25	1.65	0.604621
_IRama2d_13	1.65	0.605510
_Ip6870_4	1.65	0.606122
_Ip6050_6	1.63	0.614719
p6800	1.60	0.625364
_IRama2d_11	1.55	0.643608
_IRama2d_33	1.55	0.644022
_Ip6870_8	1.54	0.651159
_IRama2d_27	1.52	0.658458
_IRama2d_29	1.51	0.660792
_Ip6050_4	1.51	0.661169
_IRama2d_7	1.40	0.715599
_IRama2d_9	1.35	0.739203
_IRama2d_3	1.34	0.744477
_IRama2d_26	1.32	0.756256
_IRama2d_6	1.32	0.760326
_IRama2d_32	1.27	0.785568
_IRama2d_10	1.25	0.798568
_Ip6050_9	1.21	0.827105
_IRama2d_14	1.18	0.844295
_IRama2d_21	1.18	0.844438
_IRama2d_12	1.17	0.854205
_Ip6050_8	1.15	0.866124
_IRama2d_8	1.15	0.866244
Mean VIF	2.30	

Como se puede observar en la tabla, ninguna variable presenta un VIF superior a 10, y el promedio de todas las regresoras es 2,30, valor bastante bajo que nos indica que no se evidencia en el modelo, problema de Colinealidad*.

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

*Fuente: Econometría, Gujarati Del Carpio Gonzales, J. (2008) “Manual de Stata” versión 10. La Paz, Bolivia.

Tabla 4. Tabla resumen modelo 2011-2012-2013

<i>CARACTERISTICA</i>		<i>COEFICIENTE</i>		
		2011	2012	2013
<i>EXP</i>	Experiencia	.0123964	.0161148	.0132441
	Actividades de edición e impresión	-.3167035	.3977234	.2282797
	Confección de prendas de vestir	-.7651694	.2836369	-.0942619
	Fabricación de calzado y artículos de cuero	-.19184	.2327041	.2278213
	Fabricación de muebles, transformación de la	-.0871439	.4154545	-.2568267
<i>MANUFACTURAS</i>	madera			
	Fabricación de productos de metal	-.0546162	.1863003	.2132919
	Fabricación de maquinaria y equipo	-.1067411	.533877	.1189918
	Fabricación de equipos de transporte	.1497972	.2736247	.4596313
	Fabricación de productos textiles	.1053572	-.1676011	.2731466
	Suministro de electricidad, gas, vapor y agua	.2911587	.5860923	-.2138496
	caliente			
	Comercio, mantenimiento y reparación de	-.147273	.3734796	.239457
	vehículos automotores			
	Comercio al por mayor y en comisión o por	.0896538	.3878378	-.05446
<i>COMERCIO</i>	contrata			
	Comercio al por menor	-.0976885	.2401361	-.2594675
	Hoteles, restaurantes, bares y similares	.056182	.1728929	.1109385
	Otras actividades de servicios	-.5344374	.2029597	.4041442
	Servicios sociales y de salud	.1697316	.3105851	.2698169
	Actividades de esparcimiento y actividades	-.5207416	-.0492577	.1813495
	culturales y deportivas			
	Otras actividades empresariales	.0262188	.1819272	-.0237065
	Administración pública y defensa	.2344016	.1593871	.7133636
	Alquiler de maquinaria y equipo	-.4295757	.6548295	-.0942523
	Informática y Actividades conexas	.431557	-.1127689	-.1566908
	Transporte por vía terrestre	-.2017664	.1857274	.2031965
	Correo y telecomunicaciones	.1045778	.0345427	-.3572217
	Actividades complementarias y auxiliares al	-.648829	-.0677878	-.0568454
	transporte; actividades de agencias de viajes			

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	Intermediación financiera	.2608452	.0568809	.0801469
GENERO	Mujer	-.2283312	-.213097	-.0400094
	Horas laboradas	.0171061	.0113224	.0187567
	Educación	.1325825	.210823	.1865177
	Pareja, esposo(a), cónyuge, compañero(a)	-.0214527	-.1622362	-.0500139
	Hijo(a), hijastro(a)	-.130722	-.2565961	-.0651654
POSICION	Nieto(a)	-.3221355	-.383549	.1561475
HOGAR	Otro pariente	-.0689375	.0245825	-.1735354
	Empleado(a) del servicio doméstico y sus parientes	-.429128	.2414709	.2078209
	Básica secundaria (6o - 9o)	.2434861	.2601605	.0269075
EDUCACION	Media (10o - 13o)	.311002	.3923903	-.0441222
	Superior o universitaria	.5351764	.4881755	.1583893
	6 a 10 personas	.0800089	.1424348	.4601038
	11 a 19 personas	-.0245267	.1583846	.4929681
	20 a 30 personas	-.0838455	.1603304	.455359
EMPRESA	31 a 50 personas	.1032112	.4773051	.6134085
	51 a 100 personas	.2260452	.0498711	.3448782
	101 o más personas	.1118402	.2540143	.6375363

6.2 Análisis de coeficientes

Experiencia:

Exp: Ceteris paribus, Cuando un trabajador joven tiene experiencia, su sueldo aumentaba en un 1,32 % en relación al joven que no tiene experiencia laboral para el año 2013, en un 1,61 % para 2012 y en un 1,23 % en el año 2011.

Rama de actividad laboral:

Edición e impresión: Ceteris paribus, un joven que labora en la industria de edición e impresión, presenta un aumento de su salario del 22,82% comparado con los jóvenes quienes laboran en la industria productora de alimentos para el año 2013, en 2012 el aumento fue de 39,77 % y para el año 2011 de 31,67 %.

Productos textiles: Ceteris paribus, cuando un joven labora en la industria productora de textiles, su ingreso se ve incrementado en un 27,31% comparado con los jóvenes quienes trabajan en la industria productora de alimentos en el año 2013, para el año 2012 el panorama era contrario pues el salario se vio disminuido en un 16,76 %, y en 2011 nuevamente el salario presentaba un aumento de 10,53 %.

Confección de prendas: Ceteris paribus, un joven que labora en la confección de prendas, tiene una disminución en su salario de aproximadamente 9,4% en relación a los jóvenes quienes laboran en la industria productora de alimentos en el año 2013, en 2012 el salario de los jóvenes se incrementó en un 28,36 %, en el año 2011, la disminución del salario era de aproximadamente 76,51 % para los jóvenes que se empleaban en este sector.

Fabricación de productos elaborados de metal: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeña laboralmente en la industria fabricante de productos de metal, sus ingresos salariales se incrementaron para el año 2013 en un 21,32% en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos, igualmente en 2012, el aumento

del salario fue de 18,63%, pero en el año 2011 se presentó una disminución salarial del 5,46%.

Maquinaria y equipo n.c.p.: Ceteris paribus, cuando un joven labora en la industria fabricante de maquinaria y equipo su ingreso se incrementa en 11,89% en comparación con un joven que lo hace en la industria productora de alimentos para 2013, en el año 2012 y referente a las mismas actividades, el salario de los jóvenes también aumento pero en un 53,38 %, para el año 2011 trabajar en actividades de fabricación de maquinaria y equipo disminuía en un 10,67 %.

Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeña en la fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques, su salario se incrementaba para el año 2013 en 45,96% en comparación con un joven que lo hace en la industria productora de alimentos, lo mismo sucedió para el año 2012, cuando el salario de los jóvenes empleados en este sector aumentó durante todo el año en un 27,36 %, y para 2011 el aumento fue de 14,97 %.

Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeña en la industria de la fabricación de muebles, o industria manufacturera, su ingreso salarial disminuyó para el año 2013 en un 25,68% en comparación con un joven que lo hace en la industria productora de alimentos, en el año 2012, el salario se vio incrementado en 41,54 %, y en 2011 el caso fue contrario pues el nivel salarial de los jóvenes se vio disminuido en un 10,65 %.

Suministro de servicios

Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeña en la rama de suministro de servicios, en la captación, depuración y distribución de agua, su ingreso disminuyo en el 2013 en un 21,38% en comparación con un joven que lo hace en la industria productora de alimentos, en el año 2012, el caso fue contrario pues el salario de los jóvenes empleados en dicho sector disminuyo en un 58,60

%, y en 2011 sucedió lo contrario, pues el nivel salarial de los jóvenes disminuyó en un 29,11 %.

Construcción

Construcción: Ceteris paribus, cuando un joven labora en la rama de la construcción, su ingreso salarial, aumentó para 2013 en un 39,49% en comparación con uno que se desempeña en la industria productora de alimentos, para el año 2012 el salario de los jóvenes igualmente aumento y en este caso en 40,53 %.

Comercio, hoteles y restaurantes

Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo:

Ceteris paribus, cuando un joven se desempeña en la rama de comercio al por mayor y en comisión o por contrata, su ingreso salarial se disminuyó en 2013 en un 5,4% en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos, contrario al año 2012 cuando el salario se vio incrementado en 37,34 %, y en 2011 se presentó una disminución de aproximadamente 14,72 %.

Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos:

Ceteris paribus, cuando un joven labora en la rama del comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas, su ingreso salarial disminuyó en 2013 un 25,94% en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos, en el año 2012 al contrario incrementó en 24,01 %, para que en 2011 nuevamente disminuyera en 9,76 %.

Hoteles, restaurantes, bares y similares: Ceteris paribus, un joven que se desempeña en la rama de actividad hoteles, restaurantes, bares y similares, experimentó un incremento en su nivel salarial de 11,09% para el año 2013, en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos, en el año 2012 también incrementaba en un 17,28 %, y en 2011 en 8,96 %.

Transporte, almacenamiento y comunicaciones

Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeñaba laboralmente en la rama del transporte, almacenamiento y comunicaciones, en 2013 experimentaba un incremento en su salario del 20,31%, en 2012 el incremento fue de 18,57 %, pero en 2011 la situación fue contraria pues el nivel salarial en la rama del transporte disminuyó en 20,17 %.

Correo y telecomunicaciones: Ceteris paribus, cuando un joven laboraba en actividades de correo y telecomunicaciones e el año 2013, sus ingresos salariales disminuían en un 35,7% en comparación con un joven que labora en la industria productora de alimentos, en el año 2012, contrariamente los salarios aumentaban en 3,45 % y en 2011, también aumentaron en un 8,96 %.

Intermediación financiera

Intermediación financiera, excepto el establecimiento y gestión de planes de seguros, de pensiones y cesantías: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeñaba laboralmente en actividades de intermediación financiera, su salario se incrementaba en un 80,14% en 2013 en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos. Para 2012 el salario incrementaba en 3,45 %, y en 2011 en 26,08 %.

Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeña laboralmente en la rama del alquiler de maquinaria y equipos sin operarios y efectos personales, su salario se disminuye en 9,4% en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos para el año 2013, contrario a 2012 cuando el salario por el contrario se veía incrementado en 65,48 %, pero en 2011 el caso era el mismo que en el año 2012, donde los salarios en este sector disminuían en un 42,95 %.

Informática y Actividades conexas: Ceteris paribus, cuando un joven laboraba en la rama de actividades informática y conexas, su ingreso salarial se veía disminuido en un 15,66% en el año 2013, en 2012 en un 11,27 %, contrario al año 2011 donde los salarios se vieron aumentados en 43,15 %.

Otras actividades empresariales: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeñaba en la rama de otras actividades empresariales, su ingreso salarial se veía disminuido en un 2,3% en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos. Para los años 2012 y 2011 por el contrario se veía aumentado en 18,19 % y 2,62 % respectivamente.

Servicios comunales, sociales y personales

Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria:

Ceteris paribus, cuando un joven se desempeñaba laboralmente en administración pública y defensa su ingreso salarial se veía aumentado en un 71,33% y en un 15,93 % para 2013 y 2012 respectivamente.

Servicios sociales y de salud: Ceteris paribus, cuando un joven se desempeñaba laboralmente en la rama de servicios sociales y de salud, su ingreso salarial se veía aumentado en un 26,98% para el año 2013 en comparación con un joven que se desempeña en la industria productora de alimentos. Para 2012 el aumento salarial era de 31,05 %, y en 2011 del 16,07 %.

Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas: Ceteris paribus, cuando un joven laboraba en actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas, su ingreso salarial se ve incrementado en un 18,13% en comparación con un joven que labora en la industria productora de alimentos. Para 2012 por el contrario el salario de los jóvenes se veía disminuido en 4,92 %.

Posición en el hogar:

Pareja, esposo(a), cónyuge, compañero(a): Ceteris paribus, Cuando un joven ocupa en su hogar la posición de esposo, cónyuge o compañero permanente, su ingreso se ve disminuido en un 5,00%.

Hijo(a), hijastro(a): Ceteris paribus, Cuando un joven ocupa en su hogar la posición de hijo(a), hijastro(a), su ingreso tiende a verse disminuido en un 6,5% en relación a si es pareja, esposo(a), cónyuge.

Nieto(a): Ceteris paribus, Cuando un joven ocupa en su hogar la posición de nieto(a), su ingreso se aumenta en un 15,61% en relación a si es pareja, esposo(a), cónyuge.

Otro pariente: Ceteris paribus, Cuando un joven es en su hogar habitual “otro pariente” su ingreso tiende a disminuir en un 17,35% en relación a si es pareja, esposo(a), cónyuge.

Empleado(a) del servicio doméstico y sus parientes: Ceteris paribus, Cuando un joven es en el hogar que habita el (la) empleado(a) del servicio doméstico su ingreso tiende a aumentar en un 20,78% en relación a si es pareja, esposo(a), cónyuge.

Trabajador: Ceteris paribus, Cuando un joven en su hogar habitual es trabajador, su salario tiende a aumentar en un 31,34% en relación a si es pareja, esposo(a), cónyuge.

Otro no pariente: Ceteris paribus, Cuando un joven es en el hogar que habita normalmente no pariente, su salario o ingreso tiende a aumentar en un 64,82% en relación a si es pareja, esposo(a), cónyuge.

Género:

Mujer: Ceteris paribus, Cuando un joven de sexo femenino percibía un salario o ingreso este tendió a disminuir en un 4,00% en el año 2013 en comparación al ingreso que percibe un joven de sexo masculino en su mismo rango de edad. En el año 2012 la disminución fue

de 21,30% y en el año 2011 esa misma disminución en el salario de los individuos femeninos fue de 64,88 %

Educación:

Básica secundaria (6-9): Ceteris paribus, Cuando un joven que percibe un salario en el mercado laboral cuenta con un nivel educativo de básica secundaria, este aumenta en un 2,6% en relación a quien no posee ningún tipo de estudio o nivel educativo cero.

