



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE PROYECTOS

FECHA : Cartagena, 12 de marzo de 2014.
DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN
PARA : Doctor(es):
1). RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ
2). DEWIN IBÁN PÉREZ FUENTES

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) proyecto(s) de Grado titulado(s): "DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JEFES DE HOGAR EN EL MERCADO LABORAL SANTA CRUZ DE LORICA EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2012".

AUTOR(ES) : JAIDER MONTES GUERRA

ASESOR(A) : EFRAÍN MANUEL CUADRO GUZMÁN

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una **X** los términos de:

APROBADO

APLAZADA

NO APROBADO

Atentamente,

AMAURY JIMÉNEZ MARTÍNEZ
Director
PROGRAMA DE ECONOMÍA

Reciben Evaluador(es):

FIRMA FECHA

1. RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ

P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el día 22 de marzo de 2014.

Correcciones.



UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA



REMISIÓN DE PROYECTOS

FECHA : Cartagena, 12 de marzo de 2014.
DE : COMITÉ DE GRADUACIÓN
PARA : Doctor(es):
1). RAÚL FRANCISCO QUEJADA PÉREZ
2). DEWIN IBÁN PÉREZ FUENTES

Cordial saludo:

Para su consideración y estudio remito a usted(es) proyecto(s) de Grado titulado(s): "DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JEFES DE HOGAR EN EL MERCADO LABORAL SANTA CRUZ DE LORICA EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2012".

AUTOR(ES) : JAIDER MONTES GUERRA

ASESOR(A) : EFRAÍN MANUEL CUADRO GUZMÁN

Sírvase remitir el concepto respectivo marcando con una **x** los términos de:

APROBADO APLAZADA NO APROBADO

Atentamente,

AMAURY JIMÉNEZ MARTÍNEZ
Director
PROGRAMA DE ECONOMÍA

Reciben Evaluador(es):

FIRMA - FECHA

1. DEWIN IBÁN PÉREZ FUENTES

P.D: El plazo máximo para la entrega de este concepto es hasta el día 22 de marzo de 2014.

Correcciones.

Cartagena de Indias, Marzo 11 de 2014

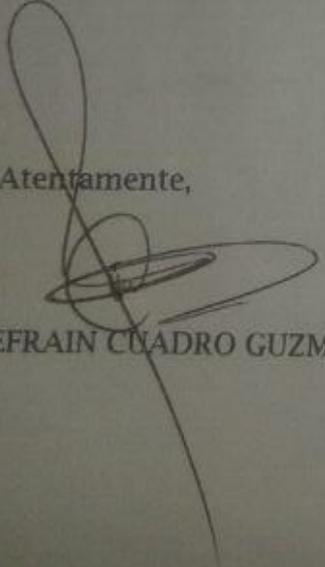
Señores

COMITÉ DE GRADUACION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
CARTAGENA D. T. Y C.

Respetados señores

Con la presente me permito presentar ante ustedes el trabajo de grado titulado " DETERMINANTE DE LA PARTICIPACION DE LOS JEFES DE HOGAR EN EL MERCADO LABORAL SANTA CRUZ DE LORICA EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2012", elaborado por el estudiante JAIDER MONTES GUERRA, a quien asesore en su elaboración con el fin de que el estudiante obtenga el título de ECONOMISTA.

Atentamente,



EFRAIN CUADRO GUZMAN

Cartagena de Indias, Marzo 11 de 2014

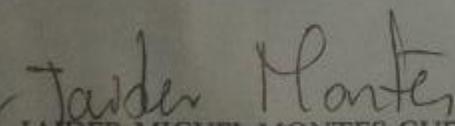
Señores

COMITÉ DE GRADUACION
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
PROGRAMA DE ECONOMIA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
CARTAGENA D. T. Y C.

Respetados señores

Por medio de la presente hago entrega formal para su posterior estudio y aprobación del trabajo de grado titulado " DETERMINANTE DE LA PARTICIPACION DE LOS JEFES DE HOGAR EN EL MERCADO LABORAL SANTA CRUZ DE LORICA EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 2012",
El cual fue asesorado por el economista Efraín Cuadro

Atentamente,


JAIDER MIGUEL MONTES GUERRA
EC.78079346

Resumen:

En el presente artículo se identificaron y analizaron los determinantes de la participación de los jefes de hogar en el mercado laboral del municipio de Santa Cruz de Lorica en el primer trimestre de 2012. Para ello se diseñó un estudio de tipo analítico y descriptivo, guiado por el método inductivo, en el cual se calculó una muestra de 91 jefes de hogar, los cuales fueron abordados mediante un muestreo aleatorio. Con la información obtenida se pudo estimar un modelo probabilístico tipo probit, explicativo de la participación laboral. Los resultados obtenidos mostraron que en el municipio existe una tasa de inactividad del 29,5%, una tasa de ocupación del 54,8% y una tasa de desocupación del 15,8%. En ocupados y desocupados predominó el género masculino (71,1% y 81,8%, respectivamente); en los inactivos es mayoritaria la presencia femenina (76,1%). Se estableció que las variables que explican la participación laboral de los jefes fueron género, edad, convivencia en pareja, estado inactivo del cónyuge, y la presencia de jefes con educación secundaria. Se concluyó que en el mercado de trabajo de Lorica se encuentran diversas variables que hacen que un jefe de hogar participe en mayor o en menor medida.

Palabras clave: participación laboral, jefes de hogar, mercado laboral, Santa Cruz de Lorica

**DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JEFES DE HOGAR EN EL
MERCADO LABORAL DEL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA EN EL
PRIMER TRIMESTRE DE 2012**

JAIDER MIGUEL MONTES GUERRA

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ECONOMÍA

CARTAGENA – BOLÍVAR

2014

**DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS JEFES DE HOGAR EN EL
MERCADO LABORAL DEL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA EN EL
PRIMER TRIMESTRE DE 2012**

JAIDER MIGUEL MONTES GUERRA

Trabajo de grado

ASESOR

EFRAÍN CUADRO GUZMÁN

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ECONOMÍA

CARTAGENA – BOLÍVAR

2014

CONTENIDO

Resumen:	5
1. PRELIMINARES.....	13
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1.1 Formulación del problema	18
1.2 OBJETIVOS	19
1.2.1 General	19
1.2.2 Específicos.....	19
1.3 JUSTIFICACIÓN	20
1.4 MARCO REFERENCIAL.....	21
1.4.1 Estado del arte	21
1.4.2 Marco teórico	26
1.4.3 Marco conceptual.....	35
1.5 DISEÑO METODOLÓGICO	38
1.5.1 Tipo de Investigación	38
1.5.2 Método de la Investigación	38
1.5.3 Delimitación del estudio.....	38
1.5.4 Fuentes de información	39
1.5.5 Cálculo del tamaño de la muestra	39
1.5.6 Técnicas de recolección de la información	40
1.5.7 Método de procesamiento de la información y estimación econométrica	40
1.5.8 Operacionalización de las variables	41
2. CARACTERIZACIÓN SOCIAL, DEMOGRÁFICA Y ECONÓMICA DE LOS JEFES DE HOGAR Y SUS HOGARES EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA.....	44
3. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA	61

4. DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JEFES DE HOGAR	75
4.1 MODELACIÓN ECONÓMICA.....	75
4.2 RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN	76
5. CONCLUSIONES	82
6. RECOMENDACIONES	83
7. BIBLIOGRAFÍA	86
8. ANEXOS.....	91
8.1 ANEXO 1: ENCUESTA A APLICADA	91
8.2 ANEXO 2: ESTIMACIÓN PROBIT EN STATA	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Lorica. Distribución de la muestra por sectores.....	40
Tabla 2. Nivel educativo del jefe de hogar por género. Porcentaje	48
Tabla 3. Género del jefe de hogar según estrato	49
Tabla 4. Rango de edad de jefes de hogar según género. Porcentaje.....	49
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la edad de los jefes de hogar según género .	50
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la edad de los jefes de hogar según estrato..	51
Tabla 7. Presencia de individuos de distintas edades según estrato socioeconómico de la residencia del jefe de hogar. Porcentaje.....	55
Tabla 8. Estado civil del jefe de hogar según estratos.....	56
Tabla 9. Parentesco del jefe de hogar con la embarazada. Porcentaje	57
Tabla 10. Nivel educativo del cónyuge del jefe de hogar. Porcentaje	58
Tabla 11. Relación entre género, nivel educativo, edad y estrato del jefe de hogar	59
Tabla 12. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según género. Porcentaje.....	63
Tabla 13. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según género y estrato.....	64
Tabla 14. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según rangos de edad. Porcentaje.....	64
Tabla 15. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según género y rango de edad.....	65
Tabla 16. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según nivel educativo. Porcentaje.....	66
Tabla 17. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según estado civil. Porcentaje.....	67

Tabla 18. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según estado civil y nivel educativo	68
Tabla 19. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según estrato socioeconómico. Porcentaje.....	69
Tabla 20. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según número de personas en el hogar. Porcentaje	69
Tabla 21. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según presencia de embarazada en el hogar. Porcentaje	70
Tabla 22. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según presencia de minusválido en el hogar. Porcentaje	70
Tabla 23. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según categoría del compañero(a) permanente. Porcentaje.....	71
Tabla 24. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según situación del cónyuge. Porcentaje.....	71
Tabla 25. Relación entre género, nivel educativo, edad, estrato del jefe de hogar y ocupación del jefe de hogar.....	73
Tabla 26. Resultados de la estimación del modelo de la probabilidad de que un jefe de hogar participe en el mercado laboral	77

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Curva de indiferencia trabajo-ocio	29
Gráfica 2. Conjunto presupuestario	31
Gráfica 3. Representación del efecto ingreso y del efecto sustitución.....	34
Gráfica 4. Curva de oferta.....	35
Gráfica 5. Género del jefe de hogar. Porcentajes.....	45
Gráfica 6. Nivel educativo del jefe de hogar. Porcentaje.....	47
Gráfica 7. Estrato socioeconómico de la residencia del jefe de hogar. Porcentaje ..	53
Gráfica 8. Porcentaje de hogares según número de personas en la residencia del jefe de hogar	54
Gráfica 9. Presencia de embarazadas por hogar. Porcentaje.....	56
Gráfica 10. Presencia de minusválidos por hogar. Porcentaje.....	57

1. PRELIMINARES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los niveles bienestar de una sociedad pueden aproximarse mediante el estudio de la dinámica que sigue el mercado laboral, esto es útil en la medida en que se pueden tener indicios de la capacidad que tiene el aparato productivo de un país para absorber mano de obra, y así proveer remuneración a los trabajadores para que satisfagan sus necesidades. A su vez los hacedores de política puedan tomar decisiones que permitan orientar la tasa de desempleo hacia la baja, o si son necesarias medidas adicionales que permitan una mayor creación de puestos de trabajo.

Dentro del contexto nacional, el mercado laboral ha presentado diferentes ciclos dentro de los cuales se puede destacar lo siguiente. La tasa de desempleo en Colombia que había sido cercana al 7,2% entre 1991 y 1994, comenzó a aumentar en 1995 y se disparó desde 1998 alcanzando el 16,3% en 1999 y el 16,6% en el 2000 las más afectadas fueron las ciudades en las siete principales donde el desempleo había alcanzado sus mínimos niveles históricos 8,0% en 1994 volvió a elevarse desde 1995 y en 1998 superó el 18,0% y desde 1999 ha sido cercana al 20% la más alta en toda la historia del país¹ este fenómeno fue fruto de tres factores: el primero y más importante fueron las crisis económicas.

El segundo factor correspondió al alza de los salarios reales de la década de los noventas que primero le restó dinamismo a la ocupación y luego ha acentuado el desempleo. El salario mínimo real no varió prácticamente hasta 1998 pero se elevó desde entonces, contribuyendo acentuar la desocupación de la mano de

¹ LOPEZ Hugo. Características y Determinantes de la oferta laboral colombiana y su relación con la dinámica del desempleo [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/comen_lopez.pdf.

obra no calificada². Y el tercer factor absolutamente decisivo en el alza del desempleo, fue el incremento de la participación laboral de los hogares que respondieron a la coyuntura crítica, empujando a sus mujeres y jóvenes a buscar trabajo³.

Ahora, al contrastar la situación de la desocupación en Montería (departamento de Córdoba) con la presentada en el país, se observa un comportamiento relativamente similar. En ésta el sector servicios representado por las actividades comerciales y financieras genera más del 60% de los puestos de trabajo. Un gran número de empleos proviene del sector informal es decir que proviene de las ventas callejeras y el trabajo doméstico. La agricultura, la ganadería, y la pesca solo emplean el 1,8% de los trabajadores de Montería debido al decrecimiento de dichos sectores productivos⁴.

En general, se puede anotar que Montería mantuvo en los años noventa altos niveles de desempleo que fueron mayores que los promedios nacionales⁵. En promedio, entre 1992 y 1998, la tasa de desempleo de Montería fue del 12,4%, o sea, más alta que el total nacional que fue del 10,5%. Además de la existencia de altas tasa de desempleo, el deterioro del mercado laboral de Montería se manifiesta tanto en la brecha, cada vez más amplia y aguda entre la oferta de mano de obra y la demanda de los empresarios como en la destrucción de puestos de trabajo, como consecuencia de los efectos adversos de la recesión económica.

² Ibíd.

³ Ibíd.

⁴ SOFAN Antonio, GIRALDO Mario: Montería de Espaldas al Sinú: Como es Montería al final del siglo XX, [En línea] Julio, 1999 [Citado el: 9 de Octubre de 2010]. Disponible en internet: www.ocaribe.org/cargar_imagen.php?id=113&tipo=14&thumbnail.

⁵ Ibíd.

Lorica se constituye en el municipio objeto de estudio en el presente trabajo, en este, según el último Censo del DANE, la población es de 111.923 habitantes⁶, constituyéndose en el segundo municipio a nivel departamental, después de la capital Montería y séptimo a nivel de la Costa Atlántica, con una población mayoritariamente rural (cerca del 60%), por encima del promedio departamental que es 49,5%, existiendo una densidad poblacional de 106 habitantes/km², con la mayor concentración de la población, en el perímetro urbano: 6.103 habitantes/km². En el área rural la población se encuentra muy dispersa: 64 habitantes/km², además se resalta que el 70% de la población total del municipio se concentra apenas en el 21.6% del territorio municipal.

Su posición geoeconómica y ambiental estratégica, lo ubica al norte del Departamento de Córdoba, en la periferia de la ciénaga Grande del Bajo Sinú, al tiempo que es atravesado por el río del mismo nombre. Limita al norte con los municipios de San Antero, San Bernardo del Viento, Purísima y Momil, en una extensión de 63,1 Km; al sur con San Pelayo, en una extensión de 76,7 km; al este con Momil y Chimá, con una extensión de 14,1 Km y al oeste con San Bernardo del Viento, Purísima, Puerto Escondido y Moñitos, en una extensión de 54,5 km.

Este municipio se comunica por vía terrestre, 60 Km de la ciudad de Montería, 29 Km de Coveñas y 50 Km de Tolú, por lo que se convierte en paso obligado para turistas hacia estos balnearios, al tiempo que es una ciudad receptora del comercio y servicios institucionales y del sector privado y de eventos de diversa índole para toda una vasta zona del Departamento, que abarca un mercado potencial de alrededor de 140.000 habitantes.

⁶ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Definiciones [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://www.dane.gov.co>.

Del lado de las actividades económicas, es notorio que el comercio informal ha presentado un marcado crecimiento, sobre todo en el sector de los textiles. Por otro lado, actividades como el mototaxismo, común en numerosas ciudades de la costa Caribe, se ha convertido en una forma de sustento de la mayor parte de las familias⁷. De igual forma las actividades agrícolas son dominadas por algunas familias pudientes que poseen grandes extensiones de tierra, que en su mayoría generan empleos a la clase menos favorecida, a la vez que son dueños de negocios pertenecientes al sector servicios.

El crecimiento desbordado de la población y la incapacidad del aparato productivo para generar oportunidades de trabajo, se reflejan en el deterioro de las condiciones del mercado laboral, uno de los más importantes indicadores de desempeño económico y de bienestar social. Hoy por hoy, la desocupación se constituye uno de los más apremiantes retos para las autoridades, el sector productivo y la sociedad monteriana, en general, especialmente por la necesidad de formar una mano de obra más calificada que genere mayores ingresos y más altos niveles de productividad.

La escasa coincidencia entre la oferta y la demanda laboral tanto en Montería y como en Lorica, se observa en la simultánea reducción de la tasa de ocupados (porcentaje de la población en edad de trabajar que tiene empleo) y el aumento relativo de la tasa global de participación (relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar)⁸.

La persistente divergencia entre la primera que constituye la demanda de trabajo y la segunda, que expresa la oferta de mano de obra, configura una delicada situación laboral. Esto es cada vez más evidente en los deseos de individuos que

⁷ SANTAMARIA Mauricio. ROJAS Norberto. La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar? Departamento Nacional de Planeación, 2001.

⁸ *Ibíd.*

quieren trabajar pero también cada vez más una proporción menor de ella encuentra la oportunidad de hacerlo. Los problemas existentes son el resultado de la carencia de políticas de desarrollo de la administración local, pero principalmente el subdesarrollo actual es atribuible al conjunto de políticas desacertadas, del orden nacional, en materia de apertura económica y a la gestión agropecuaria, con su negativo impacto en la economía del departamental y municipal.

A lo anterior se le suma el contexto social de Lorica, donde existe una población de alrededor de 82.404 habitantes con necesidades básicas insatisfechas, y que presenta a) déficit de vivienda, se disminuyó de 1.815 a 1.715 en el sector urbano y de 2.988 a 2.258 en el sector rural; b) incorporación de 3.645 individuos de edades avanzadas a programas de adulto mayor; c) un sistema escolar, con un déficit de 169 aulas escolares aproximadamente; d) 41.460 beneficiarios del Programa de Familias en Acción; e) creación de 3.705 empleos directos y 9.923 empleos indirectos, un total de 13.628 empleos en ejecución de programas sociales.

Con relación a lo descrito previamente, y teniendo en cuenta la situación socioeconómica tanto a nivel nacional, como departamental en Córdoba, y especialmente la municipal en Lorica, se hace necesario clarificar sobre la relación existente entre el esfuerzo laboral y la remuneración salarial, lo que hoy se denomina decisiones de participación laboral, puntualmente sobre los elementos que inciden en que los individuos del municipio, puntualmente los que sostienen un hogar, tomen la decisión de ofrecer su esfuerzo laboral, ante esto se formula la siguiente pregunta de investigación.

