



GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA

INFORMES DE DESARROLLO ECONÓMICO

Valle del Cauca
Bien Hecho!



Departamento Administrativo de Planeación
Subdirección de Estudios Socioeconómicos y Competitividad Regional
Valle del Cauca, Colombia
ISSN: 2346-3546. AÑO 2014, NO. 4



DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA



Departamento Administrativo de Planeación

Informes de Desarrollo, No. 4

Calidad del empleo y discriminación por
autoreconocimiento étnico en Cali: un análisis
descriptivo para el año 2013.

UBEIMAR DELGADO BLANDÓN
Gobernador

CHRISTIAN M. GARCÉS ALJURE
Director Planeación Departamental

Investigadores:

JOSÉ SANTIAGO ARROYO MINA
Subdirector Estudios Socioeconómicos y
Competitividad Regional

DANY ALEXIS GOMEZ JARAMILLO
Contratista (Técnico operativo)

LUIS FELIPE PINZÓN GUTIERREZ
Contratista (Técnico operativo)

Santiago de Cali, Abril de 2014.

RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo determinar hasta qué punto la etnia y la ubicación geográfica inciden en la calidad del empleo de los caleños. Se realiza un análisis descriptivo de la calidad del empleo y discriminación étnica, así como, un análisis comparativo con el cambio evidenciado en los resultados de estudios elaborados en los años 2004, 2007 y 2013, para las variables ya señaladas. Particularmente, el comparativo entre 2004 y 2007, son resultados provenientes del procesamiento de información estadística proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE); mientras que, los resultados de 2013 son originados del procesamiento de información proveniente de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida para Cali, aplicada por el Ministerio de Trabajo y la Alcaldía de Santiago de Cali, correspondiente al período de Noviembre 2012 a Enero 2013. Los resultados presentan evidencia de posible discriminación étnica hacia la población afrocolombiana en el mercado laboral de Cali. Así mismo, se encuentra evidencia de posible segregación espacial, debido a que aunque se esté en la misma ciudad, la calidad del empleo varía dependiendo de la zona.

Valle del Cauca
Bien Hecho!

1. INTRODUCCIÓN

En economía, durante los últimos años, la calidad del empleo ha sido un tema bastante analizado por los estudiosos del mercado laboral. Esto porque en países americanos se han gestado diversos procesos de reestructuración y reformas laborales que buscan flexibilizar el mercado laboral y hacerlo más competitivo, cuyos efectos han repercutido significativamente sobre la calidad de los empleos. Entre otras cuestiones, si bien el estudio de la calidad del empleo se destaca por la ausencia de una fundamentación teórica, es de resaltar que ha habido un esfuerzo importante por irlo construyendo, tal y como lo señala Farné (2003). Ahora bien, si se va a hablar de calidad de empleo resulta importante considerar que es un tema que supera el simple hecho de insertarse al mercado laboral y obtener una buena remuneración. En realidad, la calidad del empleo alberga muchos más elementos relacionados con el bienestar del individuo, tales como el acceso a seguridad social, la satisfacción laboral, entre otros. En este sentido, la calidad del empleo se constituye en un elemento clave del bienestar del individuo y su desarrollo en sociedad.

“El presente documento tiene como objetivo determinar hasta qué punto la etnia y ubicación geográfica inciden en la calidad del empleo de los caleños.”

Por su parte, la discriminación laboral es una temática que recientemente ha tomado fuerza en los estudios de mercado laboral, pero que tradicionalmente ha sido reducida a diferenciales salariales, asociados a diferencias en la dotación de capital humano o la presencia de discriminación por género. El hecho es que la discriminación laboral, al igual que la calidad del empleo, involucran muchos elementos que deben ser tenidos en cuenta, los cuales pueden ser característicos del individuo o del entorno. Bajo esta perspectiva, en el presente documento se consideran como elementos clave de discriminación en el mercado laboral, dos variables: Primero, la etnia del individuo, ya analizada por autores como Bustamante & Arroyo (2008) y de la cual hay evidencia clara que la respalda. Y, segundo, la zona geográfica a la que se pertenece, la cual en sí misma es una novedad para el análisis de la discriminación laboral y que podría arrojar resultados interesantes en la comprensión esta problemática.

De acuerdo con el Censo poblacional del año 2005 del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), Cali es el municipio de mayor población afro en Colombia. Debido a esto, el presente documento tiene como objetivo determinar hasta qué punto la etnia y ubicación geográfica inciden en la calidad del empleo de los caleños. La fuente de información es la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida para Cali del Ministerio de Trabajo y la Alcaldía de Cali, correspondiente al período de Noviembre 2012 a Enero 2013.

Este documento tiene cinco secciones, aparte de ésta. La siguiente sección, la segunda, hace una revisión teórica sobre la discriminación laboral y la calidad del empleo. La tercera sección, presenta una caracterización de la población afrocolombiana y la calidad del empleo en Cali en el período 2012 – 2013. La cuarta sección, realiza una comparación de estudios realizados acerca de la calidad del empleo y discriminación racial en Cali. La quinta sección, presenta las conclusiones generales y recomendaciones derivadas del presente trabajo.



