

Índice

Presentación.....	7
Disparidad salarial en inmigrantes calificados de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos.....	11
<i>Maritza Caicedo</i>	
Diferencias en la incorporación ocupacional de los mexicanos y descendientes de mexicanos altamente calificados en los Estados Unidos entre 2008 y 2018.....	39
<i>Juan Gabino González Becerril</i>	
La fecundidad de las poblaciones mestiza e indígena del Ecuador: cambios y urgencias de interculturalidad	77
<i>Victoria Salinas Castro, Laura Rodríguez Wong</i>	
Fuentes de información sobre población indígena en México: los problemas de la búsqueda de datos en el ámbito de la salud	105
<i>José Alberto Muñoz Hernández, Paola María Sesia, Lina Rosa Berrio Palomo, Pedro Yáñez Moreno</i>	
Panorama del déficit de fecundidad en América Latina a partir de dos indicadores.....	127
<i>Angelita Alves de Carvalho, Gabriela Marise de Oliveira Bonifácio, Ingrid Gomes Dias da Costa</i>	
Notas sobre la redistribución espacial de la población en el marco de las tendencias de metropolización en el Brasil a principios del siglo XXI.....	157
<i>José Marcos Pinto da Cunha, Késia Anastácio Alves da Silva, Luiz Antônio Chaves de Farias, Guilherme Margarido Antônio, Dafne Firmino Sponchiado</i>	
Dimensiones regional, local e individual de la migración venezolana: el caso de la frontera con Roraima (Brasil)	189
<i>Juliana Mota de Siqueira</i>	
Geografías de la desigualdad en el nuevo milenio: los mapas sociales de la Buenos Aires metropolitana	213
<i>María Eugenia Goicoechea, Artemio Pedro Abba</i>	
Orientaciones para los autores de la revista <i>Notas de Población</i>	243
Publicaciones recientes de la CEPAL.....	249

Presentación

Dando continuidad al impulso creador de Carmen Miró, quien sacó a la luz la primera edición de esta revista en abril de 1973, *Notas de Población* sigue contribuyendo a la difusión del conocimiento acerca de la evolución de la población en América Latina y el Caribe y sus implicancias en los procesos de desarrollo económico y social de la región. El número 110 de *Notas de Población* ofrece una nueva recopilación de artículos sobre las poblaciones latinoamericanas, cuyo contenido abarca desde la siempre vigente cuestión de la migración calificada hasta la renovada preocupación por la fecundidad en contextos interculturales, pasando por distintos temas, como la habitual atención que despierta la información sobre los pueblos indígenas, la emergente inquietud por la llamada fecundidad “no realizada”, la vigencia de la metropolización y sus fases demográficas, la reciente migración venezolana y las reproducciones y diversificaciones de las desigualdades urbanas.

Sin duda, se trata de una amplia variedad de temas tanto tradicionales como novedosos en el ámbito de la demografía regional. En varios artículos se indaga sobre asuntos abordados con frecuencia, como las fuentes de información que sirven de base para el análisis de las poblaciones y subpoblaciones, mientras que en otros se examinan nuevas conceptualizaciones y enfoques de cuestiones relacionadas con la fecundidad y la migración, y se estudian temas que resultan de interés en una suerte de escenario de “posurbanización” latinoamericana.

El primer trabajo de este número, “Disparidad salarial en inmigrantes calificados de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos”, fue elaborado por la investigadora Maritza Caicedo, quien analiza las diferencias salariales entre los inmigrantes calificados y las personas blancas no hispanas nacidas en los Estados Unidos desde el punto de vista cuantitativo, atendiendo al lugar de origen, sexo y tipo de ocupación. Se trata de un tema clásico de los estudios de población, pues constata, una vez más, que los inmigrantes latinoamericanos, así como las poblaciones afroestadounidenses de alta calificación, perciben menores salarios anuales que los nativos blancos no hispanos calificados. Asimismo, se destaca que los salarios de las inmigrantes calificadas son inferiores a los de sus pares hombres. La autora concluye que es posible que las diferencias entre los grupos se deban al trato desigual que reciben muchos de los inmigrantes latinoamericanos altamente calificados y las mujeres a la hora de acceder a las ocupaciones de mayor valor y prestigio social del mercado laboral estadounidense.

Juan Gabino González nos presenta un segundo artículo emparentado con el anterior, “Diferencias en la incorporación ocupacional de los mexicanos y descendientes de mexicanos altamente calificados en los Estados Unidos entre 2008 y 2018”. El objetivo del autor es determinar el peso de las variables que inciden en la incorporación ocupacional de mexicanos (primera generación) o descendientes de mexicanos (segunda y tercera generación) de ambos sexos residentes en los Estados Unidos entre 2008 y 2018. Con datos de la Encuesta Continua de Población (Current Population Survey (CPS)), se examina la inserción ocupacional de migrantes mexicanos calificados de primera generación y se estiman sus probabilidades de incorporación en empleos acordes con

su nivel educativo, a partir de modelos de regresión logística para cada una de las tres generaciones. Los modelos permiten llevar a cabo un análisis de diversas variables que se consideran factores asociados a la incorporación laboral y que definen el éxito o fracaso de las trayectorias laborales de los inmigrantes, relacionadas con el capital humano, las características demográficas, las estructuras económica y geográfica, el acceso a la ciudadanía estadounidense y el acceso a los servicios de salud. Los resultados confirman que los inmigrantes mexicanos de primera generación con un elevado nivel de educación enfrentan mayores desventajas en el mercado laboral estadounidense y que estas desventajas se mantienen durante todo el período analizado.

El tercer trabajo, elaborado por Victoria Salinas Castro y Laura Rodríguez Wong, “La fecundidad de las poblaciones mestiza e indígena del Ecuador: cambios y urgencias de interculturalidad”, analiza la fecundidad de las poblaciones mestiza e indígena y sus diferencias por zonas geográficas, haciendo especial hincapié en los pueblos indígenas. Las autoras utilizan los métodos de historias de nacimientos, reconstruidas a partir del censo de 2010 del Ecuador, y de P/F de Brass para estimar los niveles y tendencias históricas de la fecundidad en el período 1996-2010. La población mestiza habría iniciado la transición de la fecundidad antes que los pueblos indígenas, que se encontrarían en proceso transicional. Se utilizó un modelo específico de transición y se encontraron diferencias significativas entre los pueblos indígenas de la sierra, que habrían comenzado este proceso más tempranamente que los pueblos indígenas de la Amazonía, lo que se refleja en mayores tasas de fecundidad de estos últimos en el período más reciente. Esto motiva una reflexión sobre la multicausalidad cultural asociada a los cambios de la fecundidad de los pueblos indígenas.

El problema de los datos se analiza en “Fuentes de información sobre población indígena en México: los problemas de la búsqueda de datos en el ámbito de la salud”, de José Alberto Muñoz Hernández, Paola María Sesia, Lina Berrio Palomo y Pedro Yáñez Moreno. Los autores realizan una búsqueda de información referente a la salud de la población indígena de México, con el fin de evaluar la información oficial existente y las principales dificultades que se plantean para obtener datos desagregados por municipio, afección, sexo y grupo de edad. Se revisan las principales fuentes de información disponibles en el país para confeccionar una base de datos que permita analizar las causas de morbilidad y mortalidad más importantes entre la población indígena a lo largo de diversos períodos. Los autores observan que, en las diferentes fuentes revisadas, la pregunta más utilizada para identificar a la población indígena en México es si la persona habla alguna lengua indígena, aun cuando el uso de esta variable puede resultar problemática.

El siguiente artículo de este número es “Panorama del déficit de fecundidad en América Latina a partir de dos indicadores”, de Angelita Alves de Carvalho, Gabriela Marise de Oliveira Bonifácio e Ingrid Gomes Dias da Costa. Las autoras estiman el déficit de fecundidad en América Latina, utilizando datos de las Encuestas Demográficas y de Salud (EDS), las Encuestas de Salud Reproductiva (ESR) y otras encuestas específicas a nivel nacional de 14 países latinoamericanos. El déficit de fecundidad se estima mediante dos criterios: el número ideal de hijos menos el número de hijos sobrevivientes (indicador 1) y la

intención de tener hijos en el futuro (indicador 2). Los resultados evidencian la difusión del fenómeno en América Latina: el porcentaje de mujeres con déficit de fecundidad a partir del indicador 1 varía entre el 20% y el 40%, mientras que, en el caso del indicador 2, se sitúa en alrededor del 12%. También se constata que el déficit de fecundidad es mayor en los países donde la fecundidad es más baja (indicador 1) y en aquellos donde las desigualdades de género son mayores.

“Notas sobre la redistribución espacial de la población en el marco de las tendencias de metropolización en el Brasil a principios del siglo XXI” es el sexto de los trabajos de esta compilación, elaborado por José Marcos Pinto da Cunha, Késia Anastácio Alves da Silva, Luiz Antônio Chaves de Farias, Guilherme Margarido Antônio y Dafne Firmino Sponchiado. Los autores afirman que se han producido cambios en la forma, las funciones y el contenido de muchos ambientes urbanos, principalmente los de carácter metropolitano. En el artículo, se examina el caso del estado de São Paulo, en el Brasil. Para ello, se desarrollan los siguientes elementos teórico-analíticos: complementariedades socioespaciales, contigüidades socioespaciales y potencial de crecimiento endógeno. Las reflexiones realizadas se basan en observaciones empíricas y datos elaborados a partir de los censos demográficos brasileños (los datos relativos al ingreso promedio de los jefes de hogar, el lugar de trabajo y la residencia, entre otros indicadores), que se utilizan para caracterizar las transformaciones y dilucidar los elementos teórico-analíticos.

En el penúltimo artículo de este número, “Dimensiones regional, local e individual de la migración venezolana: el caso de la frontera con Roraima (Brasil)”, Juliana Mota de Siqueira sostiene que la migración de ciudadanos de la República Bolivariana de Venezuela al Brasil es una de las expresiones de la creciente complejidad de la movilidad Sur-Sur contemporánea. La mayor concentración de migrantes se observa en Boa Vista, capital del estado de Roraima, situada a unos 200 km de la frontera internacional. En este contexto, el objetivo de este trabajo consiste en examinar la emigración venezolana a partir de la construcción de puentes en el tiempo, en el espacio y entre los individuos. En el tiempo, porque se hace el ejercicio de situar el actual flujo migratorio de la República Bolivariana de Venezuela en su contexto histórico. En el espacio, porque se procura dar un contenido político, histórico y territorial a la dimensión regional y local de la frontera entre el Brasil y la República Bolivariana de Venezuela. Entre los individuos, porque es a partir de entrevistas en profundidad y observación participante que se evidencian y analizan las investigaciones cuantitativas, las políticas, la legislación, las acciones y las prácticas, igualmente distribuidas en diferentes niveles.