1.1.1 Formulación del problema

¿Cuáles son los determinantes de la participación de los jefes de hogar en el mercado laboral del municipio de Santa Cruz de Lorica en el primer semestre de 2012?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 General

Identificar y analizar los determinantes de la participación de los jefes de hogar en el mercado laboral del municipio de Santa Cruz de Lorica en el primer trimestre de 2012.

1.2.2 Específicos

- Caracterizar social, demográfica y económica de los jefes de hogar y sus hogares en el municipio de Santa cruz de Lorica.
- Caracterizar el mercado laboral del municipio de santa cruz de lorica.
- Identificar los determinantes de la participación laboral de los jefes de hogar.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Teniendo en consideración que el municipio de Santa Cruz de Lórica Córdoba es el segundo municipio a nivel del departamento de Córdoba en importancia y desarrollo económico después de la capital, Montería, se hace pertinente realizar una investigación, que indague sobre los determinantes de la participación de los jefes de hogar en el mercado laboral del municipio de Santa Cruz de Lórica, con el fin de que los resultados sean de gran utilidad para las autoridades formuladoras de políticas a nivel local, especialmente cuando deben planear las estrategias a seguir para el cumplimiento de sus planes, programas y proyectos sobre la población, sobre todo cuando se tiene en cuenta la inexistencia de investigaciones de este tipo, que necesariamente redundan en beneficio de la sociedad civil.

Del mismo modo el sector académico, se beneficia en la medida en que se darán luces sobre la dinámica del mercado laboral en un municipio específico, hecho que no se estudia tan desagregadamente en las investigaciones sobre mercado laboral. En general, la importancia del trabajo radica en que se investigará el mercado laboral, en cuanto a la participación de los jefes de hogar, en un área geográfica inexplorada

1.4 MARCO REFERENCIAL

1.4.1 Estado del arte

En Colombia han sido diversos los aportes realizados por diferentes investigadores en torno al análisis del mercado laboral nacional y regional. Dentro de estos estudios se encuentra el trabajo realizado por la firma Econometría⁹, que presenta los resultados de una investigación sobre la población y el mercado laboral en Bogotá, donde se analiza la estructura económica y de los diferentes sectores que conforman los modelos de equilibrio general de dinámica urbana, y en particular la dinámica de la oferta poblacional y el mercado de trabajo en Santa Fe de Bogotá, mediante la identificación de cuatro grandes temas que les permiten evaluar el impacto de las principales variables exógenas sobre el equilibrio del mercado de trabajo, en términos de empleo, desempleo, niveles de informalidad e ingresos laborales de la población; estos temas son: i) oferta de trabajo, ii) demanda de trabajo, iii) informalidad y iv) impacto de la estructura impositiva sobre el empleo. La fuente principal de información para analizar el comportamiento del mercado de trabajo local en Santa Fe de Bogotá, son las encuestas de hogares y calidad de vida del DANE; y en base a esas encuestas se realizaron todos los resultados obtenidos en esta investigación.

Por otro lado el trabajo de Villa¹⁰ muestra la forma en que cambia la probabilidad de que un trabajador secundario ofrezca su fuerza de trabajo si recibe algún incentivo público en educación (becas, subsidios, créditos). Se basa en un modelo

⁹ ECONOMETRIA S.A. Análisis De La Población Y El Mercado Laboral En Santa Fe De Bogotá, D.C [En línea] Octubre 1998 [Citado el 7 de Octubre de 2010] Disponible en internet: http://www.sdp.gov.co/resources/sbh_analisis_poblacion.pdf

¹⁰ VILLA Juan. Impacto de los incentivos públicos en educación sobre la participación laboral de los trabajadores secundarios en Colombia. [En línea] Mayo 2009 [Citado el 7 de Octubre de 2010] Disponible en internet: <http://129.3.20.41/eps/lab/papers/0506/0506009.pdf>.

probit de participación laboral, con el que encuentra que esta clase de incentivos son efectivos para los hombres entre los 12 y 16 años de edad y entre los 12 y 22 años en el caso de las mujeres.

El mercado laboral profesional en el Área Metropolitana de Cali es estudiado por Girón *et al.*¹¹ quienes investigan los determinantes de la participación de los profesionales. La investigación se realiza a partir de la información contenida en los segundos trimestres de la Encuesta Continua de Hogares en el período 2001-2006. Entre los resultados más importantes se encuentra que la población económicamente activa se caracteriza por un mayor y creciente nivel de cualificación. La tasa global de participación de los profesionales es superior a la de los no profesionales, que emplean usualmente canales de búsqueda informal, además, el hecho de ser jefe de hogar y la experiencia cuentan como factores que explican la probabilidad de desempleo de un sujeto profesional.

En el mismo sentido que los estudios mencionados, Charry¹² analiza la participación laboral mediante un modelo de dicotómico de participación para el caso específico de las mujeres no jefe de hogar, desde 1984 hasta 2002, con base en encuestas del DANE. Los resultados de los ejercicios econométricos muestran que los principales determinantes de efecto positivo son la educación, la edad, la tasa de desempleo y existencia de servicio doméstico en el hogar; los principales determinantes de efecto negativo son la riqueza y la existencia de niños en

¹¹ GIRON Luis, SANCHEZ Holmer, VASQUEZ Martha, ÁNGEL Leidy: Dinámica del mercado laboral profesional. Un análisis en el área metropolitana Cali-Yumbo: 2001-2006 [En línea] Julio 2008 [Citado el 22 de Octubre del 2010] Disponible en internet: http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero_6/1_Articulo.pdf.

¹² CHARRY, Alejandro. La participación laboral de las mujeres no jefes de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico. [En línea] 2002 [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://quimbaya.banrep.gov.co/docum/ftp/borra262.pdf>.

edades menores. Según el modelo la TGP cae ante disminuciones en la tasa de desempleo y cambios en los programas educativos.

La participación por género es un elemento de especial atención dentro de la economía laboral. Particularmente, Ribero y Meza¹³ analizan la participación laboral de hombres y mujeres en Colombia, realizando simulaciones para analizar la sensibilidad de la participación laboral masculina y femenina ante cambios en los valores medios de algunas variables, especialmente la educación del individuo, que se perfila como el factor cuyo aumento ha tenido mayor efecto en los cambios recientes en la participación laboral femenina en Colombia, después de la participación laboral del conyugue. Consideraron además, la edad, la edad al cuadrado, la jefatura de hogar y el número de personas en el hogar, y la asistencia escolar, así como las variables de estado civil.

Santamaría y Rojas¹⁴ investigan sobre la dinámica de la participación laboral en Colombia de 1983 a 2000 centrando su atención en las mujeres. Muestran la forma en que los indicadores del mercado laboral tuvieron un gran cambio debido al incremento de la participación laboral de las mujeres en este mercado sin dejar de lado también la participación de los jóvenes. También mencionan que este cambio se debió a cambios institucionales, culturales y económicos.

¹³ RIBERO, Rocío, MEZA Claudia. Determinantes de la participación laboral de hombres y mujeres en Colombia: 1976-1995 1997. Archivos de Macroeconomía, DNP [En línea] 1997 [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/63.pdf.

¹⁴ SANTAMARIA Mauricio. ROJAS Norberto. La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar? Departamento Nacional de Planeación, 2001.

Los investigadores Arango y Posada¹⁵ muestra los resultados de la estimación econométrica de la tasa de participación (siete ciudades) para cuatro categorías de miembros del hogar: mujeres comprometidas (casadas o en unión permanente), mujeres no comprometidas (solteras, viudas o separadas), hombres comprometidos y hombres no comprometidos, con base la ENH del DANE para el período 1984:1-2000:4. Dentro de los resultados encontró que los principales determinantes de efecto positivo fueron la tasa de desempleo de otros miembros del hogar, la edad y el nivel educativo alcanzado; el principal determinante de efecto negativo es la riqueza de los hogares. Según el modelo, la tasa de participación cae ante disminuciones en la tasa de desempleo.

El estrato socioeconómico puede resultar determinante en la configuración de la participación laboral y de la ocupación. En este caso, Jiménez y Restrepo¹⁶ analizan los determinantes de la ocupación laboral para cuatro categorías controlando por tres estratos socioeconómicos: bajo, medio y alto. Utilizaron la ECH de 2006 para estimar un modelo logit multinomial que permitió dar cuenta de la forma cómo hombres y mujeres eligen sus ocupaciones, reconociendo que aquellos de estratos más bajos y menos educados, eligen empleos menos remunerados siguiendo la lógica del trabajador añadido, mientras que quienes pertenecen a un segmento social más alto, lo hacen bajo la lógica del trabajador alentado, escogiendo empleos mejor calificados y remunerados.

¹⁵ ARANGO Luis y POSADA Carlos. La participación laboral en Colombia. Borradores de Economía, No. 217, 2002 [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra217.pdf>.

¹⁶ JIMENEZ Diana y RESTREPO Lina. ¿Cómo eligen hombres y mujeres?: un estudio sobre la ocupación laboral desde tres estratos socioeconómicos. Revista Gestión y Desarrollo. No. 10, 2010. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/economia/article/view/188/909>.

Los estudios regionales no son abundantes en el país. Para el caso de la región Caribe colombiana Alvis y et al.¹⁷ identifican los determinantes que explican las diferencias en las tasas de participación en el trabajo, por parte de las mujeres (diferenciando aquellas con hijos y sin ellos) en la Costa Caribe y en el país. Metodológicamente se apoyaron en el ajuste probit para modelizar los determinantes de la participación de cada grupo de mujeres, implementando además el procedimiento de descomposición microeconómica aplicado a los modelos de elección binaria. Los autores señalan que tanto en la Costa Caribe como en Colombia las variables que explican dichas diferencias son: la escolaridad, la no tenencia de pareja y, en menor medida, la riqueza.

Un caso de carácter local lo constituye el trabajo de Hernández e Imitola¹⁸, donde se trató la participación laboral del nativo del corregimiento de la Boquilla (Cartagena) y sus veredas aledañas. La metodología fue de naturaleza descriptiva, mediante observación directa y aplicación de encuestas; las variables más relevantes resultaron ser básicamente el nivel de ingresos, el grado de consumo, el género y la formación educativa.

¹⁷ ALVIS, Nelson, et al. Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia. Revista Gerencia y Política de Salud, Vol. 9, No.19, P 90-107, julio-diciembre de 2010. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://rev_gerenc_polit_salud.javeriana.edu.co/vol9_n_19/estudios_4.pdf.

¹⁸ HERNANDEZ Narelcy, IMITOLA Deivis. Zona Norte De Cartagena una alternativa para la participación laboral del nativo del corregimiento de La Boquilla y sus veredas aledañas en su desarrollo turístico (1996-2002). Cartagena de Indias, 2003.

1.4.2 Marco teórico

El marco teórico neoclásico considera que los individuos poseen una serie de dotaciones iniciales, tales como el talento, la inteligencia, entre otras. Dichas dotaciones se relacionan en gran medida con el nivel de trabajo que decide ofrecer cada sujeto en el mercado, así el nivel de participación puede medirse por el número de horas trabajadas, que son compensadas por un monto salarial correspondiente a las labores desempeñadas. En general, cada individuo es poseedor de un conjunto de dotaciones iniciales diferentes, lo que hace, entre otras cosas, que el salario también varíe.

1.4.2.1 Teoría de la oferta laboral

Puntualizando en la oferta laboral, se tiene que esta comprende la elección sobre los niveles de trabajo-ocio del individuo. Respecto a la elección, al interior de los hogares se considera usualmente bajo un criterio neoclásico, que es el hombre el que dedica gran parte de su tiempo al trabajo, porque la mayoría de veces es el género masculino el encargado de generar ingresos para el sustento familiar, mientras que en la misma familia, es a la mujer a quien corresponde el cuidado de los hijos, por lo que el tiempo que puede dedicar al trabajo queda en segundo plano, y se convierte en función inversa del número de hijos¹⁹.

Un individuo escoge la cantidad de tiempo de trabajo a ofrecer de acuerdo a su conjunto de preferencias entre combinaciones de ocio y consumo, de su productividad y su ingreso no laboral. Este último puede provenir de parte de otro miembro de la familia, de rentas, de una herencia, entre otros. En general, un sujeto dentro del modelo neoclásico obtiene el mismo nivel de satisfacción

¹⁹ RAMOS, Sergio. Participación y Oferta Laboral de las Mujeres Casadas del Estado del Estado de Tlaxcala. Universidad de las Américas Puebla. Junio, 2004. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/ramos_z_s.

independientemente de la decisión que tome entre dedicar su tiempo al ocio o dedicarlo a trabajar.

Dentro de la teoría de la oferta de trabajo, se consideran 3 elementos fundamentales: a) la función de utilidad: que describe la forma en que los individuos dedican su tiempo a consumir bienes de mercado u ocio, b) el entorno económico: donde cada sujeto ofrece su trabajo a cambio de un salario que le posibilite la compra de bienes y servicios, y c) las preferencias de los individuos.

Con relación a la función de utilidad²⁰, se tiene que esta debe definirse como: a) el número de horas laboradas y b) el número de horas dedicadas al ocio. Cabe señalar que “ocio” en este contexto no necesariamente implica descanso o esparcimiento, solo es todo aquello que no corresponda al trabajo. De esta forma es posible presentar la función de utilidad de manera similar a la función de producción, así:

$$U = u(g, h)$$

Donde U es el nivel de utilidad o bienestar económico; g es el valor total de los bienes de mercado; y h es la cantidad de oras invertidas en el ocio.

Dentro de la anterior formulación existen diversas combinaciones de consumo y ocio que producen diversos niveles de utilidad al individuo, estas corresponden a las denominadas curvas de indiferencia²¹, sobre las cuales el individuo presenta la misma utilidad sin considerar cuantas horas dedique al ocio o al trabajo. Este último se interpreta como rendimiento positivo y el trabajo como rendimientos negativos ya que la mayoría de los sujetos estarían dispuestos a recibir el mismo ingreso por el menor número de horas trabajadas.

²⁰ BORJAS, George. Labor Economics. 3 ed. McGraw-Hill. Nueva York, 2005, P 26-33.

²¹ RAMOS, Op. Cit.

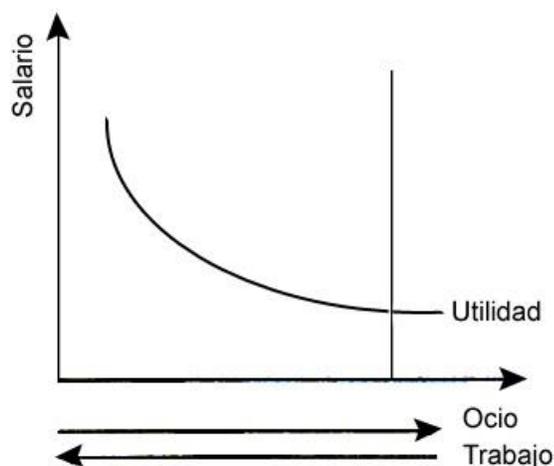
Cada uno de los individuos tiene un rango de posibilidades de 24 horas al día, en ese rango cada persona debe destinar cierta porción de horas a trabajar, y otra cierta cantidad a dormir, comer, divertirse, en general al ocio. Este intercambio se presenta en la Gráfica 1. Donde se observa que la curva de indiferencia tiene pendiente negativa, con el fin de que se pueda cumplir el supuesto de que al individuo debe sacrificar horas de trabajo para consumir ocio, y viceversa. A tal pendiente se le denomina tasa marginal de sustitución trabajo-ocio, y dado que se asume un individuo que es racional, este preferirá la combinación de ocio y consumo que lo ubique en la curva de indiferencia más alta posible.

Por otro lado existen algunas restricciones que limitan el uso de tiempo dedicado a ocio, esta corresponde a la *restricción presupuesta*²². Es claro que el tiempo que una persona puede dedicar al trabajo se encuentra limitado a 24 horas por cada día, así los individuos reciben un salario determinado por el mercado según el número de horas trabajadas.

La restricción presupuestaria se establece por la tasa salarial vigente en el mercado y por el ingreso no laboral; de esta forma, cambios en alguno de estos, provoca variaciones en las preferencias relacionadas con consumir más ocio o más horas de trabajo.

²² BORJAS, Op. Cit.

Gráfica 1. Curva de indiferencia trabajo-ocio



Fuente: RAMOS, Sergio. Participación y Oferta Laboral de las Mujeres Casadas del Estado del Estado de Tlaxcala. Universidad de las Américas Puebla. Junio, 2004. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/ramos_z_s.

Un ejemplo lo constituye el caso en el que se incrementa el ingreso no laboral, el salario de reserva²³ se incrementa, a la vez que se torna más difícil para los individuos participar en el mercado de trabajo. Por lo que posiblemente un aumento en el ingreso no laboral se traduce en contar con un mayor número de horas de ocio²⁴.

Un aumento en la tasa salarial al interior del mercado puede generar dos efectos, llamados efecto sustitución y efecto ingreso. Al incrementarse el salario, se produce un aumento en el número de horas trabajadas de los individuos dado que el ocio se torna más costoso; esta dinámica corresponde al efecto sustitución, sin

²³ Definido como el “monto mínimo de salario que estaría dispuesto a aceptar un individuo a cambio de una hora de trabajo. Es necesario que el salario de mercado sea mayor al salario de reserva para que la persona tome la decisión de ingresar al mercado laboral” VILLA, Juan. Propuesta para la estimación del salario de reserva de los empleados en Colombia con el análisis de fronteras estocásticas. Archivos de Economía. Documento 315, Agosto, 2006. [En línea] [Citado el 10 de marzo de 2012] disponible en internet: http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/315.pdf, P 2.

²⁴ BORJAS, Op. Cit.

embargo la subida de los salarios, y de aquí al ingreso, genera una disminución en el número de horas trabajadas en razón a que los individuos prefieren dedicar un mayor número de horas a descansar y a disfrutar de su dinero, este es el efecto ingreso. El resultado final se encuentra determinado por el efecto que domine sobre el otro.

En algunos trabajos empíricos se ha encontrado que un aumento en la tasa de salario real en el caso de los hombres, se refleja en su mayoría del lado del efecto ingreso, produciendo un aumento en el número de horas dedicadas al ocio, y reduciendo el número de horas dedicadas al trabajo. Por el contrario, en las mujeres (sobre todo en las casadas) se genera un mayor efecto ingreso, aumentando el número de horas dedicadas al trabajo y reduciendo el número de horas destinadas a la atención del hogar (cuidado de hijos, labores hogareñas, etc.).

