



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

Desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el
mercado laboral estadounidense

Tesis presentada por

Elsy Lorena Rosero Ceballos

para obtener el grado de

MAESTRA EN ECONOMÍA APLICADA

Tijuana, B. C., México
2020

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:

Dr. Jorge Eduardo Mendoza Cota

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dr. Salvador Corrales Corrales, lector interno
2. Dra. Maritza Caicedo Riascos, lectora externa

A mis padres, mi hermana y mi sobrina quienes son el pilar de mi vida.

Y a todos los inmigrantes quienes vamos por el mundo en busca de nuevas experiencias y mejores oportunidades.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por la beca otorgada para realizar mi maestría y a El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) por brindarme la formación necesaria y haberme permitido ser parte de tan prestigiosa institución.

Al Dr. Jorge Eduardo Mendoza por ser mi asesor de tesis, y brindarme las observaciones y apoyo necesario en este proceso. Al Dr. Salvador Corrales quien fue mi lector interno, le agradezco sus observaciones y apoyo, y a la Dra. Maritza Caicedo quien fue mi lectora externa, le doy gracias por haberme guiado en el desarrollo de la investigación, por sus observaciones y apoyo constante.

Así mismo, le extiendo un agradecimiento al Dr. Pedro Orraca por su asesoría constante, y su buena disposición en ayudar, y a la Lic. Laura Gómez por todo el apoyo brindado con las cuestiones administrativas en estos dos años de maestría.

RESUMEN

Las inmigraciones de colombianos en Estados Unidos se han ido incrementando a través del tiempo. Este grupo son la séptima población hispana con mayor importancia en Estados Unidos y a través de diferentes estudios se ha notado que su desempeño económico es inadecuado. El objetivo de esta tesis es analizar los factores que inciden en el desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense. La teoría neoclásica y nuevas teorías explican la importancia del nivel de capital humano, la discriminación y el impacto de las redes sociales en el proceso de asimilación de los inmigrantes. La metodología empleada para analizar la inserción laboral es la estimación de un modelo de probabilidad lineal. Y las brechas salariales entre los inmigrantes colombianos y los estadounidenses tanto blancos como afrodescendientes se estudian a través de la descomposición de Oaxaca y Blinder (1973). Estas estimaciones se construyen utilizando la *American Community Survey* para el quinquenio comprendido entre el año 2014 y 2018. Los resultados muestran que los inmigrantes colombianos tienen una mayor participación en el acceso al mercado laboral comparado con los estadounidenses. Y la descomposición salarial arroja que estos inmigrantes reciben menores salarios que los blancos nativos no hispanos, pero reciben mayores salarios que los afroestadounidenses. Finalmente, las diferencias salariales con el primer grupo radican en el trato discriminatorio, mientras que con el segundo grupo se explica por las diferencias en el nivel de capital humano.

Palabras clave: inmigración, inserción laboral, brechas salariales, desempeño económico, mercado laboral.

ABSTRACT

Immigration of Colombians has been increasing in the United States over time. Colombian immigrants are the seventh largest Hispanic population in the United States, and their economic performance has not been very successful. The objective of this thesis is to analyze the factors affecting the economic performance of Colombian immigrants in the US labor market. The Neoclassical theory and other new theories explain the significance of the levels related to human capital, discrimination and social networks impact in the immigrant assimilation process. A linear probability model is used to analyze labor insertion. Moreover, the wage gaps between Colombian immigrants and Americans, both white and Afro-descendant, are studied through the decomposition of Oaxaca and Blinder (1973). These estimates used the American Community Survey for the five-year period between 2014 and 2018 year. The results show that Colombian immigrants have a greater participation in access to the labor market than the Americans. In addition, in terms of wage decomposition, these immigrants receive lower wages than native non-Hispanic whites, but receive higher wages than African-Americans. Finally, the salary differences with the first group lie in the discriminatory treatment, while with the second group there are differences in the level of human capital.

Key Words: immigration, labor insertion, wage gaps, economic performance, labor market

ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	1
Capítulo I. Marco teórico-conceptual: factores determinantes en el desempeño económico de los inmigrantes en el mercado laboral de Estados Unidos	4
1.1. Teorías sobre las migraciones internacionales.....	5
1.1.1. Teoría neoclásica.....	6
1.1.2. La nueva economía de las migraciones.....	7
1.1.3. Teoría del mercado dual.....	7
1.1.4. Teoría sobre los sistemas mundiales	8
1.1.5. Teoría institucional y causalidad acumulativa	8
1.1.6. Teorías sobre sistemas de migraciones	9
1.2. Teoría de asimilación según diferentes autores	9
1.3. Teoría del capital humano.....	12
1.3.1. Conceptualización del capital humano	12
1.3.2. Capital humano e inmigración.....	13
1.4. Teoría sobre el papel de la red social.....	15
1.5. Discriminación étnica, por género o lugar de procedencia.....	18
Capítulo II. Análisis exploratorio: inmigración colombiana en Estados Unidos	22
2.1. Antecedentes de las emigraciones colombianas	22
2.2. Estudios previos sobre migraciones de colombianos hacia Estados Unidos	27
2.3. Estados Unidos como estado migratorio	30
2.4. Perfil de inmigrantes colombianos en Estados Unidos.....	32
Capítulo III. Factores que inciden en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense.....	40
3.1. Inserción laboral de los inmigrantes en el mercado laboral estadounidense	41
3.2. Características de los estadounidenses y colombianos en el mercado de trabajo de Estados Unidos	45
3.3. Inserción laboral	48
3.3.1. Metodología y distribuciones porcentuales de las variables explicativas	48
3.3.2. Análisis de resultados.....	53
3.4. Conclusiones	57
Capítulo IV. Discriminación salarial en el mercado laboral estadounidense.....	59
4.1. Discriminación salarial en Estados Unidos	60
4.2. Descriptivos generales	64
4.3. Descomposición de las brechas salariales.....	71

4.3.1. Metodología.....	71
4.3.2. Estimación por mínimos cuadrados ordinarios	76
4.3.3. Resultados de la descomposición de las brechas salariales	79
4.4. Conclusiones	81
Conclusiones.....	83
Bibliografía.....	88
Anexos.....	i

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 2.1. Porcentaje de salidas de colombianos a países extranjeros, según periodo de tiempo.	25
Gráfico 2.2 Lugares destino de emigrantes colombianos por motivos de trabajo, promedio 2014-2018.....	27
Gráfico 3.1 Indicadores del mercado laboral por grupo de población	46
Gráfico 4.1 Salario promedio anual por grupo de población y escolaridad	68
Gráfico 4.2 Salario promedio anual clasificada por grupo de población y tipo de ocupación.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Perfil demográfico y socioeconómico de los inmigrantes colombianos en Estados Unidos.....	35
Tabla 3.1 Indicadores del mercado laboral por género y grupo de población.....	47
Tabla 3.2 Distribución porcentual de las variables del modelo <i>Probit</i> Binario	49
Tabla 3.3 Efectos marginales de los modelos <i>Probit</i> de inserción laboral para nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses y colombianos	53
Tabla 4.1 Cantidad de población clasificado por grupo y sexo.....	64
Tabla 4.2 Porcentajes de los grupos de población por posición en la ocupación y sexo	65
Tabla 4.3 Porcentaje por ocupación y grupos de población	66
Tabla 4.4. Salario anual y relación del salario por grupo de población	67
Tabla 4.5 Resultados de la regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios	77
Tabla 4.6 Descomposición de brecha salarial entre nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes colombianos.....	79

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 2.1 Porcentaje de inmigrantes colombianos por estados en Estados Unidos	38
--	----

Introducción

Este trabajo de investigación responde a las necesidades de analizar el proceso de integración económica de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense. Cada vez es mayor el número de colombianos que residen en Estados Unidos, el crecimiento de estas inmigrantes responde de alguna manera a los factores de expulsión como las problemáticas sociales, económicas y políticas que ha caracterizado el desarrollo de Colombia, y a los factores de atracción del país destino. Se conoce que el “contexto económico estadounidense ofrece más oportunidades debido al tamaño y diversidad de la economía y la alta flexibilidad, así como desregulación del mercado laboral. Esto último permite, al migrante, abrirse más nichos laborales, evadiendo el ojo controlador del Estado” (Guarnizo, 2006:90).

Para el quinquenio comprendido entre el año 2014 y 2018, la fuente de datos *American Community Survey* (ACS) muestra que había 306 607 845 personas viviendo en Estados Unidos, de las cuales el 7.6 % (23 199 778) son inmigrantes de América Latina y el Caribe, y de ellos el 3.1 % (708 788) son inmigrantes colombianos. Los inmigrantes mexicanos son el primer grupo de población hispana en Estados Unidos, seguido de algunos países de Centroamérica y El Caribe. Los inmigrantes colombianos pasan a ser la séptima población hispana con gran importancia en este país.