Media (10-13): Ceteris paribus, Cuando un joven cuenta con un nivel de estudios medios, su ingreso tiende a disminuirse en un 4,4% en comparación a la gente que cuenta con estudios de básica secundaria.

Superior o universitaria: Ceteris paribus, Cuando un joven insertado en el mercado laboral, cuenta con estudios superiores o universitarios su ingreso o salario aumenta un 15,83% en comparación con los jóvenes que solo cuentan con estudios de básica secundaria.

Tamaño de la empresa donde labora:

Pequeña (2 a 3 personas): Ceteris paribus, Cuando un joven labora en una empresa catalogada como pequeña, de solo 2 a 3 personas su ingreso tiende a aumentar en un 43,14%.

Pequeña (4 a 5 personas): Ceteris paribus, Cuando un joven se desempeña en un empresa con una nómina de 4 a 5 personas, su ingreso tiende a aumentar 24,78% en relación a una persona que labora en una empresa conformada por 2 a 3 personas.

Pequeña (6 a 10 personas): Ceteris paribus, Cuando un joven labora en una empresa conformada por un numero de 6 a 10 personas, su ingreso tiende a aumentar en un 46,01% en relación a quien se desempeñe en una empresa conformada por un numero de 2 a 3 personas.

Pequeña (11 a 19 personas): Ceteris paribus, Un joven que labora en una empresa conformada por un número de personas entre 11 y 19, su ingreso se ve incrementado en un 49,29% en relación a quien se desempeña en una empresa conformada por un número de personas de 2 a 3.

Pequeña (20 a 30 personas): Ceteris paribus, Cuando un joven se desempeña en una empresa conformada por un numero entre 20 y 30 personas, su ingreso o salario se ve aumentado en un 45,53% en relación a quien se desempeña en una empresa conformada por un número de personas de 2 a 3.

Mediana (31 a 50 personas): Ceteris paribus, Un joven que labora en una empresa que cuenta con un número de personas entre 31 y 50, su salario o ingreso se ve incrementado en un 61,34% en comparación con uno que se desempeña laboralmente en una empresa conformada por un número de personas de 2 a 3.

Mediana (51 a 100 personas): Ceteris paribus, Cuando un joven se desempeña en una empresa conformada por un número de personas entre 51 a 100, su salario se ve incrementado en un 34,48% en relación a un joven que labora en una empresa conformada por un número de personas de 2 a 3.

Grande (101 o más personas): Ceteris paribus, Cuando un joven labora en una empresa de gran tamaño, es decir que está conformada por más de 101 personas, su ingreso aumenta en un 63,75% en relación a un joven que se desempeña en una empresa conformada por un número de personas de 2 a 3.

Horas laboradas:

Horas laboradas: Ceteris paribus, cuando un joven labora por horas a la semana, su ingreso salarial se ve aumentado en un 1,87%.

6.7 Síntesis modelos para 2011, 2012 y 2013

La experiencia como factor determinante del salario, mantuvo su importancia para los 3 años de estudio, entre 1,2% y 1,6% incrementó la posibilidad de que un joven entre 18 y 28 años de edad tuviese una mejoría salarial en su actual empleo. La industria manufacturera no se destaca propiamente en la generación de empleos con buena remuneración para el mercado laboral juvenil en Bucaramanga y su área metropolitana, para los últimos dos años los sectores del calzado y de los productos derivados del metal impulsaron una mejora en el nivel salarial de la juventud, así como también lo hizo el sector de la fabricación de maquinaria y equipo de transporte. El sector de suministro de agua, electricidad y gas fue muy positivo en los años 2011 y 2012 en cuanto al aumento de los salarios para los jóvenes empleados en dicho sector, pero en 2013 ocurrió todo lo contrario y al parecer para un joven que se desempeñaba en estas actividades el nivel salarial comparado con los que se empleaban en otras áreas era muy bajo.

Los jóvenes que se encontraban laborando en el sector comercial, tienden a manejar niveles salariales más bajos en comparación con los jóvenes que laboran en otros sectores, para el análisis de los años 2011, 2012 y 2013 la tendencia fue algo positiva y se manejaron aumentos en los niveles salariales en diferentes momentos, algo similar sucede cuando el desempeño laboral de los jóvenes se lleva a cabo en el sector de servicios principalmente en ramas como los restaurantes, hoteles, bares, en los servicios sociales, la administración pública y las telecomunicaciones. Sectores como la intermediación financiera y la educación son muy positivos para mantener un buen nivel salarial entre los jóvenes, en los tres analizados tuvieron diferencias significativas entre los demás sectores, esto podría explicarse dado que el sector financiero es jalonador de la economía colombiana y a lo largo de la historia económica del país ha presentado ganancias y reportes de estabilidad y crecimiento, eso se ve reflejado en los salarios de los trabajadores y en este caso los jóvenes no son la excepción.

En cuanto a la posición en el hogar, quien ocupa el lugar de conyugue o pareja tiene una menor propensión a aumentar su salario, en contraste a quien ocupa el lugar de hijo o nieto que tiene mayor probabilidad de ver en ascenso su salario en comparación con un

joven que se encuentra en el mercado laboral pero en otro sector, además los resultados nos indican que para el género femenino fue durante los tres años de estudio menos beneficiosos en términos salariales su puesto de trabajo que para los individuos pertenecientes al género masculino, ya que el crecimiento del nivel salarial de las mujeres durante este rango de tiempo fue negativo.

La educación siempre representó un asegurado aumento salarial entre los jóvenes durante los tres años analizados respecto a los jóvenes que no poseen ningún grado de educación, el aumento es aún más positivo cuando el nivel educativo llega a alcanzar los estudios superiores, respecto a una educación básica primaria o media. Por otro lado el tamaño de la empresa donde se labora influye en el nivel salarial de los jóvenes, acorde a los resultados del análisis, entre más grande sea la empresa donde se desempeñe laboralmente el individuo, mejor será su retribución salarial.

7. Discriminación salarial por el método: Blinder-Oaxaca

Numero de observaciones = 234

Entre los jóvenes (18-28 años) por género:

Tabla 5. Discriminación por el método Blinder Oaxaca

LogIngreso	Coef	Std Error
Prediction_1	1.352.018	.0018631
Prediction_2	1.329.009	.0032411
Diferencia	.2300904	.0037384

1= Masculino

2= Femenino

744.286
591.307

Un individuo del género masculino ganaría en promedio \$744.286, mientras que el individuo femenino devengaría en promedio \$591.307, teniéndose una diferencia de \$152.979 pesos entre el salario de hombres y mujeres jóvenes en el mercado laboral de Bucaramanga y su área metropolitana para el año 2013.