Finalmente, este número 110 cierra con el trabajo titulado “Geografías de la desigualdad en el nuevo milenio: los mapas sociales de la Buenos Aires metropolitana”, elaborado por María Eugenia Goicoechea y Artemio Pedro Abba. Los autores sostienen que, en el contexto latinoamericano actual, se evidencian profundos cambios en las formas de producción de la desigualdad urbana, que alimentan transformaciones en la estructura socioespacial de las ciudades. A diversa escala geográfica, se advierten tendencias de nuevos patrones de expansión urbana excluyente: urbanizaciones cerradas, nodos de renovación urbana

en áreas centrales históricamente degradadas, nuevas centralidades que compiten con las tradicionales y nuevas barreras que gestionan las diferencias sociales en creciente proximidad. Aun cuando los índices de medición de la desigualdad registran mejoras en la distribución del ingreso, la dinámica urbana parece seguir otras lógicas. El análisis se centra en la Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA), y se reflexiona en torno a las transformaciones socioterritoriales que se han producido durante las últimas tres décadas.

El Comité Editorial de la revista agradece el interés de las autoras y los autores en divulgar el conocimiento demográfico a través de este medio de alcance regional. Asimismo, extiende este reconocimiento a las dictaminadoras y los dictaminadores que hicieron posible la elaboración del presente número.

Comité Editorial de *Notas de Población*

Disparidad salarial en inmigrantes calificados de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos

Maritza Caicedo¹

Recibido: 23/01/2020
Aceptado: 14/04/2020

Resumen

En este artículo se analizan las diferencias salariales entre los inmigrantes calificados y los nativos blancos no hispanos en los Estados Unidos, por lugar de origen, sexo y tipo de ocupación. La metodología se centra en el análisis cuantitativo. En general, los inmigrantes latinoamericanos y los afroestadounidenses calificados perciben menores salarios anuales que los nativos blancos no hispanos calificados, y los salarios de las inmigrantes calificadas son inferiores a los de sus pares hombres. Es posible que las diferencias entre los grupos se deban al trato desigual que ejerce el mercado hacia muchos de los inmigrantes latinoamericanos altamente calificados y hacia las mujeres en las ocupaciones de mayor valor y prestigio social.

Palabras clave: inmigrantes latinoamericanos, migración calificada, desigualdad, salarios, ocupaciones.

Abstract

This paper analyses wage differences between skilled immigrants and non-Hispanic white natural-born citizens in the United States, by place of origin, sex, and type of occupation, using a methodology that focuses on quantitative analysis. Overall, skilled

¹ Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Correo electrónico: caicedor@unam.mx.

Latin American immigrants and African Americans earn lower wages annually than skilled non-Hispanic white natural-born citizens, and the wages of skilled female immigrants are lower than those of their male counterparts. The differences between the groups may be a result of unequal market treatment of many highly skilled Latin American immigrants and of women in the most valuable and socially prestigious occupations.

Keywords: Latin American immigrants, skilled migration, inequality, wages, occupations.

Résumé

Cet article analyse les différences salariales entre les immigrants qualifiés et les natifs blancs non hispaniques aux États-Unis, en fonction du lieu d'origine, du sexe et du type de profession. La méthodologie est axée sur l'analyse quantitative. Dans l'ensemble, les immigrants latino-américains et les Afro-Américains qualifiés gagnent un salaire annuel inférieur à celui des natifs blancs non hispaniques qualifiés, et les rémunérations des immigrantes qualifiées sont inférieures à celles de leurs homologues masculins. Les disparités entre les groupes peuvent résulter de l'inégalité de traitement sur le marché pour un grand nombre d'immigrants latino-américains hautement qualifiés et pour les femmes exerçant les professions les plus utiles et les plus prestigieuses sur le plan social.

Mots clés: immigrants latino-américains, migration qualifiée, inégalité, salaires, professions.

Introducción

El mercado laboral es el espacio donde mejor se expresan las desigualdades de género, raza, etnia y clase. Estas son construcciones simbólicas que estratifican el mercado de trabajo dando lugar a la segregación ocupacional y la discriminación salarial hacia determinados colectivos. Para Santana (2012) el estudio del mercado de trabajo permite entender la forma en que se distribuyen la riqueza y el poder en la sociedad, así como la manera en que se integra o se excluye a los individuos.

Aunque en los Estados Unidos la segregación ocupacional por sexo ha disminuido a través del tiempo, siguen predominando las ocupaciones “masculinas” y las “femeninas”, especialmente en los niveles de mayor calificación (Duncan y Duncan, 1955; Padavic y Reskin, 2002; England, 2005). Las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre blancos y negros también han disminuido, pero siguen siendo notorias. Por ejemplo, en 1939 la razón entre el salario anual de las mujeres y el de los hombres fue del 58%, en 1950 del 64%, a mediados de 1960 del 58% y en 1982 del 62% (O’Neill, 1985). De acuerdo con datos de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense (American Community Survey (ACS)), en 2010 las mujeres percibieron el equivalente a un 80% del salario por hora que percibieron los hombres (véase Ruggles, S. y otros, 2019). En 1975, los afroestadounidenses ganaron el 75% de lo que ganaron los blancos por hora de trabajo, los cubanos el 89%, los centroamericanos el 83% y los mexicanos el 72% (Reimers, 1983, pág. 571). En 2010 dicha razón entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses fue del 80,1%; entre los primeros y los cubanos fue del 84%; respecto de los centroamericanos, del 64,4% y de los mexicanos fue del 58% (Caicedo, 2015). Los datos revelan el aumento de las diferencias en los salarios entre nativos e inmigrantes. Existe amplio consenso en que parte de las diferencias en los salarios de los trabajadores se explica por el trato desigual en el mercado (Becker, 1971; Arrow, 1971; Phelps, 1972; Reskin, 1988; Tilly, 2000; Padavic y Reskin, 2002; Caicedo, 2010).

En este artículo nos centraremos en el análisis de las diferencias salariales entre inmigrantes calificados y nativos blancos no hispanos en los Estados Unidos. Se analizan las diferencias en el salario según el lugar de origen, el sexo y el tipo de ocupación. Se parte de la hipótesis de que estas diferencias entre nativos blancos no hispanos e inmigrantes calificados obedecen a las distintas dotaciones de capital humano, en particular, al nivel de inglés y tiempo de permanencia de los inmigrantes en el país, así como al lugar de origen de los trabajadores, al sexo y a la desproporcionada concentración en ocupaciones calificadas de menor remuneración. Para examinar esta hipótesis se aplicó una estrategia metodológica centrada en el análisis cuantitativo y se realizaron análisis descriptivos y econométricos.

El artículo, además de la introducción y las conclusiones, tiene cuatro apartados: en el primero, se define la migración calificada y su medición; en el segundo, se presenta una sucinta discusión en torno a la desigualdad salarial en los Estados Unidos, breves antecedentes de la situación laboral de inmigrantes latinoamericanos calificados y explicaciones teóricas; en el tercero, se describe el perfil socioeconómico y laboral de los inmigrantes y las características de su inserción laboral, y en el cuarto, se realiza un análisis de la inserción ocupacional y los salarios.

A. La migración calificada y su medición

En las últimas décadas ha habido un renacer de las investigaciones en torno a la movilidad de los recursos humanos calificados. Parte de ese debate se ha centrado en el estudio de los efectos directos de la migración calificada, mientras que otra parte ha hecho hincapié en las oportunidades que genera (Pellegrino y Martínez Pizarro, 2001; Lowell y Findlay, 2001; Pellegrino, 2001; Chiswick, 2005; Auriol y Sexton, 2001; Tremblay, 2001). Se ha discutido sobre los efectos de la migración calificada y ha existido cierto consenso en que esta migración puede estimular el crecimiento económico, pero también se ha constatado que uno de los principales efectos es la reducción de trabajadores calificados en la fuerza laboral (“fuga de cerebros”), cuya participación beneficiaría la productividad y el crecimiento económico de los países en desarrollo (Lowell y Findlay, 2001). A la vez, los autores hacen hincapié en que los migrantes que regresan al país de origen son portadores de conocimientos y experiencia laboral que contribuyen al aumento de la productividad, mientras que los que permanecen en el extranjero pueden contribuir con el envío de remesas. De acuerdo con Lowell y Findlay (2001), los modelos neoclásicos y de “nuevo crecimiento” coinciden al señalar las consecuencias desfavorables de esta migración para los países. Los primeros sostienen que un alto nivel de migración calificada frena el crecimiento económico y los segundos encuentran una mayor reducción del crecimiento económico y un aumento de la pobreza.

De acuerdo con Auriol y Sexton (2001), el término “calificado” (*skilled*) hace referencia al nivel de capital humano de los individuos en el mercado de trabajo y al conjunto de habilidades necesarias para realizar ciertas tareas. Las habilidades pueden ser físicas, cognitivas o interpersonales, entre otras. Distintas investigaciones han empleado aproximaciones basadas en la educación y la ocupación para identificar a la población calificada. La educación suele medirse en años de escolaridad o por el último grado de estudios obtenido (Auriol y Sexton, 2001). De acuerdo con Pellegrino y Martínez Pizarro (2001), las mediciones que se realizan con base en la educación podrían ser adecuadas para hacer comparaciones a nivel internacional, pero cuando se cuenta al personal calificado a partir de este criterio, generalmente se excluye a las personas que sin tener el nivel terciario de educación han alcanzado un nivel alto de calificación producto del aprendizaje en el trabajo. Además, los autores agregan que al utilizar el criterio de educación para identificar a la población calificada se incluiría a personas que no participan de la fuerza de trabajo.

Cuando se cuenta a la población calificada a partir de las ocupaciones, se constata que es posible obtener más información acerca de la calificación de los trabajadores, pero dado que los criterios de medición varían de un país a otro, es difícil establecer la cuantía real del personal calificado a nivel internacional (Auriol y Sexton, 2001). Algunos investigadores (Pellegrino y Martínez Pizarro, 2001) recomiendan utilizar las ocupaciones para identificar a la población migrante calificada, dado que este criterio permite captar a toda población ocupada en empleos ejecutivos, profesionales y afines. Además, de acuerdo con los autores, esta categorización es empleada en casi todas las operaciones censales que siguen los criterios de clasificación internacional de las ocupaciones de las personas que declaran estar

económicamente activas en el país que realiza el censo. Para ellos, la gran ventaja de utilizar las ocupaciones como criterio de clasificación es que se estaría captando a la población que forma parte de la fuerza laboral y la limitación que presenta sería que en la categoría de técnicos se podría incluir a un grupo diverso de trabajadores.

