



¿LA CONDICIÓN ÉTNICO-RACIAL EXPLICA LAS DIFERENCIAS SALARIALES EN EL VALLE DEL CAUCA?

LEIDY YISETH CAMACHO BERGAÑO

2010



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

LEIDY YISETH CAMACHO BERGAÑO

TESIS DE PREGRADO

¿LA CONDICIÓN ÉTNICO-RACIAL EXPLICA LAS
DIFERENCIAS SALARIALES EN EL VALLE DEL CAUCA?

Dirigida Por
JUAN BYRON CORREA FONNEGRA

SANTIAGO DE CALI

2010

Resumen

Este trabajo investiga si la condición étnico-racial es un factor determinante en las brechas salariales entre afrodescendientes y no afrodescendientes en la región del Valle del Cauca. Para ello se utilizó la Encuesta Calidad de Vida de 2003; donde se estiman ecuaciones de salarios mincerianas y se aplica la metodología de Blinder (1973) y Oaxaca (1973) para la descomposición de diferencias salariales. Los resultados muestran que en el mercado laboral del Valle Del Cauca, aproximadamente el 18% del total (23.6%) de diferencia salarial existente entre afrodescendientes y no afrodescendientes esta asociada a la condición étnico racial, donde al desgregar el estudio por rangos de edad y categorías ocupacionales se encuentra que este porcentaje aumenta considerablemente, más aún, si se analiza la categoría ocupacional *servicios*, cuyo porcentaje asociado al factor no explicado es más del 80%. Estos hallazgos evidencian que los afrodescendientes sufren de discriminación salarial respecto a los no afrodescendientes; lo cual es un hallazgo novedoso en los estudios de discriminación salarial en Colombia, teniendo en cuenta los grupos estudiados.

PALABRAS CLAVES: Mercado laboral, diferenciales salariales, discriminación por rangos de edad y categorías ocupacionales, condición étnico-racial

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1.0 INTRODUCCIÓN	5
2.0 MARCO TEÓRICO	7
2.1 Modelos de preferencia por discriminación.....	8
2.1.1 Discriminación por parte del empleador:.....	9
2.1.2 Discriminación por los empleados.....	10
2.1.3 Discriminación por parte de los consumidores.....	11
2.2 Discriminación estadística.....	11
3.0 ESTUDIOS PREVIOS ACERCA DE DISCRIMINACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL	13
4.0 METODOLOGÍA	16
4.1 Regresiones tipo mincer.....	16
4.2 Descomposición salarial.....	17
4.3 Datos.....	18
5.0 APLICACIONES	19
5.1 Caracterización de las variables de ocupación y rangos de edad.....	22
5.1.1 Ocupaciones.....	22
5.1.2 Rangos de edad.....	23
5.2 Estimaciones.....	24
5.2.1 Resultados por actividad ocupacional y rangos de edad.....	26
5.2.2 Análisis de los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca - Blinder (1973). ..	29
5.2.3 Análisis de los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca - Blinder (1973), por categorías ocupacionales.....	30
5.2.4 Análisis de los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca - Blinder (1973), por rangos de edad.....	31
6.0 CONCLUSIONES	32
7.0 BIBLIOGRAFÍA	34
8.0 ANEXOS	37

1. INTRODUCCIÓN

Colombia es un país multicultural que ha confrontado diferentes escenarios de tipo político, social y económico, propiciando condiciones de divergencia en ámbitos o perspectivas para una parte de la población (grupo minoritario). La evidencia de desigualdad¹ es una realidad en la sociedad colombiana, que a través del tiempo ha afectado espacios como el mercado laboral, donde los salarios son cada vez menos equánimes entre los grupos sociales y donde la explicación a esta problemática en ocasiones va más allá de las diferencias en la acumulación de capital humano, dando paso a otro tipo de planteamientos como la discriminación, debido a que: *“La discriminación salarial es un tema latente en muchas sociedades, e implica problemas de asignación de recursos y de equidad, además de problemas éticos”* (Abadía, 2005, Pp 7).

Sin embargo, hablar de discriminación es entrar en un campo muy abierto, lleno de ambigüedades, ya que, este tema forma un área confusa de estudio, caracterizado por la controversia y el desacuerdo de su definición global, siguiendo a Mcconnell (2003), la discriminación es compleja, tiene múltiples facetas y esta profundamente arraigada en la conducta, aún así, es posible y a la vez necesario situarse en un punto de partida. En este sentido, Altonji y Blank (1999) proveen una definición de discriminación acorde al mercado laboral, donde se plantea: Esta es una situación en la cual las personas que prestan servicios al mercado laboral y que son igualmente productivas en el sentido físico o material, son tratadas de forma desigual por características perceptibles como raza, grupo étnico o género. Entendiendo por desigualdad el hecho de que las personas reciben diferentes salarios o encaran diferentes demandas por sus servicios a un estipendio dado.

En Colombia, este tema ha suscitado el interés de varios investigadores, enfocando sus trabajos sobre discriminación laboral, a las diferencias salariales de género (Tenjo, Ribero, Bernat (2002); Abadía (2005), Tenjo, Herrera (2009)), muy pocos han realizado estos

¹ Viafara y Urrea (2006) “Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas”, *Desarrollo y sociedad*, (segundo trimestre), pp. 115-163.

estudios a partir de la condición étnico-racial como explicación de dichas discrepancias en los salarios percibidos por los diferentes grupos de la población (Romero (2007), Gonzales (2009), Portilla (2003)), pero aún, son menos los estudios realizados desde la perspectiva étnico-racial asociado a la calidad del empleo (Arroyo, Bustamante (2008)), por tanto el presente trabajo pretende indagar de manera más amplia la probable existencia de discriminación racial en diferentes categorías ocupacionales dentro del mercado laboral. En él, se evalúa la existencia de diferencias salariales entre afrodescendientes y no afrodescendientes que hacen parte de una misma categoría ocupacional y los disímiles rangos de edad propuestos dentro del mercado laboral en el Valle del Cauca².

Según lo anterior, en este escrito se analizan los ingresos percibidos por los afrodescendientes y no afrodescendientes, enfocando el estudio por categorías ocupacionales y rangos de edad, con el fin de responder interrogantes como: ¿Existen diferencias salariales por categorías ocupacionales y rangos de edad en el Valle del Cauca? De existir estas diferencias, ¿se pueden explicar por el factor discriminación? ¿En qué actividad ocupacional y rango de edad se enmarca más este fenómeno?

El objetivo principal es establecer hasta qué punto las diferencias salariales percibidas entre los diferentes grupos étnicos de la población del Valle del Cauca, son consecuencia de prácticas discriminatorias, y de existir esta relación, ¿en qué grupo de edad y tipo de ocupación se enmarcan más?

La hipótesis central sugiere que la condición étnico-racial es un factor determinante en la explicación de las diferencias salariales en el Valle del Cauca, donde las ocupaciones laborales de los grupos minoritarios siempre están relegadas en el menor nivel, lo que implica que esta parte de la población se encuentren ubicadas en su mayoría dentro de los habitantes más pobres del departamento; condición que afecta principalmente a las mujeres de raza negra.

El estudio de los grupos étnicos del Valle del Cauca, es de sumo interés para los analistas del mercado laboral y hacedores de política, donde las incompatibilidades salariales

² En este documento la zona del Valle del Cauca incluye: cabecera, centro poblado y área rural dispersa.

explicadas por la condición étnico-racial, han cobrado mayor relevancia en los últimos años por sus posibles efectos referentes tanto en la calidad de vida como en la movilidad social dentro de los grupos étnico raciales en Colombia.