2. Marco teórico

2.1. Discriminación laboral

En términos generales, la discriminación se define como el trato desigual de iguales. En economía, los dos principales asuntos de estudio sobre discriminación son los originados en el mercado laboral (discriminación laboral) y que se evidencian en ausencia de igual acceso al empleo o mercado laboral y los pagos desiguales para trabajos iguales.

Teóricamente, el punto de partida es el modelo propuesto por Gary Becker, el cual supone que las personas tienen un gusto o preferencia por la discriminación. En este sentido, los modelos de discriminación estadística surgen en un contexto en el cual al empleador le resulta costoso tener más información sobre el individuo que contratará y para evitar dichos costos, como lo señala Phelps (1972), éste decide no contratar individuos de cierto grupo poblacional siguiendo sus prejuicios sobre que dicho grupo es menos productivo con relación al otro. En nuestro caso, tomando como proxy del rendimiento laboral a la etnia, el empleador no contrata trabajadores afrodescendientes y prefiere contratar a los no afrodescendientes. Es importante tener en cuenta que la discriminación estadística puede fundarse en estereotipos o en la calidad de la información.

2.2. Calidad del empleo

La calidad del empleo es un tema que supera el simple hecho de insertarse al mercado laboral y obtener una buena remuneración. En realidad, alberga muchos más elementos relacionados con el bienestar del individuo, tales como el acceso a seguridad social, la satisfacción laboral, entre otros.

Un primer punto de análisis es el de institucionalistas como Doeringer y Piore (1970) y Dickens y Lang (1984, 1992), el cual se centra en la teoría de los mercados de trabajo segmentados. El planteamiento central de esta teoría es la existencia de dos segmentos en el mercado laboral: un mercado primario y un mercado secundario. Estos se diferencian porque en el primero, los empleos son de alta calidad, mientras que en el segundo los empleos son de mala calidad.

Bajo este enfoque teórico, la calidad del empleo se explica por los retornos a la inversión en educación, permitiendo concluir que el mercado primario (el de empleos de alta calidad) remunera el capital humano con una alta tasa de rendimiento, mientras que el mercado secundario (el de empleos de baja calidad) genera los peores retornos a la inversión en educación. No obstante, este punto de análisis de la calidad del empleo es bastante limitado, debido a que se centra, únicamente, en el ingreso laboral.

Otro análisis importante de la calidad del empleo es el de la Organización Internacional de Trabajo (2006). Desde esta visión, la calidad del empleo es evaluada cualitativamente, complementando el limitado enfoque de la teoría de mercados segmentados que se centra fundamentalmente en el ingreso. De hecho, la OIT (2006) propone evaluar también el acceso a seguridad social (salud y pensión), la certidumbre en el empleo (existencia de contratos) y la jornada de trabajo. Esto porque las características de un empleo precario, además de una baja remuneración salarial, son precisamente la inestabilidad laboral, condiciones de trabajo inseguras, la inexistencia de contratos y la ausencia de acceso a salud y pensión.

Siguiendo el resumen que hacen Bustamante y Arroyo (2008), las variables que impactan la calidad del empleo, son: el salario, los beneficios laborales (salud, pensión, seguros de vida, licencias por enfermedad o maternidad y vacaciones pagas), estabilidad laboral y salarial (tipo de contrato y sistema de remuneración), características ocupacionales (duración de la jornada laboral, la intensidad del trabajo, la seguridad ocupacional y el ambiente físico y social del mismo) y representación de intereses y organización (por ejemplo, asociación colectiva en sindicatos).

Para la medición de la calidad del empleo, el indicador más utilizado y que se calculará en la presente investigación es el propuesto por Farné (2003), denominado Indicador de Calidad del Empleo (ICE). Este indicador valora de forma diferente a trabajadores asalariados e independientes y recoge el efecto de ciertas condiciones sobre los trabajadores.

3. Analisis descriptivo

El resumen detallado del cálculo del ICE se presenta en el cuadro 1. En él, se observa que Farné (2003) considera cuatro grandes variables en la medición de la calidad del empleo: Ingreso, modalidad de contratación, afiliación a seguridad social y horario de trabajo.

Es conveniente presentar un análisis descriptivo de las características de aquellos individuos que estaban ocupados en el mercado laboral de Cali en el año 2011. Para realizar dicha caracterización de los ocupados en Cali, se han usado datos provenientes de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida en

Cuadro 1. Puntajes por variable y ponderación de cada dimensión. ICE propuesto por Farné (2003).

Variable	Puntos	Asalariado	Independiente
Ingreso		40%	50%
Menos de 1,5 SMMLV	0		
Entre 1,5 y 2.3 SMMLV	50		
Más de 2.3 SMMLV	100		
Modalidad de contratación		25%	
Ausencia de contrato laboral	0		
Contrato laboral a término fijo	50		
Contrato laboral a término indefinido	100		
Afiliación a seguridad social		25%	35%
Sin afiliación a salud o pensión	0		
Afiliado a salud o pensión	50		
Afiliado a salud y pensión	100		
Horario de trabajo		10%	15%
Horario de más de 48 horas semanales	0		
Horario de hasta 48 horas semanales	100		

Fuente: Mora y Ulloa (2011).

