



Nota #5 Estadística

Convenio Alcaldía de Manizales y Universidad de Manizales



MANIZALES
#GRANDE



Acreditación Institucional
de Alta Calidad
Resolución 4792 del 15 de mayo de 2019

Mercado laboral

DIFERENCIALES SALARIALES ENTRE POBLACIÓN NATIVA E INMIGRANTES EN MANIZALES AM.

En general, la discriminación puede definirse como un trato desigual que penaliza a los inmigrantes en comparación con los nativos. La literatura económica distingue entre discriminación basada en el gusto y discriminación estadística (ver Arrow, 1971¹; Becker, 1957²). Al respecto, la discriminación basada en el gusto se relaciona con el trato desigual debido a las preferencias de los agentes económicos. Lo anterior deriva en un trato desigual por conocimiento incompleto sobre la verdadera productividad de los trabajadores, lo que puede conducir a comportamientos estereotipados. Por otro lado, la discriminación estadística obedece a un concepto más estrecho desde el punto de vista teórico. En este contexto la discriminación refiere a las diferenciales salariales inexplicables entre nativos e inmigrantes dejando constante las características del trabajo, las dotaciones de capital humano, la posición dentro del hogar y demás características demográficas.

En particular, el análisis que suscita la identificación de brechas salariales entre los grupos poblacionales se justifica esencialmente en la reciente ola migratoria en América Latina explicada, en principio, por el éxodo de población desde Venezuela. De hecho, el 9% del total de la población en Manizales AM no residía en la región hace 5 años. A su vez, de los aproximadamente 40.000 inmigrantes, 13.000 residían por fuera del país, de los cuales el 85,7% (11.190) son de nacionalidad venezolana. La desagregación por edad arroja que, en términos generales esta población se encuentra en edades altamente productivas (el 34,2% de la población se encuentra en el grupo de edad entre 15-30 años). A su vez, la población dependiente (niños y adultos mayores a 60 años) venezolana radicada en Manizales AM es aproximadamente del 10%. En términos de género, la población inmigrante desde Venezuela es proporcional entre hombres y mujeres (50,25% hombres y 49,75% mujeres).

Expuesto lo anterior, la Nota Estadística #5, a través de un ejercicio de diferencial salarial aplicado en Manizales AM responde a cuestiones relacionadas con las diferencias de ingresos, en promedio, entre nativos e inmigrantes, además de indagar sobre la doble penalización a la cual se expone la mujer inmigrante. A su vez, aborda las cuestiones sobre el diferencial salarial inexplicado entre nativos e inmigrantes, una vez se controlan las características demográficas y de capital humano.

¹Arrow, K. (1971). The Theory of Discrimination, Princeton University, Industrial Relations Section, Working Papers 403.

²Becker, G. (1957). The Economics of discrimination. Chicago: University of Chicago Press.

Evidencia descriptiva

Empleando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (Dane, 2021) y su módulo anexo de migración, la Tabla 1 reporta las diferencias en la participación laboral y los años de escolaridad por sexo entre población nativa e inmigrante. Sobre esto, es relevante notar la mejor dotación de capital humano de las mujeres (más años de escolaridad³) en relación con los hombres. A su vez, los diferenciales en años educativos se presentan en favor de los inmigrantes.

Sobre la participación laboral, la Tabla 1 expone mayor proporción de nativos (hombres y mujeres) en condición de ocupados en la cohorte de 35-54 años. Por su parte, los inmigrantes (hombres y mujeres) se ocupan más, en términos relativos, en edades más tempranas (15-24 y 25-34 años). Lo anterior podría estar mostrando la acelerada transición demográfica de la población nativa y a su vez, la menor inactividad de la población inmigrante, incluyendo la menor participación relativa en centros educativos. Lo anterior se refuerza con la mayor participación laboral relativa del grupo de nativos mayores a 54 años.

Tabla 1.
Diferencial en participación laboral y años de escolaridad
entre nativos e inmigrantes, por sexo y cohortes de edad, Manizales AM, 2021.