Teniendo en cuenta la influencia que tienen los afrodescendientes en el Valle del Cauca, donde según el Censo de 2005, este grupo representaba el 26% de la población total de su capital. Además, esta investigación sobre brechas salariales, al incorporar un análisis de desigualdad étnico-racial en las categorías ocupacionales y rangos de edad en la región, abre el panorama a un tema poco estudiado desde esta perspectiva, sirviendo como complemento de trabajos ya realizados y a la vez, como guía de nuevos trabajos sobre discriminación, que ayuden a entender los comportamientos y estructuras sociales que ubican a los afrodescendientes en una posición económica en desventaja frente al resto de la población.

Este texto está dividido en seis (6) secciones, la primera, la introducción; en la segunda se expondrá el marco teórico utilizado en el documento presentando las metodologías más importantes empleadas por diferentes autores para identificar la existencia de prácticas discriminatorias dentro del mercado laboral. En la tercera parte se realiza una revisión literaria donde se mencionan los principales aportes de autores nacionales, o internacionales. En la cuarta sección, una breve explicación de la metodología utilizada. La sección 5 se divide en dos sub-partes: En la primera se realiza una descripción de las ocupaciones seleccionadas para el análisis, donde se ejecutan hipótesis acerca de los resultados que se pueden presentar; y en la segunda, exposición de resultados arrojados por el modelo, los cuales permitirán corroborar o no la hipótesis planteada en la primera parte. Finalmente, la sexta sección ostenta las conclusiones del trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

La presencia de diferencias o exclusiones sociales han afectado fuertemente los patrones de comportamiento existentes en el mercado laboral, el cual resulta ser el organismo dentro del que se evidencian las desigualdades provocadas por los comportamientos discriminadores

de las personas, tanto individual como colectivamente, llevando a que la discriminación económica se presente de dos formas: La discriminación posmercado (en la que se enfoca este trabajo) es la que ocurre cuando el individuo ya ha ingresado al mercado laboral. En esta clase de discriminación, se enmarcan la salarial, la del empleo y la ocupacional. El segundo tipo es la discriminación premercado, la cual se presenta antes de que el agente ingrese al mercado de trabajo y se manifiesta en la adquisición del capital humano.

En este sentido es necesario estudiar las teorías económicas que sustentan el tema de investigación.

2.1 Modelos de preferencia por discriminación

Los autores Altonji y Blank (1999), mencionan que los modelos económicos de discriminación van en dos vías: el primero es un modelo competitivo en el cual los agentes actúan individualmente y el segundo modelo, es en el que un grupo actúa colectivamente contra otro, donde el rol de las preferencias en los diferentes grupos se enmarca en una discusión de raza, género o etnia, de esta forma existe discriminación económica cuando los trabajadores del grupo minoritario (afrodescendiente) reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo; aunque tengan la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los del grupo mayoritario (no afrodescendientes).

Según Joseph Stiglitz en 1973, citado por Tenjo, Rivero y Bernat (2002) “Hay discriminación salarial cuando individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios y estas diferencias están sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas (raza, religión, sexo)”. En la literatura sobre el tema hay un grupo que es discriminado, el cual es llamado grupo minoría o minoritario y uno mayoría o mayoritario el cual constituye el resto de la población. En esta investigación el minoritario son los afrodescendientes y el mayoritario los no afrodescendientes.

En este sentido una de las principales ideas sobre la cual descansa el marco analítico de la discriminación en el mercado laboral la provee Becker (1971), donde señala que la economía a intentado medir la discriminación empleando el concepto de dinero, donde se supone que un individuo con determinadas preferencias por la discriminación, las reflejara dentro del mercado laboral como un coste que esta dispuesto a pagar para no tener contactos con personas de cierto grupo. Esta disposición a pagar de más, se refleja en lo que Becker denomina “Coeficiente de discriminación”, donde, la magnitud del coeficiente de discriminación viene dada por tres situaciones: la distancia social, física y socioeconómica entre el grupo discriminado y el que discrimina.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realiza un sustento teórico de los modelos que se derivan de las preferencias por discriminación, y que a su vez han tenido gran influencia sobre los estudios empíricos, donde los autores, Altonji y Blank (1999) realizan una buena descripción de cada uno de ellos.

2.1.1. Discriminación por parte del empleador:

En este modelo, se considera la existencia de un prejuicio por parte del empleador contra los miembros de un grupo determinado (grupo minoritario); es decir, se considera que un empresario discrimina sino contrata a un trabajador cuando su producto marginal es mayor que el costo marginal de vincularlo a la firma. En este caso los empleadores maximizan su función de utilidad, la cual dependerá de la suma de sus beneficios más la utilidad que le representa contratar agentes de grupos particulares, en conclusión:

$$U = pF(N_b + N_a) - \omega_a N_a - \omega_b N_b - dN_b^3 \quad (1)$$

³ El subíndice “a”, representa el grupo mayoritario y el subíndice b representa el grupo minoritario o agentes discriminados.

Donde: P es el precio del bien, F es la función de producción de la firma, N son los miembros de cada grupo (a,b), y ω es el salario que recibe los miembros de cada grupo, por tanto el empleador contratara trabajadores del grupo B sólo si $\omega_a - \omega_b \geq d$.

Aún así Becker y otros autores han discutido lo que su modelo implica para los empleadores discriminantes en términos de la obtención de menores beneficios en comparación con aquellos empresarios no discriminantes, ya que, al no discriminar pagaran menos por su trabajo mediante la contratación de trabajadores del grupo minoritario. En este sentido, Friedman (1962), sin hablar explícitamente de discriminación afirma que:

“En un libre mercado existe un incentivo económico para distinguir la eficiencia económica de otras características del individuo. Un empresario que exprese en sus actividades empresariales unas preferencias que no estén relacionadas con la eficiencia productiva se encuentra en una posición de desventaja en comparación con otros individuos que no las expresen. Ese individuo se impone, de hecho, unos costos más altos que otros que no tengan esas preferencias. Por lo tanto, en un libre mercado, éstas tienden a expulsarlo”. (Friedman, (1962) pp. 19 citado en McConell et al. (2003)).

2.1.2 Discriminación por los empleados:

La idea básica en este punto es que algunos miembros del grupo que discrimina (A), no les gusta trabajar con miembros del grupo discriminado, en este caso, los individuos que tienen prejuicios sólo trabajarán con los agentes del grupo minoritario si el costo de trabajar con ellos es mayor a su coeficiente de discriminación.

2.1.3 Discriminación por parte de los consumidores:

En este caso, el consumidor debe ser capaz de distinguir todos los atributos de un bien o servicio al momento de negociar el precio que debe pagar para adquirirlos, y así poder comparar entre el bien o servicio producido por la población discriminada con el producido por el otro grupo, de esta forma la decisión que tome el consumidor puede estar afectada por condicionamientos que no son de mercado. En este sentido, los consumidores del grupo A (no discriminado), obtienen menos utilidad si le compran a algún agente del grupo B (discriminado); así, bienes o servicios producidos por B solo serán adquiridos por consumidores que pertenezcan a B y consumidores de A que no discriminen en contra de B, o en su defecto, los trabajadores de B sólo podrán producir en industrias en las que no haya contacto alguno con el consumidor final y que por lo tanto este desconozca la raza de la persona que participó en su producción. En estos modelos se asume que las personas de los dos grupos son igualmente productivas y poseen idénticos gustos por el trabajo

2.2 Discriminación estadística

Altonji y Blank (1999), haciendo referencia a Phelps (1972) y Arrow (1973), habla de la discriminación estadística, en la cual ya no se plantea un gusto por la discriminación, sino que ahora los individuos buscan optimizar sus beneficios mediante estereotipos o creencias a priori, con el fin de reducir el número de aspirantes a una vacante, donde no se tiene en cuenta la calidad de la información, por tanto, la idea fundamental de esta teoría, es que las empresas tienen información limitada acerca de las habilidades o capacidades de los trabajadores, creando así, un incentivo para que las firmas utilicen las características de rendimiento observadas de un grupo en particular.