Además, se tiene que esas variables reciben unas puntuaciones ascendentes de cero (0), cincuenta (50) y cien (100), las cuales se ordenan de acuerdo a la calidad de cada una de las características del empleo. Así, una puntuación de cero (0) hace referencia a que se cumple una característica de precariedad en el empleo, mientras que una puntuación de cincuenta (50) indica que se cumple una característica de empleo de alta calidad. Estos puntajes y ponderaciones serán la base del cálculo del ICE de Cali, el cual se analizará según la raza del individuo.

Cali, del Ministerio de Trabajo y la Alcaldía de Santiago de Cali, correspondiente al período Noviembre 2012 a Enero 2013. Los resultados del análisis mencionado se presentan en la siguiente subsección.

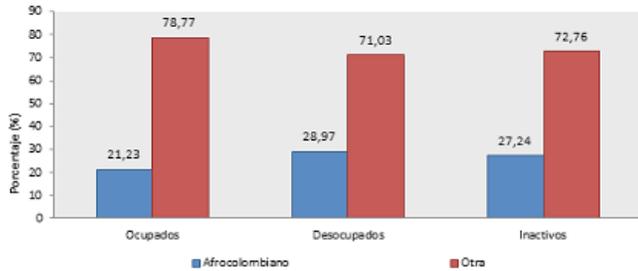


3.1. Población afrocolombiana y calidad de empleo en Cali

El gráfico 1 muestra la distribución de los individuos en el mercado laboral de Cali, según su condición de autoreconocido como afrocolombiano. Básicamente, se logra ver una baja presencia de la población que se autoreconoce como afrocolombiana en el mercado

concentración de población autoreconocida como afrocolombiana en el Distrito de Aguablanca⁴ y por el contrario, la reducida presencia de ésta en la zona Sur⁵ de Cali.

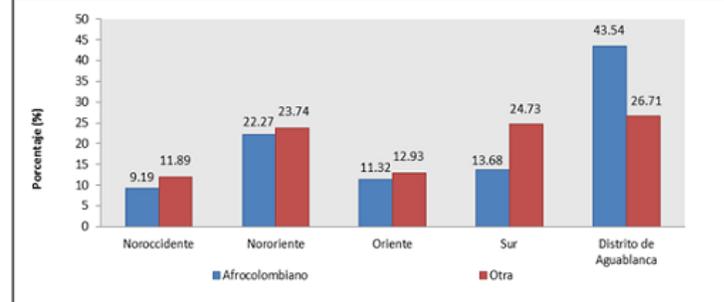
Gráfico 1. Clasificación laboral, según autopercepción de raza.



FUENTE: Elaboración de los autores, a partir de la EECV (Nov 2012 - Ene 2013).

laboral de Cali, en comparación a aquellos individuos no se autoperciben como afrocolombianos. Más aún, se encuentra que de la población autoreconocida como afrocolombiana de Cali, la mayoría está desempleada (28.97%). Otra importante proporción está inactiva (27.24%), es decir, no participa en el mercado laboral, y tan sólo una pequeña parte de la población se encuentra ocupada en algún empleo (21.23%). Esta poca presencia de la población que se autoreconoce como afrocolombiana en el mercado laboral de Cali, podría constituirse en sí misma como una señal de posible discriminación hacia esta población.

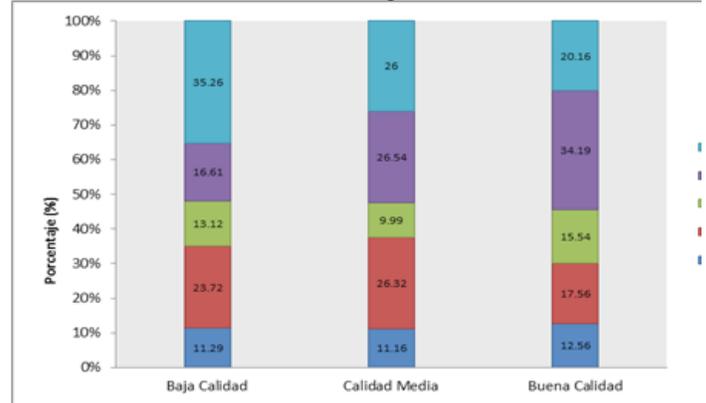
Gráfico 2. Distribución de la población autoreconocida como afrocolombiana en las zonas de Cali.



Fuente: Elaboración de los autores, a partir de la EECV (Nov 2012 - Ene 2013).

Respecto a la calidad del empleo en las cinco zonas de Cali se evidencia que los empleos de baja calidad se concentran en el distrito de Aguablanca (35.26%), mientras que los de calidad media y buena calidad corresponden a personas que viven en la zona Sur (26.54% y 34.19% respectivamente).

Gráfico 3. Distribución de la calidad del empleo en las zonas de Cali.



Fuente: Elaboración de los autores, a partir de la EECV (Nov 2012 - Ene 2013).

