



**APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
AUTORRECONOCIMIENTO ÉTNICO-RACIAL: AFRO EN SANTIAGO DE CALI
PARA EL PERIODO 2022-2025**

por

Juan Camilo Solarte Velasco

Kilian Camilo Blanco Sierra

Trabajo de grado presentado a la directiva de la carrera de Economía en cumplimiento de los
requisitos para optar por el título de Economista por parte de la Pontificia Universidad Javeriana
Cali

Director

Fernando Roa Poveda

Santiago de Cali, Colombia

3 de noviembre de 2025

**APROXIMACIÓN AL MERCADO LABORAL DE LAS PERSONAS CON
AUTORRECONOCIMIENTO ETNICO-RACIAL: AFRO EN SANTIAGO DE CALI
PARA EL PERIODO 2022-2025**

Por

Juan Camilo Solarte

Kilian Camilo Blanco

Trabajo de grado presentado a la directiva de la carrera de Economía en cumplimiento de los requisitos para optar por el título de Economista por parte de la Pontificia Universidad Javeriana
Cali

Tutor académico

Fernando Roa Poveda

Santiago de Cali, Colombia

3 de noviembre de 2025

Declaración

Yo, **Juan Camilo Solarte Velasco** y **Kilian Camilo Blanco Sierra** declaro que este trabajo de investigación es obra y esfuerzo propio. Todas las fuentes de información que se han consultado para realizar este documento han sido citadas y se ha hecho constar su procedencia.

Firmas:

Juan Camilo Solarte

Kilian

Fecha: 3 de noviembre, 2025

Aprobación

Este proyecto de grado titulado Aproximación al mercado laboral de las personas con autorreconocimiento étnico-racial: afro en Santiago de Cali para el periodo 2022–2025, ha sido aprobada satisfactoriamente por el siguiente tutor.

Tutor académico:

Fernando Roa Poveda

Firma:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Roa', written over a horizontal line.

Fecha: 3 de noviembre, 2025

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, por su amor, apoyo y comprensión a lo largo de este camino académico. Gracias por acompañarnos en cada etapa, por su paciencia y por ser nuestra principal fuente de motivación.

A nuestros amigos, por su compañía y por brindarnos ánimo en los momentos de mayor esfuerzo.

Agradecimientos

Agradecemos al profesor Fernando Roa Poveda, tutor de este trabajo, por su orientación y acompañamiento durante el proceso de investigación.

Extendemos nuestro agradecimiento al profesor Luis Fernando Aguado por sus aportes y sugerencias, así como a Daniela y Sergio por su apoyo en el tratamiento y la organización de la base de datos.

De igual manera, expresamos nuestra gratitud a los docentes del programa de Economía, quienes nos motivaron a desarrollar una mirada crítica y comprometida frente a los problemas económicos y sociales.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a que este trabajo fuera posible.

Resumen

Este estudio tiene como objetivo analizar de manera integral las condiciones del mercado laboral de la población afrocolombiana en Santiago de Cali durante el periodo 2022–2025, identificando sus características sociodemográficas, las desigualdades frente a la población que no se autorreconoce étnicamente y los factores que determinan su participación laboral. El análisis se fundamenta en marcos teóricos como la teoría del capital humano (Becker, 1964), la discriminación estadística (Phelps, 1972; Arrow, 1973) y el enfoque interseccional (Crenshaw, 1991), que permiten interpretar cómo las diferencias educativas, las percepciones estereotipadas y la interacción entre múltiples ejes de identidad influyen en las oportunidades laborales de la población afrodescendiente.

Metodológicamente, se utiliza un enfoque cuantitativo basado en los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE para el periodo 2022–2025. Se realiza una caracterización descriptiva de las condiciones laborales —tipo de contrato, ramas de actividad, ingresos reales, afiliación a seguridad social— y se estima un modelo econométrico logit para identificar los determinantes de la probabilidad de estar ocupado, incorporando variables demográficas, educativas, laborales e interacciones asociadas al autorreconocimiento étnico-racial.

Los resultados muestran que la población afrocolombiana enfrenta brechas persistentes en acceso al empleo, estabilidad laboral e ingresos en comparación con quienes no se autorreconocen étnicamente. Aun controlando por educación, edad, experiencia y estado civil, el modelo logit evidencia que ser afro reduce de forma estadísticamente significativa la probabilidad de estar ocupado, lo cual sugiere la presencia de mecanismos de discriminación que no se explican únicamente por diferencias en capital humano. Asimismo, se observan mayores concentraciones de empleo afro en sectores de bajo valor agregado y menor prevalencia de contratos formales, así

como niveles inferiores de cotización a salud y pensión.

Este estudio aporta evidencia actualizada sobre la situación laboral afrodescendiente en Cali, mostrando cómo las desigualdades laborales derivan no solo de factores individuales, sino también de estructuras sociales que reproducen desventajas históricas. Sus hallazgos constituyen un insumo relevante para futuras investigaciones y para la formulación de estrategias orientada a comprender y atender las brechas étnico-raciales en el mercado laboral urbano colombiano.

Palabras clave: Autorreconocimiento étnico-racial, interseccionalidad, mercado laboral, desigualdad laboral, población afro, modelo logit

Índice General

Declaración	3
Aprobación	4
Dedicatoria	5
Agradecimientos	6
Resumen	7
1. Introducción	13
Objetivos	18
1.1 Objetivo general	18
1.2 Objetivos específicos	18
2 Marco Teórico	18
3 Metodología	21
3.2 Fuentes y técnicas de recolección de datos	22
3.3 Fuentes y técnicas para tratamiento de la información	23
4 características sociodemográficas de la población afrocolombiana en Santiago de Cali	23
4.1 Distribución por sexo de la población afrocolombiana en Santiago de Cali	25
4.2 Estructura etaria de la población afro	27
4.3 Estado conyugal de la población afro en Santiago de Cali AM	28
4.4 Educación y desarrollo socioeconómico de la población afrocolombiana en Santiago de Cali AM	29
4.5 Entre la inclusión y la exclusión laboral	33
4.6 Distribución sectorial de la población afrocolombiana ocupada en Santiago de Cali	39
4.7. Condiciones de formalidad y protección social de la población afrocolombiana ocupada en Santiago de Cali	40
4.8 Ingresos laborales y desigualdades económicas	44
5. Diferencias en las condiciones laborales entre personas afrocolombianas con autorreconocimiento étnico-racial y personas sin autorreconocimiento en Santiago de Cali (2022–2025)	46
6. Análisis econométrico de los determinantes de la ocupación laboral en Santiago de Cali en 2024	60
6.1 Efectos esperados	62
6.2 Modelo logit de participación laboral	63
6.3 Efectos marginales	67
Conclusiones	70
Bibliografía	72

Índice de Figuras

Gráfico 4.1: Proporción por sexo al nacer de personas afro con autorreconocimiento étnico-racial en Santiago de Cali, 2022-2025	25
Gráfico 4.2: Pirámide poblacional de personas con autorreconocimiento afro en Santiago de Cali, 2022-2025	27
Gráfico 4.3: Distribución anual de la población afrocolombiana en Santiago de Cali según estado conyugal, 2022–2025	28
Gráfico 4.4: Distribución del nivel educativo de la población afro en Santiago de Cali, 2022–2025	30
Gráfico 4.5: Distribución de la población afrocolombiana en edad de trabajar según nivel educativo y cohorte de edad en Santiago de Cali, 2022–2025	32
Gráfico 4.6: Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo de la población afro en Santiago de Cali AM, 2022–2025	34
Gráfico 4.7: Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo de la población afro por sexo en Santiago de Cali AM, 2022–2025	35
Gráfico 4.8: Distribución del tipo de contrato laboral de la población afro, 2022-2025	40
Gráfico 4.9: Distribución del término del contrato de la población afro en Santiago de Cali, 2022-2025	41
Gráfico 4.10: Cobertura en salud de la población afro ocupada en Santiago de Cali, 2022–2025	42
Gráfico 4.11: Cotización a pensión de la población afrocolombiana por sexo en el Área Metropolitana de Santiago de Cali, 2022–2025	43
Gráfico 4.12: Ingreso laboral promedio de la población afrocolombiana ocupada en el Área Metropolitana de Santiago de Cali, 2022–2025 (valores deflactados con el IPC de cada año)	44
Gráfico 5.1: Proporción de población por grupo étnico en Santiago de Cali, 2022-2025	46
Gráfico 5.2: Proporción por sexo al nacer dentro de cada grupo étnico	47
Gráfico 5.3: Pirámide poblacional por sexo al nacer y grupo étnico en Santiago de Cali, 2024	48
Gráfico 5.4 :Distribución del Nivel Educativo por Grupo Étnico, 2022 y 2024	49
Gráfico 5.5: Distribución del estado civil por Grupo Étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025	50
Gráfico 5.6: Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo por grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025	51

Gráfico 5.7:Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo por sexo en Santiago de Cali AM, 2022-2025	52
Gráfico 5.8:Distribución del tipo de contrato laboral por grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025	54
Gráfico 5.9: Distribución del término de contrato laboral por grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025	55
Gráfico 5.10: Cobertura en salud de la población ocupada según grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025	56
Gráfico 5.11:Cotización a pensiones de la población ocupada según grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025	56

1. Introducción

El empleo es uno de los aspectos más importantes para el desarrollo económico y social de un país, ya que representa la principal fuente de ingresos para las personas y les permite acceder a una mejor calidad de vida. A través del trabajo, las personas pueden cubrir sus necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud y educación, además de garantizar beneficios a largo plazo como pensión o cesantías. En el ámbito general, el empleo también impulsa la productividad, fomenta el crecimiento económico y contribuye al bienestar de la sociedad (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

Sin embargo, en Colombia las oportunidades laborales no se distribuyen de manera equitativa entre todos los grupos poblacionales. Algunas comunidades, especialmente aquellas con autorreconocimiento étnico-racial, siguen enfrentando desigualdades históricas que limitan su acceso a empleos dignos y estables.

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2022), los grupos con autorreconocimiento étnico-racial como los afrocolombianos, indígenas, raizales y palenqueros representan una parte importante de la población del país. A pesar de eso, las brechas en educación, ingresos y formalidad laboral siguen siendo amplias. Por ejemplo, en 2022 la tasa de desempleo nacional para las personas con autorreconocimiento étnico-racial fue del 12,3 %, mientras que para quienes no se reconocen dentro de ningún grupo étnico fue del 11,2 % (DANE, 2022). Esta diferencia refleja cómo la pertenencia étnico-racial sigue influyendo en las condiciones de acceso y permanencia en el mercado laboral.

Históricamente, las comunidades afrodescendientes han sido marginadas y enfrentan mayores obstáculos sociales y económicos. La Comisión de la Verdad (2021) señala que estos grupos han tenido que luchar contra la exclusión y el racismo estructural que persiste en diferentes ámbitos, incluyendo el empleo. La falta de oportunidades formales, los bajos niveles educativos y la discriminación son factores que han limitado su desarrollo y bienestar. En este sentido, estudiar las condiciones laborales de las personas con autorreconocimiento étnico-racial

permite visibilizar las desigualdades que todavía afectan a una parte significativa de la población colombiana.

El caso de Santiago de Cali es especialmente relevante. Esta ciudad es una de las más diversas del país y cuenta con una de las mayores poblaciones afrocolombianas, resultado de una larga historia de migraciones internas desde el Pacífico colombiano y el sur del país (Cali Cómo Vamos, 2022).

De acuerdo con los informes anuales de Cali Cómo Vamos, la población afrodescendiente ha tenido variaciones importantes en los últimos años, sin embargo, el promedio de la población aproximadamente ha sido de 550.000 en estos 4 años de estudio. Estas cifras muestran que la población afro sigue representando cerca de una cuarta parte de los habitantes de Cali y Yumbo, manteniendo un equilibrio de género relativamente estable, aunque con ligeras variaciones en el tiempo (Cali Cómo Vamos, 2022, 2023, 2024, 2025).

A pesar de esta relevancia demográfica, las brechas socioeconómicas en Cali siguen siendo amplias. En 2022, la tasa de desempleo en el Valle del Cauca fue del 13,2 %, superior al promedio nacional, y en el caso de las poblaciones afro e indígena en Cali y Yumbo, las tasas fueron del 15,9 % y 12,1 %, respectivamente (DANE, 2022). Además, los ingresos promedio de los afrodescendientes se ubicaron en \$1.253.916 mensuales, apenas por encima del promedio de la población indígena, pero aún por debajo de otros grupos sociales.

Estas diferencias muestran que no solo existen brechas entre los afrodescendientes y el resto de la población, sino también dentro del mismo grupo, entre las personas ocupadas y las desocupadas. Factores como el nivel educativo, el tipo de contrato, el acceso a internet o el sector de trabajo inciden directamente en las oportunidades laborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2023). Por ejemplo, la población afrocolombiana tiene mayor participación en sectores informales y menos acceso a empleos estables, lo que reduce sus

posibilidades de movilidad social y aumenta la vulnerabilidad económica (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2021).

Por todo esto, analizar las condiciones laborales de la población afrodescendiente en Cali resulta fundamental para comprender cómo las desigualdades estructurales se reproducen en el tiempo. Además, permite identificar los factores que limitan la inserción y permanencia laboral de este grupo poblacional, así como los retos que enfrenta la ciudad para avanzar hacia un mercado de trabajo más justo e incluyente.

Antecedentes

En Colombia, diversos estudios han analizado las desigualdades étnico-raciales en el mercado laboral, evidenciando que la pertenencia a grupos con autorreconocimiento étnico-racial sigue siendo un factor determinante en la inserción laboral, los niveles de ingreso y la estabilidad en el empleo. Maya Scarpetta (2020), por ejemplo, examinó la discriminación salarial en Cali asociada al color de piel y mostró que las desigualdades étnicas continúan influyendo de manera significativa en la determinación de los salarios. De manera similar, Peña y González han señalado que las comunidades étnicas enfrentan barreras estructurales vinculadas al racismo histórico y a la segmentación ocupacional, mientras que Barco y Caicedo (2023) destacan las limitadas oportunidades de ascenso y formalización laboral para la población afrocolombiana en diferentes regiones del país.

Aunque estos trabajos han contribuido a visibilizar las brechas laborales étnico-raciales, la mayoría se desarrolla en un nivel nacional, lo que limita su capacidad para capturar las dinámicas particulares de ciudades como Santiago de Cali. Pese a que algunos estudios incluyen desagregaciones regionales, existe aún una ausencia de análisis locales integrales que examinen no solo el acceso al empleo, sino también variables centrales como el tipo de contrato, la rama de actividad económica, el nivel educativo, la afiliación a seguridad social, la cotización pensional y otros indicadores de calidad del empleo. Asimismo, son escasos los estudios que incorporan un

enfoque interseccional, considerando simultáneamente etnia, género y condiciones socioeconómicas para explicar las brechas laborales.

A partir de estos vacíos, resulta evidente la necesidad de un estudio que analice de forma detallada el mercado laboral afrocolombiano en Cali, una ciudad con una de las mayores concentraciones de población afrodescendiente del país y con dinámicas laborales particulares. En este sentido, la presente investigación aporta al campo al ofrecer un análisis específico para el área metropolitana de Cali durante el periodo 2022-2025, profundizando en dimensiones de acceso, permanencia y calidad del empleo que no han sido abordadas de manera conjunta en estudios previos.

Vacío de conocimiento o justificación

. Aunque en Colombia se ha documentado la existencia de desigualdades étnico-raciales en el mercado laboral, la mayor parte de los estudios se concentra en escalas nacionales o regionales y no profundiza en las dinámicas específicas de ciudades con alta presencia afrodescendiente, como Santiago de Cali. Este vacío es relevante porque la estructura productiva, la segregación urbana y las trayectorias históricas de discriminación presentes en Cali influyen de manera particular en las oportunidades de acceso, permanencia y calidad del empleo.

Si bien investigaciones previas han examinado brechas salariales o diferencias en indicadores agregados, persisten ausencias importantes en el análisis de variables que la literatura reconoce como determinantes clave del desempeño laboral. En particular, no se ha estudiado de manera conjunta cómo factores como el nivel educativo, la jefatura del hogar, el sexo, la experiencia potencial, las ramas de actividad económica, el tipo de contrato, la calidad del empleo y los ingresos reales afectan de forma diferenciada a la población afrocolombiana en esta ciudad, ni cómo estas condiciones comparan con las de las personas que no se autorreconocen étnicamente.

Tampoco existen estudios recientes que integren estas dimensiones con un enfoque cuantitativo consistente para el periodo 2022–2025, ni que las articulen con un modelo econométrico que permita identificar los determinantes de la participación laboral en un contexto urbano como Cali, marcado por desigualdades estructurales y dinámicas económicas cambiantes.

A partir de estas ausencias, la presente investigación aporta un análisis integral y actualizado sobre el mercado laboral de la población afrocolombiana en Santiago de Cali, examinando simultáneamente variables de acceso, permanencia y calidad del empleo, y comparando sus resultados con los de la población sin autorreconocimiento étnico-racial. Con ello, el estudio llena un vacío académico al ofrecer evidencia sistemática y específica para este territorio, y proporciona una base conceptual y empírica sólida para interpretar las desigualdades laborales que afectan a este grupo poblacional.

Consideraciones éticas.