En este sentido, Los empleadores enfrentan mucha incertidumbre acerca de la productividad de sus trabajadores. Es decir, cuando hay información imperfecta acerca de las características de los trabajadores, el mercado laboral opera de manera imperfecta y los empleadores se basan en características visibles de los trabajadores, tales como raza y sexo

para tomar decisiones en cuanto al salario para ofrecer, ya que, tienden a inferir que dichas características están correlacionadas con el desempeño laboral.

Otra forma de interpretar la discriminación estadística, según Tenjo, Rivero y Bernat (2002), consiste en explicar la diferencia por la existencia de factores socioeconómicos relacionados con la posición y rol de la mujer en la sociedad en general, llevando a que estas sean tratadas de forma diferente dentro del mercado laboral, es decir, las mujeres en promedio deben dividir su tiempo entre la asignación de las actividades del hogar y del mercado laboral, implicando de esta forma un mayor riesgo para los empleadores y ante esta incertidumbre se tendera a discriminar a la mujer, basados en el comportamiento medio del grupo de mujeres y no a un caso específico.

La literatura sobre discriminación estadística hace referencia a dos ramas principales. La primera, investiga como las creencias originales o a priori acerca de la productividad de los miembros de un grupo pueden influenciar las decisiones de empleo y pago. La segunda rama, se preocupa por las consecuencias de las diferencias que se pueden generar en los diferentes grupos en cuanto a la calidad de señales emitidas por los trabajadores y recibidas por parte de las firmas, tales diferencias en la información afectan *ex post* los resultados como también el impacto del pago equitativo. Es decir, el supuesto clave de este tipo de modelos, consiste en que la exactitud de la información que las firmas tienen acerca de la productividad de los individuos difiere a través de los grupos.

Finalmente Bergmann 1986, menciona un modelo de la concentración: la segregación ocupacional, que sugiere que las mujeres son excluidas sistemáticamente de las ocupaciones bien remuneradas y confinadas en ocupaciones mal remuneradas, en ocasiones por viejas creencias de la sociedad, donde la mujer siempre ha estado relegada a cargos de menor jerarquía y de menos fuerza laboral

Ahora, es necesario sustentar una metodología capaz de cuantificar o por lo menos esbozar empíricamente, el efecto que tiene la discriminación sobre las brechas salariales dentro del mercado laboral. En este caso los pioneros en este campo fueron los artículos de descomposición salarial de Blinder (1973) Oaxaca (1973), y, cuya base son las ecuaciones

tipo Mincer, ya que, estas muestran la existencia de diferencias en los salarios percibidos entre distintos grupos de la población.

Según el modelo Mincer (1974), el logaritmo de las ganancias de los individuos (y) en un período de tiempo dado, pueden descomponer su salario como una función aditiva de un término lineal de la educación y la experiencia y un término cuadrático de esta última, así estas ecuaciones de salarios suponen que las brechas en el salario promedio se caracterizan plenamente por la situación de los trabajadores, en todos los puntos de la escala salarial.

En cuanto a la descomposición salarial desarrollada por Oaxaca (1973), Blinder (1973)⁴, busca determinar qué parte de las diferencias salariales corresponden a diferencias en las características de los individuos que afectan su salario y que parte a diferencias en los pagos de esas características (retornos); en cuyo caso se refiere a discriminación salarial, la cual esta basada en ecuaciones tipo Mincer. Finalmente la descomposición salarial Oaxaca(1973), Blinder (1973), tiene la ventaja de poder separar el diferencial total que se observa entre los individuos promedio de cada grupo en dos fuentes diferentes. La primera, es el ingreso/salario relativo, es decir lo que puede estar recibiendo un grupo por efecto de sus dotaciones. La segunda, lo que puede ser atribuible a la discriminación

3 ESTUDIOS PREVIOS ACERCA DE DISCRIMINACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL.

Los trabajos realizados en Colombia aún que se han enfocado en su mayoría a la discriminación por género, han servido como base a otros estudios desde una perspectiva diferente como lo es la condición étnico – racial, en este sentido:

Portilla (2003), analiza la existencia de discriminación racial dentro del mercado laboral de la ciudad de Cali, empleando modelos logits trinomiales, bajo los principios de un modelo de utilidad aleatoria, y, cuyos resultados indican que los individuos de la población afro-

⁴ Ver la metodología del documento, en la cual se explica ampliamente este modelo.

colombiana cuentan con menores niveles de capital humano, lo cual es consistente con su ubicación laboral, aún así, esos mismos resultados permiten pensar que esas diferencias pueden estar relacionadas con la discriminación, ya que, los empleadores evalúan las calificaciones de los afrocolombianos ateniéndose a las señales provenientes del grupo en cuanto a las calificaciones con que estos individuos cuentan.

Díaz y Forero (2006); analizan la movilidad social y la segregación de los individuos afrocolombianos enfocando su investigación a las ciudades de Barranquilla y Cartagena, donde a través de estudios en los retornos de educación abordan el tema de discriminación laboral. Concluyendo que en la ciudad de Barranquilla no hay discriminación laboral basada en raza o género, contrario a lo que ocurre en Cartagena, que aunque presenta un mayor porcentaje de raza negra es más desigual y presenta menor movilidad social que en Barranquilla.

Viáfara y Urrea (2006), investigan el aporte realizado por cada uno de los factores determinantes, en la obtención del logro ocupacional, empleando el modelo de Blau y Duncan (1967). Donde los resultados obtenidos sugieren la existencia de desigualdad en la estructura de oportunidades para la población de negros y mulatos, especialmente para el sexo femenino, explicada no solo por sus orígenes sociales y nivel educativo, sino además, por la presencia de otro tipo de obstáculos que pueden ser atribuidos o llamados discriminación. Asimismo, corroboran la importancia que tiene el origen social del individuo, en la obtención del logro educativo, debido a, la causalidad existente (de forma compleja) entre origen social, raza, logro educativo y estatus socio-ocupacional.

Romero (2007), evalúa la presencia de diferencias salariales en el mercado laboral para los cartageneros en el 2004, bajo la hipótesis de que existe discriminación basada en diferencias raciales en la ciudad de Cartagena. En este trabajo se realiza la descomposición Blinder-Oaxaca, para estimar las diferencias de ingresos entre quienes se auto-reconocen como afro-descendientes y el resto de la población, concluyendo que aunque la diferencia salarial existente en esta ciudad puede ser atribuible a un fenómeno como la discriminación, la principal razón de discrepancia entre salarios, esta asociada a la acumulación de capital

humano entre los diferentes grupos de cartageneros, recomendando que lo mejor es invertir en los próximos años en más recursos de dotación que mejoren la provisión de dicho factor en los afro cartageneros.

Arroyo y Bustamante (2008), intentan contrastar si efectivamente las características físicas de un trabajador influyen a la hora de conseguir un empleo de calidad en la ciudad de Cali, tomando como hipótesis, que el factor discriminatorio influye en la obtención de un trabajo bien remunerado. Estos autores implementan un modelo logit ordenado o modelo de respuestas ordenadas, cuyos resultados los llevan a concluir que existe discriminación salarial y que la condición racial si tiene relación con la calidad de empleo conseguido, así, una persona de raza negra tendrá menos posibilidades de acceder a un buen trabajo, ya que, tiene una probabilidad mayor de encontrar un empleo de mala calidad (14%), que uno de buena calidad.

Gonzales (2009), su investigación busca establecer si la condición étnico-racial influye en los resultados salariales para las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. Empleando la metodología de Blinder – Oaxaca, Gonzáles encuentra que los salarios percibidos por las mujeres, si se ven afectadas por su condición étnico – racial, donde el 47% del diferencial salarial presentado entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas esta asociado al factor no explicado (Discriminación) mostrando con ello que las brechas salariales no se deben principalmente a las diferencias en dotaciones, sino al fenómeno de discriminación.