Tabla 6. Descomposición por el método Blinder Oaxaca

Descompsition	Coef	Std Error
Endowments	.2503582	.0050831
Coefficients	.0792454	.0041316
Interaction	-.0995132	.0037384

La descomposición de Blinder-Oaxaca nos muestra que la discriminación salarial en este caso delimitado entre el género de los jóvenes entre 18-28 años de edad, en Bucaramanga y su área metropolitana, se debe a motivos endógenos (etapa fértil femenina, el papel en el hogar, fuerza laboral, capacidades intelectuales, resistencia a las circunstancias, características corporales, etc.) en un 25.03% y por otro lado el factor “coefficients” nos indica que el solo hecho de que el individuo pertenezca al género femenino la hace merecedora a enfrentarse en un 7.92% discriminada frente a los individuos masculinos.

8. Determinación y análisis de factores resultantes

Para el año 2011, los factores que determinaban el nivel salarial de manera positiva, fueron los meses o años de experiencia laboral, el trabajo en el sector minero, el trabajo en sector de educación, la prestación de servicios como (gas, agua, electricidad), la administración pública, los servicios de salud, de informática y telecomunicaciones, y los trabajos en hoteles, restaurantes y bares, el sector financiero, el poseer empleo dentro de una mediana y gran empresa, y poseer estudios de educación superior, todos estos factores de forma independiente jalonaban positivamente el incremento salarial para los jóvenes en el mercado laboral en el área metropolitana de Bucaramanga. Pero por el contrario, resultaba desfavorable en términos salariales para los jóvenes desempeñarse en empleos de la industria manufacturera, como la confección de prendas de vestir, fabricación de productos derivados del cuero, de productos químicos, maquinaria, entre otros, como también laborar en una empresa pequeña, y pertenecer al género femenino, donde se encontró una disminución salarial frente a los jóvenes de género masculino.

En el año 2012, el panorama fue algo similar al año inmediatamente anterior, donde se presentaban salarios crecientes de manera positiva para los jóvenes que demostraban más experiencia en meses o años en comparación con los demás que no la poseían, así como los que se desempeñaron en empresas prestadoras de servicios públicos como el agua, gas y electricidad, también presentaban una mejoría en su salario los jóvenes empleados en la rama de la construcción, el comercio, y hoteles, restaurantes o bares, independientemente del tamaño de la empresa, y por supuesto quienes frente a los demás contaba con un nivel de educación superior o universitario. Contrario a 2011, los jóvenes empleados en 2012 en el área metropolitana de Bucaramanga tendían a mejorar su salario si se desempeñaban en la industria manufacturera, como la fabricación de muebles y vehículos. Una baja significativa en el nivel salarial de los jóvenes estuvo determinada por los trabajos en actividades de recreación, informática y tecnología, y en la industria de los textiles, así como una posición de padre o madre cabeza de hogar, jalaron negativamente sus salarios frente a quienes no se encontraban en dichas situaciones.

El panorama para el año 2013, se mostró positivo en cuanto a niveles salariales para los jóvenes, si poseían algo de experiencia laboral en meses o años, si estaban desempeñándose laboralmente en la industria manufacturera del calzado, la maquinaria y los vehículos, así como para quienes obtuvieron un empleo en la rama de la construcción, hoteles, restaurantes y bares, en transporte aéreo, servicios de administración pública y educación. Adicionalmente quienes laboraban en una mediana o gran empresa mantenían una ventaja económica-salarial frente a quienes lo hacían en una pequeña empresa, y por supuesto la ventaja más grande en términos de salario fue para quienes poseían educación en nivel superior o universitario. Por el contrario el salario tendía a disminuir para quienes se desempeñaban en la industria manufacturera de la producción de muebles, el suministro de servicios públicos, actividades comerciales e inmobiliarias, y además tenían una posición en el hogar de jefe o cabeza, solo contaba con educación media o secundaria, o pertenecía al género femenino.

Es consecuente el aumento del empleo y por consiguiente de los salarios en el sector minero, cuando las empresas mineras están enfocadas en las regiones en desarrollo, Colombia posee un enorme potencial minero, aun se poseen recursos sin explotar y es uno

de los países más atractivos a la inversión extranjera en América del Sur, dada su estabilidad macroeconómica, ubicación y recurso humano e incentivos económicos (zonas francas, TLC, preferencias arancelarias, etc.) por lo tanto el aumento de los títulos mineros no solo a nivel Santandereano sino nacional va en ascenso y es consecuente con el crecimiento del sector en nuestro país, por ello ha sido impulsador de políticas incluyentes como la asociación, financiación y capacitación de la población que se desempeña laboralmente y que por lo tanto se beneficia de los resultados obtenidos en la explotación. Por otro lado el sector de la industria del calzado es parte importante de la representación económica del departamento de Santander, el calzado santandereano es famoso a nivel nacional y gracias a su expansión lo está comenzando a ser a nivel internacional, dándole dinamismo a esta industria y fomentando el crecimiento del empleo entre los jóvenes, aún existe la problemática de la informalidad, como flagelo detractor de las buenas cifras que dicho sector ha alcanzado en los últimos años, pero aun así ha sido un sector creciente ofreciendo un mayor número de puestos de trabajo y logrando posicionarse en países vecinos. Así también el sector de la construcción ha sido importante impulsador de la economía santandereana en los últimos años, las tasas de interés han bajado en cierta medida lo que provoca que cada día la población se vea tentada a adquirir su vivienda propia, la vivienda de interés social ha tenido un gran crecimiento y así mismo la compra de vivienda ha sido uno de los focos de inversión para las familias santandereanas, además el crecimiento de la infraestructura de la ciudad de Bucaramanga se ha visto afectada positivamente por las administraciones recientes donde se ha hecho inversión en grandes proyectos de crecimiento vial dentro y en los alrededores de la ciudad. Por lo tanto las licencias y proyectos comerciales no se han hecho esperar y han aportado notoriamente a las oportunidades de empleo en la juventud santandereana.

El destino de las licencias de construcción ven dirigidas principalmente hacia la construcción de vivienda, oficinas y comercio, seguidas por licencias para hoteles e infraestructura en educación, entre las menos solicitadas y ejecutadas están las destinadas a la infraestructura hospitalaria y de la salud, lo que nos muestra la falta de inversión en dicho sector, fundamental para el crecimiento de la calidad de vida de la población en general.

Tabla 7. Licencias de construcción por destino (B/manga 2013)

Destino	Área (m2)
Vivienda	737.615
Oficina	50.616
Comercio	30.393
Hotel	20.441
Educación	19.448
Bodega	14.405
Social	11.760
Industria	10.528
Religioso	3.165
Hospital	1.600
Total	899.971

Fuente: DANE

El transporte aéreo y por tuberías son sectores donde los salarios de los jóvenes tienden a ser mejor apreciados, esto se debe al crecimiento de cada uno de los dos sectores, por ejemplo el sector del transporte aéreo ha venido en ascenso desde 2011, con un porcentaje de crecimiento acelerado, lo que hace que el dinamismo del sector sea mayor y por lo tanto las oportunidades y condiciones laborales de los jóvenes sean favorables, todo ese crecimiento se debe también a los menores costos en pasajes y mejoramiento del servicio.

Figura 16. Pasajeros movilizados por Aeropuerto en Santander

Fuente: Aerocivil, elaboración propia

Tabla 8. Programas de formación por nivel y registro calificado en Colombia (2013)

Nivel de formación	*Con
	Registro Calificado (RC)
Técnica Profesional	740
Tecnológica	1.576
Universitaria	3.583
Especialización	3.010
Maestría	1.147
Doctorado	197
Total	10.253

Fuente: MEN SACESCNA.