El presente trabajo de grado se basa en el análisis de microdatos secundarios obtenidos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, garantizando el respeto por la privacidad y confidencialidad de la información, dado que no se establece contacto directo con los participantes ni se recopilan datos sensibles a nivel individual. No obstante, el compromiso ético de la investigación trasciende el aspecto metodológico, al centrarse en el estudio de las condiciones laborales de la población afrocolombiana en Santiago de Cali durante el periodo 2022–2025. Este enfoque reconoce las desigualdades estructurales que históricamente han afectado a las personas con autorreconocimiento étnico-racial y busca visibilizar dichas brechas sin reproducir estigmas ni prácticas de revictimización. En este sentido, la presentación de los resultados se realiza con objetividad y sustento empírico, con el propósito de que los hallazgos sirvan como base para el diseño de políticas públicas orientadas a reducir las desigualdades laborales, mejorar el acceso y la calidad del empleo, y promover una mayor

equidad e inclusión en el mercado laboral de Santiago de Cali y su área metropolitana.

Pregunta de investigación:

¿Cómo influyen las características sociodemográficas, educativas y laborales en las probabilidades de participación y ocupación de la población afrocolombiana con autorreconocimiento étnico-racial en Santiago de Cali durante el periodo 2022–2025, y en qué medida estas condiciones difieren frente a las personas que no se autorreconocen étnicamente?

Objetivos

1.1 Objetivo general

Caracterizar el mercado laboral de la población afrodescendiente con autorreconocimiento étnico-racial en Santiago de Cali durante el periodo 2022–2025.

1.2 Objetivos específicos

1. Analizar las características sociodemográficas de la población afrocolombiana con autorreconocimiento étnico-racial en Santiago de Cali para el periodo 2022–2025.
2. Comparar y reconocer las diferencias en las condiciones laborales entre las personas afrocolombianas con autorreconocimiento étnico-racial y aquellas sin autorreconocimiento étnico-racial en Santiago de Cali para el periodo 2022-2025.
3. Identificar y analizar los determinantes de la participación laboral de las personas con autorreconocimiento étnico-racial afro en Santiago de Cali durante el año 2024, a través de la estimación de un modelo econométrico de tipo logit

2 Marco Teórico

Para comprender las desigualdades en el acceso, permanencia y calidad del empleo de la población afrocolombiana en Santiago de Cali durante el periodo 2022-2025, es necesario partir de marcos teóricos que permitan explicar tanto los factores individuales como los mecanismos

estructurales que configuran su posición en el mercado laboral. La teoría del capital humano, desarrollada por Becker (1964), plantea que la educación, la experiencia y la salud incrementan la productividad y, por tanto, la probabilidad de acceder a un empleo y de obtener mayores ingresos. En el contexto caleño, este enfoque permite entender parte de las diferencias observadas entre la población afrocolombiana y aquella que no se autorreconoce étnicamente, dado que históricamente las comunidades afro han enfrentado barreras educativas y territoriales que influyen en la acumulación de capital humano. Sin embargo, diversos estudios en Colombia y América Latina (Telles, 2014; Agudelo & Bernal, 2019) han demostrado que, incluso cuando se controla por nivel educativo, persisten desventajas laborales significativas para la población afro, lo cual evidencia que el capital humano es necesario pero insuficiente para explicar la totalidad de las brechas laborales.

En este punto, resulta fundamental incorporar el enfoque de interseccionalidad propuesto por Crenshaw (1991) y ampliado por Collins y Bilge (2016), el cual sostiene que las desigualdades no se producen a partir de un único eje de identidad, sino de la interacción simultánea de factores como el sexo, la raza, el territorio, la clase social y la edad. Esta perspectiva es clave para el análisis de la permanencia laboral, pues permite comprender por qué las trayectorias laborales afrodescendientes están atravesadas por condiciones estructurales más profundas que las diferencias en capital humano. En Cali, por ejemplo, una mujer afro residente en zonas periféricas no experimenta las mismas oportunidades laborales que un hombre no étnico, incluso si ambos cuentan con niveles educativos similares. Las combinaciones de raza, género y territorio condicionan, de manera acumulada, la estabilidad en el empleo, la probabilidad de trabajar en sectores de baja productividad y la mayor exposición a modalidades contractuales precarias.

Además de lo anterior, la teoría de la discriminación estadística, desarrollada inicialmente por Phelps (1972) y Arrow (1973) y fortalecida empíricamente por estudios como Bertrand y Mullainathan (2004), aporta una explicación central para entender las desigualdades en la calidad del empleo. Esta teoría sostiene que, ante información imperfecta sobre los candidatos, los empleadores recurren a estereotipos para inferir productividad, lo cual afecta especialmente a grupos racializados. La evidencia disponible en Colombia (Peña et al., 2020; DNP, 2018) confirma que la población afro enfrenta mayores dificultades para acceder a empleos formales, contratos escritos, salarios más altos y sistemas de protección social, incluso cuando presenta características observables similares a las del resto de la población. Esto resulta particularmente relevante para interpretar coeficientes negativos del autorreconocimiento étnico en modelos econométricos tipo logit, que suelen mostrar reducciones en la probabilidad de estar ocupado después de controlar por educación, edad, estado civil, experiencia y otros factores.

El autorreconocimiento étnico-racial, según el DANE, se entiende como el acto mediante el cual una persona expresa su identidad y sentido de pertenencia a un grupo étnico, mientras que la Comisión de la Verdad lo describe como un ejercicio de afirmación individual y colectiva. Estas definiciones son relevantes porque no solo clasifican a las personas en categorías estadísticas, sino que reflejan posiciones históricas en estructuras sociales marcadas por exclusión racial. A pesar de avances normativos y políticos, la población afrocolombiana persiste en condiciones de marginación laboral documentadas ampliamente en la literatura especializada (Arocha, 2018; Velásquez & García, 2021), lo cual refuerza la necesidad de analizar el mercado laboral caleño desde la interacción entre capital humano, identidades múltiples y mecanismos discriminatorios.

Integrar estos enfoques permite no solo contextualizar las brechas laborales observadas, sino también justificar la estructura del modelo empírico empleado en este estudio. La teoría del capital humano explica y fundamenta la inclusión de variables como educación, experiencia,

edad o estado civil. La interseccionalidad orienta la consideración de interacciones entre variables sociodemográficas, especialmente en un territorio con desigualdades estructurales como Cali. Finalmente, la discriminación estadística aporta un marco para interpretar el efecto directo del autorreconocimiento étnico en la probabilidad de estar ocupado, aun después de controlar por características asociadas a la productividad. De este modo, el marco teórico no solo describe las desigualdades étnico-raciales, sino que proporciona una base conceptual coherente para el análisis econométrico y la interpretación de los resultados presentados en la investigación.

3 Metodología

Este estudio es de tipo cuantitativo y de alcance descriptivo, ya que tiene como propósito caracterizar las condiciones laborales de la población afrodescendiente con autorreconocimiento étnico-racial en Santiago de Cali y su Área Metropolitana durante el periodo 2022–2025. En este sentido, se busca identificar y describir las principales características sociodemográficas y laborales de esta población, como el sexo, el nivel educativo, la rama de actividad económica, el tipo de ocupación (formal o informal), el tipo de contrato y los ingresos, así como las diferencias observadas frente a la población sin autorreconocimiento étnico. Este enfoque permite ofrecer una visión general y objetiva del mercado laboral afrodescendiente en la región, aportando información útil para el análisis y la formulación de políticas de inclusión laboral.

3.1 Métodos de investigación

El método de investigación tiene un enfoque cuantitativo, fundamentado en el análisis estadístico de información proveniente de fuentes oficiales y complementarias. En particular, se emplean los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, que recopilan información sobre las características laborales, demográficas y sociales de la población, junto con datos del Observatorio Cali Cómo Vamos, un observatorio ciudadano

dedicado al monitoreo de indicadores de la calidad de vida en la ciudad y sus municipios de influencia. A través de este enfoque, se busca identificar patrones y relaciones entre variables como el sexo, el nivel educativo, la rama de actividad económica, el tipo de ocupación (formal o informal), el tipo de contrato y los ingresos, con el fin de caracterizar la situación laboral de la población afrodescendiente en Santiago de Cali y su Área Metropolitana. Además, el método cuantitativo permite comparar las condiciones entre la población con y sin autorreconocimiento étnico-racial, aportando evidencia objetiva para el cumplimiento de los objetivos del estudio.

3.2 Fuentes y técnicas de recolección de datos

Las fuentes de información empleadas en este estudio son de carácter secundario, obtenidas principalmente de bases de datos oficiales y estudios previos. Se utilizarán los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE correspondientes al periodo 2022–2025, por ser una fuente representativa que permite analizar las características laborales y sociodemográficas de la población afrodescendiente en Santiago de Cali y su Área Metropolitana. Asimismo, se complementará la información con datos del Observatorio Cali Cómo Vamos, que ofrece indicadores sobre la calidad de vida y el contexto socioeconómico de la ciudad y sus municipios de influencia.

Para la recolección y organización de la información se aplicarán técnicas de selección, depuración y estructuración de datos, garantizando la coherencia y consistencia de las variables utilizadas en el análisis. Esta fase permitirá construir una base sólida para la descripción y comparación de las condiciones laborales entre la población afrodescendiente y aquella sin autorreconocimiento étnico-racial.

3.3 Fuentes y técnicas para tratamiento de la información

El tratamiento de la información se basará en la codificación, limpieza y tabulación de los microdatos de la GEIH y los registros de Cali Cómo Vamos. Se eliminarán inconsistencias y valores faltantes para asegurar la calidad de los datos. Las variables (sexo, nivel educativo, rama económica, tipo de ocupación, contrato e ingresos) se organizarán en categorías comparables para analizar diferencias entre personas afrodescendientes y aquellas sin autorreconocimiento étnico-racial.

4 características sociodemográficas de la población afrocolombiana en Santiago de Cali

La población afrocolombiana constituye un componente fundamental de la diversidad étnica, cultural y social de Santiago de Cali, ciudad que ha sido históricamente uno de los principales centros de asentamiento afrodescendiente del país. Su presencia ha influido de manera significativa en la identidad local, la dinámica comunitaria y la configuración de barrios y sectores de la ciudad, aportando riqueza cultural a través de tradiciones, expresiones artísticas, prácticas religiosas y formas de organización social propias de sus raíces africanas.

En este contexto, analizar las características sociodemográficas de la población afro con autorreconocimiento étnico-racial en Santiago de Cali y área metropolitana permite comprender de manera detallada la composición, distribución y evolución de este grupo poblacional durante el periodo 2022–2025. Este análisis ofrece información sobre aspectos como la distribución por sexo, la proporción dentro de la población total de la ciudad y la dinámica demográfica a lo largo de los años, lo que contribuye a conocer mejor la estructura y particularidades de la comunidad afrodescendiente en el ámbito urbano caleño.

En la siguiente tabla se presenta la evolución de la población afrodescendiente en

Santiago de Cali durante el periodo 2022–2025, con base en estimaciones de la GEIH

Tabla 4.1: *Población total y afrodescendiente en Santiago de Cali 2022-2025*

Año	Total Cali AM	Afrodescendiente	Porcentaje de Afrodescendientes
2022	2.330.850	524.438	22,5%
2023	2.348.484	506.781	21,6%
2024	2.369.241	553.760	23,4%
2025	2.386.729	547.967	23,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022-2025)

Durante el periodo 2022–2025, la población afrodescendiente en Santiago de Cali representó, en promedio, alrededor del 22% de la población total de la ciudad, mostrando leves variaciones a lo largo de los años. En 2022, se registraron aproximadamente 524.438 personas que se autorreconocieron como afrodescendientes, cifra que disminuyó a 506.781 en 2023, evidenciando una ligera reducción en comparación con el año anterior. Sin embargo, en 2024 se produjo un aumento significativo, alcanzando 553.760 personas, y en 2025 la población afrodescendiente se estabilizó en 547.967 individuos, lo que representó el 23,0% de la población total de Cali.

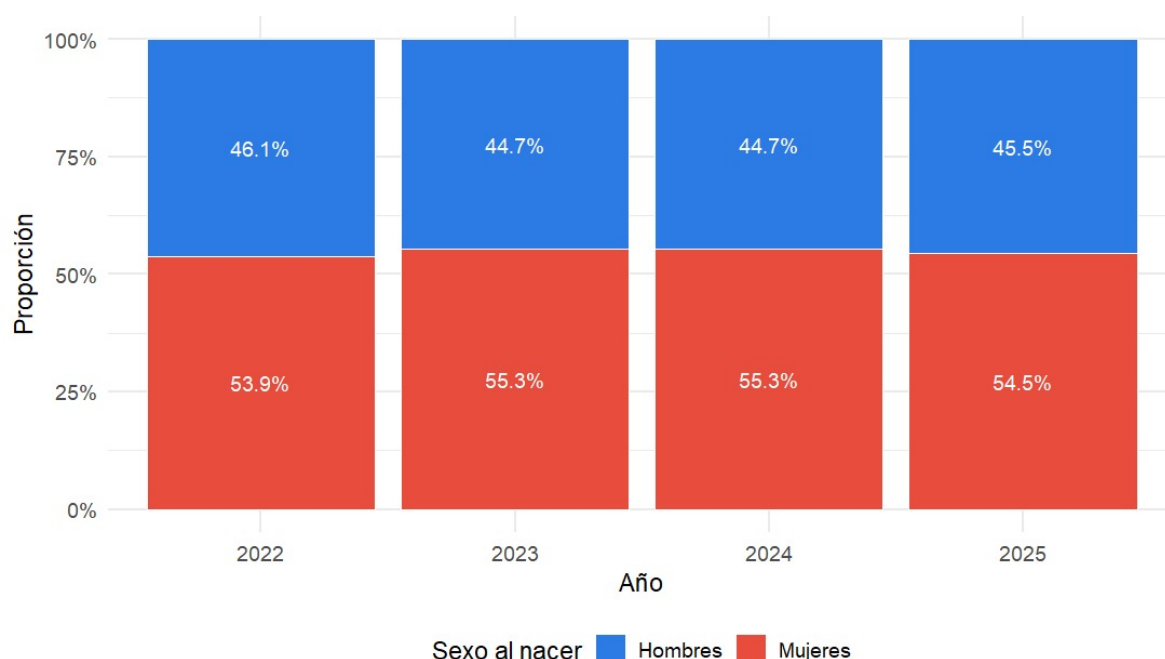
Estos datos indican que, aunque la proporción de afrodescendientes en la ciudad se mantiene relativamente constante, su presencia sigue siendo un componente central de la estructura demográfica local. En términos prácticos, esto significa que aproximadamente uno de cada cinco caleños se identifica como afrodescendiente, reflejando no solo la relevancia cuantitativa de esta comunidad dentro de la población urbana, sino también su importancia en la configuración del tejido social, cultural y territorial de la ciudad. La estabilidad de estos porcentajes a lo largo del tiempo permite visibilizar la consolidación de la población afrocolombiana como un grupo demográfico significativo y representativo dentro de la dinámica

urbana de Santiago de Cali.

4.1 Distribución por sexo de la población afrocolombiana en Santiago de Cali

La población afrocolombiana en Santiago de Cali muestra una distribución por sexo ligeramente desigual durante el periodo 2022–2025. Como se observa en el gráfico 4.1, las mujeres representan un porcentaje mayor que los hombres en todos los años analizados. En 2022, el 53,9% de las personas afrodescendientes eran mujeres y el 46,1% hombres; en 2023 y 2024, la proporción femenina se mantuvo estable en 55,3%, mientras que la masculina fue del 44,7%. Para 2025, se registró un leve descenso de la proporción femenina al 54,5%, y un aumento correspondiente en la masculina al 45,5%.

Gráfico 4.1: *Proporción por sexo al nacer de personas afro con autorreconocimiento étnico- racial en Santiago de Cali, 2022-2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022-2025)

Estos datos indican que, a lo largo del periodo estudiado, la población afrodescendiente femenina ha sido predominante frente a la masculina, manteniéndose una diferencia de aproximadamente 9 a 11 puntos porcentuales.

La composición actual de la población afrocolombiana en Santiago de Cali, reflejada en la proporción de hombres y mujeres y en su participación dentro del total de la ciudad, es el resultado de procesos históricos de migración interna. Durante décadas, personas afrodescendientes se desplazaron desde la región Pacífica colombiana, especialmente desde zonas rurales del norte del Valle del Cauca y los departamentos de Nariño y Chocó, en búsqueda de oportunidades en la ciudad.

Estos movimientos migratorios contribuyeron a consolidar barrios y sectores con fuerte presencia afrodescendiente, moldeando la estructura urbana y social de la ciudad. Al mismo tiempo, enriquecieron el tejido cultural local y fortalecieron la identidad afrocolombiana dentro del espacio urbano, lo que explica, en parte, la distribución y concentración demográfica que se observa en los datos actuales.