Tenjo, Herrera (2009), analizan la existencia de discriminación salarial entre hombres y mujeres y entre afrodescendientes y no afrodescendientes (mestizos o blancos) en Colombia. Estas diferencias son investigadas a través de dos ejercicios: uno es la descomposición del salario mensual por ocupación y nivel de calificación y el otro, es la descomposición de Oaxaca. Concluyendo que, una parte importante de las diferencias salariales presentadas entre hombre y mujeres, afro-descendientes y no afro-descendientes en Colombia, no puede ser atribuida a factores explicativos como el capital humano, abordando así, la hipótesis de la existencia de prácticas discriminatorias, ya que, de depender las diferencias salariales exclusivamente de la acumulación de capital humano las

mujeres tenderían a recibir mayores ingresos que los hombres, y no lo contrario, que es lo que ocurre según sus resultados; además encuentran evidencia de que la población afrodescendiente puede tener dificultades de acceso a las ocupaciones mejor pagadas.

4 METODOLOGÍA

4.1 Regresiones tipo mincer

Las ecuaciones tipo Mincer, son estimaciones para asalariados en función de variables que miden el nivel de capital humano de un grupo determinado de la población, es decir, La estimación de la brecha de ingresos se fundamenta en las teorías del capital humano, por tanto se establece la diferenciación en el ingreso o en el salario a partir de la inversión en capital humano.

Siguiendo a Borjas (2002), Suponemos que hay dos grupos de trabajadores, En el contexto del análisis de diferencias salariales por raza, se tienen: no afrodescendientes (N) y Afrodescendientes (A). El salario medio de una persona que no se reconozca así misma como afrodescendiente esta dada por $\bar{Y}_N$, el salario medio de los afrodescendientes está dado por $\bar{Y}_A$. Una posible definición de la discriminación viene dada por la diferencia salarial media, o bien:

$$\Delta \bar{Y} = \bar{Y}_N - \bar{Y}_A \quad (2)$$

Aún así, Una definición más apropiada de la discriminación dentro del mercado laboral se da, si se comparan los salarios de los trabajadores igualmente calificados. Por lo tanto, se desea ajustar la "prima" diferencial del salario dado por $\bar{Y}$ para las diferencias en las capacidades entre no afrodescendientes y afrodescendientes. Esto ocurre cuando se realizan las estimaciones para cada grupo poblacional relacionando el ingreso con diferentes características o habilidades. De esta forma la función para cada conjunto puede reescribirse de la siguiente forma, teniendo en cuenta que x representa la educación:

$$Y_N = \alpha_N + \beta_N X_N \quad (3)$$

$$Y_A = \alpha_A + \beta_A X_A \quad (4)$$

Finalmente, el modelo de regresión implica que el diferencial de salarios en bruto puede ser escrito como:

$$\Delta \bar{Y} = \bar{Y}_N - \bar{Y}_A = \alpha_N + \beta_N \bar{X}_N - \alpha_A - \beta_A \bar{X}_A \quad (5)$$

Sin embargo, cuando se realizan estas regresiones, se debe tener en cuenta el sesgo de selección el cual consiste en que al no poder incluir información sobre el salario por hora de quienes no están laborando los resultados arrojados por el modelo para los coeficientes posiblemente resulten sesgados, es decir, la exclusión de ciertas personas del modelo hace que la muestra no cumpla con las condiciones de aleatoriedad requeridas en los modelos econométricos. Según Heckman (1979), desconocer este proceso de auto-selección puede introducir sesgos en los estimativos de los parámetros de la ecuación de salarios similares a los generados por la omisión de variables relevantes en el modelo (sesgo de especificación). La solución más comúnmente usada en este caso es la corrección de Heckman, la cual requiere la estimación de una ecuación (probit generalmente) que permite predecir la probabilidad de que una persona reporte ingresos.

4.2 Descomposición salarial

La descomposición salarial propuesta por los autores Blinder (1973) –Oaxaca(1973), sugiere una forma de medir la discriminación, a través de la estimación de ecuaciones tipo Mincer, la cual permite descomponer las diferencias salariales promedio entre dos grupos de personas (en el contexto: afrodescendientes y no afrodescendientes); siguiendo a Borjas (2002), el diferencial en salarios se introduce en dos partes; la primera, atribuida a la diferencia en habilidades (acumulación de capital humano), y la segunda, atribuida a la discriminación en el mercado laboral. Reescribiendo la ecuación 5 se tiene la descomposición salarial de la siguiente forma:

$$\Delta \bar{y} = (\alpha_N - \alpha_A) + (\beta_N - \beta_A) \bar{X}_A + \beta_N (\bar{X}_N - \bar{X}_A) \quad (6)$$

Donde; la ecuación (6) es llamada descomposición de Oaxaca -Blinder, mostrando en el primer término la diferencia entre los pagos o componente no explicado (atribuido al factor discriminación), y, donde el segundo termino (lado izquierdo) de la diferencia salarial entre los dos grupos poblacionales (ej: Afrodescendiente y No Afrodescendientes) es llamado componente explicado (atribuido a las diferencias en habilidades o acumulación de capital humano).

Este sentido Borjas (2002) destaca la validez relativa de la descomposición de Oaxaca para medir la discriminación, ya que, no permite un control total de las dimensiones en que la calificación de los grupos difiere, como la calidad de la instrucción recibida o el tipo de experiencia laboral, ya que raramente es posible observar todas las variables que componen la cantidad de capital humano de los trabajadores.

4.3 Datos

Los datos empleados en este trabajo, provienen de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV), llevada a cabo por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en el año 2003, ya que contiene una pregunta de pertenencia étnica y racial, lo cual es básico para poder identificar la población objeto de estudio; específicamente los datos pertenecientes a la región del Valle del Cauca.

Donde se desea estimar el efecto o influencia que tiene la raza sobre las brechas salariales, en el caso de que exista tal correspondencia, y que por hipótesis esta fuese negativa, es decir, establecer hasta que punto el factor de capital humano es capaz de explicar las diferencias salariales y si la parte no explicada por este factor, puede ser atribuida al factor discriminación, asumiendo que este existe, y que a la vez se puede traducir en menores salarios para las personas afro-descendientes del Valle Del Cauca

5 APLICACIONES

Con el fin de verificar la hipótesis planteada, y de lograr el objetivo deseado, se plantean dos ejercicios diferentes, de tal manera que: primero se realizará una caracterización de las categorías ocupacionales teniendo en cuenta los datos obtenidos de la ECV 2003 para plantear los posibles resultados en cuanto a discriminación que se pueden obtener en las estimaciones, además de explicar que tipo de ocupaciones y rangos de edad son estadísticamente significativos dentro de la población de raza negra con cierto número de horas laboradas.

El segundo ejercicio consiste en aplicar el método de la descomposición de Oaxaca – Blinder (1973), donde primero se deben realizar las regresiones tipo Mincer y luego si aplicar la descomposición salarial, se debe tener en cuenta que la población objeto de estudio estará condicionada a un número restringido de horas, tomando como base lo argumentado por Tenjo, Herrera (2009): *“A fin de evitar distorsiones en los resultados las comparaciones se hace utilizando solamente trabajadores asalariados que trabajan 35 horas o más semanales”*. (Tenjo, Herrera; 2009;Pp 14).