Algunos factores de atracción como las transformaciones económicas y la flexibilización del mercado laboral estadounidenses han traído como consecuencia gran oferta de personas altamente calificadas, así como de baja calificación. Este fenómeno se ha dado conjuntamente con un alto deterioro de las condiciones de empleo. Esta nueva estructura del mercado laboral ha provocado la segmentación de la fuerza de trabajo de acuerdo al lugar de origen y el sexo de los trabajadores (Caicedo, 2010a). Y como consecuencia se encuentra que muchos de los inmigrantes se logran ocupar en trabajos de baja calidad, a pesar de que cuenten con estudios superiores a la preparatoria, y, por ende, sus salarios son menores a los que recibe la población blanca nativa no hispana.

El objetivo de esta tesis es analizar los factores que inciden en el desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense, y para ello se decide compararlo con la población estadounidense clasificada en dos grupos de población adicionales,

como son los nativos blancos no hispanos, que es el grupo de referencia, y los afroestadounidenses. Con esto se busca responder a la siguiente pregunta principal de investigación ¿Qué determina el desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral en Estados Unidos?

Para desarrollar esta investigación se decide usar la encuesta *American Community Survey* (ACS) usando las estimaciones para cinco años que comprende el periodo entre el año 2014 y 2018, con base en los datos facilitados por IPUMS USA¹. Esta encuesta alcanza una gran representatividad a nivel nacional, abarca los cincuenta estados de Estados Unidos y el distrito de Columbia, y su periodicidad es anual. Además, se realiza revisión teórica por medio de la cual se logra construir la hipótesis general, dónde se plantea que el desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense depende de factores asociados con el nivel de capital humano, al tamaño de las redes sociales migratorias y a un posible trato discriminatorio.

Derivado de lo anterior, se elaboran dos hipótesis específicas, la primera plantea que, una exitosa inserción laboral de los inmigrantes colombianos se relaciona de manera directa a los altos niveles de escolaridad, edad y dominio del idioma inglés. Así mismo, estar casado, tener redes sociales migratorias en el lugar de destino, y un mayor tiempo de residencia en los Estados Unidos provoca una mayor participación en el mercado laboral. La segunda hipótesis espera que, las brechas salariales existentes entre inmigrantes colombianos y estadounidenses, se justifiquen por la diferencia en los niveles de capital humano, y posible trato discriminatorio por parte del mercado laboral.

Para el desarrollo de los objetivos y la corroboración de las hipótesis se propone la construcción de cuatro capítulos. En el primer capítulo se presenta una síntesis de las diferentes teorías generadas en torno a las migraciones internacionales, los procesos de asimilación en el mercado laboral estadounidense, la importancia de algunos de los determinantes como el capital humano, la influencia de este en los procesos de migración, las diferentes perspectivas que existen sobre la teoría de las redes sociales, y la discriminación.

¹ IPUMS, inicialmente recibía el nombre de su proyecto que se denominaba *Integrated Public Use Microdata Series*, pero como no todos estos proyectos son microdatos y algunos tienen condiciones de acceso que limitan su uso, se volvió inexacto describir IPUMS como una serie de microdatos de "uso público". Desde entonces, IPUMS ya no es tratado como un acrónimo. Ver su descripción en <https://ipums.org/what-is-ipums>.

El segundo capítulo explica el proceso de emigraciones de los colombianos hacia Estados Unidos como principal país destino. En primer lugar, se da un contexto general del desarrollo de estas, teniendo en cuenta aspectos históricos sobre la emigración colombiana. También se extrae algunos estudios realizados sobre migraciones colombianas, los cuales resultan ser una guía para esta investigación. Además, se estudia a Estados Unidos como estado migratorio, al identificar que es uno de los países con mayor número de inmigrantes tanto latinoamericanos como de otros continentes. Y, por último, se estudia el perfil de los inmigrantes colombianos en Estados Unidos utilizando la ACS.

El tercer capítulo tiene el objetivo de responder a una de las preguntas específicas: ¿cuáles son los determinantes de la inserción laboral de los inmigrantes colombianos? Este capítulo, primero recopila de manera teórica los factores que pueden incidir en el modelo, y además observa las características demográficas de los tres grupos poblacionales. De esta manera, se procede a estudiar la metodología propuesta y los resultados arrojados en estas estimaciones.

En el cuarto capítulo, como primera medida, se recopila los hallazgos más importantes de estudios anteriores sobre discriminación salarial, entorno al género, la raza y el lugar de procedencia, con el fin de asimilar de mejor manera el tema que se está tratando. Luego se decide resaltar algunos descriptivos como el tipo de ocupación, la posición en la ocupación, y la relación entre el salario, el nivel educativo y la ocupación, de acuerdo a los tres grupos de población comparados en este estudio. Por último, se explica la metodología a usar, y los resultados obtenidos. Y en la última parte del documento se realizan las respectivas conclusiones.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL: FACTORES DETERMINANTES EN EL DESEMPEÑO ECONÓMICO DE LOS INMIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL DE ESTADOS UNIDOS

El desempeño económico se puede definir como un análisis de la experiencia de los inmigrantes en el proceso de integración en el mercado laboral estadounidense (Baker y Benjamin, 1994); en este caso de estudio es observado a través del análisis de la inserción laboral y la discriminación salarial de los inmigrantes en el lugar receptor. Este tipo de procesos son temas complejos de analizar, puesto que depende de diferentes factores a nivel social, económico y cultural, tanto a nivel individual como colectivo, que responden a la estructura de un país.

Las migraciones surgen como resultado de las diferentes estructuras sociales y económicas de cada país, lo que genera expulsión y atracción de diversidad de poblaciones. Siguiendo los planteamientos de autores neoclásicos como Todaro (1969), entre las razones que impulsan a migrar por largos periodos están los desequilibrios en el mercado laboral, debido a la poca demanda de trabajo que existe en ciertos lugares, y al exceso de oferta de trabajo en otros. Estas relaciones son más pronunciadas cuando se observan a nivel interno de un país, de zonas rurales a urbana. Las especializaciones en diferentes sectores productivos y el debilitamiento de alguno de ellos, como la agricultura, hace que estas migraciones se incrementen, al no tener las condiciones laborales adecuadas para desempeñarse.

A nivel internacional se relacionan, en mayor medida, con la inadecuada estructura económica de algunos países en desarrollo. Estos países se caracterizan por tener mayores tasas de desempleo y condiciones de trabajo precarias, lo que hace que alguna parte de la población decida emigrar en busca de mejores oportunidades, comúnmente a países desarrollados (Sobrino, 2010). Sin embargo, existen otras razones para migrar las cuales serán abordadas en el siguiente apartado con mayor detalle.

A través de este capítulo se observará que el éxito de la inserción en el mercado laboral y las brechas de los salarios entre diferentes grupos de población depende de varios factores. Entre ellos está el proceso de asimilación, la capacidad y productividad medidas bajo la forma de capital humano, la presencia de redes sociales, y aspectos culturales como la discriminación

por etnia o lugar de procedencia. A través de algunos estudios de autores como Chiswick (1999), y Arrow (1971) se concluye que tanto la teoría del capital humano, como de la red social y discriminación, identifican que estos aspectos impactan de manera directa en la incorporación y desempeño en el mercado laboral de diferentes grupos de personas, y resalta la importancia de analizar cada una de ellas desde diferentes perspectivas, y su impacto en su proceso de adaptación e incorporación.

Por lo tanto, el objetivo de este capítulo es indagar sobre las diferentes corrientes de pensamiento que han resaltado la importancia de tener en cuenta aspectos como el proceso de asimilación, el nivel de capital humano, las redes sociales y la discriminación étnica, de género y lugar de procedencia, como factores de influencia en la incorporación y desempeño en el mercado laboral de la población inmigrante. En este sentido, en el primer apartado se discute las diferentes teorías sobre las migraciones internacionales, para continuar explicando los factores que inciden en el proceso de inserción y discriminación laboral de los inmigrantes, teniendo en cuenta diferentes teorías como la teoría de la asimilación, seguido de la del capital humano, redes sociales y discriminación por etnia, sexo o lugar de procedencia.

1.1. Teorías sobre las migraciones internacionales

Las migraciones internacionales son procesos constantes característicos de cada país y generadas por diferentes causas, por esta razón no existe una sola definición para esta (Sobrino, 2010). Cada área del conocimiento y diferentes teorías han creado su propia concepción sobre migraciones, desarrollándose de forma aislada, segmentadas por fronteras disciplinarias que a su vez se complementan. Una sola disciplina no es capaz de comprender todos los factores detrás de las migraciones internacionales. En este apartado, se intenta analizar la migración internacional desde diferentes teorías propuestas, para entender los factores que inciden de manera más amplia y profunda en el proceso migratorio.