De manera forma, un sujeto está restringido por la cantidad de ingreso monetario disponible de acuerdo a:

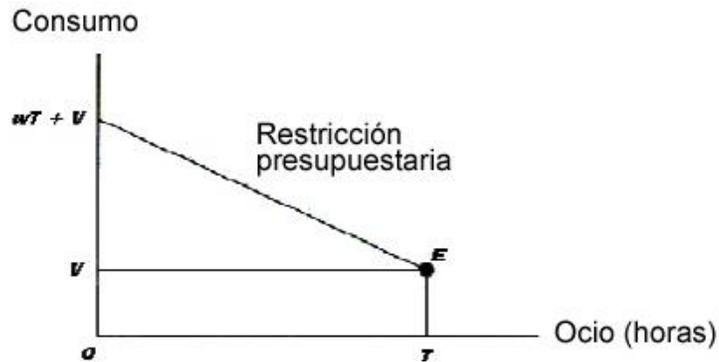
$$Y = wH + V$$

Donde w corresponde a la tasa de salario real, H son las horas trabajadas, y V es el ingreso no laboral. De acuerdo a esto, si el individuo no posee ingreso no laboral, si no posee ahorros ni la posibilidad de recurrir al mercado financiero en busca de préstamos, entonces el individuo tiene como ingreso potencial cada hora que dedica al trabajo.

Al descartar el ingreso no laboral, la línea de restricción presupuestaria dependería solamente del salario, e indicaría las combinaciones de trabajo y ocio que un individuo posee. La tasa salarial correspondería a la pendiente de la línea presupuestaria y la cantidad total de horas dedicadas al trabajo estaría sujeta al número de horas disponibles en un período determinado. Esto se observa en la Gráfica 2, particularmente en el punto E , que se interpreta como la cantidad de V

bienes de consumo que el individuo puede comprar debido al ingreso no laboral, dado que la persona decide no trabajar por completo.

Gráfica 2. Conjunto presupuestario



Fuente: Fuente: RAMOS, Sergio. Participación y Oferta Laboral de las Mujeres Casadas del Estado del Estado de Tlaxcala. Universidad de las Américas Puebla. Junio, 2004. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/ramos_z_s.

Los postulados de la maximización de la utilidad son un tercer componente de la oferta de trabajo. Se dice que una persona puede decidir su ingreso al mercado laboral y vender parte de su tiempo de ocio, este debe decidir también entre trabajar o no principalmente debido al salario de mercado y al salario de reserva, siendo este último el mínimo salario que la persona estaría dispuesta a aceptar a cambio de ingresar al mercado de trabajo²⁵.

Luego de decidir laborar, la persona debe escoger el número de horas que ofrecerá, tomando en consideración las restricciones de tiempo y salario que enfrenta. Después de estos dos conjuntos de decisiones, el sujeto se enfrenta al siguiente problema de maximización:

$$\max Y, Hu(Y, T - H) \text{ sujeto a } Y = wH$$

²⁵ SMITH, Stephne. Labor Economics. 2 ed. Routledge. Londres, 2003. P 7-21.

El punto óptimo de ocio e ingreso es alcanzado cuando la tasa marginal de sustitución entre ocio e ingreso se iguala a la tasa salarial. Es decir, el punto en el que la pendiente de la curva de indiferencia se iguala a la pendiente de la línea de la restricción presupuestaria²⁶.

En la Gráfica 3 se observa la forma en la que el equilibrio se determina en el punto en el que se une la curva de indiferencia y la restricción presupuestaria. Aquí, cualquier punto por fuera, los sujetos estarán dispuestos a cambiar ocio por ingreso (y viceversa), a la vez que sacrificarán horas de ocio a cambio de un mayor número de horas de trabajo y con ello un salario superior. Independientemente de que se presente alguna de las situaciones anteriores, la persona conseguirá alcanzar el mayor nivel de utilidad.

Tal como se ha mencionado previamente, resulta imposible determinar el efecto de un aumento en la tasa salarial en el número de horas de trabajo ofrecidas por un individuo; sin embargo, si se conoce cuál efecto tendrá sobre la restricción presupuestaria, la línea de presupuesto girará hacia arriba mostrando una nueva dotación de puntos alcanzables, que el individuo escogerá en función de sus preferencias.

Con relación al número de horas ofrecidas por cada uno de los individuos, el efecto sustitución muestra el impacto de un aumento o una reducción del salario en la dotación óptima de consumo, mientras que el efecto ingreso, indica el impacto de un aumento o una reducción del ingreso no laboral en la demanda por ocio o en la oferta laboral respectivamente.

²⁶ MCCONNELL, Campbell y BRUE, Stanley. Economía laboral contemporánea, cuarta edición. España, McGraw-Hill, 1997. p16.

En lo referente al efecto sustitución²⁷, se tiene que este se compensa para que el individuo alcance la curva de indiferencia inicial haciendo frente al nuevo nivel de precios relativos. Como parte del efecto sustitución un aumento en la tasa salarial conduce a menos horas ocio, a más horas de trabajo y a un mayor ingreso a través de un mayor número de horas de trabajo; al incrementarse la tasa salarial, el costo del ocio se vuelve muy alto por lo que los individuos prefieren trabajar más y descansar menos. Así, la relación positiva entre salarios y oferta laboral es reflejo de una curva de oferta laboral con pendiente positiva.

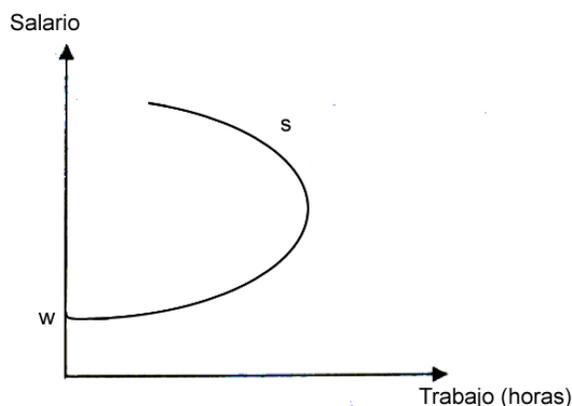
Entre tanto, el efecto ingreso²⁸ tiene un impacto negativo sobre el trabajo ya que aumenta el número de horas dedicadas al ocio, toda vez que este se considera un bien normal, así, mayor cantidad de horas de ocio, suponen menor cantidad de horas de trabajo, dado cierto nivel de salario real. Este efecto sugiere que al aumentar el salario real, los individuos se vuelven más ricos o adquieren un nivel de ingreso tan alto que para ellos represente mayor satisfacción y utilidad, el descansar más horas de las que solía descansar, a cambio ese individuo está dispuesto a dejar de ganar cierto nivel de ingreso. La relación negativa entre el ingreso y la oferta laboral es reflejo de una curva de oferta laboral con pendiente negativa.

De acuerdo a la Gráfica 3 el efecto ingreso (movimiento de A hacia B) y el efecto sustitución (movimiento de B hacia C) impactan de manera opuesta sobre la cantidad de horas de trabajo que ofrecen las personas en el mercado de trabajo. Si el efecto ingreso domina, el individuo responderá a un incremento salarial disminuyendo su oferta laboral; entre tanto, si el que domina es el efecto sustitución, el impacto real de un incremento salarial será un aumento de la oferta de trabajo.

²⁷ Ibíd.

²⁸ Ibíd.

Gráfica 4. Curva de oferta



Fuente: Fuente: RAMOS, Sergio. Participación y Oferta Laboral de las Mujeres Casadas del Estado del Estado de Tlaxcala. Universidad de las Américas Puebla. Junio, 2004. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/ramos_z_s.

1.4.3 Marco conceptual

Desocupado: persona de 10 años y más que durante el período de referencia estuvieron simultáneamente en las siguientes condiciones: a) sin empleo; b) en busca de empleo²⁹.

Hogar: Es una persona o grupo de personas, parientes o no, que ocupan la totalidad o parte de una vivienda; atienden necesidades básicas con cargo a un presupuesto común y generalmente comparten las comidas. En una vivienda pueden encontrarse más de un hogar.³⁰

Jefes de hogar: persona, miembro del hogar, reconocida como jefe(a) por los demás miembros. Se reconoce al jefe del hogar como tal, ya sea por una mayor

²⁹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Ficha Metodológica Gran Encuesta Integrada de Hogares [En línea] [Citado el 10 de diciembre de 2011] disponible en internet: www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_ech.pdf.

³⁰ *Ibíd.*

responsabilidad en las decisiones, por prestigio, relación familiar o de parentesco, razones económicas o tradiciones culturales³¹.

Ocupado: persona que durante el período de referencia se encontraban en una de las siguientes situaciones: ejercieron una actividad en la producción de bienes y servicios de por lo menos una hora remunerada a la semana; los trabajadores familiares sin remuneración y trabajadores familiares sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, que laboraron por lo menos 1 hora a la semana; y las que no trabajaron en la semana de referencia pero tenían un empleo o trabajo (estaban vinculadas a un proceso de producción cualquiera). Además los policías bachilleres y guardas penitenciarios bachilleres que regresan en las noches a sus hogares³².

Participación Laboral: decisión de ofrecer su fuerza laboral al mercado de trabajo, por esta razón hay una relación de dependencia entre la oferta laboral y la participación, la decisión de participar depende de la comparación que hagan los agentes entre el salario que obtengan y el salario de reserva.

Población Económicamente Activa (PEA): También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo³³.

Población Económicamente Inactiva (PEI): Comprende a todas las personas en edad de trabajar (10 años y más), que en la semana de referencia no participaron en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen las personas

³¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Definiciones [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://www.dane.gov.co>.

³² Op. Cit.

³³ Ibíd.

que son exclusivamente: estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, incapacitado permanente para trabajar, personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar, y otros incluidos dentro de la Población en Edad de Trabajar³⁴.

Población en Edad de Trabajar (PET): Está constituida por las personas de 10 años y más en las zonas urbanas y en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva.

Renta no salarial: Es la renta que obtienen los agentes adicional de su salario estas pueden ser (arriendos, premios, subsidios, seguros de desempleo).

Salario de reserva: monto mínimo de salario que estaría dispuesto a aceptar un individuo a cambio de una hora de trabajo. Es necesario que el salario de mercado sea mayor al salario de reserva para que la persona tome la decisión de ingresar al mercado laboral.

Vivienda: Es un espacio independiente y separado con áreas de uso exclusivo, habitado o destinado a ser habitado por una o más personas. Puede ser a) independiente, porque tiene acceso directo desde la vía pública, caminos, senderos o espacios de circulación común y las personas que la habitan pueden entrar y salir de ella sin pasar por áreas de uso exclusivo de la vivienda, como la sala, el comedor, la cocina, las habitaciones para dormir, cuartos de estudio y cuartos de costura; o b) Separada, porque generalmente tiene paredes que la delimitan y diferencian de otras construcciones³⁵.

³⁴ Ibíd.

³⁵ Ibíd.

1.5 DISEÑO METODOLÓGICO

1.5.1 Tipo de Investigación

La presente investigación será de tipo analítico y descriptivo porque se efectuarán una caracterización de la situación del mercado laboral, especialmente lo relacionado con los jefes de hogar, a la vez que se estudiarán estos elementos como integradores de una realidad mayor en el ámbito local. Se procesara la información obtenida de una forma sistemática que permita dar solución a los objetivos propuestos y así de una manera general dar planteamientos de políticas sobre mercado laboral para este municipio, que a pesar de ser rico en recursos su proceso de crecimiento y desarrollo económico ha sido lento casi nulo.

1.5.2 Método de la Investigación

Se utilizará el método inductivo a partir de una muestra de la población se aplicarán unas encuestas que permitirán conocer cuáles son los determinantes de la participación y seguidamente se generalizara sobre la población objetivo que son los jefes de hogares del municipio de Santa Cruz de Lorica.

1.5.3 Delimitación del estudio

1.5.3.1 Delimitación Espacial

Se seleccionó como objeto de estudio, el Municipio de Santa Cruz de Lorica en el departamento de Córdoba porque no existe información sobre los elementos que determinan que los jefes de hogar participen o no en el mercado de trabajo, a pesar de que es el segundo municipio en importancia económica y desarrollo después de la capital Montería.

1.5.3.2 Delimitación Temporal

Primer trimestre del año 2012.

1.5.3.3 Población Objetivo

Jefes de hogar del Municipio de Santa Cruz de Lorica en el departamento de Córdoba.

1.5.4 Fuentes de información

La información será de tipo primario, pues se deberá recoger información en terreno por medio de encuestas hogar a hogar en el municipio de Lorica. A su vez se usará información de tipo secundario, procedente de trabajos realizados por otro autores, y que se encuentran en libros y revista, tanto en formato físico, como electrónico.

1.5.5 Cálculo del tamaño de la muestra

La unidad de observación para el presente estudio será el jefe de hogar en zona urbana, según datos del DANE en Lorica existen 23.674 hogares, que constituyen el universo poblacional, y se empleará la siguiente fórmula:

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N * p * q}{I^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

En donde Z es el valor del área bajo una curva normal, que en este caso es de 1,96. N corresponde a la población que es de 23.674. El símbolo *i* es el error de muestreo que se pretende cometer, que fue de 6,3% en el presente estudio. Finalmente *q* y *p* son la prevalencia esperada del parámetro a evaluar, y en caso de desconocerse, aplicar la opción más desfavorable (*p*=0,5), que hace mayor el tamaño muestral. De lo anterior resultó un tamaño muestral de 241 jefes de hogar.

Por otro lado, con el objetivo de asegurar la representatividad de cada unidad de muestreo se procede a estratificar la muestra, de acuerdo a los cinco estratos en que se encuentra dividido el municipio según su Secretaría de Planeación, tal

como aparece en la Tabla 1. A su vez se pondera por la cantidad de individuos es cada estrato.

Tabla 1. Lórica. Distribución de la muestra por sectores

Sector	Población	Ponderación	Encuestas por hogar
1	17.066	41,14%	91
2	1.706	4,11%	16
3	1.707	4,11%	16
4	5.250	12,66%	48
5	15.755	37,98%	70
Totales	41.484	100,00%	91

Fuente: Diseño del autor con base en DANE

1.5.6 Técnicas de recolección de la información

Luego de estimar la muestra se procedió a escoger aleatoriamente dentro de cada sector, aquellas viviendas donde se efectuaría la encuesta. Al llegar a la vivienda se preguntó si el jefe de hogar se encontraba, en caso afirmativo se procedió a aplicarle el instrumento, que fue diligenciado por el encuestador. En este proceso se indicó que la información que proporcionó es confidencial.

1.5.7 Método de procesamiento de la información y estimación econométrica

La información una vez obtenida por medio de las encuestas se digitó en el programa Microsoft Excel. Las estimaciones econométricas se efectuaron en STATA, todo lo anterior se mostró a través de tablas, cuadros y gráficas para facilitar la interpretación.

La estimación de los determinantes de la participación laboral se llevó a cabo mediante un modelo probabilístico tipo probit, pues permite hacer la estimación cuando la variable dependiente es dicotómica, como en este caso, donde la participación es sí (=1) o no (=0). Los efectos marginales de este tipo de modelos son interpretables cuando se expresan en efectos marginales, significando el

impacto que tienen una determinada variable cuando cambia en una unidad, sobre la probabilidad de que la variable dependiente sea igual a 1, lo que en el presente estudio representaría el impacto que tiene determinada variable sobre la probabilidad de participación de un individuo en el mercado laboral.

El modelo probit tiene la forma:

$$\Pr(\text{participar}|X) = \int_{-\infty}^{\beta X} \frac{1}{\sqrt{2\pi}} e^{-\frac{\varepsilon_{i1}^2}{2}} d\varepsilon_{i1}$$

En donde e es el número de Euler, ε_{i1} es el término de error, similar al de mínimos cuadrados ordinarios, σ es la varianza y βX es:

$$\beta X = \frac{\beta_{01} + \beta_{11}\text{genero}_i + \beta_{21}\text{edad}_i + \beta_{31}\text{educ} + \beta_{41}\text{ecivil}_i + \beta_{51}\text{embarazo}_i + \beta_{61}\text{minusv}_i + \beta_{71}\text{nhogar}_i}{\sigma}$$

Dado que la estimación de este modelo es compleja, se utilizará el programa STATA, que arroja directamente los efectos marginales, con estos es posible conocer el impacto de cada variable sobre la probabilidad de participar.

1.5.8 Operacionalización de las variables

En el siguiente cuadro se muestran las variables que se incluirán en el modelo, así como una breve explicación de las mismas.