Lo que nos muestra la tabla es que en Colombia a variedad de ofertas académicas por nivel y duración es amplia, y que además tienen registro calificado, es decir que se rigen dentro del marco legal del ministerio de educación para ofrecer servicio académico a la comunidad.

Tabla 9. Tasa crecimiento matrícula

Año	2011	2012*	2013**	Crecimiento anual
				(2010 - 2013)
Total IES	2011	2012*	2013**	(2010 - 2013)
IES privadas	14%	-1%	4%	6%
IES públicas	11%	11%	7%	9%
Matrícula SENA	18%	-11%	0%	2%
Técnicos profesionales	9%	7%	20%	12%
Tecnólogos	-96%	379%	-78%	-65%
Total	19%	6%	21%	15%

Fuente: MEN y SENA

El crecimiento de la tasa de matrículas en el rango 2010-2013 fue muy volátil, el mayor crecimiento de matrículas se presentó en instituciones de carácter público, lo que habla muy bien de la inversión estatal en el sector educativo. En el SENA y demás instituciones que ofrecen educación técnica y tecnológica, el crecimiento fue positivo progresivamente, hasta obtener en 2013 una tasa de 20%, lo que nos indica que los jóvenes están en la constante búsqueda de superación académica y de aprovechamiento de las oportunidades laborales.

Tabla 10. Porcentaje de deserción estudiantil para los años 2011, 2012 y 2013

Tasa deserción anual		
2011	2012	2013
11,80%	11,10%	10,60%

Fuente: SPADIES

La deserción escolar a lo largo de los años analizados se ha visto descender positivamente, lo que nos dice que se están superando problemas que son causales de deserción estudiantil, estos pueden ser, externos como problemas sociales, de inversión pública, y así mismo problemas internos, familiares, económicos, intrínsecos, cuando la persona no se adapta al ambiente educativo o simplemente el ámbito de la carrera de su escogencia no era el esperado

Tabla 11. Tasa de graduación por área de conocimiento

Área	Porcentaje
Agronomía, veterinaria y afines	23,80%
Bellas artes	33,00%
Ciencias de la educación	35,80%
Ciencias de la salud	44,40%
Ciencias sociales y humanas	34,10%
Economía, administración, contaduría y afines	35,20%
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	27,80%
Matemáticas y ciencias naturales	28,10%

Fuente: MEN. SPADIES. Enero de 2013

La ciencia de la salud, y las carreras administrativas, muestran la mayor tasa de graduación a nivel de educación superior en Colombia, seguidas por carreras afines a las licenciaturas en educación, artes, matemáticas, ciencias e ingeniería. Por otro lado, las carreras que menos graduados tienen son las afines a la agronomía y veterinaria, lo que nos muestra porque el campo y la agricultura es un sector con bajo crecimiento, dado que la tecnificación y mano de obra calificada esta diversificada en otros sectores y ramas, siendo el sector agrícola el que cuenta con mayores recursos explotables y ventaja competitiva frente a países vecinos y demás regiones del mundo.

La educación superior garantiza según los resultados obtenidos en nuestra investigación mejores salarios, es consecuente con que los sectores donde estos se ofertaban, demandan mano de obra calificada.

9. Conclusiones

El sector económico que en su mayoría presenta una buena oportunidad laboral para los jóvenes en Bucaramanga y AMB en términos salariales es servicios, el área comercial y ramas como hoteles, restaurantes, bares, el trabajo en el sector salud, en administración pública, sector financiero y educativo indicaron durante los años de estudio, mejoría salarial entre los jóvenes, es decir a su vez muestran menor discriminación en la inserción en el mercado laboral de área metropolitana.

El sector manufacturero representa por el contrario un deceso en cuestión de remuneración salarial para los jóvenes en Bucaramanga y AMB, ramas como la fabricación de muebles y textiles, representaron una reducción de los salarios durante los tres años de estudio en comparación con los jóvenes que se emplearon en otro sector de la economía. Esto tiene explicación y complementa la información que nos presenta el departamento administrativo nacional de estadística donde nos muestra que es el sector manufacturero el que menos crece en la economía nacional, regional y municipal.

Por otro lado la manufactura de calzado representa un incremento salarial, dado que en Santander, la fabricación de calzado es un sector fuerte a nivel nacional y se destaca por su calidad, lo que hace que este sea un sector pujante en crecimiento y en oportunidades de empleo.

Dentro de la población juvenil empleada en Bucaramanga y AMB la discriminación se presenta en todas los sectores de la economía, pues en general, un joven de género masculino ganará \$152.979 pesos más que un joven de género femenino sin importar el sector económico bajo el cual se encuentre laborando.

Las mujeres jóvenes que se encuentran en el mercado laboral en Bucaramanga y AMB son discriminadas dentro de su entorno laboral en un 7,92% solo por el hecho de ser mujer, es decir sin tener en cuenta los factores endógenos que conlleva el hecho de pertenecer al género femenino.

Cabe destacar también la extensa jornada laboral a la que son sometidos los jóvenes, que se encuentra por encima de la máxima permitida, el nivel salarial percibido por esta

que se ubica lejos de lo justo y como agravante los altos riesgos en salud e integridad a los que se exponen.

Se hace entonces necesario que el estado preste más atención a este grupo poblacional dadas las dificultades que se han expuesto anteriormente, teniendo en cuenta también que los índices de desempleo juvenil son significativos frente a los de los adultos. De esta manera asumiendo una mejor posición, el gobierno puede estar maximizando beneficios en lugar de crear circunstancias o panoramas poco alentadores para la juventud e incluso para el país dado que la falta de oportunidades laborales y de crecimiento profesional no generan más que insatisfacción, marginalización, violencia, adicciones, entre otras dificultades sociales pudiendo aprovechar este capital humano y generando así aportes a la economía provenientes de un grupo que se encuentra en pleno progreso y quienes serán el futuro de la nación.

Es importante plantear algunas recomendaciones para el mejoramiento del empleo y el nivel salarial entre los jóvenes en Santander y Colombia, el mejor aprovechamiento de políticas sociales y económicas, que se tienen pero no se cumplen estrictamente, como la ley del “primer empleo”, el mejoramiento de la estructura de la educación pública, la cantidad de convenios y becas para jóvenes con escasos recursos y excelente rendimiento académico, exenciones fiscales a empresas que tengan en su organigrama la presencia de aprendices universitarios y su posible continuidad dentro de la organización.