Descripción de las variables incluidas en el análisis

Variable	Grupos	Nombre
	Variable de interés	
Raza	0 Afro descendiente 1 No Afro descendiente	color
	Variables de control	
Género	0 Mujer 1 Hombre	sexo
Jefe de Hogar	0 Otro caso 1 Jefe de hogar	bjefe
Edad	0 Menores de 18 años 1 De 18 a 24 años 2 De 25 a 35 años 3 De 36 a 45 años 4 De 46 a 54 años 5 De 55 años o más	años
	Variables de capital humano	
Nivel Educativo	0 Ningún estudio aprobado 1 Primaria 2 Secundaria 3 Técnico 4 Universitario con título o sin título 5 Postgrado con título o sin título	nivee
	Variables de actividad ocupacional	
Ocupación	1 Trabajadores agrícolas 2 Trabajadores manuales no calificados 3 Trabajadores de servicios 4 Trabajadores manuales 5 Empleados de ventas y control de trabajadores 6 Oficinistas y agentes 7 Trabajadores de cuello blanco 8 Gerentes y profesionales	ocu_

Genero (Sexo): variable binaria que equivale a 1 para los hombres y 0 para las mujeres. Esta variable se incluye con el fin de establecer si el sexo afecta de alguna manera la ubicación laboral del individuo, donde se espera que su signo sea positivo; sin embargo, cabe mencionar que en este estudio no se pretende hacer un análisis exhaustivo de la discriminación por género.

Raza (color): variable dicótoma que toma el valor de 1 si la persona no es afro-descendiente y 0 si la persona es afro-descendiente, en la que se espera que su signo sea positivo, es decir que la diferencia (de existir) sea a favor del grupo no discriminado – No afrodescendientes-

Jefe de Hogar (bjefe): variable dummy que toma el valor de 1 si se es jefe de hogar y 0 en otro caso, con la inclusión de esta variable se espera captar el efecto que tiene el hecho de ser jefe de hogar en su ubicación dentro del mercado laboral.

Edad (años): con 6 rangos de edad se construyen las siguientes variables dummies: “18 a 24”, “25 a 35”, “36 a 45”, “46 a 54”, “55 o más”, donde la categoría base son los individuos con “menos de 18 años”. La inclusión de esta variable es necesaria dentro del análisis en dos sentidos; primero, comprobar si esta variable puede ser analizada como proxy de la experiencia, y segundo se desea analizar si existe o no discriminación racial dentro de los rangos de edad, y de existir, en que rango se enmara más. Donde se espera que el signo del coeficiente sea positivo y mayor hasta cierto punto a medida que aumenta el rango de edad.

Nivel Educativo (Nivee): Con seis niveles de estudio se tienen las siguientes variables dummies: “primaria”, “secundaria”, “técnico”, “universitario con o sin título”, “postgrado con o sin título”, donde la categoría base son los individuos con “ningún estudio aprobado”. Esta variable se incluye dentro del modelo con el fin de medir el capital humano con que cuenta cada individuo, debido a que, este puede servir como factor explicativo en caso de que se presente diferencias salariales en el Valle del Cauca.

Ocupación (ocu_): con esta variable se espera medir el nivel socio económico de los individuos de la región del Valle del Cauca, y, a partir de ocho categorías ocupacionales, se crean las siguientes variables dummies: “Tb.nocalificados”, “Tbservicios”, “Tb.manuales”, “ventas”, “Ofic.y agen”, “Tbcuello”, “gerentes”, donde la categoría base estará formado por los individuos “Tb. agrícolas”.

5.1 Caracterización de las variables de ocupación y rangos de edad

5.1.1 Ocupaciones

Al realizar estimaciones para cada ocupación se encontró que en algunas de ellas la raza (variable de interés), es estadísticamente no significativa, por tanto no se hace necesario realizar análisis con base en estas categorías⁵. Por tanto el estudio se realiza para:

- **Trabajadores de servicios:** esta categoría ocupacional, agrupa los siguientes empleos: carteros – mensajeros, otros comerciantes – vendedores, personal de servidumbre, Guardias – personal de limpieza y similares, lavanderías, personal de servicios de seguridad, otros trabajadores de servicios, otros pioneros.

Teniendo en cuenta los anteriores empleos, se puede plantear que esta categoría tiende a presentar un nivel de discriminación alto, ya que, son empleados sin capacitación, lo que inducen a que se expongan a pagos bajos y diferentes unos de otros

- **Trabajadores manuales calificados:** especialistas en belleza, trabajadores metalúrgicos, operarios químicos, tejedores, trabajadores de cuero, trabajadores de alimentos, trabajadores de procesamiento de tabaco, sastres – modistas y similares, zapateros y guarnecedores, Ebanistas y trabajadores similares, labrantes- adornistas, trabajadores de metales, relojeros – mecánicos, eléctricos, operadores de radio y televisión, fontaneros –soldadores y similares, joyeros y plateros. Entre otras.

En esta categoría ocupacional, se puede observar que la mayor parte de las ocupaciones hacen referencia a un arte, donde se espera que por ser las habilidades de cada individuo no disten mucho entre sí, por ende es de esperarse que de presentarse discriminación en esta categoría, esta no sea muy alta.

⁵ Ver anexo 1

- **Trabajadores de Cuello Blanco:** profesores, miembros del clero, autores- periodistas- escritores, artistas y, músicos productores, atletas – deportistas, otros profesores y técnicos, jefes de oficina, agentes administradores públicos, directores de comercio, comerciantes propietarios.

Se espera que los resultados obtenidos para este grupo de empleadores no muestre mayor diferencia, si se tiene en cuenta el nivel académico que deben tener los agentes para encontrarse ubicados en alguno de estos empleos, y, de existir tal diferencia, se esperaría que esta no fuera muy notoria.

5.1.2 Rangos de edad

En cuanto a los rangos de edad, al realizar las estimaciones correspondientes⁶, se tiene que de los 6 rangos de edad propuestos en este estudio, sólo 3 son estadísticamente significativos, en este caso se tiene:

*De 18 a 24 años: se espera que este rango presente mayores diferencias, si se tiene en cuenta que en este rango se encuentran los jóvenes que están iniciando su vida laboral y no cuentan con mayor experiencia, motivo por el cual pueden tender a aceptar trabajos con salarios bajos, y, donde tal vez su condición étnico-racial llegue a influir de manera significativa.

*De 25 a 35 años: teniendo en cuenta que en el contexto, la edad se maneja como proxy de la experiencia es de esperarse que la diferencia salarial en este grupo no sea muy alta, ya que, se supone que este rango de edad cuenta con experiencia laboral tendiendo a recibir mejores salarios.

*De 36 a 45 años: en este caso se espera que las personas ya estén ubicadas laboralmente, y que la diferencia salarial en este rango no sea muy alta. Aunque también se debe tener en

⁶ Ver anexo 2

cuenta que según la teoría del “gusto” por la discriminación, es posible que se presenten brechas salariales en esta categoría.