En OCDE/Eurostat (1995, pág. 16) se definen los recursos humanos en ciencia y tecnología como aquellas personas que tienen alguna de las siguientes características:

- Han completado exitosamente el nivel terciario de estudios en el campo de la ciencia y la tecnología.
- Pueden no tener estudios de tercer nivel y estar empleados en ocupaciones de ciencia y tecnología para las que cuentan con las habilidades normalmente requeridas.

El nivel terciario de educación se refiere al nivel de estudios de licenciatura, su equivalente o más en los campos de ciencias naturales, ingeniería y tecnología, ciencias médicas, ciencias de la agricultura, ciencias sociales y humanidades entre otras. De acuerdo con Pellegrino y Martínez Pizarro (2001), la ventaja de emplear ambos criterios para identificar a la población calificada radica en que permite ubicar a los recursos calificados en términos de educación formal y ocupación. Según los autores, en los Estados Unidos la Fundación Nacional de las Ciencias (NSF) también ha definido a la población calificada a partir de criterios relacionados con la ocupación o la educación y el tipo de título obtenido o ambos.

Para los autores, la ausencia de criterios unificados para la medición de la migración calificada ha traído como consecuencia una importante carencia de información confiable en torno al tema. La información que se ha generado es agregada y los trabajos, principalmente cualitativos, tienen la limitación de observar a un reducido número de migrantes calificados. Además, según Pellegrino (2001), las estadísticas disponibles no permiten perfilar un cuadro general y confiable de la migración calificada en el mundo. Usualmente se emplea información de los censos y encuestas continuas de hogares a través de las cuales solo es posible tener una noción de los inmigrantes calificados en acervos (*stocks*). La información sobre los flujos de migración es bastante escasa. De acuerdo con Pellegrino (2001), en Estados Unidos, el Servicio de Inmigración y Naturalización (INS) anualmente proporciona información detallada sobre el número de visas otorgadas a trabajadores calificados por año, pero ello no implica una cuantificación exacta de los ingresos de inmigrantes calificados cada año, ya que entre estos también existen personas que ingresan sin autorización al país.

Solimano (2006) clasifica a los talentos humanos de acuerdo con sus características ocupacionales y relación con el trabajo. Para el autor, los distintos talentos contribuyen al desarrollo, algunos directamente en la creación de riqueza, otros al avance tecnológico, mientras que otros aportan a la creación cultural. Estos talentos pueden clasificarse en: i) técnicos, es decir expertos en tecnologías de la información, telecomunicaciones y ciencias de la computación que generalmente cuentan con estudios universitarios o formación técnica avanzada en áreas como las matemáticas, ingenierías y ciencias de la computación; ii) científicos y académicos, con amplia formación en ciencias físicas, matemáticas, química o ciencias sociales y con una gran movilidad internacional favorecida

por las redes académicas y el ofrecimiento de becas para la realización de estudios de posgrado; iii) profesionales de la salud, que dejan sus lugares de origen en busca de mejores condiciones de trabajo; iv) empresarios y directivos, que muchas veces movilizan recursos económicos y tienen capacidad de invertir e innovar, pertenecen a corporaciones, empresas multinacionales y mantienen una alta movilidad, v) profesionales que trabajan en organizaciones internacionales, y vi) talentos culturales, como cantantes, escritores y pintores, entre otros.

B. La desigualdad salarial en los Estados Unidos

1. Antecedentes de la inserción laboral de inmigrantes latinoamericanos calificados

Hay dos aspectos destacables en la inserción laboral actual en los Estados Unidos de los latinoamericanos calificados. El primero es la subutilización de la fuerza de trabajo. Sobre este tema, particularmente en México, se han desarrollado varias investigaciones que constatan el subempleo de ciertos grupos de latinoamericanos en los Estados Unidos (Arvizu Monje, 2012; Lozano y Gandini, 2010; Fiori y Koolhaas, 2012; Özden, 2005; González Becerril, 2005). De acuerdo con Martínez Pizarro (2005), en 2000 el 49% de los inmigrantes calificados intrarregionales y los que se encontraban en los Estados Unidos no ocupaba cargos de nivel ejecutivo o profesional. Aunque se aprecian diferencias por país de origen, la subutilización de las habilidades de los inmigrantes calificados generalmente es mayor entre los mexicanos (Arvizu Monje, 2012). El segundo aspecto, quizás consecuencia del primero y de la segregación ocupacional: son las exiguas remuneraciones que reciben ciertos trabajadores calificados de la región en comparación con los nativos e inmigrantes calificados de otros orígenes (Khadria, 2001; Arvizu Monje, 2012). Los inmigrantes de la región y, en particular las mujeres, tienden a concentrarse en un reducido número de ocupaciones generalmente mal pagadas (Caicedo, 2010).

De acuerdo con Tuirán y Ávila (2013), en el caso de los inmigrantes mexicanos, entre 2000 y 2012 se observó un aumento considerable de inmigrantes con estudios terciarios en los Estados Unidos, pues pasaron de 411.000 a más de un millón de personas. Aunque en términos relativos no representan una cantidad importante, en términos absolutos ubican a México como el país de origen con mayor volumen de inmigrantes calificados (Caicedo, 2010).

Respecto de la inserción laboral en los Estados Unidos de los inmigrantes mexicanos calificados, Martuscelli y Martínez Leyva (2007) señalan que de los 475.000 inmigrantes que residían en ese país en 2000, solamente 141.000, es decir el 30,0% se insertaba en ocupaciones acordes con su perfil educativo. Estudios recientes, como los realizados por Lozano, Gandini y Ramírez-García (2015), en los que observan las retribuciones del mercado a los inmigrantes mexicanos calificados, confirman la tendencia creciente de la migración calificada en los

Estados Unidos y, en cierta medida, un mayor reconocimiento de las dotaciones de capital humano en comparación con trabajadores de características similares en México. En el caso concreto de las mujeres de origen mexicano, Ramírez-García y Gandini (2016) no solo destacan los altos niveles de participación económica sino la subocupación y las menores retribuciones del mercado, respecto de otras inmigrantes y nativas calificadas.

Chiswick y Taengnoi (2007) analizaron el impacto del dominio del idioma inglés en la inserción ocupacional de inmigrantes calificados en los Estados Unidos y encontraron que los inmigrantes que contaban con un dominio limitado del idioma o que poseían una lengua materna distinta del inglés tenían mayores probabilidades de insertarse en ocupaciones en las cuales las habilidades comunicativas no eran centrales en el desempeño, como las informáticas y las ingenierías, aunque destacan que en algunos casos este tipo de inmigrantes logran insertarse en ocupaciones relacionadas con los servicios sociales donde la comunicación oral es fundamental. Esto último lo atribuyen a que posiblemente prestan servicios a personas de su mismo origen lingüístico. Es decir, es probable que se empleen en enclaves étnicos en donde por lo general la media de los salarios se ubica por debajo de la media nacional, lo que en cierta medida podría explicar las diferencias salariales observadas entre trabajadores latinoamericanos y los nativos en los Estados Unidos.

2. Algunas explicaciones teóricas

Las sistemáticas diferencias salariales entre distintos colectivos en el mercado de trabajo, muchas veces se han atribuido a la discriminación que ejerce el mercado hacia ciertos trabajadores. Se dice que hay discriminación salarial cuando los criterios para establecer los salarios de los trabajadores no se basan en sus niveles de productividad, sino en sus características visibles, como el sexo, la edad, la raza y la nacionalidad. Desde la economía se ha establecido que las diferencias salariales entre individuos se deben a las diferentes inversiones en capital humano, pero que también son producto de la discriminación existente en el mercado de trabajo (Becker, 1971).

Las teorías más conocidas que han explicado estas diferencias son la hipótesis de las preferencias y la de discriminación estadística. La primera, desarrollada por Becker (1971), se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación, dado que prevalece un gusto o prejuicio personal hacia determinado grupo de personas. De acuerdo con el autor, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres se explica por la discriminación hacia estas en los empleos tradicionalmente “masculinos”, lo que genera una sobreoferta de fuerza de trabajo femenina en ocupaciones “femeninas” que hace reducir los salarios.

La teoría de la discriminación estadística (Arrow, 1971; Phelps, 1972; Aigner y Cain, 1977) señala que los empleadores discriminan porque les es difícil establecer los niveles de productividad de los potenciales trabajadores, por tanto, con base en experiencias previas de contratación, generan ciertas expectativas acerca del desempeño de un determinado colectivo de trabajadores que hacen que el riesgo de invertir en la contratación de un individuo se traduzca en un menor salario (Caicedo, 2009).

Al igual que algunos economistas (Piore, 1983) cuestionaron el individualismo metodológico utilizado por la economía neoclásica, Tilly (2000) rechaza la aplicación de estos principios para explicar aspectos como la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo, puesto que la discriminación no es solo un acto voluntario del empleador o de los trabajadores sino un proceso que se construye colectivamente y trasciende las distintas dimensiones de la vida social. Para el autor, la economía ha prestado poca atención a la segregación ocupacional que, en buena medida, ayuda a determinar la situación de los individuos en el mercado.

Observar el mercado de trabajo estadounidense más allá de los análisis economicistas, y desde un enfoque de género implica, por un lado, abordar el problema de la desigualdad laboral entre distintos colectivos de trabajadores —el desempleo, la segregación en las ocupaciones y la discriminación salarial—; por otro, remite a observar la raíz de dichas desigualdades (Torns Martín, 1995; Pacheco y Blanco, 1998; García, Blanco y Pacheco, 1999; Caicedo, 2010)².

La división sexual del trabajo es uno de los aspectos que contribuye a encontrar la respuesta a las desigualdades laborales observadas entre hombres y mujeres (Pacheco y Blanco, 1998). Esta división conlleva la jerarquización y especialización de las actividades que desarrollan los individuos en el mercado de trabajo. La segregación ocupacional es un reflejo de la forma en que socialmente se ha separado el trabajo de los hombres y el trabajo de las mujeres. El desarrollo de la investigación sobre desigualdad salarial entre hombres y mujeres en los Estados Unidos, así como en otros países del mundo, ha permitido constatar que en la mayoría de los casos las mujeres logran acumular menor experiencia laboral que los hombres (Mincer y Polachek, 1978) y ocupar en menor medida cargos de dirección y mando (Higginbotham y Weber, 1999). Parte de esa situación se explica por la inequitativa distribución entre hombres y mujeres de las responsabilidades domésticas (England, 2005).

