

La raza y la etnia en la estratificación del mercado

Race and Ethnicity in Market Stratification

Maritza Caicedo*

Rosa Emilia Bermúdez Rico**

Recibido: 1 de septiembre de 2021

Aceptado: 22 de diciembre de 2021

RESUMEN

En este artículo analizamos el peso de la raza y la etnia en la estructuración de las desigualdades salariales en Estados Unidos y Colombia, dos economías y sociedades disímiles con problemas comunes en el mercado de trabajo como la segregación ocupacional y la discriminación salarial. A partir de datos de la American Community Survey (2014-2018) y la Encuesta de Calidad de Vida de Colombia (DANE, 2018), ajustamos modelos de regresión lineal que nos permitieron establecer que, aunque la raza y la etnia son clasificaciones fincadas en paradigmas distintos —biológico y cultural, respectivamente—, tienen un efecto similar en el comportamiento de los salarios en los dos países, que ubica a la población afrodescendiente en abierta desventaja.

Palabras clave: inmigración; ingresos; desigualdad; colombianos; raza; etnia.

ABSTRACT

This article analyzes the weight of race and ethnicity in the structure of wage inequality in the United States and Colombia, two different economies and societies that share common labor market issues such as occupational segregation and wage discrimination. Using data from the American Community Survey (2014-2018) and the Encuesta de Calidad de Vida de Colombia (DANE, 2018), this study adjusts linear regression models that allowed for establishing that even though race and ethnicity are classifications of different paradigms—biological and cultural, respectively—, their effect on wages in the two countries is similar, presenting a significant disadvantage for people of African descent.

Keywords: immigration; income; inequality; Colombians; race, ethnicity.

* Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México. Correo electrónico: <caicedor@unam.mx>.

**Facultad de Ciencias Sociales y Económicas, Universidad del Valle, Colombia. Correo electrónico: <rosa.bermudez@correounivalle.edu.co>.

Introducción¹

El mercado de trabajo ha sido, por antonomasia, el espacio en donde mejor se expresan las desigualdades de género, raza, etnia y clase social (Comas, 1995; Tilly, 2000). Éstas son construcciones simbólicas históricas cuyo propósito es determinar el lugar que cada individuo ocupa en la sociedad y el rol que debe desempeñar; se encargan de la interpretación de la realidad, la organización de pautas de interacción y la legitimación de las relaciones que se establecen entre los individuos (Comas, 1995). En gran medida, la segregación ocupacional, la discriminación salarial y el elevado desempleo en determinados colectivos son producto de la acción de estos sistemas. De ahí la relevancia de observar el mercado de trabajo para comprender cómo estos sistemas excluyen y profundizan las desigualdades entre grupos de trabajadores. Santana (2012) señala que a través del “trabajo” es posible entender la manera en que se distribuyen la riqueza y el poder en la sociedad y la forma como se integra o se excluye a los individuos.

En muchos países del mundo, pero particularmente tanto en Estados Unidos como en Colombia, el mercado de trabajo es un reflejo de las desigualdades estructurales imperantes en la sociedad. En el primero, hay una amplia gama de investigaciones que han constatado las diferencias en la inserción ocupacional y en el salario entre hombres y mujeres, negros y blancos y nativos e inmigrantes (Ashenfelter, 1970; Chiswick y Mincer, 1972; Reimers, 1983; Duncan y Duncan, 1955; O'Neill, 1985; Marini, 1989; Hogan, Meesook y Perrucci, 1997; Padavic y Reskin, 2002; Avery, 2003; Manduca, 2018). Y aunque se ha verificado que con el paso del tiempo las brechas salariales entre hombres y mujeres y entre blancos y negros han disminuido, las desigualdades siguen siendo notorias. Ashenfelter (1970) señala que las diferencias salariales entre negros y blancos disminuyeron entre 1939 y los primeros años de la posguerra, sin embargo esa disminución no se ha comportado de forma lineal: en tiempos de crisis económica la desigualdad salarial incrementó. Chiswick y Mincer (1972) encontraron que durante la Gran Depresión se extremaron las diferencias salariales entre estos trabajadores.

Chandra (2000) constató la convergencia de los salarios de blancos y afroestadounidenses desde la década de 1940 hasta 1990, parte de la cual se debió al fortalecimiento de los derechos civiles; por su parte, Haberfeld y Shenhav (1990) señalan que en el caso de los trabajadores más calificados las diferencias salariales aumentaron (entre 1970 y 1980). De acuerdo con O'Neill (1985: S93), la razón del salario anual de las mujeres respecto de los hombres en 1939 fue de 58.0 %, en 1950, 64.0 %, a mediados de 1960 fue 58.0 % y en 1982, 62.0 %. En

¹ Artículo realizado en el marco del proyecto: “Experiencias sociales e inserción laboral de profesionales afrocolombianos e indígenas: análisis de los mecanismos de reproducción y/o ruptura de las desigualdades sociales en jóvenes étnicos”, CI 6195.

2010, las mujeres percibieron 80 % del salario por hora de los hombres. En 1975 los afroestadounidenses ganaron 75 % de lo que ganaron los blancos por hora de trabajo (Reimers, 1983: 571). En 2010 esta misma relación entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses fue de 80.1 %.

En Estados Unidos, con la aprobación de la Ley de derechos civiles en 1964, se prohibió la discriminación por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional en la contratación, promoción y despido, así como la discriminación en lugares públicos y en programas financiados por el gobierno federal; dicha ley también favoreció la aplicación de los derechos de voto y la eliminación de la segregación de las escuelas. En lo que atañe al mercado de trabajo, la Ley no se ha cumplido al pie de la letra, pues estimaciones indirectas —principalmente desde la economía (Becker, 1971; Ashenfelter, 1971; Arrow, 1971; Phelps, 1972; Oaxaca, 1973; Blinder, 1973; Aigner y Cain, 1977; Cain, 1984; Tilly, 2000; Padavic y Reskin, 2002)— han constatado la persistencia de un trato desigual en función del género, la raza y la etnia. Si bien estas investigaciones han puesto de manifiesto las imperfecciones del mercado, parten del individualismo metodológico que tanto se ha cuestionado a los neoclásicos y ello acarrea que la discriminación se entienda como un hecho voluntario cometido por un individuo y no como un proceso colectivo (Tilly, 2002) perenne en la sociedad.

En Colombia, por su parte, investigaciones recientes han constatado que las diferencias en el empleo y en el ingreso se explican en parte, por las diferencias étnicas (Peña y Wills, 2010; Mora y Arcila, 2014; González, 2012; Arroyo, Pinzón, Mora, Gómez y Cendales, 2016; Viáfara, 2016). En el caso de las poblaciones indígenas y afrodescendientes, Peña y Wills (2010) constataron que parte de la brecha en el ingreso entre éstas y la población mayoritaria se debe a que aquellas están subrepresentadas en empleos formales y en determinadas ocupaciones.

Este artículo tiene como propósito establecer, comparativamente, si existen diferencias en la forma como operan la raza y la etnia en el mercado de trabajo en Estados Unidos y Colombia. Para tal fin, analizamos el peso de estas categorías en la variación del ingreso entre trabajadores de ambos países. Partimos de la hipótesis de que se trata de clasificaciones fincadas en paradigmas distintos —biológico y cultural— pero que tienen la misma función dentro de la sociedad, y de que el uso del término *etnia*, más allá del loable propósito con que fue impulsado, actúa en el mercado como un criterio más de diferenciación social. El artículo consta de cuatro apartados: en el primero, presentamos una breve discusión en torno a la importancia de considerar la raza y la etnia en el análisis de la inserción laboral; en el segundo, describimos la estrategia metodológica; en el tercero, las características generales de las poblaciones estudiadas, algunos indicadores de empleo y ajustamos modelos del ingreso, y en el cuarto ofrecemos conclusiones.

La raza y la etnia como estratificadores del mercado

Anibal Quijano (1995), en su análisis de los conceptos en “*Raza, etnia y nación en Mariátegui: cuestiones abiertas*”, plantea que la formación del mundo colonial del capitalismo dio lugar a la articulación de diversas relaciones de explotación y a la producción de nuevas categorías e identidades históricas como las de “indio”, “negro”, “blanco” y “mestizo”, que a la postre fueron impuestas como categorías fundamentales de las nuevas relaciones de dominación y la base de una cultura de racismo y etnicismo. Segato (2010), por su parte, señala que la raza es un fenómeno cognitivo difícil de entender fuera de una perspectiva compleja y de las relaciones de poder originadas en el establecimiento del sistema colonial moderno.

