

**¿COEXISTEN LOS FENÓMENOS DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL
Y SEGMENTACIÓN OCUPACIONAL HACIA LAS MINORÍAS
ÉTNICO-RACIALES RESIDENTES EN SANTIAGO DE CALI?***

**¿CO-EXIST THE PHENOMENA OF WAGE DISCRIMINATION
AND OCCUPATIONAL SEGMENTATION AGAINST ETHNIC-
RACIAL MINORITIES RESIDENTS IN SANTIAGO DE CALI?**

Bilver Adrian Astorquiza Bustos

* La investigación es resultado del trabajo académico realizado en el Seminario de Economía Laboral y Género y Raza en el Mercado Laboral, asignaturas de la Maestría en Economía Aplicada de la Universidad del Valle (Colombia).

** Economista y Magíster en Economía Aplicada de la Universidad del Valle (Colombia). Miembro de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA) y del Grupo de Investigación Economía Regional y Ambiental (GERA). Dirección postal: 760011225 Santiago de Cali (Colombia). bilver.astorquiza@correounivalle.edu.co

RESUMEN

Esta investigación contrastó las hipótesis de discriminación salarial y segmentación ocupacional por condición étnico-racial en Cali empleando la metodología de descomposición Oaxaca-Blinder y un modelo Logístico Multinomial. Los resultados muestran que el 56.30 % de las brechas salariales se explican por heterogeneidades en las características propias de los individuos, mientras que el 39.26 % se relaciona con el efecto discriminación. Adicionalmente, se encontró que la probabilidad de realizar ocupaciones catalogadas como de minorías étnicas es más baja (6.9 %) en comparación con ocupaciones mixtas (25.6 %) y de no étnicos (67.5 %). Lo anterior comprueba que las minorías étnicas empleadas en Cali afrontan ambos fenómenos.

PALABRAS CLAVE: Descomposición Oaxaca-Blinder, étnico-racial, segmentación ocupacional, brechas salariales.

Clasificación JEL: JEL: J15, J16, J21, J71

ABSTRACT

This paper contrasted the hypothesis of wage discrimination and occupational segmentation by ethno-racial status in Cali using the methodology Oaxaca - Blinder decomposition and Multinomial Logistic model. The results show that 56.30 % of the wage gaps are explained by heterogeneity in individuals' own characteristics, while the 39.26% relates to discrimination effect. Additionally, the probability of realizing categorized as ethnic minorities occupations is lower (6.9 %) compared to mixed occupations (25.6 %) and non-ethnic (67.5 %). This verifies that ethnic minorities face stationed in Cali both phenomena.

KEYWORD: Oaxaca-Blinder decomposition, ethnic-racial, occupational segmentation, wage gaps.

JEL CODES: J15, J16, J21, J71

1. INTRODUCCIÓN

La participación laboral de los afrocolombianos, raizales, mulatos, gitanos e indígenas (minorías étnicas) en los mercados de trabajo de las distintas ciudades principales de Colombia ha sido limitada. Las altas tasas de desempleo que atraviesa el país, el incremento de posiciones ocupacionales caracterizadas por exigir mejores niveles de escolaridad y dirigidas hacia segmentos específicos de la población, son factores que condicionan la inserción laboral de los agentes económicos, en especial a las minorías étnicas, bajo el postulado *a priori* de que su acervo de capital humano es menor en comparación con la población que no es minoritaria (no étnicos) y, en consecuencia, posibilita la realización de actividades económicas de baja remuneración y cualificación laboral.

El mercado de trabajo en Santiago de Cali presentó la dinámica laboral antes descrita; en los informes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de los años 2012 y 2013 se encontró que la tasa de desempleo de la ciudad era superior tanto para el promedio nacional como para el promedio registrado en las 13 principales áreas metropolitanas. Para el segundo trimestre de 2012, la ciudad alcanzó una de las más altas tasas de desempleo (15.7 %) superada sólo por Quibdó que registró un 18.7 %, mientras que para el periodo febrero-abril de 2013 el desempleo fue del 16.4 % frente al 11.7 %, porcentaje acumulado en las 24 principales ciudades del país.

El alto desempleo ocasionado por la restricción en la demanda de trabajo, sin especificar si su origen está dado por cuestiones estructurales o friccionales, y la presencia de grupos minoritarios étnico-raciales en la ciudad son precedentes que motivan el análisis de los fenómenos de diferenciación salarial y segmentación ocupacional que, en conjunto, secundan dos preguntas de investigación: ¿Qué factores explican la formación de brechas salariales entre los grupos étnico-raciales y los no étnicos? y ¿coexisten simultáneamente estos fenómenos en el mercado de trabajo de Santiago de Cali?.

En congruencia con las preguntas de investigación se someten a prueba dos hipótesis. La primera aduce a la *presencia de discrimina-*

ción salarial por condición étnico-racial formulada a partir del análisis estadístico que mostró una brecha salarial de \$184,127 a favor de la población no étnica; y la segunda hipótesis sugiere que *la baja remuneración salarial de las minorías étnico-raciales se explica por la segmentación ocupacional que enfrentan dentro de la sociedad*. Es oportuno mencionar que la decisión de aplicar a determinada actividad económica se restringe por la falta de oportunidades que se generan en entornos discriminantes; y que complementada con la definición teórica de segmentación ocupacional proporcionada por la teoría neoclásica (capital humano), se admite como un efecto directo de la oferta laboral en el momento en que la asignación de los cargos depende muchas veces de los rasgos fenotípicos de los aspirantes (Barraza, 2010).

Para efectuar el análisis propuesto se empleó el instrumento estadístico más reciente aplicado en la ciudad de Santiago de Cali: la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) realizada por el Ministerio del Trabajo de Colombia y la Alcaldía de Santiago Cali para el periodo noviembre 2012 - enero 2013, pues permite identificar con facilidad los grupos étnico-raciales: indígenas, gitanos, afrocolombianos, raizales y palenqueros, que en conjunto representan el 37.3 % del total de la población encuestada (con factor de expansión muestral), mientras que los individuos que no se sienten identificados con ninguno de los grupos ya citados son denominados en la investigación como no étnicos y representan el 62.7 %.

A partir de la ecuación de Mincer (1974) se establece como variable dependiente los retornos salariales de la población ocupada y se introducen en la especificación de los modelos no sólo variables tradicionales mincerianas, como experiencia potencial y experiencia potencial al cuadrado, sino también un conjunto de variables *dummies* que identifican: condición de género, condición étnico-racial, posición en el hogar, estado civil, y algunas variables categóricas como titularidad académica, número de hijos menores de 6 años de edad en el hogar, zona de residencia, estrato socioeconómico, cohorte de nacimiento y horas trabajadas a la semana.

En cuanto al componente metodológico se incorporan dos técnicas. La primera permite descomponer las brechas salariales promedio entre

dos grupos de agentes teniendo en cuenta un elemento que refiere las características productivas (capital humano), un elemento que es interpretado como el indicador de discriminación (residual), y un efecto simultáneo que mide las diferencias en las dotaciones y los coeficientes; este proceso es conocido en la literatura como *Descomposición a la Oaxaca-Blinder*. La segunda técnica es el *Modelo Logístico Multinomial* que contribuye en el estudio probabilístico en el que un individuo, con determinados rasgos, pertenezca a una de las categorías ocupacionales examinadas como variable dependiente: actividades económicas de *minorías étnicas, mixtas y no étnicas*.