Ahora bien, en el gráfico 2 se tiene la distribución de la población autoreconocida como afrocolombiana en cinco zonas de Cali. Aunque se evidencia una presencia de población que se autopercibe como afrocolombiana en las zonas Noroccidente¹, Nororiente² y Oriente³, resulta importante resaltar la alta

1 Está conformada por las comunas 1, 2, 3 y 9. Los estratos socioeconómicos predominantes son el estrato 1 en la comuna 1, el estrato 5 en la comuna 2 y el estrato 3 en las comunas 3 y 9. Para mayor detalle, consultar: Alonso, Arcos, Solano, Vera y Gallego (2007).

2 Está conformada por las comunas 4, 5, 6, 7 y 8. Los estratos socioeconómicos predominantes son el estrato 2 en la comuna 6 y el estrato en las comunas 4, 5, 7 y 8. Para mayor detalle, consultar: Alonso et al. (2007).

3 Está conformada por las comunas 11, 12 y 16. Los estratos socioeconómicos predominantes son el estrato 2 en la comuna 16 y el estrato 3 en las comunas 11 y 12. Para mayor detalle, consultar: Alonso et al. (2007).

4 Está conformada por las comunas 13, 14, 15 y 21. Los estratos socioeconómicos predominantes son el estrato 2 en la comuna 13 y el estrato 1 en las comunas 14, 15 y 21. Para mayor detalle, consultar: Alonso et al. (2007).

5 Está conformada por las comunas 10, 17, 18, 19, 20 y 22. Los estratos socioeconómicos predominantes son el estrato 1 en la comuna 20, el estrato 3 en la comuna 10 y 18, el estrato 5 en la comuna 17 y 19, y el estrato 6 en la comuna 22. Para mayor detalle, consultar: Alonso et al. (2007).

Resulta interesante considerar que empleos de baja calidad se concentren en el Distrito de Aguablanca (donde hay mayor presencia de población afrocolombiana, tal y como se vio en el gráfico 2) y que los empleos de media y alta calidad estén ocupados por personas de la zona Sur (caracterizada por una menor población afrocolombiana). Así las cosas, nuevamente se insinúa una posible discriminación de la población autoreconocida como afrocolombiana en el mercado laboral de Cali y ya no solamente por el hecho de ser de este grupo étnico, sino que también por el hecho de pertenecer a una zona con graves problemáticas sociales, como lo es el Distrito de Aguablanca.

En el cuadro 1 se observa la distribución de la población caleña en los distintos tipos de empleo, de acuerdo a algunas características del individuo y su entorno.

Cuadro 1. Descripción de la calidad de empleo en Cali, según características del individuo.

Variable		Calidad del Empleo			
		Baja (%)	Media (%)	Buena (%)	Total (%)
Sexo	Mujer	43.15	40.48	38.82	41.78
	Hombre	56.85	59.52	61.18	58.22
Edad	[Menos de 18]	1.18	0.03	0.00	0.69
	[18-24]	19.83	15.44	9.91	17.16
	[25-35]	33.89	36.00	37.61	35.02
	[36-45]	21.52	23.29	23.92	22.36
	[46-54]	14.95	17.94	16.66	16.01
	[Más de 55]	8.62	7.30	11.91	8.77
Nivel Educativo	Preescolar	0.29	0.11	0.25	0.23
	Básica Primaria	16.98	6.34	5.23	12.37
	Básica Secundaria	17.43	6.34	6.44	12.81
	Media	45.59	47.66	26.20	43.2
	Superior	17.36	38.59	60.77	29.58
	Ninguno	2.36	0.97	1.10	1.80
Posición en el hogar	Jefe de hogar	38.34	41.13	48.30	40.59
	Miembro secundario	61.66	58.87	51.70	59.41
Estado Civil	Comprometido (a)	51.57	53.04	56.66	52.73
	No comprometido (a)	48.43	46.96	43.34	47.27
Raza	Afrocolombiano	23.31	18.65	17.80	21.23
	Otra	76.69	81.35	82.20	78.77

Fuente: Cálculos de los autores, en Stata 12, a partir de la EECV (Nov 2012 - Ene 2013).

Con relación al sexo del individuo, se tiene que los empleos de baja, media y buena calidad, pero principalmente los de alta calidad (61.18%), son ocupados mayormente por hombres.

Aunque la participación de las mujeres en estos tipos de empleo es menor, se destaca una mayor presencia de éstas en los empleos de baja calidad (43.15%). En cuanto a la edad, se encuentra que la población adulta joven (25 a 34 años) tienen mayor presencia en los distintos tipos de empleo (calidad baja, media y buena). Lo analizado hasta aquí, insinúa una mayor participación de los hombres y los adultos jóvenes, sumado a un probable favorecimiento a los hombres en el mercado laboral de Cali.

Con relación al nivel educativo, se tiene que las personas con educación media son quienes ocupan mayormente empleos de calidad baja y media (45.59% y 47.66% respectivamente). Por el contrario, se observa que los individuos con educación superior obtienen puestos en empleos de buena calidad (60.77%). Referente a la posición en el hogar, se encuentra que los miembros secundarios del hogar tienen una mayor presencia en los distintos tipos de empleos, pero principalmente ocupando puestos de baja calidad (61.66%). En cambio, los jefes de hogar tienden a estar ocupados en empleos de buena calidad (48.30%).