La raza y la etnia son representaciones ideológicas que ponen de relieve el orden jerárquico en que se organiza la sociedad y, particularmente, se distribuye la fuerza de trabajo. El concepto de raza es controversial, pues hay quienes consideran inapropiado su uso en la investigación social cuando los resultados del proyecto del genoma humano hace varias décadas demostraron que el paradigma de la identidad humana basado en la raza como una construcción biológica amerita ser replanteado (Royal y Duston, 2004). Incluso dentro de la investigación biomédica se ha cuestionado su uso, dada la constatación de que el número de genes que describen la apariencia es sumamente reducido. Sin embargo, algunos científicos coinciden en que existen diferencias raciales y étnicas en las causas y prevalencias de distintas enfermedades y éstas no se agotan al eliminar dichas clasificaciones de la investigación biomédica (González *et al.*, 2003). Para estos autores, aunque el vínculo de los conceptos con presupuestos biológicos conlleva una serie de costos sociales, los beneficios para el diagnóstico y la investigación suelen ser mayores.

En torno al concepto de *raza*, Wade (2014) resalta su naturaleza mutable a través del tiempo, pues ha pasado desde una idea basada en la cultura y el medio ambiente en sus orígenes (siglo XVIII) a una concepción biológica, es decir, algo que se ve a través del cuerpo —la naturaleza y la biología—, para posteriormente observarse como algo que se *construye* culturalmente. En palabras del autor, al ser la raza una acepción que involucra biología y cultura, habría que estar conscientes de cómo éstas se entretajan y desarrollar abordajes que “capten la flexibilidad de la biología y que no la considere[n] a través del reduccionismo genético, como algo solamente determinista” (Wade, 2014: 55).

La controversia acerca de si la raza y la etnia son categorías biológicas no se ha agotado, ya que existe una perspectiva con tradición eugenésica que las usa como clasificaciones biológicas, mientras que desde las ciencias sociales y la antropología física se ha hecho hincapié en el carácter cultural e histórico de estas construcciones (Morris y Sharp, 2002). Para Hering (2007), el concepto de raza es una construcción intelectual y social que tiene como función diferenciar, segregar y “racializar” por medio del determinismo biológico las relaciones sociales.

El hecho de que este concepto hoy en día esté sujeto a una serie de cuestionamientos e incluso en algunos lugares sea políticamente incorrecto emplearlo para hacer alusión a la diferencia fenotípica (Hering, 2007; Wade, 2014), no implica que las prácticas racistas hayan desaparecido, es decir, el hecho de dejar de emplear este concepto sustituyéndolo por otros “más suaves” como el de etnia para referirnos a la diversidad humana no elimina la discriminación, la segregación y la exclusión de ciertos colectivos en función de determinadas características visibles como el color de la piel, la nacionalidad y la religión. En suma, hablar de etnias es una forma de matizar la jerarquización de grupos humanos, ya que como señala Wade (2014), al dejar de emplear el concepto de raza dejamos de dar preponderancia a las explicaciones biológicas de la diferencia humana, sin embargo, al usar el concepto de etnicidad, en palabras de este autor, no estamos haciendo sino acentuar las diferencias en el color de la piel sin atribuirles las connotaciones biologizantes de la categoría raza, es decir, centramos la diferencia en la cultura.

En torno al concepto de *etnia* han surgido distintas definiciones. Hale (2004) plantea que, para algunos autores (Jones, 1997), la etnicidad es un sentimiento de pertenencia o apego a un grupo en particular; para otros, la incrustación en una red de símbolos significativos, una construcción social (Barth, 1998); aun otros (Brubaker, 2002) la definen como un proceso cognitivo, e incluso es vista también como un instituto biológico de supervivencia fundado en el nepotismo.

De acuerdo con Hutchinson y Smith (1996: 4-5), citados por Baumann (2004: 12), se trata de un concepto relativamente nuevo que apareció por primera vez en el *Oxford English Dictionary* en 1953, pero hay evidencias de su uso en la Edad Media y se cree que se remonta a Grecia y al término *ethnos*, que hacía alusión a una banda, tribu, raza, pueblo o enjambre. En la bibliografía antropológica, el término “grupo étnico” generalmente es empleado para designar a una población con una serie de características biológicas, que comparte valores culturales fundamentales, que conforma un campo de comunicación e interacción y que tiene una membresía que los identifica a sí mismos y es identificado por otros, constituyendo una categoría que puede distinguirse de otras del mismo orden (Barth, 1998).

Según Barth (1998: 12), esta definición de tipo ideal no difiere en contenido de la proposición tradicional de que “una raza = una cultura = un idioma y que una sociedad = una unidad que rechaza o discrimina a otros”. De acuerdo con el autor, esta formulación impide comprender el fenómeno de los grupos étnicos y su lugar en la sociedad y la cultura humanas. Esto se debe a que implica

una visión preconcebida de cuáles son los factores significativos en la génesis, estructura y función de tales grupos. Más críticamente, nos permite suponer que el mantenimiento de límites no presenta problemas y se deriva del aislamiento que implican las características detalladas: dife-

rencia racial, diferencia cultural, separación social y barreras lingüísticas, enemistad espontánea y organizada. (Barth, 1998: 12)

Jones (1997: XIII) presenta una definición de los conceptos de identidad étnica, grupo étnico y etnia. El primero se refiere a “la autoconceptualización de una persona que resulta de la identificación con un grupo más amplio en oposición a otros sobre la base de la diferenciación cultural percibida y/o ascendencia común”. El segundo lo define como “cualquier grupo de personas que se distinguen y/o son apartados por otros con los que interactúan o coexisten sobre la base de sus percepciones de diferenciación cultural y/o ascendencia común”. En suma, la etnia es definida como “todos aquellos fenómenos sociales y psicológicos asociados con una identidad de grupo construida culturalmente. El concepto de etnicidad se centra en las formas en que los procesos sociales y culturales se cruzan entre sí en la identificación y la interacción entre los grupos étnicos”. Jones (1997: 84) señala que la definición de etnia —en un sentido genérico, como en el de grupos étnicos particulares—, ha atravesado enormes dificultades.² Pero desde finales de la década de 1960, la visión dominante dentro de las tradiciones científicas sociales “occidentales” ha sido que los grupos étnicos son “sistemas que se autodefinen” y, por lo tanto, los grupos étnicos particulares se han definido sobre la base de “la autoidentificación e identificación por parte de otros”. De acuerdo con el autor, esta definición se ha establecido en gran medida dentro de un marco teórico centrado en la construcción de fronteras étnicas en el contexto de la interacción social y sus propiedades organizativas.

La etnicidad se ha considerado esencialmente como una conciencia de identidad frente a otros grupos; una oposición “nosotros” / “ellos”. (Jones, 1997)

Desde una perspectiva cognitiva, se ha señalado que la etnia, la raza y la nacionalidad existen sólo a través de nuestras percepciones, interpretaciones, representaciones, categorizaciones e identificaciones. Para Brubaker (2002), esta perspectiva puede ayudarnos a avanzar en la investigación constructivista sobre etnicidad, raza y nacionalidad en la medida en que permite establecer las formas en que se construyen estas clasificaciones sociales. A través de este paradigma es posible especificar cómo y cuándo las personas se identifican, perciben a los demás, experimentan el mundo e interpretan sus predicamentos en términos raciales, étnicos o nacionales.

² Estas dificultades derivan, en parte, de la influencia de las distintas tradiciones teóricas y disciplinarias, de los aspectos específicos de la etnicidad que se investigan, de la región del mundo donde se desarrollan las investigaciones y los grupos poblacionales objetos de estudio (Jones, 1997).

En el presente artículo emplearemos ambos conceptos para mostrar que comparten la misma función: clasificar y estratificar a los individuos en la sociedad y en el mercado, independientemente del país. A lo largo de la historia de Estados Unidos, la raza se ha relacionado sistemáticamente con el desempleo, la pobreza y la violencia, entre otras problemáticas sociales. Una consecuencia del Movimiento por los derechos civiles en Estados Unidos (1956-1969) fue la incorporación de categorías como *afroamericano* e *hispano*, que permitirían ver el avance de las acciones afirmativas (Oboler, 2006). Sin embargo, estas categorías muestran que todo aquel que no cumple con las expectativas de la sociedad mayor puede ser excluido. La Oficina del Censo de Estados Unidos (USCB por sus siglas en inglés) sigue indagando la raza y el origen hispano a través de sus encuestas y, como se ha comprobado en múltiples investigaciones sociodemográficas —algunas citadas en este artículo—, estos conceptos trascienden la mera clasificación estadística, de allí su relevancia en el estudio de las desigualdades sociales en este país.

