

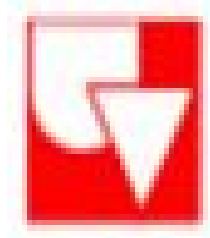


UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA

**MERCADO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN RACIAL: UNA  
VISIÓN COMPARATIVA PARA LAS PRINCIPALES ÁREAS  
METROPOLITANAS DE COLOMBIA**

---

AUTOR  
JULIANA CAÑAS ORREGO



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

TRABAJO DE PREGRADO

---

**MERCADO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN RACIAL: UNA  
VISIÓN COMPARATIVA PARA LAS PRINCIPALES ÁREAS  
METROPOLITANAS DE COLOMBIA**

---

Autor  
JULIANA CAÑAS ORREGO

Dirigida Por  
CARLOS AUGUSTO VIÁFARA

SANTIAGO DE CALI, AGOSTO DE 2012

# **MERCADO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN RACIAL: UNA VISIÓN COMPARATIVA PARA LAS PRINCIPALES ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA**

## **RESUMEN**

Este trabajo se propone analizar la discriminación racial en el mercado laboral a través de las brechas salariales entre grupos afrodescendientes y no afrodescendientes para el agregado de las 13 áreas metropolitanas más importantes del país y las ciudades de Cali y Cartagena. Para ello se utilizan los datos de la “Gran Encuesta Integrada de Hogares” realizada por el DANE en el año 2007. La metodología involucra la estimación de regresiones mincerianas, la corrección de sesgo de selección de Heckman (1979) y se utiliza las metodologías de descomposición de Blinder (1973), Oaxaca (1973) y Newmark (1988). Los resultados obtenidos evidencian la existencia de discriminación racial premercado puesto que los diferenciales salariales son explicados en su mayoría por el componente explicado de dotaciones.

Palabras claves: Raza, Mercado laboral, Precios, Afrodescendiente, Discriminación.

## **ABSTRACT**

This paper analyzes the racial discrimination in the labor market through the gaps between groups of African descent and African descent to the addition of the 13 metropolitan areas in the country and the cities of Cali and Cartagena. This uses data from the "Great Integrated Household Survey" conducted by DANE in 2007. The methodology involves the estimation of Mincerian regressions, correcting for selection bias by Heckman (1979) and used the methods of decomposition of Blinder (1973), Oaxaca (1973) and Newmark (1988). The results obtained show the existence of racial discrimination premarket since wage differentials are explained mostly explained by the component allocations.

Keywords: Race, Labour market, Prices, African Descent, Discrimination.

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	5
2. ANTECEDENTES .....	2
3. MARCO TEÓRICO .....	4
3.1 MODELOS DE PREFERENCIAS POR DISCRIMINACIÓN .....	5
3.1.1 Discriminación por parte del empleador .....	5
3.1.2 Discriminación por parte de los empleados.....	7
3.1.3 Discriminación por parte del consumidor .....	7
3.2 MODELOS DE DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA .....	7
4. METODOLOGÍA.....	9
4.1 Modelo empírico .....	9
4.2 Descripción de los datos .....	12
5. ANÁLISIS Y RESULTADOS .....	13
4.1. Resultados Econométricos.....	16
6. CONCLUSIONES.....	19
7. BIBLIOGRAFIA .....	21

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Descripción de variables dicótomas .....	12
Tabla 2. Brecha salarial entre afros y no afros según características sociodemográficas para el acumulado de las 13 áreas metropolitanas y la población de Cartagena y Cali en 2007 .	14
Tabla 3.. Composición Socioeconómica de la Población Ocupada del acumulado de las 13 áreas metropolitanas, Cartagena y Cali Para 2007 .....	15
Tabla 4. Regresiones Mincerianas del Salario por Hora según Característica Racial en el acumulado de las 13 Áreas Metropolitanas, Cartagena y Cali, para 2007 .....	17
Tabla 5. Brecha Salarial y Coeficiente de Discriminación de Oaxaca, Blinder y Newmark, para las 13 Áreas Metropolitanas, Cartagena y Cali, para 2007 .....	18

## 1. INTRODUCCIÓN

La discriminación de mercado se considera como una situación en la que las personas que hacen parte del mercado laboral y son igualmente productivas son tratadas de manera desigual en relación con una característica observable como podría ser la raza, etnia o género, siguiendo de cerca la definición de propuesta por Altonji y Blank (1999).

El tema de la discriminación étnico-racial asociado a los diferenciales de ingreso entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente ha tomado relevancia en los últimos años en Colombia. Por un lado se argumenta que la condición étnico-racial tiene un efecto directo en los diferenciales salariales (Díaz y Forero -2006; Romero -2007; Gonzales -2009; Tenjo -2009; Viáfara, Urrea y Correa -2009; Correa, Viáfara y Zuluaga -2010), por otro lado, otros estudios sugieren un efecto indirecto de la condición étnico-racial en los salarios representados a través de los diferenciales en educación, discriminación pre mercado, Rojas (2008).

A pesar de la importancia de los estudios anteriores con respecto a la investigación de las brechas salariales según condición étnico racial, no hay alguno que utilice datos actualizados para observar el problema, lo que limita la comprensión de la evolución y comportamiento de las brechas étnico raciales en los determinantes de ingreso.

El objetivo de este trabajo es indagar, mediante la utilización y comparación de diferentes metodologías como las propuestas por Oaxaca (1973), Blinder (1973) y Newmark (1988), hasta qué punto la condición étnico-racial influye en los ingresos percibidos por los afrodescendientes y no afrodescendientes que habitan en el agregado de las 13 áreas metropolitanas, Cali y Cartagena con base en datos tomados de la GEIH realizada por el DANE en el año 2007.

La presencia de discriminación étnico-racial en el mercado de trabajo propicia, a nivel económico, ineficiencias en la asignación de recursos, además, conduce muy probablemente a que los individuos discriminados se ubiquen en empleos de baja calificación de los cuales se obtienen bajos ingresos. En este sentido, cabe resaltar que los salarios son la parte más importante de los ingresos por lo que la discriminación evidenciada en las diferencias salariales existentes entre los afrodescendientes y no afrodescendientes podría tener diversos impactos en la economía que merecen ser indagados. Para el análisis se escogieron las ciudades de Cali, Cartagena y el agregado de las 13 áreas metropolitanas. Cali es el área metropolitana con la mayor cantidad de afrodescendientes en todo el país, mientras que Cartagena es la ciudad con la mayor proporción relativa de afrodescendientes, además, el análisis realizado para la totalidad de áreas brinda una visión global al respecto.

La primera parte de este trabajo corresponde a esta introducción, en la segunda sección son mencionadas algunas investigaciones anteriores sobre el tema y los resultados obtenidos al

respecto, la tercera es una revisión de sustentación teórica en la que se basa el fenómeno de la discriminación y que se enfoca básicamente en la discusión de los modelos principales que han sido desarrollados por la economía neoclásica, la cuarta es la exposición de la metodología utilizada, la quinta sección consta de la descripción estadística basada en la muestra utilizada para esta investigación. Posteriormente, en la sexta parte se plantea el modelo econométrico y se hacen los respectivos análisis para los resultados encontrados y, finalmente, se exponen las conclusiones derivadas del proceso de elaboración de este trabajo de grado.

## **2. ANTECEDENTES**

A continuación serán mencionados algunos de los estudios más relevantes en los últimos años en torno a los diferenciales en los ingresos percibidos entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente en Colombia.