El documento está compuesto de seis secciones incluyendo esta introducción. La segunda sección expone la revisión de literatura; en la tercera se desarrolla la aproximación metodológica que explica la fuente de los datos y la formalidad teórica y matemática de las técnicas ya mencionadas; una cuarta sección reporta el análisis estadístico descriptivo; la quinta sección aborda los resultados econométricos. Finalmente, en la sexta sección se presentan las conclusiones, consideraciones y limitaciones de la investigación.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

Altonji y Blank (1999) plantean que la discriminación en el mercado de trabajo se origina cuando a distintos individuos se les da tratos diferentes y menos favorable en respuesta a criterios observables, como el género, la religión, el origen social, el grupo étnico al que pertenecen, entre otras condiciones, sin tener en cuenta los méritos académicos e incluso las cualificaciones necesarias para acceder a las vacantes, configurando así la teoría de *discriminación por gustos* expuesta inicialmente por Becker (1957).

En consecuencia, la discriminación coarta la libertad que un individuo debería experimentar a la hora de participar por una vacante, al tiempo que disminuye las oportunidades sociales de interacción para la conformación de redes y posterga el desarrollo del potencial, las actitudes y las cualidades. Adicionalmente, restringe la correcta

remuneración salarial en función de sus méritos (Organización Internacional del Trabajo, 2003)

En el caso de la segmentación ocupacional se concibe como una elección del individuo, quien escoge una determinada actividad económica, y, por tanto, se configuran bastiones laborales caracterizados por sostener la participación mayoritaria de una población con atributos específicos. A continuación se expone la revisión de literatura en torno a estos dos ejes temáticos.

En los Estados Unidos, Kahn y Sherer (1988) presentan una de las primeras evidencias sobre discriminación por condiciones raciales en el ámbito deportivo. Los autores indagan sobre las brechas salariales entre jugadores de la Asociación Nacional de Basketball (NBA por sus siglas en inglés) en los años 1985-1986 a partir de un modelo log-lineal, y encontraron que, pese a controlar la característica: *posición ocupada por el jugador*, considerada como endógena, los jugadores con descendencia afroamericana percibían salarios que en promedio eran un 20 % menos que aquellos de tez blanca, lo cual expresa que las habilidades de los deportistas no era remuneradas adecuadamente. No obstante, otro de sus resultados sugiere que no existe evidencia para sustentar segmentación ocupacional por condición racial.

Entre tanto, Card y Krueger (1996) introducen el componente de emplazamiento al analizar la calidad de la educación (medida por la cantidad de recursos que tienen a disposición los planteles) recibida por los americanos afrodescendientes y blancos, y la zona locativa de los centros formativos. Los resultados sugieren que las disimilitudes en materia salarial por grupos étnicos se fundamenta por la evolución de la calidad relativa de la educación y su efecto directo sobre el capital humano de los alumnos afroamericanos; pues, históricamente, esta población fue segregada a educarse en planteles ubicados en la región Sur, donde primaba la escasez de recursos en los años 1915, 1953 y 1954.

La contribución del trabajo de O'neill y O'neill (2005) radica en la exposición de la desventaja en materia salarial que tienen las minorías poblacionales, como los mexicanos, los blancos hispanos, los indios amerindios, entre otros grupos, en comparación con los blancos no

hispanos. Tal conclusión se desprende de la estimación inicial de un modelo ingenuo, y al introducir paulatinamente variables explicativas como: edad, clase de trabajador, escolaridad, empleado medio tiempo, años de inmigración, habilidades para el idioma inglés y región de residencia encuentra que, si bien persisten brechas salariales por cuestiones discriminatorias, la educación en contextos de discriminación es una característica valorada por el mercado de trabajo, en especial para las personas de raza negra.

En Viafara y Urrea (2006) se indaga sobre el efecto que la raza y el género tienen sobre el logro educativo y el estatus ocupacional para la población residente en tres ciudades colombianas: Bogotá, Cartagena y Santiago de Cali. Después de estimar un modelo logístico, los autores hallan una fuerte relación entre el logro educativo y el estatus ocupacional del padre y el logro educativo del individuo. Sin embargo, al diferenciar entre población afrodescendiente y no afrodescendiente, la evidencia estadística indica que los orígenes sociales de los afrodescendientes son más bajos en comparación con los no afrodescendientes y, por tanto, el efecto positivo que la educación tiene sobre los salarios se acota por cuestiones de no mercado como los bajos niveles de escolaridad del padre.

La discriminación salarial hacia la población afrodescendiente en Uruguay es analizada por Bucheli y Porzecanski (2008) empleando los datos de la Encuesta Ampliada de Hogares 2006. La hipótesis que afirma que la discriminación racial afecta más a los hombres que a las mujeres es comprobada, con la particularidad de que mientras el 68 % de la diferenciación salarial para los hombres se atribuye a sus propias características, para las mujeres la proporción asciende al 80 %. Así mismo, la econometría aplicada por los autores sugiere que el mercado de trabajo de Uruguay tiene indicios de segmentación en la medida en que los trabajadores afrodescendientes son ubicados en ocupaciones de baja remuneración.

En este mismo orden de ideas, los hallazgos de Atal, Ñopo y Winder (2009) suponen discriminación salarial por condiciones de género y etnia, y segmentación ocupacional esta vez para 18 economías de América Latina. Los procesos discriminatorios en el mercado de

trabajo tienen la particularidad de que, pese al bajo nivel educativo de los hombres en comparación con las mujeres, sus ingresos eran un 10 % superior, mientras que, para las minorías étnicas, una vez más, el diferencial en contra surge por falta de acumulación de capital humano. Con respecto a la segmentación ocupacional, la relación entre los procesos de exclusión social, en especial para las comunidades indígenas, y la elección de actividades económicas donde el capital humano es dispensable, es uno de los resultados más preeminentes.

Ahora, desde el marco conceptual de nichos étnicos, Veira, Stanek y Cachón (2011) comentan que en el mercado de trabajo de España es importante contar con capital social a la hora de encontrar empleo, en especial para las minorías étnicas (población inmigrante). Si bien, el nivel de estudios, el estatus legal y la experiencia laboral anterior son relevantes en la elección de uno de los nichos definidos en la investigación: servicios de hostelería; trabajo no cualificado en la agricultura; la construcción y el servicio doméstico; la informalidad laboral y la escasa exigencia de escolaridad son características que explican la inserción laboral de los inmigrantes, lo que evidencia segmentación ocupacional.

Hasta el momento, la literatura presentada destaca los valiosos aportes que se han realizado en el campo de la economía laboral en temas étnico-raciales y de género, escritos en su mayoría en el ámbito internacional. En conjunto, las investigaciones precisan que el capital humano, el capital social y factores asociados con atributos del hogar y del individuo se convierten en componentes de pre-mercado y pos-mercado que contribuyen al entendimiento de la existencia de brechas salariales y segmentación ocupacional. Sin embargo, pese a la existencia de estudios de distinción nacional sobre el tema, como Portilla (2003), Días y Forero (2006), Romero (2007), Rojas (2008), Viafara, Urrea y Correa (2009), Gonzales (2009), Tenjo y Herrera (2009), la evidencia empírica en Colombia aún es escasa.