En Colombia, por su parte, la distancia socioeconómica entre negros, indígenas y personas ajenas a estas categorías ha sido histórica (Taussig, 1978; Friedemann y Arocha, 1986; Zuluaga, 1997; Barbary, Ramírez y Urrea, 2004; Urrea, 2011; Reales, 2014; Pérez y Riccardi, 2019). En la Constitución de 1991, se reconoce al país como una sociedad pluriétnica y multicultural; en 1993 se formuló la Ley 70, con la que el Estado colombiano asignó a las comunidades afrodescendientes el estatuto de grupo étnico, que les otorgó derechos territoriales y culturales (Restrepo, 2013). Este autor identifica tres factores que contribuyeron a la “etnización” de las comunidades negras en Colombia: primero, una “estrategia organizativa” frente a la amenaza del despojo de los recursos y las tierras —habitadas desde siglos atrás— a raíz de las concesiones a empresas privadas para explotación de los recursos naturales; segundo, la conformación de organizaciones de base bajo la gestión de comunidades religiosas, y tercero, el efecto de las investigaciones —principalmente desde la antropología, la agronomía y la ingeniería— que dieron a conocer las características específicas de los campesinos negros y el desarrollo de una economía campesina polivalente, producto de las condiciones de la región.

Aunque la estrategia de definir a las comunidades negras como grupos étnicos revela un avance en materia de derechos para las poblaciones invisibilizadas por el Estado, parece no haber consenso en lo que se define como “negro” y en la operatividad del concepto de “etnia” en la investigación social. Para Wade (1997), la identidad étnica es social y políticamente proteica. Lozano (2010) argumenta, además, que no es homogénea, aunque en cierta medida fue lo que se buscó en la lucha por el reconocimiento legal en el país.

Desde la perspectiva de los estudios de población y en lo que atañe específicamente a la recolección de datos censales, Urrea (2011) enfatiza la importancia de la dimensión racial o fenotípica y señala que

“seguir insistiendo solamente en la dimensión étnica conlleva al desconocimiento de un fenómeno sociológico específico de la identidad de la población afrocolombiana urbana y rural, la cual pasa por la apariencia racial o color de piel”. En otras palabras, existen diferencias al interior de la población negra en Colombia, por lo que la categoría etnia o grupo étnico podría no aglutinar a todos los hombres y mujeres de los sectores urbanos del país que podrían tener mayor identificación a partir de sus características raciales. (Urrea 2011: 243)

Estrategia metodológica

En este artículo realizamos análisis cuantitativos: descriptivos y modelos Mínimos Cuadrados Ordinarios —MCO— para establecer el peso de la etnia y la raza en la variación del ingreso en Colombia y Estados Unidos. El universo de estudio lo conformaron afrocolombianos y colombianos no negros en Colombia e inmigrantes afrocolombianos, colombianos no negros, afroestadounidenses y nativos blancos no hispanos en Estados Unidos. Los inmigrantes colombianos se identificaron a través de la pregunta país de nacimiento. Estas poblaciones fueron contempladas, más que para establecer comparaciones entre los países, para observar cómo influyen la raza y la etnia en el comportamiento de los salarios. Como se mencionó, en Colombia se ha difundido el término etnia para hacer alusión a la población afrodescendiente, mientras que en Estados Unidos se emplea el concepto de “afroamericanos” para referirse a la raza de la población negra nacida en dicho país. En el caso colombiano se incluyó a la población de 12 años y más y en el estadounidense a la población de 16 años y más, por ser las edades en que, en teoría, se ingresa al mercado de trabajo.³ Es importante señalar que la American Community Survey no indaga el estatus migratorio de los individuos, por lo que es imposible establecer si los inmigrantes colombianos eran documentados o indocumentados.

El análisis de los determinantes del salario se ha basado en el modelo de Mincer (1974), que muestra la relación del salario con el capital humano, es decir, los salarios se explican por variables como escolaridad y experiencia laboral. La teoría del capital humano —teniendo a su máximo exponente en Gary Becker (1964)—, plantea que el mercado es perfecto y que las diferencias salariales se explican por la diferente inversión en capital humano. Aun así, en investigaciones posteriores, Becker (1971) reconoce que en el mercado existe discri-

³ En teoría, en Estados Unidos la población ingresa al mercado a los 16 años. La *Current Population Survey* recaba información laboral de la población estadounidense a partir de los 15 años, pero las estadísticas por lo general dan cuenta de la situación laboral de la población de 16 años y más. En el caso colombiano, de acuerdo con la definición de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2018, la población en edad de trabajar la conforman personas de 12 años y más en sectores urbanos y personas de 10 años y más en áreas rurales. En nuestro análisis incluiremos a personas de 12 años en más, tanto en los sectores urbanos como en los rurales.

minación y asegura que, con el paso del tiempo, las empresas que discriminan terminarán quedando por fuera del mercado, ya que, al dejar de contratar a las personas más aptas por el trabajo basándose en sus preferencias, poco a poco irán quedando fuera de la competencia. Como lo planteamos en la sección introductoria de este texto, más que realizar una descomposición formal de la brecha salarial, buscamos examinar el comportamiento indistinto de la raza y la etnia en el mercado y establecer que las diferencias salariales entre individuos no responden exclusivamente a atributos individuales sino que los individuos se desenvuelven dentro de sistemas de clasificación social que determinan su acceso y tipo de la educación, su participación en el mercado, el tipo de ocupaciones en que se insertan y los salarios.

En el MCO⁴ empleamos como variable dependiente el logaritmo natural del salario —mensual en el caso colombiano y anual en el caso estadounidense— y como variables explicativas la edad y *edad al cuadrado* (*edad*²); el sexo con las categorías *hombre* y *mujer*; el estado civil con las categorías *unido* —casado o en unión libre—, *alguna vez unido* —separado, divorciado, viudo— y *nunca unido*; la escolaridad con las categorías *sin escolaridad e inferior a la preparatoria*, *preparatoria completa* y *superior a la preparatoria*; el tipo de trabajador —en el caso colombiano— con cuatro categorías: *empleados públicos*, *empleados privados*, *empleados domésticos* y *jornaleros*/la ocupación —en el caso estadounidense— con las categorías: *ejecutivos y profesionales*, *ocupaciones en servicios* (de baja calificación), *ventas y soporte administrativo*, *obreros de la industria de fabricación, construcción y mantenimiento* y *ocupaciones en agricultura, y forestación y pesca*; la adscripción étnica —en el caso colombiano— con dos categorías: *no étnicos* y *afrocolombianos*⁵/la raza —en el caso estadounidense— con cuatro categorías: *nativos blancos no hispanos*, *afroestadounidenses*, *inmigrantes afrocolombianos* y *no negros*; la jornada de trabajo —sólo en Colombia—; la región geográfica en el caso colombiano con las categorías: *Andina*, *Caribe*, *Insular*, *Pacífica*, *Oriental* y *Orinoquía* y en el estadounidense: *Oeste*, *Nordeste*, *Medio oeste* y *Sur*, y, por último, el área metropolitana de residencia con dos categorías: *no vive en un área metropolitana* y *vive en un área metropolitana*. Las diferencias en las variables incluidas en los dos modelos obedecen a limitaciones impuestas por las fuentes de datos.⁶ Es importante señalar que, pese a la reconocida importancia de variables como la “experiencia laboral”,

⁴ El análisis puede contener un sesgo de selección porque sólo consideramos el ingreso por salarios de las personas empleadas.

⁵ Aunque la encuesta emplea el término “grupos étnicos”, la pregunta sobre grupo de adscripción parece indagar tanto por etnia como por raza; sin embargo, dado el desarrollo académico y la popularidad del término *etnia* —o *grupo étnico*— en Colombia para referirse a población afrodescendiente, es probable que la mayor parte de la gente se identifique más con el término *etnia*, por lo que es el que emplearemos para esta población.

⁶ A través de la ACS no es posible construir la variable experiencia laboral, por lo que no se consideró en ninguno de los modelos.

la “ciudadanía” y “el tiempo de permanencia en Estados Unidos” -en el caso específico de los inmigrantes- en la determinación de los salarios, no se incluyeron en el análisis debido a limitaciones impuestas por la base de datos -American Community Survey- y por la intención de ajustar modelos lo más similares posible. En otras palabras, buscamos que en cada modelo se controlen variables similares.⁷

El modelo de regresión ajustado es el siguiente:

$$\ln(W_i) = z_i\beta + u_i$$

donde W_i es el logaritmo natural del salario de los empleados, z_i es un vector de características individuales, β es un vector de coeficientes, u_i es un término de error e $i = 1 \dots, n$.

