

**Discriminación Racial en Latinoamérica:  
Análisis de los efectos de la raza sobre el empleo**

Autor:

Jessica Villa Villa

Asesor:

Irina España Eljaiek

Universidad EAFIT

Escuela de Economía y Finanzas

Medellín, Colombia

2020

## **RESUMEN**

La discriminación racial en la región es un problema que permanece presente con el paso de los años. En el mercado laboral, la discriminación puede manifestarse por medio de la segmentación en el trabajo, bien sea por causa del nivel educativo o la preferencia del empleador por un grupo particular, lo cual genera desigualdades que pueden ser observadas en los patrones de la calidad del empleo determinados por la ocupación.

Para los indígenas y afrodescendientes el acceso a la formación académica, y por consiguiente a un empleo calificado puede ser más difícil que para los blancos. En esta investigación se busca realizar a partir de la encuesta Barómetro de las Américas 2018, un análisis comparativo que permita observar las características raciales, educativas y ocupacionales de los individuos, para luego estudiar los potenciales efectos de la raza sobre la calidad del empleo en Latinoamérica.

## **ABSTRACT**

Racial discrimination in the region is a problem that remains present over the years. In the labor market, discrimination can manifest itself through job segmentation, either because of the level of education or the employer's preference for a particular group, which generates inequalities that can be observed in patterns of job quality determined by occupation.

For indigenous and Afro-descendant people, access to academic training, and therefore to skilled employment, can be more difficult than for whites. This research seeks to conduct a comparative analysis based on the 2018 Barometer of the Americas survey, which will allow us to observe the racial, educational, and occupational characteristics of individuals, and then study the potential effects of race on the quality of employment in Latin America.

**Palabras Clave:** Discriminación, raza, educación, mercado laboral, ocupación, desigualdad.

## **TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO TEORÍCO: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL MERCADO LABORAL.....	6
METODOLOGÍA.....	8
CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA: COMPOSICIÓN RACIAL.....	13
RESULTADOS: EDUCACIÓN Y OCUPACIÓN.....	14
EFFECTOS DE LA RAZA SOBRE EL EMPLEO.....	16
CONCLUSIONES.....	19
REFERENCIAS.....	21

## INTRODUCCIÓN

La discriminación racial es una acción que persiste en Latinoamérica a pesar del paso del tiempo y la evolución histórica del continente. Desde la conquista es una problemática que ha estado presente y aunque diferentes políticas han tratado de crear estrategias para disminuirla, algunos factores actuales como la diversidad cultural, el espacio y la inequidad han contribuido a que la discriminación continúe afectando a millones de personas que hacen parte de las diferentes razas preestablecidas en la región.

La lucha por terminar con la discriminación es un tema que se ha intensificado los últimos años por causa de las injusticias que se presentan en los mercados y en la vida cotidiana hacia los afrodescendientes y los indígenas, quienes según Puyana (2018) representan alrededor del 24% de la población latinoamericana y cuentan con la mayor desigualdad medida por las brechas en el reconocimiento cultural, la participación política y el acceso a recursos económicos y sociales. La falta de acceso a oportunidades que deberían considerarse como un derecho para ellos, la violencia que experimentan y las condiciones de vida que muchos mantienen, son algunos de los aspectos que permiten identificar el hecho de que a pesar de encontrarnos en un momento de la historia donde tenemos una sociedad culturalmente diversa, aun no se ha llegado a un punto en el que se respete y se garantice la igualdad para todos.

De acuerdo con Arrow (1998), la discriminación racial se manifiesta en todos los aspectos de la sociedad. Se encuentra en las relaciones sociales, en el matrimonio, en el lugar residencial y, con frecuencia, en las barreras legales. Además, se encuentra en los niveles de logro económico como el empleo, que para este caso se convertirá en el eje de la investigación.

Ahora bien, en un contexto económico se entiende la discriminación racial como una situación basada en preferencias y prejuicios de características que son o no observables dentro del mercado laboral. Es decir, la discriminación puede surgir como resultado de las preferencias del empleador, la percepción sobre la productividad del empleado, entre otras. Sin embargo, también pudo ocasionarse en el reparto de oportunidades educativas que son la base de la formación para el empleo (Romero, 2007) .

En el ingreso al mercado laboral, el nivel educativo juega un papel fundamental en la dotación del capital humano que permite a las personas alcanzar un trabajo de alta calidad y un salario más alto.

No obstante, en Latinoamérica un gran porcentaje de la población aun no cuenta con un nivel de educación suficiente que les permita el acceso a trabajos profesionales o técnicos, y por esto, la opción para ellos es desempeñarse en oficios básicos que requieran mano de obra, pero no un conocimiento avanzado.

Del mismo modo, otros factores sociodemográficos diferentes a la educación, como la edad, el sexo, el estado civil, la región, la zona, el nivel de ingresos familiares e incluso el número de integrantes con quienes habita el hogar una persona, pueden ser características observables de la discriminación e inequidad racial en el ingreso a oportunidades laborales. Hoffman & Centeno (2003) hacen alusión al sexo, la clase social y la región como aspectos que interactúan con la raza para generar enlaces estructurales de inequidad que no le permiten a una persona escapar de allí fácilmente.

Se afirma entonces, que la discriminación racial en el mercado laboral es un hecho que depende y se genera de una combinación de prejuicios por parte de empleadores, trabajadores, consumidores, escuelas y gobiernos, lo que permite entender que la discriminación en Latinoamérica más allá de ser causa de un aspecto cultural, va ligada a la desigualdad regional que se evidencia en la distribución inequitativa de los recursos que no solo afectan las minorías sino también al desarrollo económico de cada país.

Por todo lo anterior, el objetivo de esta investigación es explorar e ilustrar a través de un análisis comparativo entre México, Brasil, Colombia, Panamá y Perú, cuáles son los potenciales efectos de la condición racial en la calidad del empleo en Latinoamérica.