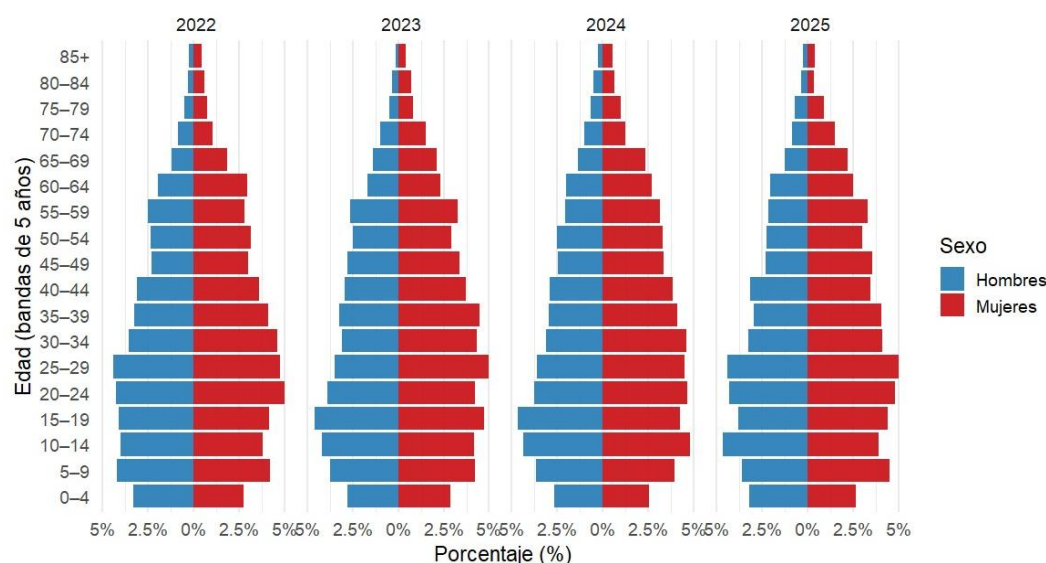
La predominancia femenina en la población afrocolombiana migrante puede explicarse, además, por patrones migratorios diferenciados por género. Investigaciones sobre migración interna en Colombia han identificado que las mujeres afrodescendientes suelen migrar en contextos de desplazamiento forzado, buscando seguridad y mejores condiciones de vida para ellas y sus familias. Este fenómeno se ha observado especialmente en regiones como el Pacífico colombiano, donde la violencia y la pobreza han afectado principalmente a las mujeres y niñas afrodescendientes (Raza e Igualdad, 2022).

Estudios sobre movilidad humana en clave interseccional destacan que estas mujeres enfrentan vulnerabilidades específicas debido a la intersección de su identidad étnica y de género. Estas vulnerabilidades incluyen mayor exposición a violencias basadas en género y

discriminación racial, lo que influye en sus decisiones migratorias y en los lugares donde se asientan (Raza e Igualdad, 2022). Por lo tanto, la predominancia femenina en Santiago de Cali refleja tanto la historia migratoria de la región como estas dinámicas diferenciales de género.

4.2 Estructura etaria de la población afro

Gráfico 4.2: Pirámide poblacional de personas con autorreconocimiento afro en Santiago de Cali, 2022-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

El gráfico 2 muestra una estructura expansiva, con una base ancha y una reducción gradual hacia los grupos de mayor edad, lo que evidencia una población mayoritariamente joven. Los grupos más numerosos se concentran entre los 15 y 34 años, seguidos por los de 5 a 14 años, lo cual refleja una alta proporción de personas en edad productiva.

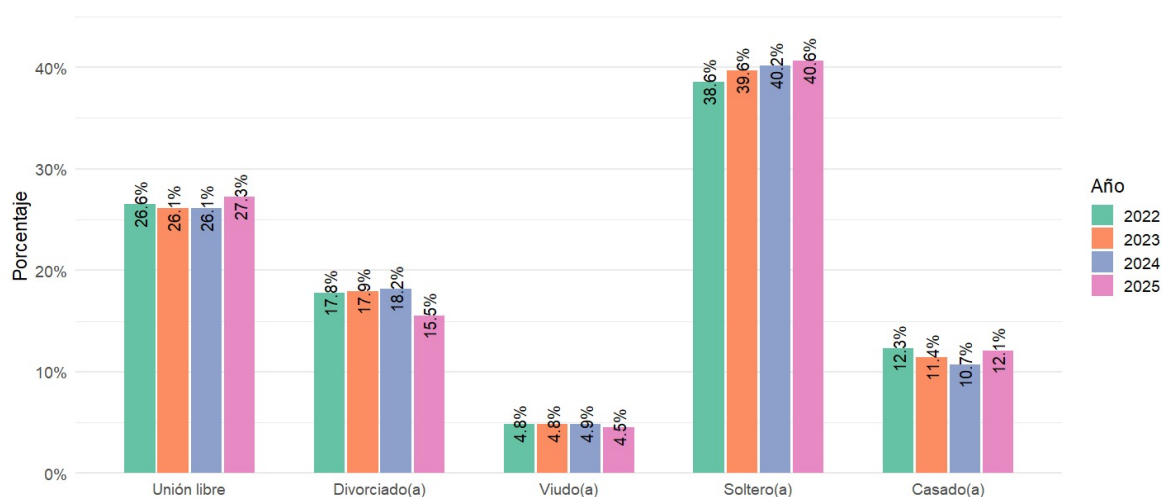
A lo largo del periodo, se nota un ligero estrechamiento de la base y un aumento en los grupos de 45 años y más, lo que sugiere un inicio de envejecimiento demográfico. En cuanto al sexo, las mujeres mantienen una participación superior a la de los hombres en todos los años y grupos etarios, especialmente a partir de los 30 años, tendencia que se acentúa en las edades mayores. Esta diferencia puede asociarse a una mayor esperanza de vida femenina y a los

patrones migratorios que históricamente han favorecido una presencia más estable de mujeres afrodescendientes en el área urbana.

En síntesis, la pirámide poblacional refleja una comunidad afrocolombiana joven, con predominio femenino y señales de transición demográfica, factores que deben considerarse, en la formulación de políticas públicas orientadas al bienestar y la inclusión social de esta población en Santiago de Cali.

4.3 Estado conyugal de la población afro en Santiago de Cali AM

Gráfico 4.3: *Distribución anual de la población afrocolombiana en Santiago de Cali según estado conyugal, 2022–2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, (GEIH), DANE (2022-2025)

El análisis del estado conyugal evidencia que la mayor parte de la población afrocolombiana en Santiago de Cali se identifica como soltera, con valores que oscilan entre el 38,6% y el 40,6% a lo largo del periodo 2022–2025. Este comportamiento refleja una composición poblacional predominantemente joven y una tendencia hacia la postergación de los vínculos formales de pareja.

Asimismo, se destaca la unión libre como el segundo estado conyugal más frecuente, lo que denota una preferencia por formas de convivencia distintas al matrimonio tradicional, influenciada por factores económicos y culturales. En contraste, la población casada representa alrededor del 11 al 12%, mientras que los grupos de divorciados(as) y viudos(as) muestran proporciones entre el 15 al 18% y aproximadamente 5%, respectivamente.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que la estructura conyugal de la población afrodescendiente presenta una diversificación en los tipos de unión y convivencia, marcada por el predominio de personas solteras y en unión libre. Dichas tendencias reflejan los cambios socioculturales propios de contextos urbanos, además de evidenciar dinámicas familiares más flexibles y adaptativas frente a las condiciones socioeconómicas actuales.

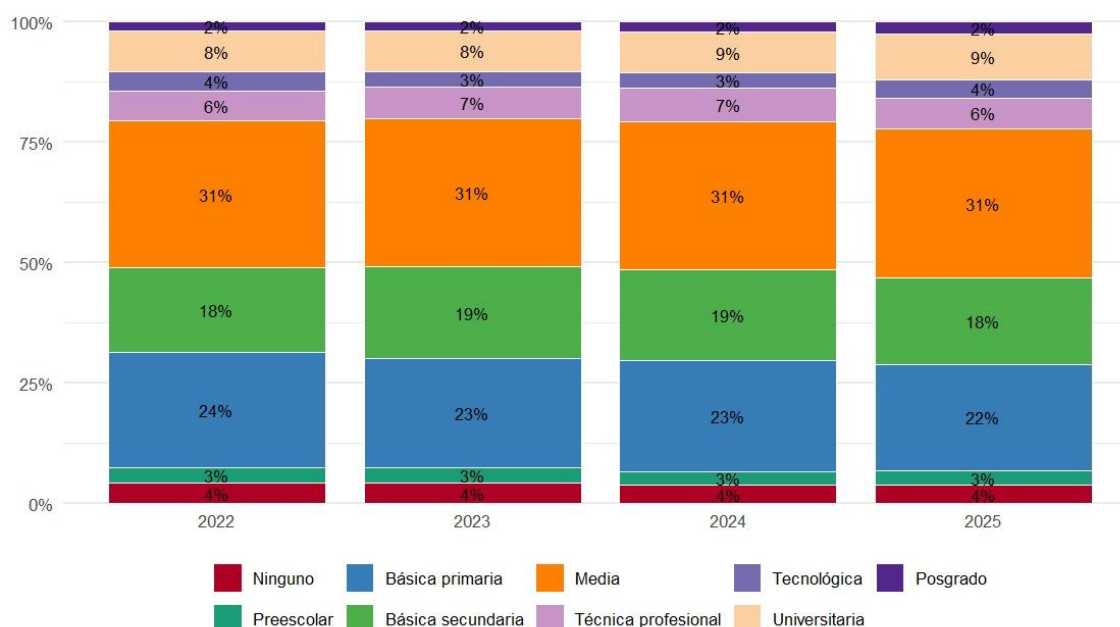
4.4 Educación y desarrollo socioeconómico de la población afrocolombiana en Santiago de Cali AM

La educación es uno de los principales motores del desarrollo social y económico, al actuar como un facilitador de mejores oportunidades laborales, movilidad social y fortalecimiento de las capacidades humanas. De acuerdo con la teoría del capital humano- propuesta por Becker (1964), la educación incrementa la productividad y las competencias de las personas, generando beneficios tanto individuales como colectivos que impulsan el crecimiento económico y el bienestar social. En este sentido, el nivel educativo alcanzado por la población afrocolombiana en Santiago de Cali constituye un indicador clave para comprender su posicionamiento dentro de la estructura social y las posibilidades de reducir las brechas históricas de desigualdad que han afectado a este grupo poblacional.

Analizar la distribución educativa entre 2022 y 2025 permite reconocer tanto los avances como las dificultades que enfrenta la población afrodescendiente en el acceso y la finalización de los distintos niveles de formación. Este análisis contribuye a comprender mejor las condiciones

reales de esta comunidad y las brechas que aún persisten, al tiempo que resalta las oportunidades para fortalecer la inclusión educativa. En ese sentido, los resultados ofrecen elementos útiles para orientar decisiones públicas y acciones.

Gráfico 4.4: *Distribución del nivel educativo de la población afro en Santiago de Cali, 2022–2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, (GEIH), DANE (2022-2025)

De acuerdo con la información presentada en la gráfica 4.4, la mayoría de la población afrocolombiana en Santiago de Cali se concentra en los niveles de educación básica primaria y media, que en conjunto superan el 50% del total en todos los años analizados. En promedio, el 31% de las personas afrodescendientes alcanzó el nivel de educación media, mientras que entre el 22% y el 24% cursó únicamente la educación básica primaria. Esto evidencia una estructura educativa que, si bien ha logrado consolidar la cobertura en los niveles básicos, aún presenta limitaciones importantes en el acceso a la educación superior.

Los niveles de educación secundaria (básica secundaria) se mantienen alrededor del 18% al 19%, mientras que los niveles técnico profesional, tecnológico y universitario representan en conjunto cerca del 17%. Dentro de este grupo, la educación universitaria concentra entre el 8% y el 9%, la tecnológica entre el 3% y el 4%, y la técnica profesional entre el 6% y el 7%. Finalmente, la proporción de personas con estudios de posgrado continúa siendo marginal (2%), lo que revela una baja presencia afrodescendiente en los niveles más altos de formación académica.

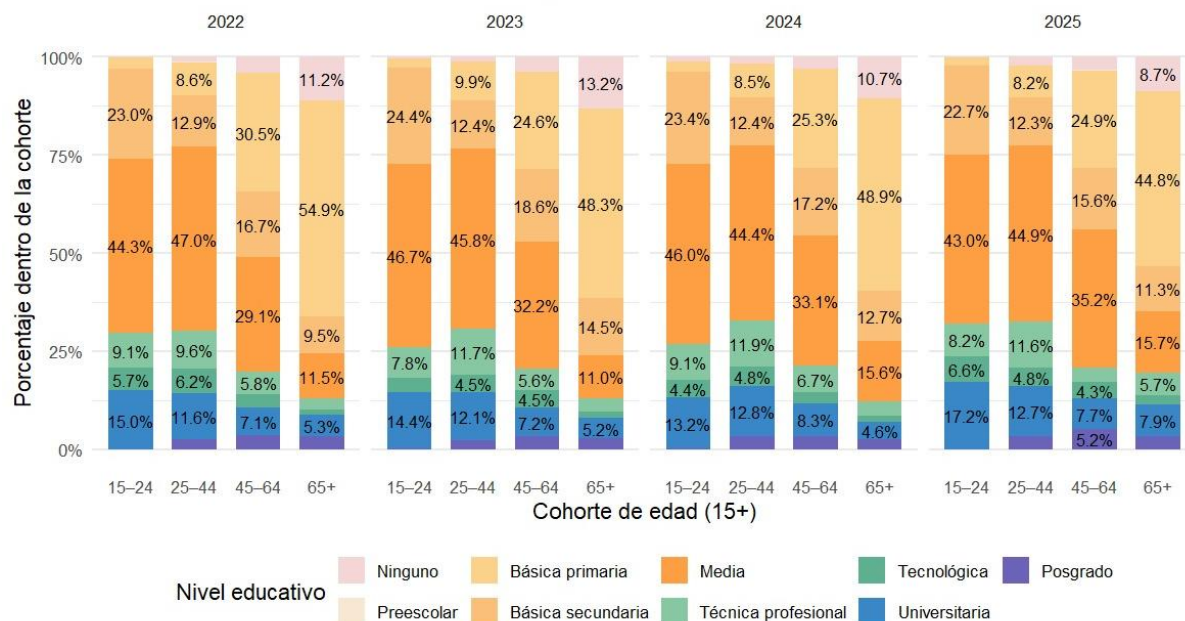
Más que una cuestión de variación anual, esta distribución refleja la persistencia de brechas estructurales que limitan el desarrollo del capital humano afrodescendiente. Como plantea Becker (1964), la educación constituye un elemento esencial para el fortalecimiento del capital humano y, por tanto, para el desarrollo económico y social. En este sentido, la realidad educativa de la población afro en Cali muestra que aún existen barreras históricas y sociales que obstaculizan el acceso equitativo a oportunidades de formación y movilidad social.

Frente a este panorama, se hace necesario fortalecer políticas públicas que garanticen no solo el acceso, sino también la permanencia y culminación de estudios técnicos y universitarios entre la población afrodescendiente. Promover una educación inclusiva y de calidad permitirá ampliar las oportunidades laborales y mejorar las condiciones socioeconómicas de este grupo poblacional en Santiago de Cali.

Si bien la distribución general del nivel educativo ofrece una visión amplia del panorama formativo de la población afrocolombiana en Santiago de Cali, resulta igualmente relevante examinar cómo se comporta esta estructura al interior de los distintos grupos de edad. Analizar la educación por cohorte permite comprender las diferencias generacionales en el acceso y culminación de los estudios, así como los efectos acumulados de las desigualdades históricas en materia educativa. Este enfoque posibilita identificar si las generaciones más jóvenes han

logrado superar las limitaciones que enfrentaron las mayores y si se evidencian avances sostenidos hacia una mayor equidad educativa dentro de la población afrodescendiente.

Gráfico 4.5: *Distribución de la población afrocolombiana en edad de trabajar según nivel educativo y cohorte de edad en Santiago de Cali, 2022–2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, (GEIH), DANE (2022-2025)

Al analizar la estructura educativa por cohorte de edad de la población afrocolombiana en Santiago de Cali durante el periodo 2022–2025, se evidencian diferencias notables entre grupos etarios. Las personas jóvenes, especialmente aquellas entre 15 y 24 años, presentan mayores niveles de escolaridad, concentrándose principalmente en la educación media y secundaria. Este patrón sugiere que, dentro del periodo analizado, las generaciones más jóvenes registran un nivel educativo promedio superior al de las cohortes de mayor edad, lo que puede asociarse a un acceso más reciente y sostenido a la educación formal.

En contraste, las personas afrocolombianas de mayor edad particularmente las de 45 años

o más muestran una fuerte concentración en los niveles de educación básica primaria o sin educación formal, lo que evidencia diferencias acumuladas en la formación educativa entre los distintos grupos de edad. En la cohorte de 65 años y más, la proporción de personas sin educación o con primaria incompleta es la más alta de todas, reflejando desigualdades estructurales que aún se manifiestan en el ámbito educativo y que influyen en su posición social y económica.

Por su parte, los grupos de edad intermedia (25 a 44 años) se ubican en una posición intermedia dentro de la estructura educativa: aunque superan a las generaciones mayores en escolaridad, su participación en los niveles técnico, tecnológico y universitario sigue siendo reducida. Esto implica que una parte importante de la población afro en edad de trabajar enfrenta limitaciones para acceder a estudios superiores, lo cual repercute en sus oportunidades laborales y en la calidad del empleo disponible.

En conjunto, la comparación entre cohortes dentro del periodo 2022–2025 evidencia diferencias educativas significativas al interior de la población afrocolombiana, donde las generaciones jóvenes presentan mayores logros educativos, pero persisten desafíos en el acceso y culminación de la educación superior. Estos resultados resaltan la necesidad de continuar fortaleciendo las políticas públicas orientadas a la equidad educativa y al cierre de brechas en el sistema formativo, con el fin de garantizar una inclusión más justa y sostenible para la población afrodescendiente en Santiago de Cali.

4.5 Entre la inclusión y la exclusión laboral

“La participación en el mercado laboral es un reflejo directo de las oportunidades económicas y de las desigualdades estructurales que condicionan el acceso al trabajo decente” (OIT, 2023). Bajo esta premisa, el análisis de las tasas de participación, ocupación y desempleo constituye un indicador clave para comprender el grado de inserción laboral de la población

afrocolombiana en Santiago de Cali. Estas tasas permiten identificar las dinámicas del mercado de trabajo y, en particular, las condiciones de acceso y permanencia de los grupos étnico-raciales históricamente marginados. De acuerdo con el DANE (2024), su observación a lo largo del tiempo facilita evaluar los cambios en la estructura del empleo y los niveles de actividad económica de la ciudad.