Por tanto, el aporte de esta investigación descansa en la visualización de contrastes empíricos actuales sobre los fenómenos discriminatorios en materia salarial y de segmentación laboral hacia las minorías étnicas, con el objetivo de emprender nuevamente la discusión sobre

cómo los problemas sociales, por ejemplo, los altos niveles de desempleo, deberían ser abordados a partir de la individualización de los actores y no desde los colectivos sociales. Dicho de otra forma, se pretende destacar el hecho de que las políticas laborales deberían configurarse teniendo en cuenta las especificidades propias del mercado de trabajo en contextos de desventajas en oportunidades de sus actores, y es por eso que la identificación de los mismos es un asunto de interés, proceso que se logra en la medida en que los investigadores sociales accedan a mejores instrumentos analíticos.

3. APROXIMACIÓN METODOLÓGICA

3.1. FUENTE DE LOS DATOS

La base de datos corresponde a la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida (EECV) elaborada por el Ministerio del Trabajo de Colombia y la Alcaldía de Santiago Cali para el periodo noviembre 2012 – enero 2013. La justificación de su uso radica en la inclusión de la pregunta de autorreconocimiento: *¿De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos usted es o se reconoce como afrocolombiano, raizal, mulato, gitano (ROM), indígena o ninguno de los anteriores?* y que posibilita la identificación de los grupos étnicos que existen en la ciudad.

La EECV cuenta con 30.458 observaciones y representa a 2'290,268 individuos. No obstante, se define como población de estudio los agentes económicos que cumplen con la condición de estar ocupados, con edades entre los 16 años (edad en la que se presume finalizan los estudios de secundaria) y los 62 años (edad de jubilación para los hombres), arrojando una sub-muestra de 735.406 observaciones, en la que el 37.43 % de los ocupados hace parte de las minorías étnicas, mientras que el 62.57 % pertenece al grupo no étnicos.

La variable dependiente de la ecuación micseriana propuesta en la investigación es el *retorno salarial mensual*, construida a partir del logaritmo de los ingresos monetarios obtenidos por el individuo. Por otro lado, la variable dependiente del modelo logístico multinomial fue construida a partir de tres criterios de segmentación laboral por condición étnico-racial. En concreto, las ocupaciones de las *minorías*

étnicas son aquellas en las que su participación es igual o superior al 60 %, las ocupaciones *no étnicas* concentran igual o más del 60 % de sus ocupados con población que no se identifica con ningún grupo étnico de la ciudad, mientras que las ocupaciones *mixtas* son las actividades económicas que tienen entre el 40 % y menos del 60 % de su población en ambos grupos étnicos, lo que impide establecer una participación mayoritaria contundente bajo el criterio de segmentación al 60 %.

$$\begin{aligned} \ln(\text{Salario}) = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{ TitularidadAcadémica} + \alpha_2 \text{ Experiencia} \\ & + \alpha_3 \text{ Experiencia}^2 + \alpha_4 \text{ Género} + \alpha_5 \text{ JefeHogar} \\ & + \alpha_6 \text{ EstadoCivil} + \alpha_7 \text{ HijosMenores} \\ & + \alpha_8 \text{ EstratoSocioeconómico} + \alpha_9 \text{ ZonaResidencia} \\ & + \alpha_{10} \text{ HorasLaborales} + \alpha_{11} \text{ CohorteNacimiento} + \varepsilon \end{aligned} \tag{1}$$

Ecuación micseriana con variaciones

La ecuación [1] presenta las variables explicativas y la forma funcional empleada para contrastar las hipótesis formuladas. La *titularidad académica* es construida con base en el máximo título o diploma obtenido por el agente (proxy de la habilidad); la *experiencia potencial* se construye teniendo en cuenta la resta entre la edad del individuo, los años de educación, menos 6; y también se introducen variables que se definen como parámetros de control. Como dicotómicas se tienen: la condición de *género* que toma el valor de 1 si es mujer, 0 si es hombre; ser *jefe de hogar* tiene el valor de 1 si lo es y 0 si pertenece a otro orden del grupo familiar; el *estado civil* toma el valor de 1 si está casado y 0 si cuenta con cualquier otro estado civil. Como categóricas están: el *estrato socioeconómico*; el número de hijos menores a 6 años; la *zona de residencia*, las *horas laborales* y la *cohorta de nacimiento* en el hogar. No obstante, pese a ser explícita en el modelo, pues hace parte del condicionante de la ecuación micseriana, la *condición étnico-racial* toma el valor de 1 si el individuo es no étnico y 0 si lo es (ver tabla 1).

Tabla 1. Variables empleadas en el estudio

Variable	Categorías
Retorno salarial	Logaritmo de los ingresos laborales mensuales
Tipo de ocupación	1= No étnicos 2= Minorías étnico-raciales 3=Mixtas
Titularidad académica	0= Ninguna o Básica 1=Bachiller 2=Técnico o Tecnólogo 3=Universitario 4=Especialización 5=Maestría o Magister 6=Doctorado
Experiencia potencial	Edad - Años de Educación - 6 (Continua)
Condición de género	0= Hombre 1=Mujer
Condición étnico-racial	0= Minorías Étnicas (indígenas, gitanos, afrocolombianos, raizales y palenqueros) 1 =No étnicos
Jefe de hogar	0=Otro Miembro del Hogar 1= Jefe de Hogar
Estrato socioeconómico	1= Estrato Bajo (1 y 2) 2=Estrato Medio (3 y 4) 3=Estrato Alto (5 y 6)
Hijos menores a 6 años	Número de hijos menores a 6 años (Continua)
Estado civil	0= Otro Estado Civil 1=Casado
Zona de residencia	0= Sur 1=Oriente 2=Distrito de Agua Blanca 3=Nor Oriental 4= Nor Occidental"
Cohorte de nacimiento	0=1950-1960 1= 1961-1972 2= 1973-1984 3=1985-1996
Horas Laborales	0= Menos de 48 horas 1=48 horas laborales 2= Mas de 48 Horas

Fuente: Elaboración propia con base en la EECV.

3.2. DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA - BLINDER

Como se introdujo con anterioridad, la descomposición a la Oaxaca-Blinder permite aislar las diferencias salariales promedio entre dos grupos de agentes teniendo en cuenta, principalmente, dos elementos: el referente a las características productivas (capital humano) y el residual que es interpretado en la literatura como un indicador de discriminación. En este caso, la especificación econométrica se desarrolla para la diferencia salarial entre minorías étnicas y no étnicas, siguiendo la forma funcional de Bucheli y Porzecanski (2008).

$$\begin{aligned}
 & [\text{Ln}(W_{\text{no étnicos}}) - \text{Ln}(W_{\text{minorías étnicas}})] \\
 & - [(b_{\text{no étnicos}} L_{\text{no étnicos}}) - (b_{\text{minorías étnicas}} L_{\text{minorías étnicas}})] \\
 & = [(X_{\text{no étnicos}} - X_{\text{minorías étnicas}}) \beta_{\text{no étnicos}} \\
 & + (\beta_{\text{no étnicos}} - \beta_{\text{minorías étnicas}}) X_{\text{minorías étnicas}}]
 \end{aligned}$$

Diferenciación salarial por grupos (2)

En la ecuación [2] se tiene que $\text{Ln}(W_{\text{no étnicos}})$ y $\text{Ln}(W_{\text{minorías étnicas}})$ son los retornos salariales promedio predichos; $X_{\text{no étnicos}}$, $X_{\text{minorías étnicas}}$ y $L_{\text{no étnicos}}$, $L_{\text{minorías étnicas}}$ son los valores promedios de las variables explicativas. De la anterior ecuación se descompone el diferencial salarial, así: el primer término de la derecha (después del signo igual) mide el diferencial en respuesta al acervo de capital humano, mientras que el segundo término mide el diferencial debido a la aplicación de reglas distintas de remuneración (discriminación).