Para la investigación, se realizó un análisis individual utilizando la encuesta Barómetro de las Américas perteneciente al proyecto de Opinión Pública de América Latina para el año 2018, tomando como variable de estudio la ocupación, y como principales variables de control la autoidentificación racial y los años de educación. Así, en primer lugar, se identificó y caracterizó la muestra con sus variables más importantes y luego, se estimó un modelo logístico multinomial que permite trabajar con variables categóricas para determinar los efectos y la significancia de las variables.

Los principales resultados revelan que la raza, la educación, el nivel de ingreso e incluso el género son importantes para determinar la calidad del empleo en el mercado laboral, e intervienen de

manera positiva o negativa según el tipo de ocupación. Al observar específicamente hacia la raza, se cuenta con que la probabilidad de elegir ocupaciones elementales o trabajos como oficiales, operarios, artesanos y operadores es menor para los blancos, mientras que en ocupaciones profesionales y técnicas para ellos aumenta la posibilidad de entrar, mientras que para indígenas y afrodescendiente disminuye. Por otra parte, al mirar hacia la formación en el capital humano, a medida que los años de educación aumentan, es más probable ingresar a ocupaciones de carácter profesional y técnico, pero es menos viable estar en empleos que no requieran un conocimiento avanzado o previo.

### **MARCO TEÓRICO: LA DISCRIMINACIÓN RACIAL EN EL MERCADO LABORAL**

La discriminación en el mercado laboral puede definirse como un trato desigual hacia un individuo que cuenta con la misma productividad que otro, pero tiene algunas cualidades sociales o económicas particulares (Chong & Ñopo, 2008). Además, teniendo en cuenta una consideración más sencilla, la discriminación está fundamentada en el gusto del empleador u otro agente de la sociedad que interviene en el mercado laboral, determinado por una condición como la raza o el género (Becker, 1971).

Las diferencias raciales en la ocupación son considerables en muchos países de Latinoamérica. A pesar de que la composición de las aptitudes en la fuerza de trabajo varía según cada país, la proporción de trabajadores de minorías étnicas en las ocupaciones gerenciales, profesionales y técnicas es inferior a la de los trabajadores que no hacen parte de un grupo racial marginado. Algunas de las desventajas asociadas con el mercado laboral se derivan de las brechas en el acceso a educación de calidad, las condiciones espaciales o la pertenencia a otro grupo en desventaja. Sin embargo, se ha evidenciado que ser parte de un grupo racial como el indígena o afrodescendiente tiene impactos negativos sobre la ocupación y muchas veces estos se intensifican al tener en cuenta factores como el logro educativo u otras características sociodemográficas. (United Nations, 2016).

Dentro de la historia de América Latina, dos de los sucesos que dan inicio a la discriminación en la región y específicamente el mercado laboral son la conquista y la colonización. Allí, surge un sistema de estratificación racial y se presentan los primeros patrones de segregación laboral, definidos por la esclavitud de nativos y afrodescendientes (Chavez-Dueñas, Adames, & Organista, 2014). De acuerdo con la CEPAL “El legado de la esclavitud, las relaciones sociales producidas

por su práctica y las múltiples discriminaciones que persisten hasta hoy tienen un impacto crucial en las desigualdades étnico-raciales en la región” (2018, pág. 227).

Las minorías étnicas, se encuentran en una posición económica y social inferior. La pobreza y la desigualdad en Latinoamérica es notable, pero se intensifica en las regiones donde hay presencia de poblaciones minoritarias, por lo que existe una correlación positiva entre región, concentración racial y pobreza. Adicionalmente, se han encontrado pruebas que sugieren que gran parte de la discriminación contra los grupos étnicos se debe a la segregación ocupacional, es decir, la agrupación de las minorías en ciertas ocupaciones en las que las tasas de pago y las posibilidades de ascenso son bajas. Esto, por supuesto, sugiere que ha habido discriminación previa, como la falta de acceso a empleos, capacitación y escolaridad (Patrinos, 2000).

Una cuestión clave referente a la discriminación y el mercado laboral es si las diferencias profesionales y de la industria en realidad representan limitaciones preferenciales. La distribución de preferencias para determinadas características del empleo entre grupos y el valor para los empleadores de ofrecer puestos de trabajo con condiciones particulares, determinarán la distribución de salarios profesionales, así como la distribución ocupacional. La segregación en el mercado laboral puede surgir por múltiples razones que conducen a diferencias en la ventaja comparativa entre ocupaciones, bien sea debido a la discriminación del empleador hacia una ocupación, diferencias en la inversión de capital humano antes del trabajo o la selección de los miembros de un grupo específico en determinados tipos de ocupación (Altonji & Blank, 1999).

Cuando se estudia la discriminación racial, las características individuales y sociodemográficas observables desempeñan un papel importante en la explicación de las diferencias en el mercado laboral: el género, la edad, los años de educación, la presencia de niños en el hogar y la zona residencial, son algunas de las variables que ayudan a entender las desigualdades en ese mercado. A pesar de esto, las características específicas del mercado laboral como la ocupación, el sector económico y la formalidad también son significativas para explicar la segregación y las diferencias en la calidad del empleo. Por ejemplo, las minorías étnicas tienden a agruparse en trabajos de agricultura o emplearse en un sector no estructurado, lo que representa muchas veces la ubicación de minorías en trabajos poco calificados e ingresos bajos para ellos (Ñopo, 2012).

Múltiples han sido las teorías y los resultados al analizar la discriminación racial en el mercado laboral, sin embargo, se han encontrado algunas regularidades que muestran que 1. Hay una brecha

salarial notable entre razas. 2. Existe una notable diferencia racial en el empleo (desempleo) que es menor entre los trabajadores altamente calificados que entre los trabajadores poco calificados. 3. La brecha de ingresos ha disminuido con el tiempo, aunque de forma esporádica, pero la brecha de desempleo se ha mantenido constante incluso después del aumento del capital humano en la fuerza laboral (Lang & Lehmann, 2012).