Operacionalización de variables

<i>Variable</i>	<i>Indicador</i>	<i>Descripción</i>	<i>Signo esperado</i>	<i>Justificación del signo</i>
Probabilidad de participar en el mercado laboral (dependiente)	La variable es igual a 1 si el jefe de hogar es ocupado o desocupado, y es igual a 0 en otro caso.	Variable que permite clasificar a los individuos como participantes (ocupados o desocupados) o no participantes (el resto) en el mercado laboral		
Edad	Edad en años del encuestado	Variable continua que mide la cantidad de años de vida del individuo	+	A mayor edad de espera mayor probabilidad de participar en el mercado de trabajo.
Género	= 1 si es hombre = 0 si mujer	Indica el género del jefe de hogar	+	Tradicionalmente los hombres en la costa Caribe son los jefes de hogar, y tienen mayor presión a participar.
Nivel educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">• Primaria <li style="width: 50%;">• Universitario <li style="width: 50%;">• Secundaria <li style="width: 50%;">• Posgrado <li style="width: 50%;">• Bachillerato <li style="width: 50%;">• Sin educación 	Variable politómica que muestra el nivel educativo máximo del jefe de hogar	+	Entre mayor nivel educativo se espera que el individuo tenga mayor probabilidad de participar laboralmente
Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> <li style="width: 50%;">• Casado <li style="width: 50%;">• Separado <li style="width: 50%;">• Unión libre <li style="width: 50%;">• Viudo <li style="width: 50%;">• Soltero 	Variable politómica que muestra el estado civil del jefe de hogar	+ ó -	
Número de personas en el hogar	Cantidad de individuos que residen con el jefe de hogar	Variable continua que muestra el la cantidad de personas que residen con el jefe de hogar	+	Se espera que a mayor número de personas en el hogar, mayor presión sienta el jefe de hogar por participar laboralmente
Existencia de personas embarazadas	= 1 si hay = 0 si no hay	Variable dicotómica que indica la presencia de personas embarazadas en el hogar del jefe	+	La presencia de alguna embarazada podría presionar a que la persona jefe de hogar participe en el mercado de trabajo
Existencia de personas minusválidas	= 1 si hay = 0 si no hay	Variable dicotómica que indica la presencia de personas minusválidas en el hogar del jefe	+	La presencia de algún minusválido podría presionar a que la persona jefe de hogar participe en el mercado de trabajo
Estrato social	Estrato al que pertenece la viviendas del hogar	Variable ordinal que indica el nivel o estrato de acuerdo a la factura del servicio de electricidad	+	La participación en el mercado de trabajo debe aumentar a medida que aumenta el estrato social, porque se esperaría que los estratos más altos cuenten con mejores redes sociales que posibilitarían una más eficiente búsqueda de empleo

Cónyuge sin empleo	= 1 sí = 0 en otro caso	Variable dicotómica que indica la presencia de esposa, o esposo del jefe de hogar que no está laborando	+	Se espera una relación positiva en el sentido en que, al no trabajar el cónyuge, el jefe de hogar siente mayor presión a participar en el mercado de trabajo
Personas desempleadas del hogar	Número de personas sin empleo en el hogar	Variable continua que indica el número de individuos que no están ejerciendo alguna ocupación al momento de la encuesta	+	Se espera un signo positivo en la medida en que si un mayor número de miembros del hogar no trabajan, el jefe de hogar experimenta mayor presión a participar en el mercado de trabajo
Asistencia a centro educativo	= 1 sí =0 en otro caso	Variable dicotómica que muestra si el jefe de hogar asiste en el momento de la encuesta a alguna institución de enseñanza	-	Si el jefe de hogar asiste a algún centro educativo es posible que decida participar menos en el mercado laboral, por restricciones de tiempo

2. CARACTERIZACIÓN SOCIAL, DEMOGRÁFICA Y ECONÓMICA DE LOS JEFES DE HOGAR Y SUS HOGARES EN EL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA

En el presente capítulo se describen los principales aspectos sociales, demográficos y económicos de los jefes de hogar que residen en el municipio de Lorica (Córdoba), la información corresponde a aquella recolectada mediante los formularios aplicados en el trabajo de campo a una muestra de individuos.

Se encuestaron en 241 hogares a los respectivos jefes de hogar, los cuales en el 63,1% de los casos eran hombres, mientras que el restante 36,9%, mujeres. Lo que resulta ilustrativo de que los hombres son quienes en mayor medida tienen las riendas de los hogares del municipio, esto se explicaría quizás porque las oportunidades de ambos géneros en el mercado de trabajo no son las mismas; por otro lado, quizá factores de tipo cultural (entre ellos la tradición machista de las ciudades de la Costa Caribe) interfieren en esta dinámica³⁶.

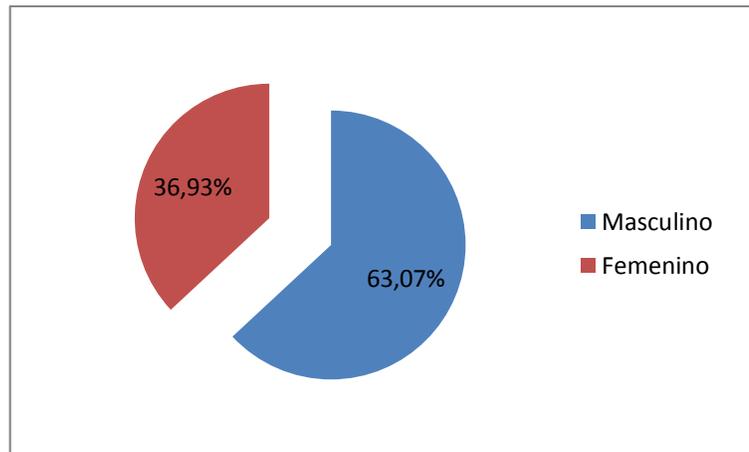
³⁶ Sobre el tema de la discriminación por género dentro del mercado laboral se han desarrollado diversos estudios. Para el caso de Colombia se cuenta el de:

BERNAT, Luisa y VÉLEZ, Jaime. Los hombres al trabajo y las mujeres a la casa: ¿Es la segregación ocupacional otra explicación razonable de las diferencias salariales por sexo en Cali? Borradores de Economía y Finanzas Universidad ICESI. [En línea]. 2008, no. 16. [Citado el: 20 noviembre de 2013]. Disponible en internet: http://www.icesi.edu.co/departamentos/economia/publicaciones/docs/BORRAECO/borrador_16_segrecacion%20ocupacional.pdf;

BERNAT, Luisa. ¿Quiénes son las mujeres discriminadas?: enfoque distributivo de las diferencias salariales por género. Borradores de Economía y Finanzas Universidad ICESI. [En línea]. 2008, no. 13. [Citado el: 20 noviembre de 2013]. Disponible en internet: http://www.icesi.edu.co/departamentos/economia/publicaciones/docs/BORRAECO/borrador_economia_013.pdf;

BAQUERO, Jairo. Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999). Borradores de Investigación Economía Universidad

Gráfica 5. Género del jefe de hogar. Porcentajes



Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

A pesar de que en la actualidad la mujer ha asumido un rol protagónico en la sociedad global, en el municipio su visibilidad sigue siendo insuficiente para terminar con la desigualdad que prevalece respecto a los hombres en cuanto al manejo del poder, las estructuras laborales, y las relaciones hombre-mujer en el entorno familiar.

De acuerdo a cifras del DANE, en el municipio de Lórica habitan 57.739 mujeres, correspondientes al 49,9% de la proyección para 2012, las cuales evidencian diversas necesidades insatisfechas, tales como la falta de apoyo a los proyectos de emprendimiento y la violencia al interior de las familias³⁷.

Teniendo en cuenta estos elementos, es claro que los programas de emprendimiento y capacitación que eventualmente se les proporcionen a las mujeres, en el marco de las políticas que pretendan intentar subsanar la anterior

del Rosario. [En línea]. 2001, no. 13. [Citado el: 20 noviembre de 2013]. Disponible en internet: <http://www.urosario.edu.co/economia/documentos/pdf/bi13.pdf>.

³⁷ JATTIN, Francisco. Gobernar es corregir. Santa Cruz de Lórica: Alcaldía Municipal, 2012.

problemática, requieren acompañamiento económico: para poder lograr proyectos productivos sostenibles entre las capacitadas³⁸.

A la muestra de jefes de hogar se les interrogó sobre su formación educativa, al respecto se encontró que el nivel predominantes es la secundaria (40,7% de los casos) seguido en su orden de la primaria (29,9%), el nivel universitario (18,3%) y la formación de posgrado (11,2%), tal como se observa en la Gráfica 6.

De acuerdo a los planteamientos de Kairuz, Correa, Durán, Godoy y Perilla³⁹ la educación es una herencia intangible que las futuras generaciones aprovechan en términos de mayores inversiones en capital humano, esto tiene como consecuencia el fenómeno conocido como movilidad social, que se entiende como “la capacidad de romper las trampas de pobreza en las que los hogares se quedan debido a la dificultad de acumular activos fijos o humanos que les permitan escapar a dicha condición, lo que se traduce en una probabilidad muy baja de ascender de un estrato a otro”⁴⁰.

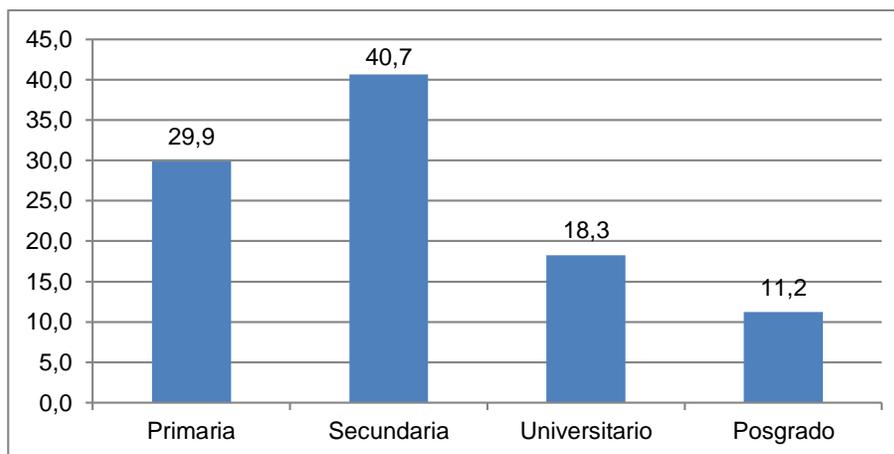
Lo anterior, al contrastarlo con los hallazgos para la muestra de individuos de Lorica hace suponer una dificultad para los jefes de hogar y en especial para sus familias, en tanto que los hijos de padres con niveles altos de escolaridad, reciben mayor educación y presentan mejores indicadores de calidad de vida (de salud, vivienda e ingresos), caso contrario a lo detectado para el municipio, donde predomina la baja escolaridad; con esto el círculo vicioso de la pobreza podría perpetuarse.

³⁸ *Ibíd.*

³⁹ KAIRUZ, Victoria, CORREA, Cecilia, DURÁN, Lucía, GODOY, Jesús y PERILLA, Marisol. Brechas educativas de la población colombiana. Censo 2005. En: Revista de la Información Básica. 2006, vol. 3, no. 1. p nd.

⁴⁰ *Ibíd.*

Gráfica 6. Nivel educativo del jefe de hogar. Porcentaje



Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Sobre el nivel educativo de los encuestados según el género (Tabla 2), se encontró que los jefes de hogar de género masculino tienen con mayor frecuencia formación secundaria (41,4%), mientras que las mujeres están levemente menos concentradas en ese nivel (39,3%). La proporción de individuos que tienen estudios de posgrado es igual en ambos géneros (11,2%).

Por otro lado, se aprecia en la mencionada tabla, que existe una proporción considerable de mujeres que cuentan con formación universitaria (21,3%), mientras que en el grupo de los hombres la proporción es relativamente menor (16,4%). Esto puede ser reflejo de:

- a) las transformaciones sociales y culturales sobre los roles que hombres y mujeres ejercen en la sociedad⁴¹; y ligado a lo anterior,
- b) los cambios estructurales acaecidos en el mercado laboral colombiano consecuencia del fenómeno de la Apertura Económica, bajo el cual una de

⁴¹ VELÁSQUEZ, Patricia. Ser mujer jefa de hogar en Colombia. En: Revista de la Información Básica. 2006, vol. 4, no. 2010. p nd.

las formas de que las empresas fueran más competitivas era precisamente demandando mano de obra con mayores cualificaciones⁴².

Tabla 2. Nivel educativo del jefe de hogar por género. Porcentaje

Nivel educativo	Género jefe de hogar	
	Masculino	Femenino
Primaria	30,9	28,1
Secundaria	41,4	39,3
Universitario	16,4	21,3
Posgrado	11,2	11,2
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

En la Tabla 3 se observa la distribución del género de los jefes de hogar según el estrato socioeconómico al que pertenecen. Se aprecia que tanto hombres como mujeres pertenecen en mayor medida al estrato 1, siendo las proporciones de 52,8% dentro del total de hombres, y de 55,3% dentro del total de mujeres.

En contraste, los estratos altos fueron los que menor participación tuvieron en ambos géneros, así bien, las mujeres y hombres del estrato 4 participaron en 3,4% y 2% respectivamente.

Con esto se observa que la composición en cuanto al género de los jefes de hogar es relativamente uniforme a través de los estratos, hecho que hace suponer que en todos los estratos, los jefes de hogar podrían afrontar dificultades o facilidades similares.

⁴² ARANGO, Luis, POSADA, Carlos y URIBE, José. 2004. Cambios en la estructura de los salarios urbanos en Colombia (1984-2000). Borradores de Economía. 2004, no. 297.

Tabla 3. Género del jefe de hogar según estrato

Estrato	Género jefe de hogar				Total	
	Femenino		Masculino			
	N	%	N	%	N	%
1	47	52,8	84	55,3	131	54,4
2	31	34,8	49	32,2	80	33,2
3	8	9,0	16	10,5	24	10,0
4	3	3,4	3	2,0	6	2,5
Total	89	100,0	152	100,0	241	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

La distribución de las edades aparece en la Tabla 4, se observa que tanto los jefes hombres como mujeres se concentran en los rangos de edad que están entre los 30 y los 59 años. Los jefes más jóvenes, es decir, entre 29 años o menos corresponde a 17,8% y 12,4% en el grupo masculino y femenino, respectivamente. En contraste, los más viejos (de 70 años y más) son en el mismo orden, el 4,6% y 5,6% respectivamente.

Tabla 4. Rango de edad de jefes de hogar según género. Porcentaje

Rango de edad	Género jefe de hogar	
	Masculino	Femenino
Hasta 29 años	17,8	12,4
30 - 39 años	19,7	20,2
40 - 49 años	19,7	24,7
50 - 59 años	24,3	29,2
60 - 69 años	13,8	7,9
70 y más años	4,6	5,6
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

A pesar de la relativamente baja participación de los sujetos de edades superiores a los 60 años, se puede afirmar que se ha detectado para el municipio, que un número significativo de adultos mayores se encuentra en situación de pobreza y de extrema pobreza, enfermos, desnutridos, abandonados y rechazados por su familia, que además, no cuentan con un ingreso, que les permita sufragar gastos y poder vivir dignamente. La mayoría de adultos mayores en situación de vulnerabilidad se

encuentran ubicados en la zona rural del municipio. Lo cual torna necesario mejorar la cobertura de los programas de atención al adulto mayor, diseñar y/o mejorar los programas para el aprovechamiento libre del adulto mayor, e intentar subsanar las deficiencias en las políticas municipales para la atención integral del adulto mayor⁴³.

Ahora bien, se llevó a cabo la estimación de algunas medidas estadísticas con el fin de caracterizar la edad en función del género del jefe de hogar. Al respecto, en la Tabla 5 se aprecia que los hombres son en promedio relativamente más jóvenes que las mujeres, pues el valor medio de su edad fue de 46 años, mientras que en su contraparte femenina se ubicó en 46,4 años; así mismo la desviación estándar en las mujeres (12,5 años) respecto a la de los hombres (13,4 años) resulta menor en 1,1 año.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la edad de los jefes de hogar según género

Estadístico	Femenino	Masculino	Total
Media	46,4	46,0	46,1
Mediana	43,0	43,0	43,0
Desviación estándar	12,5	13,4	13,1
Mínimo	28,0	27,0	27,0
Máximo	75,0	75,0	75,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

De igual forma se calcularon algunos estadísticos descriptivos de las edades de los jefes de hogar de acuerdo al estrato al que pertenecen. La Tabla 6 permite afirmar que en promedio, los jefes de hogar son relativamente más jóvenes en los estratos más altos, dado que en el estrato 4 fue de 43,5 años, en el 3 fue de 44,5, en el 2 fue de 46,3, y en el 1 de 46,4 años.

A su vez, la desviación estándar es menor en los estratos más altos, lo que sugiere que existe menor dispersión entre las edades de la población objetivo. Por otro lado, se encontró que las mayores diferencias entre las edades mínima y máxima

⁴³ JATTIN, Op. Cit.

aparecen en el estrato más bajo (en el estrato 1 la menor edad encontrada fue 27 años y la mayor 75 años), frente a uno de los más altos (en el estrato 4 la menor edad encontrada fue 34 años y la mayor 53 años).

Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la edad de los jefes de hogar según estrato

Estadístico	Estrato				Total
	1	2	3	4	
Media	46,4	46,3	44,5	43,5	46,1
Mediana	43,0	43,0	43,0	42,5	43,0
Desviación típica	13,4	13,9	9,1	7,7	13,1
Mínimo	27,0	28,0	29,0	34,0	27,0
Máximo	75,0	75,0	64,0	53,0	75,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Los resultados del estudio muestran que cerca de la mitad de los jefes de hogar entrevistados (54,4%) residen en viviendas cuyo estrato es el 1, seguidos por aquellos que residen en viviendas estrato 2 (33,2%), y aquellos de los estratos 3 (10%) y 4 (2,4%), tal como lo ilustra la Gráfica 7.

En este orden de ideas, los resultados evidencian que cerca de la mitad de los jefes de hogar, y por tanto sus familias, residen en el estrato más bajo, y en consecuencia el más carenciado, pudiéndose hablar de pobreza, que según la CEPAL se define como la situación de aquellos hogares que no logran reunir, en forma relativamente estable, los recursos necesarios para satisfacer las necesidades básicas de sus miembros y que tiene asociada algo que se denomina *síndrome situacional*, que se caracteriza por la presencia del infraconsumo, la desnutrición, las precarias condiciones de vivienda, los bajos niveles educacionales, las malas condiciones sanitarias, una inserción inestable en el aparato productivo, actitudes de desaliento, poca participación en los mecanismos de integración social, y la tenencia de una

escala particular de valores, diferenciada en alguna manera con la del resto de la sociedad⁴⁴.

El anterior punto es un elemento importante, al que se le debería dar prioridad en las agendas sociales de los mandatarios, y en general, en las instituciones encargadas de la planeación municipal. Sobre todo cuando está en evidencia la necesidad de diseñar y desarrollar programas de vivienda de interés social en las diferentes modalidades con el fin de aumentar la oferta, respondiendo a la demanda insatisfecha de esta vivienda dentro de un marco institucional de legalidad para que no sea atendido por la urbanización pirata e ilegal que ha caracterizado el desarrollo de nuestras ciudades⁴⁵.