Para Massey et al., (1993:431) la migración internacional aparece “como característica estructural básica de casi todos los países industrializados, demuestra la fuerza y la coherencia de las fuerzas subyacentes”. En su estudio, la abordan desde dos modelos diferentes, el uno describe la iniciación del movimiento internacional, y el otro considera teorías que explican por qué los flujos transnacionales de población persisten a través del espacio y el tiempo,

algunas de las teorías sobre migración explicadas en su primer modelo son: la teoría neoclásica, la nueva economía de la migración, la teoría del mercado dual y teoría sobre los sistemas mundiales, y en su segundo modelo explica teorías como la teoría de las redes (la cual será abordada en el tercer apartado de este capítulo), la teoría institucional, causalidad acumulativa y teorías de sistemas de migraciones. Esto permite tener una visión más amplia sobre los criterios que impulsan las migraciones internacionales.

1.1.1. Teoría neoclásica

Massey et al., (1993) divide la teoría neoclásica en dos niveles: teorías de macros y teorías de micros. La teoría macros estudiada por autores como Harris y Todaro (1970) tiene en cuenta la migración como un fenómeno económico, derivado de los desequilibrios en los mercados laborales y de las expectativas de conseguir un mejor empleo en un diferente lugar al de su origen. Los países que tienen una amplia disponibilidad de trabajadores tienden a tener salarios más bajos, mientras que los países que tienen escasa mano de obra pueden ofrecer salarios más altos, estas diferencias son las que permiten el surgimiento de las migraciones internacionales.

La teoría micro plantea argumentos más individuales como los de Todaro (1969), quién analiza las migraciones como una decisión racional del individuo. Este decide migrar si su tasa de ganancias esperadas en el lugar destino es mayor a la que obtendría si se quedará en su lugar de origen, teniendo en cuenta los diferentes costos de migración. Según este autor, la migración internacional surge como consecuencia de las diferencias salariales.

Los residentes de cualquier país consideran las posibilidades de emigrar a países anfitriones o de permanecer en ese lugar, considerando diversas alternativas y escogiendo la que se adapte en mayor medida a ellos. Se reconoce que las migraciones individuales no solo están determinadas por sus expectativas salariales, sino también por cuestiones personales como su situación financiera, y los diferentes procesos legales que limitan en gran medida este proceso (Borjas, 1989). Por lo tanto, “las migraciones se guían por las comparaciones del valor presente de las ganancias de por vida, teniendo en cuenta las diferentes alternativas sobre empleos disponibles” (Borjas, 2013:320).

1.1.2. La nueva economía de las migraciones

La nueva economía de las migraciones se desarrolla a partir de supuestos que cuestionan los planteamientos de la teoría neoclásica. En esta teoría se puede encontrar autores como Stark, Taylor, y Yitzhaki (1988), y Stark y Bloom (1985) quienes analizan la migración desde un ambiente colectivo en el cual se ven reflejados los intereses individuales y también los colectivos, refiriéndose a las necesidades familiares.

La decisión de migrar, además de estar definida por un ingreso esperado más alto, también permite generar recursos para mantener el bienestar del colectivo y disminuir el riesgo de otro tipo de fallas de mercado. Por lo tanto, el objeto de estudio de esta teoría no solo son los individuos migrantes sino también su familia. La migración no solo se produce por “las diferencias salariales sino por los incentivos para modificar los riesgos de los movimientos transnacionales, y el incremento en inversión de capital para mejorar el desarrollo de actividades locales” (Massey et al., 1993:440).

1.1.3. Teoría del mercado dual

La teoría del mercado laboral dual argumenta que las migraciones internacionales se derivan de demandas laborales intrínsecas de las sociedades industriales modernas, porque son economías caracterizadas por tener un movimiento continuo de poblaciones. Como máximo exponente de esta teoría se encuentra Piore (1979), quien afirma que las migraciones son entendidas como resultado de factores de atracción desarrollados en el sector industrial de la economía por la demanda laboral requerida en estos sectores.

Para Piore (1979) las migraciones son producto de la necesidad de los países desarrollados de emplear trabajadores en empleos que la población nativa no quiere desempeñar. Las migraciones no ocurren por la expectativa de mejores salarios en el lugar receptor, sino más bien porque los empleadores requieren de trabajadores extranjeros. Están ligados a la demanda laboral de la sociedad receptora, y no a los costos de oportunidad como afirman la teoría neoclásica (Caicedo, 2010a).

Massey et al. (2000) plantea que los mercados laborales duales tienen una relación inherente al capital y al trabajo, en el cual la inversión por el capital es mayor que la de los empleados,

ya que este último factor puede ser variable, y se emplearía en el momento necesario, sin que se requiera gastos innecesarios. En estos trabajos, se distinguen dos tipos de empleo, alta y baja calificación. Los de baja calificación son más propensos a la inestabilidad, pues se puede prescindir de su trabajo cuando no se lo necesite, mientras que los de alta calidad tienen más garantía de estabilidad por sus conocimientos. Massey et al. (1993) reconoce que la economía del dualismo propone un uso intensivo de capital para satisfacer la demanda básica, mientras que los trabajadores se reservan para una fluctuación estacional, creando distinciones y originando segmentación laboral.

1.1.4. Teoría sobre los sistemas mundiales

Por otro lado, la teoría sobre los sistemas mundiales habla del origen de las migraciones como el resultado de la expansión de los mercados mundiales, un algo natural de las interrupciones y dislocaciones que ocurren en el sistema capitalista (Massey et al., 1993). En esta teoría se pueden encontrar variedad de sociólogos como Wallerstein (1974), Castells (1989), y Portes y Walton (1981), quienes intentan explicar las migraciones como producto de “las relaciones económicas capitalistas en sociedades periféricas no capitalistas.” (Massey et al., 1993:444), que crea una población móvil propensa a emigrar hacia el extranjero, producto de la globalización y de todo su proceso.

El movimiento de la población responde a las atracciones que tienen los lugares centrales, tanto a nivel de empleo como de calidad de vida. Las migraciones son el resultado de necesidades construidas a partir del desarrollo de los sistemas productivos y el crecimiento económico de las regiones. Además, en el sistema capitalista se ven a los inmigrantes como un ejército industrial de reserva que surge debido a la sobreproducción de ciertos sectores, lo que permite incrementar las migraciones internacionales y son una razón de su surgimiento (Meyers, 2000). Sin embargo, mucho de los procesos de emigración no suelen ser exitosos, depende de todos los factores que influyen en su proceso de asimilación.

1.1.5. Teoría institucional y causalidad acumulativa

Este tipo de teorías pertenecen al segundo modelo propuesto por Massey et al (1993) en el

cual intenta analizar la perpetuación del movimiento internacional. Para estos autores, la teoría institucional explica el papel desempeñado por las instituciones privadas y organizaciones voluntarias que surgen para satisfacer la demanda creada por los desequilibrios que ha generado la cantidad de personas que desean entrar a un país, y el número de permisos para hacerlo que otorga los lugares destinos. Estas instituciones tienen intereses lucrativos lo que da surgimiento a las migraciones legales e ilegales, esto conlleva que estas “organizaciones decidan apoyar, sostener y promover las migraciones internacionales” (Massey et al., 1993: 451) provocando que las migraciones se institucionalicen y se distorsionen sus causas originales.

Por su parte, Massey et al., considera que la causalidad es acumulativa porque “cada acto de migración altera el contexto social dentro del cual se toman las decisiones migratorias subsiguientes, por lo general de manera que es más probable que se produzcan movimientos adicionales” (1993: 451). Este autor afirma que algunos factores socioeconómicos potencialmente afectados por la migración de manera acumulativa son: la distribución del ingreso, la distribución de la tierra, la organización de la agricultura, la cultura, la distribución regional del capital humano y el significado social de la migración.

1.1.6. Teorías sobre sistemas de migraciones

Esta teoría se caracteriza por explicar el intercambio intenso de bienes, capitales y humanos entre algunos países, y otro intercambio no tan intenso, entre otros. Una de las hipótesis que resalta Massey et al, es que no es necesario que los países sean fronterizos para que se den este tipo de migraciones, puesto que más que ser una relación física, es una relación política y económica, y a pesar de que ser frontera “facilita las relaciones de intercambio, no las garantiza, ni la distancia las impide” (1993: 454).

1.2. Teoría de asimilación según diferentes autores

La teoría de la asimilación lineal surge en la década de los veinte en la Escuela de Chicago, y reformulada por Gordon en 1964. Esta teoría nace para explicar el proceso de adaptación de los inmigrantes a la sociedad estadounidense. Se explica bajo el supuesto de que los inmigrantes se insertan laboralmente en eslabones bajos, y a partir del tiempo y del surgimiento

de nuevas relaciones sociales logra una movilidad ascendente en el campo laboral (Caicedo, 2010a:101).

El proceso de asimilación ha sido estudiado por varios autores como Gordon (1964); Chiswick (1978); Chiswick, Lee y Miller (2005); Borjas (1989) y (1995) ; y LaLonde y Topa (1991) quienes analizan los factores, las características de los inmigrantes y la capacidad de estos para insertarse y tener un buen desempeño en el mercado laboral estadounidense.