En el caso Latinoamericano la desigualdad racial fomenta una polarización excluyente que se opone a la construcción de la igualdad, la democracia y la cohesión social a partir de la falta de reconocimiento de la discriminación y la exclusión hacia los grupos étnicos. Por lo anterior, se destaca que una de las metas propuestas para el desarrollo sostenible en el mundo para el año 2030 se basa en promover una inclusión donde no existan distinciones, destacando que para una sociedad es necesario contar con cohesión social, la cual se logra cuando existe inclusión social, económica y política, garantizando la igualdad de oportunidades de todos los ciudadanos. (Maldonado Varela, Marinho, & Robles, 2020).

Finalmente, durante las últimas décadas se ha hecho presente el reconocimiento de la discriminación racial en la región por parte de diferentes instituciones, para lo cual se han impartido políticas que permitan el derecho a la diferencia étnico-racial, la protección de los derechos colectivos, el derecho al trato equitativo, el desarrollo regional, entre otras. Después de todo, aunque algunas personas han mejorado su situación en términos de acceso a oportunidades que usualmente no tienen, la inclusión de políticas y programas sociales dirigidos a los grupos afectados no ha sido tan rápida como se podría idealizar y aún, muchos continúan teniendo menos educación, viven en áreas apartadas y marginadas, son víctimas de crimen más fácilmente y enfrentan barreras para el ingreso al mercado laboral (Freire, Diaz-Bonilla, Schwartz Orellana, Soler Lopez, & Carbonari, 2018).

## **METODOLOGÍA**

Como fuente de datos para la investigación se utilizará la encuesta Barómetro de las Américas, perteneciente al Proyecto de Opinión Pública de América Latina (LAPOP) presentado por la Universidad Vanderbilt en Estados Unidos. Actualmente, el Barómetro de las Américas es la encuesta más amplia del continente, permitiendo el análisis comparativo y la evaluación de las actitudes y experiencias de los individuos entre naciones.

Los aspectos más importantes que se consideran en la realización de la encuesta son:

1. El marco de muestreo de la encuesta abarca el 100% de la población en edad de votar del país encuestado, lo que significa que cada persona con derecho a voto en el país tiene la misma probabilidad de ser incluida en la muestra y que ningún grupo étnico o área geográfica en particular está excluido del marco de muestreo.
2. Para la muestra, se tiene en cuenta una estratificación basada en el tamaño del municipio, el área (urbana o rural) y la región, lo que significa que el muestreo se realiza por separado en cada uno de estos subgrupos.
3. La encuesta está diseñada para que sea respondida por un único miembro de cada hogar que se ajuste a los requisitos de edad y género. Aunque la unidad estadística de observación de la encuesta es el hogar y se realizan preguntas relacionadas con los otros miembros que habitan allí y la condición de este, el cuestionario incluye casi exclusivamente temas centrados en ese único encuestado (Vanderbilt University, 2019).

Debido a que la encuesta no es excluyente y se realiza de manera aleatoria, se depuraron los datos y solo se tendrán en cuenta las respuestas donde se especifica si la persona tiene empleo. Todo esto con el fin de realizar un análisis más preciso sobre el individuo en el mercado laboral, el cual es el marco de referencia de la investigación.

Además, es importante aclarar que la variable raza está determinada por la autoidentificación individual, por lo que pueden existir algunas limitaciones. Dentro de la más concreta está el blanqueamiento racial, conocido como una situación en la que el individuo puede no reconocer su verdadera raza y refugiarse en otra. En el caso más común en este problema, se encuentra el mestizaje, que más allá de ser sinónimo de una identidad regional, puede ser un proceso disfrazado de blanqueamiento (Wade, 2003).

Por lo anterior, hay quienes pueden ser de otra raza diferente a la mestiza, pero se identifican como tal para ocultarse, por lo que, aunque todas las razas se tienen en cuenta y no existió depuración de ninguna de ellas, dentro del análisis de la caracterización y la regresión, solo se incluyen blancos, indígenas y afrodescendientes para evitar distorsión en los resultados.

De este modo, se realizará un análisis individual, en los países que se presentan en la tabla 1, teniendo como base el año 2018. Además, con el objetivo de estimar los efectos de la raza sobre el empleo, en primer lugar, se presentará una caracterización de la muestra que permita describir la situación ocupacional entre razas. Luego, se analizará la probabilidad de escoger una ocupación y, utilizando una regresión logística multinomial debido a que la respuesta contiene más de dos resultados. En cada caso, un individuo elige una alternativa del grupo de opciones, y el etiquetado de las opciones es arbitrario.

**Tabla 1: Tamaño de la muestra por país**

<b>País</b>	<b>Tamaño de la muestra</b>
México	759
Colombia	736
Panamá	523
Perú	748
Brasil	684
<b>Total</b>	<b>3.450</b>

*Fuente: Barómetro de las Américas – Elaboración Propia*

Para especificar el modelo, Wooldridge (2010) señala que  $y$  denota una variable aleatoria que asume los valores  $\{0, 1, \dots, J\}$ , siendo  $J$  un entero positivo, y  $\mathbf{x}$  denota un conjunto de variables de condicionamiento. Al igual que en el probit y logit que son casos de respuesta binaria, este modelo está diseñado para entender como los elementos de  $\mathbf{x}$  afectan a las probabilidades de respuesta  $P(y = j | \mathbf{x})$ ,  $j = 0, 1, 2, \dots, J$ . Así, dado que las probabilidades deben sumarse a la unidad,  $P(y = 0 | \mathbf{x})$  se determina una vez se conocen las probabilidades para  $j=1, \dots, J$ .

Sea  $\mathbf{x}$  un vector  $1 \times K$  con unidad de primer elemento, el modelo logit multinomial tiene probabilidades de respuesta:

$$P(y = j | \mathbf{x}) = \frac{\exp(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}_j)}{1 + \sum_{h=1}^J \exp(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta}_h)}, \quad j = 1, \dots, J \quad (1)$$

donde  $\beta_j$  es  $K \times 1$ ,  $j=1, \dots, J$ . Ahora, debido a que las probabilidades deben sumarse a la unidad,

$$P(y = 0 | \mathbf{x}) = 1 / \left[ 1 + \sum_{h=1}^J \exp(\mathbf{x}\beta_h) \right]$$

Así, cuando  $J = 1$ ,  $\beta_1$  es el vector  $K \times 1$  de parámetros desconocidos, se obtiene el modelo logit binario.