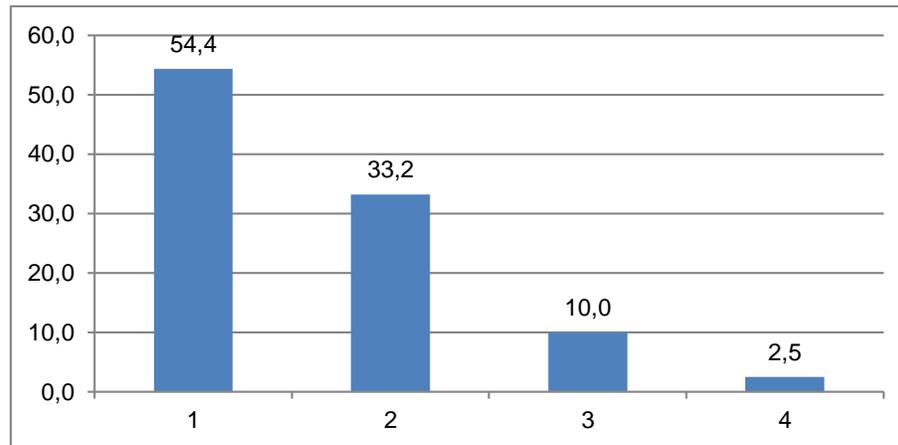
Incluso, considerando que en el territorio municipal se encuentran zonas susceptibles a erosión laminar ligera con condiciones de humedad y agrietamiento en verano de ocho a doce meses de déficit de agua, con un relieve ligeramente plano a ondulado, destacándose sectores del corregimiento (tales como Remolino, Las Flores, Las Camorras, Los Higales y la Doctrina)⁴⁶.

⁴⁴ ALTIMIR, Oscar. La Dimensión de la Pobreza en América Latina. Cuadernos de la CEPAL, Naciones Unidas, 1973.

⁴⁵ JATTIN, Op. Cit.

⁴⁶ *Ibíd.*

Gráfica 7. Estrato socioeconómico de la residencia del jefe de hogar. Porcentaje

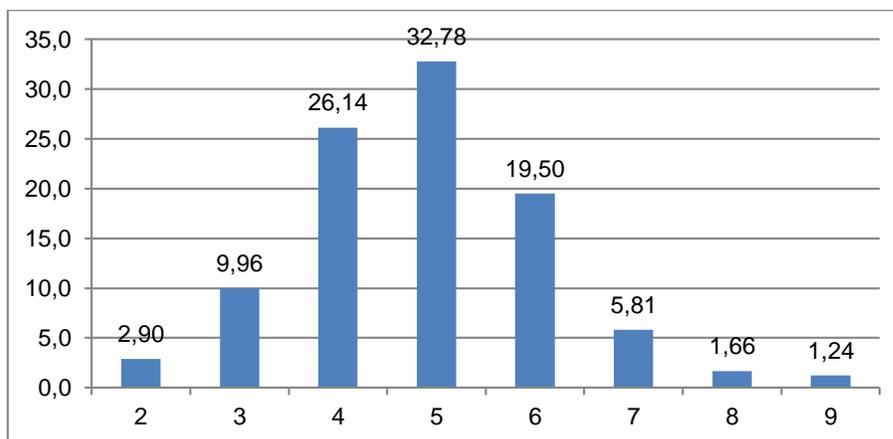


Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Sobre el número de personas que residen en los hogares de los encuestados en Santa Cruz de Lorica (Gráfica 8), se encontró que en promedio corresponden a 4,86 (desviación estándar de 1,29). Cabe añadir que en el país desde los años setenta hasta la actualidad ha habido una reducción en el tamaño promedio de la familia, así pues, en el año 1973, se pasó de 5,9 personas por hogar en promedio, a 3,6 en 2011, lo cual es consecuencia de la reducción de la fecundidad y la emigración internacional. Así mismo, y como todas las variables socio-demográficas, existen diferenciales que están muy asociadas a los niveles de desarrollo: se encuentra que a mayor pobreza o ruralidad, el tamaño de los hogares es mayor, tal como se encontró para Lorica, donde el tamaño medio del hogar es superior a la cifra nacional.

El número mínimo de integrantes es 2, que se encuentran en el 2,9% del total de hogares, en contraste el número máximo de miembros es de 9, y fue detectado en el 1,24% de los hogares. La moda (el valor que más se repite) en la distribución es de 5 personas por hogar, cuya frecuencia corresponde al 32,78%, que es aproximadamente una tercera parte del total de hogares del municipio.

Gráfica 8. Porcentaje de hogares según número de personas en la residencia del jefe de hogar



Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

También se agruparon las edades de los miembros del hogar en rangos representativos: niños, adolescentes y personas de la tercera edad, en función del estrato. La distribución se muestra en la Tabla 7 se observa que los niños de 0 a 5 años tienen presencia en casi todos los estratos, aunque mayoritariamente en el 1 (47,62%), el siguiente rango, el de 6 a 12 años, solo tiene presencia en los tres primeros estratos. En contraste los individuos de la tercera edad están concentrados en el estrato 1, en un 75%, aunque mantienen presencia en el estrato 3 (16,67%) y en el 2 (8,33%).

En este sentido cabe precisar que los hijos tienen asociados costos, en especial, lo que se refiere al tiempo. Sobre todo para la mujer, que invierte en el cuidado de los niños (quizás también por la amplia presencia de niños existen muchas amas de casa en el municipio). Por esta razón los hogares deberían racionalizar el número que se desea en cada hogar, debido a que cuanto mayor sea el número de hijos mayor será el costo económico para los padres cuando éstos tienen que invertir en

su cuidado y educación, si esto no se planifica adecuadamente, podría representar un desbalance para la economía del hogar⁴⁷.

Tabla 7. Presencia de individuos de distintas edades según estrato socioeconómico de la residencia del jefe de hogar. Porcentaje

Estrato	Rango de edad			
	0 y 5 años	6 y 12 años	13 y 18 años	Mayores de 60 años
1	47,62	41,46	62,79	75,00
2	28,57	38,21	32,56	8,33
3	15,87	20,33	2,33	16,67
4	7,94	0,00	0,00	0,00
5	0,00	0,00	2,33	0,00
<i>Total</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>	<i>100,00</i>

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Respecto a la actual asistencia de parte del jefe de hogar a algún establecimiento educativo, se encontró que solamente 4 sujetos pertenecientes al género masculino se están formando académicamente.

La Tabla 8 muestra la distribución de los jefes de hogar por estado civil y el estrato al que pertenecen. Se observa que la mayoría de casados y personas que conviven en unión libre corresponden al estrato 1, con 58,4% y 51%, respectivamente, estando seguidos por aquellos que pertenecen al estrato 2, con 30,1% y 31,6%, respectivamente. Por otro lado, se detectó equivalencia, tanto entre las proporciones de solteros en los estratos 1 y 2, como en las proporciones de los viudos para los mismos estratos (50% casa uno).

⁴⁷ ZELIZER, Viviana. Pricing the priceless child: the changing social value of children. Princeton: Princeton University, 1994.

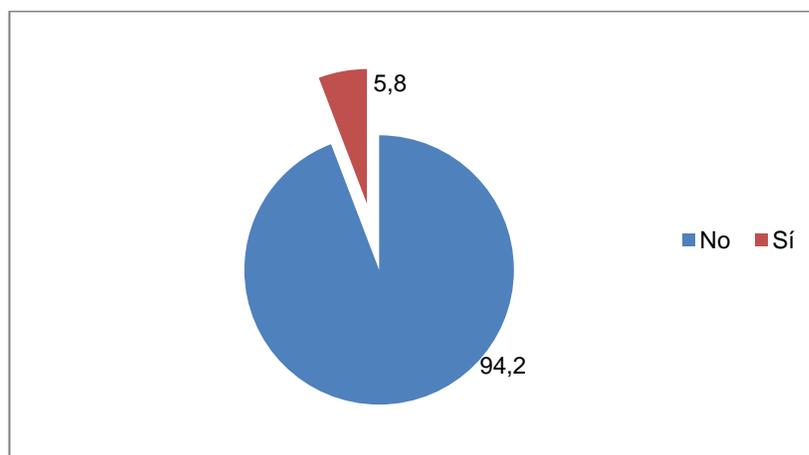
Tabla 8. Estado civil del jefe de hogar según estratos

Estrato	Casado		Unión libre		Soltero		Viudo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1	66	58,4	50	51,0	11	50,0	4	50,0	131	54,4
2	34	30,1	31	31,6	11	50,0	4	50,0	80	33,2
3	11	9,7	13	13,3	0	0,0	0	0,0	24	10,0
4	2	1,8	4	4,1	0	0,0	0	0,0	6	2,5
Total	113	100,0	98	100,0	22	100,0	8	100,0	241	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

La presencia de embarazadas se ilustra en la Gráfica 9. Por medio del trabajo de campo, se encontraron 14 hogares con presencia de mujeres embarazadas, los cuales representan el 5,8% del total. Esta variable se tuvo en cuenta debido a que si en el hogar existe alguna mujer embarazada existiría una presión sobre el jefe (y por qué no, en los demás miembros del hogar) por hacer parte de la fuerza laboral, y conseguir un empleo.

Gráfica 9. Presencia de embarazadas por hogar. Porcentaje



Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

En línea con lo anterior, se muestra en la Tabla 9 el parentesco del jefe de hogar con la embarazada. Un poco más de la mitad de los jefes de hogar (57,1%) guarda

una relación de padre o madre con la embarazada; el 28,6% es cónyuge y el 14,3% de los jefes de hogar son hermano o hermana de la preñada.

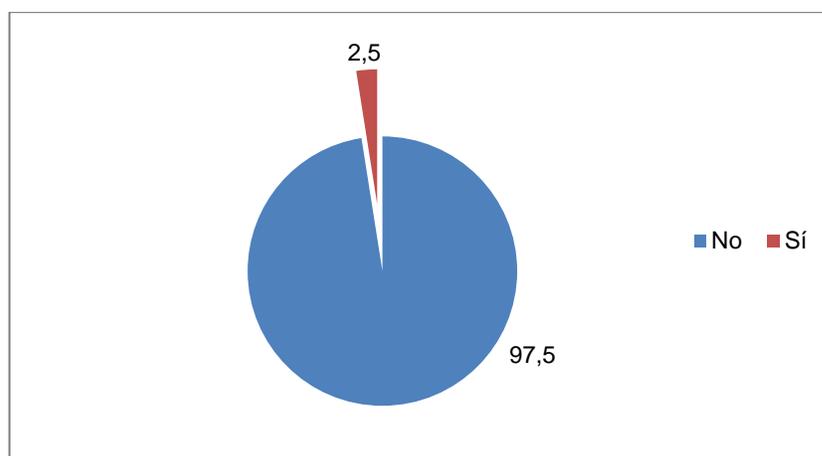
Tabla 9. Parentesco del jefe de hogar con la embarazada. Porcentaje

Relación	Porcentaje
Cónyuge	28,6
Padre o madre	57,1
Hermano(a)	14,3
<i>Total</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

De igual forma se interrogó sobre la presencia de minusválidos en el hogar, esta que junto con la variable anterior, pretendían conocer sobre algunas presiones que podían experimentar los jefes de hogar para conseguir empleo. Se evidenció que en solo 6 hogares, de los 241, había presencia de discapacitados.

Gráfica 10. Presencia de minusválidos por hogar. Porcentaje



Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Los niveles de formación educativa del cónyuge del jefe de hogar aparecen distribuidos por género en la Tabla 10. La mayoría de cónyuges poseen formación de nivel secundario (55,1% y 52% para mujeres y hombres, respectivamente), seguidos de aquellos con formación universitaria (25,7% y 26,7%, en su orden). Los

cónyuges con posgrado representan el 3,7% de las mujeres y el 1,3% de los hombres.

Al respecto, algunos estudios, como el de Murillo⁴⁸ han corroborado una elevada asociación entre el nivel educativo de los cónyuges de los jefes de hogar y el logro educativo de los hijos. Vale recordar que las mujeres (en general madres) son las que mayor participación tienen como cónyuge del jefe de hogar en el municipio, por tanto su logro educativo podría determinar el de la siguiente generación.

Nótese que la distribución del nivel educativo del cónyuge del jefe de hogar es bastante diferente de aquella mostrada en la Tabla 2, en cuanto que una mayor proporción de cónyuges posee formación universitaria, frente a su esposo(a) jefe de hogar.

Tabla 10. Nivel educativo del cónyuge del jefe de hogar. Porcentaje

Nivel educativo	Género jefe de hogar	
	Femenino	Masculino
Primaria	15,4	20,0
Secundaria	55,1	52,0
Universitario	25,7	26,7
Posgrado	3,7	1,3
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Nota: se excluyen jefes de hogares viudos y solteros.

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

⁴⁸ MURILLO, Félix. La educación y la circularidad de la pobreza. Lima: INE, 2000.

Tabla 11. Relación entre género, nivel educativo, edad y estrato del jefe de hogar

Estrato	Edad	Género	Nivel educativo								Total		
			Primaria		Secundaria		Universitario		Posgrado				
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	Hasta 29 años	F	3	1,24	2	0,83	1	0,41	0	0,00	6	2,49	
		M	3	1,24	6	2,49	3	1,24	0	0,00	12	4,98	
		Total	6	2,49	8	3,32	4	1,66	0	0,00	18	7,47	
	30 - 39 años	F	3	1,24	7	2,90	1	0,41	0	0,00	11	4,56	
		M	2	0,83	11	4,56	3	1,24	1	0,41	17	7,05	
		Total	5	2,07	18	7,47	4	1,66	1	0,41	28	11,62	
	40 - 49 años	F	5	2,07	2	0,83	4	1,66	0	0,00	11	4,56	
		M	11	4,56	6	2,49	2	0,83	0	0,00	19	7,88	
		Total	16	6,64	8	3,32	6	2,49	0	0,00	30	12,45	
	50 - 59 años	F	4	1,66	6	2,49	2	0,83	0	0,00	12	4,98	
		M	5	2,07	13	5,39	0	0,00	0	0,00	18	7,47	
		Total	9	3,73	19	7,88	2	0,83	0	0,00	30	12,45	
	60 - 69 años	F	2	0,83	3	1,24	1	0,41	0	0,00	6	2,49	
		M	8	3,32	3	1,24	1	0,41	0	0,00	12	4,98	
		Total	10	4,15	6	2,49	2	0,83	0	0,00	18	7,47	
	70 y más años	F	0	0,00	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
		M	3	1,24	3	1,24	0	0,00	0	0,00	6	2,49	
		Total	3	1,24	4	1,66	0	0,00	0	0,00	7	2,90	
2	Hasta 29 años	F	1	0,41	3	1,24	1	0,41	0	0,00	5	2,07	
		M	2	0,83	7	2,90	5	2,07	0	0,00	14	5,81	
		Total	3	1,24	10	4,15	6	2,49	0	0,00	19	7,88	
	30 - 39 años	F	1	0,41	2	0,83	1	0,41	0	0,00	4	1,66	
		M	0	0,00	2	0,83	4	1,66	0	0,00	6	2,49	
		Total	1	0,41	4	1,66	5	2,07	0	0,00	10	4,15	
	40 - 49 años	F	1	0,41	2	0,83	3	1,24	1	0,41	7	2,90	
		M	1	0,41	2	0,83	3	1,24	1	0,41	7	2,90	
		Total	2	0,83	4	1,66	6	2,49	2	0,83	14	5,81	
	50 - 59 años	F	2	0,83	5	2,07	3	1,24	0	0,00	10	4,15	
		M	4	1,66	6	2,49	2	0,83	1	0,41	13	5,39	
		Total	6	2,49	11	4,56	5	2,07	1	0,41	23	9,54	
	60 - 69 años	F	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
		M	5	2,07	1	0,41	1	0,41	1	0,41	8	3,32	
		Total	5	2,07	1	0,41	1	0,41	2	0,83	9	3,73	
	70 y más años	F	3	1,24	1	0,41	0	0,00	0	0,00	4	1,66	
		M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
		Total	4	1,66	1	0,41	0	0,00	0	0,00	5	2,07	
3	Hasta 29 años	F	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
		M	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
		Total	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
	30 - 39 años	F	0	0,00	1	0,41	0	0,00	2	0,83	3	1,24	
		M	0	0,00	1	0,41	0	0,00	3	1,24	4	1,66	
		Total	0	0,00	2	0,83	0	0,00	5	2,07	7	2,90	
	40 - 49 años	F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	2	0,83	3	1,24	
		M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	3	1,24	4	1,66	
		Total	1	0,41	0	0,00	1	0,41	5	2,07	7	2,90	
	50 - 59 años	F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	2	0,83	
		M	1	0,41	2	0,83	0	0,00	3	1,24	6	2,49	
		Total	1	0,41	2	0,83	1	0,41	4	1,66	8	3,32	
	60 - 69 años	F	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
		M	0	0,00	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41	
		Total	0	0,00	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41	
	4	30 - 39 años	F	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
			M	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	1,24	3	1,24
			Total	0	0,00	0	0,00	0	0,00	3	1,24	3	1,24
40 - 49 años		F	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
		M	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
		Total	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
50 - 59 años		F	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83	
		M	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	
		Total	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83	

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

La tabla anterior presenta la relación entre diversas variables que hacen referencia a algunas características de los jefes de hogar pertenecientes a la muestra del municipio de Lórica. Como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de personas se concentra en los estratos más bajos; puntualmente se encontró que del total de encuestados, la mayoría, correspondiente al 4,56% pertenece al estrato 1, son hombres entre 30-39 años y poseen un nivel educativo de secundaria; del mismo género y estrato, con 40-59 años se encontró un 4,56% personas con educación primaria, así como un 3,32% del total de la población, con las características anteriores, solo que en edades comprendidas entre 60-69 años.

De igual forma el 2,07% el total de entrevistados fueron hombres de 60-69 años, estrato 2 y con educación primaria; por otro lado el 2,49% también fueron hombres de estrato 2, con edades entre 50-59 años con grado secundario de educación.

Las demás observaciones, para los restantes casos que aparecen en la mencionada tabla, fueron relativamente poco frecuentes en cuanto a cantidad y porcentaje respecto al total de entrevistados.

3. CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA

La descripción de cada uno de los componentes del mercado laboral correspondiente al municipio de Lorica (Córdoba), se lleva a cabo a continuación. El análisis se efectúa discriminando por desocupados, ocupados y población inactiva, sin embargo, inicialmente se presenta un esbozo de la actividad económica local, lo cual permitirá contextualizar el mercado laboral.

Lorica es un municipio eminentemente agrícola y ganadero, de acuerdo a las últimas cifras del Censo Agropecuario, en éste existen 11.562 hectáreas dedicadas a producción agrícola, de los cuales la mayor área está representada por maíz con 4.037 hectáreas, plátano con 2.984 hectáreas, arroz con 1.537 hectáreas, yuca con 1.160 hectáreas, ñame con 900 hectáreas, algodón con 726 hectáreas, y el resto del área en palma de aceite, frutales y hortalizas, lo que muestra un sector diversificado y con amplias potencialidades para incentivar procesos de reconversión productiva, que demandarían notable mano de obra.