Autores como Tenjo y Herrera (2009) y Bucheli y Porzecanski (2008) ostentan explicaciones interesantes en la forma de interpretar la descomposición Oaxaca-Blinder. Los primeros autores sugieren que en un mercado competitivo el último término de la ecuación [2] debe ser igual a cero, y así, el diferencial total reflejaría únicamente diferencias en la cantidad de capital humano, o la compensación de diferencias entre ocupaciones. Por tanto, ante un entorno discriminatorio contra las minorías étnicas en el mercado laboral, el signo esperado debe ser negativo, dado que la categoría de referencia es pertenecer a este grupo.

3.3. MODELOS MULTINOMIALES LOGÍSTICOS

Los modelos logísticos multinomiales permiten el estudio de segmentación ocupacional por cuanto facilitan la estimación de la probabilidad de permanecer en una determinada actividad económica teniendo en cuenta rasgos distintivos del individuo. Para este fin, se calcula la probabilidad de que un individuo con características socioeconómicas y demográficas permanezca (elija) en uno de los tres tipos de ocupación que conforman la variable dependiente politómica y que

adopta la forma $Y = \{1, 2, 3\}$, con probabilidades de ocurrencia igual a $p_1 = p(Y=1)$, $p_2 = p(Y=2)$ y $p_3 = p(Y=3) = 1 - p_1 - p_2$. En las estimaciones se toman como categoría de referencia las ocupaciones *no étnicas* (p_1).

$$\begin{aligned} \ln(p_j / p_1) = & \alpha_{0j} + \alpha_{1j} \textit{Titularidadacadémica} + \alpha_{2j} \textit{Experiencia} \\ & + \alpha_{3j} \textit{Experiencia}^2 + \alpha_{4j} \textit{Género} + \alpha_{5j} \textit{Etnia} \\ & + \alpha_{6j} \textit{JefeHogar} + \alpha_{7j} \textit{EstadoCivil} + \alpha_{8j} \textit{HijosMenores} \\ & + \alpha_{9j} \textit{EstratoSocioeconómico} + \alpha_{10j} \textit{ZonaResidencia} \\ & + \alpha_{11j} \textit{HorasLaborales} + \alpha_{12j} \textit{CohorteNacimiento}; j = 1, 2 \end{aligned} \tag{3}$$

Especificación modelo logístico multinomial

La interpretación de los coeficientes del modelo logístico multinivel se hace teniendo en cuenta la forma $\exp(\alpha)$, conocida en la literatura como los *odds ratios*, medida estadística que representa la oportunidad de un evento que tiene probabilidad p de ocurrencia respecto de su no ocurrencia o , en tal caso, de la ocurrencia de otro evento con probabilidad q .

Iniciar con la presunción de modelo logístico multinomial supone que la distribución funcional también es logística, lo que hace imperativo someter a prueba el cumplimiento del supuesto de Independencia de Alternativas Irrelevantes (IIA), con el fin de probar que, en caso de eliminarse una de las categorías de la dependiente, no se ven alterados los coeficientes ya estimados. Por ejemplo, si sólo se tuvieran las categorías ocupaciones de *minorías étnicas* y ocupaciones *no étnicas* (excluyendo ocupaciones *mixtas*), no se deben obtener variaciones sustanciales en las estimaciones reportadas con las tres alternativas. Para contrastar este supuesto se emplea el test de Small y Hsiao (1985), que en caso de rechazar la hipótesis nula, se concluye que el modelo adopta una distribución normal y, por tanto, se debe estimar un modelo multinomial probabilístico, que no requiere del supuesto de IIA.

El enfoque teórico de los modelos multinomiales se fundamenta en la teoría de la utilidad del agente económico, la que conjetura que un agente racional elegirá la alternativa que le proporciona la mayor

utilidad. De esta forma, la importancia de esta técnica econométrica en los estudios de segmentación ocupacional se expresa por la posibilidad de conocer la probabilidad de permanecer en uno de los tres tipos de ocupación ya presentados.

4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE DATOS

Esta sección presenta algunas estadísticas descriptivas, iniciando con la variable dependiente del modelo multinomial. Posteriormente, el análisis se concentra en la asociación entre algunas variables explicativas y los retornos salariales, puesto que el análisis de la segmentación ocupacional sirve para evaluar la hipótesis que sugiere que la percepción de bajos salarios se explica por la vinculación en empleos de baja remuneración.

Ahora, tras inspeccionar 335 actividades económicas, en las ocupaciones definidas como *no étnicas* se concentran actividades como: miembros de las fuerzas militares, directores de departamentos de producción, físicos, astrónomos, estadísticos, profesionales de informática, ingenieros de minas, metalúrgicos, profesores de educación secundaria, psicólogos, coordinadores y supervisores en mandos medios, técnicos, operadores de servicios ópticos, funcionarios del fisco, operadores de hornos de segunda fusión, máquinas de colar y moldear metales y trenes, abogados, bibliotecarios documentalistas, ingenieros civiles, ingenieros de transporte, ingenieros electrónicos, médicos, odontólogos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, enfermeras, contadores, profesionales en administración de empresas y análisis financiero, auxiliares administrativos, técnicos de ventas, entre otras.

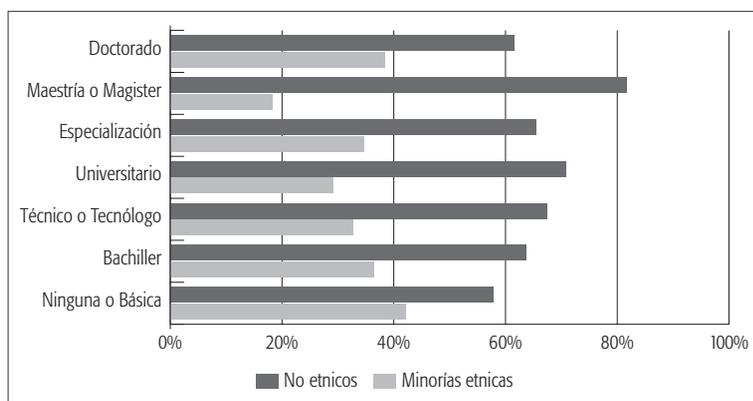
Entre tanto, las actividades económicas dentro de las ocupaciones definidas como de *minorías étnicas* se tienen: personal doméstico, artesanos de los tejidos, el cuero y materiales similares, agentes de la Policía Nacional, lavaderos y planchadores manuales, lavadores de vehículos, ventanas y afines, criadores de ganado y trabajadores de la cría de animales domésticos diversos, directores de departamentos de producción y operaciones en agricultura, ganadería, operadores de

máquinas de tratamiento de pieles y cueros, recolectores de basura, barrenderos, entre otras.