Por otra parte, en el caso de los efectos parciales para el modelo hay una estimación compleja.

Para el  $x_k$  continuo, se puede escribir:

$$\frac{\partial P(y = j | \mathbf{x})}{\partial x_k} = P(y = j | \mathbf{x}) \left\{ \beta_{jk} - \left[ \sum_{h=1}^J \beta_{hk} \exp(\mathbf{x}\beta_h) \right] \right\} / g(\mathbf{x}, \beta) \quad (2)$$

donde  $\beta_{hk}$  es el elemento  $k$ th de  $\beta_h$  y  $g(\mathbf{x}, \beta) = 1 + \sum_{h=1}^J \exp(\mathbf{x}\beta_h)$ . La ecuación 2 muestra que la dirección del efecto no está enteramente determinada por  $\beta_{jk}$ . Una interpretación más simple de  $\beta_j$  esta dada por:

$$P_j(\mathbf{x}, \beta) / P_0(\mathbf{x}, \beta) = \exp(\mathbf{x}\beta_j), \quad j = 1, \dots, J \quad (3)$$

donde  $P_j(\mathbf{x}, \beta)$  denota la respuesta de probabilidad de la ecuación 1. Así, el cambio en  $P_j(\mathbf{x}, \beta) / P_0(\mathbf{x}, \beta)$  es aproximadamente  $\beta_{jk} \exp(\mathbf{x}\beta_j) \Delta x_k$  para un  $x_k$  mas o menos continuo. Equivalentemente, la relación logarítmica lineal es equivalente en  $\mathbf{x}$ :  $\log [P_j(\mathbf{x}, \beta) / P_0(\mathbf{x}, \beta)] = \mathbf{x}\beta_j$ . Este resultado se extiende a la generalidad de  $j$  y  $h$ :  $\log [P_j(\mathbf{x}, \beta) / P_h(\mathbf{x}, \beta)] = \mathbf{x}(\beta_j - \beta_h)$ .

Otro hecho acerca del modelo logit multinomial, muestra que desde que  $P(y = j \text{ o } y = h | \mathbf{x}) = P_j(\mathbf{x}, \beta) + P_h(\mathbf{x}, \beta)$ :

$$P(y = j | y = j \text{ o } y = h, \mathbf{x}) = P_j(\mathbf{x}, \beta) / [P_j(\mathbf{x}, \beta) + P_h(\mathbf{x}, \beta)] = \Lambda[\mathbf{x}(\beta_j - \beta_h)]$$

donde  $\Lambda(\cdot)$  es la función logística. En otras palabras, condicionado a que la elección sea  $j$  o  $h$ , la probabilidad de que el resultado sea  $j$  sigue un modelo logístico estándar con parámetro  $\beta_j - \beta_h$ .

Adicionalmente, con las especificaciones de la densidad de  $y$  dada  $\mathbf{x}$ , la estimación del modelo logit multinomial se realiza mediante la máxima verosimilitud. Para cada  $i$ , el logaritmo de verosimilitud puede escribirse como:

$$\ell_i(\boldsymbol{\beta}) = \sum_{j=0}^J 1 [y_i = j] \log [P_j(\mathbf{x}_i, \boldsymbol{\beta})]$$

donde la función indicadora selecciona la probabilidad de respuesta apropiada para cada observación  $i$ , estimando  $\boldsymbol{\beta}$  para maximizar  $\sum_{i=1}^N \ell_i(\boldsymbol{\beta})$ .

Con base en todo lo anterior, Fernandez & Fernandez (2004) sugieren que una manera de presentar el modelo de forma más conocida es:

$$\ln\left(\frac{P_h}{P_j}\right) = \beta_{0h} + \beta_{1h}X_1 + \beta_{2h}X_2 + \dots + \beta_{kh}X_k \quad (4)$$

donde las expresiones del lado izquierdas son denominadas como logits,  $j$  es el número de categorías,  $h$  es la categoría que se está evaluando y  $k$  es el número de predictores.

Para el caso de este estudio, las categorías ( $y$ ) que se seleccionaron para determinar las probabilidades que se analizarán, son una sistematización de todas las ocupaciones presentadas por la encuesta, las cuales vienen determinadas por la clasificación internacional uniforme de ocupaciones (CIUO):

1. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
2. Ocupaciones elementales
3. Oficiales, operarios, artesanos y operadores
4. Trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado
5. Personal de apoyo administrativo
6. Directores, técnicos y profesionales de nivel medio

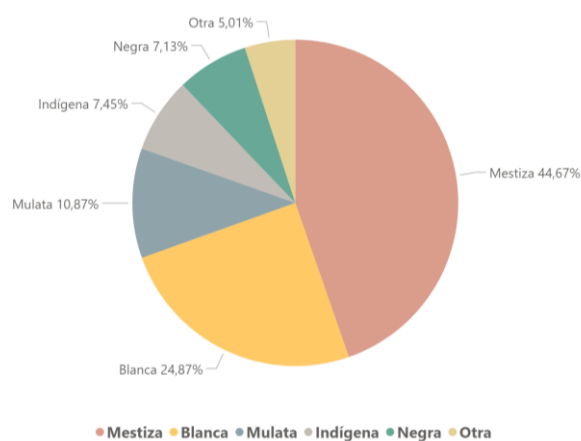
Por otra parte, las variables de control ( $\mathbf{x}$ ) utilizadas serán la raza, los años de educación, la edad, el sexo, el nivel de ingreso familiar mensual, el área en la que reside (rural o urbana), la situación sentimental (en este caso, si está casado o en unión libre), el número de personas que viven permanentemente en el hogar y el número de niños menores de 13 años que habitan en el hogar de la persona encuestada y el país.

## CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA: COMPOSICIÓN RACIAL

Como se había planteado, la variable que se busca estudiar es la raza, la cual para la investigación y la caracterización de la muestra está determinada por la autoidentificación racial de las personas encuestadas, la cual puede exhibir problemas ya mencionados en la sección anterior como el blanqueamiento. En la gráfica 1 y 2, se puede observar que, en todos los países de la muestra, excepto en Brasil (donde se identifican esencialmente como mulatos o pardos), la mayoría de la población se reconoce como mestiza. Esto en parte puede estar explicado por el concepto que muchos poseen de América Latina como una región y una sociedad mestiza, idea que surge principalmente de los procesos de mestizaje poscoloniales que se formaron como una base para la conformación de una identidad cultural nacional en diferentes países de la región (Bracho, 2009).

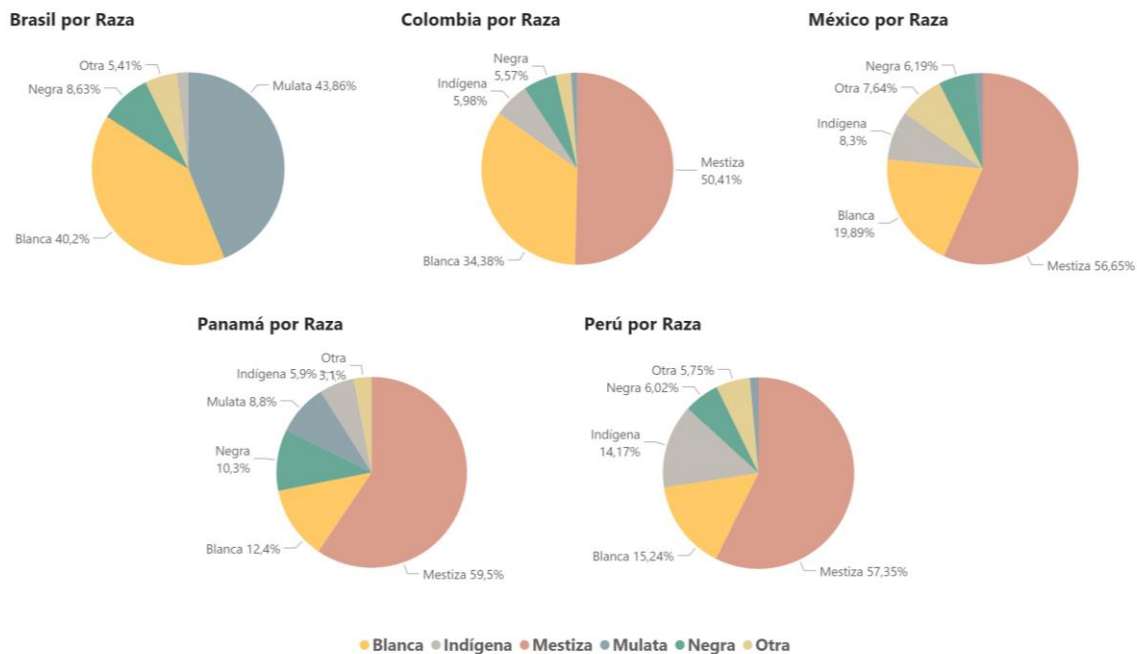
Luego de la mestiza, la segunda raza que prevalece en la muestra es la blanca (24,8%), seguida de mulatos (10,8%), indígenas (7,3%), afrodescendientes (7,1%) y otra raza no especificada (5%). No obstante, si bien es cierto que las dos razas más visibles son la mestiza y la blanca como ya se mencionó, las posiciones de las otras varían según el país. Por ejemplo, en México, Colombia y sobre todo en Perú, la raza que continua es la indígena, mientras que en Brasil y Panamá es la afrodescendiente.

**Gráfica 1: Distribución Racial del Total de la Muestra**



*Fuente: Barómetro de las Américas – Elaboración Propia*

## Gráfica 2: Distribución Racial por País



Fuente: Barómetro de las Américas – Elaboración Propia

## RESULTADOS: EDUCACIÓN Y OCUPACIÓN

Una de las variables de la muestra que nos importa especificar debido a su influencia en el ingreso al mercado laboral y la calidad del empleo, es la educación. Para la descripción de esta variable, en la gráfica 3 se distribuyó el porcentaje total de personas encuestadas en cada raza por su nivel educativo, donde se evidencia que las razas que se ubican principalmente en menos de 4 años de educación y de quienes tienen entre 5 y 8 años son indígenas y afrodescendientes. Luego, para el caso de 9 y 11 años de educación podemos ver que la mayor concentración de las tres razas se encuentra allí, siendo el caso afrodescendiente el más notorio con 43,9% de los encuestados.

Ahora, si se observa la educación técnica de nivel medio (12-14 años) podemos determinar que los porcentajes son similares, pero en el caso de la educación superior de carácter profesional, es decir, más de 15 años de educación, en efecto el mayor porcentaje lo tienen los blancos con 29,4%.

De acuerdo con la CEPAL (2016) el acceso a la educación y la finalización de los niveles educativos son algunos de los elementos que intensifican la desigualdad y la exclusión de las minorías. Incluso después de décadas de avance, permanecen las brechas y aunque la tasa de finalización primaria puede ser similar, existen diferencias notables en la conclusión de la

secundaria y el acceso a educación terciaria por cuenta de la incidencia de la pobreza de esos grupos, la distancia del lugar de estudio, la baja calidad educativa e incluso el trabajo infantil y adolescente.