Por otro lado, en el aspecto ganadero, Lorica dispone de 75.394 hectáreas en pastos y 107.476 bovinos, lo que corresponde al 4,9% del inventario total de Córdoba, y orientado hacia el doble propósito. En el sector piscícola, existen notables potencialidades para su desarrollo, con un área de 660 hectáreas en espejos de agua, las cuales no se explotan en su totalidad y 11 granjas productoras de alevinaje, para proveer gran parte del departamento y otras zonas del país.

Ahora bien, con este panorama en mente se procede a describir el mercado laboral local, para el cual se encontró una tasa de inactividad correspondiente al 29,5% de la población, una tasa de ocupación del 54,8% y una tasa de desocupación del 15,8%. A manera de contextualización pueden compararse estas cifras con las correspondientes a Colombia; de acuerdo al DANE la tasa de inactividad para el país correspondió a 28,3%, la de ocupación a 57,8% y la de desocupación a

10,4%⁴⁹. En este orden de ideas puede afirmarse que en Lórica la tasa de desocupación presenta una brecha relativamente importante (5,4%) respecto a la del país, lo que implicaría un bienestar de la población, en general, menor.

La población inactiva se refiere a aquellos individuos que estando en la edad de trabajar, no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada. A este grupo pertenecen estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos, y las personas que no les llama la atención o creen que no vale la pena trabajar⁵⁰.

A su vez, los individuos que se incluyen dentro del cálculo de la tasa de ocupación corresponden a aquellos que se encontraban en una de las siguientes situaciones: a) trabajando por lo menos una hora remunerada en dinero o en especie en la semana de referencia; b) no trabajaron la semana de referencia, pero tenían un trabajo; y/o d) realizando trabajos familiares sin remuneración que trabajaron en la semana de referencia por lo menos 1 hora⁵¹.

El análisis de las variables objeto de estudio indica que, según el género, de acuerdo a la Tabla 12 se observa que en el grupo de los ocupados y desocupados predomina el género masculino, en 71,1% y 81,8%, respectivamente. Por el contrario, en el segmento de los inactivos es mayoritaria la presencia femenina, en 76,1%, debido a la abundancia de amas de casa, que se incluyen.

⁴⁹ DANE. Principales indicadores del mercado laboral. Diciembre de 2012. [En línea] [Citado el 27 de noviembre de 2013] disponible en internet: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/buletines/ech/ech/bol_ech_dic12.pdf.

⁵⁰ DANE. Empleo. [En línea] [Citado el 27 de noviembre de 2013] disponible en internet: http://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf.

⁵¹ *Ibíd.*

Este último hallazgo se explicaría con base en la división natural o sexual del trabajo, de acuerdo a Bas⁵² el trabajo de la ama de casa o doméstico “es creador de fuerza de trabajo, en tanto satisface una necesidad social, socialmente necesario. Es un trabajo social, más organizado en forma privada. En tanto no se realiza bajo la dirección centralizada del capital, ni asume las formas cooperativas ni de división del trabajo de la producción capitalista, no encierra la asignación de tiempos de trabajo determinados”⁵³.

Tabla 12. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según género. Porcentaje

Género	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
Masculino	71,1	81,8	23,9	63,1
Femenino	28,9	18,2	76,1	36,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

En la Tabla 13 se clasifican a los jefes de hogar pertenecientes a la muestra del municipio en desocupados, ocupados e inactivos según su género y estrato. Para el caso de las mujeres cabeza de familia, el 41,7% de ellas son ocupadas pertenecientes al estrato 1, a su vez, el 29,2%, de la misma categoría, corresponden al estrato 2. Por otro lado, el 45,5% son desocupadas, tanto de los estratos 1, como 2. Entre tanto, las inactivas (principalmente amas de casa) representan el 59,3% en el estrato 1 y el 35,3% en el estrato 2.

En el caso de los jefes de hogar hombres, se encontró poca existencia de inactivos (7 casos, tanto en el estrato 1 como en el 2). En contraste los ocupados representaron el 51,9% del estrato 1, así como el 36,1% del 2; los desocupados fueron 77,8% en el primer estrato y 11,1% en el segundo.

⁵² BAS, Ana. El trabajo de las amas de casa. En: Nueva Sociedad, Julio- agosto 1995, no.78. p 117-123.

⁵³ *Ibíd.*, p 175.

Tabla 13. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según género y estrato

Género	Estrato	Ocupado		Desocupado		Inactivo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Femenino	1	10	41,7	5	45,5	32	59,3	47	52,8
	2	7	29,2	5	45,5	19	35,2	31	34,8
	3	4	16,7	1	9,1	3	5,6	8	9,0
	4	3	12,5	0	0,0	0	0,0	3	3,4
	Total	24	100,0	11	100,0	54	100,0	89	100,0
Masculino	1	56	51,9	21	77,8	7	41,2	84	55,3
	2	39	36,1	3	11,1	7	41,2	49	32,2
	3	12	11,1	1	3,7	3	17,6	16	10,5
	4	1	0,9	2	7,4	0	0,0	3	2,0
	Total	108	100,0	27	100,0	17	100,0	152	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

En función de la edad se encontró que existen pocos desocupados jóvenes, en su mayoría se concentran en los rangos comprendidos entre los 30 y los 28 años. Los que se individuos que se encuentran ocupados poseen más frecuentemente edades hasta los 59 años, mientras que la distribución de las edades de los inactivos, es la más homogénea de los tres grupos. Lo anterior se muestra en la Tabla 14.

Tabla 14. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según rangos de edad. Porcentaje

Rango de edad	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
Hasta 29 años	5,3	20,5	12,7	15,8
30 - 39 años	26,3	19,7	16,9	19,9
40 - 49 años	23,7	22,7	18,3	21,6
50 - 59 años	28,9	27,3	22,5	26,1
60 - 69 años	15,8	6,8	18,3	11,6
70 y más años	0,0	3,0	11,3	5,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

También se efectuó la distribución de los jefes de hogar de acuerdo a si estaban ocupados, desocupados e inactivos según la edad y su género. Los hallazgos representados en la Tabla 15 permiten entrever que la mayoría de las ocupadas

tienen entre 50-59 años (33,3%), seguidas por aquellas con hasta 29 años (29,2%). Esto sugiere que el mercado laboral en el segmento de las trabajadoras posee población tanto muy joven, como de edad madura; las mujeres en las edades no tan frecuentes en este segmento estarían desempeñando labores hogareñas y de crianza de hijos.

A su vez, las desocupadas se concentran en los rangos de 30-39 años y 40-49 años (36,4% cada uno). Por su parte, las inactivas tienen frecuentemente entre 50-59 años (27,8%).

En lo que respecta a los hombres de la muestra, los ocupados tienen frecuentemente entre 50-59 años (25,9%) y 40-49 años (22,2%). En el caso de los desocupados, el 22,2% posee entre 30-39 años y la misma proporción, entre 60-69 años, aunque la mayor frecuencia relativa está en el rango de 50-59 años (29,6%). Finalmente, se aprecia que los hombres inactivos poseen predominantemente entre 60-69 años (35,3%).

Tabla 15. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según género y rango de edad

Género	Edad	Ocupado		Desocupado		Inactivo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Femenino	Hasta 29 años	7	29,2	0	0,0	4	7,4	11	12,4
	30 - 39 años	3	12,5	4	36,4	11	20,4	18	20,2
	40 - 49 años	6	25,0	4	36,4	12	22,2	22	24,7
	50 - 59 años	8	33,3	3	27,3	15	27,8	26	29,2
	60 - 69 años	0	0,0	0	0,0	7	13,0	7	7,9
	70 y más años	0	0,0	0	0,0	5	9,3	5	5,6
	Total	24	100,0	11	100,0	54	100,0	89	100,0
Masculino	Hasta 29 años	20	18,5	2	7,4	5	29,4	27	17,8
	30 - 39 años	23	21,3	6	22,2	1	5,9	30	19,7
	40 - 49 años	24	22,2	5	18,5	1	5,9	30	19,7
	50 - 59 años	28	25,9	8	29,6	1	5,9	37	24,3
	60 - 69 años	9	8,3	6	22,2	6	35,3	21	13,8
	70 y más años	4	3,7	0	0,0	3	17,6	7	4,6
	Total	108	100,0	27	100,0	17	100,0	152	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

El nivel educativo de los sujetos que participan en la fuerza laboral incluidos en la muestra es, tanto en los desocupados como en los ocupados, predominantemente secundario, con 50% y 45,5% respectivamente (Tabla 16); seguido de la formación primaria, con 36,8% y 22% cada grupo. En los ocupados la formación universitaria corresponde al 19,7% de los casos, y la de posgrado al 12,9%; en el grupo de los desocupados la universitaria es del 5,3%, y la de posgrado del 7,9%.

Tabla 16. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según nivel educativo. Porcentaje

Nivel educativo	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
Primaria	36,8	22,0	40,8	29,9
Secundaria	50,0	45,5	26,8	40,7
Universitario	5,3	19,7	22,5	18,3
Posgrado	7,9	12,9	9,9	11,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Sobre este aspecto en el que se vinculan educación y mercado laboral, en economía existen abundantes estudios que dan cuenta de esta relación. En economía laboral y de la educación se considera que la educación es una de las actividades que hacen parte de las denominadas inversiones en capital humano, en la medida que “generan costos actuales (monetarios y no monetarios) e influyen en el ingreso futuro, tanto monetario como no monetario (o psíquico), aumentando los recursos de que dispone la gente”⁵⁴.

En este sentido se considera que

La inversión en capital humano permite a las personas aumentar su espacio de opciones, su bienestar. Las otras inversiones en capital humano son la formación en el trabajo, el cuidado de la salud, las migraciones y la búsqueda de información

⁵⁴ PAZ, Jorge. Educación y mercado laboral. Revisión de la literatura y algunos hechos para la Argentina. En: CEMA Working Papers. 2005, no. 311. p 1-41.

sobre precios y remuneraciones. Para la visión del capital humano, la educación es un capital y la decisión de educarse es, para el agente, una decisión de inversión, dado que en el proceso pueden detectarse costos y beneficios y, por tanto, calcularse una rentabilidad para este tipo de actividad. La teoría del capital humano parte del supuesto de un agente que se comporta racionalmente tomando decisiones optimizadoras⁵⁵.

Los hallazgos para Lórica dan a entender que el mercado laboral está empleando personal con escaso nivel educativo, quizás porque en la economía local no se desarrollan actividades intensivas en mano de obra calificada (como la agricultura o la ganadería). Sin embargo, la adecuada formación del capital humano repercutiría quizás, en la incursión de nuevas empresas al municipio que darían empleo a individuos con mejor capacitación.

La convivencia en el hogar (Tabla 17) dentro de todos los subgrupos, es en la mayoría de los casos (87,6%) compartida con una pareja, ya sea por el hecho de estar casado (46,9%) o por estar en unión libre (40,7%); los que conviven sin pareja corresponden al 12,4% del total. Nótese, sin embargo, que los inactivos se inclinan más por estar casados (52,1%) que convivir en unión libre (29,6%).

Tabla 17. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según estado civil. Porcentaje

Estado civil	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
Casado	42,1	45,5	52,1	46,9
Unión libre	47,4	44,7	29,6	40,7
Soltero	7,9	9,1	9,9	9,1
Viudo	2,6	0,8	8,5	3,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

En la Tabla 18 se consideró la distribución de los desocupados, ocupados e inactivos según su estado civil y nivel educativo. Se aprecia que, de los ocupados la

⁵⁵ *Ibíd.*, p 4.

mayoría pose formación secundaria (46,7%) y universitaria (21,7%) cuando son casados; es frecuente la secundaria (40,7%) cuando conviven en unión libre; y a su vez, predomina la secundaria (58,3%) en los solteros. Para el caso de los desocupados, en los casados es frecuente la formación secundaria (50%); en los que tienen pareja en unión libre también (50%); en los solteros es más frecuente la primaria (66,7%).

Tabla 18. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según estado civil y nivel educativo

Estado civil	Nivel educativo	Ocupado		Desocupado		Inactivo		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Casado	Primaria	11	18,3	6	37,5	21	56,8	38	33,6
	Secundaria	28	46,7	8	50,0	10	27,0	46	40,7
	Universitario	13	21,7	1	6,3	5	13,5	19	16,8
	Posgrado	8	13,3	1	6,3	1	2,7	10	8,8
	Total	60	100,0	16	100,0	37	100,0	113	100,0
Unión libre	Primaria	14	23,7	6	33,3	4	19,0	24	24,5
	Secundaria	24	40,7	9	50,0	7	33,3	40	40,8
	Universitario	12	20,3	1	5,6	6	28,6	19	19,4
	Posgrado	9	15,3	2	11,1	4	19,0	15	15,3
	Total	59	100,0	18	100,0	21	100,0	98	100,0
Soltero	Primaria	4	33,3	2	66,7	2	28,6	8	36,4
	Secundaria	7	58,3	1	33,3	0	0,0	8	36,4
	Universitario	1	8,3	0	0,0	4	57,1	5	22,7
	Posgrado	0	0,0	0	0,0	1	14,3	1	4,5
	Total	12	100,0	3	100,0	7	100,0	22	100,0
Viudo	Primaria	0	0,0	0	0,0	2	33,3	2	25,0
	Secundaria	1	100,0	1	100,0	2	33,3	4	50,0
	Universitario	0	0,0	0	0,0	1	16,7	1	12,5
	Posgrado	0	0,0	0	0,0	1	16,7	1	12,5
	Total	1	100,0	1	100,0	6	100,0	8	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

La estratificación socioeconómica de la vivienda aparece en la Tabla 19. En general, la distribución para cada uno de los tres grupos es muy similar, en cuanto resulta más frecuente encontrar jefes de hogar residiendo en viviendas cuyo estrato es el 1 y el 2.

Tabla 19. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según estrato socioeconómico. Porcentaje

Estrato	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
1	68,4	50,0	54,9	54,4
2	21,1	34,8	36,6	33,2
3	5,3	12,1	8,5	10,0
4	5,3	3,0	0,0	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

La distribución del número de personas que residen en el hogar junto con el individuo cabeza de familia aparece en la Tabla 20. En el grupo de los desocupados es más frecuente encontrar hogares conformados por 6 miembros (34,2%), seguido por los de 4 miembros (23,7%). En los ocupados, los hogares están conformados mayoritariamente por 5 personas (37,9%) y por 4 (25%). Finalmente en los inactivos la moda está en los 4 y los 5 miembros (29,6% cada uno).

Ahora bien, los hogares de cada uno de los grupos objeto de estudio, en su orden, están conformados por el siguiente número medio de miembros: en los desocupados ascienden a 5,11 personas (desviación estándar (D.E.) de 1,2), en los ocupados son de 4,86 (D.E.=1,21) y en los inactivos a 4,73 (D.E.=1,48).

Tabla 20. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según número de personas en el hogar. Porcentaje

Personas en el hogar	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
2	0,0	1,5	7,0	2,9
3	10,5	10,6	8,5	10,0
4	23,7	25,0	29,6	26,1
5	21,1	37,9	29,6	32,8
6	34,2	15,9	18,3	19,5
7	10,5	6,1	2,8	5,8
8	0,0	3,0	0,0	1,7
9	0,0	0,0	4,2	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Tanto la presencia de embarazadas (Tabla 21) como de personas minusválidas (Tabla 22) en los hogares de cada uno de los grupos de interés, es poco frecuente.

Tabla 21. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según presencia de embarazada en el hogar. Porcentaje

Presencia de embarazada en el hogar	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
No	94,7	93,2	95,8	94,2
Sí	5,3	6,8	4,2	5,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Tabla 22. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según presencia de minusválido en el hogar. Porcentaje

Presencia de minusválido en el hogar	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
No	97,4	98,5	95,8	97,5
Sí	2,6	1,5	4,2	2,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

También se interrogó al jefe de hogar sobre la categoría a la cual pertenece su compañero(a) permanente (Tabla 23). Como era de esperarse, la mayoría de los cónyuges de los individuos inactivos hacen parte de la población económicamente activa (70,4%), mientras que una minoría (11,3%) también es inactivo, en este caso como ninguno de los dos trabaja, el hogar debería estar sostenido por alguna otra persona, excepto si estos inactivos reciben alguna otra remuneración.

Por otro lado, los desocupados tienen cónyuges pertenecientes, en su mayoría, a la población activa (47,4%), mientras que los ocupados los tienen, pero hacen parte más frecuentemente de la inactividad (52,3%).

Tabla 23. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según categoría del compañero(a) permanente. Porcentaje

Categoría del cónyuge	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
Activo	47,4	37,9	70,4	49,0
Inactivo	42,1	52,3	11,3	38,6
No aplica	10,5	9,8	18,3	12,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

En el mismo orden de ideas, se preguntó a los jefes de hogar con cónyuges activos, cuál era la situación de estos (Tabla 24). En su mayoría los inactivos tienen a su cónyuge ocupado (54,9%); los ocupados cohabitan con cónyuges igualmente ocupados (33,3%), sin embargo, algunos podrían ser inactivos (que se encuentran dentro del segmento de los que no aplica esta clasificación); por último, la distribución de los desocupados es similar a la de los ocupados, en cuanto su respectiva pareja, ocupada (39,5%).

Tabla 24. Jefes de hogar desocupados, ocupados e inactivos según situación del cónyuge. Porcentaje

Situación del cónyuge	Desocupados	Ocupados	Inactivos	Total
Desocupado	7,9	6,1	15,5	9,1
Ocupado	39,5	33,3	54,9	40,7
No aplica	52,6	60,6	29,6	50,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

En la Tabla 25 se presentan un conjunto de características individuales de los jefes de hogar en función de su estado ocupacional. Al respecto se encontró que del total de entrevistados, los más frecuentes son los ocupados de género masculino, de 40-49 años pertenecientes al estrato 1, con formación primaria, que representan el 1,66%; así como los ocupados masculinos de 50-59 años, del estrato 2 con formación primaria que fueron el 1,66%; también se destacaron los ocupados masculinos estrato 1 con formación secundaria de hasta 29 años (2,59%), y de 30 a

39 años (2,9%); se encontraron también varios ocupados masculinos de formación secundaria del estrato 2 de hasta 29 años (2,49%). Así mismo algunos desocupados hombres de 50-59 años, pertenecientes al estrato 1 con formación educativa de primaria (2,07%).