10. Referencias bibliográficas

- AIGNER Dennis y CAIN Glen. *Statistical Theories of discrimination in labor markets*. Industrial and labor relations review. Vol 30, No 2. pp.175-187. (Enero,1977).
- BECKER, Gary. *The economics of Discrimination*. Segunda edición. Chicago: (1957). ISBNN 0-226-04116-6
- CARMONA MARTIN, Karla Yasmin y VELIZ FUENZALIDA, Hugo Fernando. *Discriminación laboral: aspectos doctrinarios y situación en Chile*. Santiago de Chile, 2005. Trabajo de grado (Ingeniero Comercial). Universidad de Chile. Facultad de ciencias económicas y administrativas.
- DÍAZ GUTIÉRREZ, Julián Eduardo. *Discriminación salarial por género en Bucaramanga y su área metropolitana una aproximación con regresión por cuantiles*. Bucaramanga, 2012. Trabajo de grado (economista). Universidad Santo Tomás. Facultad de economía.
- LINDBEC Assar y SNOWER Dennis. *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Massachusetts. (1988).
- MINCER, Jacob. *Schooling, experience and earnings*. New York. (1974). National Bureau of Economic Research.
- MORALES LOPEZ, Lola y GARCIA PEREZ, José Ignacio. *Discriminación salarial en el mercado de trabajo español*. En: Revista de economía laboral 6 (Universidad Pablo de Olavide). Andalucía España (2009).
- POSSO SUAREZ, Christian Manuel. *Desigualdad salarial en Colombia 1984-2005: cambios en la composición del mercado laboral y retornos a la educación postsecundaria*. En: Borradores de economía (Banco de la República) Bogotá. No 529 (2008).
- TENJO GALARZA, Jaime y HERRERA IDÁRRAGA, Paula. *Dos Ensayos sobre Discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá (2009).
- WELLER, Jugen. *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. En: Macroeconomía del desarrollo (CEPAL) Santiago de Chile. No 28 (2003).
- Aerocivil. (2013) Aeropuertos de Colombia 2004-2013. (Recuperado el día: 13 de octubre de 2014). Archivo de Excel disponible en:

<http://www.aerocivil.gov.co/AAeronautica/Estadisticas/Estadisticas-Operacionales/Aeropuertos/Paginas/Inicio.aspx>.

Guzmán, Carolina & Durán, Diana. (2009) Deserción estudiantil en la educación superior colombiana. Ministerio de educación nacional Nacional. República de Colombia. (Recuperado el día 13 de octubre de 2014). PDF disponible en: http://www.mineduacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/articles-254702_libro_desercion.pdf

Medina, Ismanel & Celis, Giovanni (2013) Comunicado de prensa 28: Presupuesto general de la nación 2013. (Recuperado el día 13 de octubre de 2014). PDF disponible en: <http://www.minhacienda.gov.co/portal/pls/portal/docs/1/5886730.PDF>.

PNUD. (2012) *Lograr la educación básica universal*. (Recuperado el día: 13 de octubre de 2014). PDF Disponible en: http://www.pnud.org.co/img_upload/33323133323161646164616461646164/tercera%20parte.pdf.

11. Anexos

Anexo A. Tabla de Regresión para el 2013

CARÁCTERISTICAS	logingreso	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
EXPERIENCIA	Experiencia	.0132441	.0001371	96.61	0.000	.0129755	.0135128
(MESES)	Experiencia^2	-.0001066	1.14e-06	-93.44	0.000	-.0001088	-.0001044
INDUSTRIA MANUFACTURERA	Productos alimenticios	.0761419	.0074034	10.28	0.000	.0616314	.0906524
	Productos textiles	.2731466	.0077458	35.26	0.000	.257965	.2883283
	Confección prendas	-.0942619	.0103528	-9.10	0.000	-.1145533	-.0739705
	Fabricación de calzado	.2278213	.009157	24.88	0.000	.2098738	.2457688
	Edición e impresión	.2282797	.0098062	23.28	0.000	.2090597	.2474997
	Productos de caucho y de plástico	.1900261	.0108045	17.59	0.000	.1688495	.2112027
	Productos minerales no metálicos	.68579	.0094077	72.90	0.000	.6673511	.7042289
	Fabricación de productos elaborados de metal	.2132919	.0092029	23.18	0.0	.1952544	.2313294
	Maquinaria y equipo n.c.p.	.1189918	.0100611	11.83	0.0	.0992721	.1387114
	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques	.4596313	.0127828	35.96	0.0	.4345771	.4846854
	Fabricación de otros tipos de equipo de transporte	-.1049005	.0054795	-19.14	0.0	-.115640	-.0941607
	Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.	-.2568267	.0084974	-30.22	0.0	-.273481	-.2401718
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	Captación, depuración y distribución de agua	-.2138496	.0063278	-33.80	0.0	-.226252	-.2014472
CONSTRUCCION	Construcción	.3949849	.0079528	49.67	0.0	.3793975	.4105723

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios; comercio al por menor de combustibles y lubricantes para vehículos automotores							
	Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo							
COMERCIO, HOTELES	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos							
	Hoteles, restaurantes, bares y similares	.1109385	.0090074	12.32	0.0	.0932841	.1285928	
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías	.2031965	.009086	22.36	0.0	.185388	.221005	
	Transporte por vía aérea	1.071.664	.0068402	156.67	0.0	1.058.257	1.085.071	

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	Actividades complementarias y auxiliares al transporte;	-.0568454	.0101259	-5.61	0.0	-.076691	-.0369989
	actividades de agencias de viajes						
	Correo y telecomunicaciones	-.3572217	.0121464	-29.41	0.0	-.381028	-.333415
INTERMEDIACION FINANCIERA	Intermediación financiera, excepto el establecimiento y gestión de planes de seguros, de pensiones y cesantías	.0801469	.0089717	8.93	0.0	.0625625	.0977312
	Actividades inmobiliarias	-.1307192	.0206231	-6.34	0.000	-.171140	-.0902982
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos	-.0942523	.0123531	-7.63	0.0	-.118464	-.0700405
	Informática y Actividades conexas	-.1566908	.0104466	-15.00	0.000	-.177166	-.1362156
	Otras actividades empresariales	-.0237065	.0071324	-3.32	0.001	-.037685	-.0097271
	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	.7133636	.0078451	90.93	0.0	.6979873	.72874
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	Educación	.1865177	.014003	13.32	0.000	.159072	.2139634
	Servicios sociales y de salud	.2698169	.0101104	26.69	0.000	.2500007	.289633
	Actividades de asociaciones n.c.p.	-.0521368	.0069075	-7.55	0.000	-.065675	-.0385982
	Actividades de esparcimiento y	.1813495	.0134754	13.46	0.0	.154938	.207761

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	actividades culturales y deportivas						
	Otras actividades de servicios	.4041442	.0103225	39.15	0.000	.3839122	.4243762
	Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico	.469073	.0086329	54.34	0.0	.4521526	.4859934
POSICION DEL HOGAR	Pareja, esposo(a), cónyuge, compañero(a)	-.0500139	.0066457	-7.53	0.0	-.063039	-.0369884
	Hijo(a), hijastro(a)	-.0651654	.0039935	-16.32	0.0	-.072992	-.0573381
	Nieto(a)	.1561475	.0082594	18.91	0.0	.1399591	.1723359
	Otro pariente	-.1735354	.0066025	-26.28	0.000	-.1864761	-.1605947
	Empleado(a) del servicio doméstico y sus parientes	.2078209	.0101137	20.55	0.0	.1879983	.2276435
	Trabajador	.3134257	.008961	34.98	0.0	.2958623	.3309892
	Otro no pariente	.6482557	.0084724	76.51	0.0	.6316499	.6648614
GENERO	Mujer	-.0400094	.0038268	-10.46	0.0	-.047509	-.032509
EDUCACIÓN	Básica secundaria (6o - 9o)	.0269075	.0079147	3.40	0.001	.0113948	.0424203
	Media (10o - 13o)	-.0441222	.0065395	-6.75	0.0	-.056939	-.0313048
	Superior o universitaria	.1583893	.0066469	23.83	0.0	.1453616	.1714171
EMPRESA PEQUEÑA	2 a 3 personas	.4314199	.0058816	73.35	0.0	.4198921	.4429476
	4 a 5 personas	.247831	.0065053	38.10	0.0	.2350806	.2605814
	6 a 10 personas	.4601038	.0056572	81.33	0.0	.4490158	.4711918
	11 a 19 personas	.4929681	.0079695	61.86	0.0	.4773481	.5085881
	20 a 30 personas	.455359	.0080317	56.69	0.0	.4396169	.471101
	31 a 50 personas	.6134085	.0096628	63.48	0.0	.5944697	.6323474
EMPRESA MEDIANA	51 a 100 personas	.3448782	.0070263	49.08	0.0	.3311068	.3586496
EMPRESA GRANDE	101 o más personas	.6375363	.0059367	107.39	0.0	.6259005	.6491721
HORAS LABORADAS	Horas laboradas	.0187567	.000132	142.07	0.0	.0184979	.0190154