Gráfico 4.6: *Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo de la población afro en Santiago de Cali AM, 2022–2025*



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE 2022–2025.

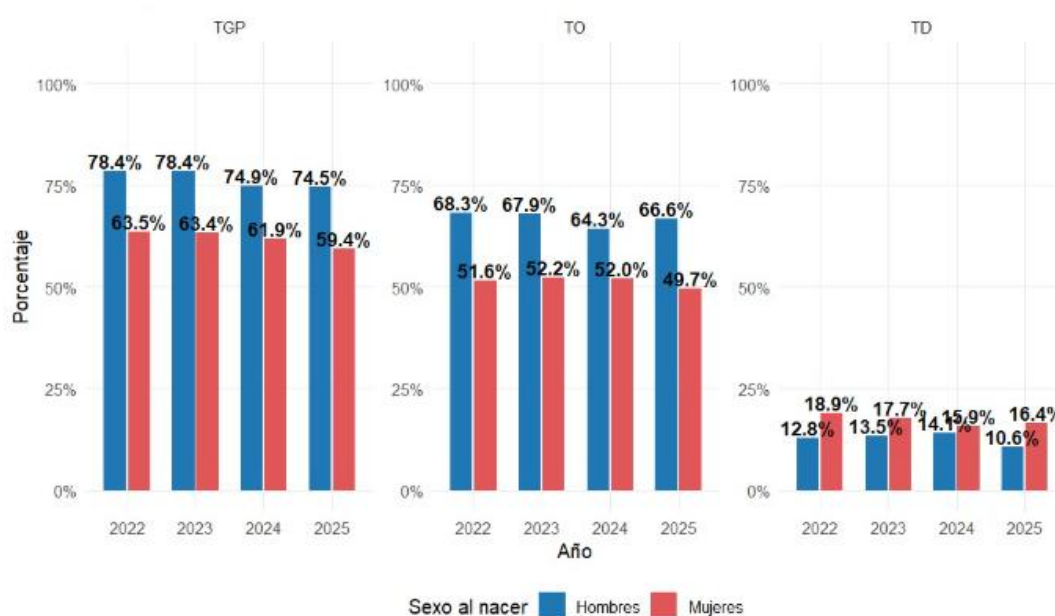
Como se observa en la figura 4.6, entre 2022 y 2025 la Tasa Global de Participación (TGP) de la población afro en el área metropolitana de Cali presenta una ligera tendencia decreciente, pasando del 70,2% en 2022 al 66,1% en 2025. Este comportamiento sugiere que, con el paso de los años, una proporción menor de personas afrocolombianas manifestó disposición o posibilidad de participar activamente en el mercado laboral. En cuanto a la Tasa de Ocupación (TO), los valores permanecen relativamente estables, cercanos al 59% en los dos primeros años, con una leve disminución a 57,1% en 2025, lo que indica que el nivel de empleo

se mantuvo dentro de rangos similares a lo largo del periodo analizado.

Por su parte, la Tasa de Desempleo (TD) evidencia una reducción progresiva, pasando de 15,9% en 2022 a 13,5% en 2025. Este resultado puede interpretarse como una mejora moderada en la situación laboral del grupo poblacional afrocolombiano, aunque debe entenderse dentro de un contexto de participación laboral ligeramente menor. En términos generales, las cifras reflejan una relativa estabilidad del mercado de trabajo para la población afro durante el periodo 2022–2025, con leves señales de mejora en el desempleo, pero sin variaciones significativas en los niveles de ocupación.

Ahora bien, más allá de las tendencias agregadas, resulta fundamental analizar las diferencias internas al interior de la población afrocolombiana, particularmente aquellas relacionadas con el sexo, ya que la desigualdad de género constituye un eje estructural del mercado de trabajo y profundiza las brechas existentes entre grupos sociales.

Gráfico 4.7: *Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo de la población afro por sexo en Santiago de Cali AM, 2022–2025*



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE 2022–2025.

El análisis desagregado por sexo permite evidenciar las desigualdades persistentes entre hombres y mujeres afrocolombianos en el acceso al empleo y la participación económica. Como se observa en la Figura 4.7, los hombres afro presentan tasas de participación y ocupación consistentemente superiores a las de las mujeres durante todo el periodo. En 2022, por ejemplo, la Tasa Global de Participación (TGP) alcanzó el 78,4% entre los hombres frente al 63,5% entre las mujeres, brecha que se mantiene relativamente estable hasta 2025 (74,5% y 59,4%, respectivamente). De manera similar, la Tasa de Ocupación (TO) muestra que la inserción laboral masculina supera en promedio en más de 15 puntos porcentuales a la femenina, lo que evidencia una mayor vinculación de los hombres afro a la actividad económica y la persistencia de barreras estructurales para las mujeres.

Por otro lado, la Tasa de Desempleo (TD) revela una tendencia inversa, es decir que las mujeres afro registran niveles de desempleo sistemáticamente más altos que los hombres en todo el periodo, aunque con una leve mejora hacia 2025 (de 18,9% frente a 12,8% en 2022 a 16,4% frente a 10,6% en 2025). Esta diferencia pone de manifiesto que, pese a ciertos avances, persisten obstáculos significativos para la inserción femenina en el empleo, asociados a la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado, la segregación ocupacional y la discriminación de género en el mercado laboral.

En conjunto, el comportamiento de las tasas de participación, ocupación y desempleo entre 2022 y 2025 evidencia una estructura del mercado laboral afrocolombiano atravesada por profundas desigualdades de género. Los hombres presentan una mayor presencia en la fuerza laboral y mayores probabilidades de ocupación, mientras que las mujeres enfrentan tasas más elevadas de desempleo y una menor vinculación a actividades productivas. Este patrón confirma

la existencia de un fenómeno de interseccionalidad, donde la combinación entre género y pertenencia étnico-racial configura una doble desventaja para las mujeres afrocolombianas. Su condición étnica y su rol de género se entrelazan, limitando sus oportunidades de acceso al empleo y su permanencia en trabajos de calidad, lo cual reproduce las desigualdades históricas que afectan a este grupo dentro del contexto caleño.

Desde una perspectiva social y económica, estos resultados evidencian que la población afrocolombiana de Santiago de Cali mantiene una presencia constante en la actividad económica de la ciudad, aunque persisten desafíos en la ampliación de la participación laboral y en el acceso a empleos de calidad. En este sentido, no basta con observar las tasas agregadas de ocupación ni las brechas por sexo, es necesario analizar con mayor detalle en qué sectores se encuentran las personas afrocolombianas ocupadas y qué tipo de empleos desempeñan.

Tabla 4.2: *Distribución porcentual de la población afrocolombiana ocupada según rama de actividad económica en Santiago de Cali y AM, 2022–2025.*

Rama de actividad económica	Año			
	2022	2023	2024	2025
Comercio y reparación de vehículos	15,8	16,8	15,8	16,9
Industrias manufactureras	13,6	14,0	12,8	13,5
Alojamiento y servicios de comida	14,0	13,1	11,4	12,1
Hogares como empleadores	11,3	10,7	12,2	11,6
Construcción	10,4	8,4	8,3	8,9
Servicios administrativos y de apoyo	6,3	6,7	6,8	6,6
Salud y asistencia social	5,2	6,4	5,0	3,9

Educación	5,6	4,0	4,4	5,4
Otras actividades de servicios	3,6	4,2	4,2	3,9
Transporte y almacenamiento	2,8	3,4	4,9	3,8
Administración pública y defensa	2,6	3,7	3,1	4,7
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,9	2,4	3,1	2,6
Información y comunicaciones	1,5	0,9	1,1	1,4
Arte, entretenimiento y recreación	1,3	1,1	1,3	0,6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,9	1,0	1,4	0,9
Distribución de agua y saneamiento	1,4	0,7	1,1	0,8
Actividades inmobiliarias	0,7	0,9	0,8	1,1
Actividades financieras y de seguros	0,6	0,9	1,0	0,8
Explotación de minas y canteras	0,4	0,3	0,7	0,3
Suministro de electricidad, gas y vapor	0,2	0,4	0,3	0,3
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

4.6 Distribución sectorial de la población afrocolombiana ocupada en Santiago de Cali

Como se aprecia en la tabla 4.2, la población afrocolombiana ocupada se concentra principalmente en actividades de comercio y reparación de vehículos (16,9%), industrias manufactureras (13,5%), alojamiento y servicios de comida (12,1%) y en hogares como empleadores (11,6%). Estos sectores, aunque relevantes por su capacidad de absorción de mano de obra, se caracterizan por altos niveles de informalidad, bajos ingresos y limitada protección social. En contraste, la participación en ramas de alto valor agregado como actividades financieras y de seguros (0,8%), profesionales, científicas y técnicas (0,9%), información y comunicaciones (1,4%) o actividades inmobiliarias (1,1%) es mínima, lo cual evidencia las dificultades de acceso a empleos de mayor productividad, estabilidad contractual y mejor remuneración.

Asimismo, la escasa representación en sectores estratégicos como energía, minas o servicios públicos (menos del 1%) confirma la existencia de una segmentación ocupacional que restringe la inserción de la población afrocolombiana en áreas económicas con mayores niveles de capital humano y tecnológico. Esta situación puede estar asociada a factores estructurales como la desigualdad educativa, la discriminación racial en los procesos de selección y la limitada oferta de programas de formación técnica orientados a sectores de alta demanda y especialización.

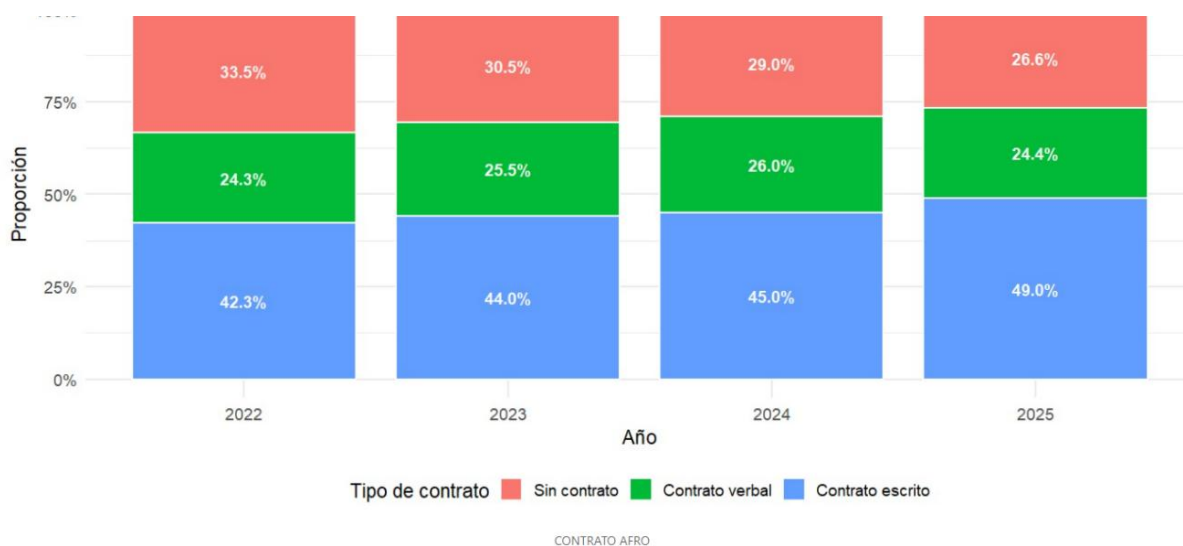
En suma, la estructura sectorial del empleo afrocolombiano en Santiago de Cali revela una marcada concentración en ramas intensivas en trabajo y de baja productividad, mientras que la participación en actividades de mayor valor agregado sigue siendo marginal. Esta distribución pone de manifiesto la persistencia de barreras sociales y económicas que limitan la movilidad laboral y profundizan las brechas de equidad dentro del mercado de trabajo urbano.

4.7. Condiciones de formalidad y protección social de la población afrocolombiana ocupada en Santiago de Cali

Tras examinar la distribución sectorial de la población afrocolombiana ocupada en Santiago de Cali, resulta fundamental analizar bajo qué condiciones laborales se insertan estas personas en el mercado de trabajo. Más allá de identificar los sectores económicos de participación, es esencial comprender el grado de formalidad de los empleos, las características de los contratos y el nivel de acceso a los sistemas de seguridad social y pensional, ya que estos elementos determinan la estabilidad y la protección social de la fuerza laboral afrodescendiente.

Tipo y termino del contrato

Gráfico 4.8: *Distribución del tipo de contrato laboral de la población afro, 2022-2025*

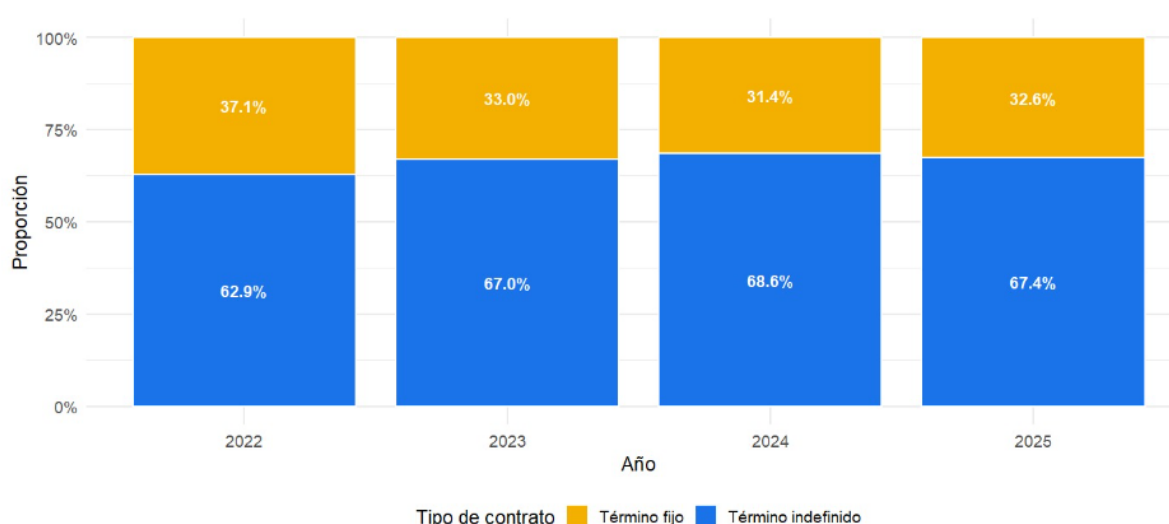


Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE 2022–2025.

La naturaleza del vínculo laboral es un primer indicador de formalidad. En la Figura 4.7. se observa que, durante el periodo 2022–2025, la proporción de personas afrocolombianas con contrato escrito aumentó gradualmente, pasando del 42.3% en 2022 al 49,0% en 2025.

Paralelamente, el porcentaje de ocupados sin contrato descendió de 33,5% a 26,6%, lo que sugiere una ligera mejora en la formalización de los vínculos laborales. Sin embargo, todavía una parte importante de la población afrocolombiana trabaja bajo modalidades no escritas o verbales, lo cual refleja la persistencia de la informalidad en el empleo principal de estas poblaciones.

Gráfico 4.9: *Distribución del término del contrato de la población afro en Santiago de Cali, 2022-2025*



Fuente: Elaboración propia con base en microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE 2022–2025.

En relación con el término de los contratos (Figura 4.8), se observa que la mayoría de los trabajadores afrocolombianos ocupados en Santiago de Cali se encuentra vinculada mediante contratos a término indefinido, que aumentan ligeramente del 62,9% en 2022 al 67,4% en 2025. Por su parte, los contratos a término fijo muestran una tendencia decreciente, pasando de 37,1% a 32,6% en el mismo periodo. Este comportamiento evidencia una leve consolidación de formas de contratación más estables, que podrían interpretarse como un avance hacia mayores niveles de formalidad y permanencia en el empleo.

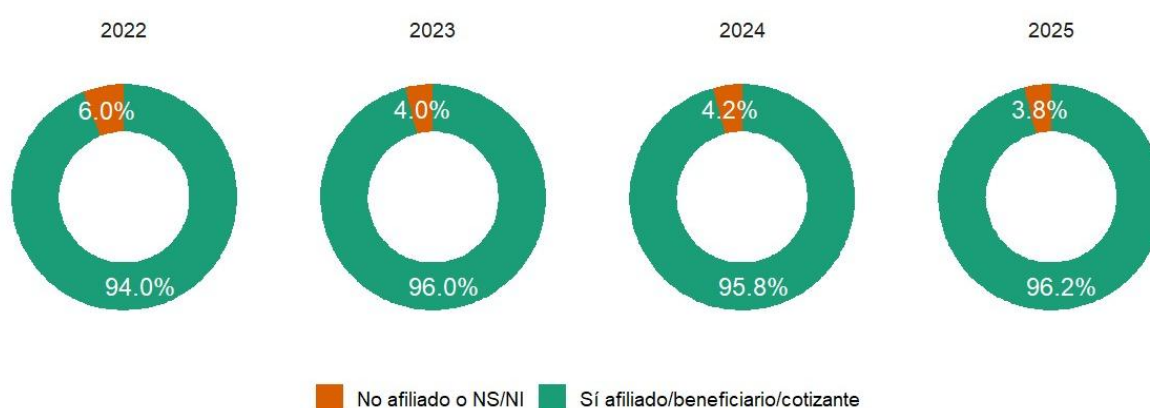
No obstante, estos resultados deben analizarse con cautela. Si bien los contratos a término

indefinido son predominantes, ello no garantiza necesariamente condiciones laborales seguras o de calidad, ya que buena parte de estas vinculaciones se da en ocupaciones de baja remuneración, con limitada cobertura de seguridad social o en contextos de alta rotación. Además, la persistencia de una fracción significativa de trabajadores sin contrato formal identificada en la figura anterior sugiere que la estabilidad contractual no es una característica generalizada dentro de la población afrocolombiana ocupada.