Frente al estado civil del individuo, se tiene que aquellos que están comprometidos (casados o en unión libre) son quienes más ocupan empleos de alta calidad (56.66%) y calidad media (53.04%), contrario a los individuos no comprometidos (solteros, separados o viudos) cuyos empleos mayormente son de baja calidad (48.43%).

Finalmente, con relación a la etnia se observa que en general hay una baja participación de los afrocolombianos en los distintos tipos de empleo, aunque se destaca que tienen una mayor participación en los empleos de baja calidad (23.31%), en comparación a su participación en los empleos de calidad media (18.65%) y alta calidad (17.70%).

4. Estudios alrededor de la Calidad del Empleo para Cali

En la presente sección se realiza un análisis comparativo¹ de los estudios realizados por Bustamante & Arroyo (2008) para el año 2004, Arroyo, Belalcazar & Franco (2013) para el año 2007 y Arroyo, Pinzón & Gómez (2014) para el año 2013 sobre calidad del empleo y discriminación étnica

significativos³ individualmente al nivel del 1%. Se exceptúa la variable de zona denominada Noroccidente, la cual sigue siendo significativa, sólo que al nivel del 5% para el año 2014. No obstante, hay que considerar que en conjunto, todos los coeficientes son estadísticamente significativos.

Tabla 1. Comparación de los resultados para los empleos de buena o alta calidad en Cali, años 2004, 2007 y período Nov 2012 - Ene 2013.

Variable	Efectos Marginales ⁵ para los Empleos de Calidad Alta				
	Año 2004		Año 2007		Nov 2012 - Ene 2013
Menos de 18 años					-0.197938 ***
18 a 24 años	-0.028894 ***		0.684335 ***		-0.169180 ***
25 a 35 años	0.011003 **		0.599418 ***		-0.109983 ***
36 a 45 años	0.042283 ***		0.670607 ***		-0.047027 ***
Más de 55 años	0.064640 ***		0.728718 ***		0.095380 ***
Primaria	-0.049418 ***		0.049011 ***		-0.003421 ***
Bachillerato	-0.029355 ***		0.155782 ***		0.029440 ***
Superior	0.064965 ***		0.384032 ***		0.191022 ***
Sexo	-0.000940 ***		-0.005436 ***		0.002446 ***
Estado Civil	0.002333 ***		0.014493 ***		-0.013186 ***
Jefatura del Hogar	0.025468 ***		0.028928 ***		0.026946 ***
Raza	-0.011197 ***		-0.018035 ***		-0.012400 ***
Informalidad	-0.100656 ***		-0.206722 ***		
Noroccidente					0.003283 **
Nozoriental					-0.028824 ***
Sur					0.029340 ***
Distrito de Aguablanca					-0.066845 ***

* P-Valor<0.1, ** P-Valor<0.05, *** P-Valor<0.01

Fuente: Bustamante & Arroyo (2008), Arroyo & Bustamante (2009).

para observar de esta manera el cambio evidenciado en los resultados econométricos del año 2013 frente a los años 2004 y 2007².

Para comenzar, conviene observar que la gran mayoría de los coeficientes de los modelos son

Sobre los signos del modelo⁴, es necesario decir que son teórica y empíricamente los esperados para la mayoría de los casos, con excepción de las variables de rango de edad (cuyos signos son contrarios en algunos casos) y el estado civil para el año 2013, el cual resultó tener un efecto negativo sobre la probabilidad de ocupar un empleo de calidad alta y positivo para empleos de baja calidad.

1 Es necesario aclarar que en el ejercicio comparativo se emplean estudios realizados a partir de muestras diferentes y con algunas variaciones en la metodología de estimación econométrica. Por ello, los resultados no son directamente comparables.

2 Si se quiere profundizar sobre los resultados econométricos obtenidos en 2004 y 2007, consultar Bustamante y Arroyo (2008) y Arroyo, Belalcazar y Franco (2013), respectivamente; mientras que, si se quiere conocer el detalle del estudio de 2013, se debe consultar a los autores.

3 Un resultado es significativo cuando no es probable que este se deba al azar, este es fiable.

4 Los signos del modelo hacen referencia al sentido del efecto sobre la variable a explicar, en este caso la calidad del empleo.

5 Los modelos econométricos usados por los autores se analizan en términos probabilísticos, así mismo, se deben interpretar para este tipo de modelos por sus efectos marginales, los cuales representan una medida numérica aproximada del efecto de cada una de las variables sobre la calidad del empleo. Para un mayor detalle de este y otros aspectos metodológicos consultar Gujarati(2004).



Hechas estas salvedades, al comparar los resultados para los empleos de alta calidad (Tabla 1), se observa que las personas con edades entre 18 y 24 años, entre los años 2004 y 2013, han reducido aún más sus probabilidades de acceder a un empleo de buena calidad al pasar de una probabilidad del 2.88% en

Con relación al sexo y al estado civil, se evidencia un cambio abrupto en la probabilidad de acceder a un empleo de buena calidad, ya que el hecho de ser hombre y no estar comprometido, incrementan la probabilidad de que el individuo obtenga un empleo de buena calidad en el año 2013, después de que estas

Tabla 2. Comparación de los resultados para los empleos de baja calidad en Cali, años 2004, 2007 y periodo Nov 2012 – Ene 2013.