Para Gordon (1964:10), quien se centra en un análisis para la población estadounidense, plantea la diferenciación entre tres paradigmas que influyen en el proceso de asimilación de los inmigrantes, la asimilación o aculturación, la integración y vida grupal. El primero hace alusión a los rasgos culturales, es decir la cultura, la creencia, la diversidad racial y la religión, que las poblaciones minoritarias adoptan de la población nativa; el segundo se refiere a los aspectos estructurales como el tipo de relaciones sociales, tales como grupos de amistad o de familia, que se establecen a través del tiempo; y el tercero es la interacción entre diferentes grupos de población que permiten formar una sola identidad.

El proceso de asimilación se torna complejo para los inmigrantes recién llegados en el lugar receptor, explicado por el “intenso conflicto cultural, debido a la dualidad de identidades a las que se enfrentan” (García, 2006:1), dando origen a las brechas salariales entre inmigrantes. Chiswick (1978) plantea que las brechas salariales surgen en mayor medida cuando los inmigrantes son recién llegados, pero al transcurrir el tiempo su desempeño es igual o superior al de los nativos. Además, Chiswick et, al (2005) afirma que el primer trabajo en el lugar receptor será menos calificado con respecto al trabajo desempeñado en el lugar de origen, pero a medida que el trabajador va invirtiendo en su capital humano, y adquiriendo mayores capacidades tiene mayores posibilidades de ascender, y ganar mejores salarios.

Por otra parte, Borjas (1989) plantea que el desempeño y la asimilación de los inmigrantes en el mercado laboral depende del tiempo de residencia en el país anfitrión. Por lo tanto, aquellos que tienen mayor probabilidad de emigrar de manera permanente tendrán un proceso de adaptación más rápido que aquellos que piensan retornar. Además, muestra que “los inmigrantes recién llegados ganarán un 15% o 20% menos que los nativos, pero tendrán mejores salarios si tienen mayor número de años de haber inmigrado al país receptor, puesto que mejoran su nivel de capital humano” (Borjas, 1995:201). La tasa de asimilación para

Borjas (2005a) dependerá también de factores como el grado de dominio del idioma inglés y del hecho de que residan en un enclave étnico², lo cual limita en gran parte su desempeño.

Lalonde y Topel (1991) hacen un análisis sobre el desempeño e impacto de los inmigrantes en el mercado laboral estadounidense, y muestra una asimilación rápida de los inmigrantes en Estados Unidos con respecto al incremento de sus salarios, y es aún más rápido para aquellas personas que inician ganándose salarios bajos al momento de su llegada. Adicional a esto, afirma que a largo plazo las características de los inmigrantes no tendrán grandes repercusiones en los salarios de los nativos, ni en sus perspectivas de empleo.

La teoría de la asimilación ha sido fuertemente criticada por que en muchos casos se constituye como un análisis lineal, la cual analiza el proceso de incorporación de los inmigrantes al nuevo lugar de residencia de la misma manera, es decir, todos ingresan al país receptor en condiciones similares y con el paso del tiempo se van adaptando a la nueva cultura. Sin embargo, dadas las diferentes características de los inmigrantes, se deben tener en cuenta diferentes factores y dimensiones, como el nivel de educación, el lugar de procedencia y sus razones de emigrar. Según Portes y Dewind (2005) el transnacionalismo es uno de los factores que se oponen a una asimilación lineal, representa “lo contrario de una visión “canónica” de la asimilación como un proceso gradual pero irreversible de aculturación e integración de los migrantes a la sociedad receptora” (Portes y Dewind, 2005: 13). Esta visión muestra un cambio que permite aprovechar las oportunidades económicas y sociales de cada país, sin que se convierta en un patrón normativo.

Por lo tanto, se observa a través de los diferentes estudios realizados, el proceso de asimilación de los inmigrantes está sujeto a los diferentes factores que dependen de las características de cada sociedad y de cada persona. Esta caracterización no se puede ver como un factor lineal, puesto que la diáspora de inmigrantes hace que exista gran diversidad de atributos. En esta investigación se maneja la hipótesis que algunos factores que más inciden en su proceso de adaptación puede ser el capital humano, las redes sociales y un aspecto más cultural entorno a la discriminación por aspectos de género, étnicos o lugar de procedencia.

² Según Arjona y Checa (2006) citando a Portes y Jensen (1987; 1989) definen al enclave étnico en “función de la oferta de trabajo, los empresarios utilizan los recursos gracias a las redes sociales del grupo étnico, lo que finalmente permite la movilidad social ascendente” (2006:131). De este modo, el aislamiento beneficia al grupo étnico, ya que aumenta sus niveles de renta y la acumulación de capital humano como social.

1.3. Teoría del capital humano

1.3.1. Conceptualización del capital humano

El capital humano es un factor que determina muchos procesos en la actualidad como la inserción laboral, y las brechas salariales, su impacto radica en su relación con el nivel educativo y, por ende, con el conocimiento y productividad. Tiene gran influencia en los comportamientos sociales y económicos de una determinada sociedad, dada su importancia se encuentran varios estudios como el de Chiswick (1978), y Borjas (2005b), que plantean su impacto en el desempeño laboral de la población en una región. Por ejemplo, autores de la teoría neoclásica como Mincer (1974), Becker (1993) y, Borjas (2013), quienes supone que los individuos son racionales y son capaces de comparar costos de oportunidades que les permita calcular los ingresos esperados que recibirán a partir de mayores niveles de capital humano, comparados con los ingresos que reciben en un trabajo de menor calificación.

Para Mincer (1974) la escolarización y la inversión posterior a la escuela son los dos elementos esenciales del capital humano. Analizar el nivel de capital humano en función de la escolaridad es acertado pero incompleto, ya que no explica gran proporción de las variaciones del ingreso. En su estudio observa que al incorporar la inversión posterior a la escolarización permite obtener un análisis con poder explicativo más amplio. Además, toma el perfil de los ingresos en función de la experiencia laboral, y afirma que ésta más que la edad es el factor dominante en los ingresos. El autor reconoce que a pesar de muchas veces este análisis es incompleto, al menos aporta una variedad de características que influyen en la distribución de los ingresos.

Los ingresos, según Becker (1993), dependen en gran magnitud de los niveles de educación, puesto que se espera que entre mayor escolaridad obtenga la persona mayor será su remuneración, sin embargo, no son los únicos factores que lo determinan. Murphy y Welch (1992) asocian mayores salarios con mayor escolaridad y perfiles cóncavos de salarios con edad. A partir de los cuales se denota la existencia de patrones no monótonos y un aumento de primas por habilidad, y reconocen que la demanda de empleo por sí sola no es capaz de explicar los cambios en los salarios relativos. En sus resultados se observa la presencia de diferentes patrones de comportamiento, sujetos a los ciclos económicos y los cambios exógenos en la

edad y el nivel educativo.

La educación se vincula directamente con el acceso a trabajos calificados y a mayores ganancias. Sin embargo, en el caso de los inmigrantes, la educación que reciben en los países de origen, y en particular los títulos obtenidos muchas veces no son equiparable con la de destino, lo que orilla a emplearse en trabajos poco calificados, como lo afirma Chiswick y Miller (2010).

La teoría del capital humano relacionada con el nivel educativo tiene algunas desventajas, puesto que no solo puede explicarse a través de la racionalidad de los individuos para decidir si invertir en la educación, sino también puede verse a través de fenómenos tan básicos como “la estructura de los salarios, los atributos del individuo valorados en el mercado de trabajo y las relaciones sociales del propio proceso educativo” (Bowles y Gintis, 2014: 221). El capital humano no es solamente la escolarización sino también las enseñanzas en casa y la experiencia laboral. Este capital desempeña un papel esencial en la producción y, en el orden social y económico.

Sin duda alguna, se reconoce que la educación y la adquisición de capacidades son una base para comprender la discriminación de los salarios, y también para analizar las estructuras sociales. Una población con mayor educación, tiende a relacionarse con personas de su mismo círculo, formando un grupo social con mayores conocimientos. En este sentido, en esta investigación se pone el énfasis en el capital humano como una variable influyente en la inserción en el mercado laboral de una persona calificada o no calificada, y a su vez, identificar si es un determinante en las brechas salariales.

1.3.2. Capital humano e inmigración

Para entender la relación entre migración, inserción laboral y capital humano se tienen en cuenta dos planteamientos diferentes. Por un lado se encuentra Borjas (1995a) quien se basa en el caso de lugares fronterizos con Estados Unidos, y plantea la escases de empleo en los países de origen como impulsadora de la migración de población más vulnerable, con bajos niveles de educación y con disposición a emplearse en trabajos poco calificados. Por otro lado, Chiswick (1999) a través de su análisis sobre la selectividad favorable se enfoca en estudiar la

emigración de población calificada hacia Estados Unidos, como respuesta ante la inadecuada estructura económica de cada región, altas tasas de desempleo y bajos salarios. Este tipo de población tendrá una mejor acogida en el lugar destino, aunque hay factores que siguen influyendo en la discriminación por este grupo de inmigrantes.