De acuerdo con Anker (1997), la teoría “sociosexual” hace hincapié en cómo las ocupaciones “femeninas” plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus “presuntas aptitudes”. Las ideas construidas en torno al rol y las habilidades de las mujeres para el trabajo determinan su inserción ocupacional. El enfoque de género en el estudio del mercado de trabajo nos ha ayudado a entender que la segregación en las ocupaciones es resultado de la construcción social de lo que implica ser hombre o ser mujer en la sociedad y las desigualdades en la participación, inserción y remuneraciones entre hombres y mujeres (Caicedo y Meza, 2019). Además, señalan Benería y Roldán (1992), el sistema de género se construye simultáneamente con otra gran variedad de relaciones como la clase, la raza y la etnia, estratificadores del mercado que aumentan la vulnerabilidad de ciertos individuos.

² Para Lamas (2003, pág. 332), el género “alude al orden simbólico con que una cultura dada elabora la diferencia sexual”. Esto permite comprender que las sociedades construyen representaciones simbólicas en torno a las diferencias sexuales y estas determinan la participación laboral y las remuneraciones de hombres y mujeres (Comas, 1995; Torns Martín, 1995).

C. Perfil socioeconómico y laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños calificados en los Estados Unidos

En este apartado se ofrece información socioeconómica de los latinoamericanos calificados en los Estados Unidos. Para este fin se emplean datos de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense de 2016, que recaba información demográfica y socioeconómica de los hogares. Es representativa a nivel nacional, regional, estatal y de otras subdivisiones geográficas del país. La encuesta se aplica a tres millones de viviendas seleccionadas en estos territorios, a partir de un marco muestral de direcciones. Cada año, se encuesta a una muestra aleatoria de cerca de 3,5 millones de hogares y se generan estadísticas que abarcan períodos de 1 y 5 años para áreas geográficas en los Estados Unidos y Puerto Rico (Oficina del Censo de los Estados Unidos, 2017). Gracias a que incluyen preguntas como lugar de nacimiento de la población, lugar de residencia el año anterior, origen hispano, ciudadanía y año de llegada a los Estados Unidos, es posible estudiar aspectos específicos de la migración. No se realizan preguntas sobre residencia regular o irregular en el país, información fundamental para establecer las condiciones de trabajo de los inmigrantes.

En el cuadro 1 se presentan algunas características sociodemográficas y económicas de los nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes procedentes de México, Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Cuba, la República Dominicana, Haití, Jamaica, Colombia, el Ecuador y el Perú. Se seleccionaron estos orígenes por ser la inmigración latinoamericana que más ha crecido en las últimas cinco décadas en los Estados Unidos. La población seleccionada tiene entre 25 y 65 años de edad y cuenta con nivel terciario de educación.

En todos los grupos —excepto en el de los guatemaltecos— hay mayor presencia de mujeres calificadas y es particularmente notorio entre los afroestadounidenses, dominicanos, colombianos y hondureños, donde el 62,1%, el 61,2%, el 59,3% y el 58,2%, respectivamente, son mujeres. La mayoría de las personas calificadas se concentran entre los 25 y 44 años de edad. Aunque entre los inmigrantes se aprecian algunas diferencias, los cubanos por lo general constituyen uno de los grupos de inmigrantes más envejecidos, ya que se ubican mayoritariamente (60,6%) en el rango de 45 a 65 años de edad, seguidos de los haitianos (51,9%) y los jamaicanos (50,7%).

Se presenta información sobre el estado civil en tres categorías: unidos —personas casadas o que viven en unión libre—; alguna vez unidos —incluye a las personas divorciadas, separadas o viudas—, y personas que nunca han vivido bajo alguna forma de unión conyugal. Excluyendo a los afroestadounidenses que, en general, tienden a tener bajas tasas de unión (Caicedo, 2010), la gran mayoría vive bajo alguna forma de conyugalidad. Los niveles más altos de unión se ubican entre los nativos blancos no hispanos (66,8%), los colombianos (66,1%), los mexicanos (64,4%), los ecuatorianos (63,6%) y los nicaragüenses (63,5%). Los afroestadounidenses presentan los porcentajes más altos de personas nunca unidas (38,2%) y los colombianos y dominicanos las más bajas (17,4% y 18,4%, respectivamente).

Respecto del estatus migratorio, se construyó la variable “ciudadanía” con la categoría “ciudadano”, que incluye a las personas naturalizadas y los hijos de estadounidenses nacidos fuera del país o territorios estadounidenses. Lo que permite comprobar que, comparados con la población general de inmigrantes, los calificados cuentan con niveles de ciudadanía más elevados, casi siempre por encima del 50,0% —excepto entre los guatemaltecos y los hondureños—. Es conocido que la población mexicana en general, comparada con otra población latinoamericana presenta las tasas más bajas de ciudadanía. De acuerdo con datos de la encuesta, en 2014 el porcentaje de mexicanos naturalizados o hijos de estadounidenses nacidos fuera del territorio fue del 28,6%, en comparación con el 54,4% de los dominicanos y el 59,3% de los colombianos. Entre los grupos observados en este análisis, los jamaíquinos y haitianos presentan los porcentajes más altos de ciudadanía (79,5% y 78,3%, respectivamente). Asimismo, estos grupos, en promedio, han vivido más años en los Estados Unidos (24,9 y 24,0, respectivamente), mientras que los hondureños, guatemaltecos y los sudamericanos son los que han vivido menos años en el país, por lo general 19 o 20 años en promedio.

En el cuadro 1 también se observa la escolaridad específica de la población calificada. Se construyó una variable con tres categorías: personas que cuentan solo con estudios de licenciatura (*bachelor's degree*), maestría, carreras profesionales que equivalen a estudios superiores a nivel de licenciatura y estudios de doctorado. La gran mayoría de la población se concentra en la primera categoría de estudios. Los hondureños, guatemaltecos y mexicanos representan los porcentajes más altos (77,0%, 74,6% y 73,4%, respectivamente), mientras que en la segunda categoría sobresalen los jamaíquinos (30,8%), los afroestadounidenses (28,3%) y los nativos blancos no hispanos (26,0%). En todos los casos, los porcentajes de personas con estudios de doctorado son notablemente bajos. Los valores más altos se ubican entre nicaragüenses (3,5%), jamaíquinos (3,3%), cubanos (3,3%), nativos blancos no hispanos (3,3%) y guatemaltecos (3,2%). Los grupos con mayores porcentajes de personas con carreras profesionales se ubican entre los cubanos (11,7%) y los peruanos (10,9%).

También el manejo del idioma sienta una diferencia importante entre los calificados y la población migrante en general. Se presenta la variable en tres categorías: “no habla inglés”, “habla inglés, pero no lo habla bien” y “habla inglés bien, muy bien o solo habla inglés”. En todos los casos, la gran mayoría de los calificados se ubica en la tercera categoría, siendo los haitianos (93,6%) y los peruanos los que presentan los porcentajes más elevados (90,2%), mientras que los salvadoreños, guatemaltecos, hondureños y cubanos cuentan con los valores más bajos.

Las tasas de participación económica de todos los grupos son significativamente altas y las de desempleo considerablemente bajas, en comparación con las que se observan en la población en general (Caicedo, 2010). Los jamaíquinos y haitianos son quienes más participan en el mercado de trabajo con tasas del 90,9% y el 90,4%, respectivamente. Los ecuatorianos, mexicanos y dominicanos son quienes tienen los niveles de participación más bajos (81,5%, 82,6% y 83,0%, respectivamente). Respecto del desempleo, los haitianos (4,6%), ecuatorianos (4,6%) y jamaíquinos (4,1%) presentan las tasas más elevadas.

En el cuadro 1 se presentan la media y la mediana del salario anual de los calificados que se encontraban empleados durante la semana de referencia, es decir, una semana antes de la

aplicación de la encuesta³. De acuerdo con la media, los trabajadores mejor pagados son los nativos blancos no hispanos con un ingreso promedio de 85.621 dólares, mientras que los afroestadounidenses y los haitianos obtienen los ingresos más bajos 64.958 y 64.918 dólares, respectivamente. Respecto de la mediana, el valor más alto lo registran los jamaíquinos (68.000 dólares) seguidos de los nativos blancos no hispanos (65.000 dólares), los valores más bajos se observan en los nicaragüenses (50.000), hondureños (51.000), cubanos (52.000) y peruanos (52.000).

Para observar el perfil ocupacional de la población calificada, y siguiendo la clasificación de ocupaciones del censo de los Estados Unidos, se crearon siete categorías de ocupaciones a través de las cuales se puede dar cuenta de la inserción ocupacional de los latinoamericanos y la población nativa que durante la semana de referencia se encontraba empleada. Las ocupaciones son las siguientes: “ejecutivos, directivos y administradores”; “arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación”; “ciencias naturales y de la salud”; “profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación”; “abogados y jueces”; “artistas, escritores y deportistas”; y “técnicos y tecnólogos en distintas áreas del conocimiento”.

Todos los grupos tienen mayor participación en la primera categoría ocupacional, es decir, como ejecutivos, directivos y administradores, siendo los nicaragüenses y guatemaltecos quienes más se insertan en este tipo de ocupaciones (49,3% y 44,0%, respectivamente), mientras que los haitianos (28,1%), los cubanos (28,2%), los jamaíquinos (32,4%) y los peruanos (33,3%) son quienes menos se emplean en estas ocupaciones. Los jamaíquinos (27,7%), haitianos (27,3%) y cubanos (24,4%) destacan por su elevada participación en ocupaciones relacionadas con ciencias naturales y de la salud, incluso muy superior a la de la población nativa. Otra categoría ocupacional que revela diferencias importantes entre los grupos es la de “profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación”, pues los afroestadounidenses, dominicanos, salvadoreños y mexicanos tienen una participación significativamente superior a la de los demás trabajadores (30,8%, 29,9%, 28,3% y 27,8%, respectivamente). Los peruanos, haitianos, ecuatorianos, colombianos, dominicanos y mexicanos tienen una participación destacada en la segunda categoría de ocupaciones, significativamente superior a la de la población nativa.

La inserción en ocupaciones como jueces y abogados es mínima en todos los casos, pero los nativos blancos no hispanos tienen una ligera ventaja respecto de los demás grupos. En la categoría de “artistas, escritores, y deportistas”, aunque con porcentajes bajos destacan los ecuatorianos, colombianos y cubanos (6,6%, 6,5% y 6,3, respectivamente). Finalmente, la mayoría de los inmigrantes se insertan más como técnicos en distintas áreas del conocimiento que los nativos blancos no hispanos y los afroestadounidenses: los mayores porcentajes se observan entre los cubanos (10,2%), ecuatorianos (8,5%), peruanos (7,4%), haitianos (7,4%) y guatemaltecos (7,0%).