OCUPADOS						
	Migrantes Hombres	Nativos Hombres	Diferencia (Puntos porcentuales)	Migrantes Mujeres	Nativas Mujeres	Diferencia (Puntos porcentuales)
Total	58,0%	56,1%	1,9	42,0%	34,9%	-1,9
15-24 años	18,9%	11,2%	7,7	24,5%	11,1%	13,4
25-34 años	46,6%	27,1%	19,5	37,4%	29,1%	8,3
35-54 años	32,3%	44,5%	-12,2	33,9%	45,3%	-11,4
>54 años	2,1%	17,2%	-15,1	4,2%	14,5%	-10,3

AÑOS DE ESCOLARIDAD						
	Migrantes Hombres	Nativos Hombres	Diferencia	Migrantes Mujeres	Nativas Mujeres	Diferencia
Total	11,30	9,37	1,93	11,93	9,53	2,4
15-24 años	10,53	11,01	-0,48	11	11,39	-0,39
25-34 años	11,71	12,36	-0,65	12,37	12,80	-0,43
35-54 años	11,08	11,06	0,02	12,28	11,34	0,94
>54 años	11,80	8,31	3,49	10,33	7,94	2,39

Fuente. Elaboración de los autores a partir de la GEIH (DANE, 2021)

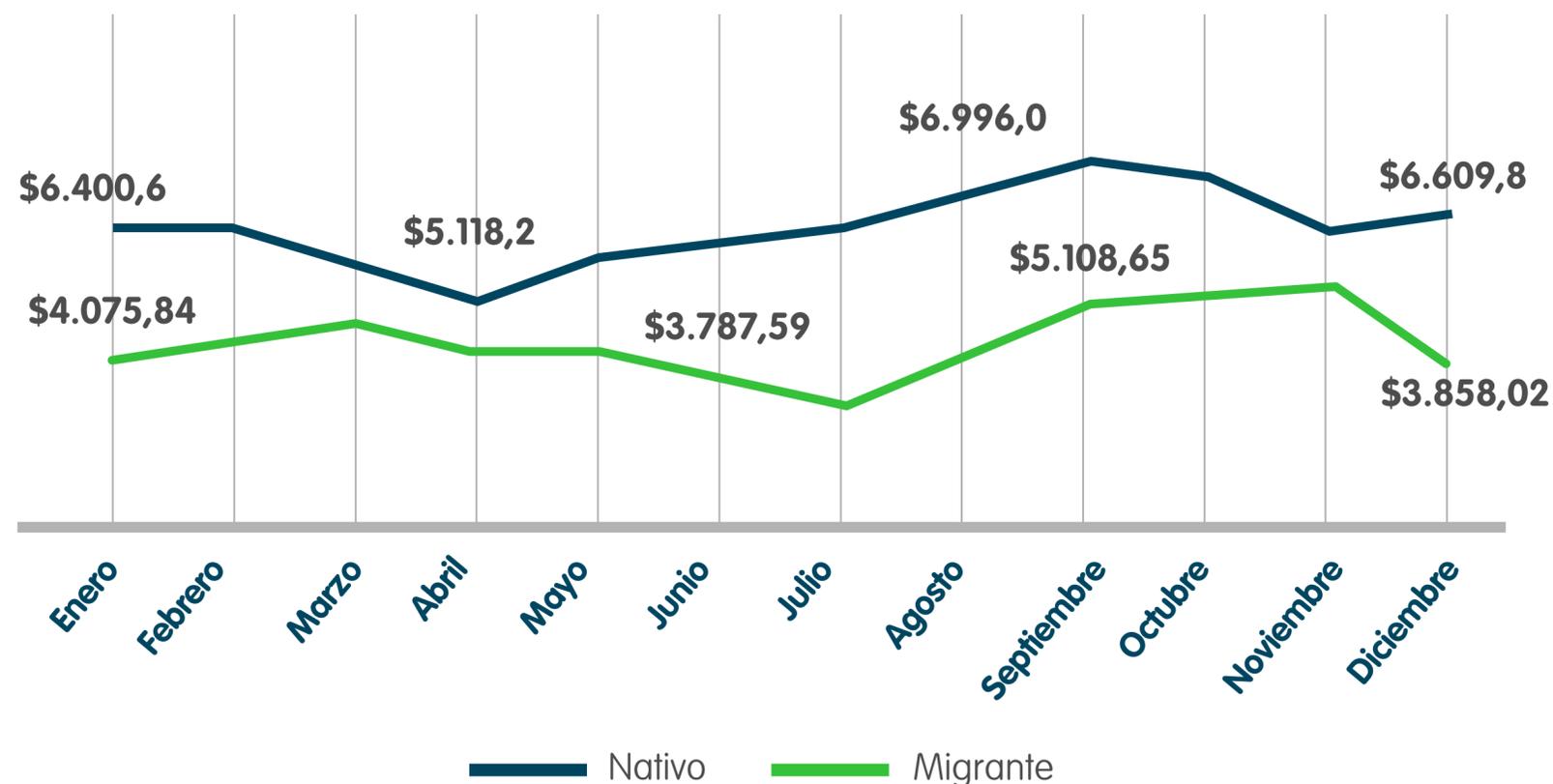
En relación con los diferenciales salariales⁴, en promedio los nativos devengan \$6.430 por hora, lo cual equivale a un 44% más de los ingresos laborales hora reportados por inmigrantes (sin controlar características personales y educativas). Al respecto, de acuerdo con la información que se presenta en la Figura 1, para todos los meses del 2021, los salarios de los inmigrantes estuvieron en un nivel más bajo en comparación con los nativos durante todo el período. De hecho, para todos los meses se observan dinámicas homogéneas en el comportamiento de los salarios, a excepción de los meses de noviembre y diciembre, donde los retornos salariales de los nativos aumentan, a diferencia del salario hora del trabajador inmigrante.