De manera más amplia, para Borjas (1995a) las habilidades son un determinante en la aportación económica, las cuales se relacionan de más estrechamente con el lugar de proveniencia de los inmigrantes. La estructura macroeconómica de cada país determina el nivel de educación y la productividad de su población. Se relaciona los países desarrollados con mayores niveles de capital humano, al contar con mejores habilidades, disciplina y productividad impulsada por el crecimiento y desarrollo económico del país. En cambio, los países en desarrollo como América Latina, tienen bajas inversiones en educación repercutiendo de forma directa en la adquisición de nuevas capacidades y conocimientos.

Los niveles de habilidades y disparidad salarial tienen una estrecha relación, sin embargo, no es el único factor que influye en la existencia de brechas salariales. Entre diferentes grupos de inmigrantes, se observa una mayor brecha salarial entre trabajadores altamente educados y con bajo nivel educativo, no obstante, el tiempo de experiencia laboral también tiene impacto en su incorporación en el mercado. Aquellas personas con “más experiencia y mejores niveles educativos tendrán mejores salarios que aquella población que se incorpora por primera vez al mercado laboral” (Borjas, 1995a:207).

Por otro lado, están los planteamientos propuestos por Chiswick (1999), quien en una visión contraria a la planteada por Borjas, él afirma como principal factor la autoselección para su éxito en el mercado laboral estadounidense. Las capacidades emocionales e individuales les da mayor capacidad para enfrentar las dificultades, buscando todo tipo de oportunidades económicas que les permita avanzar, y su grado de escolaridad les brinda ayuda para tomar decisiones sobre las posibilidades de emigrar.

Los costos de migración y uso del tiempo se reducen a medida que la persona sea más calificada, por tal razón, serán las personas más calificadas las que tengan mayor incentivo para emigrar. Sin embargo, los trabajadores altamente calificados tienden a tener mayor desventaja a la hora de vincularse a un trabajo. “Las capacidades muchas veces no son transferibles al exterior, haciendo más probable que la población con mayores conocimientos

no sea remunerada de la misma manera que los nativos con ese mismo grado de educación” (Chiswick y Miller, 2010:885).

Por otro lado, Arrow (1971) plantea que los trabajadores calificados tienen una gran ventaja con respecto a los no calificados, ya que tienen las capacidades de incorporarse en cualquier trabajo incluso si es menor a su grado de educación, y tendrán mayor acogida por parte del lugar receptor. En cambio, los trabajadores no calificados difícilmente tenderán a ocuparse en empleos calificados. Por esta razón, algunos de los empleadores emplearían personas inmigrantes con características similares a los más calificados, incurriendo a la generalización del grupo y discriminación.

Según Chiswick (1999) la generalización en la que incurren algunos empleadores es una razón que desincentiva a la población calificada a migrar, por lo tanto, la desigualdad en los salarios está asociada con la selectividad de la oferta de inmigrantes y los criterios para realizar la admisión. “La selectividad se vuelve menos intensa si las razones de migraciones no son solamente por razones de búsqueda de trabajo, sino por cuestiones sociales como violencia, refugio, entre otras, y tiende a ser una variable que va en relación directa con la motivación para trabajar” (Chiswick, 1999:185).

En este sentido, Estados Unidos es un país con un gran número de inmigrantes, con mayor participación de mexicanos, favorecidos por su ubicación y frontera con este país. Los argumentos de Borjas (1995a) son los adecuados para comprender la inserción y discriminación laboral de los inmigrantes mexicanos. Sin embargo, a través de diferentes estudios, se reconoce que los planteamientos más acertados en la explicación del caso de Colombia, son los de Chiswick (1999). Este autor permite tener en cuenta que uno de los mayores incentivos para emigrar proviene de la población con niveles altos de calificación, las cuales tienen mayores posibilidades de reducir costos de emigración.

1.4. Teoría sobre el papel de la red social

En la economía contemporánea se ha resaltado la importancia de las redes sociales migratorias en la incorporación y adaptación de los inmigrantes en todos los ámbitos tanto social, económico, político y cultural de los lugares destino, como se verá más adelante con

autores como Montgomery (1991), Bertrand, Luttmer y Mullainathan (2000) y Munshi(2003). Las redes sociales son de gran importancia en las decisiones de migrar de la población de un lugar a otro, puesto que se constituye como uno de los incentivos para hacerlo, y determinar la dirección de la migración. Esto permite pensar en estas redes como una parte clave para entender el comportamiento de la nueva economía. “El término nueva economía ha sido utilizada durante los últimos años para describir los cambios en la economía de los EE. UU, y en particular, las variaciones de los componentes de esta economía vinculados con las tecnologías de la información y la comunicación” (Torrent i Sellens. 2002:47)

En la actualidad, se observa que los empleadores tienen una gran influencia en la movilización e incorporación de trabajadores, pues éstos desarrollan una serie de estrategias para identificar los potenciales trabajadores, esto hace que se construyan redes informales a partir de las relaciones sociales y no solamente se quede en las relaciones institucionales (Caicedo, 2010a).

Según Rees (1966) las redes sociales se pueden clasificar en formales e informales, su función principal es el ser canales de información. Las redes formales “incluyen los servicios estatales de empleo, agencias de empleo privadas que cobran honorarios, anuncios en periódicos, salas de contratación de sindicatos y oficinas de colocación en escuelas o universidades” (1966:559) y, las redes informales se asocian más con las recomendaciones de empleados, otros empleadores, o visitas y contrataciones en la puerta. Principalmente, las redes informales son las que reducen los gastos a las empresas en las contrataciones de empleados, interactuando de manera directa con la percepción de ingresos de las empresas. Se concluye que las redes no solo favorecen a los inmigrantes sino también a los empresarios de los lugares receptores.

Por su parte, Montgomery (1991) propone el modelo de selección adversa, en el cual se afirma que la vinculación interdisciplinaria puede proporcionar una nueva visión del mercado laboral. Además, la red también permite disminuir los gastos de las empresas al ser uno de los métodos menos costosos para conseguir empleados, y así aumentar las ganancias. Este tipo de relaciones afectan “las estructuras sociales y, por tanto, la percepción de ingresos de los inmigrantes recién llegados y de las empresas contratantes” (Montgomery, 1991:1414)

De aquí, se puede resaltar la importancia del papel de las redes sociales migratorias en la incorporación del inmigrante en la sociedad receptora. Massey et al. define las redes sociales

como “un conjunto de lazos interpersonales entre migrantes y no inmigrantes, entre la sociedad del lugar de destino y de origen a través de lazos de amistad o de algún origen en común, las cuales facilitan la vinculación a esta población en el mercado laboral del país receptor” (1993:448).

Uno de los papeles que juegan las redes sociales está enfocado en el aspecto laboral, al ser un factor importante en la búsqueda de empleo, tipo de ubicación y contratación del empleado. El modelo de selección adversa propuesto por Montgomery (1991) explica como los trabajadores que están mejor conectados se ubican en mejores empleos, comparados con aquellos que no tienen este tipo de relación. El tipo de contratación de los inmigrantes dan un indicio del tipo de red al que se está vinculado. Si “la red se encuentra en un círculo de trabajos no calificados, el inmigrante recién llegado tenderá a ubicarse en este mismo sector, al menos de modo temporal” (Bertrand et al.,2000:1021).

Las redes sociales pueden estar conformadas por familiares, amigos y paisanos, quienes permiten aumentar las perspectivas de empleo de los inmigrantes recién llegados. Los miembros de esta red llevan algún tiempo instalados en el lugar de atracción y han creado sus propios contactos, logrando proporcionar indicaciones y soporte para la vinculación en el mercado laboral del inmigrante recién llegado. Por lo tanto, los agentes tienen más probabilidad de ser empleados si sus contactos sociales también son empleados (Topa, 2001). Sin embargo, el nivel de calificación del empleo obtenido, depende en gran proporción del tipo de redes construidas por parte de los inmigrantes que dan las referencias de trabajo. Por esta razón muchos de ellos suelen ubicarse en empleos no calificados, ya que su círculo está girando en este mismo sentido.

Bertrand et al., en su estudio utiliza datos sobre personas que “hablen el mismo idioma en una misma área local para medir la cantidad de redes o disponibilidad de contactos, y encuentra que las redes sociales de los migrantes juegan un papel importante en su participación social” (Bertrand et al., 2000:1019). La participación social se entiende como la búsqueda de empleo, educación, consumo, asistencia social en programas como el control de natalidad. Por lo tanto, las redes más que proporcionar información sobre trabajo o empleo, puede dar razón sobre decisiones de asistencia social, al tener en cuenta que sirven como canales de información, es decir como el conocimiento de una persona depende del comportamiento de los demás; y de

normas, que enfatizan en como “las preferencias de la persona pueden depender del comportamiento de otros, ya sea porque afecta los gustos o porque se ejerce una presión social” (Bertrand et al., 2000:1022)

Así mismo, “la red social puede servir de asistencia financiera y de vivienda” (Munshi, 2003:567) para el inmigrante recién llegado. Las migraciones se caracterizan por ser fuente de cambios, uno de ellas es la instalación en nuevos lugares de vivienda. La red social puede tener la función de hogar temporal o búsqueda de lugares donde vivir, mientras la persona que llega se acopla a su nuevo lugar. Así mismo serviría como un respaldo financiero. Se reconoce que, al ser inmigrantes recién llegados, se cuenta con pocos recursos y falta de una fuente de ingresos segura, por ende, el hecho de tener donde llegar temporalmente y alimentación diaria a menores costos hace que la migración se vuelva más factible.