³ Es probable que exista un sesgo potencial en los salarios debido a que seleccionamos a la población empleada. Por lo general, cuando se incluye a toda la población en edad de trabajar, la media y mediana del ingreso suelen reducirse (véase una discusión más amplia en torno a este aspecto en Caicedo, 2010).

Cuadro 1
Estados Unidos: características seleccionadas de población calificada, según país de origen, 2016
(En millones de personas, porcentajes y dólares estadounidenses)

Características	Nativos blancos no hispanos	Afroestadounidenses	México	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Cuba	República Dominicana	Haití	Jamaica	Colombia	Ecuador	Perú
Población	37 071 054	3 760 279	632 551	74 793	5 5641	41 903	35 496	206 807	133 077	95 587	143 095	181 310	71 353	991 84
Tamaños de muestra	391 902	29 755	5 409	616	455	332	308	1 717	1 007	737	1 180	1 625	569	851
Sexo														
Hombres	46,9	37,9	47,5	48,6	52,6	41,8	44,8	48,9	38,8	49,3	37,8	40,7	47,1	45,5
Mujeres	53,1	62,1	52,5	51,4	47,4	58,2	55,2	51,1	61,2	50,7	62,2	59,3	52,9	54,5
Edad														
25 a 34 años	26,6	27,7	28,7	20,3	29,0	28,5	25,0	16,2	30,4	18,2	16,0	23,7	30,1	24,2
35 a 44 años	25,4	30,1	32,7	41,7	34,9	28,2	43,7	23,2	28,9	29,9	33,3	29,7	32,9	33,7
45 a 54 años	25,8	24,8	26,1	25,8	23,4	31,9	17,0	29,8	24,3	33,6	31,6	30,5	22,6	26,3
55 a 65 años	22,2	17,4	12,5	12,2	12,7	11,4	14,3	30,8	16,4	18,3	19,1	16,1	14,4	15,8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Estado civil														
Unidos	66,8	42,9	64,4	59,7	61,0	56,9	63,5	56,5	60,4	57,9	53,9	66,1	63,6	61,8
Alguna vez unidos	11,8	18,9	13,7	12,3	12,6	12,1	6,5	22,5	21,2	17,4	17,4	16,5	15,4	16,7
Nunca unidos	21,4	38,2	21,9	28,0	26,4	31,0	30,0	21,0	18,4	24,8	28,7	17,4	21,0	21,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ciudadanía														
Es ciudadano naturalizado	-	-	50,5	56,5	47,3	49,7	67,4	62,0	68,7	78,3	79,5	69,4	62,3	69,1
No es ciudadano	-	-	49,5	43,5	52,7	50,3	32,6	38,0	31,3	21,7	20,5	30,6	37,7	30,9
Total	-	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Promedio de años de vida en los Estados Unidos	-	-	21,6	21,9	20,2	19,6	23,4	21,3	20,5	24,0	24,9	19,2	19,7	19,5
Escolaridad														
Licenciatura	64,4	65,0	73,4	72,1	74,6	77,0	72,1	66,4	70,3	71,7	61,1	63,7	68,5	65,4
Maestría profesional (superior a licenciatura)	26,0	28,3	18,8	19,9	15,0	16,4	14,9	18,6	20,5	22,0	30,8	25,6	20,8	21,2
Doctorado	6,3	4,1	6,0	6,5	7,2	5,9	9,5	11,7	6,8	4,1	4,8	8,1	8,4	10,9
Total	3,3	2,6	1,8	1,5	3,2	0,7	3,5	3,3	2,4	2,2	3,3	2,6	2,3	2,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 1 (conclusión)

Características	Idioma													
	Nativos blancos no hispanos	Afroestadounidenses	México	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Cuba	República Dominicana	Haití	Jamaica	Colombia	Ecuador	Perú
No habla o no habla bien el inglés	-	-	4,6	3,0	11,5	3,0	3,0	9,8	6,7	0,8	0,0	2,3	3,0	1,3
Habla inglés, pero no bien	-	-	12,9	17,3	16,9	18,2	11,9	17,3	13,0	5,5	0,0	9,9	16,3	8,5
Habla inglés bien, pero no bien o solo habla inglés	-	-	82,5	79,7	71,6	78,8	85,1	72,9	80,3	93,6	100	87,8	80,7	90,2
Total	-	-	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Tasa de participación	86,0	87,2	82,6	87,3	85,4	84,9	84,9	84,3	83,0	90,4	90,9	83,6	81,5	85,1
Tasa de desempleo	2,3	3,8	2,8	3,2	3,4	3,6	3,6	3,6	3,8	4,7	4,1	3,3	4,6	2,4
Salario anual (en dólares estadounidenses)														
Media	85 621	64 958	67 557	71 618	78 458	69 618	70 657	69 678	71 781	64 918	76 610	76 341	73 235	70 686
Mediana	65 000	55 000	54 000	62 000	56 000	51 000	50 000	52 000	57 000	56 000	680 000	60 000	60 000	52 000
Ocupaciones														
Ejecutivos, directivos y administradores	37,1	36,8	37,5	36,2	44,0	43,3	49,3	28,2	34,4	28,1	32,4	38,1	40,4	33,3
Arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación	8,6	7,8	10,2	7,3	4,6	7,2	7,6	7,0	10,5	11,2	5,0	10,6	10,8	14,7
Ciencias naturales y de la salud	17,1	14,1	11,8	16,2	16,6	11,1	15,3	24,4	11,5	27,3	27,7	16,3	15,6	19,0
Profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación	23,1	30,8	27,8	28,3	21,0	26,1	17,6	21,4	29,9	23,0	25,6	20,7	17,8	21,7
Abogados y jueces	3,4	2,1	1,1	1,6	1,0	0,9	1,4	2,5	1,8	1,0	1,3	1,3	0,3	1,5
Artistas, escritores y deportistas	4,7	3,3	5,7	4,0	5,8	6,1	5,6	6,3	5,3	2,0	1,2	6,5	6,6	2,4
Técnicos y tecnólogos en distintas áreas del conocimiento	6,0	5,1	5,9	6,4	7,0	5,3	3,2	10,2	6,6	7,4	6,8	6,5	8,5	7,4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de S. Ruggles y otros, "IPUMS USA: version 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota, 2019 [base de datos en línea] <https://ipums.org/projects/ipums-usa/d010.v9.0>.

D. Inserción ocupacional y salarios

Como se observó en el cuadro 1, en general los inmigrantes y afroestadounidenses perciben menores ingresos anuales por salarios que los nativos blancos no hispanos, y los ingresos de las mujeres son inferiores a los de sus pares hombres. En el cuadro 2 se presentan la media y la mediana del salario anual de la población empleada del país (entre 25 y 65 años de edad) y, a partir de la media, se calcula la razón del salario de afroestadounidenses e inmigrantes, respecto de los nativos blancos no hispanos. Se puede observar que los haitianos, los afroestadounidenses y los mexicanos constituyen los grupos de trabajadores calificados con el menor porcentaje de salario respecto de salario anual de los nativos blancos no hispanos (75,8%, 75,9% y 78,9%, respectivamente). El caso de los afroestadounidenses es particularmente llamativo, pues se esperaría que, siendo nativos, sus ingresos fueran equiparables a los de los blancos no hispanos.

Los guatemaltecos, los jamaíquinos y los colombianos son los inmigrantes mejor remunerados. Los primeros perciben el 91,6% del salario anual que reciben los nativos blancos no hispanos, los segundos el 89,5% y los terceros el 89,2%⁴.

Cuadro 2

Estados Unidos: salario anual de nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses, inmigrantes calificados, y porcentaje del salario respecto de la media, 2016

(En dólares estadounidenses)

Origen	Media	Mediana	Porcentaje del salario respecto de la media
Nativos blancos no hispanos	85 621	65 000	-
Afroestadounidenses	64 958	55 000	75,9
Mexicanos	67 557	54 000	78,9
Salvadoreños	71 618	62 000	83,6
Guatemaltecos	78 458	56 000	91,6
Hondureños	69 618	51 000	81,3
Nicaragüenses	70 657	50 000	82,5
Cubanos	69 678	52 000	81,4
Dominicanos	71 781	57 000	83,8
Haitianos	64 918	56 000	75,8
Jamaíquinos	76 610	68 000	89,5
Colombianos	76 341	60 000	89,2
Ecuatorianos	73 235	60 000	85,5
Peruanos	70 686	52 000	82,6

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de S. Ruggles y otros, "IPUMS USA: versión 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota, 2019 [base de datos en línea] <https://ipums.org/projects/ipums-usa/d010.v9.0>.

⁴ Es importante tener presente que el salario anual no nos permite establecer con precisión las diferencias entre los grupos por la imposibilidad de controlar las horas que cada trabajador dedicó al empleo remunerado. En otros estudios se ha comprobado que la disparidad es mayor cuando se observa el salario por hora (Caicedo, 2010).

En el cuadro 3 se presentan la media, la mediana y la razón del ingreso anual de mujeres empleadas calificadas (entre 25 y 65 años de edad), respecto de los hombres calificados de su mismo origen. Los datos confirman la situación observada en la población total de los Estados Unidos: las mujeres calificadas, al igual que quienes no cuentan con estudios superiores, perciben salarios anuales ostensiblemente inferiores a los de los hombres en las mismas condiciones (Caicedo, 2010). Las hondureñas y las peruanas son las mujeres peor remuneradas: ganan al año solamente el 52,2% y 54,9%, respectivamente, del salario anual que perciben los hombres de esos orígenes. Llama la atención que las nativas blancas no hispanas se encuentren en las mujeres peor pagadas respecto de los hombres del mismo origen, pues reciben solamente el 60,6% del salario anual que perciben sus pares. Le siguen las colombianas con el 62,2% del salario anual que reciben los hombres de su grupo. Las jamaíquinas, las haitianas y las afroestadounidenses son las mujeres mejor pagadas: respecto de sus pares hombres, ya que ganan el 83,6, el 82,4% y el 80,8% del salario anual de los hombres.

Cuadro 3
Estados Unidos: razón del salario anual de mujeres calificadas respecto de los hombres calificados del mismo origen, 2016

Origen	Media	Mediana	Porcentaje del salario respecto de la media
Nativos blancos no hispanos	65 422	54 000	60,6
Afroestadounidenses	60 008	52 000	80,8
Mexicanos	55 185	49 000	69,1
Salvadoreños	58 976	60 000	68,7
Guatemaltecos	59 517	50 000	63,4
Hondureños	51 697	40 000	52,2
Nicaragüenses	60 777	50 000	73,1
Cubanos	54 934	45 000	64,1
Dominicanos	58 702	50 000	63,6
Haitianos	59 472	57 000	82,4
Jamaíquinos	72 145	65 000	83,6
Colombianos	59 642	51 000	62,2
Ecuatorianos	60 461	50 000	71,2
Peruanos	51 313	45 000	54,9

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de S. Ruggles y otros, "IPUMS USA: version 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota, 2019 [base de datos en línea] <https://ipums.org/projects/ipums-usa/d010.v9.0>.