Afiliación y cotización en salud

La formalidad laboral también se refleja en el acceso al sistema de salud, un componente central de la protección social. La Figura 4.9 muestra que la afiliación a salud entre la población afrocolombiana ocupada es elevada, oscilando entre el 94% y el 96% durante todo el periodo analizado. Sin embargo, esta alta cobertura no necesariamente se traduce en empleos formales, dado que buena parte de los trabajadores se encuentra afiliada a través del régimen subsidiado o como beneficiarios de familiares cotizantes. En otras palabras, el acceso al sistema de salud no proviene en todos los casos de la relación laboral, lo que limita el alcance real de la formalización en materia de seguridad social.

Gráfico 4.10: Cobertura en salud de la población afro ocupada en Santiago de Cali, 2022–2025

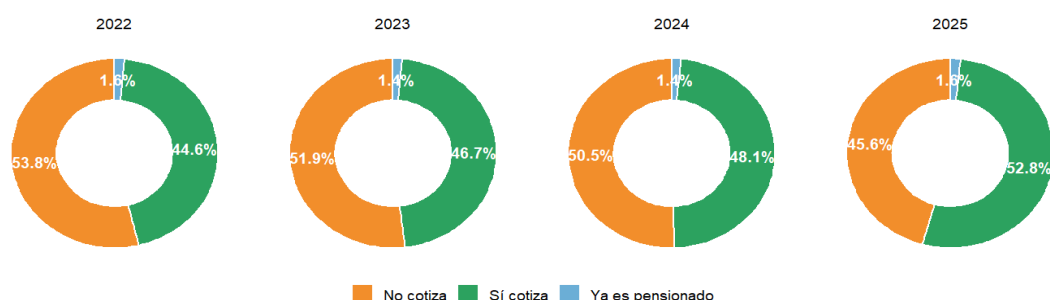


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares

(GEIH), DANE (2022–2025)

Sistema pensional

Gráfico 4.11: *Cotización a pensión de la población afrocolombiana por sexo en el Área Metropolitana de Santiago de Cali, 2022–2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

En cuanto al sistema pensional, se observa que la mayoría de la población afrocolombiana ocupada no realiza cotizaciones al sistema de pensiones, aunque se evidencia una ligera mejora a lo largo del periodo analizado. En 2022, el 53,8% no cotizaba, mientras que para 2025 esta proporción se redujo a 45,8%, lo que sugiere un leve avance en la formalización laboral o en el acceso a empleos con contribuciones al sistema de pensiones.

Por su parte, la proporción de personas que sí cotizan aumentó de 44,6% en 2022 a 52,8% en 2025, mostrando una tendencia positiva hacia una mayor vinculación a la seguridad social en materia pensional. Sin embargo, esta mejora aún no garantiza una cobertura plena, ya que cerca de la mitad de los trabajadores afro continúan por fuera del sistema contributivo, lo que implica una alta vulnerabilidad frente a la vejez y la ausencia de ingresos futuros asegurados.

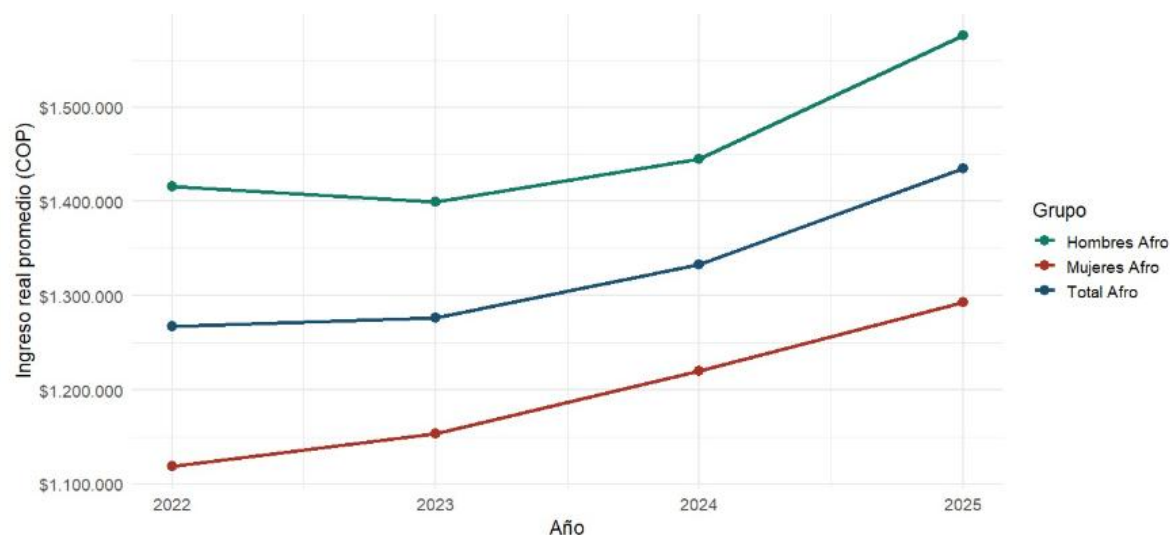
Finalmente, el porcentaje de quienes ya son pensionados se mantiene prácticamente estable y marginal (entre 1% y 1,4%), reflejando tanto la baja densidad de cotización acumulada como las dificultades históricas que enfrenta esta población para acceder efectivamente a una pensión en la edad de retiro.

4.8 Ingresos laborales y desigualdades económicas

El ingreso laboral constituye uno de los indicadores más relevantes para evaluar las condiciones económicas y las desigualdades dentro del mercado de trabajo. Analizar la evolución del ingreso real promedio de la población afrocolombiana ocupada permite identificar no solo los cambios en el poder adquisitivo, sino también las brechas estructurales que persisten por razones de género y etnia.

El Gráfico 4.11 muestra la evolución del ingreso laboral real (con base 2022) para la población afrocolombiana ocupada en el área metropolitana de Santiago de Cali, desagregado por sexo, durante el periodo 2022–2025.

Gráfico 4.12: *Ingreso laboral promedio de la población afrocolombiana ocupada en el Área Metropolitana de Santiago de Cali, 2022–2025 (valores deflactados con el IPC de cada año)*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

Como se observa en el gráfico, durante el periodo analizado el ingreso laboral real promedio muestra una tendencia ascendente para ambos sexos, aunque con una brecha persistente entre hombres y mujeres afrocolombianas. En 2022, los hombres afro registraban un ingreso promedio de \$1.416.140 COP, mientras que las mujeres alcanzaban \$1.118.554 COP. Esta diferencia se mantiene en los años siguientes, aunque ambos grupos presentan aumentos sostenidos: en 2025

los hombres afro perciben un ingreso promedio de \$1.576.532 COP y las mujeres \$1.293.273 COP.

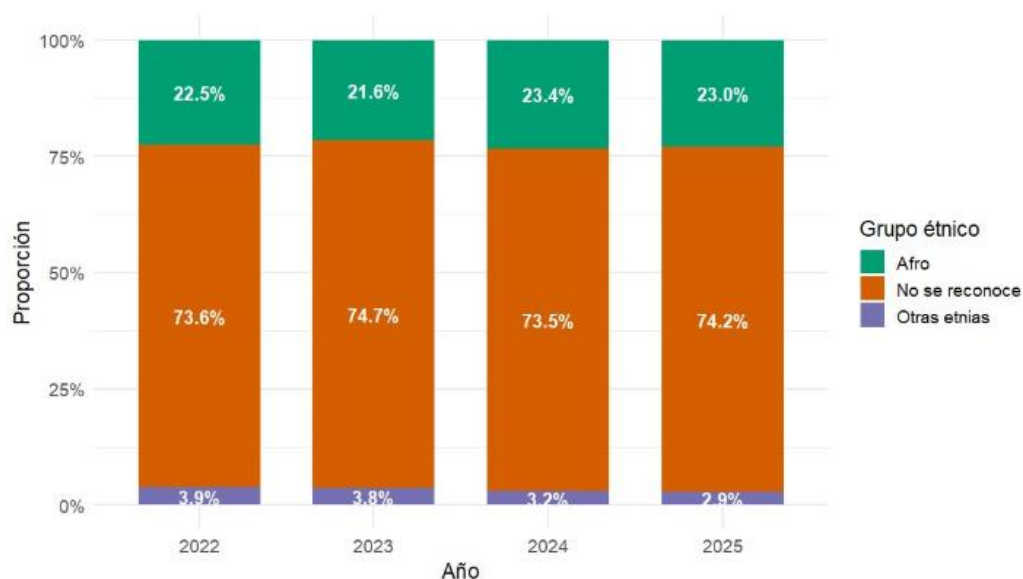
El crecimiento del ingreso real total de la población afro ocupada, que pasa de un promedio cercano a \$1.267.347 COP en 2022 a \$1.434. 903 COP en 2025, refleja una leve mejora del poder adquisitivo; sin embargo, las brechas de género evidencian que las mujeres afro continúan enfrentando desventajas salariales significativas.

Estas diferencias pueden asociarse a múltiples factores estructurales, entre ellos la segmentación ocupacional por género, donde las mujeres afro están sobrerrepresentadas en sectores de baja productividad y alta informalidad como los servicios domésticos, el comercio minorista, el cuidado y la alimentación. También influyen la discriminación laboral interseccional, que combina desigualdades por género y pertenencia étnico-racial, y el menor acceso a empleos formales y oportunidades de ascenso en comparación con los hombres afrocolombianos.

Desde la teoría de la interseccionalidad, desarrollada por autoras como Kimberlé Crenshaw (1989), estas desigualdades no pueden entenderse de manera aislada. La condición de ser mujer y afrocolombiana genera una doble vulnerabilidad en el mercado laboral, donde los efectos de la discriminación de género se amplifican por los prejuicios étnico-raciales. En este sentido, las brechas salariales observadas no solo reflejan una desigualdad económica, sino también una estructura social que reproduce jerarquías interseccionadas de poder y exclusión.

5. Diferencias en las condiciones laborales entre personas afrocolombianas con autorreconocimiento étnico-racial y personas sin autorreconocimiento en Santiago de Cali, 2022–2025

Gráfico 5.1: *Proporción de población por grupo étnico en Santiago de Cali, 2022-2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

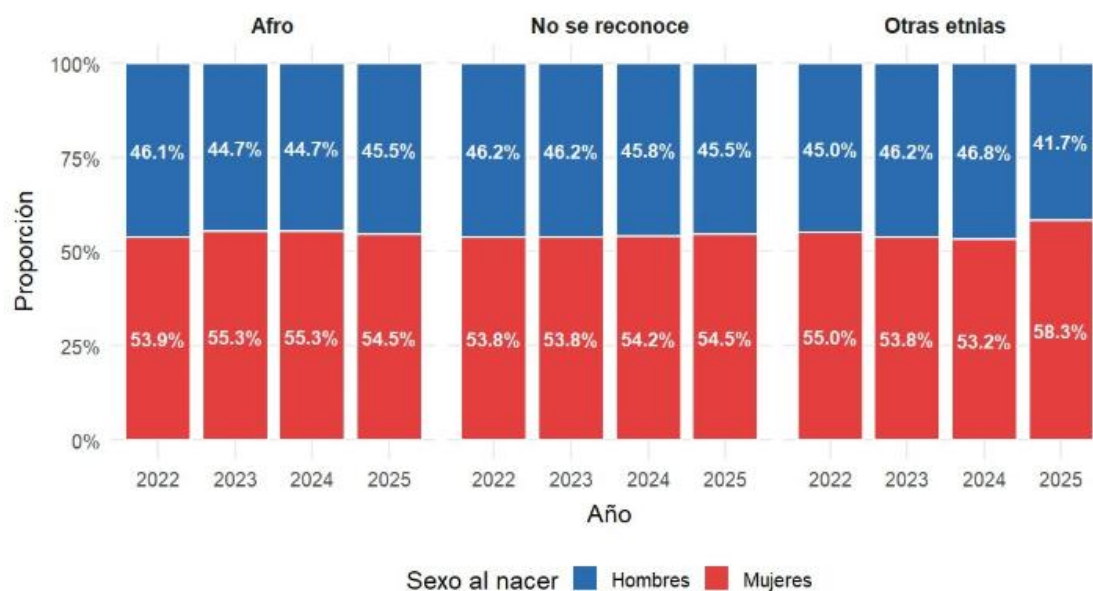
El Gráfico 5.1 muestra la distribución de la población por grupo étnico en Santiago de Cali entre 2022 y 2025. A lo largo del periodo, la mayor parte de la población corresponde a personas que no se reconocen en un grupo étnico, con una participación estable cercana al 73%–75%.

En segundo lugar, la población afrocolombiana mantiene una presencia significativa, fluctuando entre 21% y 23%, con una ligera tendencia al aumento hacia 2025. Este comportamiento refleja la importancia demográfica del grupo afro en la ciudad y su peso en la estructura social urbana.

Por otro lado, la categoría “otras etnias” (como indígena o ROM) representa una proporción reducida, entre 1% y 2%, permaneciendo prácticamente constante en el tiempo.

En conjunto, el gráfico evidencia una estructura étnica relativamente estable, donde la población afrocolombiana constituye un grupo relevante, lo que subraya la pertinencia de políticas y análisis con enfoque étnico en el contexto laboral y social de la ciudad.

Gráfico 5.2: *Proporción por sexo al nacer dentro de cada grupo étnico*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

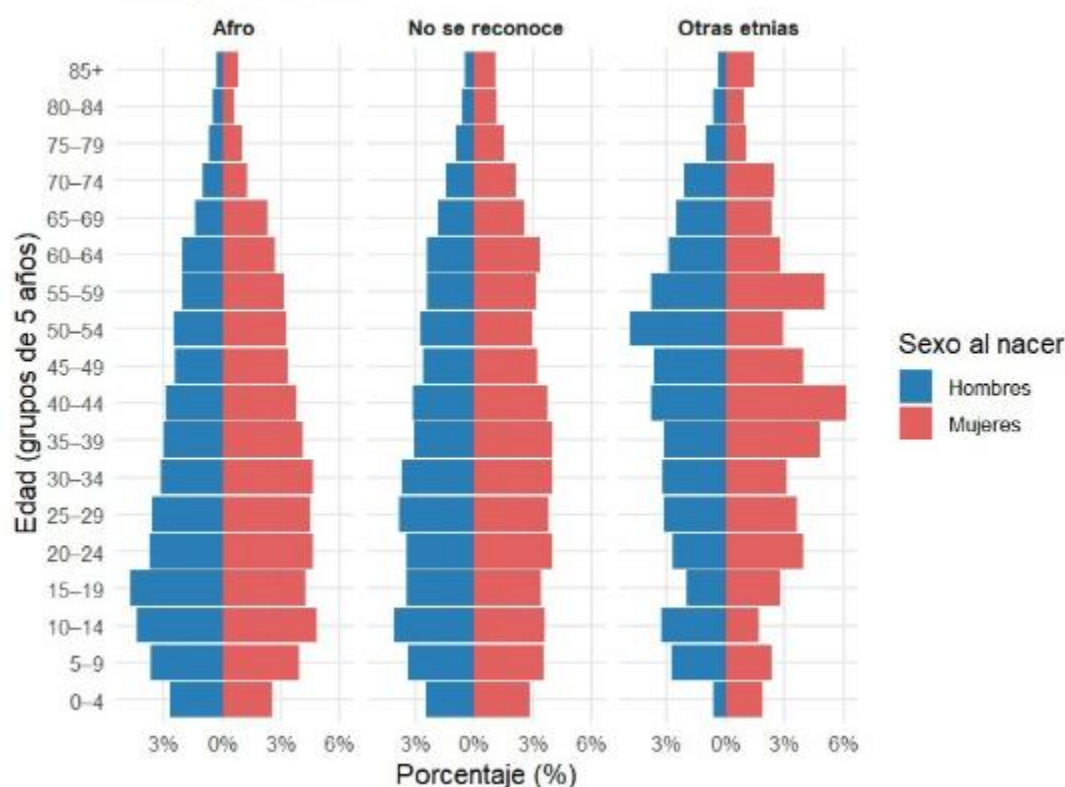
El gráfico anterior, muestra la distribución por sexo dentro de cada grupo étnico entre 2022 y 2025. En todos los grupos, la proporción de mujeres es ligeramente mayor que la de hombres.

En el grupo afro, las mujeres se mantienen alrededor del 54–55%, mientras los hombres rondan el 45–46%. Algo similar ocurre en quienes no se reconocen en una etnia, donde la diferencia también es pequeña pero constante.

En otras etnias, la brecha se amplía un poco hacia 2025, llegando a cerca del 58% de mujeres. En

general, la estructura por sexo es estable y con predominio femenino en todos los grupos.