Todas las variables —excepto edad, edad al cuadrado (edad²)— fueron incluidas como variables *dummy* y en todas se utilizó la primera categoría como referencia. La edad —como *proxi* de la experiencia laboral- y la escolaridad, en el caso colombiano, fueron incluidas bajo el supuesto minceriano de que los salarios de los trabajadores aumentan con la educación. El estado civil se incluyó bajo el supuesto de que los trabajadores unidos perciben mayores salarios que sus contrapartes porque tener una familia a su cargo les obliga a buscar empleos mejor pagados; asimismo, se incluyeron las ocupaciones bajo la idea de que las personas que trabajan en servicios perciben ingresos inferiores a los trabajadores en otro tipo de ocupaciones. La variable tipo de trabajador —en el modelo colombiano— se incluyó bajo la idea de que los trabajadores domésticos y jornaleros son peor remunerados que los empleados públicos. Las regiones geográficas se incluyeron con el propósito de observar cuánto pesa la ubicación geográfica de los trabajadores en su salario; en el caso colombiano esperamos que en las regiones con menor desarrollo económico los ingresos sean inferiores, mientras en Estados Unidos esperamos que los salarios sean menores en regiones de mayor concentración de afroestadounidenses como el Medio oeste y el Sur. La etnia y la raza se incluyeron bajo la hipótesis de que ser afrodescendiente o negro implica obtener salarios inferiores a quienes no forman parte de esta categoría.

Fuentes de datos y conceptos centrales

Empleamos datos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) 2018 de Colombia y la Encuesta de la Comunidad Americana (ACS por sus siglas en inglés), el consolidado de 5 años 2014-2018 de Estados Unidos (Beaghen y Weidman, 2008). La ECV se realiza anualmente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2018) y tiene como propósito recopilar información sociodemográfica, económica y laboral, así como distintos aspectos del bienestar y las condiciones de vida de los hogares, como el acceso a bienes y

⁷ El efecto de la ciudadanía y el tiempo de permanencia en Estados Unidos en los salarios y en las condiciones de empleo en general, ha sido ampliamente comprobado, al excluirla de nuestro análisis logramos más homogéneos pero dejamos de controlar el efecto de estas variables que también pueden mostrar cómo a la intersección entre raza, etnia se suman el estatus migratorio y el tiempo de permanencia en el país para afianzar las desigualdades (Caicedo, 2010).

servicios públicos, privados o comunales, salud y atención integral de niños y niñas menores de 5. La encuesta se aplica a la población civil no institucionalizada. Cuenta con representatividad nacional y otros niveles de desagregación geográfica. Permite el análisis de acuerdo al grupo étnico de adscripción de los participantes, gracias a que incluye la pregunta: “De acuerdo con su cultura, pueblo o rasgos físicos, es o se reconoce como...”, cuyas opciones de respuesta son: “indígena, gitano(a) (Rom), Raizal del archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, Palenquero(a) de San Basilio, Negro(a), mulato(a) (afrodescendiente), afrocolombiano(a), Ninguno de los anteriores” (ECV, 2018). Siguiendo los criterios de clasificación de la encuesta y del DANE, en adelante emplearemos el término *afrocolombiano* para referirnos a la población raizal del archipiélago de San Andrés y Providencia, Palenqueros de San Basilio, negros, mulatos, afrodescendientes o afrocolombianos NARP (DANE, 2019b); a la población que queda por fuera de estas categorías y que tampoco se adscribe a los otros grupos étnicos mencionados —indígena, gitano(a) (Rom)— la llamaremos “no étnica”.

La ACS recopila información sobre las características sociodemográficas y económicas de la población estadounidense. Emplea como marco muestral las direcciones de unidades de vivienda para cada uno de los 3 143 condados en los Estados Unidos, incluido el Distrito de Columbia (US Census Bureau, 2014: 1). Cada año se obtienen cerca de tres millones de direcciones que conforman el marco muestral. La ACS es representativa a nivel nacional, regional, estatal y de otras subdivisiones geográficas del país. Dados los pequeños tamaños de muestra de los inmigrantes colombianos en Estados Unidos, en este artículo utilizaremos el consolidado de 5 años 2014 y el año 2018 (Ruggles *et al.*, 2020). Se usa el consolidado de 5 años para obtener un mayor tamaño de muestra de los inmigrantes colombianos. Además de preguntar el lugar de nacimiento, la encuesta indaga la raza de los individuos, lo cual permite observar las diferencias entre los inmigrantes colombianos y la población nativa blanca no hispana y subdividir a los colombianos en función del grupo racial de su autoadscripción.

La Oficina del Censo de Estados Unidos USCB –sus siglas en inglés– recaba información racial de acuerdo con las orientaciones proporcionadas por la Oficina de Administración y Presupuesto (Office of Management and Budget, OMB). Históricamente, el Censo de Población y Vivienda de Estados Unidos ha preguntado la raza de la población; anteriormente, los empadronadores tenían la función de asignar la raza de los encuestados, pero desde hace varias décadas se solicita al individuo indicar la raza a la que pertenece. La Oficina del Censo advierte que “las categorías raciales incluidas en el cuestionario del censo generalmente reflejan una definición social de raza reconocida en el país y no un intento de definir la raza biológica, antropológica o genéticamente”. Además, aclara que la raza puede incluir grupos de origen racial y nacional o sociocultural y que los individuos pueden declarar más de una raza para indicar su autodefinición racial, por ejemplo; “indio americano” y “blanco”.

Las personas que identifican su origen como hispano, latino o español pueden ser de cualquier raza (ACS, 2019: 113).

Las clasificaciones raciales utilizadas por la USCB se adhieren al aviso del Registro Federal del 30 de octubre de 1997 titulado *Revisiones a los estándares para la clasificación de datos federales sobre raza y etnia* emitido por la OMB. Esta oficina requiere como mínimo cinco categorías raciales: blanco, negro o afroamericano, indio americano o nativo de Alaska, asiático y nativo de Hawái u otra isla del Pacífico. Además, al cuestionario —con la aprobación de la OMB— se agregó la categoría “alguna otra raza”. Cuando un encuestado no proporciona información racial sobre sí mismo y su grupo doméstico, la raza es inferida a partir de la información familiar recabada del hogar. En los casos en que no se cuenta con información racial de ningún miembro del hogar, se infiere(n) la raza(s) del jefe de hogar en un hogar procesado previamente (ACS, 2019: 113). En el cuestionario de la CSA aparece la pregunta: “¿Cuál es la raza de la persona X? Marque (X) una o más casillas”, y se ofrecen las opciones de respuesta: “Blanco, Negro o afroestadounidense, Indio Americano o Nativo de Alaska — Especificar el nombre de la tribu principal o de inscripción, Indio Asiático, Japonés, Chino, Coreano, Filipino, Vietnamita, Otro Asiático — Especificar raza, por ejemplo, Hmong, Laosiano, Tailandés, Pakistaní, Camboyano, etc., Nativo Hawaiano, Guameño o Chamorro, Samoano, Otro Isleño del Pacífico — Especificar raza, por ejemplo, Fiyiano, Tongano, etc., Otra raza”.

Características de los colombianos en Colombia y Estados Unidos

En este apartado analizamos algunas características de las poblaciones estudiadas para tener elementos que permitan entender las diferencias entre ellas en el mercado de trabajo. En el Cuadro 1 presentamos características seleccionadas de afrocolombianos y “no étnicos”, nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes afrocolombianos y no negros en Estados Unidos y Colombia. Se puede observar que las poblaciones más jóvenes las conforman los afrocolombianos que habitan en Colombia y la población “no étnica”, con edades medias de 29 y 33 años, respectivamente. El rango etario de los colombianos en Estados Unidos muestra claramente una selección de la población, posiblemente asociada al carácter principalmente laboral de la migración colombiana hacia este país: 96 % de los inmigrantes colombianos no negros y 95 % de los afrocolombianos se encuentran en edad de trabajar (16 años y más). Los afroestadounidenses constituyen la población más joven entre los grupos observados. En todos los casos, los porcentajes de mujeres son superiores a los de los hombres, pero las diferencias más notorias se ubican entre los inmigrantes colombianos no negros, de los cuales 57.1 % son mujeres. Al observar el estado conyugal de las poblaciones se constata que, en la mayoría de los casos, las personas se encuentran

en la condición de unidos, siendo los colombianos “no étnicos” los que presentan el mayor porcentaje (54.1 %), seguidos de los inmigrantes colombianos no negros (53.7 %), los afrocolombianos (52.9 %) y los nativos blancos no hispanos (52.0 %); solamente 26.9 % de los afroestadounidenses se encuentran en esta condición y 51.8 % de la población es soltera o nunca unida.