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

CONSTANTE	1.184.664	.0127307	930.56	0.0	1.182.168	1.187.159
-----------	-----------	----------	--------	-----	-----------	-----------

Anexo B. Tabla de Regresión para 2012

CARACTERISTICAS	2012						
	LogIngreso	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf. Interval]	
EXPERIENCIA (MESES)	exp	.0161148	.0001572	102.51	0.000	.0158067	.016423
	exp2	-.0001726	1.89e-06	-91.47	0.000	-.0001763	-.0001689
INDUSTRIA MANUFACTURERA	Elaboración de productos alimenticios y bebidas	.1181232	.0072437	16.31	0.000	.1039258	.1323207
	Fabricación de productos textiles	-.1676011	.0147981	-11.33	0.000	-.1966051	-.1385972
	Confección de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles	.2836369	.0089971	31.53	0.000	.2660028	.3012709
	Curtido y adobo de cueros; fabricación de calzado; fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y similares; artículos de talabartería y guarnicionería	.2327041	.0080093	29.05	0.000	.2170059	.2484022
	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	.1863003	.0090646	20.55	0.000	.1685338	.2040667
	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.	.533877	.0076763	69.55	0.000	.5188317	.5489224
	Fabricación de vehículos automotores, remolques y semirremolques	.2736247	.0079555	34.39	0.000	.2580322	.2892173
	Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.	.4154545	.0088624	46.88	0.000	.3980844	.4328245
	Actividades de edición e impresión y de reproducción de	.3977234	.0083562	47.60	0.000	.3813454	.4141014

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	grabaciones						
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD, GAS Y AGUA	Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente	.5860923	.0075937	77.18	0.000	.5712089	.6009758
CONSTRUCCION	Construcción	.4053863	.0077689	52.18	0.000	.3901594	.4206131
	Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios; comercio al por menor de combustibles y lubricantes para vehículos automotores Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos Hoteles, restaurantes, bares y similares	.3734796	.0081822	45.65	0.000	.3574426	.3895165
COMERCIO, HOTELES Y RESTAURANTES	Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos	.3878378	.0087907	44.12	0.000	.3706082	.4050675
	Hoteles, restaurantes, bares y similares	.2401361	.0075492	31.81	0.000	.2253398	.2549323
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y	Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías	.1728929	.0095598	18.09	0.000	.1541559	.1916299
	Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías	.1857274	.007959	23.34	0.000	.1701279	.2013269

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

COMUNICACIONES	Actividades complementarias y auxiliares al transporte; actividades de agencias de viajes	-.0677878	.0098335	-6.89	0.000	-.0870613	-.0485142
	Correo y telecomunicaciones	.0345427	.0090539	3.82	0.000	.0167972	.0522882
INTERMEDIACION FINANCIERA	Intermediación financiera, excepto el establecimiento y gestión de planes de seguros, de pensiones y cesantías	.0568809	.0114644	4.96	0.000	.034411	.0793508
	Actividades inmobiliarias	.1238357	.008826	14.03	0.000	.1065369	.1411345
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos	.6548295	.0088479	74.01	0.000	.6374878	.6721712
	Informática y Actividades conexas	-.1127689	.0088709	-12.71	0.000	-.1301557	-.0953821
	Otras actividades empresariales	.1819272	.0088529	20.55	0.000	.1645758	.1992787
	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	.1593871	.0134588	11.84	0.000	.133008	.1857662
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y EMPRESARIALES	Educación	.210823	.0128112	16.46	0.000	.1857133	.2359326
	Servicios sociales y de salud	.3105851	.0093885	33.08	0.000	.2921837	.3289865
	Eliminación de desperdicios y aguas residuales, saneamiento y actividades similares	-.1922689	.0085182	-22.57	0.000	-.2089645	-.1755733
	Actividades de asociaciones n.c.p.	.14784	.008763	16.87	0.000	.1306648	.1650152
	Actividades de esparcimiento y actividades culturales y	-.0492577	.0119137	-4.13	0.000	-.0726082	-.0259072

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	deportivas						
	Otras actividades de servicios	.2029597	.0115027	17.64	0.000	.1804146	.2255048
HORAS LABORADAS A LA SEMANA	Horas laboradas a la semana	.0113224	.0000855	132.45	0.000	.0111549	.01149
	Pareja, esposo(a), cónyuge, compañero(a)	-.1622362	.0053587	-30.28	0.000	-.1727393	-.1517332
	Hijo(a), hijastro(a)	-.2565961	.0037127	-69.11	0.000	-.2638729	-.2493193
	Nieto(a)	-.383549	.0045872	-83.61	0.000	-.3925397	-.3745582
POSICION EN EL HOGAR	Otro pariente	.0245825	.0046809	5.25	0.000	.0154081	.0337569
	Empleado(a) del servicio doméstico y sus parientes	.2414709	.0103386	23.36	0.000	.2212075	.2617343
	Otro no pariente	.0242299	.0078853	3.07	0.002	.0087748	.039685
GENERO	Mujer	-.213097	.003487	-61.11	0.000	-.2199315	-.2062626
	Básica secundaria (6o - 9o)	.2601605	.006322	41.15	0.000	.2477695	.2725515
EDUCACION	Media (10o - 13o)	.3923903	.0049471	79.32	0.000	.382694	.4020865
	Superior o universitaria	.4881755	.0050753	96.19	0.000	.478228	.4981231
	2 a 3 personas	.0383458	.0042911	8.94	0.000	.0299354	.0467562
EMPRESA PEQUEÑA	6 a 10 personas	.1424348	.0061484	23.17	0.000	.130384	.1544855
	11 a 19 personas	.1583846	.0044589	35.52	0.000	.1496452	.167124
	20 a 30 personas	.1603304	.004372	36.67	0.000	.1517615	.1688994
	31 a 50 personas	.4773051	.007355	64.90	0.000	.4628894	.4917208
EMPRESA MEDIANA	51 a 100 personas	.0498711	.0045504	10.96	0.000	.0409524	.0587899
EMPRESA GRANDE	101 o más personas	.2540143	.004212	60.31	0.000	.2457588	.2622698
CONSTANTE	_cons	1.213.509	.010458	1160.36	0.000	1.211.459	1.215.559