Por último, en las ocupaciones *mixtas* se tienen actividades económicas como: agentes de seguros, asistentes de comercio exterior, agentes de aduana e inspectores de fronteras, asistentes de cine, teatro, televisión y artes escénicas, cobradores y afines, cocineros y afines, niñeras y cuidadoras infantiles, agricultores de cultivos transitorios, albañiles, mamposteros y afines, soldadores y oxicortadores, pintores, barnizadores y enlacadores de artículos metálicos y afines, mecánicos y ajustadores de vehículos de motor, mecánicos, reparadores y ajustadores de aparatos electrónicos, operadores de máquinas para fabricar productos farmacéuticos y cosméticos, otros operadores de máquinas y ensambladores, obreros de la construcción de edificios, vigilantes y celadores, entre otros.

Con lo anterior, el análisis descriptivo de esta variable muestra que, si bien existe cierto grado de heterogeneidad entre las actividades económicas en cada uno de los tipos de ocupaciones, y que a su vez demandan en mayor (menor) medida acumulaciones de capital humano, las ocupaciones *no étnicas* cuentan con un 21.4 % de sus agentes con estudios de pregrado y posgrado, mientras que tan sólo el 9.7 % de la población que realiza actividades de ocupaciones de *minorías étnicas* tienen los niveles de escolaridad descritos. Así mismo, se encontró que las ocupaciones *mixtas* demandan en una mayor proporción estudios de bachillerato, pues tan sólo el 4.8 % de la población tiene estudios de pregrado y posgrado.

El gráfico 1 muestra que las minorías étnico-raciales tienen menores titularidades académicas en comparación con la población no étnica, pues se encuentra que a favor del último grupo la diferencia promedio de individuos con maestría es de 63.45 puntos porcentuales, en estudios universitarios es de 41.62, en estudios técnicos es de 34.79 y en estudios de especialización de 30.90 puntos porcentuales.



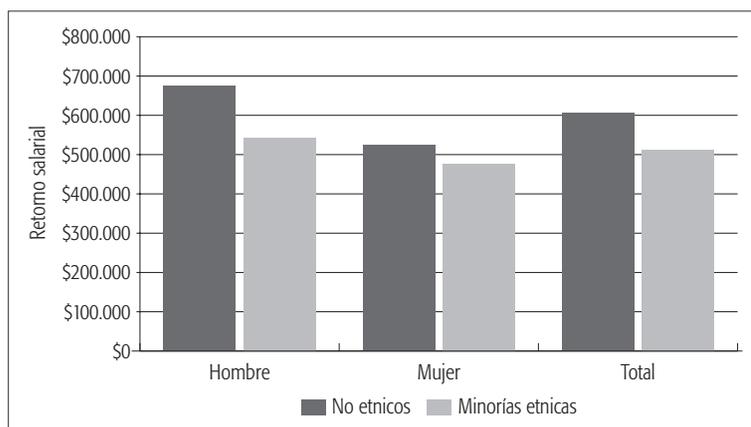
Fuente: Cálculos propios con base en la EECV.

Gráfico 1. Titularidad académica por condición étnico-racial

El gráfico 2 propone la existencia de brechas salariales en los grupos étnico-raciales y, adicionalmente, al explorar la condición de *género* se encontró una diferencia más notoria en los ingresos de los hombres, mientras que en las mujeres la diferencia se presenta en menor magnitud. Metódicamente, al analizar la sub-muestra se encontró que los retornos salariales de los hombres es, en promedio, de \$624,814, y el de las mujeres, \$505,392 pesos, lo cual arroja una diferencia de \$119,422 pesos. Lo anterior asienta un acercamiento del mercado de trabajo desde la perspectiva de género que, si bien no forma parte del objetivo del análisis, es un componente que merece ser indagado en estudios futuros.

Ahora bien, la diferenciación salarial entre las minorías étnicas y los no étnicos es de \$94,849; es decir, mientras un individuo que no se siente identificado con ninguno de los grupos étnicos recibe en promedio \$607,423 pesos, las personas que pertenecen a la minoría étnica reciben en promedio \$ 512,574. Entre tanto, la inclusión de las variables *estado civil* y *jefe de hogar* pretende validar el hecho de que al contar con responsabilidades sociales que inducen al cuidado de una persona distinta al agente que está laborando, la realización de actividades económicas asociadas a la estabilidad salarial es preferida;

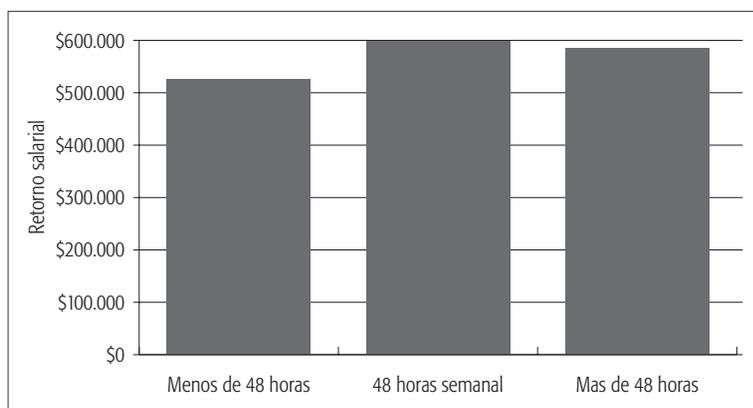
presunción comprobada en el análisis descriptivo. Los agentes que se encuentran casados reciben en promedio \$278,413 pesos más que los que no lo están, y los que ostentan la jefatura del hogar reciben en promedio \$130,867 pesos más que los que están en otra posición familiar.



Fuente: Cálculos propios con base en la EECV.

Gráfico 2. Ingresos laborales por condición de género y etnia

En el momento, al introducir la teoría de diferencias compensatorias se pretende reconocer que los individuos con menores responsabilidades sociales pueden ofrecer mayores horas laborales y, por ende, logran obtener mayores retribuciones salariales. Lo anterior nuevamente se confirma con el análisis de datos que conforman el gráfico 3. La evidencia estadística sugiere que los individuos que laboran exactamente 48 horas a la semana, al igual que las que laboran más de 48 horas semanales, reciben en promedio \$71,408 y \$58,940 pesos más que aquellos que trabajan menos de 48 horas, respectivamente. Finalmente, en el anexo 1 se presentan las principales estadísticas descriptivas de las variables.



Fuente: Cálculos propios con base en la EECV.

Gráfico 3. Retornos salariales por hora laboral

5. RESULTADOS ECONÓMÉTRICOS

La tabla 2 presenta los coeficientes estimados de la ecuación minceriana y la descomposición salarial a la Oaxaca-Blinder. Se hacen evidente las disparidades salariales entre ambos grupos, puesto que el salario promedio de los no étnicos, condicionado por el conjunto de variables explicativas, es de \$305,810 y el salario promedio de las personas que pertenecen a las minorías étnicas es de \$395,339. Si bien se presenta un resultado contrario al esperado, la brecha salarial se justifica por el efecto negativo que la condición de género (ser mujer) tiene sobre los retornos salariales para los no étnicos, mientras que para las minorías étnicas no existen diferencias de género. Por tanto, se concluye que dentro de las minorías étnicas no se presentan discriminaciones salariales entre hombres y mujeres pero sí en los no étnicos.