Gráfico 5.3: Pirámide poblacional por sexo al nacer y grupo étnico en Santiago de Cali, 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

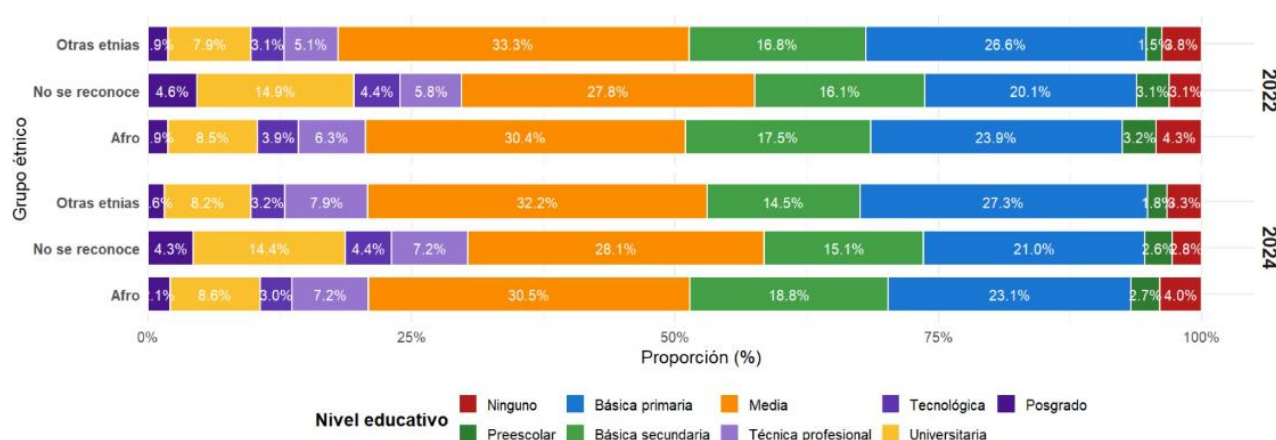
La pirámide poblacional para 2024 muestra una estructura similar entre los tres grupos étnicos, con una base más amplia en edades jóvenes y una reducción gradual hacia los grupos mayores. En todos los casos, la proporción de mujeres supera ligeramente a la de hombres, especialmente en las edades adultas y avanzadas, lo que es consistente con una mayor esperanza de vida femenina.

En la población afro y en el grupo de quienes no se reconocen, la distribución es relativamente equilibrada en los tramos centrales (25–49 años), lo que indica una participación importante de población en edad productiva. En el caso de otras etnias, se observa un peso algo mayor de mujeres en edades jóvenes y adultas, lo que sugiere posibles dinámicas diferenciadas en términos

de migración o participación en el hogar y el mercado laboral.

En general, la pirámide revela una población predominantemente joven, con una ligera feminización en los niveles medio y superior, lo cual puede estar relacionado con factores como diferencias en mortalidad, cuidado familiar y condiciones de vida.

Gráfico 5.4 :Distribución del Nivel Educativo por Grupo Étnico, 2022 y 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

En general, la pirámide revela una población predominantemente joven, con una ligera feminización en los niveles medio y superior, lo cual puede estar relacionado con factores como diferencias en mortalidad, cuidado familiar y condiciones de vida.

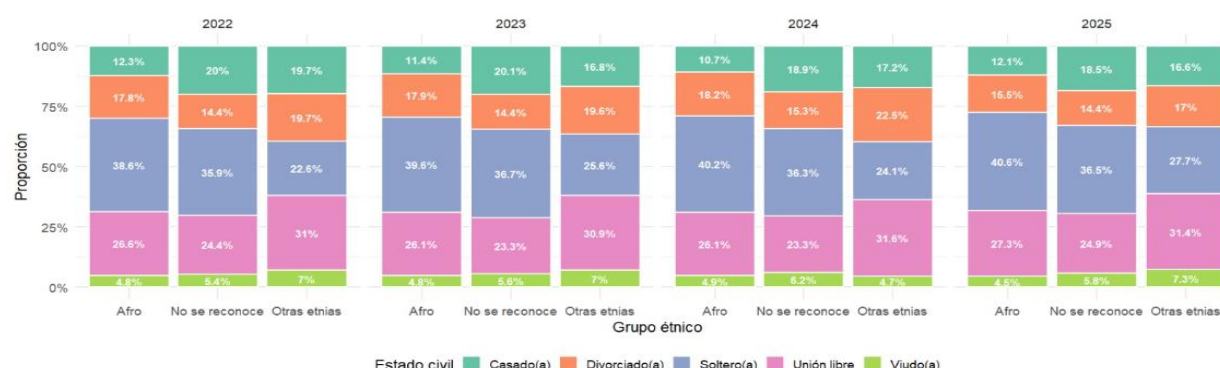
El gráfico evidencia diferencias claras en la distribución del nivel educativo entre los grupos étnicos en Cali. En ambos años, la población afrocolombiana se concentra principalmente en niveles educativos básicos y medios, con porcentajes cercanos al 30% en educación media. En contraste, el grupo de *otras etnias* presenta una mayor participación en niveles universitarios y de posgrado, mientras que el grupo que *no se reconoce* se ubica entre ambos extremos. Estas diferencias se mantienen de manera consistente entre 2022 y 2024.

Desde la perspectiva del capital humano, Becker (1957) señala que el acceso y la acumulación de

educación están influenciados por factores sociales y contextuales que pueden favorecer o limitar las oportunidades de formación. En este sentido, la menor presencia de la población afro en los niveles superiores de educación puede estar asociada a condiciones estructurales que históricamente han limitado su acceso a oportunidades educativas, aunque el gráfico no permite precisar las causas específicas.

Aunque se observan pequeñas variaciones entre 2022 y 2024, las posiciones relativas de los grupos se mantienen. Esto sugiere que las brechas educativas entre grupos étnicos continúan siendo estables en el periodo analizado. Por lo tanto, el gráfico refleja una persistente desigualdad en la distribución del nivel educativo por origen étnico, sin que pueda inferirse desde estos datos si esta situación tiene efectos posteriores en otros ámbitos.

Gráfico 5.5: *Distribución del estado civil por Grupo Étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025*



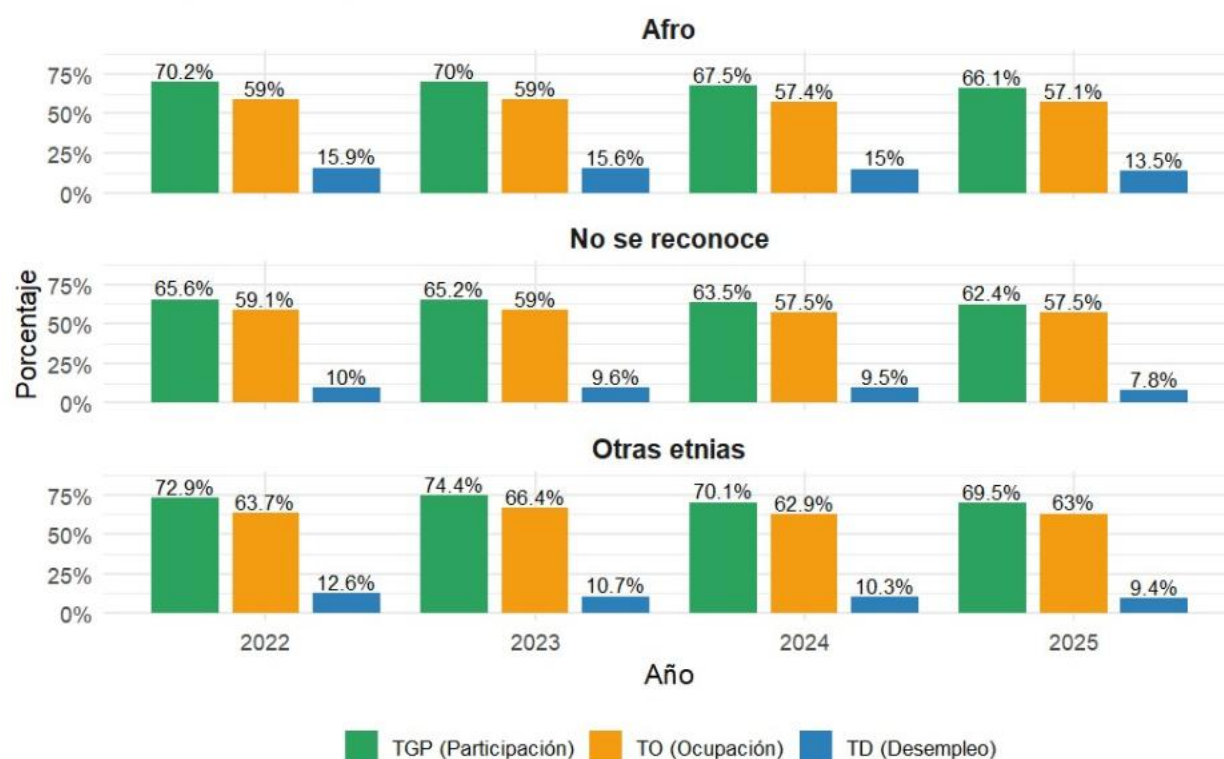
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

En el gráfico 5.5, podemos observar la distribución del estado civil por grupo étnico entre 2022 y 2025. En todos los años, la categoría soltero(a) es la más frecuente en los tres grupos, con proporciones alrededor del 35%–40%, lo que refleja una estructura familiar donde predomina la individualidad o relaciones no formalizadas. La unión libre ocupa el segundo lugar y se observa que su presencia es ligeramente mayor entre la población afro, lo que podría relacionarse con dinámicas familiares y culturales más flexibles en torno a la conformación de pareja.

Por otro lado, la proporción de personas casadas es menor y presenta variaciones leves por grupo, tendiendo a ser un poco más alta en quienes no se reconocen étnicamente y algo más baja entre la población afro. Las categorías de divorciado(a) y viudo(a) mantienen porcentajes reducidos y relativamente estables, lo que puede asociarse a estructuras de edad y ciclos familiares similares entre los grupos.

En conjunto, las diferencias no son abruptas, pero sí se aprecia una mayor presencia de uniones libres dentro del grupo afro en comparación con las otras poblaciones, mientras que el estado de soltería se mantiene como predominante en todos los grupos durante todo el periodo. Esto sugiere patrones de convivencia y formación de hogar que, aunque comparten una base común, presentan matices asociados a identidad y contexto social

Gráfico 5.6: *Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo por grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025*



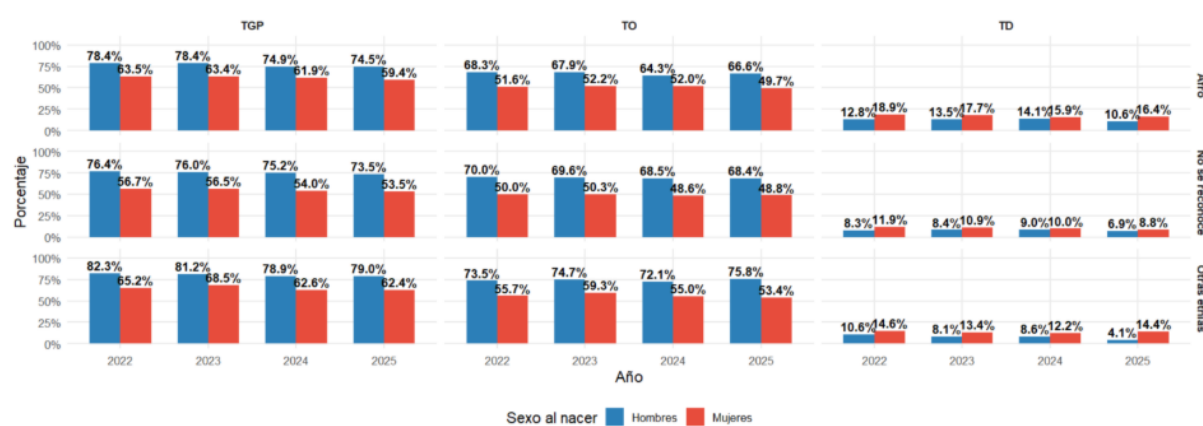
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

En cuanto a las tasas de participación laboral, el gráfico muestra diferencias consistentes en los indicadores laborales entre los grupos étnicos en Cali. La población afrocolombiana mantiene tasas de participación (TGP) y ocupación (TO) más bajas que las de *otras etnias*, aunque superiores a las de quienes *no se reconocen* con ninguna etnia. En 2025, por ejemplo, los afrodescendientes registran una TGP de 68,1 % y una TO de 57,1 %, mientras que las “otras etnias” alcanzan 69,5 % y 63 %, respectivamente.

Estas brechas reflejan la persistencia de barreras estructurales en el acceso al empleo formal y en la estabilidad laboral de la población afro, coherente con los planteamientos de Becker (1957) sobre la discriminación en el mercado laboral, donde las diferencias en oportunidades no se explican solo por productividad, sino también por factores sociales y prejuicios.

Finalmente, la tasa de desempleo (TD) también evidencia una desventaja para el grupo afro, que se mantiene en niveles superiores al 13 %, frente al 9 % registrado por otras etnias en 2025. Esta tendencia sugiere que, a pesar de una leve mejora en el periodo, la población afro sigue enfrentando condiciones laborales más precarias y limitadas posibilidades de inserción plena en el mercado formal.

Gráfico 5.7: *Tasas de participación laboral, ocupación y desempleo por sexo en Santiago de Cali AM, 2022-2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares

(GEIH), DANE (2022–2025)

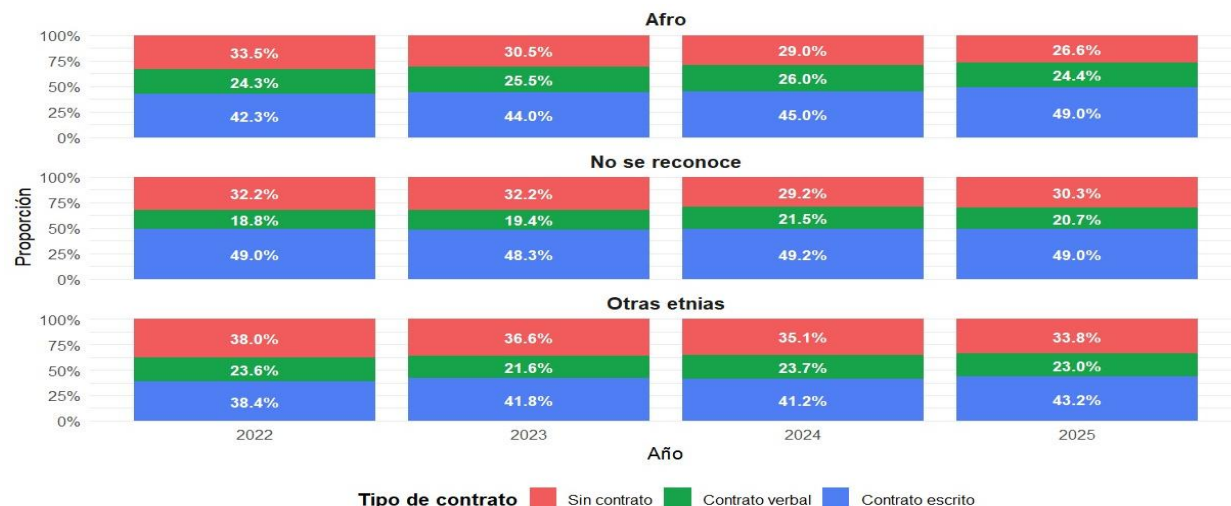
En concordancia con el gráfico anterior, donde se evidenciaban brechas laborales entre grupos étnicos, este gráfico profundiza en dichas diferencias al incorporar la dimensión de género. En todos los grupos, las mujeres presentan menores tasas de participación (TGP) y ocupación (TO) que los hombres, lo que indica una persistente desigualdad en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

En el caso de la población afro, la brecha es aún más marcada: mientras la TGP masculina ronda el 78 %, la femenina se mantiene alrededor del 63 % durante el periodo, y algo similar ocurre con la TO. Esto sugiere una doble desventaja para las mujeres afrocolombianas, quienes enfrentan no solo barreras étnico-raciales, sino también barreras de género, consistentes con la idea de *desventajas acumuladas* planteada en la literatura sobre discriminación laboral.

Por otro lado, en el grupo clasificado como otras etnias, las brechas de género son menores, mostrando niveles de participación y ocupación más altos en general. En contraste, el grupo no se reconoce presenta brechas intermedias, lo cual refuerza que la inserción laboral no solo responde a factores de capital humano, sino también a condiciones sociales y estructurales diferenciadas entre poblaciones.

Finalmente, la tasa de desempleo (TD) vuelve a mostrar el patrón observado anteriormente: las mujeres, especialmente afrocolombianas, exhiben niveles más altos de desempleo en comparación con los hombres de su mismo grupo y con mujeres de otras categorías étnicas. Esto evidencia que la desigualdad laboral se sostiene tanto entre grupos étnicos como dentro de ellos, particularmente cuando se cruza con la variable género.