Anexo C. Tabla de Regresión para 2011

CARACTERISTICAS		2011					
	LogIngreso	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
EXPERIENCIA (MESES)	Exp	.0123964	.000167	74.24	0.000	.0120692	.0127237
	exp2	-.0000908	1.76e-06	-51.71	0.000	-.0000943	-.0000874
AGROPECUARIO	Silvicultura, extracción de madera y actividades de servicios conexas	.0210214	.0098382	2.14	0.033	.0017386	.0403041
	Extracción de petróleo crudo y de gas natural, actividades de servicios relacionadas con la extracción de petróleo y de gas, excepto las actividades de prospección	.4667075	.0069927	66.74	0.000	.453002	.480413
	Actividades de edición e impresión y de reproducción de grabaciones	-.3167035	.0142719	-22.19	0.000	-.3446761	-.2887309
	Confección de prendas de vestir; adobo y teñido de pieles	-.7651694	.0141335	-54.14	0.000	-.7928708	-.7374679
INDUSTRIA MANUFACTURERA	Curtido y adobo de cueros; fabricación de calzado; fabricación de artículos de viaje, maletas, bolsos de mano y similares; artículos de talabartería y guarnicionería	-.19184	.0069202	-27.72	0.000	-.2054034	-.1782766
	Transformación de la madera y fabricación de productos de madera y de corcho, excepto muebles;	-.0871439	.0084148	-10.36	0.000	-.1036368	-.070651
	Fabricación de papel, cartón y productos de papel y cartón	-.0426201	.006736	-6.33	0.000	-.0558226	-.0294176
	Fabricación de productos textiles	.1053572	.0081854	12.87	0.000	.089314	.1214003
	Fabricación de sustancias y	.3963407	.0089043	44.51	0.000	.3788885	.413793

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	productos químicos						
	Fabricación de productos de caucho y de plástico	-.0283913	.0059625	-4.76	0.000	-.0400776	-.016705
	Fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo	-.0546162	.0158149	-3.45	0.001	-.085613	-.0236193
	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.p.	-.1067411	.0057358	-18.61	0.000	-.1179831	-.0954991
	Fabricación de maquinaria y aparatos eléctricos n.c.p.	-.0511076	.0105637	-4.84	0.000	-.0718122	-.0304029
	Fabricación de otros tipos de equipo de transporte	.1497972	.0075341	19.88	0.000	.1350306	.1645638
	Fabricación de muebles; industrias manufactureras n.c.p.	-.1065237	.0120366	-8.85	0.000	-.1301152	-.0829322
EDUCACION	Educación	.1325825	.0101911	13.01	0.000	.1126081	.1525569
SUMINISTRO DE ELECTRICIDAD GAS Y AGUA	Suministro de electricidad, gas, vapor y agua caliente	.2911587	.0091547	31.80	0.000	.2732157	.3091018
	Otras actividades de servicios	-.5344374	.0199131	-26.84	0.000	-.5734667	-.4954082
	Servicios sociales y de salud	.1697316	.0079551	21.34	0.000	.1541397	.1853234
	Actividades de esparcimiento y actividades culturales y deportivas	-.5207416	.0089982	-57.87	0.000	-.5383779	-.5031053
	Otras actividades empresariales	.0262188	.0077142	3.40	0.001	.011099	.0413386
SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES	Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico	.2290419	.0069295	33.05	0.000	.2154602	.2426237
	Establecimiento y gestión de planes de seguros, de pensiones y cesantías, excepto los planes de seguridad social de afiliación obligatoria	.6718774	.0167201	40.18	0.000	.6391064	.7046484
	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	.2344016	.0069442	33.75	0.000	.2207911	.2480121

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y de efectos personales y enseres domésticos	-4295757	.0068226	-62.96	0.000	-.4429479	-.4162035
	Informática y Actividades conexas	.431557	.0070205	61.47	0.000	.4177969	.4453171
	Comercio, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas, sus partes, piezas y accesorios; comercio al por menor de combustibles y lubricantes para vehículos automotores	-147273	.0066985	-21.99	0.000	-.160402	-.1341441
COMERCIO, HOTELES Y RESTAURANTES	Comercio al por mayor y en comisión o por contrata, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; mantenimiento y reparación de maquinaria y equipo	.0896538	.0055826	16.06	0.000	.0787121	.1005955
	Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos	-.0976885	.0059072	-16.54	0.000	-.1092666	-.0861104
	Hoteles, restaurantes, bares y similares	.056182	.0077126	7.28	0.000	.0410654	.0712986
TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	Transporte por vía terrestre; transporte por tuberías	-.2017664	.0069212	-29.15	0.000	-.2153319	-.1882009
	Correo y telecomunicaciones	.1045778	.0086892	12.04	0.000	.0875472	.1216084
	Actividades complementarias y auxiliares al transporte; actividades de agencias de viajes	-.648829	.0066436	-97.66	0.000	-.6618502	-.6358077
INTERMEDIACION FINANCIERA	Intermediación financiera, excepto el establecimiento y gestión de planes de seguros, de pensiones y cesantías	.2608452	.010642	24.51	0.000	.2399871	.2817033
GENERO	Mujer	-.2283312	.0035771	-63.83	0.000	-.2353423	-.2213201
HORAS LABORADAS	Horas laboradas a la semana	.0171061	.0001032	165.68	0.000	.0169037	.0173084

Discriminación salarial de los jóvenes en Bucaramanga

	Pareja, esposo(a), cónyuge, compañero(a)	-.0214527	.005958	-3.60	0.000	-.0331302	-.0097752
	Hijo(a), hijastro(a)	-.130722	.0035634	-36.69	0.000	-.1377061	-.1237379
POSICION EN EL	Nieto(a)	-.3221355	.0077893	-41.36	0.000	-.3374023	-.3068687
HOGAR	Otro pariente	-.0689375	.005106	-13.50	0.000	-.0789451	-.0589299
	Empleado(a) del servicio doméstico y sus parientes	-.429128	.0094533	-45.39	0.000	-.4476563	-.4105998
	Otro no pariente	.6360769	.0171361	37.12	0.000	.6024905	.6696633
	6 a 10 personas	.0800089	.0051764	15.46	0.000	.0698633	.0901545
EMPRESA PEQUEÑA	11 a 19 personas	-.0245267	.0050988	-4.81	0.000	-.0345202	-.0145332
	20 a 30 personas	-.0838455	.0045489	-18.43	0.000	-.0927613	-.0749297
	31 a 50 personas	.1032112	.01234	8.36	0.000	.079025	.1273973
EMPRESA MEDIANA	51 a 100 personas	.2260452	.0052954	42.69	0.000	.2156664	.2364241
EMPRESA GRANDE	101 o más personas	.1118402	.0040391	27.69	0.000	.1039237	.1197568
	Básica secundaria (6o - 9o)	.2434861	.0063512	38.34	0.000	.2310378	.2559344
	Media (10o - 13o)	.311002	.0054144	57.44	0.000	.3003899	.3216141
EDUCACION	Superior o universitaria	.5351764	.0052572	101.80	0.000	.5248724	.5454805
	Preescolar	-.126636	.0063048	-20.09	0.000	-.1389932	-.1142788
CONSTANTE	_cons	1.214.593	.0072496	1675.40	0.000	1.213.173	1.216.014