**Gráfica 3: Años de Educación por Raza**



*Fuente: Barómetro de las Américas – Elaboración Propia*

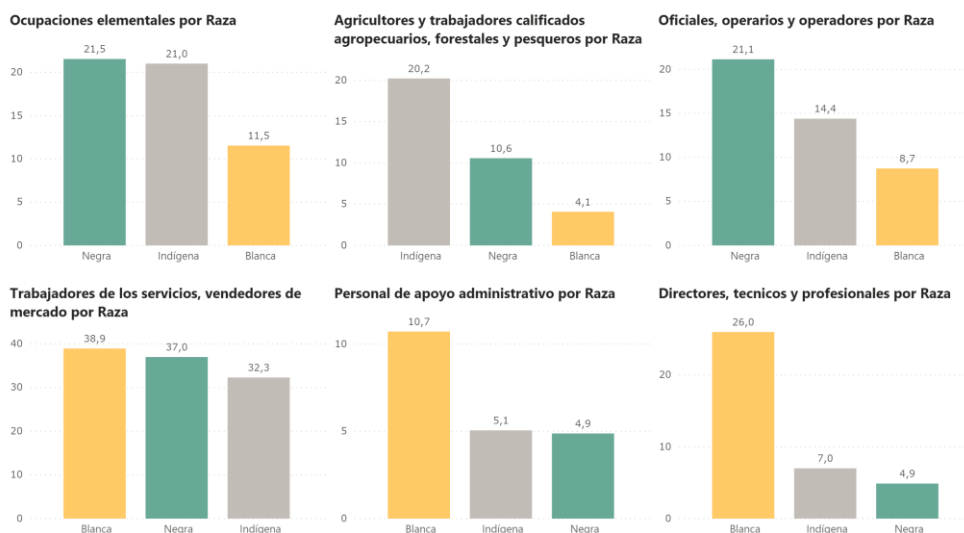
En general, la inclusión ocupacional de las minorías puede afirmarse que está afectada por los niveles de logro educativo a los que muchas veces no tienen acceso, por lo que existe una tendencia a la elección de ramas y ocupaciones formales o informales relacionadas con el comercio, el trabajo por cuenta propia y el trabajo doméstico (Bello & Rangel, 2000).

Para especificar la ocupación por raza, al igual que en la educación se dividieron los porcentajes totales de cada grupo por categoría ocupacional, de donde al examinar la gráfica 4 se encuentra que el mayor porcentaje de participación por raza en ocupaciones elementales, agricultores, oficiales y operadores es de afrodescendientes e indígenas. Los blancos en esas categorías, que son más manuales, tienen un bajo porcentaje de participación comparado con las ocupaciones que son más técnicas.

Por otra parte, en la categoría que incluye los trabajadores de servicios y vendedores en comercio se observa la mayor participación de todas las razas en este grupo, con porcentajes entre el 32% y el 39% de cada una. Adicionalmente, al analizar los últimos grupos que son personal de apoyo

administrativo y directores, profesionales y técnicos de nivel medio, en efecto la mayor proporción está determinada por blancos con 10,7% y 26% respectivamente, dejando ver que los porcentajes de las minorías afrodescendientes e indígenas son muy bajos en comparación y no sobrepasan el 7%.

#### Gráfica 4: Ocupación por Raza



*Fuente: Barómetro de las Américas – Elaboración Propia*

A lo sumo, podría afirmarse que efectivamente existe una gran diferencia tanto en la formación de capital humano como en el empleo y la ocupación. Los indígenas y afrodescendientes cuentan con menores niveles educativos y se ubican en ocupaciones que no requieren un alto grado de conocimiento previo, encontrando así, que cuando se hace referencia a aquellas ocupaciones que son de carácter profesional o técnico, se evidencia la gran brecha que prevalece.

#### EFFECTOS DE LA RAZA SOBRE EL EMPLEO

Para analizar los efectos de la raza sobre el empleo a partir de la regresión logística multinomial, se tomó como categoría base a trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado (categoría con mayor número de ocupados en cada raza), por lo que los resultados y los cambios que se especifiquen a continuación son en relación con esta categoría. Adicionalmente, cabe especificar que, para obtener una mejor interpretación en los resultados, en lugar de utilizar y observar los coeficientes que arroja la regresión, se analizan los efectos marginales de la misma.

**Tabla 2: Probabilidad de ingresar o escoger una ocupación Y**

Variable Explicativa	Ocupaciones elementales	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	Oficiales, operarios, artesanos y operadores	Personal de apoyo administrativo	Directores, técnicos de nivel medio y profesionales
Blanca	-0.0663*** (-3.55)	-0.0225 (-1.70)	-0.104*** (-5.44)	0.00515 (0.48)	0.0512*** (4.18)
Indígena	0.00649 (0.26)	0.00276 (0.21)	-0.0506 (-1.91)	-0.0116 (-0.49)	-0.0523* (-1.81)
Negra	-0.0168 (-0.67)	-0.0157 (-0.98)	-0.00724 (-0.31)	-0.0122 (-0.52)	-0.0860** (-2.66)
Educación	-0.0195*** (-9.55)	-0.00645*** (-4.99)	-0.0137*** (-7.23)	0.0120*** (7.90)	0.0347*** (20.44)
Edad	-0.000704 (-1.32)	0.00107** (3.24)	-0.0000433 (-0.08)	-0.00122** (-2.85)	0.000316 (0.66)
Mujer	0.0541*** (4.00)	-0.0790*** (-6.48)	-0.158*** (-9.64)	0.0330*** (3.56)	0.0260* (2.35)
Ingreso_Hogar	-0.00375* (-2.38)	-0.00598*** (-5.62)	0.00322* (2.13)	0.00255* (2.09)	0.00780*** (5.34)
Rural	-0.0157 (-0.93)	0.122*** (14.41)	-0.0434** (-2.60)	-0.00786 (-0.53)	-0.0101 (-0.55)
Relación	-0.00174 (-0.12)	0.0109 (1.16)	0.0130 (0.94)	-0.00886 (-0.89)	-0.00857 (-0.73)
Niños_Hogar	-0.00497 (-0.69)	0.00603 (1.24)	0.00740 (1.06)	-0.000425 (-0.08)	-0.0121* (-1.85)
Personas_Hogar	0.00364 (0.88)	-0.00566 (-1.86)	0.000156 (0.04)	-0.00314 (-0.97)	0.000482 (1.35)
Brasil	-0.00439 (-0.21)	-0.0107 (-0.77)	-0.0856*** (-4.07)	0.0190 (1.18)	0.0646*** (3.52)
México	-0.0425 (-1.95)	-0.0126 (-0.99)	0.00119 (0.06)	0.0171 (1.07)	-0.0290 (-1.49)
Panamá	0.103*** (4.68)	-0.0260 (-1.81)	-0.00521 (-0.24)	0.0397* (2.44)	0.0522** (2.69)
Perú	-0.00323 (-0.15)	-0.0213 (-1.51)	-0.0421* (-2.03)	0.00922 (0.59)	0.0546** (3.11)

\* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

Fuente: Barómetro de las Américas – Elaboración Propia

Con el fin de hacer una mejor especificación, se evaluarán los resultados de cada categoría por separado y al final se realizará un balance de las características comunes y los resultados más importantes que se pueden apreciar.