Gráfico 5.8: Distribución del tipo de contrato laboral por grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

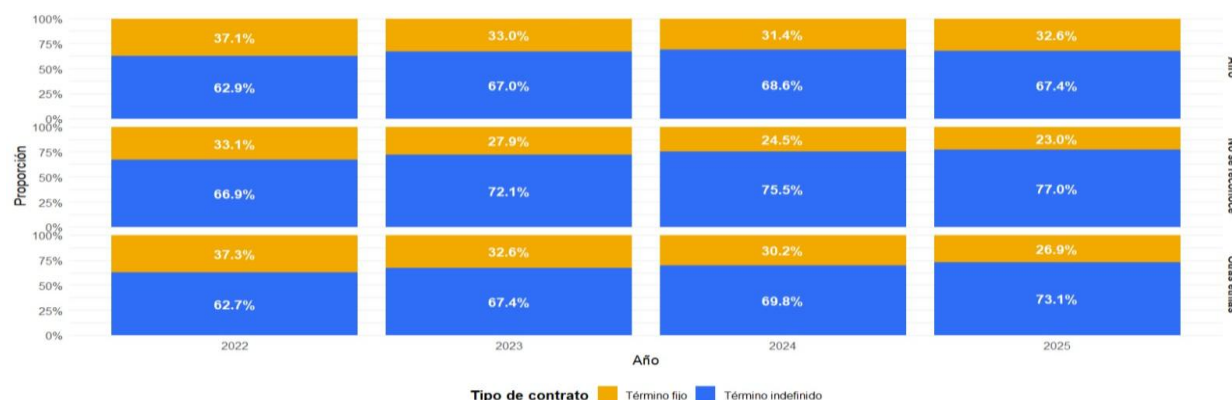
La distribución del tipo de contrato evidencia diferencias persistentes entre grupos étnicos. En la población afro, el porcentaje de personas sin contrato permanece relativamente alto, aunque presenta una ligera reducción entre 2022 y 2025. Paralelamente, los contratos escritos aumentan progresivamente, lo que sugiere una mejora moderada en el acceso a empleos con mayor estabilidad.

En el grupo que no se reconoce étnicamente, la estructura se mantiene más estable, con una presencia constante de contratos escritos alrededor del 48% al 49%. Esto ubica a este grupo en una posición intermedia, con mejores condiciones que la población afro, pero sin variaciones sustanciales durante el periodo.

Por su parte, quienes pertenecen a otras etnias muestran mayor formalización, ya que la proporción de contratos escritos supera de forma más consistente el 40% y los empleos sin contrato disminuyen ligeramente. En conjunto, estos resultados señalan que la población afro enfrenta mayores barreras de acceso al empleo formal, lo cual refleja desigualdades que persisten

en el mercado laboral local.

Gráfico 5.9: *Distribución del término de contrato laboral por grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

En este caso, se observa que la población afro mantiene una presencia importante de contratos a término fijo, aunque con una ligera disminución a lo largo del periodo. Aun así, la mayoría de las personas afro continúa vinculándose mediante contratos a término indefinido, lo que indica que una parte relevante logra acceder a empleos relativamente estables, aunque no necesariamente con las mismas condiciones que otros grupos.

Cuando se revisa el grupo que no se reconoce étnicamente, llama la atención que la proporción de contratos a término indefinido es más alta y además crece de manera más marcada. Esto sugiere que este grupo tiene mayor facilidad de permanencia y estabilidad laboral dentro del mercado de trabajo formal.

Por su parte, quienes pertenecen a otras etnias muestran un comportamiento intermedio: el peso de los contratos indefinidos también es mayoritario, pero la reducción de los contratos a término fijo es menos acentuada. En conjunto, los datos reflejan que, aunque la estabilidad contractual mejora en todos los grupos, la población afro avanza a un ritmo más lento, lo que señala la

persistencia de diferencias en el acceso a empleos con continuidad y seguridad.

Gráfico 5.10: Cobertura en salud de la población ocupada según grupo étnico en Santiago de Cali AM, 2022-2025



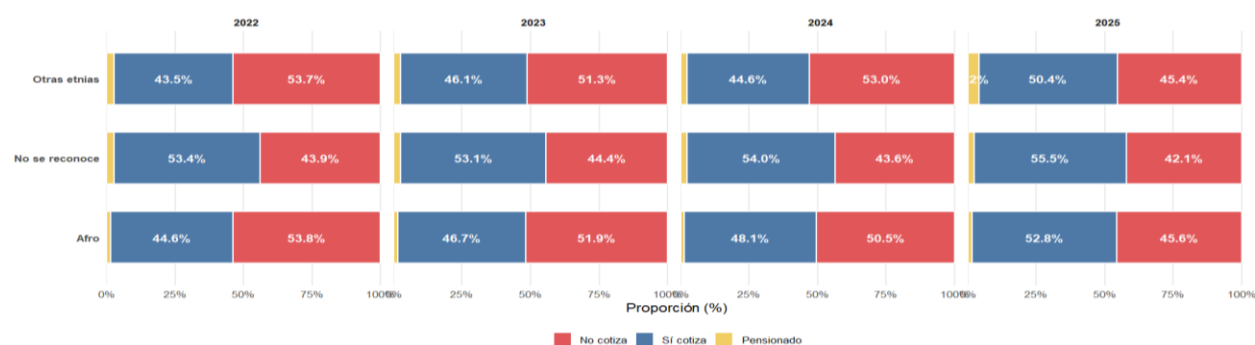
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

La cobertura en salud de la población ocupada en Santiago de Cali se mantiene en niveles muy altos entre 2022 y 2025 para todos los grupos étnicos. En promedio, entre el 93% y el 96% de los trabajadores se encuentra afiliado al sistema de salud, ya sea como cotizante o beneficiario, lo que evidencia un acceso generalizado entre quienes participan del mercado laboral. Las variaciones anuales son mínimas y no modifican de manera significativa la tendencia general, que muestra una cobertura estable y sostenida a lo largo del periodo.

Al comparar entre grupos étnicos, las diferencias son muy reducidas: afrodescendientes, personas que no se autorreconocen y otras etnias presentan niveles de afiliación prácticamente equivalentes. El porcentaje de trabajadores no afiliados o sin información oscila apenas entre el 4% y el 6% en todos los casos, lo que sugiere que, en materia de protección en salud, no se observan brechas relevantes asociadas al origen étnico dentro de la población ocupada. Esto contrasta con otras dimensiones del mercado laboral donde sí existen desigualdades marcadas.

Gráfico 5.11: Cotización a pensiones de la población ocupada según grupo étnico en Santiago de

Cali AM, 2022-2025



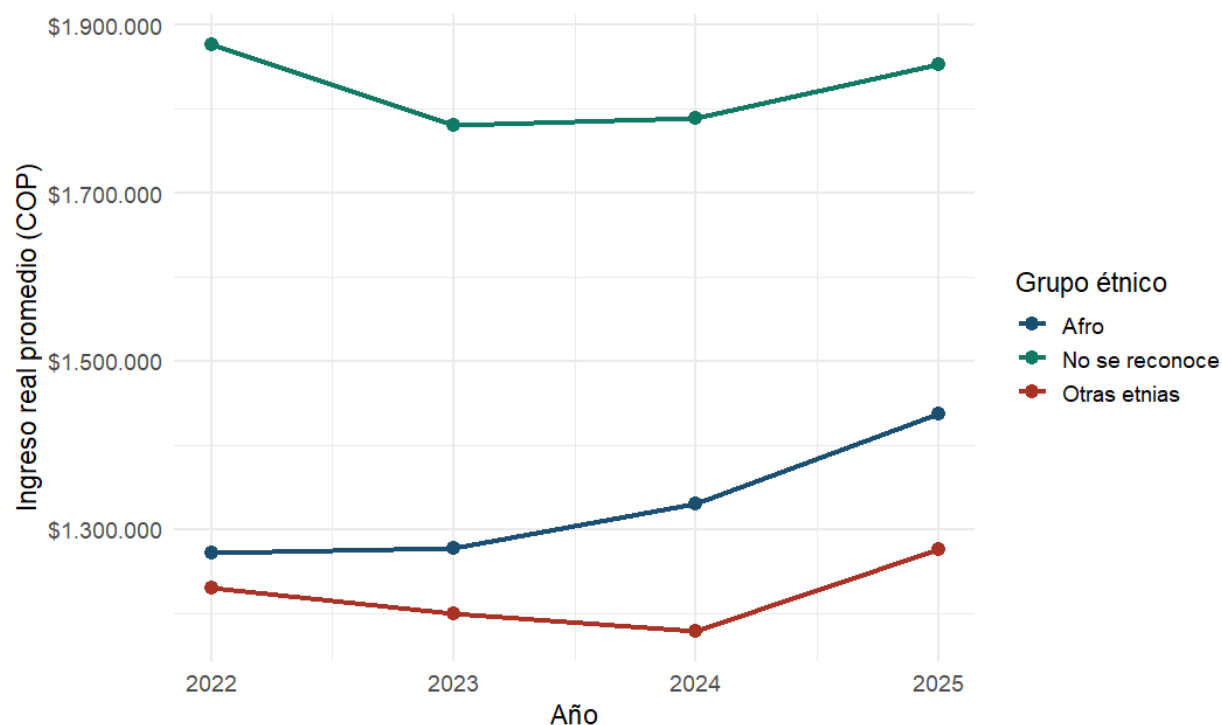
Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

En términos de cotización a pensiones, la población afro ocupada presenta niveles ligeramente inferiores frente al grupo que no se reconoce étnicamente. En 2022, por ejemplo, solo alrededor del 44,6% de las personas afro cotizaba, mientras que el grupo “no se reconoce” alcanzaba más del 53%. Aunque para 2025 ambos grupos aumentan su cotización, la brecha se mantiene: la población afro llega al 52,8%, mientras que quienes no se reconocen alcanzan el 55,5%.

Al comparar con el grupo de “otras etnias”, la población afro se ubica en una posición intermedia. “Otras etnias” tiende a presentar valores de cotización cercanos, pero con un comportamiento menos estable en el tiempo. Sin embargo, en todos los años observados, la población afro mantiene una proporción mayor de trabajadores que no cotizan, lo cual sugiere condiciones laborales más informales o con menor acceso a la seguridad social.

En conjunto, aunque hay una mejora gradual en las tasas de cotización entre 2022 y 2025, las brechas por grupo étnico se sostienen. La población afro continúa en desventaja frente a quienes no se reconocen étnicamente, lo que se articula con patrones previamente observados de menor estabilidad contractual y mayores niveles de informalidad en este grupo.

Gráfico 5.12: *Ingreso laboral promedio de la población ocupada por grupo étnico en el Área Metropolitana de Santiago de Cali, 2022–2025 (valores deflactados con el IPC de cada año)*



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

Tabla 5.1: *Ingreso laboral promedio de la población ocupada por grupo étnico en el Área Metropolitana de Santiago de Cali, 2022–2025*

Año	No se reconoce	Otras etnias	Afro
2022	1.877.582	1.229.723	1.271.646
2023	1.780.932	1.199.505	1.277.689
2024	1.788.939	1.177.891	1.329.581
2025	1.853.682	1.276.185	1.437.917

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), DANE (2022–2025)

Los datos de ingreso laboral promedio muestran brechas claras y persistentes entre los grupos étnicos en Santiago de Cali. A lo largo del periodo 2022–2024, el grupo que no se reconoce mantiene los ingresos más altos, seguido por la población afro, mientras que otras etnias se ubican en los niveles inferiores. En 2025 se observa un aumento marcado en todos los grupos, pero es importante considerar que este año solo incluye información para los primeros ocho meses, por lo que el incremento puede responder tanto a efectos coyunturales (recuperación económica parcial, menor estacionalidad, variaciones en la muestra) como al periodo incompleto. Aun así, las distancias relativas entre los grupos se mantienen, la población afro mejora, pero continúa por debajo de quienes no se reconocen étnicamente.

Estas diferencias son consistentes con la teoría de la discriminación estadística, la cual sostiene que, ante información imperfecta sobre la productividad individual, los empleadores pueden basar sus decisiones en promedios o estereotipos asociados a determinados grupos (Phelps, 1972; Arrow, 1973). En este sentido, incluso si las personas afro poseen características laborales similares a las de otros grupos, prejuicios sobre el desempeño esperado pueden traducirse en menores salarios o en acceso limitado a empleos de mejor calidad. Esto ayuda a explicar por qué, aun con incrementos en 2025, la población afro no logra cerrar completamente la brecha con quienes no se reconocen, reflejando desigualdades que van más allá de diferencias en educación, edad o experiencia laboral.

6. Análisis econométrico de los determinantes de la ocupación laboral en Santiago de Cali en 2024

La decisión de estar ocupado en el mercado laboral depende de múltiples factores sociales, económicos y culturales que condicionan las oportunidades de los individuos y la estructura del hogar a la que pertenecen. Estas variables no solo influyen en la probabilidad de tener un empleo, sino también en las posibilidades reales de acceso a puestos de trabajo formales y de calidad. En el caso de la población afrocolombiana en Santiago de Cali, comprender cómo operan estos determinantes resulta fundamental para analizar las dinámicas de inclusión y exclusión laboral que enfrentan este grupo étnico en contextos urbanos.

En este capítulo se desarrolla un análisis econométrico orientado a identificar los principales factores que inciden en la probabilidad de estar ocupado para las personas con autorreconocimiento afrocolombiano en Cali durante el año 2024. En primera instancia, se describen las variables seleccionadas y los efectos teóricos esperados sobre la probabilidad de tener un empleo. Para asegurar la robustez del análisis, se compararán dos especificaciones de modelos de elección binaria: Logit y Probit. Esta comparación permitirá evaluar cuál de los dos modelos se ajusta mejor a los datos, utilizando criterios estadísticos como el Pseudo R^2 , los criterios de información (AIC y BIC) y la significancia de los coeficientes, garantizando así que la implementación empírica se articule coherentemente con los fundamentos conceptuales del estudio.

La ocupación laboral está condicionada por factores individuales y del hogar que influyen en la probabilidad de que una persona tenga un empleo remunerado. Elementos como la edad, el género, el nivel educativo, la estructura del hogar o la experiencia laboral pueden determinar las posibilidades de estar ocupado. En el caso de la población afrocolombiana en Santiago de Cali, estas dinámicas adquieren especial relevancia debido a las brechas históricas de acceso al empleo y a las desigualdades estructurales que caracterizan su inserción en el mercado de trabajo.

Con el propósito de identificar los factores que determinan la probabilidad de estar ocupado en esta población, se estima un modelo econométrico, el cual permite analizar la probabilidad de que un individuo afrocolombiano esté ocupado o no, en función de un conjunto de características explicativas tanto personales como del hogar. La estimación se realiza a partir de información proveniente de la GEIH del DANE, utilizando un enfoque de corte transversal con datos correspondientes al año 2024. Este diseño metodológico permite cuantificar el efecto marginal de cada variable sobre la probabilidad de estar ocupado y, con ello, aportar evidencia empírica sobre los determinantes de la inserción laboral afrocolombiana en Santiago de Cali.

Tabla 6.1: Descripción de las variables incluidas en el modelo econométrico de participación laboral

VARIABLE		INDICADOR	EFFECTOS ESPERADOS
Ocupación (dependiente)	laboral	PO=1: Si el individuo está ocupado PEA = 0: si no lo está ocupado	
Sexo		1=Hombre, 0=mujer.	+
Edad		Años cumplidos del individuo (Continua)	+
Logaritmo Experiencia potencial		Logaritmo de la experiencia potencial. Esta se calcula como la edad de la persona menos los años de educación menos 6	+
Jefe del Hogar		1: Si el individuo es jefe del hogar 0: en otro caso	+
Años de Educación		Variable Continua	+
Estado civil (casado)		1: Si el individuo tiene pareja 0: en otro caso.	Indefinido
Afro		1: Si el individuo se autorreconoce afro 0: No afro	-

Fuente: Elaboración propia

6.1 Efectos esperados

De acuerdo con la Tabla 6.1, se espera que diversos factores influyan de manera diferenciada en la probabilidad de estar ocupado. En general, variables como la edad, la experiencia potencial, la educación, el hecho de ser jefe del hogar y el sexo tienden a ejercer un efecto positivo sobre la inserción laboral formal y la probabilidad de encontrar empleo.

A medida que las personas envejecen y acumulan experiencia, desarrollan mayores habilidades y capital humano, lo que incrementa sus posibilidades de obtener y mantener un empleo. De igual forma, un mayor nivel educativo amplía las oportunidades laborales y mejora la productividad individual, por lo que se espera que aumente la probabilidad de estar ocupado. Ser jefe del hogar también suele asociarse positivamente, ya que esta condición implica responsabilidades económicas que pueden incentivar la permanencia en el mercado y la necesidad de ingresos.

En cuanto al estado civil, su efecto es indeterminado. Para algunos individuos, tener pareja puede traducirse en mayor estabilidad y apoyo económico que facilite el acceso al empleo; sin embargo, en otros casos, especialmente entre mujeres, las responsabilidades domésticas y de cuidado pueden limitar la continuidad y disponibilidad para el trabajo, reduciendo así la probabilidad de estar ocupado.

Respecto al sexo, se espera que los hombres presenten, en promedio, una mayor probabilidad de estar ocupados, reflejando las persistentes brechas de género y la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidado que recaen mayoritariamente sobre las mujeres en el contexto colombiano.

Por último, se anticipa un efecto negativo del autorreconocimiento como afrocolombiano sobre la probabilidad de estar ocupado. Esto responde a barreras históricas y estructurales asociadas a discriminación racial, desigualdad de oportunidades y segmentación en el mercado laboral, que pueden limitar el acceso al empleo para este grupo poblacional en Santiago de Cali.