Medina (2002), evaluó la existencia y magnitud de las diferencias en la oferta laboral según el color de la piel en Colombia. Para tal fin utilizó datos de la Encuesta del Banco Mundial realizada en Cali en 1999. La técnica que utilizó fue la estimación de modelos de participación en el mercado laboral mediante un multinomial logit, cálculo de ecuaciones de ingreso y de oferta laboral para las mujeres afro y no afro. Los principales resultados indican que las mujeres no afro tienen un comportamiento muy sensible al salario y de las variables que determinan su salario de reserva, las mujeres que son casadas trabajan menos horas que las que no tienen esta condición; sin embargo, esta misma relación no es significativa para las mujeres afro. Tener hijos menores tiene incidencia en la reducción de la oferta laboral para las mujeres no afro, mientras para las afro no es relevante.

Díaz, y Forero (2006), llevaron a cabo un estudio para evaluar la existencia o no de discriminación y exclusión social de los afrodescendientes que habitan en 13 principales áreas metropolitanas del país, Cartagena y Barranquilla. Para dicho estudio utilizaron la Encuesta Nacional de Hogares, etapa 110 de diciembre de 2000. Se estimó un modelo de máxima verosimilitud multinomial logístico tomando como variable dependiente el ingreso laboral que fue categorizada por tertiles de ingreso. Los resultados exhiben que para el acumulado de las 13 áreas metropolitanas la probabilidad de obtener un mayor ingreso se relaciona con mayores niveles de educación y experiencia. Además, la condición étnico-racial es un factor importante en las diferencias salariales existentes en contra de la población afrodescendiente, lo que podría indicar la existencia de discriminación en el mercado laboral.

Flórez (2006), realizó la estimación del componente de discriminación existente en las diferencias salariales en Colombia entre la población afrocolombiana y no afrocolombiana. La técnica utilizada fue la metodología Blinder y Oaxaca (1973) y la corrección del sesgo de selección a través de Heckman. Los resultados indican que no toda la brecha se explica por el componente de capital humano.

Romero (2007), desarrolló un análisis sobre discriminación laboral por género y condición étnico-racial para los individuos que habitan en la ciudad de Cartagena, los resultados se compararon con los obtenidos para Cali y las trece áreas metropolitanas. Fueron utilizadas dos fuentes de información, la primera de ellas fue el Censo General 2005 y la segunda fue la Encuesta Continua de Hogares para el segundo trimestre de 2004. Se efectuó el cálculo de las diferencias salariales y se utilizó el método de descomposición salarial Blinder Oaxaca entre afrocolombianos y no afrocolombianos, para hombres y mujeres. Los resultados obtenidos evidenciaron que los menores ingresos percibidos por los afrocartageneros se explican en su mayoría por sus dotaciones de capital humano pero existe un porcentaje de la brecha que se puede atribuir a la discriminación. Sin embargo, aunque se observa homogeneidad en los resultados por ciudad, Cartagena cuenta con mayores diferenciales de ingreso, mayor efecto de las dotaciones iniciales y discriminación étnico-racial, seguida por el agregado de las 13 áreas metropolitanas y, por último, Cali.

Rojas (2008), examina la presencia de diferencias salariales por condición étnico-racial en Colombia. Para tal fin, utiliza la Encuesta de Calidad de Vida realizada por el DANE en el año 2003. Propone la utilización de ecuaciones Mincerianas estándar. Encuentra que los afrodescendientes ganan menos que los no afrodescendientes por hora laboral, sin embargo, cuando se involucran las variables de control como educación, experiencia, lugar geográfico, informalidad y estatus marital, la raza de los individuos pierde su importancia en las diferencias de ingresos.

Viáfara.C, Urrea y Correa (2009) se centran en el estudio de las desigualdades premercado frente a aquellas que aluden a un trato diferencial discriminatorio en el mercado laboral entre individuos afrocolombianos y no afrocolombianos. Para tal fin utilizaron la Encuesta Continua de Hogares realizada por el DANE en el segundo trimestre del año 2004. Los resultados muestran que una importante proporción de los diferenciales salariales son explicados por las dotaciones de capital humano, pero la proporción de la brecha de salarios no explicada y que es atribuida a la discriminación mostró un efecto significativo para el promedio de las trece áreas metropolitanas. Al realizar el mismo ejercicio para los empleados formales, los resultados muestran que se observa una reducción de la proporción de los diferenciales asociados al capital humano y un aumento de la proporción y significancia de la parte no explicada en los diferenciales salariales.

Tenjo. J y Herrera (2009), analizan la existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres y entre afrodescendientes y no afrodescendientes en Colombia. El estudio se basó en la Encuesta de Calidad de Vida del DANE del año 2003. Se utilizaron ecuaciones Mincerianas y la técnica de descomposición de Oaxaca. Este trabajo sirvió como complemento a los que han sido realizados por los investigadores mencionados al llevarse a cabo el análisis sobre la existencia de discriminación racial en el mercado laboral en Bogotá, Cali y Cartagena con base en las diferencias percibidas en los salarios de la población afrodescendiente y no afrodescendiente que habita dichas áreas metropolitanas. Se observa que más de la mitad de las diferencias salariales promedio entre



afrodescendientes y no afrodescendientes se explican por el hecho de que dentro de la misma ocupación y nivel de calificación los afrodescendientes ganan menos que el resto de los trabajadores. En el caso de las mujeres una conclusión similar aplica. Por otro lado, se encuentra que las mujeres tienen mayores niveles de capital humano que los hombres, pero reciben menor pago por dicho capital que los hombres. La población afrodescendiente no solo recibe menor pago por su capital humano (discriminación de mercado), sino que además tienen más bajos niveles de dicho capital (discriminación pre mercado).

Correa, Viáfara y Zuluaga (2010), analizan las brechas salariales en diferentes puntos de la distribución condicional del ingreso según condición étnico-racial. Para ello se utilizaron los datos de la Encuesta Nacional de Hogares de Diciembre del 2000 (ENH-110). La metodología se basó en la estimación de regresiones mincerianas, la corrección del sesgo de endogeneidad presente en este tipo de ecuaciones y se utiliza la metodología de descomposición de Melly (2005). Los resultados encontrados evidenciaron el efecto dominante de la parte “no explicada” en las brechas salariales entre afrocolombianos y no afrocolombianos, lo que podría darse como resultado de la discriminación.

Dados los resultados obtenidos en las investigaciones realizadas no parece haber pruebas contundentes de que las dotaciones de capital humano expliquen la mayor parte de las diferencias salariales, además, ninguno de los estudios llevados a cabo hasta el momento ha utilizado bases de datos recientes para observar la evolución de las brechas salariales ni ha evaluado el efecto de utilizar varias metodologías de descomposición en torno a los resultados. Por tanto, este trabajo propone llevar a cabo un análisis basado en las diferencias salariales percibidas por los afrodescendientes y no afrodescendientes que habitan el acumulado de las 13 áreas metropolitanas, Cartagena y Cali planteando ecuaciones Mincerianas y proponiendo la comparación entre los resultados obtenidos de las técnicas de descomposición de Blinder (1973), Oaxaca (1973) y Newmark (1988).

### 3. MARCO TEÓRICO

Se define a continuación la estructura analítica que será seguida de cerca para llevar a cabo este trabajo, con base en los planteamientos y enfoques propuestos por diferentes autores respecto al tema de discriminación.