En primer lugar, en las ocupaciones elementales para el caso de la raza, la probabilidad de escoger ese tipo de ocupaciones disminuye 6,63 p.p. si se es blanco. Además, a medida que la persona tiene más años de educación o un mayor ingreso familiar, la probabilidad es negativa. Otra variable que arroja significancia es el sexo, lo que indica que las mujeres tienen una probabilidad superior de pertenecer a estas ocupaciones de 5,41p.p.

En el caso de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, las razas no arrojan significancia, pero en su remplazo las variables que explican la probabilidad de elegir esa ocupación son educación, sexo e ingreso familiar con porcentajes que resultan negativos. Sin embargo, por la edad y el área, que en este caso es rural, la probabilidad es positiva, con porcentajes de 0,010 y 12,2 respectivamente.

Por otra parte, la probabilidad de ocuparse como oficiales, operarios, artesanos y operadores disminuye para blancos 10,4 p.p., mujeres 15,8 p.p. y quienes viven en el área rural de 4,4 p.p. Aquellos que tienen un nivel educativo alto tienen también una probabilidad menor de ocuparse de 1,37 p.p., aunque, un mayor ingreso familiar se traduce en una probabilidad que incrementa en 0,03 p.p.

En cuanto al personal de apoyo administrativo, en esta categoría al igual que en las ocupaciones de agricultura no se observa significancia para las variables de raza, pero si para otras como educación (1,2%), mujer (3,3%) e ingreso familiar (0,02%) que indican probabilidades positivas, mientras que para la edad hay un resultado negativo, mostrando que a medida que se envejece la probabilidad de pertenecer a estas ocupaciones disminuye.

Para la última categoría compuesta por directores, técnicos de nivel medio y profesionales, la probabilidad de entrar para blancos aumenta 5,12 p.p., pero disminuye para indígenas 5,23p.p. y afrodescendientes 8,60 p.p. La educación es un factor importante porque se evidencia que más años de educación se reflejan en una probabilidad positiva de 3,47% de acceder. Las mujeres en este caso también tienen una mayor probabilidad y la tenencia de niños en el hogar, variable que no había intervenido en las otras ocupaciones aquí importa y muestra que cuando aumenta el

número de niños hay una probabilidad menor de 1,21 p.p. de ocuparse como director, técnico o profesional.

De los países incluidos, los dos que muestran significancia son Panamá, con probabilidades de ingreso más altas en ocupaciones elementales (10,3 p.p.), personal de apoyo administrativo (3,97 p.p.) y ocupaciones profesionales y de nivel medio (5,22 p.p.). Por otra parte, en Perú la probabilidad de escoger una ocupación como oficiales, operadores, artesanos y operarios disminuye 4,21 p.p., mientras que en ocupaciones técnicas o profesionales aumenta 5,76 p.p.

En general, la educación muestra ser un elemento muy importante en la calidad del empleo y en el ingreso a una ocupación y. Para el caso de las ocupaciones que no requieren conocimientos avanzados, esta variable arroja un signo negativo porque a medida que el nivel de educación es superior la probabilidad de ingresar a una ocupación calificada aumenta y a una ocupación que sea manual y no requiera tanta educación disminuye.

A pesar de que la formación en el capital humano tiene un rol importante debido a que las minorías no pueden proporcionar algunas habilidades específicas determinadas por la educación, la capacitación y la experiencia, hay preferencias raciales que pueden observarse en el ingreso a un empleo determinado. Tal como se había planteado un poco en el marco teórico, existe una segmentación ocupacional que afecta las razas y hay una preferencia de unas sobre otras, para este caso concreto, se prefiere la blanca sobre las minorías en ocupaciones técnicas, profesionales o administrativas.

## **CONCLUSIONES**

La diversificación racial en Latinoamérica es tan amplia como podría imaginarse, al igual que las desigualdades que de este hecho se generan. La raza por mucho tiempo se ha convertido en uno de los factores que impide el acceso a oportunidades y derechos comunes como la educación o el empleo, lo que no permite cerrar las brechas sociales que hoy en día prevalecen en la región.

En el caso del acceso al mercado laboral, la discriminación puede manifestarse ya sea por el nivel educativo que determina la calidad del empleo del trabajador, la discriminación ocupacional que limita el acceso a puestos de trabajo de mayor nivel jerárquico e impiden la generación de mayores ingresos, o también, por causa de una discriminación salarial en la que los trabajadores con igual productividad reciben menor remuneración por su condición (Rangel, 2004).

En el análisis del mercado laboral, se encuentra que los niveles de logro educativo alcanzado por blancos demuestran ser mayores que los de afrodescendientes e indígenas, especialmente al considerar la educación profesional (más de 15 años). Adicionalmente, en la ocupación hay una tendencia de las minorías por elegir empleos que no requieren un alto grado de especialización y su porcentaje de participación en trabajos técnicos y profesionales, es muy bajo comparado con el de blancos.

Considerando más específicamente los efectos de la raza sobre el empleo, se tiene que la calidad de la ocupación si se ve afectada por la raza, aún después de tener en cuenta la formación en el capital humano. Para los blancos, la probabilidad de elegir ocupaciones elementales u ocupaciones como oficiales, operarios, artesanos y operadores es menor que la probabilidad de elegir una ocupación como trabajadores de los servicios, vendedores y operarios, pero es mayor para ocupaciones profesionales y técnicas. Para afrodescendientes e indígenas, solo hay significancia en la última categoría, es decir, técnicos y profesionales, dejando ver que su probabilidad es menor en esas ocupaciones que en trabajadores de servicios y vendedores de mercados.