5.2 Estimaciones

Tabla 1: Resultados arrojados por el modelo para la población del Valle del Cauca

Todos los asalariados	Población Masculina	Población Femenina	Toda la población ⁷
sexo (hombre)	---	---	.3734923 ***
Color (no afro.)	.3008019 ***	.0366433	.1791493 ***
Bjefe (Jefe de Hogar)	.4355811 ***	.34263 ***	.3707297 ***
EDAD			
18 a 24 años	1.018011 ***	1.431861 ***	1.218888 ***
25 a 35 años	1.234879 ***	1.733191 ***	1.472451 ***
36 a 45 años	1.337034 ***	1.900437 ***	1.59752 ***
46 a 54 años	1.345951 ***	1.745557 ***	1.542013 ***
55 años y más	1.136238 ***	1.451616 ***	1.290931 ***
CAPITAL HUMANO			
primaria	.2567582 ***	.1623695	.2037314 **
secundaria	.5807678 ***	.5860961 ***	.5698351 ***
técnico	.8989614 ***	.993387 ***	.9683835 ***
universitario con o sin título.	1.270393 ***	1.706562 ***	1.47564 ***
Postgrado con o sin título	2.156067 ***	2.011624 ***	2.105886 ***
ACT. OCUPACIONAL			
Tb.nocalificados	.4297945 ***	-.4183401	.4012677 *
Tbservicios	.0655621	.417523 ***	.2206846 ***
Tb.manuales	.3154398 ***	.2496836 *	.3788387 ***
ventas	.3282946 **	.5461531 ***	.4882942 ***
Ofic.y agen	.6145557 ***	1.032855 ***	.7603096 ***
Tbcuello	.2443425 **	.4510706 ***	.3795911 ***
gerentes	.6378945 ***	1.290443 ***	.8613381 ***
constante	10.30429 ***	9.652587 ***	9.784393 ***
# de observaciones.	1468	1064	2532
Estadis. F	34.60	34.47	62.22
Prob F	0	0	0.
R- ajustado	0.3427	0.3168	0.3480

Estadísticamente no significativo,*** significativo al 1%, ** significativo al 5%, *significativo al 10%.

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios

⁷ Población de la Región del Valle del Cauca con 35 horas o más laboradas semanalmente.

Al comparar los resultados obtenidos para la población total, es observable, que todas las variables son estadísticamente significativas, y que sus coeficientes muestran los signos esperados, así, el hecho de ser hombre aumenta los retornos percibidos en el ingreso en 37.34% con respecto al hecho de ser mujer. En cuanto a la condición étnico-racial, una persona no afrodescendiente presenta una ventaja en la tasa de crecimiento de su ingreso en 17.91%, con respecto a una persona afro-descendiente. Sin embargo, al analizar la influencia que tiene la raza en la población femenina y masculina por separado, se puede observar que esta no es significativa en el caso de las mujeres, mientras en el caso de los hombres, a parte de ser significativa, se encuentra alrededor de un 30% a favor de los hombres no afrodescendientes, un porcentaje alto si se compara con el efecto que tiene la misma condición en el análisis para la población en conjunto.

La relación que existe entre los grupos de edad y el ciclo de vida, hace parte de los resultados importantes, por esta razón, se intercambia la variable experiencia por la explicativa (edad) la cual se categoriza en diferentes rangos, utilizando esta como proxy de la experiencia, la evidencia surge de: a mayor rango de edad, el ingreso se acrecienta como retornos de la tasa con respecto a los de menor edad (aumenta el coeficiente), lo cual es acorde con la experiencia porque se conjetura con el individuo, ya que adquiere mayor experiencia a mayor edad y por ende tiende a recibir un salario mejor, en comparación con alguien de menor edad y posiblemente con menos experiencia.

En este análisis se demuestra que al llegar a un rango de edad, en lugar de aumentar los retornos a la tasa de crecimiento del salario, disminuye en comparación con la categoría anterior. Esto ocurre en el rango de los 46 a 54 años, donde disminuyen los retornos a la experiencia en comparación con el rango anterior que va desde los 36 a los 45 años, hay que resaltar que todas las variables que representan los rangos de edad son estadísticamente significativas al 1%, indiferente del análisis realizado, población total o por grupos (población femenina y población masculina).

5.2.1 Resultados por actividad ocupacional y rangos de edad

Luego de la exploración realizada tanto a las categorías ocupacionales como a los rangos de edad, sólo se tendrán en cuenta los grupos mencionados anteriormente para efectuar el estudio.

Tabla 2: Resultados arrojados por el modelo por actividad ocupacional para la población del Valle del Cauca con 35h o más laboradas a la semana:

variables	Trabajadores de servicios	Trabajadores manuales	Trabajadores de Cuello blanco
Sexo (hombre)	.1158895	.524093 ***	.2989026 **
Color (no afro)	.8264748 ***	.2377154 **	.4928566 **
bjefe (Jefe de hogar)	.3040736	.2768169 ***	.28646 **
Capital humano			
Primaria	.2440399 *	-.232002	.0923546
Secundaria	.4180678 ***	.0705401	.5034596 **
Técnico	.670023 ***	.1537843	1.289768 ***
Universitario con o sin ti.	1.828291 ***	.6897278 **	1.705356 ***
Postgrado con o sin título		-.726343 ***	2.227759 ***
edad			
18 a 24 años	1.094564 ***	.5202175	.5875743
25 a 35 años	1.207395 ***	.7771252 *	.8295568 *
36 a 45 años	1.292181 ***	.7410575 *	.9947816 **
46 a 54 años	1.058361 ***	.9349323 **	.7730853
55 años y más	.9549477 ***	.4188664	.8723066 *
constante	9.959891 ***	11.24789 ***	10.57432 ***
# observac.	499	328	258
R- ajustado	0.2645	0.2271	0.3985

Estadísticamente no significativo, *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, *significativo al 10%.

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios

Los resultados arrojados por el modelo, muestran diferencias significativas entre los grupos de la población y la posible existencia de discriminación en las diferentes actividades, la ocupación en la que se presenta un menor porcentaje atribuible a la discriminación es en la de trabajadores manuales, con un 23.8% de ventaja de las personas no afro-descendientes frente a las afro-descendientes en los retornos a la tasa de crecimiento del salario en esta ocupación. Contrario a lo que ocurre en la categoría ocupacional “trabajadores de servicios”, donde el porcentaje asociado a la ventaja que tiene la mayoría (población no

afro-descendiente) sobre la minoría (población afro-descendiente), es muy alta 82.6%, sugiriendo así, que esta es la categoría ocupacional con mayor desigualdad o posibilidad de discriminación en contra de las personas de raza negra, corroborando la hipótesis hecha en la caracterización de esta categoría ocupacional.

En cuanto a las variables asociadas al capital humano, es evidente la significancia estadística y la importancia que tienen dentro de un estatus socio-ocupacional, es decir, a medida que la ocupación es de mejor calidad el nivel educativo es más relevante dentro de ella. También cabe mencionar que en cuanto a la variable género, la ocupación en la que la mujer se encuentra en mayor desventaja frente a los hombres es en la de trabajadores manuales, con un 52% de diferencia en la posibilidad de obtener un mejor salario, sin embargo, es mucho menor que la diferencia presentada entre la población afrodescendiente y no afrodescendiente en la actividad “trabajadores de servicios” a favor de los individuos no afro-descendientes.

Tabla 3: Resultados del modelo por rangos de edad para la población del Valle del Cauca

variables	Entre 18 y 24 años	Entre 25 y 35 años	Entre 36 y 45 años
Sexo (hombre)	.1783329	.2007955 **	.2765498 ***
Color (no afro)	.3151453 *	.2351109 **	.2950395 **
Bjefe (Jefe de hogar)	.2597982 *	.2909695 ***	.3993952 **
Capital humano			
Primaria	.0104248	-.3101402 **	-.1711327
Secundaria	-.0097643	-.0671973	.2798109
Técnico	.6367297 **	.1902033	1.024826 ***
Universitario con o sin titu.	-.0439037	.8067159 ***	1.396143 ***
Postgrado con o sin título		1.519072 ***	1.688413 ***
Act. Ocupacional			
Tb.nocalificados	.3362995	.4426194	.077448
Tbservicios	.5844805 ***	.229268 *	.0872788
Tb.manuales	.826378 ***	.5346049 ***	.1824198
Ventas	.8554704 ***	.5318429 ***	.3637171 **
Ofic.y agen	1.253128 ***	.7783672 ***	.8753721 ***
Tbcuello	.5573781 ***	.4078883 ***	.251883
Gerentes	1.387092 ***	1.082564 ***	.5817949 ***
Constante	11.19807 ***	11.85076 ***	11.70235 ***
# observac.	381	636	510
R- ajustado	0.1977	0.2387	0.3030

Estadísticamente no significativo, *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, *significativo al 10%.