Los resultados obtenidos son robustos, dado que antes de reportar las estimaciones se validó si existía o no sesgo de selección muestral a través del *método de corrección de sesgo* propuesto por Heckman (1979). La razón inversa de Mills hallada es igual a -26.38278 con un *p*-valor asociado de 0.926, lo que implica que la evidencia estadística no es

suficiente para rechazar la hipótesis nula de la prueba: *no existe sesgo de selección.*

Tabla 2. Descomposición a la Oaxaca-Blinder por condición étnico-racial

	Minorías étnicas			No étnicos		
	Coefficiente	Errores	P-valor	Coefficiente	Errores	P-valor
Titularidad académica	0.2354*	0.0401	0.000	0.2674*	0.0253	0.000
Experiencia	0.0168	0.0111	0.132	0.0093	0.0079	0.240
Experiencia2	-0.0005*	0.0002	0.001	-0.0003**	0.0001	0.013
Género	-0.0696	0.0576	0.227	-0.2208*	0.0477	0.000
Estado civil	0.2791*	0.0744	0.000	0.1543*	0.0484	0.001
Cohorte de nacimiento	-0.1390	0.0881	0.115	-0.0679	0.0596	0.255
Jefe de hogar	0.0248	0.0635	0.696	0.1837*	0.0462	0.000
Zona de residencia	-0.0581**	0.0231	0.012	-0.0452*	0.0155	0.004
Estrato socioeconómico	0.1531*	0.0432	0.000	0.2527*	0.0325	0.000
Hijos menores a 6 años	-0.0435	0.0824	0.597	-0.0184	0.0697	0.791
Horas laboral	0.1025*	0.0349	0.003	0.1112*	0.0283	0.000
Constante	12.8875*	0.3549	0.000	12.6307*	0.2383	0.000
R-Cuadrado	0.1665			0.2448		
Observaciones	2422			4292		
Blinder – Oaxaca Descomposition						
Diferencial	Coefficiente	P-valor	Descomposición	Coefficiente	P-valor	
Predicción 1	13.1666*	0.000	Endowments	-0.0978*	0.000	
Predicción 2	13.3250*	0.000	Coefficients	-0.0682***	0.064	
Diferencial Total	-0.1584*	0.000	Interactions	0.0077	0.519	

Nota: coeficiente significativo al: *1%, **5%, ***10%

Fuente: Cálculos propios con base en la EECV.

En el segundo panel de la tabla 2 se encuentra el segmento *Diferencial* con el cual se comprueba que los individuos que pertenecen al grupo 1, *minorías étnicas*, perciben en promedio salarios mensuales inferiores en comparación con los percibidos por las personas que pertenecen al grupo 2, *no étnicos*. Así mismo, se observa cómo el método de descomposición divide la brecha salarial en tres elemen-

tos: *endowments* refleja el incremento promedio de los salarios de las minorías étnicas cuando tienen las mismas características que los no étnicos; *coefficients* cuantifica la variación de los salarios del grupo 1, teniendo en cuenta la diferencia entre los coeficientes de regresión de la ecuación de Mincer para los integrantes del grupo 1 y 2 en la aplicación de los coeficientes de los no étnicos a las características del grupo 1; y finalmente, *interaction* que reporta el efecto simultáneo de las diferencias en las dotaciones y los coeficientes. Sólo los dos primeros elementos son objetos de análisis, puesto que permiten el contraste de la primera hipótesis de la investigación, al tiempo que son estadísticamente significativos.

Al contar con signos negativos los dos primeros componentes de la descomposición, se concluye que, en efecto, las minorías étnicas poseen una menor acumulación de características productivas (capital humano), y además reciben una menor remuneración salarial en comparación con los no étnicos. De igual forma, los resultados del método reportan que el 56.30 % de la brecha salarial se explica por la diferencia en las características productivas, en especial, por la titularidad académica, el estrato socioeconómico y las horas laborales. El segundo elemento, interpretado tradicionalmente como una medida de discriminación, alude a que el 39.26 % de la brecha salarial es atribuida a la discriminación étnico-racial en el mercado de trabajo en Santiago de Cali. De manera que las minorías étnicas tienen una fuerte desventaja en el mercado de trabajo: poseen menor acumulación de capital humano y son discriminados por la condición fenotípica del tono de piel, por tanto, se concluye el cumplimiento de la hipótesis de discriminación salarial por condición étnico-racial en la ciudad de Santiago de Cali.

El paso siguiente para argumentar tácitamente discriminación salarial requiere de la fundamentación de las conclusiones exhibidas y, para ello, se debe comprobar que los coeficientes reportados son consistentes en distintas submuestras a partir de un re-muestreo. Los resultados obtenidos en la tabla 3 exponen consistencia e insesgadez en los coeficientes estimados y, a su vez, reconocen nuevamente la diferenciación salarial a favor del grupo no étnico, pues los elementos

explicados y no explicados sugieren que el 69 % de la brecha salarial se explica por la disimilitud en las características productivas de la población y el 31 % por el fenómeno de la discriminación.

Tabla 3. *Bootstrap* replicaciones descomposición Oaxaca-Blinder

Grupo 1: Minorías étnicas Grupo 2: No étnicos Número de Observaciones: 6714 Remuestreo: 50					
Diferencial	Coficiente	Error Estándar	P-valor(Z)	Intervalo de Confianza	
Predicción 1	13.1589	0.0198	0.000	13.12007	13.19773
Predicción 2	13.3215	0.0142	0.000	13.29363	13.34931
Diferencial Total	-0.1626	0.0241	0.000	-0.2097958	-0.115345
Descomposición					
Explicada	-0.1121662	0.0129423	0.000	-0.1375326	-0.0867998
No Explicada	-0.0504042	0.0202983	0.013	-0.0901882	-0.0106203

Fuente: Cálculos propios con base en la EECV.

En lo que sigue del documento se realiza el análisis de segmentación ocupacional a partir de la siguiente hipótesis: *los puestos laborales a los cuales acceden las minorías étnicas se caracterizan por una baja remuneración salarial*, dado el precepto de que los trabajos cualificados están asociados con mejores remuneraciones. En principio, se reporta el test de Small y Hsiao (1985), el cual se basa en la creación de muestras aleatorias que permiten rechazar o no la hipótesis nula: *no existen diferencias entre los coeficientes estimados entre categorías de la variable dependiente*. Como se observa en la tabla 4, se prueba que los coeficientes no varían cuando se elimina una de las categorías del tipo de ocupación, por tanto, se asegura el cumplimiento del supuesto (IIA).

Tabla 4. Test de Small-Hsiao para validar el supuesto de IIA

Ho: Odd son independientes de otras alternativas Número de observaciones: 8247						
Omitidas	lnL(completa)	lnL(omitida)	Chi2	df	P>chi	Evidencia
Minorías	-2077.499	-2069.228	16.541	25	0.898	No rechazo Ho
Mixtas	-941.036	-932.427	17.218	25	0.874	No rechazo Ho

Fuente: Cálculos propios con base en la EECV.

