

# Estimating the reservation wage across city groups in Colombia: A stochastic frontier approach

Borradores de Economía

**Número:**

1163

**DOI:**

<https://doi.org/10.32468/be.1163>

**Publicado:**

Miércoles, 30 Junio 2021

**Authors:**

[Luz Adriana Flórez](#),

[Ligia Alba Melo-Becerra](#),

Carlos Esteban Posada

**Clasificación JEL:**

C14, J22, J64

**Palabras clave:**

Salario de reserva, Análisis de frontera estocástica, heterogeneidad laboral por ciudades

[Descargar documento](#)

## Lo más reciente

[Impacto fiscal del cambio demográfico sobre la educación en Colombia](#)

Olga Lucia Acosta Navarro, Andrés Felipe Chitán-Caes, Ana María Iregui-Bohórquez, Ligia Alba Melo-Becerra, María Teresa Ramírez-Giraldo, Jorge Leonardo Rodríguez Arenas

[Transferencias regionales no-condicionadas: el caso de regiones ribereñas en un país en desarrollo](#)

Bernardo Romero-Torres, Gerson Javier Pérez-Valbuena, Andrés Felipe García-Suaza, Jaime Alfredo Bonet-Moron

[La Efectividad de los Fondos de Recursos Naturales: Evidencia para Colombia](#)

Alejandro Ome, Laura Giles Álvarez, Gerson Javier Pérez-Valbuena, Cristhian Larrahondo

[Otras Publicaciones](#)

## Enfoque

El salario de reserva se define como el salario más bajo al que un individuo está dispuesto a trabajar y es un elemento fundamental para entender variables agregadas relevantes, como la duración del desempleo y la tasa de desempleo. El salario de reserva no se puede observar, por lo cual para estimarlo se utilizan diferentes herramientas econométricas como son los modelos de fronteras estocásticas. Esta herramienta, comúnmente usada para medir la ineficiencia en la función de producción, permite estimar el salario de reserva a través de la estimación de la frontera de la función de salarios. A partir de la información de los trabajadores asalariados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para el periodo Estimating the reservation wage across city groups in Colombia: A stochastic frontier approach

## Contribución

En el caso de Colombia existen pocas estimaciones de los salarios de reserva. Este trabajo contribuye en la comprensión de esta variable y su dinámica en el mercado laboral colombiano. Se explora la heterogeneidad geográfica de Colombia y se estima el salario de reserva para cuatro grupos diferentes del mercado laboral, divididos según el nivel de desarrollo y productividad de las ciudades. Este nivel de productividad se basa en la clasificación de competitividad de las ciudades en 2020, elaborada por el Consejo Privado de Competitividad. Además, comparamos el salario de reserva por sectores económicos y exploramos las diferencias de género halladas en el salario de reserva, controlando por el nivel de educación, edad y presencia de hijos en el hogar.

**Este trabajo contribuye a la comprensión del salario de reserva y su dinámica en el mercado laboral colombiano, considerando la heterogeneidad geográfica de Colombia y el nivel de desarrollo y productividad de las ciudades.**

## Resultados

Los resultados encontrados van en línea con las predicciones de la teoría de la búsqueda, que sugieren una relación positiva del salario de reserva con el nivel de educación y el ingreso familiar neto. Adicionalmente, se encuentra que individuos de edad mediana fijan salarios de reserva más altos que los trabajadores más jóvenes. De manera similar, se encuentra que las mujeres presentan salarios de reserva más bajos que los hombres. Esta diferencia de género en el salario de reserva persiste incluso cuando se controla por el nivel de educación y la presencia de niños en el hogar. Contrario a los resultados presentes en la literatura, la presencia de hijos reduce el salario de reserva tanto de mujeres como de hombres. Finalmente, se encuentra que el salario de reserva aumenta con el nivel de desarrollo y productividad de las ciudades. Sin embargo, para trabajadores más educados localizados en ciudades de baja productividad, los salarios de reserva son más altos que los de trabajadores similares ubicados en ciudades de productividad media.