Por su parte, Cain (1986) propuso la siguiente expresión:

$$Y = x\beta + \alpha Z + e \quad (1)$$

Donde  $x$  es un vector de características exógenas determinantes de la productividad,  $B$  es el vector de coeficientes relacionados.  $Z$  es una variable discreta igual a 1 si el individuo es un miembro del grupo minoritario y, finalmente,  $\alpha$  será quien determina si el grupo analizado es objeto de discriminación, de tal forma que si lo es.

Se hace referencia a diferentes tipos de discriminación, a la evidente existencia de la discriminación premercado y sus efectos futuros, como puede ser el caso de las diferencias en el acceso a la educación presentes en una generación anterior y que tienen claros efectos negativos en los niveles actuales de productividad del grupo minoritario.

Dentro de los modelos económicos de discriminación se encuentran los competitivos en los que los agentes actúan ya sea de manera individual o colectiva, dichos modelos hacen referencia a dos grandes tipos de discriminación: La discriminación por “gusto” que según Becker (1971), indica que un grupo de trabajadores igualmente productivos reciben compensaciones con una diferencia salarial basada estrictamente en las preferencias discriminatorias de los empleadores, empleados o comunidades. Económicamente, este tipo de comportamiento es posible en mercados imperfectos, donde las empresas son capaces de reducir los beneficios (mediante el pago desigual a trabajadores de igual productividad). Por otra parte, la discriminación estadística surge cuando los empresarios carecen de información suficiente para determinar con exactitud la productividad de un trabajador. Dada esta restricción, los empleadores tienden a determinar los salarios sobre la base de algunas características de los empleados tales como su condición étnico-racial.

### 3.1 MODELOS DE PREFERENCIAS POR DISCRIMINACIÓN

El inicio del modelo de preferencias por discriminación se da con la obra de Becker (1971). El modelo de gusto por la discriminación evidencia la utilidad o desutilidad que implica el trato con personas pertenecientes a las minorías dentro mercado laboral.

A continuación se hace referencia a los tipos de discriminación planteados por Becker:

#### 3.1.1 Discriminación por parte del empleador

Teniendo en cuenta que se nombra como B al grupo discriminado y A al grupo discriminador, se define la discriminación por parte del empleador como una situación en la que algunos empresarios tienen prejuicios en contra de los miembros del grupo B.

Los empleadores buscan maximizar una función de utilidad:

$$U = pF(N_b + N_a) - \omega_a N_a - \omega_b N_b - dN_b, \quad \dots (2)$$

Donde p es el nivel de precios, F es la función de producción,  $N_g$  es el empleo de los miembros del grupo g (g=A,B) y  $\omega_g$  es el salario pagado a los miembros del grupo g. d es el coeficiente de discriminación que se encuentra representado por la tasa de sustitución entre la utilidad y desutilidad de trabajar con un individuo de un grupo dado. Los empleadores para los cuales  $d > 0$  se ven perjudicados, por tanto, el precio de contratar a un

trabajador B es  $\omega_b + d$ . si la función de utilidad es como la mostrada anteriormente, entonces, las empresas contratan trabajadores del grupo B solo si:

$$\omega_a - \omega_b \geq d \quad (3)$$

La fracción de empresas que contraten a trabajadores del grupo discriminado B estará definida por  $G(\omega_a, \omega_b; d)$  y el número óptimo de trabajadores a contratar será:

$$pF'(N_a) = \omega_a \quad (4 a)$$

Para las firmas que contratan trabajadores del grupo A

$$pF'(N_b) = \omega_b + d \quad (4 b)$$

Para las firmas que contratan trabajadores del grupo B

El número de trabajadores contratados es decreciente en  $\omega_a$  para las firmas que emplean a trabajadores del grupo A y decreciente en  $\omega_b + d$  para las firmas que contratan trabajadores del grupo B.

Se llega entonces a que las funciones de demanda de mercado para cada grupo corresponden a:

$$N_b^d(\omega_a, \omega_b; \bar{d}) \quad (5 a) \text{ Para los trabajadores B}$$

$$N_a^d(\omega_a, \omega_b; \bar{d}) \quad (5 b) \text{ Para los trabajadores A}$$

Los salarios para los dos grupos son determinados por la solución de las siguientes ecuaciones donde  $N_g^s(\omega_g)$  es la función de suministro correspondiente al grupo g de trabajadores:

$$N_a^d(\omega_a, \omega_b; \bar{d}) = N_a^s(\omega_a), \quad (6 a)$$

$$N_b^d(\omega_a, \omega_b; \bar{d}) = N_b^s(\omega_b), \quad (6 b)$$

Cuanto más fuerte sea la intensidad de preferencias de los empleadores (a mayor d) mayor es la brecha salarial entre los trabajadores A y B. El modelo de Becker muestra que el mercado premia los atributos de los trabajadores y el precio de cada atributo está determinado por las preferencias de los empleadores. Se evidencia que los trabajadores B son empleados de las empresas que cuentan con menos prejuicios y que los trabajadores de A y B se dividen en el mercado laboral.

### **3.1.2 Discriminación por parte de los empleados**

Becker afirma que la idea básica de la discriminación por parte de los empleados se basa en que algunos miembros del grupo mayoritario A tienen prejuicios en contra de los miembros del grupo B lo que hace que sientan rechazo por los miembros del grupo minoritario y no sea de su agrado trabajar con ellos, éstas preferencias del grupo mayoritario conllevan a que se forme una fuerza de trabajo segregada.

Teniendo en cuenta que las empresas deberían formar equipos de trabajo compuestos por trabajadores tanto del grupo A como del grupo B, y en ausencia de barreras para la adquisición de habilidades dentro de las poblaciones A y B, estas tienden a igualarse en el tiempo por lo que un individuo del grupo A teniendo las mismas habilidades y siendo igualmente productivo que un individuo del grupo minoritario B puede seguir sintiendo rechazo e incomodidad al compartir con éste el ambiente laboral, lo que evidenciaría la presencia de discriminación.

### **3.1.3 Discriminación por parte del consumidor**

En este modelo se evidencia que a los consumidores no les agrada comprar bienes producidos por individuos que no son de su agrado, en este caso los pertenecientes al grupo minoritario B.

Los consumidores del grupo A obtienen menos utilidades si le compran a un miembro del grupo B, por lo que sólo se compra a los miembros del grupo minoritario si éstos acceden a reducir el precio de venta de un bien determinado, reduciendo así la rentabilidad del mercado de trabajo B. Sin embargo, el efecto de la discriminación reflejada en los salarios se reduce en la medida en que los miembros del grupo B sirvan solamente a los de su mismo grupo o en la medida en que B se emplee en ocupaciones en las que no tenga contacto con el cliente.

## **3.2 MODELOS DE DISCRIMINACIÓN ESTADÍSTICA**

Los modelos de este tipo se basan en la imperfección de la información que poseen los agentes, lo que implica que se den tratos diferenciales entre sujetos que son sustitutos perfectos.

Lundberg (1991) utiliza un modelo de discriminación estadística desarrollado por Aigner y Cain (1977) y ampliado en Lundberg y Startz (1983) cuyo supuesto principal es que la exactitud de la información que las empresas tienen sobre la productividad de cada uno de los trabajadores es diferente entre los grupos a pesar de que en promedio la capacidad innata es la misma para todos lo que puede conducir a un efecto de discriminación.