En el Cuadro 1 también se puede observar la distribución porcentual de la población de 5 años y más según su nivel de educación. Los afrocolombianos y “no étnicos” concentran los porcentajes más altos de personas sin escolaridad o con estudios de primaria (38.9 % y 33.0 % respectivamente) y personas con educación media o preparatoria completa —*high school*— (27.4 % y 27.2 %, respectivamente). En cuanto a los inmigrantes afrocolombianos y no negros, se concentran más en las categorías educación media o preparatoria completa —*high school*— (26.2 % y 26.1 %, respectivamente) y estudios superiores al nivel medio o preparatoria completa —*high school*— sin título de pregrado o licenciatura —*bachelor's degree*— (27.6 % y 26.9 %, respectivamente). Los nativos blancos no hispanos y los afroestadounidenses también se concentran mayoritariamente en estas categorías. En los niveles de pregrado o licenciatura completa y estudios de posgrado, los inmigrantes colombianos no negros y los nativos no hispanos presentan porcentajes similares (28.9 % y 27.4 %, respectivamente). Los inmigrantes afrocolombianos tienen un porcentaje significativo de personas con este nivel de estudios (21.8 %), mientras que en Colombia el porcentaje de personas “no étnicas” en estas categorías de estudios duplica la cantidad de afrocolombianos que alcanzan estos niveles educativos (14.3 % y 6.9 %, respectivamente). Las diferencias en la escolaridad entre colombianos inmigrantes y no migrantes responden, al efecto de selección que se genera en la migración internacional, que está ampliamente documentado (Jasso, Massey, Rosenzweig y Smith, 2004).

La tasa de participación económica de los inmigrantes siempre es superior a su contraparte en su lugar de origen, y suele ser superior a las de los nativos en el país de destino (Villa y Martínez, 2001). Los inmigrantes colombianos no negros son quienes tienen la mayor tasa de participación (69.4 %); les siguen los afrocolombianos (66.0 %), los nativos blancos no hispanos (62.4 %) y los afroestadounidenses (60.1 %). Las tasas de participación en Colombia son menores; lógicamente, las diferencias en dicha participación están determinadas por factores estructurales como el desarrollo económico y la capacidad del mercado de absorber la mayor cantidad de fuerza laboral, así como factores individuales asociados al capital humano de los trabajadores.⁸

La tasa de desempleo es uno de los indicadores que mejor reflejan la desigualdad en el mercado de trabajo. En Estados Unidos, los niveles más altos de desempleo se observan

⁸ Cabe mencionar que la tasa de participación económica obtenida a través de la ECV-2018 es inferior a la que arroja la Gran Encuesta Integrada de Hogares, que en 2018 reportó una Tasa de Participación Global de 64.0 %.

entre los afroestadounidenses (10.9 %) y los inmigrantes afrocolombianos (7.7 %), mientras los nativos blancos no hispanos tienen la tasa más baja de desempleo (4.7 %) y la tasa de inmigrantes colombianos no negros es ligeramente superior a este valor (5.1 %). En Colombia, los afrocolombianos presentan una tasa de desempleo considerablemente superior a la de la población “no étnica” (10.7 % y 8.6 % respectivamente), con lo que se podría pensar que los criterios clasificación —raza y etnia— cumplen un papel fundamental a la hora de establecer cuántas de las personas que deseen trabajar puedan hacerlo.⁹

En Estados Unidos se han generado diversas explicaciones sobre el elevado desempleo de los afroestadounidenses, las cuales aluden a la carencia de capital humano, el carácter de las redes sociales que poseen, la reestructuración de la economía y los mercados de trabajo y el racismo (Stratton, 1993; Browne, 1997; Wilson, 1998; Fairlie y Sundstrom, 1999). Castells (1998) argumenta que los elevados niveles de desempleo de los afroestadounidenses se explican, entre otros aspectos, por el deterioro de las redes sociales, a su vez producido por la pobreza y la crisis familiar de los barrios en los que se concentran, lo que hace difícil que puedan acceder a empleos a través de sus redes personales. De acuerdo con el autor, una situación diferente se observa en el caso de los inmigrantes latinoamericanos, cuyas familias y redes sociales constituyen un soporte y una fuente de referencias e información laboral que facilitan la incorporación laboral. Agrega que el racismo es uno de los aspectos que mejor explican las diferencias en el empleo entre negros y blancos.

Granovetter (2005), a partir de sus desarrollos en el marco de la sociología económica y en concreto de las redes sociales, señala que la inserción laboral no depende exclusivamente del capital humano de los individuos ni de su supuesta racionalidad instrumental, muy defendida por los neoclásicos, sino que en buena medida la participación en el empleo está determinada por el conjunto de redes sociales con que cuentan los individuos. De acuerdo con este autor, los empleadores se apoyan en las redes para captar potenciales empleados. Debido a que los afroestadounidenses no poseen los mismos canales de información laboral de otros grupos sociales o étnicos porque están subrepresentados en “la misma estructura del empleo”, sus posibilidades de emplearse se reducen. El autor enfatiza que en la medida en que los afroestadounidenses amplíen sus redes sociales hacia otros grupos étnicos —no negros— será más fácil su incorporación laboral (Granovetter, 1995: 133).

Para Wilson (1998), los altos niveles de desempleo entre afroestadounidenses obedecen a las transformaciones que han experimentado las ciudades en su estructura productiva. La reestructuración de la economía —iniciada a mediados de los años setenta del siglo xx— provocó la desaparición de los empleos de fabricación o empleos de “cuello azul” en los

⁹ Entiéndase por desempleados a todas las personas que durante la semana de referencia estaban sin trabajo, deseaban trabajar y durante el último mes habían desarrollado acciones concretas para vincularse a un empleo y estaban disponibles para empezar a laborar en el momento que se les solicitara.

que principalmente se insertaban y una polarización del mercado que favorece la inserción de un sector de la población en ocupaciones altamente calificadas y de trabajadores —en especial inmigrantes latinoamericanos— de bajos ingresos en la base de la escala ocupacional (Sassen, 1993). Estas transformaciones generaron un mercado en el que al parecer no existe suficiente espacio para los afroestadounidenses, pues comparados con los blancos anglosajones no cuentan con las calificaciones y cualificaciones que las nuevas “ciudades informacionales” exigen (Castells, 1998). Además, Wilson (1998) enfatiza que la menor calificación de los afroestadounidenses se debe a las pocas posibilidades de acceder a educación y a la formación ocupacional.

En el caso colombiano no existe una producción tan amplia en torno al análisis de las diferencias laborales entre los trabajadores de acuerdo al grupo étnico, pero, como hemos señalado, con la aparición de la Ley 70 en 1993 y la incorporación de la pregunta sobre adscripción étnica en el censo de población en 2005 se ha generado mayor conocimiento empírico en torno a las diferencias étnicas y/o raciales en la participación laboral de los individuos.

En el Cuadro 1 ya referido se presentan la media y la mediana del ingreso mensual y anual en dólares. Lógicamente, el propósito no es establecer comparaciones entre países, pues se trata de economías completamente diferentes: lo que buscamos es la comparación entre grupos étnicos o raciales al interior de cada país. En Estados Unidos se confirma lo que ha mostrado la bibliografía citada en este artículo: las diferencias en los ingresos entre nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes afrocolombianos empleados son especialmente notorias. Los afroestadounidenses perciben solamente 67.1 % del salario anual de un nativo blanco no hispano, los afrocolombianos 66.9 % y los inmigrantes colombianos no negros 79.4 %. Una situación similar se constata al observar los ingresos de los hogares de la Población Económicamente Activa (PEA). En Colombia las diferencias en el ingreso mensual y anual entre afrodescendientes y “no étnicos” son menores y no parece haber una tendencia muy clara: de acuerdo con la media, los ingresos de los afrocolombianos son inferiores a los de su contraparte, pero la mediana es mayor. En cambio, al observar los ingresos de los hogares de la PEA se constata que los afrocolombianos perciben ingresos inferiores. Uno de los argumentos más usados para justificar las diferencias salariales es la cantidad de tiempo que cada persona dedica al trabajo remunerado: en el cuadro se puede observar que el promedio de horas trabajadas por semana es similar entre los grupos de los dos países.

A diferencia de lo que se observa en Colombia y otros países de América Latina y el Caribe, en Estados Unidos el autoempleo se caracteriza por ser una actividad rentable en la que predominan los hombres blancos y de edades avanzadas, y se desarrolla principalmente en los sectores de agricultura, construcción e industria de los servicios (Hipple, 2004). Nuestros datos confirman la baja tasa de autoempleo de los afroestadounidenses respecto a la de los nativos blancos no hispanos (4.6 % y 10.4 % respectivamente). En Colombia, la par-

participación en el autoempleo es elevada, y lo que predomina son empleos mal remunerados y de baja calidad propios de la economía informal (INEI, 2020).