El cálculo de la probabilidad de que un individuo promedio permanezca en una actividad económica, de acuerdo con el compendio de variables explicativas, sugiere que para ocupaciones mixtas es de 25.6 %, para ocupaciones de minorías étnicas la probabilidad se reduce a 6.9 %, y para las ocupaciones no étnicas la probabilidad es de 67.5 %, la más alta. A continuación se interpretan los *odds ratios* del modelo logístico multinomial que están en la tabla 5.

Los resultados estadísticos muestran evidencia suficientemente sólida que permite concluir que los oferentes de trabajo con titularidades académicas a nivel de posgrado prefieren actividades económicas que demandan dicha cualificación y, por tanto, terminan segmentando el mercado de trabajo en la ciudad. En principio, la apreciación se sustenta dado que la probabilidad de que los agentes elijan una actividad mixta o una actividad de minorías étnicas es realmente baja en comparación con la alta probabilidad que existe en la elección de las ocupaciones no étnicas.

Los coeficientes para las categorías de titularidad académica son menores a 1, por tanto, la probabilidad de que una persona elija actividades de minorías étnicas o mixtas, en contraste con las actividades no étnicas, y dado que cuenta con un diploma de bachiller, universitario, especialista o magíster, disminuye en comparación con aquellos individuos sin ningún nivel formativo o con primaria. Este resultado confirma el hecho de que el nivel de escolaridad incide en la elección del tipo de ocupación, ya que contar con una mayor acumulación de capital humano se asocia a la elección de mejores ocupaciones laborales. No obstante, se tiene que la experiencia potencial no es significativa en la elección de actividades de minorías étnicas y, por el contrario, aumenta la probabilidad de elegir actividades mixtas en comparación con las no étnicas, lo que refleja el hecho de que si bien es importante la acumulación de capital humano, la evidencia sugiere que la experiencia no está siendo valorada por el mercado de trabajo, dando así indicios de efectos de señalización.

Tabla 5. Odds ratios modelo multinomial logístico

Categoría de referencia: No Étnicos						
Variable	Minorías étnicas			Mixtas		
	α	$\exp(\alpha)$	P-valor	α	$\exp(\alpha)$	P-valor
Bachiller	-0.7586	0.4683*	0.000	-0.4881	0.6138*	0.000
Técnico o tecnólogo	-0.9339	0.3930*	0.000	-1.0298	0.3571*	0.000
Universitario	-1.2444	0.2881*	0.000	-1.8216	0.1618*	0.000
Especialización	-1.6323	0.1955*	0.000	-1.7603	0.1720*	0.000
Maestría o Magister	-2.1062	0.1217*	0.001	-2.3252	0.0978*	0.000
Doctorado	-14.6626	0.0000	0.991	-14.7826	0.0000	0.984
Experiencia	0.0068	1.0068	0.754	0.0234	1.0237**	0.105
Experiencia2	-0.0002	0.9998	0.574	-0.0003	0.9997	0.256
Mujer	0.7500	2.1170*	0.000	-0.8063	0.4465*	0.000
No étnico	-1.2002	0.3011*	0.000	-0.4054	0.6667*	0.000
Casado	-0.3498	0.7048*	0.002	-0.2371	0.7889*	0.001
Cohorte 1961-1972	0.0748	1.0776	0.710	0.0565	1.0582	0.653
Cohorte 1973-1984	0.0070	1.0070	0.981	0.0852	1.0889	0.655
Cohorte 1985-1996	-0.1153	0.8911	0.776	0.0211	1.0213	0.935
Jefe de hogar	-0.1166	0.8899	0.228	-0.1478	0.8626**	0.016
Oriente	0.1427	1.1534	0.362	0.1723	1.1880***	0.079
Distrito de Agua Blanca	0.0789	1.0821	0.581	0.0431	1.0441	0.640
Nor Oriental	-0.2735	0.7607**	0.052	-0.0736	0.9291	0.385
Nor Occidental	-0.1112	0.8948	0.426	0.1957	1.2161**	0.034
Estrato medio	-0.3051	0.7371*	0.004	-0.2511	0.7779*	0.000
Estrato alto	0.4372	1.5484*	0.006	-0.4792	0.6193*	0.000
Un hijo o más menores de seis años	0.0832	1.0868	0.644	-0.1198	0.8871	0.415
48 horas laborales al mes	-0.0792	0.9239	0.457	0.0373	1.0380	0.595
Más de 48 horas laborales al mes	-0.1489	0.8617	0.152	-0.1529	0.8582*	0.026
Constante	-0.9744	0.3774*	0.087	0.2520	1.2866	0.508
Número de observaciones: 8247				Log likelihood: -6343.3484		
P-seudo R2: 0.1048				LR Chi2(52): 1485.70		

Nota: coeficiente significativo al: *1%, **5%, ***10%

Fuente: Cálculos propios con base en la EECV.

La condición de género expone resultados interesantes debido a que la probabilidad de que una mujer elija realizar una actividad que se defina como ocupaciones de minorías étnicas en comparación con ocupaciones no étnicas es mayor, mientras que la probabilidad de elegir actividades mixtas es mayor para los hombres. Esto sugiere que las mujeres en el mercado de trabajo de Santiago de Cali tienen cierta preferencia por ocuparse en actividades con una menor demanda de cualificación, precisando que, tal como se mencionó en el análisis descriptivo, los tres tipos de ocupación en general se caracterizan por tener una alta concentración de personas con niveles bajos de escolaridad, a excepción de las ocupaciones no étnicas. Los resultados de la condición étnico-racial confirman que la probabilidad de que una persona que no se identifica con ningún grupo étnico de la ciudad elija una ocupación mixta e incluso de minorías étnicas es menor en contraste con las personas que hacen parte de las minorías, lo que justifica la conformación de bastiones laborales que consolidan la presencia de segmentación.

Por otra parte, estar casado disminuye la probabilidad de que un individuo elija actividades económicas distintas a las definidas como no étnicas, lo cual sustenta la racionalidad que subyace en el hecho de que aquellas personas con responsabilidades sociales efectivamente prefieren empleos de mayor remuneración salarial. Así mismo, se encontró que la probabilidad de elegir actividades mixtas en comparación con las actividades no étnicas, dado que el individuo cuenta con la jefatura del hogar, disminuye. Por tanto, nuevamente se corrobora la presunción realizada en el apartado de estadísticas descriptivas sobre la preferencia de estabilidad laboral por parte de los agentes casados y que son jefes del hogar.

La zona de residencia de los agentes se relaciona con la preferencia por desempeñar cierto tipo de ocupación. En los resultados se encontró que la probabilidad de que una persona elija realizar ocupaciones de minorías étnicas, dado que reside en la zona nor-oriental de la ciudad, disminuye, mientras que para aquellos residentes en la zona nor-occidental aumenta su preferencia por desempeñar ocupaciones mixtas. En complementariedad, se conjetura que los residentes en

la zona sur de la ciudad tienen una mayor preferencia en realizar actividades económicas que en su mayoría son de *cuello blanco* y que están asociadas a las ocupaciones no étnicas, en comparación con los residentes de la zona oriente pues tienen mayor preferencia para realizar ocupaciones mixtas.