Las restantes frecuencias de cada categoría se aprecia en la mencionada tabla; cabe mencionar que se describieron solo las relaciones más importantes en el párrafo inmediatamente anterior.

Tabla 25. Relación entre género, nivel educativo, edad, estrato del jefe de hogar y ocupación del jefe de hogar

Nivel educativo	Estrato	Edad	Género	Ocupado		Desocupado		No aplica		Total	
				N	%	N	%	N	%	N	%
Primaria	1	Hasta 29 años	F	2	0,83	0	0,00	1	0,41	3	1,24
			M	2	0,83	1	0,41	0	0,00	3	1,24
			Total	4	1,66	1	0,41	1	0,41	6	2,49
		30 - 39 años	F	0	0,00	0	0,00	3	1,24	3	1,24
			M	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83
			Total	2	0,83	0	0,00	3	1,24	5	2,07
		40 - 49 años	F	1	0,41	1	0,41	3	1,24	5	2,07
			M	7	2,90	4	1,66	0	0,00	11	4,56
			Total	8	3,32	5	2,07	3	1,24	16	6,64
		50 - 59 años	F	0	0,00	0	0,00	4	1,66	4	1,66
			M	3	1,24	1	0,41	1	0,41	5	2,07
			Total	3	1,24	1	0,41	5	2,07	9	3,73
	60 - 69 años	F	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83	
		M	2	0,83	4	1,66	2	0,83	8	3,32	
		Total	2	0,83	4	1,66	4	1,66	10	4,15	
	70 y más años	M	1	0,41	0	0,00	2	0,83	3	1,24	
		Total	1	0,41	0	0,00	2	0,83	3	1,24	
		F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
	2	Hasta 29 años	M	1	0,41	1	0,41	0	0,00	2	0,83
			Total	1	0,41	1	0,41	1	0,41	3	1,24
			F	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41
		30 - 39 años	Total	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41
			F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41
			M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41
		40 - 49 años	Total	1	0,41	0	0,00	1	0,41	2	0,83
			F	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83
			M	4	1,66	0	0,00	0	0,00	4	1,66
		50 - 59 años	Total	4	1,66	0	0,00	2	0,83	6	2,49
			M	2	0,83	0	0,00	3	1,24	5	2,07
			Total	2	0,83	0	0,00	3	1,24	5	2,07
60 - 69 años	F	0	0,00	0	0,00	3	1,24	3	1,24		
	M	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41		
	Total	0	0,00	0	0,00	4	1,66	4	1,66		
70 y más años	M	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41		
	Total	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41		
	F	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41		
3	40 - 49 años	Total	0	0,00	1	0,41	0	0,00	1	0,41	
		M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
		Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
50 - 59 años	F	1	0,41	0	0,00	1	0,41	2	0,83		
	M	6	2,49	0	0,00	0	0,00	6	2,49		
	Total	7	2,90	0	0,00	1	0,41	8	3,32		
Secundaria	1	Hasta 29 años	F	1	0,41	0	0,00	1	0,41	2	0,83
			M	6	2,49	0	0,00	0	0,00	6	2,49
			Total	7	2,90	0	0,00	1	0,41	8	3,32
		30 - 39 años	F	1	0,41	2	0,83	4	1,66	7	2,90
			M	7	2,90	4	1,66	0	0,00	11	4,56
			Total	8	3,32	6	2,49	4	1,66	18	7,47
		40 - 49 años	F	1	0,41	0	0,00	1	0,41	2	0,83
			M	6	2,49	0	0,00	0	0,00	6	2,49
			Total	7	2,90	0	0,00	1	0,41	8	3,32
		50 - 59 años	F	3	1,24	1	0,41	2	0,83	6	2,49
			M	8	3,32	5	2,07	0	0,00	13	5,39
			Total	11	4,56	6	2,49	2	0,83	19	7,88
	60 - 69 años	F	0	0,00	0	0,00	3	1,24	3	1,24	
		M	1	0,41	2	0,83	0	0,00	3	1,24	
		Total	1	0,41	2	0,83	3	1,24	6	2,49	
	70 y más años	F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
		M	3	1,24	0	0,00	0	0,00	3	1,24	
		Total	3	1,24	0	0,00	1	0,41	4	1,66	
	2	Hasta 29 años	F	3	1,24	0	0,00	0	0,00	3	1,24
			M	6	2,49	0	0,00	1	0,41	7	2,90
			Total	9	3,73	0	0,00	1	0,41	10	4,15
		30 - 39 años	F	1	0,41	1	0,41	0	0,00	2	0,83
			M	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83
			Total	3	1,24	1	0,41	0	0,00	4	1,66
		40 - 49 años	F	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83
			M	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83
			Total	2	0,83	0	0,00	2	0,83	4	1,66
		50 - 59 años	F	1	0,41	2	0,83	2	0,83	5	2,07
			M	4	1,66	2	0,83	0	0,00	6	2,49
			Total	5	2,07	4	1,66	2	0,83	11	4,56
60 - 69 años	M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		

		70 y más años	Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
			F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
			Total	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
	3	30 - 39 años	F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
			M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
			Total	1	0,41	0	0,00	1	0,41	2	0,83	
	50 - 59 años	M	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83		
		Total	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83		
		F	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
	Universitario	1	Hasta 29 años	M	1	0,41	0	0,00	2	0,83	3	1,24
				Total	2	0,83	0	0,00	2	0,83	4	1,66
				F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41
30 - 39 años			M	3	1,24	0	0,00	0	0,00	3	1,24	
			Total	3	1,24	0	0,00	1	0,41	4	1,66	
			F	0	0,00	1	0,41	3	1,24	4	1,66	
40 - 49 años		M	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83		
		Total	2	0,83	1	0,41	3	1,24	6	2,49		
		F	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83		
50 - 59 años		M	1	0,41	0	0,00	1	0,41	1	0,41		
		Total	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83		
		F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41		
60 - 69 años	M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
	Total	1	0,41	0	0,00	1	0,41	2	0,83			
	F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41			
2	Hasta 29 años	M	4	1,66	0	0,00	1	0,41	5	2,07		
		Total	4	1,66	0	0,00	2	0,83	6	2,49		
		F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41		
	30 - 39 años	M	4	1,66	0	0,00	0	0,00	4	1,66		
		Total	4	1,66	0	0,00	1	0,41	5	2,07		
		F	0	0,00	1	0,41	2	0,83	3	1,24		
40 - 49 años	M	3	1,24	0	0,00	0	0,00	3	1,24			
	Total	3	1,24	1	0,41	2	0,83	6	2,49			
	F	1	0,41	0	0,00	2	0,83	3	1,24			
50 - 59 años	M	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83			
	Total	3	1,24	0	0,00	2	0,83	5	2,07			
	M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
60 - 69 años	Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
	F	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
	Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
3	40 - 49 años	F	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
		Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
		F	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
	50 - 59 años	Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
		M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
		Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
60 - 69 años	M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
	Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
	F	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41			
Posgrado	1	30 - 39 años	M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
			Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
	2	40 - 49 años	F	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
			M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
			Total	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83	
		50 - 59 años	M	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
			Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41	
			F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
	60 - 69 años	M	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41		
		Total	0	0,00	0	0,00	2	0,83	2	0,83		
		F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41		
	3	Hasta 29 años	M	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41	
Total			0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41		
F			1	0,41	0	0,00	1	0,41	2	0,83		
30 - 39 años		M	2	0,83	0	0,00	1	0,41	3	1,24		
		Total	3	1,24	0	0,00	2	0,83	5	2,07		
		F	1	0,41	1	0,41	0	0,00	2	0,83		
40 - 49 años	M	2	0,83	0	0,00	1	0,41	3	1,24			
	Total	3	1,24	1	0,41	1	0,41	5	2,07			
	F	0	0,00	0	0,00	1	0,41	1	0,41			
50 - 59 años	M	3	1,24	0	0,00	0	0,00	3	1,24			
	Total	3	1,24	0	0,00	1	0,41	4	1,66			
	F	1	0,41	2	0,83	0	0,00	3	1,24			
4	30 - 39 años	Total	1	0,41	2	0,83	0	0,00	3	1,24		
		F	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
		Total	1	0,41	0	0,00	0	0,00	1	0,41		
	40 - 49 años	F	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83		
		Total	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83		
		F	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83		
50 - 59 años	Total	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83			
	F	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83			
	Total	2	0,83	0	0,00	0	0,00	2	0,83			

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

4. DETERMINANTES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS JEFES DE HOGAR

En la presente sección se presentan los resultados de la estimación econométrica de un modelo que permite establecer cuáles son las variables que inciden en la probabilidad de que un jefe de hogar participe en el mercado de trabajo en el municipio de Lorica.

4.1 MODELACIÓN ECONOMÉTRICA

Inicialmente se debió definir aquellos individuos que participaban y aquellos que no, entendiendo la participación como el hecho de ser ocupado o desocupado, mientras que en el caso contrario se era un inactivo.

Para el análisis se empleó un modelo de regresión tipo *probit*, que se caracteriza por tener la siguiente forma funcional: $I_i = \beta_1 + \beta_2 X_2$. En este tipo de modelos la variable dependiente es una variable dicotómica, la cual asume el valor de 1 para indicar el éxito de un evento, y el valor de 0 en caso contrario. En la presente investigación, como lo que se intenta es observar la forma en que algunas variables inciden sobre el hecho de participar en el mercado de trabajo, el éxito en este caso consiste en $Y=1$ (individuo participa), y el fracaso cuando $Y=0$ (individuo no participa).

Según los Gujarati⁵⁶, econométricamente se considera que I tiene un valor crítico denominado I^* , de tal forma que si I supera a I^* , entonces el individuo participa. Teóricamente se asume que I^* y que I no son observables, pero para poder calcularlos se asume que están distribuidos normalmente, y es posible estimar los β de la ecuación anterior.

⁵⁶ GUJARATI, Damodar. *Econometría*. 4ed. México. McGraw-Hill, 2004. p587

Es sabido que la estimación de modelos como el anterior (con variable dependiente dicotómica) no puede llevarse a cabo por MCO (Mínimo Cuadrados Ordinarios) debido a que la variable dependiente es inobservable, por lo que se recurre al uso del método de MV (Máxima Verosimilitud) haciendo supuestos sobre la distribución de los errores. Cuando los errores se consideran distribuidos de manera normal, entonces se obtiene un modelo probit.

La forma de estimar la probabilidad P_i de que un hogar sea pobre viene dada por:

$$P_i = P(Y = 1|X) = F(\beta_1 + \beta_2 X_i)$$

Esto sugiere que la probabilidad de que un jefe de hogar participe en el mercado de trabajo $P(Y = 1|X)$, dado un conjunto de variables X_i , viene determinada por los efectos marginales de las variables independientes X_i que se estimen.

Las variables independientes que se incluyeron en el modelo, y de las que se estiman sus efectos marginales, fueron las siguientes: género jefe de hogar (*gen*), edad jefe de hogar (*edad*), número personas en hogar (*personahog*), presencia de personas 0-5 años (*persona0a5*), presencia desempleados (*desempleados*), cónyuge inactivo (*conyinat*), convivencia en pareja (*pareja*), jefe con educación secundaria (*secundjefe*), jefe con educación universitaria (*univjefe*), jefe con educación posgrado (*posgjefe*).

4.2 RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN

La variable dependiente se refiere a la participación o no del jefe de hogar perteneciente a la muestra, en el mercado de trabajo. Una vez definida esta variable se procedió a estimar un modelo probit con las variables mencionadas, del cual se obtuvieron los resultados que se muestran en la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
participac = & 0,4390gen + 0,0542edad - 0,0006edad^2 + 0,0248personahog \\
& - 0,0205persona0a5 + 0,0351desempleados + 0,2201conyinac \\
& + 1,000pareja + 0,2160secundjefe + 0,0358univjefe \\
& + 0,0989posjefe + e_i
\end{aligned}$$

Se encontró un valor Chi cuadrado de 107,27, con una significancia estadística de 0, lo que indica que no todos los efectos marginales del modelo estimado son conjuntamente iguales a cero, es decir, el modelo es estadísticamente significativo. De otra parte, con respecto al ajuste del modelo, las variables independientes consideradas dentro del modelo poseen un poder explicativo de la participación laboral del 36,8%, de acuerdo al valor del coeficiente Pseudo R².

En la Tabla 26 se muestran aquellas variables que se consideraron explicativas de la probabilidad de que un jefe de hogar participe en el mercado laboral (en el Anexo 2 se presenta las salidas del modelo en detalle). Las variables que resultaron estadísticamente significativas, fueron las siguientes.

Tabla 26. Resultados de la estimación del modelo de la probabilidad de que un jefe de hogar participe en el mercado laboral

Variable	Efectos marginales	Intervalo de confianza al 95%	
Género jefe de hogar	0,4390***	0,2712	0,6068
Edad jefe de hogar	0,0542***	0,0191	0,0893
Edad jefe de hogar al cuadrado	-0,0006***	-0,0010	-0,0002
Número personas en hogar	0,0248	-0,0220	0,0716
Presencia de personas 0-5 años	-0,0205	-0,0806	0,0395
Presencia desempleados	0,0351	-0,0802	0,1504
Cónyuge inactivo	0,2201**	0,0229	0,4172
Convivencia en pareja	1,000**	1,0000	1,0000
Jefe con educación secundaria	0,2160**	0,0868	0,3452
Jefe con educación universitaria	0,0358	-0,1208	0,1924
Jefe con educación posgrado	0,0989	-0,0479	0,2457

*: p<0,1 **: p<0,05 ***: p<0,01

Fuente: Cálculos y diseño del autor con base en información de la encuesta

Se encontró que el hecho de ser un jefe de hogar de género masculino incrementa la probabilidad de participar en el mercado de trabajo en 43,9%, respecto al género femenino. Este resultado puede deberse a la tradición⁵⁷ arraigada en las ciudades de Colombia en general, y de la costa Caribe en particular, según la cual las mujeres se dedican a las labores hogareñas, mientras que los hombres deben ir a trabajar o buscar empleo para sostener el hogar⁵⁸.

Esto puede compararse y ampliarse con la evidencia aportada por Santamaría y Rojas⁵⁹, quienes describieron el aumento de la participación laboral femenina y plantearon que en el corto plazo estaba asociada, a la crisis económica y, en el largo plazo, a cambios culturales, institucionales y demográficos (como la anotada tradición machista de la Costa Caribe). indican que en el corto plazo, cuando el buen desempeño económico genera expectativas de mejores ingresos y estimula la participación de las mujeres y otros miembros secundarios del hogar, se habla del fenómeno del “trabajador alentado”. En cambio, cuando los ingresos de las familias se reducen, la mayor participación de la mujer y otros miembros obedece al fenómeno del “trabajador adicional”. Según los autores, para el caso de Colombia, los estudios indicaban que en la década de los noventa el incremento de la participación de las mujeres estuvo relacionado con la caída de los ingresos de los hogares, fenómeno del trabajador adicional.

Por otro lado, cuando el jefe de hogar convive con una pareja (ya sea casado o en unión libre), la probabilidad de participación se incrementa en 100% respecto a

⁵⁷ FAUR, Eleonor. Masculinidades y desarrollo social. Bogotá, UNICEF, 2004.

⁵⁸ MONTAÑO, Sonia. Perspectiva internacional. Las mujeres al poder. Observatorio de Asuntos de Género. No. 13, octubre, 2011. [En línea] [Citado el 3 de noviembre de 2012] Disponible en internet: <http://www.equidadmujer.gov.co/Publicaciones/Boletin%2013-Observatorio-asuntos-genero.pdf>.

⁵⁹ SANTAMARÍA y ROJAS, Op. Cit.

aquellos individuos que no poseen compañero(a). De acuerdo a Ribero y Meza⁶⁰ “este comportamiento es el esperado, e indica que si el jefe de hogar convive en pareja, tiene más probabilidad de estar trabajando o buscando empleo, mientras que la mujer” permanece en el hogar.

Cuando el jefe convive con un cónyuge inactivo es más probable que el jefe participe del mercado de trabajo, específicamente con una probabilidad de 19%, respecto a aquellos jefes con pareja no inactiva. Al respecto, la participación laboral del cónyuge, a nivel nacional destaca por su efecto positivo sobre la participación laboral de los individuos. Las explicaciones que proveen algunas investigaciones indican, por un lado que

La distribución de poderes al interior de los hogares es más equitativa cuando ambos miembros aportan al sostenimiento del hogar, por otro lado, la mayor necesidad de consumo hace que sea necesario que ambos miembros trabajen; en último término, el hecho de que el cónyuge trabaje mueve al individuo a trabajar para no sentirse rezagado⁶¹.

Con relación al efecto de la *posesión de capital humano de tipo educativo* sobre la probabilidad de participación laboral, se encontró que aquellos jefes con educación secundaria tienen una probabilidad de participación del 21,8% superior, respecto a los que poseen educación primaria (esta es la categoría de comparación). Los coeficientes de los demás niveles educativos considerados, a pesar de que presentaron el signo esperado (positivo), no fueron estadísticamente significativos.

Los resultados anteriores contrastan con los hallazgos nivel nacional que proporcionan los trabajos de Ribero y Meza, y de Castro, García y Badillo, en tanto que en estos se encuentra que la educación, para todos los niveles educativos,

⁶⁰ RIBERO y MEZA, Op. Cit. P 16.

⁶¹ Ibíd, P 17.

presenta un efecto significativo y positivo sobre la participación laboral, sin embargo para el caso del municipio de Lórica los coeficientes en el modelo estimado no fueron significativos.

Así mismo internacionalmente se ha encontrado que la relación entre educación e ingresos es positiva, siendo un hecho empírico evidente, lo cual, desde el punto de vista teórico desató una oleada investigativa sobre economía de la educación. Con tales aportes se pudo evidenciar que este era un fenómeno recurrente en distintos países y regiones del mundo, independientemente del nivel de desarrollo relativo, de la religión predominante, de la raza o del género, entre otros tantos factores que podrían alterar el nivel y la estructura de las remuneraciones⁶².

Las pruebas empíricas más contundentes de la importancia de la educación como una forma de inversión son:

1. Las personas más educadas y calificadas casi siempre tienden a ganar más que las menos educadas y calificadas;
2. La desigualdad en la distribución de los ingresos tiende a estar positivamente relacionada con la desigualdad en la distribución de la educación;
3. La desocupación está inversamente relacionada con la educación⁶³.