Variable	Efectos Marginales para los Empleos de Calidad Baja					
	Año 2004		Año 2007		Nov 2012 - Ene 2013	
Menos de 18 años					-0.197938	***
18 a 24 años	0.081508	***	-0.117307	***	0.229782	***
25 a 35 años	-0.087119	***	-0.235184	***	0.130265	***
36 a 45 años	-0.160963	***	-0.262614	***	0.054017	***
Más de 55 años	-0.245902	***	-0.296675	***	-0.095203	***
Primaria	-0.145343	***	-0.160812	***	0.003788	***
Bachillerato	-0.404749	***	-0.259689	***	-0.033147	***
Superior	-0.497942	***	-0.321477	***	-0.184397	***
Sexo	0.035774	***	0.010060	***	-0.002700	***
Estado Civil	-0.119672	***	-0.088768	***	0.014523	***
Jefatura del Hogar	-0.032617	***	0.032249	***	-0.029612	***
Raza	0.121505	***	0.019043	***	0.013838	***
Informalidad	0.434668	***	0.410775	***		
Noroccidente					0.003608	**
Nozoniente					0.032586	***
Sur					-0.031583	***
Distrito de Aguablanca					0.077150	***

* P-Valor < 0.1, ** P-Valor < 0.05, *** P-Valor < 0.01

Fuente: Bustamante & Arroyo (2008), Arroyo & Bustamante (2009).

2004 a una del 16.92% en 2013. De igual manera, pese a mantener una probabilidad favorable de obtener un empleo de buena calidad, las personas con edades superiores a los 55 años, han reducido esa probabilidad en 63.33 pp. Conviene destacar que las personas con edades entre los 25 y 45 años, pasaron de tener una probabilidad positiva de acceder a un empleo de buena calidad, a tener una probabilidad negativa. En cuanto al nivel educativo del individuo, entre los años 2004 y 2003, se mantiene la tendencia que a mayor educación mayor es la probabilidad de acceder a un empleo de buena calidad. En efecto, se tiene que esa probabilidad ha aumentado en este período, al pasar del 6.50% en 2004 a 19.10% en 2013. No obstante, es relevante observar que en el 2007 se tenía una mayor probabilidad, siendo ésta del 38.40%.

mismas características afectaban negativamente dicha probabilidad en los años 2004 y 2007.

De otro lado, ser jefe de hogar y autoreconocerse como afrocolombiano, conservan el mismo efecto sobre el acceso un empleo de alta calidad. De hecho, ser jefe de hogar aumenta la probabilidad de ocupar un empleo de alta calidad en aproximadamente un 3% en los años 2004, 2007 y 2013. Para el caso de la etnia, se evidencia que persiste un desfavorecimiento en la probabilidad de acceder a un empleo de buena calidad para la población afrocolombiana en Cali, la cual incluso ha ido aumentando al pasar del 1.12% en el año 2004, a un 1.80% en 2007 y finalmente, un 1.24% en 2013.

Al comparar los resultados econométricos en relación con empleos de baja calidad (Tabla 2) se encuentra que en general las variables analizadas tienen un comportamiento similar y el signo se conserva. Es así como al observar los rangos de edad a medida que el individuo se ubica en un rango de edad más alto, la probabilidad de ubicarse en un empleo de baja calidad es menor. Por otro lado, se mantiene una tendencia negativa entre el nivel educativo y empleos de baja calidad, es decir que a medida que se obtiene un mayor nivel de educación la probabilidad de ubicarse en empleos de baja calidad es menor. Sin embargo, lo que se observa entre Noviembre de 2012 y Enero de 2013 es que el efecto negativo del nivel educativo parece haber disminuido, inclusive, en el nivel de básica primaria el signo se invierte, por ejemplo, para los años 2004 y 2007 tener un nivel de educación superior disminuía en -47.8% y -32.14% la probabilidad de tener un empleo de baja calidad, mientras que en el 2013 el efecto es de -18.4%.

“El simple hecho de residir en el Distrito de Aguablanca aumenta la probabilidad de trabajar en un empleo de baja o mala calidad en un 7.71”

En lo referente al sexo y el estado civil para el año 2013 se presenta de igual manera un cambio en el efecto sobre la probabilidad de tener un empleo de baja calidad frente a los años 2004 y 2007.

Es así como el hecho de ser hombre disminuye la probabilidad de tener un empleo de baja calidad en -0,27%, invirtiéndose de esta manera el efecto que para el año 2004 era de 3,5% y para el 2007 de 1%. Por su parte, estar comprometido disminuía la probabilidad de tener un empleo de baja calidad en -11.9% y -8.89% en los años 2004 y 2007 respectivamente, mientras que para el año 2013, el signo se invierte aumentando así la probabilidad de tener un empleo de baja calidad en 1.4% cuando se esta comprometido.