Con el propósito de observar las diferencias salariales entre nativos e inmigrantes y entre hombres y mujeres en cada ocupación, en los cuadros 4 y 5, con base en la media, se presenta la razón del salario de afroestadounidenses e inmigrantes respecto de nativos blancos no hispanos y de mujeres respecto de hombres, respectivamente. En el cuadro 4 se puede observar que las categorías ocupacionales en las que se encuentran mayores diferencias salariales entre los afroestadounidenses, los inmigrantes y los nativos blancos no hispanos corresponden a las categorías "abogados y jueces" y "ejecutivos, directivos y administradores". Estas ocupaciones, además, son las mejor remuneradas en el mercado. Por ejemplo, el salario anual promedio

de un nativo blanco no hispano en la primera categoría es 139.398 dólares, en la segunda categoría ocupacional es de 105.399 dólares, mientras un afroestadounidense en la categoría “abogados y jueces” gana en promedio 100.772 dólares y en la categoría “ejecutivos, directivos y administradores” gana en promedio 74.849 dólares al año. Lo que se traduce en un 72,3% y un 71,0% de lo que gana un nativo blanco no hispano en cada ocupación, respectivamente.

Los salvadoreños, jamaquinos y peruanos que se insertan como “abogados y jueces” ganan solamente el 47,6%, el 51,8% y el 57,2%, respectivamente, de lo que percibe un nativo blanco no hispano al año en la misma ocupación. Únicamente los colombianos y los ecuatorianos perciben salarios superiores a los que recibe el grupo de referencia en esta categoría ocupacional (125,9% y 125,5%, respectivamente).

En lo que respecta a las ocupaciones “ejecutivos, directivos y administradores” los trabajadores peor pagados son los nicaragüenses, haitianos y guatemaltecos, que perciben solamente el 57,5%, el 62,4% y el 65,3% de lo que percibe un nativo blanco no hispano al año. Las ocupaciones peor remuneradas para un nativo blanco no hispano son la categoría “profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación”, así como la categoría “artistas, escritores y deportistas”. Un nativo blanco no hispano en la primera categoría recibe en promedio 48.341 dólares al año y alguien inserto en la segunda categoría ocupacional gana en promedio 50.336 dólares anuales. Al parecer, las diferencias tienden a disminuir en las ocupaciones de menor remuneración, pues en relación con la primera de estas categorías, los salarios de afroestadounidenses y nativos blancos no hispanos son muy similares, incluso algunos inmigrantes tienen salarios superiores a estos —jamaquinos, nicaragüenses, ecuatorianos y dominicanos— (véase el cuadro 4).

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en cada ocupación son mayores (véase el cuadro 5). La razón del salario anual —según la media— de las hondureñas, respecto de hombres en ocupaciones “ejecutivos, directivos y administradores” es del 48,9% y en esta categoría son las mujeres las que ganan menos respecto de los hombres. Le siguen las peruanas, las nativas blancas no hispanas y las guatemaltecas que perciben anualmente solo el 57,2%, el 66,1% y el 68,7%, respectivamente, de lo que ganan sus contrapartes masculinas. Las mujeres que se insertan en ocupaciones relacionadas con las ciencias naturales y de la salud perciben ingresos considerablemente inferiores a los de los hombres en las mismas ocupaciones. La mayoría ganan poco más del 50,0% del salario anual de un hombre, algunas ni siquiera alcanzan este porcentaje (las colombianas, las ecuatorianas y las peruanas).

Solamente las haitianas reciben salarios promedio similares a los de los hombres. Una situación similar se observa en las remuneraciones de las mujeres que trabajan como técnicas en distintas áreas del conocimiento. En esta categoría, las salvadoreñas perciben solo el 25,8% del salario anual promedio de los hombres de su grupo; las guatemaltecas y las mexicanas ganan solamente el 49,1% y el 49,4%, respectivamente, del salario promedio de un hombre de su grupo, mientras que las hondureñas son las únicas trabajadoras que reciben salarios por encima los hombres en su categoría de ocupación. En las categorías ocupacionales “artistas, escritores y deportistas”, las salvadoreñas, haitianas y peruanas reciben salarios superiores a los de los hombres de su origen, las mujeres de los demás orígenes cuentan con remuneraciones considerablemente bajas. La misma situación se observa en la categoría “abogados y jueces”, donde solo tres grupos de trabajadoras obtienen remuneraciones superiores a las de los hombres de su grupo: jamaquinas, haitianas y salvadoreñas.

Cuadro 4
Estados Unidos: razón del salario anual de los inmigrantes respecto de nativos blancos no hispanos, según ocupación, 2016

Ocupaciones	Afroestadounidenses	México	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Cuba	República Dominicana	Haití	Jamaica	Colombia	Ecuador	Perú
Ejecutivos, directivos y administradores	71,0	72,1	77,4	65,3	83,0	57,5	76,2	79,3	62,4	80,3	76,8	80,6	75,3
Arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación	81,4	89,2	91,7	108,4	95,3	96,1	81,0	88,2	83,3	76,0	87,7	86,2	79,3
Ciencias naturales y de la salud	85,7	85,9	96,2	176,8	88,3	125,0	98,0	92,2	82,8	101,1	115,9	85,2	111,3
Profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación	92,6	98,0	93,1	98,1	83,8	110,6	88,5	110,4	97,5	114,5	90,2	108,5	79,6
Abogados y jueces	72,3	68,0	47,6	0,0	83,9	16,9	65,0	86,5	72,8	51,8	125,9	125,5	57,2
Artistas, escritores y deportistas	93,2	76,9	87,1	148,0	58,5	172,2	62,8	79,8	84,9	98,1	95,1	100,5	61,6
Técnicos y tecnólogos en distintas áreas del conocimiento	77,2	106,5	119,3	48,5	74,1	85,7	81,4	85,7	78,1	83,9	102,9	74,5	69,1

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de S. Ruggles y otros, "IPUMS USA: versión 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota, 2019 [base de datos en línea]. <https://ipums.org/projects/ipums-usa/d010.v9.0>.

Cuadro 5
Estados Unidos: razón del salario anual de las mujeres inmigrantes calificadas respecto del de sus pares hombres, según ocupación, 2016

Ocupaciones	Nativos blancos no hispanos	Afroestadounidenses	México	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Cuba	República Dominicana	Haití	Jamaica	Colombia	Ecuador	Perú
Ejecutivos, directivos y administradores	66,1	80,5	74,2	88,7	68,7	48,9	84,4	84,9	72,8	68,3	93,0	70,0	86,2	57,2
Arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación	77,2	85,5	74,3	69,8	69,8	253,8	92,4	121,7	59,8	61,4	121,2	87,4	81,6	105,3
Ciencias naturales y de la salud	56,2	73,5	60,5	52,9	55,2	52,5	52,5	54,4	50,6	100,0	61,7	46,0	48,4	48,0
Profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación	80,6	96,5	100,1	78,4	98,0	91,3	63,5	101,0	47,9	103,9	106,1	88,2	69,2	78,9
Abogados y jueces	76,0	83,5	95,0	105,4	-	-	-	86,8	-	140,7	249,7	58,1	-	51,0
Artistas, escritores y deportistas	68,7	84,4	66,8	161,0	22,8	-	46,6	30,3	78,1	145,2	23,3	80,4	52,3	103,5
Técnicos y tecnólogos en distintas áreas del conocimiento	60,5	74,6	49,4	25,8	49,1	120,0	67,3	59,2	57,4	53,0	63,0	62,9	75,6	65,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de S. Ruggles y otros, "IPUMS USA: version 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota, 2019 [base de datos en línea] <https://ipums.org/projects/ipums-usa/d010.v9.0>.

Nota: En algunos casos fue imposible hacer los cálculos respectivos debido a lo reducido del tamaño de la muestra.

Como se mencionó, algunas de las explicaciones sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres enfatizan que se deben principalmente a las diferentes inversiones en capital humano entre ambos. Autores como Mincer y Polachek (1978) argumentan que las expectativas de hombres y mujeres respecto del trabajo son diferentes, por ello sus inversiones en capital humano son distintas, así como su inserción laboral y los salarios. Una de las explicaciones más conocidas en torno a este tema es la segregación por sexo en las ocupaciones: las mujeres tienden a concentrarse principalmente en ocupaciones con “etiquetas de género” que, por lo general, son poco valoradas en el mercado. Es claro que en este análisis no se controló la cantidad de horas que cada individuo dedica al trabajo, pero como se mencionó, en análisis previos se ha constatado sistemáticamente que cuando se analiza el salario por hora, las diferencias entre hombres y mujeres tienden a profundizarse (Caicedo, 2010).

Varios aspectos favorecen las diferencias laborales observadas entre hombres y mujeres y nativos e inmigrantes. Primero, los estereotipos que la sociedad ha creado respecto a los hombres y las mujeres inmigrantes de determinados orígenes muchas veces los ubican como ciudadanos de segunda categoría, obstaculizándose así las posibilidades de alcanzar mejores condiciones de vida. Segundo, la discriminación que se ejerce en las ocupaciones confina la población que a veces cuenta con una alta calificación a ocupaciones que requieren del menor capital humano, negando a los individuos la posibilidad de tener un empleo en mayores condiciones de productividad. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres —muchas veces producidas por la segregación en las ocupaciones— ubican a las mujeres y a sus familias en una situación de mayor desventaja económica, más aún cuando estas son jefas de hogar.

1. Algunos determinantes de la insuficiencia salarial de los inmigrantes calificados

De acuerdo con Ghai (2003), en países desarrollados como los Estados Unidos se emplean dos índices para establecer la insuficiencia en las remuneraciones, uno de ellos hace referencia a la pobreza absoluta o a la población que vive con menos de 14,4 dólares estadounidenses al día, y un índice relativo, que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional. En nuestro caso, por tratarse de población calificada, es imposible utilizar estos indicadores tal y como están planteados, puesto que las remuneraciones de la población calificada suelen ser claramente superiores al salario medio de la población en general. Por tanto, en este análisis emplearemos como indicador de salarios bajos la cantidad de trabajadores que se encuentren por debajo de la mitad de la mediana del salario anual de los trabajadores calificados a nivel nacional. En 2016 la mediana del salario de los trabajadores calificados en los Estados Unidos fue 58.000 dólares anuales, por lo que consideraremos a todos los trabajadores que ganen al año menos de 29.000 dólares como insuficientemente remunerados o trabajadores de ingresos bajos.