Aunque las categorías ocupacionales que presentaremos en los modelos son distintas (debido a las fuentes), es importante señalar que los nativos blancos no hispanos son quienes participan más en ocupaciones “ejecutivas, profesionales y afines” (42.0 %), que son las de mayor valoración social y las mejor pagadas; la participación de los afroestadounidenses e inmigrantes colombianos negros y no negros es similar (28.8 %, 27.7 % y 30.9 % respectivamente). En cambio, estos grupos participan más en ocupaciones en “servicios” —generalmente trabajos manuales de baja remuneración— (24.0 %, 27.5 % y 25.9 % respectivamente) que los nativos blancos no hispanos (14.6 %). Para el caso colombiano no se cuenta con una clasificación fina de las ocupaciones; la mayor parte de los trabajadores se encuentran en la categoría de obreros o empleados en empresas privadas y en la categoría de trabajadores independientes, con diferencias importantes de acuerdo a la etnia.

Cuadro 1. Características seleccionadas de la población en Colombia y Estados Unidos, 2018

	Estados Unidos				Colombia	
	Nativos blancos no his- panos	Afroestadou- nidenses	Inmigrantes Afrocolom- bianos	Inmigrantes Colom- bianos no negros	Afrocolom- bianos	Colombia- nos "no étnicos"
N	187 726 476	35 686 363	11 526	755 063	4 671 160	431 480 73
N	10 160 441	1 415 453	518	31 122	26 554	256 458
Edad media	42	35	45	46	29	33
Porcentaje de población en edad de trabajar (16 años y más en USA y 12 años y más Colombia)						
Sexo Porcentajes	Hombres	49.4	47.7	48.5	42.9	49.6
	Mujeres	50.6	52.3	51.5	57.1	50.4
	Total	100	100	100	100	100
Estado civil (15 años y más) Porcentajes	Unidos	52.0	26.9	47.2	53.7	52.9
	Alguna vez unidos	19.8	21.3	21.4	22.3	17.4
	Nunca unidos	28.2	51.8	31.4	24.0	29.8
	Total	100	100	100	100	100
Escolaridad (población de 5 años y más) Distribución porcentual	Sin escolaridad o igual a primaria	8.8	12.8	10.2	6.4	38.9
	Secundaria (inferior a preparatoria)	12.7	19.6	14.2	11.7	18.2
	Media o preparatoria completa (High school)	23.8	26.0	26.2	26.1	27.4
	Superior a la preparatoria y sin título de pregrado o licenciatura	27.3	27.8	27.6	26.9	8.6
	Pregrado o licenciatura completa	17.4	8.9	13.4	18.6	5.9
	Posgrado	10.0	4.9	8.4	10.3	1.0
	Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con datos de la American Community Survey (ACS) con las estimaciones para cinco años para el periodo comprendido entre 2014 y 2018 y con datos de la Encuesta de Calidad de Vida para el año 2018.

Cuadro 1 (continuación)
 Características seleccionadas de la población en Colombia y Estados Unidos, 2018

	Estados Unidos					Colombia	
	Nativos blanco no hispanos	Afroestadounidenses	Inmigrantes Afrocolombianos	Inmigrantes Colombianos no negros	Afrocolombianos	Colombianos “no étnicos”	
Tasa de participación económica ^a	62.4	60.1	66.0	69.4	58.9 ^c	59.1	
Tasa de desempleo	4.7	10.9	7.7	5.1	10.7	8.6	
Ingresos mensuales en dólares de los empleados u ocupados	Media	4 726	3 171	3 163	3 753	362	511
Ingresos anuales en dólares de los empleados u ocupados	Mediana	3 491	2 500	2 408	2 667	270	265
	Media	56 707	38 053	37 956	45 037	4349	6131
	Mediana	41 895	30 000	28 897	32 000	3239	3 174
Jornada de trabajo	Horas a la semana	39	38	38	39	42	45
Ingresos del hogar mensuales de la PEA ^b	Media	8 327	5 094	5 985	6 963	712	1106
	Mediana	6 175	3 668	4 406	5 219	406	485
Ingresos del hogar anuales de la PEA	Media	99 928	61 129	71 817	83 558	8547	13276
	Mediana	74 096	44 017	52 871	62 632	4 871	5818
Posición en la ocupación	Autoempleado	10.4	4.6	13.4	14.0	59.2	49.1
	Asalariado	89.6	95.4	86.6	86.0	40.8	50.9
	Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con datos de la American Community Survey (ACS) con las estimaciones para cinco años para el periodo comprendido entre 2014 y 2018 y con datos de la Encuesta de Calidad de Vida para el año 2018.

a. En el caso estadounidense se incluye a la población de 16 años y más y en el caso colombiano a la población 12 años y más, tanto de centros urbanos como áreas rurales (DANE, 2019a; ECV, 2018).

b. Los ingresos de colombianos en Colombia se calcularon en dólares, al precio del dólar en 2018, para facilitar las comparaciones.

En los Cuadros 2 y 3 presentamos los resultados del modelo de ingresos para la población ocupada de Colombia y Estados Unidos. En el primer caso se empleó como variable dependiente el logaritmo natural del ingreso mensual y se usaron las variables explicativas descritas en el apartado metodológico. Aunque la R^2 indica que las variables empleadas explican sólo 7.5 % de la variación del ingreso, los coeficientes resultaron altamente significativos y se corresponden con las tendencias generalmente observadas en los modelos de ingresos. El estar unido o alguna vez unido implica incrementos en el salario de 13.5 % y 9.5 % respectivamente. Las variables asociadas al capital humano indican incrementos en el ingreso mensual: es decir, el hecho de contar con estudios de preparatoria completa y superiores a la preparatoria implica incrementos de 15.6 % y 50.2 % respectivamente respecto de la categoría de referencia, sin escolaridad o con estudios de primaria. El modelo también muestra la relación no lineal entre el salario y la edad de los trabajadores. Como lo han comprobado investigaciones citadas, el ser mujer implica una reducción de 20.3 % en el salario mensual respecto del salario de los hombres y, como era de esperarse, para alguien que trabaja en el servicio doméstico o como jornalero las reducciones en el salario respecto de los empleados en el sector público son de 84.5 % y 73.5 % respectivamente. Ser trabajador en la región Pacífica implica una reducción del 26.3 % del salario anual, respecto de quien trabaja en la región Andina. Una situación similar se observa en las regiones Insular y Caribe. Estas regiones se caracterizan por una alta concentración de población afrodescendiente. Pertenecer al grupo étnico afrocolombiano implica una reducción de 24.0 % del salario mensual en relación con trabajadores “no étnicos”.

Cuadro 2
 Modelo de regresión lineal, Colombia, 2018

Logaritmo natural del ingreso	Coeficientes
Mujer	-0.2035*
Edad	0.0345*
Edad2	-0.0004*
Unidos	0.1348*
Alguna vez unidos	0.0952*
Preparatoria completa	0.1561*
Superior a la preparatoria	0.5024*
Trabajadores privados	-0.4022*

(continuación)

Logaritmo natural del ingreso	Coefficientes
Empleados domésticos	-0.8456*
Jornaleros	-0.7357*
Jornada de trabajo	0.0089*
Afrocolombianos	-0.2397*
Insular	0.1959*
Caribe	-0.1912*
Pacífica	-0.2625*
Oriental	-0.0314
Orinoquía	0.0556*
Área metropolitana	0.0160
Constante	12.5222*
	-0.2035
Número de observaciones	40976
F(18, 40957)	203.27
Prob>F	0.0000
R-squared	0.0753
Root MSE	1.5267

Fuente: elaboración propia, con base en la Encuesta de Calidad de Vida para el año 2018. *p<0.05

En el caso estadounidense se empleó el logaritmo natural del ingreso anual por sueldos y salarios como variable dependiente y se utilizaron las variables explicativas descritas antes. Éstas tienen alta capacidad de explicar los ingresos ($R^2=0.3714$) y los coeficientes muestran alta significancia estadística.