Los estratos socioeconómicos condicionan la preferencia de desempeñar determinados tipos de ocupaciones. La probabilidad de que un agente elija una actividad de minorías étnicas o mixtas en comparación con las no étnicas, dado que hace parte de los estratos medios, es menor frente a los de estratos bajos. Un hallazgo interesante se encontró para los estratos altos, pues las estimaciones indican que estos tienen una mayor preferencia en la realización de actividades de minorías étnicas, sentado el debate sobre si realmente existe una relación directa entre condición socioeconómica y actividades de *cuello blanco*.

En cuanto a las horas laborales semanales se encuentra que la preferencia de realizar actividades mixtas en comparación con las actividades no étnicas, dado que el agente labora más de 48 horas disminuye, lo que implica que los oferentes de trabajo dispuestos a laborar más de 48 horas buscan emplearse en actividades no étnicas que, a su vez, sustenta el hecho de que estas actividades requieren de una mayor intensidad laboral. La evidencia estadística no sugiere diferencias entre cohortes de nacimientos y la preferencia por elegir una actividad económica en especial, al igual que la tenencia en el hogar de uno o más hijos menores de seis años que carece de significancia estadística.

Las estimaciones muestran que la preferencia por elegir actividades de minorías étnicas, en comparación con las no étnicas, aumenta cuando: la titularidad académica del agente es primaria o ninguna, es mujer, se identifica con uno de los grupos étnicos de la ciudad, no se encuentra casado, y no ostenta la jefatura del hogar. La preferencia de elegir actividades mixtas, en comparación con las no étnicas, disminuye a medida que el individuo tenga mayor titularidad académica, sea mujer, no se reconozca en ningún grupo étnico de la ciudad, esté casado, sea jefe de hogar, sea de estrato alto y trabaje más de 48 horas a la semana.

6. CONCLUSIONES, CONSIDERACIONES Y LIMITACIONES

Esta investigación analizó la presunción de discriminación salarial por cuestiones étnico-raciales en la ciudad de Santiago de Cali, con el objetivo de identificar su naturaleza o, por lo menos, aproximarse a los elementos que permitan conocer por qué se origina este fenómeno. En la estimación de la ecuación de Mincer se logró detectar la incidencia que tienen las cuestiones de género, etnia, estado civil (casado), el capital humano (educación y experiencia), la zona de residencia, el estrato socioeconómico, las horas laborales y la jefatura del hogar sobre los salarios percibidos por los individuos que respondieron la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida.

A partir de la descomposición a la Oaxaca-Blinder se encontró que, para el caso de las minorías étnicas, existen dificultades para alcanzar una mejor remuneración salarial, pues la titularidad académica es inferior a los de la población que no se reconoce en ningún grupo étnico de la ciudad. Así mismo, se encontró que la discriminación salarial se explica en un 56.30 por las diferencias en las características productivas (*endowments*) a favor de las personas no étnicas, el 39.26 % por el efecto directo de la discriminación hacia grupos étnicos en Santiago de Cali, y el porcentaje restante al efecto conjunto de los dos elementos anteriores que resultó no ser estadísticamente significativo, comprobando así la hipótesis de discriminación salarial por cuestiones étnico-raciales.

Se comprobó, a través del modelo multinomial logístico estimado, la existencia de segmentación ocupacional en la ciudad de Santiago de Cali, donde la probabilidad de elegir actividades definidas como no étnicas es bastante alta en comparación con la probabilidad de elegir actividades mixtas o de grupos étnicos, las cuales se caracterizan por demandar una mayor acumulación de capital humano. De igual forma, no existe evidencia estadística para rechazar la hipótesis de segmentación ocupacional planteada en el documento.

Como limitaciones del trabajo se reconoce que al definir la variable tipo de ocupación era recomendable armar perfiles de actividades económicas en las cuales se lograran condensar por campos laborales, es

decir, segmentarlas en gerenciales, actividades del campo, actividades con destrezas manuales, entre otras formas de segmentación, con el fin de que una vez estén agrupadas obtuvieran un mayor peso muestral, puesto que una alta proporción de las actividades económicas sólo eran realizadas por más de un individuo y menos de 7.

REFERENCIAS

- Altonji, J. & Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. En O. Ashenfelter & D. Card. *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science, 3143-3258.
- Atal, J., Ñopo, H. & Winder, N. (2009). New century, old disparities gender and ethnic wage gaps in Latin America. *Inter-American Development Bank Department of Research and Chief Economist*, 109, 1-76.
- Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Universidad del Norte, *Documentos del Instituto de Estudios Económicos del Caribe (IEEC)*, 31, 1-44.
- Becker, G. (1957). The Economics of discrimination. *Southern Economic Journal*, 24 (4), 494-496.
- Bucheli, M. & Porzecanski, R. (2008). Racial inequality in the Uruguayan labor market: an analysis of wage differentials between Afro-descendants and whites. *Documento de Trabajo*, 15, 1-36.
- Card, D. & Krueger, A. (1996). Labor market effects of school quality: Theory and evidence. *National Bureau of Economic Research. Working Paper*, 5450, 1-69.
- Días, Y. & Forero, G. (2006). Exclusión racial en las urbes de la Costa Caribe colombiana. *Documentos del Instituto de Estudios Económicos del Caribe (IEEC)*, 25, 1-52.
- Gonzales, N. (2009). Discriminación salarial por condición étnica-racial: Un análisis de mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas para el área metropolitana de Cali. Tesis de Maestría. Universidad del Valle, Colombia.
- Heckman, J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.
- Kahn, L. & Sherer, P. (1988). Racial differences in professional basketball players' Compensation. *Journal of Labor Economics*, 6 (1), 40-61.

- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- O'neil, J. & O'neil, D. (2005). What do wage differentials tell us about labor market discrimination? *National Bureau of Economic Research* (11240).
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2003). *La hora de la verdad*. Ginebra, Suiza. Memoria consultada el 12 de octubre de 2014 en <http://www.ilo.org/declaration>.
- Portilla, D. (2003). Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali. Documento *Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico (CEDE)*, Universidad de los Andes, 14, 1-59.
- Rojas, C. (2008). Race determinants of wage gaps in Colombia. *Revista Economía del Caribe*, 2, 31-65.
- Romero, J. (2007). ¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afro-cartageneros. *Documentos de Trabajo sobre Economía Regional, Banco de la República*, 98, 1-49.
- Small, K. & Hsiao (1985). Multinomial logit specification test. *International Economic Review*, 26, 619-627.
- Tenjo, J. & Herrera, P. (2009). Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género. *Pontificia Universidad Javeriana*, 1-57.
- Veira, A., Stanek, M. & Cachón, L. (2011). Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 1, 219-242.
- Viafara, C. & Urrea, F. (2006). Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas. *Revista Desarrollo y Sociedad*, Universidad de los Andes, 58, 115-163.
- Viafara, Urrea & Correa (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. Consultado el 15 de noviembre de 2014 en <http://www.unal.edu.co/ces/documentos/publicaciones/libros/accionesafirmativas.pdf>