Otro aspecto importante de las redes sociales es el paisanaje (Munshi, 2003). Este resulta ser una conexión al momento de migrar, todo el proceso que implica el salir de su región se vuelve menos complicado con este tipo de redes. A su vez el compartir espacios comunes en una región diferente hace que los lazos sociales se fortalezcan más una vez llegado al lugar receptor. El sentimiento regionalista, el compartir una misma cultura y mismas costumbres hace que las personas de una misma región construyan lazos de amistad más fuertes.

Las redes sociales son procesos complejos de analizar e identificar, pero aportan gran información para la incorporación de los inmigrantes en determinados lugares, además de ser fuente de atracción para los mismos. En la actualidad, los diferentes medios de comunicación hacen que estas relaciones se vuelvan más factibles y de mayor acceso. Esto impulsa las migraciones, y facilita la adaptación de la población inmigrante en los lugares destinos, ya que, si por “alguna razón esta red dejara de existir, habrá mayores tasas de desempleo para los inmigrantes y una reducción en el tamaño de las migraciones” (Munshi, 2003:554).

1.5. Discriminación étnica, por género o lugar de procedencia

Una hipótesis presentada en este trabajo, es que un factor importante que influye en el desempeño económico e inserción laboral de los inmigrantes es la discriminación presentada por aspectos de etnia, género, manejo de idiomas y lugar de procedencia. “Los científicos

sociales han conceptualizado la discriminación tradicionalmente como el tratamiento desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, como consecuencia del prejuicio” (Montes, 2008:2).

No es ajeno que si vinculamos las partes más discriminadas y la vinculamos al hecho de ser inmigrante se genera un impacto negativo en su inserción laboral y discriminación salarial. Aguilar (2014) afirma que a pesar de que los inmigrantes contribuyen al desarrollo económico de los países receptores, en muchos casos este colectivo corresponde a un grupo marginado, explotado y discriminado.

Arrow (1971) plantea que el termino discriminación también implica el concepto de las características personales que no están relacionadas con la productividad pero que, si son valoradas en el mercado laboral, como el sexo, la raza y el origen étnico. Además, afirma que pesar de que dos tipos de trabajadores puedan tener características iguales, la brecha no disminuye si existe discriminación racial, sin embargo, la competencia y la maximización de beneficios puede mitigar estas brechas.

Además, Arrow (1971) y Phelps (1972) afirman que aquellos empleadores quienes buscan maximizar sus ganancias no van a emplear mujeres ni tampoco negros, porque se los cree menos calificados y confiables, lo que implicaría un costo grande tratar de averiguar sus capacidades. Por lo tanto, la discriminación contra ciertos grupos radica en la experiencia que los empleadores han tenido con ellos y la recomendación que reciben sobre estos grupos. Estos planteamientos son el punto de partida para otros autores, quienes se centran en la fiabilidad diferencial de los indicadores productivos entre grupos identificables de trabajadores (Aigner y Cain, 1977).

Algunos estudios como el de Buttler y Heckman (1977) estudia el impacto de las políticas de gobierno en el estado de los negros americanos en el mercado laboral, y observa que a pesar de que para los hombres jóvenes negros las brechas se reducían comparado con los negros mayores, había aspectos que no permitían la convergencia de brechas salariales, de alguna manera “estas actitudes se derivan de la herencia de la esclavitud y otros factores históricos” (Arrow, 1971:4).

Alrededor de este tipo de discriminación, se puede encontrar autores como Murphy, Juhn y Pierce (1991) quienes se enfocan en analizar la desaceleración de la brecha salarial entre blancos y negros en Estados Unidos, para la década de los setenta. Ellos señalan la presencia

de una lenta convergencia educativa entre negros y blancos, ya que a pesar de que presentan características similares la brecha salarial es significativamente alta. Así mismo, Darity, Guilkey, y Winfrey (1995) encuentran que si bien existe una marcada disparidad entre las ganancias de los hombres negros con los hombres blancos, sucedía lo contrario con las mujeres, al encontrar que sus ingresos estaban por encima del promedio del resto de mujeres, aunque este último depende del lugar de procedencia.

Así mismo, Gwartney y Long (1978) y, Carlson y Swartz (1988) presentan estudios no solo para los afroamericanos sino también para otros grupos minoritarios tanto raciales y étnicos en Estados Unidos, analizando las variables que impactan en mayor medida en su nivel de ganancias, en su incorporación y desempeño laboral. Ellos se enfocan en variables como la educación y el dominio de inglés como determinantes del nivel de ganancias, ya que a pesar de que existan personas calificadas, su reducido dominio del idioma, impide que estos tengan altas ganancias.

Algunos estudios como el de Garey, Durden y Gaynor (1998) indican una mayor brecha y más persistente incluso en los últimos tiempos entre mujeres blancas, hispanas y negras, y más aún si se los compara con los hombres de estas mismas características. Aunque, se reconoce la existencia de brechas significativas entre grupos raciales y étnicos, éstas se verán disminuidas si se adquieren las mismas características del mercado laboral que los grupos blancos y no hispanos, pero es algo que no se da para el caso de las mujeres. En este sentido, ellos afirman que “el costo de ser negro e hispano es menor comparado con el costo de ser mujer negra e hispana” (1998:95).

La discriminación salarial se encuentra más marcada en la población vulnerable como mujeres, negros e inmigrantes. Dávila y Bohara (1991) quienes realizan un estudio para hombres mexicoamericanos, observan que existe mayor discriminación salarial al tener un acento característico independiente de su dominio del idioma inglés. Se resalta la importancia de la comunicación y entonación verbal en el momento de obtener un empleo, y principalmente en el reflejo de su remuneración. Se concluye que los hombres con acento, normalmente se los asocia como indocumentados, por lo tanto, los empleadores deciden pagar menos pensando en sus costos de contratación, dado la alta probabilidad de la deportación de estos y por su desagrado hacia ellos.

El *status* migratorio es un factor que puede influir en el trato discriminatorio, y en la asimilación de los inmigrantes. Como afirma Aguilar (2014) “la ilegalización de determinados colectivos de inmigrantes afecta a todas sus trayectorias migratorias: entrada, regularización, mantenimiento de los permisos de residencia, inclusión en el mercado de trabajo, etc” (2014:40). El estado migratorio representa uno de los principales obstáculos para lograr la igualdad de los trabajadores inmigrantes, porque genera una situación de irregularidad que los hace más vulnerables a la explotación y discriminación laboral. Este es un tema complejo de analizar y que requiere una investigación específica, por lo tanto, no se lo estudia a fondo en esta investigación.

En resumen, la propuesta teórica que se ha presentado permite analizar los factores clásicos que inciden en el proceso de inserción y desempeño económico de los inmigrantes, principalmente, en el caso del país receptor: Estados Unidos. Esta propuesta da pie para construir la hipótesis general del trabajo de investigación en la cual se plantea que, el desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense, depende de factores asociados con el nivel de capital humano, a las redes sociales migratorias y a un trato discriminatorio.

Derivado de lo anterior, se elaboran dos hipótesis específicas, la primera plantea que, una exitosa inserción laboral de los inmigrantes colombianos, se relaciona de manera directa a los altos niveles de escolaridad, experiencia laboral y dominio del idioma inglés. Así mismo, estar casado, tener redes sociales migratorias en el lugar de destino, y un mayor tiempo de residencia en los Estados Unidos, provoca una mayor participación en el mercado laboral. La segunda hipótesis espera que, las brechas salariales existentes entre inmigrantes colombianos y estadounidenses, se justifiquen por la diferencia en los niveles de capital humano, y el trato discriminatorio por parte del mercado laboral.

CAPÍTULO II. ANÁLISIS EXPLORATORIO: INMIGRACIÓN COLOMBIANA EN ESTADOS UNIDOS

Se reconoce que Colombia desde el siglo XIX se ha caracterizado por tener presencia de emigrantes hacia Estados Unidos. Aunque en un principio no eran representativas, puesto que los costos de emigrar eran elevados y diseñadas para personas con recursos suficientes para hacerlo. En el siglo XXI este tipo de migraciones se han agudizado al tener mayores posibilidades para cumplir el tan anhelado “sueño americano” y la ampliación de las redes sociales migratorias (Cárdenas y Mejía (2006); Mejía (2012)). Las facilidades de comunicación entre países y mayores oportunidades para buscar apoyo por redes sociales e instituciones han permitido que la emigración de colombianos hacia Estados Unidos vaya creciendo a través del tiempo.