El modelo propuesto por Lundberg y Starstz (1983) sobre el producto marginal (MP) del trabajador  $i$  es:

$$MP_i = a_i + e_i, \quad \dots (7)$$

Donde  $a_i$  es la habilidad innata y  $e_i$  es la adquisición de capital humano, que se normaliza a afectar MP con un coeficiente de 1. Los trabajadores buscan tener un  $e_i$  tal que permita equiparar el costo marginal de la inversión en habilidades para el incremento marginal de los salarios. Dicho costo marginal es:

$$C'(e_i) = ce_i, \quad \dots (8)$$

Donde  $c$  es un número escalar igual para todos los trabajadores.

Según el análisis de Coate y Loury (1993b) y el modelo expuesto anteriormente, el indicador de la productividad de las empresas está determinado por:

$$\theta_i = MP_i + \varepsilon_i. \quad \dots (9)$$

El pago de las firmas está determinado por:

$$w_i = E(w_i | \theta_i), \quad \dots (10)$$

Si los errores se distribuyen de una forma normal, entonces:

$$w_i = \overline{MP} + \beta(\theta_i - \overline{\theta}), \quad \dots (11)$$

Donde  $\beta = \sigma^2 / (\sigma_e^2 + \sigma^2)$  es la varianza del producto marginal y  $\sigma_e^2$  es la varianza del componente aleatorio asociado a las diferentes percepciones de la productividad de los individuos del grupo discriminado. La respuesta a la inversión en capital humano reflejada en los salarios para una persona está determinada por  $\beta$ . Para ver cómo la discriminación estadística puede dar lugar a diferencias salariales entre grupos se supone  $c$  como el parámetro costo de capacitación y  $a_i$  como la media de la habilidad innata que es igual para los grupos A y B, sin embargo,  $\theta$  es menos informativa para el grupo B que para A, con  $\beta_B < \beta_A$ . en esta situación, las firmas que discriminan usarán de manera separada ecuaciones de salarios para cada uno de los grupos. El retorno de la inversión en capital humano será entonces menor para los miembros del grupo B que para los del A. Lo que en equilibrio conducirá a los miembros del grupo B a invertir  $\beta_B/c$ , que es menor a la

cantidad  $\bar{\beta}_A/c$  que invertirán los miembros del grupo A, de esta manera se empezarán a evidenciar las diferencias salariales entre los grupos.

Lundberg (1991) señala que es importante prevenir a las empresas de la utilización de ecuaciones específicas para estimar la productividad de un individuo puesto que esto reduce la precisión de dichas estimaciones, además, hace referencia a que una política basada tanto en los resultados como en la acción afirmativa podría ser preferible a la política llamada de “trato igualitario” ya que éste es de difícil aplicación dada la heterogeneidad de los trabajadores.

Según Lang (1986,1993), algunas diferencias culturales y lingüísticas pueden hacer que las evaluaciones llevadas a cabo por los directivos, en su mayoría varones blancos, sean menos precisas lo que puede afectar la productividad.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1 Modelo empírico

Partiendo de la teoría del capital humano expuesta por Becker (1964) y usando la modelación de la misma realizada por Mincer (1974) se puede plantear la siguiente ecuación de salarios por hora de las personas ocupadas:

$$LN(\text{Salario})_i = c + \alpha * S_i + \beta_1 * \text{Educación}_i + \beta_2 * \text{Edad}_i + \beta_3 * \text{Edad}^2_i + \varepsilon_i \text{ --- (12)}$$

Donde  $LN(\text{Salario})$  representa el logaritmo natural del salario por hora que tiene el individuo ( $i$ ), ( $S$ ) representa el vector de información de las características socioeconómicas del individuo y finalmente las variables  $\text{Educación}$ ,  $\text{Edad}$  y  $\text{Edad}^2$  representan los efectos de la acumulación de capital humano sobre el ingreso percibido. En este caso, se usa la edad del individuo como proxy de la experiencia de la persona con su habitual versión al cuadrado para semejar los rendimientos decrecientes de la experiencia sobre los retornos de la educación.

A través del tiempo han sido planteados varios métodos de descomposición para analizar las brechas existentes en la población, sin embargo, como se mencionó anteriormente, no se han llevado a cabo hasta el momento estudios relevantes que propongan una comparación entre dichas metodologías y permitan posteriormente elegir la más adecuada.

Este tipo de descomposiciones tradicionalmente realizadas en trabajos sobre brecha salarial, están basadas en las propuestas de Blinder (1973) y Oaxaca (1973), en las cuales se puede cuantificar el porcentaje de la variable dependiente que es explicada por un vector de

dotaciones conocidas y cuál porcentaje es explicado por un vector de características no conocidas o que están asociadas al elemento “discriminador”, como es supuesto mayormente. En primer lugar, se explica el método de Oaxaca (1973), el cual es la base original de todas las técnicas de descomposición posteriores:

Oaxaca (1973) establece el concepto de un coeficiente de discriminación ( $D$ ) del salario por hora como medida de la misma, como se muestra a continuación:

$$D = \frac{I_u/I_r - I_u/I_r^0}{I_u/I_r^0} \dots (13)$$

Aplicando logaritmo natural se obtiene lo siguiente:

$$\ln(D + 1) = \ln(I_u/I_r) - \ln(I_u/I_r)^0 \dots (14)$$

Donde  $u$  representa a la población afrodescendiente y  $r$  a la población no afrodescendiente,  $(I_u/I_r)$  representaría la brecha salarial existente entre ambas poblaciones, y  $(I_u/I_r)^0$  representa la brecha salarial supuesta bajo la no existencia de discriminación étnico-racial. Ahora, como  $(I_u/I_r)^0$  es no observable, Oaxaca (1973) propone el siguiente método de estimación. Usando el planteamiento de la ecuación minceriana (Ecuación 12), se parte de la siguiente expresión:

$$\ln(\text{salario})_i = \beta * X_i + \varepsilon_i \dots (12 a)$$

Donde ( $X$ ) representa el vector de variables contenidas en ( $S$ ) y en el capital humano. A partir de (12a) se puede plantear que la brecha salarial afrodescendientes- no afrodescendientes puede ser descompuesta entre los efectos de la discriminación étnico-racial y los efectos de las dotaciones de capital humano. Por lo tanto se plantea un coeficiente ( $G$ ) tal que:

$$G = \frac{\bar{I}_u - \bar{I}_r}{\bar{I}_r}$$

Aplicando logaritmo natural se obtiene lo siguiente:

$$\ln(G + 1) = \ln(\bar{I}_u) - \ln(\bar{I}_r) \dots (15)$$

$$\ln(G + 1) = \ln(\bar{I}_u/\bar{I}_r) \dots (15a)$$

Si se toma en cuenta que:

$$\ln(\bar{E}_u) = \bar{X}_u * \beta_u \dots (16a)$$

$$\ln(\bar{E}_r) = \bar{X}_r * \beta_r \dots (16b)$$

Donde ( $\bar{X}_u$  y  $\bar{X}_r$ ) representan los valores promedio de las características asociadas a la población no afrodescendientes ( $u$ ) y afrodescendientes ( $r$ ), y ( $\beta_u$  y  $\beta_r$ ) representan los coeficientes asociados a las mismas. Reemplazando (17a) y (17b) en (16), y tomando en cuenta que la diferencia entre ( $\beta_r$  y  $\beta_u$ ) puede ser descrita como ( $\Delta\beta = \beta_r - \beta_u$ ) y la diferencia entre ( $\bar{X}_r$  y  $\bar{X}_u$ ) puede ser descrita como ( $\Delta\bar{X} = \bar{X}_r - \bar{X}_u$ ), entonces se obtiene la siguiente condición:

$$Ln(G + 1) = \Delta\bar{X}*\beta_r - \bar{X}_u*\Delta\beta$$

La cual puede ser interpretada en función de la Ecuación (14) usando (15a), de la siguiente manera:

$$Ln(I_u/I_r) = Ln(I_u/I_r)^0 + Ln(D + 1) \text{ --- (17)}$$

Por lo tanto, se tendría que:

$$Ln(I_u/I_r)^0 = \Delta\bar{X}*\beta_r \text{ --- (17a)}$$

$$Ln(D + 1) = -\bar{X}_u*\Delta\beta \text{ --- (17b)}$$

De esta manera, estimada la ecuación (12a) es posible conocer (17a) y (17b) y así estimar un índice de discriminación que permita reconocer cuanto de la brecha salarial entre afro y no afro es explicado por las diferencias en los acervos de las características individuales entre un grupo y otro, y cuanto es explicado por un efecto étnico-racial.

En segundo lugar, esta descomposición se basa en la estimación del término de la brecha asociado a las características propias de los individuos, por lo que al resto de la brecha se le llama término “no explicado” que es relacionado comúnmente con el fenómeno de la discriminación. Blinder (1973) encuentra que en esta parte “no explicada” de la brecha existe un componente “explicable” asociado a las diferencias de los coeficientes estimados en las regresiones, pero además, existe un pequeño componente que definitivamente no es “explicado” ni por las diferencias entre las características ni por las diferencias en los coeficientes.

La tercera parte de la brecha, la parte “no explicada” como es llamada por Blinder (1973) surge del planteamiento de las Ecuaciones (16a), (16b) y (17) al escribirla en forma lineal y no en su forma matricial como lo hizo Oaxaca (1973); a continuación se ilustra el planteamiento de Blinder (1973):

$$Ln(I_u/I_r) = Ln(I_u/I_r)^0 + Ln(D + 1) = (\beta_r + \Delta\bar{X}*\beta_r) - (\beta_u + \bar{X}_u*\Delta\beta)$$

Del anterior planteamiento es claro observar que los coeficientes asociados a los interceptos de las regresiones no son parte de los términos descritos en las Ecuaciones (17a) y (17b), por lo cual surge un tercer término compuesto por estos dos términos.



$$U = \beta_r - \beta_u \dots (17c)$$

En (17c) el término (U) es la parte no explicada de Blinder (1973), la cual se conoce actualmente como el término de interacción entre las características y los coeficientes sobre la brecha.

Posteriormente, a partir del trabajo de Oaxaca y Ramson (1984), se entra en un nuevo campo de avance en la estimación de la brecha salarial, en el cual no solo se intenta comprender cuanto de la brecha se deriva de los efectos discriminatorios, sino comprender esta discriminación en qué sentido opera. En otras palabras, los métodos propuestos por Oaxaca y Ramson (1984) y Newmark (1988) establecen que a partir de la existencia de un salario promedio que corresponde exclusivamente a las características propias de la productividad laboral, se puede estimar si algún grupo poblacional es “favorecido” o “desfavorecido” en relación a este promedio, causando la aparición de la brecha salarial, a partir de un efecto discriminatorio que no solo afecta al grupo discriminado, sino que puede premiar al grupo no discriminado.

#### 4.2 Descripción de los datos

Se utilizan los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2007, la cual contiene información sobre las condiciones de empleo de las personas y otras características como el sexo, el estado civil, el nivel educativo y la condición étnico racial, que fue realizada por el DANE en 13 áreas metropolitanas de Colombia.

En la siguiente ecuación se observa de forma clara el modelo planteado con su variable dependiente y sus variables explicativas:

$$\begin{aligned} LN(\text{Salario})_i = & c + \alpha 1 * \text{Sexo}_i + \alpha 2 * \text{Posición en el hogar}_i + \alpha 3 * \text{Estado civil}_i \\ & + \alpha 4 * \text{Tamaño del hogar}_i + \beta 1 * \text{Educación}_i \\ & + \beta 2 * \text{Edad}_i + \beta 3 * \text{Edad}^2_i + \beta 4 * \text{Ocupación}_i + \varepsilon_i \dots (1b) \end{aligned}$$

A continuación (Tabla 1) se describen las variables dicótomas que hacen parte del modelo planteado:

**Tabla 1. Descripción de variables dicótomas**

Variables Dicótomas	Descripción	
Sexo	Hombre	1
	Mujer	0
Posición en el hogar	Jefe de Hogar	1
	No jefe de Hogar	0

Estado Civil	Casado	1
	Soltero	0
Niños en el Hogar	Si	1
	No	0

**Fuente:** Cálculos propios con base en GEIH 2007

También se incluye la variable sociodemográfica tamaño del hogar ya que ésta podría implicar la existencia de salario de reserva, lo que se asocia con la disponibilidad de la persona a aceptar la oferta salarial del empleo (Tenjo y Ribero, 1998). En otras palabras, a mayores salarios de reserva, la persona se empleará necesariamente con un mayor salario. Además, se incluyen las variables edad, edad al cuadrado (proxys de la experiencia laboral) y educación del individuo como variables proxys del capital humano, debido a que estas variables teóricamente determinan el salario de referencia del mercado (Becker, 1964).<sup>1</sup>

Por último, se incluye una variable categórica (ocupación), de acuerdo con la clasificación internacional unificada de ocupaciones, donde esta toma el valor de 1 para trabajadores manuales baja calificación, 2 manuales alta calificación, 3 no manuales baja calificación y 4 no manuales alta calificación. Cabe anotar que la categoría base de referencia a usar en la construcción de las dicotómicas correspondientes es la categoría de manuales baja calificación.

## 5. ANÁLISIS Y RESULTADOS

A continuación se lleva a cabo un análisis descriptivo de las brechas salariales entre afrodescendientes y no afrodescendientes según algunas características principales.

En la Tabla 2, se describen las brechas salariales promedio por hora de la población afrodescendiente y no afrodescendiente en las áreas metropolitanas seleccionadas, con el fin de establecer una posible hipótesis sobre el efecto de la condición étnico-racial en el salario hora por los individuos. En este sentido, los datos observados muestran que en general existe una brecha salarial entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente

<sup>1</sup> Se debe anotar que las estimaciones realizadas se efectúan aplicando la corrección de sesgo de selección de Heckman (1979), tal y como la literatura en este ámbito lo indica, con el fin de corregir el sesgo que se produce en la estimación de los salarios al no tener la información de las personas desocupadas que también ofertan su mano de obra dentro del mercado laboral y que ejercen presión sobre los salarios a través de las leyes de oferta y demanda. La ecuación estimada para corregir el sesgo de selección corresponde al planteamiento de un modelo logit de la probabilidad de que un trabajador en búsqueda de empleo se ocupe al elegir un trabajo entre las diversas ofertas laborales que encuentra en el mercado:  $Ocupado_i = c + \alpha 1 * Sexo_i + \alpha 2 * Posición\ en\ el\ hogar_i + \alpha 3 * Estado\ civil_i + \alpha 4 * Tamaño\ del\ hogar_i + \beta 1 * Educación_i + \beta 2 * Edad_i + \beta 3 * Edad_i^2 + \beta 4 * Ocupación_i + \varepsilon_i$

en las áreas metropolitanas de estudio a favor de la población no afrodescendiente, apreciándose además que en Cali este impacto es mayor que en el resto de áreas.