³Los años de escolaridad que se presentan en el documento no tienen en consideración el último título obtenido (efecto diploma).

⁴los salarios por hora se obtienen dividiendo el salario bruto del mes anterior a la entrevista por las horas de trabajo reportadas de la última semana que son extrapolado a horas mensuales (con factor 4,33). Los salarios brutos incluyen primas por horas extra.

Figura 1.

Diferencial salarial (por hora) entre nativos y migrantes en Manizales AM por mes, 2021



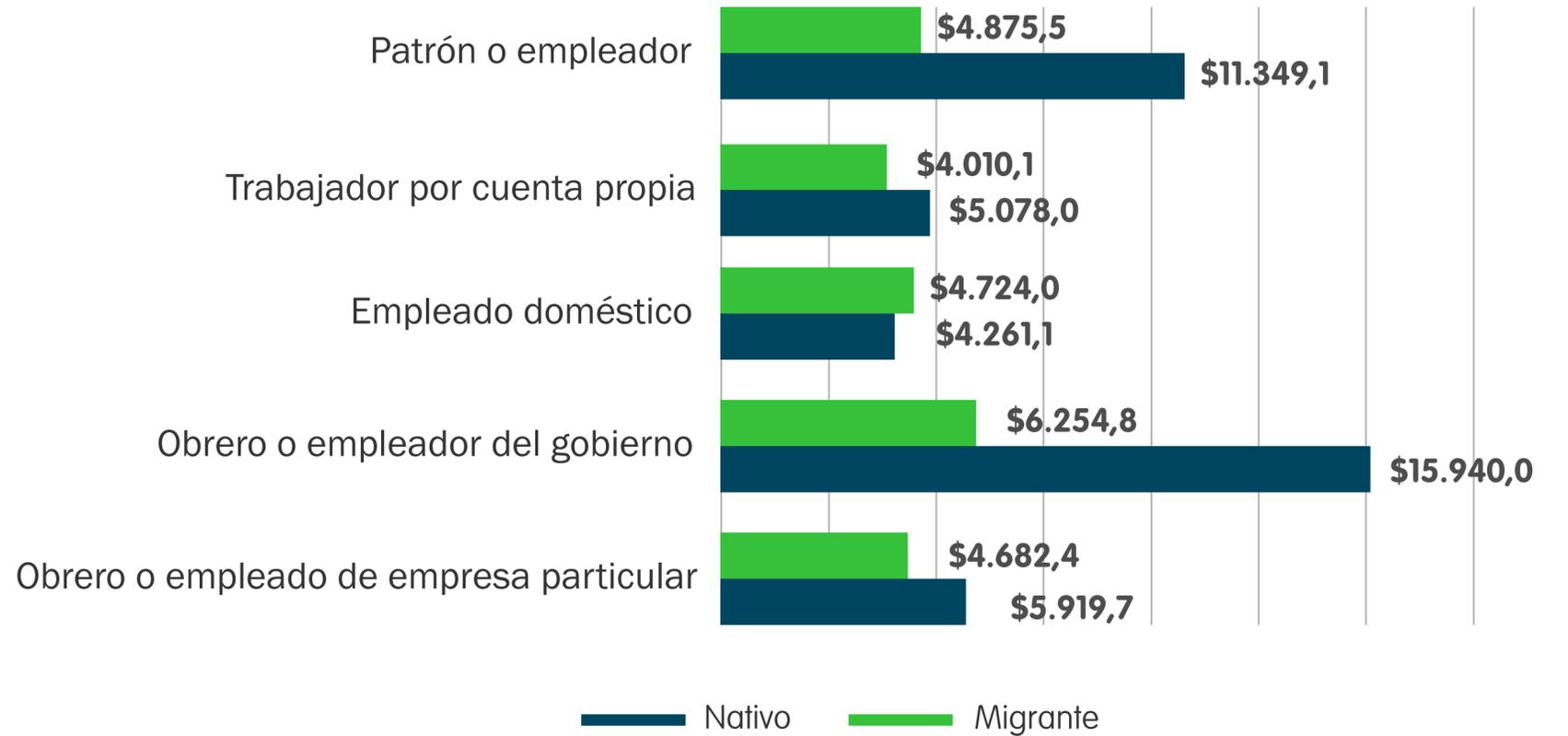
Nota. Migrante: No residente en Manizales AM en una ventana de 5 años.