En este capítulo se analiza el perfil de los inmigrantes colombianos en Estados Unidos, teniendo en cuenta aspectos históricos, algunos datos estadísticos y estudios previos a esta investigación. Además, se analiza a Estados Unidos como uno de los principales países receptor de inmigrantes, con esto se busca entender el problema de estudio de la investigación. La división que conforma este capítulo son cuatro apartados, en el primero se hace una revisión sobre los antecedentes históricos de las emigraciones colombianas hasta el año 2018; en el segundo apartado se analiza algunos de los estudios previos sobre inmigraciones colombianas en Estados Unidos, los cuales son una guía para desarrollar la problemática de este estudio; en el tercer apartado, se plantea un análisis de Estados Unidos como estado migratorio; y por último, en la cuarta parte se construye el perfil de los inmigrantes colombianos residentes en Estados Unidos, a partir de la fuente de datos *American Community Survey* a partir de las estimaciones de cinco años que comprende el periodo 2014 y 2018.

2.1. Antecedentes de las emigraciones colombianas

Colombia es un país en vía de desarrollo caracterizado por ser expulsor de población, más que receptor. Su débil estructura política y económica incentivan al incremento de las migraciones internacionales. Los principales destinos de los colombianos reconocidos desde

hace décadas son Venezuela, Ecuador y para mediados de los años 70, comenzó a surgir una tendencia a emigrar hacia Estados Unidos (Mejía, 2012). Las migraciones hacia Venezuela y Ecuador se llevan a cabo por ser países fronterizos, y por su pasado histórico común, al ser pertenecientes de una misma república durante los años veinte del siglo XIX.

Según el estudio realizado por Mejía (2012), Venezuela se ha caracterizado por ser uno de los países destino masivo para los colombianos, era atractivo por requerir mano de obra agrícola y por sus altos niveles de ingreso obtenidos por el hierro y petróleo que tuvo su auge en el año 1973. Los migrantes se caracterizaban por ser personas campesinas, habitantes de los límites fronterizos con este país, quienes por lo general pasaban al país vecino de manera clandestina. Sin embargo, esto solo se sostiene hasta 1980 cuando comienzan a caer los precios del petróleo, generando un retorno de migrantes colombianos desde Venezuela. Y desde la década de los noventa se observa un evento migratorio inverso, dado que los venezolanos eran quienes migraban en mayor medida hacia Colombia.

Además, Mejía (2012) resalta a Ecuador como otro de los destinos principales de los colombianos, aunque este país recibía cantidades menores de población. Principalmente, eran constituidas por personas del pacífico y sur colombiano, que iban a trabajar en agricultura y en explotación de madera y caucho. Sin embargo, durante los años sesenta del siglo XX hubo un incremento en estas migraciones dado el descubrimiento de los yacimientos de petróleos en el norte de Ecuador. Esta situación incentiva a emigrar a un número mayor de colombianos. Este auge duró alrededor de 20 años, para luego volverse a estabilizar, debido a los bajos precios del petróleo que permitió el retorno de muchos colombianos.

Estados Unidos a mediados de los años 70 empieza a ser identificado como “un destino tradicional que mantiene su importancia” (Mejía, 2012:192), de las emigraciones colombianas, puesto que, desde la primera guerra mundial, Estados Unidos se convirtió en una de las potencias más grandes a nivel mundial. Esto dio pie para que diversas poblaciones latinoamericanas se sintieran atraídas por emigrar hacia un país más desarrollado, con mayores oportunidades laborales y mejores condiciones de vida. El poder económico y político de este país permitió el surgimiento del tan anhelado “sueño americano”, que resultó impactando los países latinoamericanos, principalmente aquellos que pasaban diversas crisis económicas y estructurales como Colombia.

El primer registro de emigrantes colombianos hacia Estados Unidos sucede a mediados del siglo XIX, aunque de esto poco se sabe, se presume que fue “conformada en especial por personas de la élite nacional ligada a los negocios internacionales, particularmente del café” (Mejía, 2012:192). La segunda oleada de migrantes se dio en la década de los sesenta del siglo XX, “debido a una aprobación en la reforma migratoria en Estados Unidos que cambió los criterios de elegibilidad de los emigrantes, eliminó las cuotas por países y favoreció la unificación de las familias” (Gaviria, 2004:53).

Además, en los años sesenta las migraciones se incrementaron debido a que comenzó un periodo de violencia en Colombia, dada la muerte del líder liberal Jorge Eliecer Gaitán, desatando una guerra bipartidista que impulsó a las personas a buscar salidas y refugios en otros países. Adicional a esto coincidió con el asentamiento de hispanohablantes puertorriqueños y cubanos en Florida y Nueva York lo que favoreció la entrada de colombianos en Estados Unidos (Mejía, 2012).

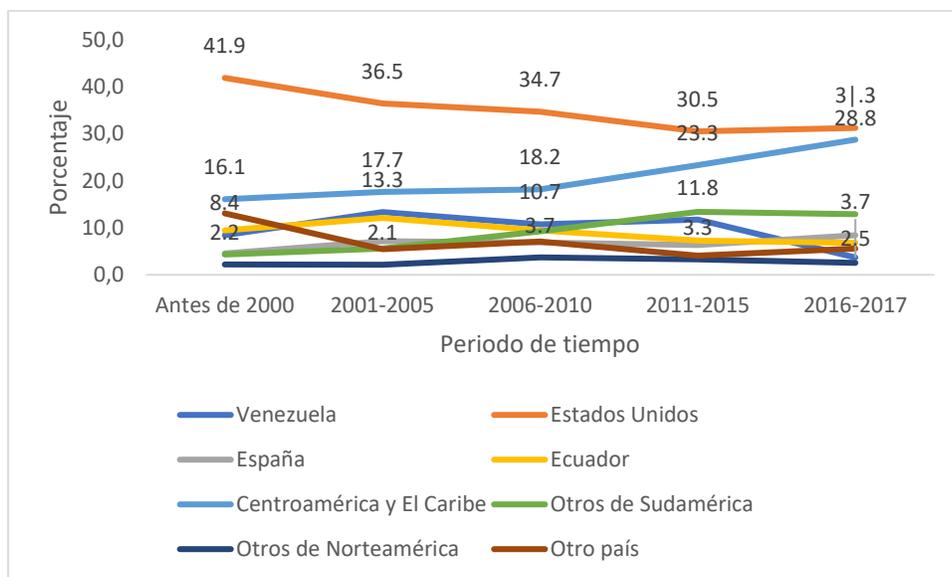
Estas emigraciones también responden más a una época de crisis social en Colombia, debido al fortalecimiento del narcotráfico y a la necesidad de buscar comerciantes y transportadores de droga hacia Estados Unidos. Ellos se dirigían en mayor medida hacia el sur de Florida y provenían de grupos de narcotráfico de la ciudad de Cali y Medellín, quienes fueron los principales proveedores de cocaína y marihuana a este país (Melo, 2017).

En la década siguiente, las migraciones se estabilizaron para volverse a incrementar en la década de los noventa, siendo esta la tercera oleada de emigrantes. Esta última oleada fue impulsada por la apertura económica, fortaleciendo las relaciones internacionales y a su vez, a finales de la década trajo consigo una crisis económica que hasta la actualidad no se ha podido superar (Mejía, 2012). Acompañada del inicio del conflicto armado, lo que incitó a las personas de mayores recursos y políticos a emigrar del país.

Desde finales del siglo XX y comienzo del siglo XXI se comienzan a incrementar el número de emigraciones, tal como se observa en el gráfico 2.1. Los movimientos durante este último siglo, tienden a crecer cada año de una manera constante, por esto, las participaciones tienden a comportarse de manera similar, manteniendo sus variaciones casi iguales de un periodo a otro. Sin embargo, se observa una tendencia a disminuir la participación de Estados Unidos como país principal de destino de emigración, y comienza a crecer el de Centroamérica y el

Caribe, esto debido al incremento de emigrantes colombianos hacia Panamá, por las fuertes relaciones comerciales entre este país y Colombia, y por turismo.

Gráfico 2.1. Porcentaje de salidas de colombianos a países extranjeros, según periodo de tiempo.



Fuente: Elaboración propia con los datos de los anexos del anuario de movimientos internacionales de viajeros proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

La migración hacia Europa no solo de colombianos sino también del resto de Latinoamérica, es relativamente reciente. Esta migración se comienza a dar a finales del siglo XX, impulsada principalmente por la inexistencia de requisitos legales para ingresar a España, y, además, debido a los bajos salarios y los altos niveles de pobreza en las diferentes regiones expulsoras. En gran medida el flujo que emigra hacia España está conformada principalmente por mujeres, quienes suelen incorporarse a trabajar en sectores domésticos y algunos hombres a la agricultura (Cruz y Ramírez, 2017).