Ajustamos un modelo de probabilidad que permite establecer la propensión de los trabajadores a obtener salarios anuales bajos. Utilizamos la variable dependiente “ingresos bajos” en dos categorías: los que ganan igual o más de 29.000 dólares al año y los que ganan menos de esta cantidad. Todas las variables independientes se introdujeron como variables ficticias (*dummies*), excepto la edad, que se empleó de manera continua, como un indicador próximo de la experiencia laboral, aunque en estricto sentido no da cuenta de la experiencia laboral. Debido a las limitaciones que nos impone la fuente de datos, no es posible construir una variable más precisa de la experiencia laboral. Se introdujo el sexo —en las categorías hombre y mujer—, el estado civil en tres categorías: unido —casado o en unión libre con esposo ausente o esposo presente—; alguna vez unido —viudo, separado o divorciado—, y nunca unido —personas que nunca han vivido en unión conyugal—. Esta variable se incluyó con el supuesto de que las personas casadas generalmente tienen responsabilidades familiares que las obliga a insertarse en empleos de mejores ingresos. La variable de personas que cuentan solo con estudios de licenciatura (*bachelor’s degree*), maestría, carreras profesionales que equivalen a estudios superiores al nivel de licenciatura y estudios de doctorado se incorporó con la idea de que las personas con mayores niveles de educación tienden a ganar mayores salarios. Se agregó la ocupación con siete categorías: “ejecutivos, directivos y administradores”; “arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación”; “ciencias naturales y de la salud”; “profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación”; “abogados y jueces”; “artistas, escritores y deportistas”, y “técnicos y tecnólogos en distintas áreas del conocimiento”. Se incluyó también como variable explicativa el lugar de origen de los trabajadores calificados. En todas las variables descritas la primera categoría se usó como referencia.

En el cuadro 6 se pueden observar los efectos marginales del modelo. En él se puede constatar que para una mujer con las características promedio de la muestra, la propensión a obtener ingresos insuficientes aumenta 5,1 puntos porcentuales en relación con un hombre con características similares. Respecto del estado civil, se puede observar que para las personas solteras o que nunca han estado unidas, la propensión a obtener ingresos insuficientes aumenta 3,0 puntos porcentuales en comparación con las personas unidas.

Los coeficientes asociados al lugar de origen revelan que para un peruano con características promedio de la muestra la propensión a ser un trabajador de ingresos bajos o insuficientes aumenta 9,3 puntos porcentuales en relación con un nativo blanco no hispano con características similares. Además de estos, los inmigrantes con mayor propensión a recibir ingresos bajos —una vez que asumen las características promedio de la muestra— son los colombianos, los mexicanos, los hondureños y los cubanos. Para estos trabajadores la propensión a recibir salarios insuficientes se incrementa 7,4, 6,4, 6,3 y 6,1 puntos porcentuales, respectivamente, en relación con un nativo blanco no hispano de características similares.

Cuadro 6
**Estados Unidos: efectos marginales del modelo *probit* de ingresos,
 población calificada, 2016**

Variable dependiente: ingresos bajos	Coefficientes
VARIABLES EXPLICATIVAS	
Edad	-0,0179*
Edad2	0,0002*
Mujer	0,0516*
Alguna vez unidos	0,0018
Nunca unidos	0,0298*
Maestría	-0,0421*
Profesional (superior a la licenciatura)	-0,0442*
Doctorado	-0,0463*
Habla muy bien, bien inglés o solo habla inglés	-0,0991*
Arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación	-0,0288*
Ciencias naturales y de la salud	0,0554*
Profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación	0,1309*
Abogados y jueces	0,0215*
Artistas, escritores y deportistas	0,1842*
Técnicos y tecnólogos en distintas áreas del conocimiento	0,0265*
Afroestadounidenses	0,0133*
Mexicanos	0,0641*
Salvadoreños	0,0473*
Guatemaltecos	0,0424
Hondureños	0,0631*
Nicaragüenses	0,0384*
Cubanos	0,0609*
Dominicanos	0,0295*
Haitianos	0,0151
Jamaiquinos	-0,0099
Colombianos	0,0741*
Ecuatorianos	0,0027
Peruanos	0,0928*
Número de observaciones	254 802
*P<0,05	
LR chi2(28)	15 191,43
Prob > chi2	0,0000
Pseudo R2	0,0817
Log likelihood -18 369,75	-85 421,772

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de S. Ruggles y otros, "IPUMS USA: version 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota, 2019 [base de datos en línea] <https://ipums.org/projects/ipums-usa/d010.v9.0>.

Los efectos marginales del modelo también muestran que quienes se insertan en el mercado como artistas, escritores y deportistas tienen mayor propensión a percibir ingresos insuficientes, así como quienes se insertan en ocupaciones relacionadas con los servicios sociales —“profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación”—. En el primer caso, la propensión se incrementa 18,4 puntos porcentuales en comparación con la primera categoría ocupacional —ejecutivos, directivos y administradores—, y en el segundo, el incremento porcentual en la relación con la categoría de referencia es 13,1 puntos porcentuales. Insertarse en ocupaciones de las ciencias naturales y de la salud implica un incremento de 5,5 puntos porcentuales en la probabilidad de obtener ingresos anuales insuficientes.

Como cabe esperar, una mayor escolaridad y un mayor dominio del idioma inglés reducen la probabilidad de obtener ingresos bajos. En otras palabras, para un trabajador con las características promedio de la muestra, que habla bien, muy bien o solo habla inglés, la probabilidad de obtener ingresos insuficientes se reduce 9,9 puntos porcentuales en comparación con alguien que no habla inglés o lo habla pero no bien. Estos resultados se condicen con lo que se ha encontrado en investigaciones previas, en donde en muchos casos se ha comprobado que entre los trabajadores calificados el dominio del idioma inglés es un determinante fundamental de la inserción en ocupaciones calificadas (Vázquez Maggio y Domínguez Villalobos, 2018).

Para observar más de cerca el efecto de variables como el tiempo de permanencia en el país y el dominio del idioma inglés entre inmigrantes, se ajustó un modelo *probit* solo con esta población. De acuerdo con Orrenius y Zavodny (2009, pág.15), hay una constatación sistemática de la brecha salarial entre nativos e inmigrantes aun controlando las diferencias en las dos poblaciones, como la edad, la educación, el dominio del inglés y los años de experiencia laboral. Los autores señalan que, aunque los inmigrantes a su arribo al país ganan menos que los nativos con edades, niveles de educación y nivel de inglés similares, los ingresos promedio de los inmigrantes convergen con los de nativos similares después de 15 a 20 años de residencia en los Estados Unidos.

El mayor nivel de inglés, como se observó en el modelo de ingresos (véase el cuadro 6) y como lo han constado otros autores (Vázquez Maggio y Domínguez Villalobos, 2018), favorece la mejor inserción y las condiciones de trabajo de los inmigrantes calificados. Incluso, estas autoras constataron que, en los Estados Unidos, el dominio del inglés aumenta las posibilidades de insertarse en una ocupación calificada, aun sin considerar el grado académico del individuo. En el cuadro 7 se presentan efectos marginales del modelo *probit*, y se da cuenta de la relación entre ingresos, años de permanencia en los Estados Unidos y dominio del inglés, entre otros aspectos. Se emplea la misma variable dependiente “ingresos bajos” en dos categorías: los que ganan igual o más de 29.000 dólares al año y los que ganan menos de esta cantidad. Las variables independientes —*dummies*, excepto la edad—, descritas arriba, se incluyen bajo los mismos supuestos. Se excluye la variable lugar de origen y se agrega la variable años de permanencia en los Estados Unidos, que se estructuró en dos categorías: 0 a 20 años y 21 años y más de permanencia, con la idea de que la mayor permanencia en el país puede favorecer la mayor experiencia laboral.

Cuadro 7
**Estados Unidos: efectos marginales del modelo *probit* de ingresos,
 inmigrantes calificados, 2016**

Variable dependiente: ingresos bajos	Coeficientes
VARIABLES EXPLICATIVAS	
Edad2	0,0003*
Mujer	0,0491*
Alguna vez unidos	0,0045
Nunca unidos	0,0524*
Maestría	-0,0557*
Profesionales (superior a licenciatura)	-0,0425*
Doctorado	-0,0697*
Habla muy bien, bien inglés o solo habla inglés	-0,1509*
Años de permanencia en los Estados Unidos	-0,0901*
Arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación	0,0691*
Ciencias naturales y de la salud	0,0268
Profesores, bibliotecólogos, ciencias sociales, trabajo social, religiosos y recreación	0,1226*
Abogados y jueces	0,0022
Artistas, escritores y deportistas	0,1851*
Técnicos y tecnólogos en distintas áreas del conocimiento	0,0227
Número de observaciones	6 879
*P<0,05	
LR chi2(28)	555,53
Prob > chi2	0,0000
Pseudo R2	0,0879
Log likelihood -	-2 882,8416

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de S. Ruggles y otros, "IPUMS USA: version 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota, 2019 [base de datos en línea] <https://ipums.org/projects/ipums-usa/d010.v9.0>.

Se puede observar que la propensión a obtener ingresos insuficientes aumenta 4,9 puntos porcentuales para una mujer —con las características medias de la muestra— en relación con un hombre. En lo que toca a la condición conyugal es posible establecer que las personas solteras son más propensas a obtener ingresos insuficientes —5,2 puntos porcentuales más en comparación con las personas unidas—. La mayor escolaridad, en concreto, estudios superiores a nivel de licenciatura, reducen la propensión a percibir ingresos bajos o insuficientes. En lo que tiene que ver con las ocupaciones, solamente para quienes se insertan como arquitectos, ingenieros en distintas áreas del conocimiento y matemáticos y científicos de la computación, se reduce la propensión a obtener ingresos bajos, en comparación con la categoría de referencia —ejecutivos, directivos y administradores—; en el resto de las ocupaciones la tendencia es obtener ingresos insuficientes. En algunos casos los coeficientes no son estadísticamente significativos (véase el cuadro 7).

Finalmente, en lo que respecta a los años de permanencia en los Estados Unidos, se puede observar que para una persona, con las características promedio de la muestra, que ha vivido 21 años y más en el país, la probabilidad de obtener ingresos por salarios anuales insuficientes se reduce 9,0 puntos porcentuales en relación con quien ha vivido 20 años o menos en los Estados Unidos. Respecto del dominio del idioma inglés, se puede constatar que para un inmigrante calificado con las características medias de la muestra, que habla bien o muy bien el inglés o solo habla inglés, la propensión a percibir ingresos anuales insuficientes se reduce significativamente 15,0 puntos porcentuales en comparación con quien no habla o no habla bien el idioma inglés. El modelo confirma la relevancia del dominio del inglés y el tiempo de permanencia en el país en el nivel de salarios de los trabajadores calificados.