6.2 Modelo logit de participación laboral

$$Y = \beta_0 + \beta_1(\text{Afro}) + \beta_2(\text{Sexo}) + \beta_3(\text{Edad}) + \beta_4(\text{AñosEduc}) + \beta_5(\text{Jefe}) + \beta_6$$

$$(\text{Casado}) + \beta_7(\text{ExpPoten}) + \beta_8(\text{Afro} * \text{Sexo}) + \beta_{10}(\text{Afro} * \text{Jefe}) + \varepsilon$$

Tabla 6.2: Estimación del modelo logit de la probabilidad de estar ocupado en Santiago de Cali durante el año 2024

Logit		
Number of obs	24986	
Pseudo R2	0.090555	
Ocupado	Coef	Std. Err.
Intercept	-1.720214 ***	0.073203
Afro	-0.401860 ***	0.050037
Sexo	0.084199 **	0.030631
Edad	0.006881 ***	0.001929
Años educ	0.055672 ***	0.003848
Jefe	0.580897 ***	0.032601
Casado	0.240508 ***	0.040279
Exp poten	0.214155 ***	0.027534
Afro: sexo	0.145639 *	0.060644
Afro:jefe	-0.076166	0.060967

Fuente: Elaboración propia

Todas las variables incluidas en el modelo resultaron significativas al 99% de confianza, excepto la variable sexo, que fue significativa al 95% (ver Tabla 6.2). Esto indica que, en conjunto, los factores considerados influyen de manera estadísticamente relevante en la probabilidad de estar ocupado en Santiago de Cali durante el año analizado. Al comparar el estadístico Wald con el estadístico Chi-cuadrado al 5% de significancia, el resultado fue altamente significativo ($p = 0.0000$), lo cual permite afirmar, con un nivel de confianza del 95%, que el conjunto de variables explicativas incorporadas contribuye a explicar la condición de ocupación de los individuos.

El modelo presenta un Pseudo R^2 de 0.091, lo cual refleja un ajuste moderado, apropiado para modelos de elección binaria. Este valor sugiere que las variables incluidas explican una proporción razonable de la variabilidad en la probabilidad de estar ocupado, aunque también

pueden existir otros factores no observados que influyen en el comportamiento laboral de los individuos.

Respecto a los signos y magnitudes de los coeficientes, estos se comportan de acuerdo con lo esperado teóricamente. Las variables edad, años de educación, experiencia potencial, estado civil (casado) y condición de jefe del hogar presentan efectos positivos y significativos, lo que indica que los individuos de mayor edad, con más experiencia, mayor nivel educativo, casados o que son jefes del hogar tienen una mayor probabilidad de encontrarse empleados. Por su parte, la variable sexo muestra un efecto positivo y significativo al 95%, sugiriendo que ser hombre incrementa levemente la probabilidad de estar ocupado frente a las mujeres.

En contraste, la variable afrocolombiana presenta un coeficiente negativo y altamente significativo, lo que indica que las personas con autorreconocimiento afro tienen menores probabilidades de estar ocupadas en comparación con quienes no se reconocen como afro, manteniendo constantes las demás variables. No obstante, la interacción entre la variable afro y sexo resultó positiva y significativa, al igual que la interacción entre afro y años de educación, lo que sugiere que, dentro de la población afrocolombiana, ser hombre y poseer un mayor nivel educativo reduce parcialmente la desventaja étnica frente a la población no afro. En cambio, la interacción entre afro y jefe del hogar no fue significativa, lo que indica que el efecto de la jefatura del hogar no difiere sustancialmente entre grupos étnicos.

En síntesis, los resultados del modelo evidencian que la edad, la educación, la experiencia y las condiciones sociodemográficas son determinantes importantes de la probabilidad de estar ocupado. Sin embargo, persiste una brecha étnica negativa que afecta la inserción laboral de la población afrocolombiana, aunque la educación se presenta como un factor clave para mitigar dicha desigualdad. Estos hallazgos son coherentes con la teoría del capital humano de Becker (1964) y con estudios previos sobre el mercado laboral colombiano, los cuales destacan la educación y la experiencia como factores fundamentales para la inserción y estabilidad en el

empleo.

A continuación, se presentará el modelo probit con el fin de comparar los resultados y verificar la consistencia de los hallazgos obtenidos.

Tabla 6.3: *Estimación del modelo probit de la probabilidad de estar ocupado en Santiago de Cali durante el año 2024*

Probit		
Number of obs	24986	
Pseudo R2	0.0904713	
Ocupado	Coef	Std. Err.
Intercept	-1.066965 ***	0.044815
Afro	-0.247462 ***	0.030713
Sexo	0.051102 **	0.018943
Edad	0.004144 ***	0.001187
Años educ	0.034570 ***	0.002368
Jefe	0.360316 ***	0.020191
Casado	0.145594 ***	0.024757
Exp poten	-0.134224 ***	0.016875
Afro: sexo	-0.088797 *	0.037421
Afro:jefe	0.046579	0.037646

Fuente: Elaboración propia

Al comparar los resultados del modelo Logit con los del modelo Probit, se observa que ambos presentan dirección de los efectos y significancia de los coeficientes consistentes; es decir, los signos de los coeficientes se mantienen iguales y las variables significativas en Logit también lo son en Probit. La principal diferencia entre ambos modelos radica en la magnitud de los coeficientes, los errores estándar y el pseudo R^2 , los cuales tienden a ser ligeramente menores en el modelo Probit, debido a la diferencia en la función de enlace utilizada (logística en Logit y normal acumulada en Probit).

Para seleccionar el modelo más adecuado, se analizaron los criterios de información AIC y BIC, cuyos resultados fueron:

Tabla 6.4: Comparación de criterios de selección de modelos: AIC y BIC para Logit y Probit

Modelo	AIC	BIC
Logit	32900.66	32981.92
Probit	32902.34	32983.60

Fuente: Elaboración propia

En este caso, el modelo Logit presenta los valores más bajos de AIC y BIC, indicando un mejor ajuste con respecto al modelo Probit. razón por la cual se optó por utilizar el modelo Logit para el análisis final.

Adicionalmente, se realizó la prueba de multicolinealidad mediante el VIF, y ninguno de los valores obtenidos indica la presencia de multicolinealidad entre las variables explicativas, garantizando la confiabilidad de los coeficientes estimados.

En el modelo logit, los coeficientes estimados inicialmente se expresan en log-odds, es decir, en logaritmos naturales de las probabilidades relativas. Al exponenciar estos coeficientes e^B , se obtienen los odds estimados, que facilitan una interpretación más intuitiva. Un valor mayor que 1 indica que la variable aumenta la probabilidad relativa de estar ocupado, mientras que un valor menor que 1 sugiere que la reduce. De esta forma, los odds permiten cuantificar de manera más directa el impacto de cada variable sobre la condición de ocupación.

A continuación, se presenta la tabla con los odds ratios estimados para cada variable incluida en el modelo, junto con una interpretación de su efecto sobre la condición de ocupación:

Tabla 6.5: Razón de probabilidades estimadas del modelo logit de la probabilidad de estar ocupado en Santiago de Cali, 2024

Variable	Odds Ratio
(Intercept)	0,1790278
afro	0,6690744
sexo	1,087845
edad	1,0069051
años_educ	1,057251
jefe	1,7876421
casado	1,2718955
expoten	1,2388147
afro:sexo	1,1567788
afro:jefe	0,9266624

Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, el odds asociado a la variable afro indica que las personas afrocolombianas tienen aproximadamente un 33% menos de probabilidades relativas de estar ocupadas en comparación con las no afro, manteniendo constantes las demás variables. Este resultado refleja la persistencia de una brecha étnica en el mercado laboral, posiblemente asociada a discriminación estructural, menor acceso a redes de empleo y oportunidades educativas limitadas históricamente para esta población.

Por su parte, el sexo presenta un odds de 1.088, lo que significa que los hombres tienen 8.8% más probabilidades relativas de estar ocupados que las mujeres. Esto puede explicarse por factores socioeconómicos y culturales que favorecen la participación laboral masculina, así como la persistencia de roles de cuidado que limitan la inserción laboral femenina.

De manera similar, las variables edad (1.007), años de educación (1.057), experiencia potencial (1.239), estado civil (1.27) y jefatura del hogar (1.788) muestran efectos positivos sobre la probabilidad relativa de ocupación. Estos resultados sugieren que la educación y la experiencia laboral incrementan las capacidades y competencias valoradas en el mercado de trabajo, mientras que el estado civil y la jefatura del hogar pueden estar asociados a una mayor estabilidad y responsabilidad económica, factores que facilitan la inserción laboral.

En cuanto a las interacciones, se observa que para la población afrocolombiana, ser hombre (1.156) incrementa las probabilidades relativas de estar ocupado en 15.6% respecto a las mujeres afro, lo que indica que el género puede mitigar parcialmente la desventaja étnica, aunque no eliminarla completamente. Por el contrario, la interacción afro:jefe (0.927) muestra un efecto leve y negativo, reduciendo en 7.3% las probabilidades relativas, lo que evidencia que la jefatura del hogar no compensa la brecha étnica en esta población.

En conjunto, los resultados confirman que la etnicidad sigue siendo un determinante negativo en la inserción laboral, mientras que factores como educación, experiencia y ciertas características socioeconómicas actúan como elementos compensatorios, en línea con la teoría del capital humano de Becker. Esto evidencia que, aunque las políticas y el capital humano pueden mejorar las oportunidades, persisten desigualdades estructurales que requieren intervenciones adicionales para cerrar la brecha étnica en el mercado laboral de Santiago de Cali.

6.3 Efectos marginales

Se estimaron los efectos marginales promedio con el fin de identificar el impacto individual de cada variable explicativa sobre la probabilidad de estar ocupado, manteniendo las demás variables constantes en el sentido económico (*ceteris paribus*). Los resultados se presentan en la Tabla 6.4

Tabla 6.4: *Efectos marginales modelo logit de Participación laboral en Santiago de Cali AM durante el año 2024*

Variable	dy/dx
afro	-0,0841
años de educación	0,013
casado	0,056
edad	0,0016
experiencia potencial	0,0499
jefe del hogar	0,1308
sexo	0,0281

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados de la Tabla 6.4, la condición de ser afrodescendiente reduce la probabilidad de estar ocupado en 8.41 puntos porcentuales. Este efecto negativo refleja una penalización étnica significativa en el mercado laboral de Santiago de Cali, incluso después de controlar por factores como educación, edad, estado civil, experiencia y género. Este hallazgo es consistente con la literatura sobre desigualdades étnico-raciales en Colombia y América Latina, donde diversos estudios documentan que los afrodescendientes enfrentan barreras persistentes en el acceso a empleos de calidad y en la movilidad laboral, aun cuando poseen características de capital humano similares a las de otros grupos.

La variable jefe del hogar presenta el efecto positivo más elevado del modelo, incrementando la probabilidad de estar ocupado en 13.08 puntos porcentuales. Este resultado puede interpretarse como un mayor incentivo económico para participar en el mercado laboral por parte de quienes tienen responsabilidades directas en el sostenimiento del hogar, lo que coincide con la teoría laboral que asocia la presión económica con una mayor intensidad de participación.

La educación también desempeña un papel importante en la inserción laboral: cada año adicional de escolaridad aumenta la probabilidad de estar ocupado en 1.3 puntos porcentuales. Este resultado reafirma la relevancia del capital humano particularmente la educación formal como mecanismo clave para mejorar las oportunidades laborales.

Por su parte, estar casado incrementa la probabilidad de empleo en 5.6 puntos porcentuales. Este efecto puede estar asociado a una mayor estabilidad en la estructura familiar, así como a responsabilidades económicas adicionales que incentivan la participación en el mercado laboral. La experiencia potencial tiene también un impacto positivo considerable (4.99 puntos porcentuales), reflejando la acumulación de habilidades y conocimientos adquiridos a lo largo de la trayectoria laboral.

La edad presenta un efecto marginal pequeño pero estadísticamente significativo: un aumento de un año incrementa la probabilidad de estar ocupado en apenas 0.16 puntos porcentuales. Esto es coherente con la idea de que la edad, aunque correlacionada con la experiencia, no captura directamente los aprendizajes adquiridos en el mercado laboral. Finalmente, ser hombre incrementa la probabilidad de estar ocupado en 2.81 puntos porcentuales, lo cual evidencia la presencia de una brecha de género en favor de los hombres, aunque esta resulta menor en magnitud frente a las brechas étnicas o aquellas asociadas al rol de jefe del hogar.

Conclusiones

Los resultados del modelo logit permiten identificar determinantes estructurales de la participación laboral en Santiago de Cali que trascienden las características individuales y revelan desigualdades persistentes, especialmente hacia la población afrodescendiente. Aunque los efectos marginales muestran la magnitud específica de estas brechas, su interpretación general evidencia que la pertenencia étnica continúa siendo un factor central que condiciona el acceso al empleo, incluso cuando se controlan variables como educación, edad, experiencia y estado civil. Las variables asociadas al capital humano aumentan la probabilidad de participar en el mercado laboral, lo que reafirma su papel como un instrumento fundamental para acceder a oportunidades económicas. Sin embargo, estas oportunidades no se distribuyen de manera equitativa entre los distintos grupos poblacionales.

Estos hallazgos pueden comprenderse a la luz de la Teoría de las Capacidades de Amartya Sen, la cual señala que el bienestar y el desarrollo no dependen únicamente de los recursos que poseen las personas, sino de su capacidad real para transformar esos recursos en oportunidades efectivas. En este sentido, aunque la población afro pueda contar con ciertos niveles educativos o experiencia laboral, las desventajas estructurales observadas sugieren que sus libertades reales para convertir ese capital humano en empleo son más limitadas. La brecha

identificada no solo es un indicador de desigualdad económica, sino también una restricción en las capacidades que impide a ciertos grupos expandir sus opciones de vida y ejercer plenamente su agencia económica.

A su vez, la Teoría de la Interseccionalidad de Kimberlé Crenshaw permite comprender que estas desigualdades no operan de forma aislada. La combinación de raza, género, jefatura del hogar, nivel socioeconómico y responsabilidades domésticas genera capas de desventajas acumulativas que no pueden ser explicadas únicamente desde una categoría social. Aunque el modelo no estima interacciones complejas, la evidencia teórica sugiere que los efectos negativos asociados a la variable afro podrían intensificarse en personas que enfrentan múltiples ejes de vulnerabilidad, como las mujeres afro jefas de hogar. En estos casos, las barreras no son únicamente raciales o de género, sino producto de la superposición de ambas junto con factores económicos y familiares que profundizan la exclusión.

En conjunto, estos resultados muestran que las desigualdades laborales en Cali no responden exclusivamente a diferencias de capital humano, sino a estructuras sociales que distribuyen de manera desigual las oportunidades y que restringen el desarrollo de capacidades en ciertos grupos. Por tanto, este estudio ofrece indicios valiosos para orientar políticas sociales y laborales con enfoque diferencial, dirigidas a reducir brechas étnico raciales, promover una inserción laboral más justa y fortalecer las libertades reales de los individuos. Al incorporar la perspectiva de Sen y Crenshaw, se enfatiza que avanzar hacia un mercado laboral más equitativo requiere mejorar la formación y las competencias, así como transformar las estructuras discriminatorias que limitan la autonomía, la movilidad laboral y las oportunidades de vida de poblaciones históricamente excluidas.

Bibliografía

1. -BARCO, Hemer Stiwar Duran; CAICEDO, Luis Gabriel Sanchez. Población Afrodescendiente en Colombia: Principio de Igualdad de Oportunidades en Materia Laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2023, vol. 7, no 5, p. 10250- 10279}
2. -Mercado laboral de la población según autorreconocimiento étnico-racial. Año enero - diciembre 2024. Boletín técnico, 2024.
3. -GUILLERMO, Nancy Adriana Peña Pacheco Y.; GONZÁLEZ, Eduardo Calderón. Etnias en Colombia: Desigualdad y Oportunidades en el campo laboral.
4. -MAYA SCARPETTA, Sandra. Aproximación a la discriminación racial en Cali: ¿se asignan salarios por color de piel? [en línea]. Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, 2020 [Fecha consulta: 5 de febrero 2025]
5. -Peña Pacheco, N. A. G., & González, E. C. (s.f.). Etnias en Colombia: Desigualdad y oportunidades en el campo laboral.
6. -Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
 - Morrison, J. (2021, agosto 26). *Cerrando brechas raciales en los mercados laborales de América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
7. -Comisión de la Verdad. (2022). Informe Final.
8. -Collins, P. H., & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge: Polity Press.
 - Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Sistema General de Pensiones*. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co>
9. -Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination.

American Economic Review, 94(4), 991–1013.

- Tobón Herrera, C., & León Rodríguez, F. (2015). *Factores que determinan la probabilidad de participación laboral en el área metropolitana de Medellín* [Trabajo de grado de maestría, Universidad EAFIT]. Universidad EAFIT.
- 10. --Aldana, D, y Arango, L.E. (2007): Participación laboral en Ibagué [Borradores de Economía, No. 439]. Bogotá, Colombia: Banco de la República
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2022–2025). Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) [Base de microdatos].
<https://microdatos.dane.gov.co/>
- 11. -Raza e Igualdad. (2022, 16 de diciembre). *Movilidad humana en clave interseccional: mujeres afrodescendientes en contexto migratorio*. Colombia.
<https://raceandequality.org>
- 12. Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- 13. Telles, E. (2014). *Pigmentocracies: Ethnicity, race, and color in Latin America*. University of North Carolina Press.
- 14. Banco Mundial. (2022). *Informe sobre pobreza y equidad en Colombia*. Washington, D.C.: The World Bank.
- 15. -CEPAL. (2020). *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
<https://www.cepal.org>
- 16. OIT. (2021). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe 2021*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>
- 17. DANE. (2022). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), Microdatos 2022*. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://microdatos.dane.gov.co>
- 18. DANE. (2023). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), Microdatos 2023*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://microdatos.dane.gov.co>

19. DANE. (2024). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), Microdatos 2024*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://microdatos.dane.gov.co>

20. DANE. (2025). *Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), Microdatos 2025*.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. <https://microdatos.dane.gov.co>

21. Arrow, K. J. (1973). *The theory of discrimination*. In O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in Labor Markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.
22. Phelps, E. S. (1972). *The statistical theory of racism and sexism*. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.