Además de la educación y la raza, otros factores como el género, la edad, el nivel de ingresos, el área de residencia, el país e incluso los niños en el hogar mostraron ser características que en algunos casos pueden determinar también el ingreso al mercado laboral y la elección de una ocupación por parte del individuo.

En conclusión, las brechas laborales se intensifican para aquellos que tengan cualidades sociodemográficas particulares como la raza, demostrando que no solo se trata de un tema de discriminación y que la mala calidad en el empleo que atraviesan los afrodescendientes y los indígenas es una situación que les puede impedir el acceso a una vida productiva alejada de la pobreza, donde se puedan facilitar medios financieros, políticos y sociales que les permita alejarse de la exclusión y gozar de nuevas oportunidades (Mazza, 2004).

El estudio de la raza en el mercado laboral tiene un largo camino por delante, es un tema al que se atribuye un gran impacto en décadas pasadas, y aunque ahora no se estudie tan frecuentemente, es un problema que sigue vigente. La investigación futura resulta importante para conocer más allá de las características que permiten el ingreso a un empleo de calidad y es necesario continuar conociendo la evolución de la inequidad para así permitir la inserción de proyectos a largo plazo que garanticen que se cierren las diferencias educativas, ocupacionales y salariales.

## REFERENCIAS

- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. En O. Ashenfelter, Card, & David, *Handbook of Labor Economics* (Vol. 3, págs. 3143-3259).  
[https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)30039-0](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)30039-0)
- Arrow, K. (1998). What has Economic to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspective*, 12(2), 91-100. <https://doi.org/10.1257/jep.12.2.91>
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Bello, Á., & Rangel, M. (2000). ETNICIDAD, "RAZA" Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINAY EL CARIBE. *CEPAL*. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/31450>
- Bracho, J. (2009). Narrativa e identidad: El mestizaje y su representación historiográfica. *Latinoamérica. Revista de estudios Latinoamericanos*, 48, 55-86.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-85742009000100004](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-85742009000100004)
- CEPAL. (2016). Avances y desafíos en el desarrollo social de América Latina y el Caribe en el período reciente. En CEPAL, *Desarrollo social inclusivo: una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe* (págs. 17-61). Santiago. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/39100-desarrollo-social-inclusivo-nueva-generacion-politicas-superar-la-pobreza>
- CEPAL. (2018). *La Ineficiencia de la Desigualdad*. Santiago.  
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/43442-la-ineficiencia-la-desigualdad>
- Chavez-Dueñas, N., Adames, H., & Organista, K. (2014). Skin-Color Prejudice and Within-Group Racial Discrimination: Historical and Current Impact on Latino/a Populations. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 36(1), 3-26.  
<https://doi.org/10.1177/0739986313511306>
- Chong, A., & Ñopo, H. (2008). The Mystery of Discrimination in Latin America. *Economía*, 8(2), 79-115. <https://doi.org/10.2307/20065525>

- Fenandéz, V., & Fernández, R. (2004). Regresión logística multinomial. *Cuadernos de la Sociedad Española de Ciencias Forestales*, 18, 323-327.
- Freire, G., Diaz-Bonilla, C., Schwartz Orellana, S., Soler Lopez, J., & Carbonari, F. (2018). *Afrodescendientes en América Latina: Hacia un marco de inclusión*. Washington, DC: World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30201>
- Hoffman, K., & Centeno, M. (2003). The Lopsided Continent: Inequality in Latin America. *Annual Review of Sociology*, 29(1), 363-390.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.29.010202.100141>
- Lang, K., & Lehmann, J.-Y. (2012). Racial Discrimination in the Labor Market: Theory and Empirics. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 959-1006.  
<https://doi.org/10.1257/jel.50.4.959>
- Maldonado Varela, C., Marinho, M. L., & Robles, C. (2020). *Inclusión y cohesión social en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: claves para un desarrollo social inclusivo en América*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45728-inclusion-cohesion-social-marco-la-agenda-2030-desarrollo-sostenible-claves-un>
- Mazza, J. (2004). Inclusión Social, mercados de trabajo y capital humano en América Latina. En M. Buvinic, J. Mazza, J. Pungiluppi, & R. Deutsch, *Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina* (págs. 191-214). BID.  
<https://publications.iadb.org/es/publicacion/17406/inclusion-social-y-desarrollo-economico-en-america-latina>
- Ñopo, H. (2012). *New century, Old Disparities: Gender and Ethnic Earnings Gaps in Latin America and The Caribbean*. Washington, DC: Inter-American Development Bank.  
<https://doi.org/10.1596/978-0-8213-8686-6>
- Patrinós, H. (2000). The Cost of Discrimination in Latin America. *Studies in Comparative International Development*, 35(2), 3-17. <https://doi.org/10.1007/BF02687467>
- Puyana, A. (2018). Desigualdad horizontal y discriminación étnica en cuatro países latinoamericanos. *Revista CEPAL*, 125, 47-70.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/43991-desigualdad-horizontal-discriminacion-etnica-cuatro-paises-latinoamericanos>

Rangel, M. (2004). GÉNERO, ETNICIDAD, POBREZA Y MERCADO DE TRABAJO EN BOLIVIA, ECUADOR, GUATEMALA Y PERÚ. En M. Valenzuela, & M. Rangel, *Desigualdades entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina* (págs. 29-86). OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

[https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_PUBL\\_9223166365\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9223166365_SP/lang--es/index.htm)

Romero, J. (2007). ¿Discriminación laboral o capital humano? Determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros. *Documentos de Trabajo Sobre Economía Regional*(98).

<https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/DTSER-98.pdf>

United Nations. (2016). *Leaving no one behind: the imperative of inclusive development*. New York: UN. <https://doi.org/10.18356/5aa151e0-en>

Vanderbilt University. (2019). *AmericasBarometer, 2018/19*. LAPOP.

Wade, P. (2003). Repensando el Mestizaje. *Revista Colombiana de Antropología*, 39, 273-296.

<https://doi.org/10.22380/2539472X.1243>

Wooldridge, J. (2010). *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. MIT Press.