**Tabla 2. Brecha salarial entre afros y no afros según características sociodemográficas para el acumulado de las 13 áreas metropolitanas y la población de Cartagena y Cali en 2007**

CARACTERÍSTICAS		ÁREAS METROPOLITANAS		
		Promedio 13 Áreas	Cartagena	Cali
<i>Sexo</i>	Hombre	\$ 7.370	\$ 4.657	\$ 7.563
	Mujer	\$ 5.482	\$ 2.991	\$ 5.249
<i>Posición en el Hogar</i>	Jefe	\$ 8.670	\$ 5.602	\$ 8.327
	Otro	\$ 4.621	\$ 2.674	\$ 5.149
<i>Estado Civil</i>	Casado	\$ 6.571	\$ 4.627	\$ 6.784
	Soltero	\$ 6.394	\$ 2.686	\$ 6.136
<i>Nivel Educativo</i>	Primaria	\$ 1.174	\$ 166	\$ 477
	Secundaria	\$ 2.183	\$ 602	\$ 2.399
	Universitaria	\$ 10.533	\$ 5.497	\$ 11.439

**Fuente:** Cálculos Propios con base en GEIH II Trimestres de 2007

Se observa que Cartagena es la ciudad que presenta los menores ingresos tanto para los afrodescendientes como para los no afrodescendientes mientras que Cali se encuentra en una posición intermedia, en este sentido la menor brecha salarial es la presentada en Cartagena (\$3.919 por hora), lo cual podría estar señalando que el efecto no explicado de las diferencias de acervos en la población se disipa a medida que el grupo minoritario (discriminado), incrementa su participación en la población total de la ciudad (ver Tabla 2).

Se observa que Cali cuenta con una brecha salarial mayor (\$6.595 por hora), por lo que es probable que se esté presentando el fenómeno de discriminación en esta ciudad de manera más amplia que en las otras áreas metropolitanas, lo anterior conduce a pensar que la población afrodescendiente que habita en la misma posee un menor acervo de capital humano que limita sus ingresos salariales.

Ahora bien, si se analiza el comportamiento del salario promedio por hora a través de las diferentes características sociodemográficas que presenta la población en estas áreas metropolitanas, se puede observar en general que el ser hombre, jefe de hogar y tener pareja, se incrementa la brecha salarial entre los afrodescendientes y no afrodescendientes en las áreas metropolitanas de estudio, siendo los primeros los menos favorecidos.

De los anteriores resultados se infiere que las brechas salariales podrían estar asociadas a la heterogeneidad en los factores que determinan el salario entre la población

afrodescendiente y no afrodescendiente. Con el fin de observar qué tantas diferencias existen en las estructuras socioeconómicas de ambas poblaciones (afros y no afros) se presentan los resultados en la Tabla 3:

**Tabla 3.. Composición Socioeconómica de la Población Ocupada del acumulado de las 13 áreas metropolitanas, Cartagena y Cali Para 2007**

CARACTERÍSTICAS		Total 13 Áreas		Cartagena		Cali	
		Afro	No Afro	Afro	No Afro	Afro	No Afro
<i>Sexo</i>	Hombre	53,43%	54,31%	60,13%	55,65%	52,20%	55,11%
	Mujer	46,57%	45,69%	39,87%	44,35%	47,80%	44,89%
<i>Posición en el Hogar</i>	Jefe	44,29%	44,47%	45,10%	43,64%	46,63%	45,94%
	Otro	55,71%	55,53%	54,90%	56,36%	53,37%	54,06%
<i>Estado Civil</i>	Casado	52,66%	54,20%	59,58%	61,42%	51,01%	54,11%
	Soltero	47,34%	45,80%	40,42%	38,58%	48,99%	45,89%
<i>Fuerza Laboral (PET)</i>		3,59	3,41	4,06	3,85	3,41	3,34
<i>Edad</i>		35,65	36,99	38,73	38,14	35,85	37,77
<i>Nivel Educativo</i>		8,88	10,17	8,76	10,5	8,56	9,88

**Fuente:** Cálculos Propios con base en GEIH II Trimestres de 2007

En la Tabla 3 se aprecia que existen algunos casos particulares en donde las diferencias de acervo en los background entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente pueden estar aportando a la brecha salarial.

Entre estas características particulares, se encuentra que existen diferenciales en el nivel educativo tanto para el acumulado de las 13 áreas metropolitanas como para Cali y Cartagena. Si se toma en cuenta que teóricamente ésta es una característica determinante del ingreso esperado en el mercado, entonces, sería de esperar que las personas que tiene menor nivel educativo tengan salarios de reserva más bajos y que por lo tanto, en ellos impere el efecto oportunidades durante la búsqueda de empleo, llevándolos a incrementar su probabilidad de emplearse en un puesto de trabajo de mala calidad y baja remuneración (Uribe, Ortíz y García, 2008); por ende, esta diferencia debería aportar al incremento de la brecha salarial a favor de los no afrodescendientes.

Según lo observado, se esperarían efectos contrarios en relación con el sexo (mayor proporción de hombres en la población afrodescendiente) y el tamaño del hogar (un mayor número de personas en edad de trabajar) en Cartagena donde se aprecian efectos de background que juegan a favor de dicha población.

Respecto a las demás variables, se puede observar que al parecer no existen diferencias marcadas en cuanto a sus proporciones, por lo que se infiere que no deberían tener un mayor impacto sobre la brecha salarial entre afrodescendientes y no afrodescendientes. Dicho de otro modo, en esos casos sería posible suponer que las diferencias salariales estarían asociadas a condiciones de discriminación y no a la estructura misma de la

población, sin embargo, esto es algo que deberá comprobarse con base en la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973).

#### **4.1. Resultados Econométricos**

En la Tabla 4 se muestran los resultados de las regresiones mincerianas del salario por hora, a partir de las cuales se aplica la metodología de Oaxaca (1973). Como se puede apreciar todas las regresiones son globalmente significativas con buenos niveles de ajuste, representados en los R<sup>2</sup>; también se encuentra que la mayoría de variables son estadísticamente significativas, especialmente las asociadas con el capital humano. El test de independencia de las ecuaciones que plantea la prueba de Heckman (1979) sobre la independencia de los términos de error en la ecuación minceriana de salarios, y la ecuación de ocupación muestra que en todas las 6 ecuaciones se halla evidencia de correlación positiva entre los términos de error,<sup>2</sup> lo cual indica si existe un sesgo de selección en las ecuaciones, y la corrección es válida<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Por sencillez en la presentación, no se muestran los coeficientes asociados a la ecuación de ocupación que permite dar solución al sesgo de selección, puesto que todos los coeficientes se hallaron significativos al 1%, y no resulta de interés su interpretación.