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios.

A partir del cuadro anterior, se puede mencionar la existencia de patrones similares en cada uno de los rangos de edad analizados, donde las diferencias salariales (atribuibles a discriminación racial) se encuentran alrededor del 30% y estas pueden ser la explicación de las diferenciales salariales que se presentan en la región del Valle del Cauca.

Para el caso de hombres y mujeres, el rango que más favorece a la mujer por el hecho de haber una menor desventaja frente a los hombres es el rango que va de los 18 a los 24 años de edad, donde se presenta una diferencia cercana al 18% a favor del género masculino, mientras el rango entre los 36 y 45 años de edad, la ventaja que tienen los hombres frente a las mujeres supera el 27%, diferencia significativamente alta para el entorno social en el

que se encuentra la sociedad actualmente, donde los esfuerzos por disminuir tal diferencia son cada vez mayores.

5.2.2 Análisis de los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca - Blinder (1973)

Cuadro 1: Descomposición de las diferencias salariales, en toda la población y desagregada por género ⁸

	Descomposición 1 (toda la población)	Descomposición 2 (población masculina)	Descomposición 3 (población femenina)
Componente explicado	.0551729	- .006101	.0788953
No explicado discriminación	.1811023 ***	.3008019 ***	.0366433
Diferencia total	.2362752 ***	.2947009 ***	.1155386

Estadísticamente no significativo, ***Estadísticamente significativo al 1%,
Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios.

Estos resultados muestran que efectivamente existe una diferencia en los salarios percibidos por la población del Valle del Cauca, a causa de un factor no explicado (discriminación étnico-racial) y que a su vez es estadísticamente significativa, diferencia que se observa menos al analizar la población en su conjunto, ya que, existe una diferencia total de ingresos del 23.6% , de los cuales, el 18.1% es explicado por la parte de discriminación, y donde sólo el 5.5% del porcentaje total es atribuido a factores como el capital humano.

Al desagregar el análisis por grupos poblacionales – hombres y mujeres -, se observa que el componente no explicado aumenta su participación dentro de la diferencia total de la población masculina, donde el porcentaje asociado a este componente es del 30.1%, y la diferencia total en salarios es alrededor del 29%.

En el caso de la población femenina, los resultados arrojados por la descomposición salarial, no son estadísticamente significativos, sin embargo, esta población muestra un porcentaje del 3.7% del total de su diferencia salarial, atribuido al factor no explicado

⁸ Ver resultados del modelo en la tabla 1

(discriminación étnico-racial), y en su conjunto presenta un menor porcentaje de diferencia salarial en comparación con los otros dos grupos poblacionales.

5.2.3 Análisis de los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca - Blinder (1973), por categorías ocupacionales

Cuadro 2: resultados de las diferencias salariales por categorías ocupacionales⁹

	Descomposición 1 (trabajadores de servicios)	Descomposición 2 (trabajadores manuales)	Descomposición 3 (trabajadores de cuello blanco)
Componente explicado	.0488168	.0435349	.0494317
No explicado discriminación	.8863636 ***	.2377154 **	.4928566 **
Diferencia total	.9351804 ***	.2812503 **	.5422883 **

Estadísticamente no significativo, *** significativo al 1%, ** significativo al 5%.

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios.

Los resultados muestran que la categoría ocupacional con mayor diferencia salarial es la de trabajadores de servicios la cual se encuentra por encima del 90%, y donde la parte explicada por la condición racial esta por encima del 80% porcentaje bastante alto. En la ocupación de trabajadores manuales, se observa un porcentaje muy inferior (23.8%) en comparación con la categoría anterior analizadas en el mismo sentido (influencia étnico-racial sobre el salario)

Los resultados de la descomposición atribuidos al factor discriminación son estadísticamente significativos, confirmando la existencia de un patron discriminatorio, el cual juega un papel importante a la hora de explicar las diferencias salariales presentadas en los grupos étnicos pertenecientes al Valle del Cauca.

⁹ ver resultados del modelo en la tabla 2.

5.2.4 Análisis de los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca - Blinder (1973), por rangos de edad

Cuadro 3: resultados de las diferencias salariales por rangos de edad¹⁰

	Descomposición 1 (rango de 18 a 24 años)	Descomposición 2 (rango de 25 a 35 años)	Descomposición 3 (rango de 36 a 45 años)
Componente explicado	.0545707	.0057178	.061519
No explicado discriminación	.3904074 ***	.2433563 **	.2950395 **
Diferencia total	.444978 ***	.2490741 **	.3565585 **

Estadísticamente no significativo, *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, *significativo al 10%.
Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios

Los resultados corroboran la existencia de una parte no explicada por factores como la acumulación de capital humano, dentro de las diferencias salariales que se presentan en el Valle del Cauca dentro en los rangos de edad propuestos en este documento, así, el grupo de edad que posee una mayor discriminación es el que comprende los 18 a 24 años con un 39% del total de la diferencia salarial (44.5%) atribuida a este factor.

¹⁰ Ver resultados del modelo en la tabla 3

6 CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos sugieren que efectivamente la condición étnica – racial influye en las brechas salariales presentes entre afro-descendientes y no afro-descendientes, dejando una pequeña parte de la ilustración a factores explicados como la acumulación de capital Humano. En este sentido, los resultados lograron el objetivo deseado ya que se demuestra que la condición étnico- racial explica de manera significativa (ver resultados) las diferencias salariales presentadas en la región.

Así, la discriminación es el factor determinante en la esclarecimiento de las brechas salariales, hecho que se relaciona con resultados obtenidos en otras investigaciones, como Gonzales (2009), Tenjo y Herrera (2009), donde la mayor parte de la explicación de diferencias en los salarios percibidos por la población es atribuida a un factor no explicado, dejando de lado una mínima explicación a la acumulación de dotaciones en el capital humano. Sin embargo cabe aclarar que los hallazgos de esta investigación muestran que el capital humano no es significativo a la hora de explicar las discrepancias presentadas en los salarios percibidos por afrodescendientes y no afrodescendientes en el Valle del Cauca, diferente a lo planteado en las investigaciones mencionadas anteriormente, donde la explicación desde el componente explicado es pequeña si era significativa.

Con base en lo anterior se puede decir, que las diferencias en el nivel educativo para grupos étnicos del Valle del Cauca no son muy dispares dentro del análisis realizado¹¹, En este caso los resultados obtenidos distan de los efectos encontrados por autores como Portilla (2003), en donde se concluye que la población afro-colombiana presenta menores niveles en su acervo de capital humano, siendo esta la principal explicación a las diferencias salariales, sin dejar de lado la hipótesis de discriminación.

Al disgregar el estudio por categorías ocupacionales, los resultados señalan que la diferencia salarial entre los grupos étnicos del Valle del Cauca está aún por encima del

¹¹ Ver anexo 3 y 4, en lo que se muestra el nivel educativo de Afro-descendientes y no afro-descendientes

28%, y donde la mayor parte de esta desigualdad de salarios es explicada por la influencia que tiene la condición étnico –racial dentro del mercado laboral. Es importante mencionar que en la categoría de servicios la discordancia de salarios es muy alta (por encima del 90%), la cual se puede explicar si se tiene en cuenta la caracterización de esta variable, donde los empleos categorizados dentro de ella, son susceptibles a fenómenos o patrones discriminatorios, además de ser empleos mal remunerados, de allí la significancia y alto porcentaje atribuido al factor no explicado. El porcentaje arriba mencionado referente a la discriminación es alto en aún un país como Colombia, en el cual se han realizado grandes esfuerzos en contra de estas prácticas sociales y donde la esclavitud fue abolida hace muchos años y más aún, en el Valle del Cauca, departamento que está representado masivamente por las personas afro-descendientes según datos del censo de 2005.