Finalmente, en el caso de que una persona se autoreconozca como afrocolombiana el efecto positivo sobre la probabilidad de tener un empleo de baja calidad se mantiene, aunque es cada vez menor.

“En el caso de que una persona se autoreconozca como afrocolombiana el efecto positivo sobre la probabilidad de tener un empleo de baja calidad se mantiene”

En efecto, se pasa de una probabilidad de ocupar un empleo de baja calidad del 12.15% en 2004 a una del 1.90% en 2007 y cierra con una del 1.38% en 2013.

Respecto a las variables de zona geográfica, las cuales son un elemento innovador en el estudio de la calidad del empleo del año 2013; se encuentra que el simple hecho de residir en el Distrito de Aguablanca aumenta la probabilidad de trabajar en un empleo de baja o mala calidad en un 7.71%. Es más, un trabajador del Distrito de Aguablanca por solamente vivir en esta zona de Cali, reduce su probabilidad de adquirir empleos de calidad media y alta en 1.03% y 6.68% respecto a las personas que viven el Oriente de Cali. Una tendencia similar

reporta el Nororiente de Cali, donde las personas tienen una probabilidad de ocuparse en empleos de baja calidad y probabilidades del 0.38% y 2.88% de no obtener un puesto de trabajo de calidad media y alta respectivamente, a si vivieran en el Oriente de Cali. En contraste, el hecho de vivir en el Sur de Cali aumenta la probabilidad de que el individuo tenga un empleo de alta calidad en un significativo 2.93%, mientras que reduce la

probabilidad de que éste se ocupen en empleos de baja calidad en un 3.16%. Igualmente, respecto al Oriente, el Sur de Cali aumenta la probabilidad de emplearse en un puesto de trabajo de calidad media en un 0.02%.

Finalmente, el Noroccidente en comparación a la zona Oriente, favorece la probabilidad de que las personas adquieran empleos de calidad media y alta, a la vez que disminuye la probabilidad de que éstas se ocupen en puesto de trabajo de mala calidad.



5. Conclusiones

El presente documento tuvo como objeto determinar cómo la etnia y la ubicación geográfica inciden en la calidad del empleo de los caleños. Considerando lo anterior, se concluye que este ejercicio dejó en evidencia posibles comportamientos discriminatorios y cuestiones fundamentales a discutir sobre el mercado laboral de Santiago de Cali. Aunque no se profundizará sobre ello, vale la pena indicar que un posible comportamiento discriminatorio en el mercado laboral de Cali, está relacionado con el género y se podría sustentar no sólo en los diferenciales salariales sino también en un favorecimiento de los hombres al acceso a empleos de buena calidad respecto a las mujeres. Llegado este punto, no queda duda alguna de que posiblemente hay discriminación étnica que afecta directamente a la población afrocolombiana, la cual precisamente es mayoría en Cali, de acuerdo con el Censo Poblacional del año 2005 del DANE.

Evidencia de esa posible discriminación son las pocas probabilidades que tienen los afrocolombianos en Cali para adquirir un empleo de buena calidad y por el contrario, las altas probabilidades que tienen de ocuparse en empleos de mala calidad. Sin embargo, la posible discriminación étnica no es el único tipo de discriminación latente en el mercado laboral de Cali. De hecho, también se encuentra evidencia de una posible segregación espacial o geográfica, puesto que vivir en el Sur de Cali y vivir en el Distrito de Aguablanca, aun estando dentro de una misma ciudad, implica resultados opuestos en la obtención de un determinado tipo de empleo en el mercado laboral caleño. Así, un caleño que viva en el Sur aumenta su probabilidad de emplearse en un buen empleo, mientras que un caleño que viva en el Distrito de Aguablanca reduce esa misma probabilidad. A consecuencia, cerrando esta cuestión, se podría afirmar que la posible discriminación étnica sería reforzada por una posible segregación espacial, ya que el Distrito de Aguablanca es el sector de Cali con más trabajadores en empleos de baja calidad y coincidentalmente, con mayor población afrocolombiana (43.54%).

Con relación a otros asuntos de interés, se reafirma el papel que juega la educación en el acceso a empleos de buena calidad, tal y como lo señalan Mora & Ulloa (2011). Efectivamente, el contar con un nivel educativo cada vez mayor, aumenta las probabilidades de obtener un empleo de alta calidad. Igualmente, se encuentra que la experiencia del individuo, reflejada por su edad, constituye un factor clave para la posibilidad de acceder a empleos de buena calidad, en lugar de empleos de calidad media o baja. Entre otros resultados, se encuentra que el ser jefe de hogar y no estar comprometido aumentan la probabilidad de encontrarse en empleos de calidad alta.

En materia de políticas públicas, queda claro que se necesita mayor inversión en educación de la población que se autoreconoce como afrocolombiana, como un elemento clave al acceso a un buen empleo y por consiguiente, para mejorar el bienestar de esta población y su entorno social. De igual forma, además, se requiere la generación de políticas de inclusión social, las cuales se enfoquen a cerrar las brechas sociales, garantizando la igualdad de oportunidad en el acceso a educación y empleos de calidad para la población afrocolombiana, independiente del sexo, etnia, procedencia, religión o cualquier otra característica propia o de su entorno. Finalmente, se recomienda una mayor promoción y fortalecimiento de programas de emprendimiento social, enfocados a la población que se autopercebe como afrocolombiana en Santiago de Cali.