Cuadro 3.
 Modelo de regresión lineal, Estados Unidos, 2014-2018

Logaritmo natural del ingreso	Coefficientes
Mujer	-0.4406*
Edad	0.1482*
Edad2	-0.0015*
Preparatoria completa	0.4043*
Superior a la preparatoria	0.6372*
Unidos	0.2433*
Alguna vez unidos	0.1285*
Servicios	-0.7546*
Ventas y soporte administrativo	-0.3975*
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3997*
Afroestadounidenses	-0.1432*
Inmigrantes colombianos no negros	-0.1912*
Inmigrantes afrocolombianos	-0.2820*
Nordeste	0.0266*
Medio oeste	-0.0733*
Sur	-0.0290*
No es área metropolitana	-0.1859*
Constante	7.0526*
Numero de observaciones	5,088,570
F(17, 5088552)	99999.00
Prob > F	0.0000
R-squared	0.3714
Root MSE	.91006

Fuente: elaboración propia con datos de la American Community Survey (ACS) con las estimaciones para cinco años para el periodo comprendido entre 2014 y 2018. *p<0.05

Contar con estudios de preparatoria o superiores implica incrementos en el salario de 40.4 % y 63.7 % respectivamente en relación con las personas sin estudios o con estudios inferiores a la preparatoria. Una persona unida o alguna vez unida percibe ingresos superiores a una soltera o nunca unida (24.3 % y 12.9 % respectivamente). Insertarse en ocupaciones en servicios involucra una reducción en el salario de 75.5 % en comparación con el hecho de desempeñarse en ocupaciones “ejecutivas, profesionales y afines”; asimismo, la inserción en ocupaciones en

“ventas y soporte administrativo” y “obreros de la industria, construcción y mantenimiento” comprende reducciones significativas en el salario anual respecto de la categoría de referencia (39.7 % y 40.0 % respectivamente). También se observan diferencias significativas entre las regiones: en el Medio Oeste y el Sur, que concentran la mayor parte de la población afroestadounidense, se observan reducciones significativas del salario respecto de la categoría de referencia (7.3 % y 2.9 %, respectivamente). El modelo permite establecer que la intersección de las categorías sociales de raza y etnia ubican al individuo en mayor desventaja social y económica, es decir, ser afroestadounidense condiciona una reducción del salario anual de 14.3 % en relación con el salario que percibe un nativo blanco no hispano y la condición de inmigrante colombiano implica una reducción de 19.1 % respecto a la categoría de referencia, pero ser inmigrante colombiano, y además negro, significa una reducción de 28.2 % en el salario anual. La situación es mucho más precaria para las mujeres de este grupo. En suma, estas estimaciones comprueban que ser mujer, inmigrante y afrodescendiente comprende desigualdades sociales que se manifiestan claramente en el mercado de trabajo.

Conclusiones

En el análisis presentado exploramos las categorías: raza y etnia como criterios de diferenciación social y logramos constatar su capacidad de estratificar a las personas en el mercado de trabajo. En los dos países considerados en este análisis, la raza y la etnia operan como un dispositivo efectivo mediante el cual se estructura —y se expresa— un orden racial jerarquizado que otorga un mayor nivel de desventajas a la población afrodescendiente. Así, el más alto nivel de desempleo observado entre la población afroestadounidense y entre los inmigrantes afrocolombianos en el mercado de trabajo en Estados Unidos, así como entre los afrocolombianos en el mercado de trabajo en Colombia ilustra el poder efectivo de este mecanismo estructurador del sistema de jerarquías.

En esta misma dirección, los resultados obtenidos señalan la importancia de incorporar una perspectiva analítica interseccional que permita considerar el efecto simultáneo de la raza y la etnia, incorporando el efecto diferencial de hombres y mujeres, que permitieron establecer un mayor nivel de desventaja social en las mujeres afrodescendientes e inmigrantes, en el caso del mercado de trabajo en Estados Unidos.

De tal forma, podemos afirmar que se ha constatado la fuerza y efectividad de la raza y la etnia como mecanismo de jerarquización de la discriminación y las desigualdades sociales. Este hallazgo constituye una oportunidad para establecer futuras indagaciones que permitan comprender los procesos simbólicos y subjetivos que acompañan estas experiencias de discriminación que afrontan hombres y mujeres racializados en estos heterogéneos contextos sociales en las sociedades contemporáneas.

Sobre las autoras

MARITZA CAICEDO es doctora en Estudios de Población por el Colegio de México, actualmente es investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM y es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel II. Sus líneas de investigación son: migraciones internacionales, mercados laborales, género, trabajo y salud mental. Entre sus publicaciones se encuentran: *Trabajo y salud mental de inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos. Más que una paradoja* (2019) Ciudad de México: IIS-UNAM; *Migración, trabajo y desigualdad. Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos* (2010) Ciudad de México: El Colegio de México.

ROSA EMILIA BERMÚDEZ RICO es doctora en Estudios de Población por el Colegio de México, maestra en Sociología por la Universidad del Valle (Univalle) y licenciada en Economía por la misma institución. Profesora Asociada en la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la Univalle y coordinadora del Grupo de Investigaciones en Estudios Étnico-Raciales y del Trabajo. Entre sus publicaciones más recientes se encuentran: (con Mary Pattillo y Ana María Mosquera) “Estamos distanciados: The Black Middle Class and Politics in Cali, Colombia” (2021) *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 18(1): 49-72; *Migración calificada por razones de estudio. Colombianas en México* (2019) Ciudad de México: El Colegio de México; (con Luisa Fernanda Zapata) “Trayectorias laborales de migrantes calificados retornados a la ciudad de Cali, Colombia” (2019) *Migraciones* (46): 35-61.

Referencias bibliográficas

- ACS (2019) “Subject Definitions” en *American Community Survey and Puerto Rico Community Survey 2019* [pdf]. Disponible en: <https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2019_ACSSubjectDefinitions.pdf> [Consultado el 10 de diciembre de 2020].
- Aigner, Dennis y Glen Cain (1977) “Statistical theories of discrimination in labor markets” *Industrial and Labor Relation Review*, 30(2): 175-187.
- Arrow, Kenneth (1971) *The theory of discrimination*. Working Paper 30A. Princeton University.
- Arroyo, José; Pinzón, Luis; Mora, Jhon; Gómez, Dany y Andrés Cendales (2016) “Afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo para Cali” *Cuadernos de Economía*, 35(69): 753-783 [en línea]. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/cuad.econ.v35n69.54347>
- Ashenfelter, Orley (1970) “Changes in labor market discrimination over time” *The Journal of Human Resources*, 5(4): 403-430.

- Avery, Derek (2003) "Racial Differences in Perceptions of Starting Salaries: How Failing to Discriminate Can Perpetuate Discrimination" *Journal of Business and Psychology*, 17(4): 439-450.
- Barbary, Olivier; Ramírez, Héctor y Fernando Urrea (2004) "Identidad y ciudadanía afro-colombiana en el Pacífico y Cali" en *Gente negra en Colombia: Dinámicas sociopolíticas en Cali y el Pacífico*. Medellín: Editorial Lealón/CIDSE/UNIVALLE/IRD/COLCIENCIAS, pp. 245-267.
- Barth, Fredrik (1998) *Ethnic groups and boundaries: The social organization of culture difference*. Illinois: Waveland Press Inc.
- Baumann, Timothy (2004) "Defining ethnicity" *The SAA Archaeological Record*, 4(4): 12-14.
- Beaghen, Michael y Lynn Weidman (2008) "Statistical Issues of Interpretation of the American Community Survey's One-, Three-, and Five-Year Period Estimates" [en línea] en *American Community Survey Research Memorandum Series*. Maryland: U.S. Census Bureau. Disponible en: <https://usa.ipums.org/usa/resources/MYE_Guidelines.pdf> [Consultado el 26 de noviembre de 2020].
- Becker, Gary (1964) *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Nueva York: National Bureau of Economic Research, Columbia University.
- Becker, Gary (1971) *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago.
- Bliner, Alan (1973) "Wage discrimination: reduced form and structural estimates" *The Journal of Human Resources*, 8(4): 436-455.
- Browne, Irene (1997) "Explaining the Black-white gap in labor force participation among women heading households" *American Sociological Review*, 62(2): 236-252.
- Brubaker, Roger (2002) "Ethnicity without groups" *Arch.europ.sociol.*, 43(2): 163-189 [pdf]. Disponible en: <<http://bev.berkeley.edu/Ethnic%20Religious%20Conflict/Ethnic%20and%20Religious%20Conflict/1%20Identity/Ethnicity%20without%20Groups%20Brubaker.pdf>> [Consultado el 10 de diciembre de 2020].
- Caicedo, Maritza (2010) *Migración, trabajo y desigualdad. Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Cain, Glen (1984) "The economics of discrimination: part 1" *Focus*, 7(2): 2-11.
- Castells, Manuel (1998) *La era de la información, economía, sociedad y cultura*. Ciudad de México: Siglo XXI.
- Chandra, Amitabh (2000) "Labor-market dropouts and the racial wage gap: 1940-1990" *The American Economic Review*, 90(2): 333-338.
- Chiswick, Barry y Jacob Mincer (1972) "Time series changes in personal income inequality in the United States from 1939, with projections to 1985" *Journal of Political Economy*, 80(3): s34-s66.
- Comas, Dolors (1995) *Trabajo, género y cultura*. Barcelona: Icaria Editorial, S. A.