E. Conclusiones

De este artículo surge que, en general, los inmigrantes latinoamericanos y los afroestadounidenses calificados perciben menores ingresos salariales anuales que los nativos blancos no hispanos calificados; también se constata que los ingresos de las mujeres calificadas son inferiores a los de sus pares hombres. El análisis econométrico permite constatar, además, que en el mercado de trabajo estadounidense una parte del salario de los inmigrantes calificados es determinada por el nivel de dominio del idioma inglés y por los años de residencia en el país, lo que está claramente asociado al capital humano (véase un análisis amplio al respecto en Caicedo (2010)). Sin embargo, la desproporcionada concentración de inmigrantes calificados en las ocupaciones calificadas de menor prestigio y en consecuencia, peor remuneradas, constituye un factor que, sin duda, influye en la disparidad observada. Una medición más fina de las ocupaciones podría ayudar a establecer en qué medida la segregación ocupacional explica las disparidades salariales. En el caso de las diferencias por sexo es mucho más claro: la mayor participación de las mujeres en ocupaciones de predominio femenino o con tipificaciones de género es el factor que mejor explica las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Por lo pronto, dejaremos planteado como hipótesis que parte de las diferencias salariales entre los colectivos mencionados se puede explicar por los estereotipos que la sociedad ha creado en torno al lugar que deben ocupar los hombres y las mujeres inmigrantes de determinados orígenes que, muchas veces, los ubican como ciudadanos de segunda categoría obstaculizando las posibilidades de alcanzar mejores posiciones en el mercado de trabajo. En términos concretos, la posible discriminación que se ejerce hacia muchos de los inmigrantes latinoamericanos altamente calificados en las ocupaciones de mayor valor y prestigio social los limita a ocupaciones que requieren menor capital humano u ocupaciones profesionales menos valoradas, limitando las posibilidades de desarrollar trabajos de mayor productividad. Esto nos remite a comprobar empíricamente cuánto de la disparidad salarial observada entre población nativa e inmigrantes calificados podría explicarse por la discriminación que el mercado ejerce hacia estos últimos.

Bibliografía

- Aigner, D. y G. Cain (1977), "Statistical theories of discrimination in labor markets", *Industrial and Labor Relation Review*, vol. 30, N° 2.
- Anker, R. (1997), "La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, N° 3.
- Arrow, K. (1971), "The theory of discrimination", documento presentado en la Conferencia sobre Discriminación en los Mercados Laborales, Universidad de Princeton, 7 y 8 de octubre [en línea] <https://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/arrow73.pdf>.
- Arvizu Monje, X. (2012), "Migración calificada y subutilización de habilidades de mexicanos e indios en el mercado laboral estadounidense, 2010", tesis de maestría, Ciudad de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Auriol, L. y J. Sexton (2001), "Human resources in science and technology: measurement issues and international mobility", *International Mobility of the Highly Skilled*, París, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).
- Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Benería, L. y M. Roldán, (1992), *Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, Ciudad de México, El Colegio de México/ Fondo de Cultura Económica.
- Caicedo, M. (2015), "La desigualdad salarial entre inmigrantes latinoamericanos y nativos en Estados Unidos (1980-2010)", *Norteamérica*, vol. 10, N° 1.
- (2010), *Migración, trabajo y desigualdad: los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos*, Ciudad de México, El Colegio de México.
- (2009), "Desigualdad salarial en el mercado laboral estadounidense: la situación de los inmigrantes mexicanos, cubanos y centroamericanos", *Gaceta Laboral*, vol. 15, N° 2.
- Caicedo, M. y P. Meza (2019), "Las diferencias salariales entre nativos y la población de origen mexicano: indicios de un trato desigual en el mercado de trabajo estadounidense", *Antropos*, N° 251.
- Chiswick, B. (2005), "High skilled immigration in the international arena", *IZA Discussion Paper*, N° 1782, Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA), octubre.
- Chiswick, B. y S. Taengnoi, (2007), "Occupational choice of high skilled immigrants in the United States", *IZA Discussion Paper*, N° 2969, Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA), agosto.
- Comas, D. (1995), *Trabajo, género y cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*, Barcelona, Icaria.
- Duncan, O. y B. Duncan (1955), "Residential distribution and occupational stratification", *American Journal of Sociology*, vol. 60, N° 5, marzo.
- England, P. (2005), "Gender inequality in labor markets: the role of motherhood and segregation", *Social Politics: International Studies in Gender, State, and Society*, vol. 12, N° 2, julio.
- Fiori, N. y M. Koolhaas (2012), "Inserción laboral de los inmigrantes calificados latinoamericanos en España y en los Estados Unidos", *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 6, N° 11, julio-diciembre.
- García, B., M. Blanco y E. Pacheco (1999), "Género y trabajo extradoméstico", *Mujer, género y población en México*, B. García (coord.), Ciudad de México, El Colegio de México/ Sociedad Mexicana de Demografía (SOMEDE).
- Ghai, D. (2003), "Trabajo decente: concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, N° 2, junio.
- González Becerril, J. (2005), "Inserción laboral de los migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1990-2000", *Revista Argentina de Sociología*, vol. 3, N° 5, noviembre-diciembre.

- Higginbotham, E. y L. Weber (1999), "Perceptions of workplace discrimination among black and white professional-managerial women", *Latinas and African American Women at Work: Race, Gender, and Economic Inequality*, I. Browne (ed.), Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Khadria, B. (2001), "Shifting paradigms of globalization: the twenty-first century transition towards generics in skilled migration from India", *International Migration*, vol. 39, N° 5.
- Lamas, M. (2003), "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'género'", *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, M. Lamas (comp.), Ciudad de México, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)/Miguel Ángel Porrúa Editores.
- Lowell, L. y A. Findlay (2001), *Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses. Draft Synthesis Report*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Lozano, F. y L. Gandini (2010), "Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe", *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 73, N° 4, octubre-diciembre.
- Lozano, F., L. Gandini y T. Ramírez-García (2015), "Devaluación del trabajo de posgraduados en México y migración internacional: los profesionistas en ciencia y tecnología", *Migración y Desarrollo*, N° 25, segundo semestre.
- Martínez Pizarro, J. (2005), "Globalizados, pero restringidos: una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados", *serie Población y Desarrollo*, N° 56 (LC/L.2233-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Martuscelli, J. y C. Martínez Leyva (2007), "La migración del talento en México", *Universidades*, N° 35, septiembre-diciembre.
- Mincer, J. y S. Polachek (1978), "An exchange: the theory of human capital and the earnings of women: women's earnings reexamined", *The Journal of Human Resources*, vol. 13, N° 1.
- OCDE/Eurostat (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos/Oficina Estadística de la Unión Europea) (1995), *Measurement of Scientific and Technological Activities: Manual on the Measurement of Human Resources Devoted to SeT - Canberra Manual*, París, OECD Publishing.
- Oficina del Censo de los Estados Unidos (2017), "ACS summary file technical documentation: 2016 ACS 1-year and 2012-2016 ACS 5-year data releases" [en línea] https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/summary_file/2016/documentation/tech_docs/2016_SummaryFile_Tech_Doc.pdf.
- O'Neill, J. (1985), "The trend in the male-female wage gap in the United States", *Journal of Labor Economics*, vol. 3, N° 1, enero.
- Orrenius, P. M. y M. Zavodny (2009), *Tied to the Business Cycle: How Immigrants Fare in Good and Bad Economic Times*, Washington, D.C., Migration Policy Institute (MPI).
- Özden, Ç. (2005), "Brain drain in Latin America", documento presentado en Reunión de Expertos sobre Migración Internacional y Desarrollo en América Latina y el Caribe, Ciudad de México, 30 de noviembre a 2 de diciembre.
- Pacheco, E. y M. Blanco (1998), "Tres ejes de análisis en la incorporación de la perspectiva de género en los estudios sociodemográficos sobre el trabajo urbano en México", *Papeles de Población*, N° 015, enero-marzo.
- Padavic, I. y B. Reskin (2002), *Women and Men at Work*, 2a edición, California, Pine Forge Press.
- Pellegrino, A. (2001), "¿Drenaje o éxodo?: reflexiones sobre la migración calificada", *Documentos de Trabajo del Rectorado*, N° 12, Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República.
- Pellegrino, A. y J. Martínez Pizarro (2001), "Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina", *serie Población y Desarrollo*, N° 23 (LC/L.1687-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Phelps, E. (1972), "The statistical theory of racism and sexism", *The American Economic Review*, vol. 62, N° 4, septiembre.

- Piore, M. (1983), "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre", *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, L. Toharia (comp.), Madrid, Alianza Editorial.
- Ramírez-García, T. y L. Gandini (2016), "Trabajadoras calificadas: las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada", *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 10, N° 19, julio-diciembre.
- Reimers, C. W. (1983), "Labor market discrimination against Hispanic and black men", *The Review of Economics and Statistics*, vol. 65, N° 4, noviembre.
- Reskin, B. F. (2000), "The proximate causes of employment discrimination", *Contemporary Sociology*, vol. 29, N° 2, marzo.
- (1988) "Bringing the men back in: sex differentiation and the devaluation of women's work", *Gender & Society*, vol. 2, N° 1, marzo.
- Ruggles, S. y otros (2019), "IPUMS USA: version 9.0", Minneapolis, Universidad de Minnesota [base de datos en línea] <https://ipums.org/projects/ipums-usa/do10.v9.0>.
- Santana, V. S. (2012), "Empleo, condiciones de trabajo y salud", *Salud Colectiva*, vol. 8, N° 2, mayo-agosto.
- Solimano, A. (2006), "The international mobility of talent and its impact on global development: an overview", *serie Macroeconomía del Desarrollo*, N° 52 (LC/L.2580-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Tilly, C. (2000), *La desigualdad persistente*, Buenos Aires, Ediciones Manantial.
- Torns Martín, T. (1995), "Mercado de trabajo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 6, N° 81.
- Tremblay, K. (2001), "Student mobility between and towards OECD countries: a comparative analysis", *International Mobility of the Highly Skilled*, París, Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).
- Tuirán, R. y J. L. Ávila (2013), "Migración calificada entre México-Estados Unidos: desafíos y opciones de política", *Migración y Desarrollo*, vol. 11, N° 21, segundo semestre.
- Vázquez Maggio, M. L. y L. Domínguez Villalobos (2018), "La migración de profesionistas mexicanos y su inserción laboral en Estados Unidos", *Revista de Economía Mexicana*, N° 3.