REFERENCIAS

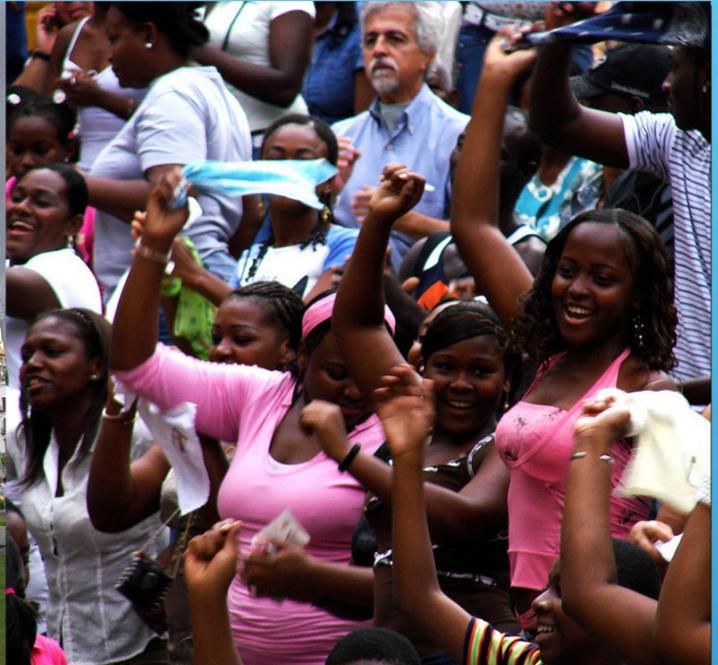
- Aigner, D. J. & G. G. Cain. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 3 (2), 175-187.
- Alonso, J. C., Arcos, M. A., Solano, J. A., Vera, R. & A. I. Gallego. (2007). Una mirada descriptiva a las comunas de Cali. Centro de Investigaciones en Economía y Finanzas (Cienfi), Universidad ICESI.
- Arrow, K. (1971). The theory of discrimination. Working Paper, No. 30A, pp. 1-35. Industrial Relations Section, Princeton University.
- Arroyo, J. S. & Belalcazar, L. (2013). Afrocolombianos, discriminación y calidad del empleo: una validación empírica para 2007. En proceso de evaluación, *Revista Derecho y Sociedad*. Universidad de los Andes.
- Arroyo, J. S., Pinzón, L. F. & Gómez, D.A. (2014). Afrocolombianos, discriminación y calidad del empleo: una validación empírica, año 2013. En proceso de evaluación, *Revista Cuadernos de Economía*.
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination*. Segunda edición. Chicago: The University of Chicago Press.
- Brant, R. (1990). Assessing Proportionality in the Proportional Odds Model for Ordinal Logistic regression. *Biometrics*, 46 (4), 1171-1178.
- Bustamante, C. D & J. S. Arroyo. (2008). La raza como un determinante del acceso a un empleo de calidad: Un estudio para Cali. *Ensayos sobre política económica*, 26 (57), 130-175.
- Dickens, W., and Lang, K. (1984). "A test of dual labor market theory" (Working Paper 1314). nber.
- Dickens, W., and Lang, K. (1992). "Labor market segmentation theory: Reconsidering the evidence" (Working Paper 4087). nber.
- Doeringer, P. & M. Piore. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Mass., Lexington Books. Versión española en: Toharia, L. (1983). *El Mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, 341-368, Alianza Universidad Textos, Madrid.
- Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. *Estudios de economía laboral en Países Andinos*, No. 5. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Gujarati, D. (2004). *Econometría*. Cuarta edición. MacGraw-Hill.
- Infante, R. & G. Sunkel. (2004). Chile: trabajo decente y calidad de vida familiar, 1990-2000. Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Mora, J. J. & M. P. Ulloa. (2011). El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. *Borradores de Economía y Finanzas*, No. 26. Universidad ICESI.
- Organización Internacional del Trabajo, oit. (2006). La información referenciada se encuentra en: <http://www.oit.org.pe/portal/noticias.php?docCodigo=463>.
- Phelps, E. S. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. *The American Economic Review*, 62 (4), 659-661.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*, No. 65, 191-234.
- Viáfara, C. A. & F. Urrea. (2006). Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas. *Desarrollo y Sociedad*, vol. 58, 115-163.
- Wooldridge, J. (2006). *Introducción a la Econometría*. Un enfoque moderno. Ed. Thomson.



GOBERNACIÓN
VALLE DEL CAUCA

INFORMES DE DESARROLLO ECONÓMICO

Valle del Cauca
Bien Hecho!



Departamento Administrativo de Planeación
Subdirección de Estudios Socioeconómicos y Competitividad Regional
Valle del Cauca, Colombia
ISSN: 2346-3546. AÑO 2014, NO. 4