Lo anterior esto ocurre en sociedades desarrolladas disímiles como Estados Unidos y Rusia y en subdesarrolladas como la India y Cuba, y tanto en los Estados Unidos de hace cien años como hoy en día⁶⁴.

⁶² PAZ, Jorge. Educación y mercado laboral. Revisión de la literatura y algunos hechos para la Argentina. En: CEMA Working Papers. 2005, no. 311. p 1-41.

⁶³ *Ibíd.*

Una hipótesis que se podría formular sobre el hallazgo sería que el mercado laboral del municipio no suele demandar personal con formación educativa superior (universitaria y de posgrado), debido a que no existen empresas o instituciones que soliciten estos perfiles dadas las actividades que realizan, pues la economía del municipio se caracteriza por típicamente del sector primario de la economía (agricultura, ganadería, pesca, artesanía, turismo)⁶⁵, para lo cual no suele ser necesaria la formación profesional, y menos de nivel de posgrado.

⁶⁴ BECKER, Gary. El capital humano. Madrid: Alianza Editorial, 1975.

⁶⁵ ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA. Información general. Economía. [En línea] 2012 [Citado el 10 de noviembre de 2012] disponible en internet: <http://www.santacruzdelorica-cordoba.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=mlxx-1-&m=f#economia>.

5. CONCLUSIONES

Con la presente investigación se determinaron los elementos que inciden en la participación de los jefes de hogar en el mercado laboral del municipio de Santa Cruz de Lorica en el primer trimestre de 2012, por medio de la aplicación de una serie de cuestionarios sobre una muestra de individuos.

Con fundamento en los resultados se puede concluir que los hogares del municipio están mayoritariamente constituidos por hombres (63,1%), la población cuenta predominantemente con formación de secundaria, tanto hombres como mujeres. El estrato en la mitad de la población es bajo, y habitan 4,86 personas por hogar.

Para la muestra de los entrevistados en el municipio de Santa Cruz de Lorica se calculó una tasa de inactividad correspondiente del 29,5%, una tasa de ocupación del 54,8% y una tasa de desocupación del 15,8%. Además, se concluye que según el género, tanto en ocupados y desocupados predomina el género masculino (71,1% y 81,8%, respectivamente); mientras que en los inactivos es mayoritaria la presencia femenina (76,1%), claramente debido a la abundancia de amas de casa.

Por otro lado se concluye que las variables que explican la participación la probabilidad de que un jefe de hogar participe en el mercado laboral son: el género jefe de hogar, la edad jefe de hogar (líneal y cuadráticamente), la convivencia en pareja, el estado del inactivo del cónyuge, la presencia de jefes con educación secundaria.

Por último, se pudo establecer que el capital humano de tipo educativo influye sobre la probabilidad de participación laboral, puntualmente se evidenció que aquellos jefes con educación secundaria tienen una probabilidad de participación superior, respecto a los que poseen solamente educación primaria. Además los efectos marginales de los demás niveles educativos considerados, a pesar de que presentaron el signo esperado (positivo), no fueron estadísticamente significativos.

6. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones de política que se derivan del estudio desarrollado se presentan a continuación. Cabe mencionar que los hallazgos tanto descriptivos como los de la estimación econométrica, dan cuenta de que es altamente recomendable implementar políticas específicas para fomentar la participación de los jefes de hogar, tanto hombres, como mujeres, en la actividad económica y su acceso efectivo al empleo. Al respecto:

- Las instituciones municipales, departamentales e incluso nacionales deben velar porque la forma en que opera el sistema educativo en el municipio sea óptima, en el sentido de que posea calidad y cobertura. Además se recomienda que promuevan la escolarización, tanto en las edades tempranas, como en los adolescentes y adultos, para que así se pueda adquirir el capital humano necesario, que les permita ingresar al mercado laboral y alcanzar niveles superiores de bienestar al actual.
- Se recomienda fortalecer la red de apoyo a la población menos favorecida de Lorica, en tanto que una importante proporción pertenece a los estratos inferiores (1 y 2), y a su vez, presentan escasa escolaridad; estos elementos configurarían un círculo vicioso a manera de trampa de pobreza. Los apoyos que se provean a través de esta red deben estar condicionados a ciertos compromisos: como la escolarización de los hijos del hogar, la limitación de la fecundidad, la creación de microempresas sostenibles, entre otros.
- El mercado laboral de Lorica podría fortalecerse mediante un sistema de información que permita asignar eficientemente la oferta y la demanda laboral. Se recomienda establecer un sistema de bolsa de empleo, operada desde el sector oficial

- Las madres en el municipio, especialmente las jóvenes y compañeras de jefe de hogar, deben ser concientizadas de la importancia de escolarizarse, tanto ellas, como sus hijos. Se recomienda diseñar una campaña que lleve a cabo lo anterior, además de que se debe establecer fortalecer el entramado educativo de Lorica. Estos esfuerzos conllevarán a mayor escolaridad y a mejores condiciones de vida en los futuros empleados.

- A pesar de que el municipio dispone de una notoria vocación agropecuaria, el nivel empresarial de este sector es notoriamente bajo, y en consecuencia no está demandando la mano de obra que se necesitaría (en cantidad y calidad) para hacerlo funcionar adecuadamente. Para hacer frente a esta situación se recomienda:
 - Proporcionar capacitación y asesoría para la conformación y consolidación de organizaciones en torno a proyectos de desarrollo socioeconómico.

 - También se debe capacitar y asesorar adecuadamente a los productores, organizándolos por ejemplo, a través de Mipymes en gestión Empresarial.

 - Llevar a cabo un mejoramiento de la malla vial y aumentar la cobertura urbana y rural de los servicios públicos domiciliarios.

 - Así mismo se debe capacitar y asesorar para la conformación y consolidación de organizaciones en torno a proyectos de desarrollo socioeconómico con jóvenes.

 - Brindar asistencia en lo referente a procesos de contratación y captación de recursos humanos.

- En línea con lo anterior, se hace necesario que las autoridades e instituciones encargadas, diseñen, implementen y posteriormente evalúen un proyectos de impacto regional para el encadenamiento productivo de las diferentes actividades económicas que tiene el municipio, incluso, podrían desarrollar un macroproyecto que sincronice los esfuerzos de los municipios circunvecinos, genere empleo, y en consecuencia, mayor bienestar entre la población.
- En concordancia con lo anterior, un conjunto de acciones debería orientarse a incrementar el nivel educativo de los jefes, así como su capacitación para el trabajo, al mismo tiempo que se debería incentivar la retribución al esfuerzo educativo que ellos realizan. En este orden de ideas, se necesitaría establecer una serie de planes y programas que estimulen desde el ámbito privado la creación de empleo.

7. BIBLIOGRAFÍA

ECONOMETRIA S.A. Análisis De La Población Y El Mercado Laboral En Santa Fe De Bogotá, D.C [En línea] Octubre 1998 [Citado el 7 de Octubre de 2010] Disponible en internet: http://www.sdp.gov.co/resources/sbh_analisis_poblacion.pdf

ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE SANTA CRUZ DE LORICA. Información general. Economía. [En línea] 2012 [Citado el 10 de noviembre de 2012] disponible en internet: <http://www.santacruzdelorica-cordoba.gov.co/nuestromunicipio.shtml?apc=mlxx-1-&m=f#economia>.

ALTIMIR, Oscar. La Dimensión de la Pobreza en América Latina. Cuadernos de la CEPAL, Naciones Unidas, 1973.

ALVIS, Nelson, et al. Fecundidad y participación de la mujer en el mercado laboral en la Costa Caribe y en Colombia. Revista Gerencia y Política de Salud, Vol. 9, No.19, P 90-107, julio-diciembre de 2010. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://rev_gerenc_polit_salud.javeriana.edu.co/vol9_n_19/estudios_4.pdf.

ARANGO Luis y POSADA Carlos. La participación laboral en Colombia. Borradores de Economía, No. 217, 2002 [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra217.pdf>.

ARANGO, Luis, POSADA, Carlos y URIBE, José. 2004. Cambios en la estructura de los salarios urbanos en Colombia (1984-2000). Borradores de Economía. 2004, no. 297.

BAQUERO, Jairo. Estimación de la discriminación salarial por género para los trabajadores asalariados urbanos de Colombia (1984-1999). Borradores de Investigación Economía Universidad del Rosario. [En línea]. 2001, no. 13. [Citado el:

20 noviembre de 2013]. Disponible en internet: <http://www.urosario.edu.co/economia/documentos/pdf/bi13.pdf>.

BAS, Ana. El trabajo de las amas de casa. En: Nueva Sociedad, Julio- agosto 1995, no.78. p 117-123.

BECKER, Gary. El capital humano. Madrid: Alianza Editorial, 1975.

BERNAT, Luisa y VÉLEZ, Jaime. Los hombres al trabajo y las mujeres a la casa: ¿Es la segregación ocupacional otra explicación razonable de las diferencias salariales por sexo en Cali? Borradores de Economía y Finanzas Universidad ICESI. [En línea]. 2008, no. 16. [Citado el: 20 noviembre de 2013]. Disponible en internet: http://www.icesi.edu.co/departamentos/economia/publicaciones/docs/BORRAECO/borrador_16_segregacion%20ocupacional.pdf;

BERNAT, Luisa. ¿Quiénes son las mujeres discriminadas?: enfoque distributivo de las diferencias salariales por género. Borradores de Economía y Finanzas Universidad ICESI. [En línea]. 2008, no. 13. [Citado el: 20 noviembre de 2013]. Disponible en internet: http://www.icesi.edu.co/departamentos/economia/publicaciones/docs/BORRAECO/borrador_economia_013.pdf;

BORJAS, George. Labor Economics. 3 ed. McGraw-Hill. Nueva York, 2005, P 26-33.

CASTRO, Emma, GARCÍA, Gustavo y BADILLO, Erika. La participación laboral de la mujer casada y su cónyuge en Colombia: Un enfoque de decisiones relacionadas. Lecturas de Economía, No. 74, enero-junio 2011. [En línea] [Citado el 10 de noviembre de 2012] disponible en internet: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/9999/9225>.

CHARRY, Alejandro. La participación laboral de las mujeres no jefes de hogar en Colombia y el efecto del servicio doméstico. [En línea] 2002 [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://quimbaya.banrep.gov.co/docum/ftp/borra262.pdf>.

DANE. Empleo. [En línea] [Citado el 27 de noviembre de 2013] disponible en internet: http://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf.

DANE. Principales indicadores del mercado laboral. Diciembre de 2012. [En línea] [Citado el 27 de noviembre de 2013] disponible en internet: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_ech_dic12.pdf.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Definiciones [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://www.dane.gov.co>.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS. Ficha Metodológica Gran Encuesta Integrada de Hogares [En línea] [Citado el 10 de diciembre de 2011] disponible en internet: www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/ficha_ech.pdf.

FAUR, Eleonor. Masculinidades y desarrollo social. Bogotá, UNICEF, 2004.

GIRON Luis, SANCHEZ Holmer, VASQUEZ Martha, ÁNGEL Leidy: Dinámica del mercado laboral profesional. Un análisis en el área metropolitana Cali-Yumbo: 2001-2006 [En línea] Julio 2008 [Citado el 22 de Octubre del 2010] Disponible en internet: http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/Numero_6/1_Articulo.pdf.

GUJARATI, Damodar. Econometría. 4ed. México. McGraw-Hill, 2004. p587

HERNANDEZ Narelcy, IMITOLA Deivis. Zona Norte De Cartagena una alternativa para la participación laboral del nativo del corregimiento de La Boquilla y sus veredas aledañas en su desarrollo turístico (1996-2002). Cartagena de Indias, 2003.

JIMENEZ Diana y RESTREPO Lina. ¿Cómo eligen hombres y mujeres?: un estudio sobre la ocupación laboral desde tres estratos socioeconómicos. Revista Gestión y Desarrollo. No. 10, 2010. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: <http://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/economia/article/view/188/909>.

KAIRUZ, Victoria, CORREA, Cecilia, DURÁN, Lucía, GODOY, Jesús y PERILLA, Marisol. Brechas educativas de la población colombiana. Censo 2005. En: Revista de la Información Básica. 2006, vol. 3, no. 1. p nd.

LOPEZ Hugo. Características y Determinantes de la oferta laboral colombiana y su relación con la dinámica del desempleo [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/comen_lopez.pdf.

MCCONNELL, Campbell y BRUE, Stanley. Economía laboral contemporánea, cuarta edición. España, McGraw-Hill, 1997. p16.

MONTAÑO, Sonia. Perspectiva internacional. Las mujeres al poder. Observatorio de Asuntos de Género. No. 13, octubre, 2011. [En línea] [Citado el 3 de noviembre de 2012] Disponible en internet: <http://www.equidadmujer.gov.co/Publicaciones/Bletin%2013-Observatorio-asuntos-genero.pdf>.

MURILLO, Félix. La educación y la circularidad de la pobreza. Lima: INE, 2000.

PAZ, Jorge. Educación y mercado laboral. Revisión de la literatura y algunos hechos para la Argentina. En: CEMA Working Papers. 2005, no. 311. p 1-41.

RAMOS, Sergio. Participación y Oferta Laboral de las Mujeres Casadas del Estado del Estado de Tlaxcala. Universidad de las Américas Puebla. Junio, 2004. [En línea] [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lec/ramos_z_s.

RIBERO, Rocío, MEZA Claudia. Determinantes de la participación laboral de hombres y mujeres en Colombia: 1976-1995 1997. Archivos de Macroeconomía, DNP [En línea] 1997 [Citado el 19 de octubre de 2010] disponible en internet: http://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/63.pdf.

SANTAMARIA Mauricio y ROJAS Norberto. La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar? Departamento Nacional de Planeación, 2001.

SMITH, Stephne. Labor Economics. 2 ed. Routledge. Londres, 2003. P 7-21.

8. ANEXOS

8.1 ANEXO 1: ENCUESTA A APLICADA



Estudio de los determinantes de la participación laboral en Lorica, Córdoba

Preguntar si el jefe de hogar está presente en el hogar y si dispone de tiempo para responder al cuestionario, en caso de ser la respuesta negativa, pase al siguiente hogar

1. Sector: 1___ 2___ 3___ 4___ 5___					2. Género: M___ F___		3. Edad: _____	
4. Nivel educativo:								
Primaria___ Secundaria___ Bachillerato___ Universitario___ Posgrado___ Sin educación___								
5. Estado civil: Casado___ Unión libre___ Soltero___ Separado___ Viudo___								
6. Estrato social del hogar _____					7. Número TOTAL de personas en el hogar: _____			
8. Número de personas entre 0 y 5 años en el hogar: _____								
9. Número de personas entre 6 y 12 años en el hogar: _____								
10. Número de personas entre 13 y 18 años en el hogar: _____								
11. Número de personas mayores de 60 años en el hogar: _____								
12. ¿En la actualidad usted asiste a algún centro educativo? Sí___ No___								
13. ¿En el hogar hay alguna persona embarazada? Sí___ No___								
14. [Responda solo si contestó "sí" en la anterior] ¿Cuál es SU parentesco con la embarazada? [si hay más de 1 embarazada, conteste solo con la que tiene un vínculo más cercano] Cónyuge___ Padre o madre___ Hermano(a)___ Otro___								
15. ¿En el hogar hay alguna persona minusválida? Sí___ No___								
16. ¿A cuál de estas categorías pertenece USTED?								
Estudiante___ Ama de casa___ Pensionado___ Jubilado___ Rentista___ Incapacitado permanente para trabajar___ No le llama la atención o creen que no vale la pena trabajar___ Ninguna de las anteriores___ (si contesta esta, pase a P 17)								
17. ¿En cuál de estas situaciones se encuentra USTED desde hace 1 semana?								
Tenía un empleo, era independiente o trabajaba para su familia___ No tenía ningún tipo de trabajo pero buscaba empleo___ No tenía ningún tipo de trabajo y desde hace 4 semanas no busca empleo___								
18. Nivel educativo de su cónyuge:								
Primaria___ Secundaria___ Bachillerato___ Universitario___ Posgrado___ Sin educación___								
19. ¿A cuál de estas categorías pertenece su CONYUGE?								
Estudiante___ Ama de casa___ Pensionado___ Jubilado___ Rentista___ Incapacitado permanente para trabajar___ No le llama la atención o creen que no vale la pena trabajar___ Ninguna de las anteriores___ (si contesta esta, pase a P 20)								
20. ¿En cuál de estas situaciones se encuentra su CONYUGE desde hace 1 semana?								
Tenía un empleo, era independiente o trabajaba para su familia___ No tenía ningún tipo de trabajo pero buscaba empleo___ No tenía ningún tipo de trabajo y desde hace 4 semanas no busca empleo___								
21. En caso de tener un empleo, indique aproximadamente el salario que recibía \$ _____								
22. ¿Cuántas personas en el hogar NO TIENEN EMPLEO sin contarse usted ni su cónyuge? _____								

8.2 ANEXO 2: ESTIMACIÓN PROBIT EN STATA

Probit regression, reporting marginal effects
 Log likelihood = **-92.113999**
 Number of obs = 240
 LR chi2(11) = 107.27
 Prob > chi2 = 0.0000
 Pseudo R2 = 0.3680

Partic~n	dF/dx	std. Err.	z	P> z	x-bar	95% C.I.
v2*	.439038	.08561	5.17	0.000	.629167	.271245 .606831
v3	.0542241	.0179139	2.92	0.004	46.1958	.019114 .089335
edad2	-.0006437	.0001855	-3.33	0.001	2303.19	-.001007 -.00028
v7	.024846	.0239024	1.04	0.300	4.85833	-.022002 .071694
v8	-.0205473	.0306448	-0.67	0.502	.479167	-.08061 .039515
v22	.0351138	.058871	0.60	0.552	.295833	-.080271 .150499
cony_i~0	.2201143	.1005832	2.08	0.038	12.7583	.022975 .417254
con_pa~a*	1	4.03e-25	2.08	0.037	.875	1
secund~a*	.2160313	.0659292	2.94	0.003	.408333	.086813 .34525
univer~0*	.0358175	.0799281	0.43	0.667	.179167	-.120839 .192474
posgrado*	.0989199	.0749184	1.11	0.265	.1125	-.047917 .245757
obs. P	.7041667					
pred. P	.8029706	(at x-bar)				

(*) dF/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1
 z and P>|z| correspond to the test of the underlying coefficient being 0