Fuente. Elaboración de los autores a partir de la **GEIH (DANE, 2021)**

Por otra parte, una vez se controlan las características demográficas y de capital humano, la diferencia salarial se reduce al 28%. A su vez, del total del diferencial salarial, únicamente el 10% obedece a diferencias en las dotaciones iniciales (experiencia en el trabajo actual, edad, estado civil, jefatura de hogar y años de educación). En este contexto se observa que el 18% del diferencial salarial es inexplicable, lo que permite concluir presencia de algún discriminatorio en el mercado laboral en Manizales AM en contra de población inmigrante.

En observación de las categorías ocupacionales, el mayor diferencial del retorno salarial entre nativos e inmigrantes se observa los trabajadores del gobierno. Lo anterior y, en extrapolación de la información que se presenta en la Tabla 1 se puede inferir que los nativos ocupados en empleos públicos disponen de los retornos educativos más altos sobre los ingresos laborales. En contraste, la brecha salarial es menor para trabajadores domésticos. A la luz de lo anterior se podría concluir que los trabajadores domésticos inmigrantes son subempleados por competencias, dado que en promedio sus años de escolaridad son superior a los nativos. (6 y 10,7 años de escolaridad promedio de trabajadores domésticos nativos e inmigrantes, respectivamente). La Figura 2 presenta los diferenciales salariales por categoría ocupacional entre nativos e inmigrantes.

Figura 2.
Diferencial salarial (por hora) entre nativos y migrantes en Manizales AM según posición ocupacional, 2021



Nota. Migrante: No residente en Manizales AM en una ventana de 5 años.

Fuente. Elaboración de los autores a partir de la **GEIH (DANE, 2021)**

La identificación de brechas de género entre los grupos poblacionales ocurre tanto en población inmigrante como en nativos. No obstante, el diferencial salarial es menor en el caso de los inmigrantes. Por otra parte, la diferencia entre hombres nativos y migrantes es superior al diferencial entre mujeres por grupo poblacional. Lo anterior permite inferir que el mercado laboral en Manizales AM discrimina en favor de los hombres las actividades realizadas por nativos e inmigrantes.

Figura 3.
Diferencial salarial (por hora) entre nativos y migrantes en Manizales AM por sexo, 2021



Nota. Migrante: No residente en Manizales AM en una ventana de 5 años.

Fuente. Elaboración de los autores a partir de la **GEIH (DANE, 2021)**

Para el caso de Manizales AM, la estimación de la brecha salarial entre población nativa e inmigrantes muestran que el diferencial salarial no puede atribuirse a la valoración de los niveles educativos. Así, se identifican disparidades en los retornos educativos sobre el salario laboral en favor de la población nativa. Lo anterior implica que la integración y los títulos obtenidos en el extranjero tienden a ser menos valorados.

A su vez el hecho más destacable refiere a la discriminación estadística una vez se controlan las dotaciones iniciales del grupo de nativos e inmigrantes. Es decir, es posible explicar el 10% del diferencial salarial, en principio por el mejor retorno de la experiencia en el empleo actual. Entre tanto, el 18% del diferencial observado puede atribuirse a efectos inobservables o no controlados en la especificación econométrica, incluyendo nociones de discriminación.

Finalmente, las diferencias de participación por grupo de edad permiten inferir la presencia de inmigrantes más jóvenes en el mercado laboral, explicado esencialmente por la informalidad. En esta línea también se observa la reducción de la participación de inmigrantes en los segmentos de edad superiores a los 35 años, lo cual expone implicaciones relevantes sobre la acelerada transición demográfica de población nativa en Manizales AM.

Alcaldía de Manizales

CARLOS MARIO MARÍN CORREA

Alcalde

JUAN FELIPE JARAMILLO SALAZAR

Secretario de TIC y Competitividad

AIDA JOHANA YEPES TREJOS

Profesional Universitario

Universidad de Manizales

DUVÁN EMILIO RAMÍREZ OSPINA

Rector

IRMA SOTO VALLEJO

Decana Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas

NATALIA MEJÍA FRANCO

Directora Programa de Economía

Investigación

JUAN MANUEL ARISTIZABAL TAMAYO

jm.aristizabal@umanizales.edu.co

ALEJANDRO BARRERA ESCOBAR

abarrera@umanizales.edu.co

JUAN FELIPE CASTELLANOS MARTÍNEZ

jcastellanos@umanizales.edu.co

JUANTRIVINHO

Creativo gráfico



Nota #5 Estadística