Los resultados arrojados por la descomposición salarial Blinder – Oaxaca, entre los rangos de edad corrobora la hipótesis planteada acerca de la existencia de un patrón discriminatorio entre estos grupos, en este sentido, la influencia que tiene dicha condición sobre los salarios se manifiesta entre un 20% y 40% de la diferencia salarial total de la población, representando así una disminución en el porcentaje en comparación con las categorías ocupacionales.

Finalmente, se debe tener en cuenta que los resultados arrojados para la población total y por rangos de edad, son acordes con resultados obtenidos en otras investigaciones¹², mientras los hallazgos para las categorías ocupacionales son un poco alejados; principalmente en la *categoría de servicios*, donde se presenta un alto nivel de discriminación racial, y aunque estudios como el Arroyo y Bustamante (2008), concluyen que la condición étnico-racial influye en la obtención de un empleo de buena calidad, donde una persona de raza negra tiene menos posibilidades de acceder a un buen trabajo, el porcentaje explicado por este factor no es tan alto.

¹² Hace referencia a la parte del componente no explicado, asociado a la discriminación.

Abadía, L. K., (2005); “Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la Discriminación Estadística”; Pontificia Universidad Javeriana

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

Arrow, K. j. (1972), “Models of Job Discrimination”, A. H. Pascal, Ed., *Racial Discrimination in Economic Life*. Lexington, Massachusetts. D. C. Heath, 1972a, pp.83-102

Arroyo y Bustamante (2008); “La Raza como Determinante del Acceso a un Empleo de Calidad: Un Estudio para la Ciudad de Cali”, *Grupo de Investigación Microeconomía Aplicada y Métodos Experimentales*. Pontificia Universidad Javeriana, Cali. Octubre.

Becker, Gary S. (1967). *The Economics of Discrimination*, Chicago & London: The University of Chicago Press, Second Edition, 1971.

Bergmann, Barbara (1986); “The Economic Emergence for Women” Nueva York, Basic Books, inc.

Blinder, A. (1973); “Wage discrimination: reduced form and structural variables”, en *Journal of Human Resources*, 8.

Borjas, G. (2002); *Labor economics*. Nueva York, McGraw-Hill

Chilán Serrano, Karina V, Viscarra Bazán, Sofía E (2005); “Análisis Comparativo de la Discriminación Salarial por Género entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004” *Tesis, Instituto de Ciencias Humanísticas y Económicas*, Escuela Superior Politécnica del Litoral.

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.

Gonzalés, N (2009); “Discriminación Salarial por Condición étnica -racial: un Análisis de Mujeres Afrocolombianas y No afrocolombianas para el área Metropolitana de Cali” .*Tesis Economía Aplica*. Febrero. Universidad del Valle

Fuentes, Jeannette; Palma, Amalia; Montero, Rodrigo (2003); “Discriminación Salarial por Genero en Chile: una Mirada Global”; *Estudios de Economía vol 32 N. 2*, pag 133-157; Santiago Chile (Chile).

Heckman, J., (1979). Sample Selection Bias as an Specification Error. *Econometrica*, Vol. 47, 153-162 p.

McConnell Campbell R (2003); “La Discriminación en el Mercado de Trabajo” en *Economía Laboral*; University of Nebraska. 6ta edición McGrawhill. Madrid

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

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.

Oaxaca, R., (1973); “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”. *International Economic Review*, 14:3, pp. 693–709.

Phelps, Edmund. (1972); “The Statistical Theory of Racism and Sexism”; *American Economic Review*. 62: 4. Septiembre.

Portilla, D. A. (2003), “Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali”, *Documento CEDE* 2003 - 14, Universidad de los Andes, Bogotá.

Tenjo Galarza, Jaime; Herrera Idárraga, Paula (2009). “Primer Ensayo: ¿Existe Discriminación Salarial por Género y Etnia en Colombia? Resultados Preliminares”. En: *Dos Ensayos sobre Discriminación: Discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género, Documentos de Economía*. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Tenjo, Jaime; Rivero Medina, Rocío; Bernat Díaz, Luisa Fernanda. (2002); “Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina”; *Documentos de Economía*. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.

Viáfara, Carlos A.; Urrea, Fernando (2006). “Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas”, *Desarrollo y sociedad*, (segundo trimestre), pp. 115-163.

8 ANEXOS

Anexo 1: Resultados arrojados por categorías ocupacionales en el Valle del Cauca

variables	Sexo (Hombre)	Color (No afro)	Bjefe (Jefe de hogar)
Trabajadores agrícolas	.5093094 **	.6746609	.5591229 **
Trab. Manuales no calificad.	1.043819	.272298	-.0174579
Trabajadores de servicios	.1158895	.8264748 ***	.3040736 ***
Trabajadores manuales	.524093 ***	.2377154 **	.2768169 ***
Empleados de vta y control	.2912604 *	.1418717	.3061898 *
Oficinistas y agentes	.1922776	.0467171	.1556739
Trabajadores cuello blanco	.2989026 **	.4928566 **	.28646 **
Gerentes y Profesionales	-.3617903 ***	-.0201528	.5144258 ***

Estadísticamente no significativo, *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, *significativo al 10%.

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios.

Anexo 2: Resultados arrojados por Rangos de edad en el Valle del Cauca

variables	Sexo (Hombre)	Color (No afro)	Bjefe (Jefe de hogar)
Menores de 18 años	.5620457 **	.2083346	2.817865 ***
De 18 a 24 años	.1783329	.3151453 *	.2597982 *
De 25 a 35 años	.2007955 **	.2351109 **	.2909695 ***
De 36 a 45 años	.2765498 ***	.2950395 **	.3993952 ***
De 46 a 54 años	.5090348 ***	-.1626718	.544806 ***
De 55 años o más	.6705291 ***	-.14619	.5878146 ***

Estadísticamente no significativo, *** significativo al 1%, ** significativo al 5%, *significativo al 10%.

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios.

Anexo 3: porcentaje de la población No afro-descendiente por rangos de edad y nivel educativo en la zona del Valle del Cauca

ocu_	menos 18 (%)	18-24 (%)	25-35 (%)	36-45 (%)	46-54 (%)	55 Y + (%)	Total (%)
Ningún estudio	1.83	0.28	1.13	1.09	1.52	4.12	9.98
primaria	4.05	3.84	7.08	7.83	6.56	14.17	43.53
secundaria	1.90	7.54	11.07	8.07	3.84	3.63	36.06
técnico	0.00	0.78	1.73	0.99	0.39	0.11	3.98
universitario	0.00	0.46	1.80	1.30	1.02	0.49	5.08
Postgrado	0.00	0.00	0.21	0.18	0.60	0.39	1.37
Total	7.79	12.90	23.02	19.46	13.92	22.91	100.00

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios

Anexo 4: porcentaje de la población afro-descendiente por rangos de edad y nivel educativo en la zona del Valle del Cauca.

ocu_	menos 18 (%)	18-24 (%)	25-35 (%)	36-45 (%)	46-54 (%)	55 Y + (%)	Total (%)
Ningún estudio	7.40	0.96	1.45	1.45	1.13	5.63	18.01
primaria	4.66	6.91	7.07	7.56	4.66	7.72	38.59
secundaria	1.29	10.61	11.74	6.11	3.22	1.77	34.73
técnico	0.00	0.48	0.96	0.80	0.64	0.00	2.89
universitario	0.00	0.32	2.89	1.77	0.16	0.00	5.14
Postgrado	0.00	0.00	0.00	0.16	0.32	0.16	0.64
Total	13.34	19.29	24.12	17.85	10.13	15.27	100.00

Fuente Encuesta de Calidad De Vida 2003, Cálculos Propios.