**Tabla 4. Regresiones Mincerianas del Salario por Hora según Característica Racial en el acumulado de las 13 Áreas Metropolitanas, Cartagena y Cali, para 2007**

VARIABLE DEPENDIENTE		LN(Salario)					
		A) TOTAL 13 ÁREAS		B) CARTAGENA		C) CALI	
		Afros	No Afros	Afros	No Afros	Afros	No Afros
Constante		7.5046***	7.3455***	7.0344***	7.0997***	7.1774***	7.1496***
Sexo		0.1156***	0.1366***	0.1521***	0.1531***	0.1748***	0.1868***
Posición en el Hogar		0.1503***	0.1429***	0.1237***	0.1564***	0.0992***	0.1234***
Estado Civil		0.0412***	0.0653***	0.0256***	0.0996***	0.0253***	0.0809***
Tamaño del Hogar		-0.0063***	-0.0146***	0.0056***	-0.0142***	-0.0027***	-0.0041***
Años de Educación		0.0785***	0.0954***	0.0809***	0.0992***	0.0805***	0.1044***
Edad		0.0362***	0.0397***	0.0404***	0.0332***	0.055***	0.0448***
Edad al Cuadrado		-0.0004***	-0.0004***	-0.0004***	-0.0003***	-0.0006***	-0.0005***
Categoría Ocupacional 1		-0.0789***	-0.0751***	-0.0015	-0.1003***	-0.0532***	-0.0701***
Categoría Ocupacional 2		-0.041***	0.0663***	0.0473***	0.0565***	-0.0698***	0.0298***
Categoría Ocupacional 3		0.4319***	0.4633***	0.4888***	0.4071***	0.5022***	0.5222***
Número de Observaciones	Censuradas	1287	18823	634	1172	418	1224
	No Censuradas	5968	105522	2658	5371	2013	8006
Prueba de Significancia Global	Wal Chi(2,14)	1110000,00	39500000,00	64,55	230,85	41,28	287,32
	Prob > Chi(2)	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
Test de Indp. De las Ecuaciones	Wal Chi(2,1)	335,98	8185,77	142,18	15,05	2968,1	1015,79
	Prob > Chi(2)	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000
R2		0,7295	0,7557	0,7393	0,7354	0,7968	0,8035

\* Nivel de Significancia del 10% \*\* Nivel de Significancia del 5% \*\*\* Nivel de significancia del 1%

**Fuente:** Cálculos Propios con base en GEIH II Trimestres de 2007

Las regresiones mincerianas estimadas en la Tabla 4, muestran los coeficientes esperados en las variables incluidas en el modelo. Esto incluye un rendimiento positivo asociado al capital humano expresado en años de educación y en experiencia laboral vista a través de la edad del individuo; esta última variable, presenta los habituales rendimientos decrecientes. Usando las regresiones de la Tabla 4, se procede a estimar la brecha salarial y el coeficiente de discriminación de Oaxaca (1973) y de Blinder (1973) mencionados anteriormente; de igual forma se incluye la estimación del coeficiente de Newmark (1988) el cual intenta ahondar en la dirección de la discriminación y no tan sólo en su existencia o no<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> A partir del trabajo de Oaxaca y Ramson (1984), se entra en un nuevo campo de avance en la estimación de la brecha salarial, en el cual no solo se intenta comprender cuanto de la brecha se deriva de los efectos discriminatorios, sino comprender esta discriminación en qué sentido opera. En otras palabras, los métodos propuestos por Oaxaca y Ramson (1984) y Newmark (1988) establecen que a partir de la existencia de un salario promedio que corresponde exclusivamente a las características propias de la productividad laboral, se puede estimar si algún grupo poblacional es “favorecido” o “desfavorecido” en relación a este promedio,

La Tabla 5 permite observar que para el caso de las 13 áreas metropolitanas, la brecha salarial entre los afrodescendientes y no afrodescendientes no resulta ser significativa por las tres técnicas de descomposición. Este resultado puede ser paradójico si se toma en cuenta la evidencia de la Tabla 2, puesto que esta sugiere la existencia de una brecha aún más grande que la mostrada por ciudades como Cali y Cartagena.

**Tabla 5.** Brecha Salarial y Coeficiente de Discriminación de Oaxaca, Blinder y Newmark, para las 13 Áreas Metropolitanas, Cartagena y Cali, para 2007

ESTIMACIÓN BRECHA SALARIAL		TOTAL 13 ÁREAS		CARTAGENA		CALI	
		Coeficiente	Error Est.	Coeficiente	Error Est.	Coeficiente	Error Est.
<i>No Afro</i>		9.501***	0,0125	9.1438***	0,0147	9.3563***	0,0133
<i>Afro</i>		9.436***	0,0175	8.8981***	0,0189	9.1375***	0,0228
Oaxaca (1973)	<i>Brecha Salarial</i>	0,0651	0,1011	0.2458***	0,0239	0.2188***	0,0264
	<i>Características</i>	0,1143	0,0425	0.2259***	0,0136	0.2239***	0,0156
	<i>Coeficientes</i>	-0,0493	0,0983	0,0198	0,0213	-0,0051	0,0233
Blinder (1973)	<i>Brecha Salarial</i>	0,0651	0,1014	0.2458***	0,0239	0.2188***	0,0264
	<i>Características</i>	0,1256	0,0436	0.2388***	0,0150	0.2321***	0,0162
	<i>Coeficientes</i>	0,0027	0,0901	0,0552	0,0234	0,0354	0,0291
	<i>Interacción</i>	-0,0535	0,0353	-0.0482***	0,0113	-0.0487***	0,0155
Newmark (1988)	<i>Brecha Salarial</i>	0.0725	0,0835	0.2405***	0,2405	0.2320***	0,2320
	<i>Productividad</i>	-0,1134	0,1142	0.2267***	0,2267	0.2242***	0,2242
	<i>Favorecimiento</i>	0,0006	0,0007	0,0046	0,0046	0,0016	0,0016
	<i>Desfavorecimiento</i>	0,0290	0,0398	0,0093	0,0093	0,0062	0,0062

\* Nivel de Significancia del 10% \*\* Nivel de Significancia del 5% \*\*\* Nivel de significancia del 1%

**Fuente:** Cálculos Propios con base en GEIH II Trimestres de 2007

Por otra parte, para los casos de Cartagena y Cali se encuentra significativa la estimación de la brecha por las tres técnicas de descomposición salarial. Particularmente se encuentra que el método de Oaxaca indica que al menos la parte de la brecha que estaría siendo explicada por elementos “discriminantes” no es significativa.

Entre tanto que, los métodos de descomposición propuestos por Blinder y Newmark, también indican que no existe un factor “discriminatorio” de la brecha salarial asociado por la vía de la diferencia de los coeficientes estimados; es decir, por diferencias en los rendimientos de las características de los individuos (diferencias estructurales), pero aun así, permite identificar un ligero impacto, no explicado en la brecha, que puede ser asociado

---

causando la aparición de la brecha salarial, a partir de un efecto discriminatorio que no solo afecta al grupo discriminado, sino que puede premiar al grupo no discriminado.

al fenómeno de la discriminación, puesto que el elemento iterativo entre el valor de la brecha imputado a las características y el de los coeficientes, es significativo.

Adicionalmente, se puede señalar que las tres descomposiciones salariales (Oaxaca, Blinder, y Blinder y Newmark) indican que la brecha salarial en Cartagena es mayor que en Cali además de presentar menores salarios por hora. Puntualmente, en Cartagena los resultados de la Tabla 5, señalan que población afrodescendiente gana en promedio \$7.319 por hora, mientras que los no afrodescendientes ganan \$9.363 por hora; entre tanto, para Cali, los afrodescendientes ganan apenas un poco más que los no afrodescendientes de Cartagena (\$9.322 por hora), mientras que lo no afrodescendientes ni siquiera ganan (\$11.561 por hora).