- DANE (2018) *Encuesta de Calidad de Vida* [en línea]. Disponible en: <<http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/607>> [Consultado el 10 de diciembre de 2020].
- DANE (2019a) *Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), diciembre 2018* [en línea]. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_18.pdf> [Consultado el 14 de diciembre de 2020].
- DANE (2019b) “Población negra, afrocolombiana, raizal y palenquera. Resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda 2018. Noviembre 6 de 2019” *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* [en línea]. Disponible en: <<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-poblacion-NARP-2019.pdf>> [Consultado el 14 de diciembre de 2020].
- Duncan, Otis y Beverly Duncan (1955) “A methodological analysis of segregation indexes” *American Sociological Review*, 20(2): 210-217.
- Fairlie, Robert y William Sundstrom (1999) “The Emergence, Persistence, and Recent Widening of the Racial Unemployment Gap” *Industrial and Labor Relations Review*, 52(2): 252-270.
- Friedemann, Nina y Jaime Arocha (1986) *De Sol a Sol*. Bogotá: Planeta.
- González, Esteban; Ziv, Elad; Coyle, Natasha; Lin Gomez, Scarlett; Tang, Hua; Karter, Andrew; Mountain, Joanna; Pérez-Stable, Eliseo; Sheppard, Dean y Neil Risch (2003) “The Importance of Race and Ethnic Background in Biomedical Research and Clinical Practice” *N Engl J Med*, 348(12): 1170-1175.
- González, Nazly (2012) “Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali” *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1): 563-578.
- Granovetter, Mark (1995) *Getting a job*. Chicago: University Chicago Press.
- Granovetter, Mark (2005) “The impact of social structure on Economic Outcomes” *Journal Economic Perspectives*, 19(1): 33-50.
- Haberfeld, Yitchak y Yehouda Shenhav (1990) “Are women and blacks closing the gap? Salary discrimination in American science during the 1970s and 1980s” *Industrial and Labor Relations Review*, 44(1): 68-82.
- Hale, Henry (2004) “Explaining ethnicity” *Comparative Political Studies*, 37(4): 458-485.
- Hering, Max (2007) “Raza: variables históricas” *Revista de Estudios Sociales* (26): 16-27.
- Hipple, Steven (2004) “Self-employment in the United States: an update” *Monthly Labor Review*, 127(7):13-23.
- Hogan, Richard; Meesook, Kim y Carolyn Perrucci (1997) “Racial Inequality in men’s employment and retirement earnings” *The Sociological Quarterly*, 38(3): 431-438.
- INEI (2020) *Informe Nacional de Empleo Inclusivo 2018-2019*. Ciudad de México: INEGI [en línea]. Disponible en: <<http://www.andi.com.co/Uploads/INEI.pdf>> [Consultado el 18 de diciembre de 2020].

- Jasso, Guillermina; Massey, Douglas; Rosenzweig, Mark y James Smith (2004) *Immigrant Health Selectivity and Acculturation*. IFS Working Papers 4/23. DOI: <http://dx.doi.org/10.1920/wp.ifs.2004.0423>
- Jones, Sian (1997) *The Archaeology of Ethnicity: Constructing Identities in the Past and Present*. Londres/Nueva York: Routledge Press.
- Lozano, Betty (2010) “Mujeres negras (sirvientas, putas, matronas): una aproximación a la mujer negra de Colombia” *Gran Polo Patriótico* [en línea]. Disponible en: <<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/tdna/article/view/3720>> [Consultado el 10 de diciembre de 2020].
- Manduca, Robert (2018) “Income Inequality and the Persistence of Racial Economic Disparities” *Sociological Science*, 5: 182-205.
- Marini, Margaret (1989) “Sex differences in earnings in the United States” *Annual Review of Sociology*, 15: 343-380.
- Mincer, Jacob (1974) *Schooling experience and earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research and Columbia University.
- Mora, Jhon y Andrés Arcila (2014) “Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Santiago de Cali // Wage Gap by Geographic Location and Ethnicity in Cali (Colombia)” *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa* (18) [en línea]. Disponible en: <<http://www.upo.es/RevMetCuant/art.php?id=95>> [Consultado el 14 de diciembre de 2020].
- Morris, Foster y Richard Sharp (2002) “Race, Ethnicity, and Genomics: Social Classifications as Proxies of Biological Heterogeneity” *Genome Research*, 12: 844-850 [en línea]. Disponible en: <<https://genome.cshlp.org/content/12/6/844.full.pdf>> [Consultado el 10 de diciembre de 2020].
- Oaxaca, Ronald (1973) “Male-female wage differentials in urban labor markets” *International Economic Review*, 14(3): 693-709.
- Oboler, Suzanne (2006) “Redefining Citizenship as a Lived Experience” en *Latinos and Citizenship: The Dilemma of Belonging*. Nueva York: Palgrave Macmillan, pp. 3-30.
- O'Neill, June (1985) “The trend in the male-female wage gap in the United States” *Journal of Labor Economics*, 3(1): S91-S116.
- Padavic, Irene y Bárbara Reskin (2002) *Women and Men at Work*. California: Pine Forge Press.
- Peña, Ximena y Daniel Wills (2010) *Ethnic Earnings Gap in Colombia* [pdf]. Disponible en: <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/eventos/archivos/Ethnic_0.pdf> [Consultado el 10 de diciembre 2020].
- Pérez, Airlin y Davide Riccardi (2019) “La mujer afrodescendiente frente al fascismo del apartheid social en Cartagena de Indias: ¿esperanzas para el cambio en un contexto de histórica discriminación?” *Memorias. Revista digital de Historia y Arqueología desde el Caribe Colombiano* (38).

- Phelps, Edmun (1972) "The statistical theory of racism and sexism" *The American Economic Review*, 62(4): 659-661.
- Quijano, Anibal (1995) "Raza, etnia y nación en Mariátegui: cuestiones abiertas" *Estudios Latinoameircanos* (3): 757-775.
- Reales, Leonardo (2014) "Discriminación racial, conflicto armado y defensa de los derechos étnicos. El caso afrocolombiano (1991-2014)" *Nova et Vetera*, 23(67): 38-55.
- Reimers, Cordelia (1983) "Labor market discrimination against Hispanic and black men" *Review of Economics and Statistics*, 65(4): 570-579.
- Restrepo, Eduardo (2013) *Etnización de la negritud: la invención de las comunidades negras como grupo étnico en Colombia*. Popayán: Universidad del Cauca.
- Royal, Charmine y Georgia Duston (2004) "Changing the paradigm from 'race' to human genome variation" *Nature Genetic Supplement*, 36(11): s5-s7.
- Ruggles, Steven; Flood, Sarah; Goeken, Ronald; Grover, Josiah; Meyer, Erin; Pacas, Jose y Matthew Sobek (2020) *IPUMS USA: Version 10.0*. Minneapolis: IPUMS. DOI: <https://doi.org/10.18128/D010.V10.0>
- Santana, Vilma (2012) "Empleo, condiciones de trabajo y salud" *Salud Colectiva*, 8(2): 101-106.
- Sassen, Saskia (1993) *La movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión internacional y del trabajo*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Segato, Rita (2010) "Los cauces profundos de la raza latinoamericana: una relectura del Mestizaje" *Crítica y Emancipación* (3): 11-44.
- Stratton, Leslie (1993) "Racial differences in men's unemployment" *Industrial and Labor Relations Review*, 46(3): 451-463.
- Taussig, Michael (1978) *Destrucción y Resistencia Campesina*. Bogotá: Punta de Lanza.
- Tilly, Charles (2000) *La Desigualdad Persistente*. Buenos Aires: Manantial.
- Urrea, Fernando (2011) "Población afrodescendiente en Colombia" [en línea] en CEPAL, *Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: información sociodemográfica para políticas y programas*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4111/S2006017_es.pdf?sequence=1 [Consultado el 17 de diciembre de 2020].
- US Census Bureau (2014) *American Community Survey Design and Methodology (January 2014)* [en línea]. Disponible en: <https://www.census.gov/programs-surveys/acs/methodology/design-and-methodology.html> [Consultado el 10 de diciembre de 2020].
- Viáfara, Carlos (2016) "Diferenciales de ingreso por el color de la piel y desigualdad de oportunidades en Colombia" *Revista de Economía del Rosario*, 20(1): 97-126.
- Villa, Miguel y Jorge Martínez (2001) "Tendencias y patrones migratorios en las Américas" *Serie Seminarios y Conferencias* (15).

- Wade, Peter (1997) *Gente negra, nación mestiza. Dinámicas de identidades raciales en Colombia*. Colombia: Instituto Colombiano de Antropología, Universidad de Antioquía.
- Wade, Peter (2014) “Raza, ciencia, sociedad” *Interdisciplina*, 2(4): 35-62.
- Wilson, William (1998) *When work disappears: new implications for race and urban poverty in the global economy* [en línea]. Centre for Analysis of Social Exclusion London School of Economics. Disponible en: <<http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/paper17.pdf>> [Consultado el 27 de junio de 2010].
- Zuluaga, Francisco (1997) “Las Haciendas Esclavistas del Norte del Cauca” en *Puerto Tejada 100 Años*. Cali: Alcaldía de Puerto Tejada, pp. 49-66.