## 6. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en este trabajo de grado sugieren que, el componente de discriminación racial tiene un impacto relativamente pequeño, en la brecha salarial en las 13 áreas metropolitanas, Cartagena y Cali entre poblaciones afrodescendientes y no afrodescendientes. Inclusive, en el caso particular del acumulado de las 13 áreas se encuentra que este componente es tan pequeño, que ni siquiera es estadísticamente significativo; lo que podría señalar que, cuando la población afrodescendiente ocupa un lugar muy pequeño dentro de la población total, su mercado laboral no tiende a discriminarlo, ya que no lo percibe como una competencia potencial para el segmento dominante de la población.

Se enfatizó en que ha faltado calidad en algunos estudios que se han realizado, sin embargo, con el transcurso del tiempo esta situación puede tornarse diferente debido al aporte de nuevas encuestas y trabajos al respecto, además, se destacaron a lo largo del análisis las condiciones desiguales de vida de los afrodescendientes en comparación con el resto de la población en términos de niveles de educación y participación en los mercados de trabajo.

Se corrobora entonces lo encontrado en la revisión de literatura, los resultados dejan percibir que la mayor parte de la brecha salarial se debe al componente de acervo de capital humano; es decir, su principal determinante es la diferencia en el acervo de capital humano que hay entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente (ver resultados Tabla 3). Lo anterior mostraría que el principal camino para cerrar la brecha salarial es plantear una política educativa enfocada hacia las poblaciones más vulnerables, entre ellas la población afrodescendiente, conjugada con una política dirigida a la inserción laboral de este grupo en el mercado de trabajo que le permita adquirir un grado de experiencia competitivo con el grupo de población mayoritario.



Finalmente, cabe resaltar que existe un evidente problema con la validez externa de la base de datos, sin embargo, a pesar de sus fallas, es la única fuente reciente con la que se cuenta donde se encuentra incluida la condición étnico racial.

## 7. BIBLIOGRAFIA

Aigner, Dennis J. and Glenn G. Cain (1977). "Statistical theories of discrimination in labor markets", *Industrial and Labor Relations Review*, 30: 175-187

Altonji, J. y R., Blank, 1999, "Race y Gender in the Labor Market", en *Handbook of Labor Economics*. Volume 3C; O. Ashenfelter & D.

Gary S. Ed de Becker (1957, 1971, 2do.). *La economía de la discriminación*. University of Chicago Press, Chicago.

Becker, Gary S. (1964) *Human Capital*. University of Chicago Press, Chicago.

Blau, P. and Duncan, O. D. (1967). *The american occupational structure*. New York: Wiley.

Blinder, A., (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, No.4, pp: 436-455.

Cain, Glen G.(1986). "The economic analysis of labor market discrimination: a survey" in: O. Ashenfelter and R. Layard. Eds., *Handbook of labor economics*, Vol. 1 (North- Holland, Amsterdam) pp. 693-785.

Coate, Stephen and Glenn Loury (1993b), "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?", *American Economic Review* 83 (5): 1220-1240.

Correa, J.; Viáfara, C. y Zuluaga, V. 2010. "Desigualdad étnico-racial en la distribución del ingreso en Colombia: un análisis partir de regresión cuantílica", *Sociedad y Economía*, No. 19, Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Cali, pp. 153-178.

Darity y Mason (1998). "Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender". *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 2. (Spring, 1998), Pp. 63-90.

Díaz, Y. y G., Forero, 2006, "Exclusión racial en las urbes de la Costa Caribe colombiana", *Serie Documentos IEEC*, núm. 25, (julio), Barranquilla: Universidad del Norte.

Erikson, R. and Goldthorpe, J. H. (1993). *The Constant Flux: a Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Oxford, Clarendon Press.

González, N., (2009). “Discriminación salarial por condición étnica -racial: un análisis de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas para el área metropolitana de Cali”. Trabajo de grado de la Maestría en Economía Aplicada de la Universidad del Valle

Heckman, J. (1979) “Sample Selection Bias as Especification Error”. *Econometrica*, Vol. 47, No. 1. Págs. 153 – 161.

Lang, Kevin (1986) “A language theory of discrimination”, *Quarterly Journal of Economics* 101: 363-382.

Lang, Kevin (1993) “Language and economist’s theories of discrimination”, *International Journal of the Sociology of Language* 103: 165-183.

Lundberg, Shelly J.(1991). “The enforcement of equal opportunity laws under imperfect information: affirmative action and alternatives”, *Quarterly Journal of Economics* 106 (1): 309-326.

Lundberg, Shelly J. and Richard Startz (1983). “Private discrimination and social intervention in competitive labor market”, *American Economic Review* 73: 340-347.

Medina, C. A. (2002). “Oferta laboral en Colombia de acuerdo al color de la piel”, *Documento CEDE*, Facultad de Economía, Universidad de los Andes, Bogotá.

Mincer, J., (1974); *Schooling, experience and earnings*, National Bureau of Economic Research, New York.

Newmark, Daniel (1988) “Employers’s Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination”. *Journal of Human Resources*, Vol. 23, No. 3, Págs. 279 – 295.

Oaxaca, R. L. y Ramson, M. R. (1984) “On Discrimination and the Descomposition of Wage Differentials”. *Journal of Econometrics*, Vol. 61, No. 1, Págs. 5 – 21. Marzo.

Rojas, Carolina (2008). “Race Determinants of Wage Gaps in Colombia”. *Revista Económica del Caribe* nº 2, ISSN: 2011-2106. Pp. 31-65.

Romero, J., 2007, “¿Discriminación laboral o capital humano? determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros”, *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional* No. 98, Banco de la República – Sucursal Cartagena.

Tenjo (2009). “Dos Ensayos sobre Discriminación: Discriminación Salarial y Discriminación en el Acceso al Empleo por Origen Étnico y por Género”. Documento Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana. <http://ideas.repec.org/p/col/000108/005424.html>

Tenjo y Ribero (1998) “Participación, Desempleo y Mercados Laborales en Colombia”. *Archivos de Macroeconomía*, No. 81. Unidad de Análisis Macroeconómico, Departamento Nacional de Planeación (DNP).

Uribe, José I., Ortiz, Carlos H. y García, Gustavo A. (2008) “Informalidad y Subempleo en Colombia: Dos Caras de la Misma Moneda”. *Serie Documentos de Trabajo*, No. 113, CIDSE, Universidad del Valle.

Viáfara, C. 2010. Efectos del cambio estructural en las oportunidades educativas y ocupacionales en la ciudad de Cali, Colombia”, en María Mercedes Di Virgilio, María Pía Otero y Paula Boniolo (editoras). *Pobreza y desigualdad en América Latina y el Caribe*, Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), pp. 29-64.

Viáfara, C.; Urrea, F. y Correa, J (2009), “Desigualdades sociodemográficas y socioeconómicas, mercado laboral y discriminación étnico-racial en Colombia: análisis estadístico como sustento de acciones afirmativas a favor de la población afrocolombiana” en Mosquera, C y Díaz, R. (editoras). *Acciones Afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal: entre Bicentenarios de las Independencias y Constitución de 1991*, Editorial Universidad nacional de Colombia, Bogotá.