En este sentido, a partir del gráfico 2.1 se observa que las emigraciones colombianas se han convertido en una diáspora, puesto que actualmente ya no se dirigen a un solo país sino por el contrario ya se puede encontrar colombianos en cualquier parte del mundo. Aquellas personas que migran hacia lugares lejanos como Estados Unidos y España, por lo general, son personas

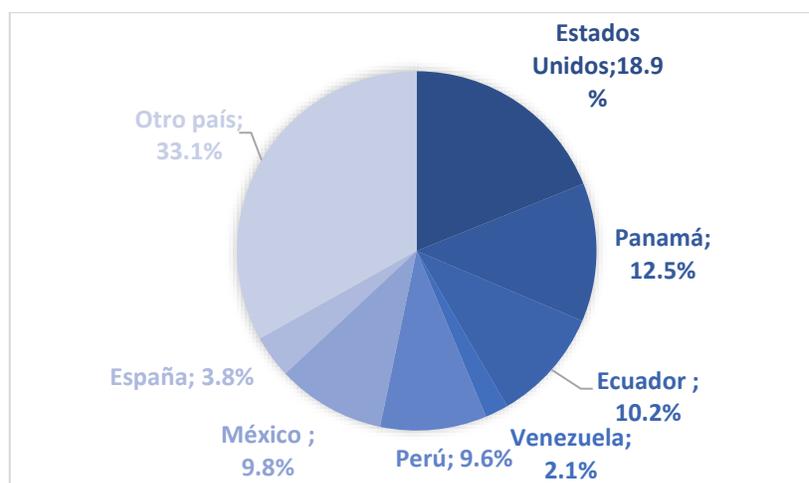
de altos recursos económicos como políticos y personas calificadas, quienes buscan algún tipo de refugio y mejores condiciones laborales (Mejía, 2012).

El incremento de las emigraciones de la población colombiana hacia otros países como Estados Unidos, en mayor medida radican en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, en las cuales puedan lograr una formación y experiencia adecuada. La estructura económica y social del país de origen es inadecuada para brindar una buena educación, experiencia y formación calificada, puesto que está concentrada en “ofertas educativas en áreas técnicas y tecnológicas más que en las profesionales” (Martínez, Vargas y Ramírez, 2018:87), impidiendo el profesionalismo de algunos empleos. Así mismo, su estructura macroeconómica se basa en estrategias de relaciones comerciales con el exterior, basada en la importación de manufacturas, afectando la economía propia y la generación de empleos de calidad.

En el gráfico 2.2. se observa el porcentaje de emigrantes colombianos en busca de trabajo dirigiéndose a diferentes países para los últimos cinco años. Se observa que la mayor participación promedio la tiene otro país con 33.1 %, ya que son varios los países que lo componen, pero su principal lugar de destino es Estados Unidos con una participación que gira en promedio en 18.9 %, siendo un lugar atractivo para muchos inmigrantes latinoamericanos y de otros países por brindar mayores oportunidades económicas y sociales. El tercer grupo más importante es Panamá con un promedio de 12.5 %, seguido de Ecuador con una participación 10.2 %³.

³ Se usan los promedios, ya que las variaciones entre los cinco años son de menos de un punto porcentual, lo que indica participaciones constantes a lo largo de este periodo. Además, se aclara que estos datos son una aproximación de la emigración por trabajo, puesto que no toda la migración hacia lugares fronterizos pasa por Migración Colombia

Gráfico 2.2. Lugares destino de emigrantes colombianos por motivos de trabajo, promedio 2014-2018



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por Migración Colombia.

El desempeño económico de los colombianos como grupo de inmigrantes en el mercado laboral de Estados Unidos ha sido poco estudiado. Algunos de ellos se encuentran de manera indirecta en las investigaciones sobre América Latina como las de Caicedo (2010a) y Canales (2006), lo que permite tener alguna idea sobre su perfil, inserción laboral y desempeño económico, aun así hay algunos estudios que analizan las ocupaciones que estos tienen en el mercado, los cuales se analizarán más a detalle en el siguiente apartado.

1.2. Estudios previos sobre migraciones de colombianos hacia Estados Unidos

Los análisis de comportamientos migratorios en Colombia, principalmente referente a inserción laboral de inmigrantes y discriminación salarial en otras regiones han sido escasos, debido a la precariedad de datos estadísticos con los que se cuenta, y a la falta de atención a este tipo de procesos. Sin embargo, se pueden resaltar algunos estudios realizados en el campo social y económico, en mayor proporción con metodologías cualitativas y algunos cuantitativas, los cuales son una guía principal para desarrollar esta investigación.

Entre estos estudios se encuentra Guarnizo (2006) quien se pregunta qué hacen los

colombianos en el exterior, y responde que debido a las diásporas surgidas en los últimos años, los inmigrantes colombianos se dedican a diferentes cosas. Por ejemplo, el autor identifica que en España suelen dedicarse al servicio doméstico y cuidado de niños y ancianos; en Londres se dedican a la limpieza industrial y otros empleos en el sector servicios; mientras que, en Estados Unidos, principalmente en Nueva York y Los Ángeles, debido al tamaño de la colonia colombiana, pueden tener mayores posibilidades de lograr ascensos socioeconómicos, algunos de ellos trabajan en la industria manufactura, construcción o suelen ser autoempleados creando su propia empresa.

Cárdenas y Mejía (2006) hacen un estudio para identificar quienes son los inmigrantes colombianos en Estados Unidos. Entre esta caracterización resalta que hay factores como el dominio del idioma inglés afectando a su remuneración. La mayoría de los emigrantes colombianos tienen un desempeño menor que bien alrededor del dominio del idioma. Por tanto, las cifras sobre desempeño económico para el año 2000 en el mercado laboral estadounidense hablan de la presencia de alrededor de 8 % de desempleados colombianos en Estados Unidos, y una concentración de 7.9 % con personas que trabajan por cuenta propia. Para el caso de los trabajadores por cuenta propia “el salario promedio anual es de US \$24.955. Para los residentes en Colombia, las cifras respectivas son 17 %, 28,4 % y aproximadamente US \$ 2.072, un desempeño a todas luces inferior” (Cárdenas y Mejía, 2006:16). Estos diferenciales salariales son los principales atractivos para decidir emigrar hacia Estados Unidos.

Así mismo, está el estudio realizado por Bermúdez (2015) quien intenta caracterizar los flujos migrantes a través de variables como la razón para migrar, tipo de recursos que apoyan la movilidad, el estatus legal de ingreso al país receptor, la caracterización individual y familiar y, el tipo de inserción en este país. Además, enfatiza en la selectividad de migración a Estados Unidos y el alto nivel educativo de esta población. Concluye con la afirmación de la existencia de una tendencia a la feminización de las migraciones calificadas, y con la caracterización de la población migrante por tener niveles educativos de maestría y doctorado.

Martínez et al. (2018) quienes plantean que los colombianos a pesar de contar con licenciatura terminada, se han empleado en trabajos semicalificados, más de la mitad ocupados por mujeres que no cuentan con la ciudadanía. Además, resalta que aquellos que terminaron sus estudios profesionales en Estados Unidos tienen una inserción más exitosa que aquellos que los

terminaron en Colombia. El dominio del inglés es otro factor que incide en la inserción de los inmigrantes, principalmente porque aquellos que tienen un nivel alto del dominio del idioma, se inserta más fácilmente en trabajos calificados que aquellas personas que no lo tienen. A partir de esto, se refleja la dificultad que tienen los colombianos que terminaron sus estudios profesionales en Colombia para competir en el mercado laboral estadounidense.

Alrededor de estudios sobre América Latina, se encuentra una investigación realizada por Canales (2006) quien identifica que el perfil de los inmigrantes colombianos se caracteriza por tener mayor cantidad de mujeres emigrantes. Además, su nivel de escolaridad tiende a igualar la norteamericana. Con respecto a la diferencia salarial encuentra que países como Ecuador y Colombia, no tienen una diferencia significativa con respecto al promedio norteamericano en ningún estrato ocupacional.

Para Özden (2007) las migraciones de los países latinoamericanos hacia Estados Unidos se comportan de maneras diferentes. Los países centrales como México, presentan bajos niveles de educación y por ende sus ocupaciones son de baja calificación, y esto se da por la cercanía entre Estados Unidos y su país, las relaciones familiares y sociales facilitan su emigración. Sin embargo, para el caso sudamericano, se encuentra que la población emigra con un nivel de calificación más alto, al menos con un grado universitario, tal es el caso de Brasil, Argentina y Chile. Colombia por su parte cuenta con un nivel de educación intermedia, junto con el caso de Nicaragua, Ecuador, Haití, Costa Rica, Uruguay y Cuba (Canales, 2006).

El punto central que rescata Özden (2007) es que para los inmigrantes altamente escolarizados que terminaron sus estudios en sus países de origen con dificultad pueden acceder a un empleo de alta calificación, esto depende principalmente de las características estructurales de cada país, las políticas migratorias, y la calidad de la educación.

Por su parte, Caicedo (2010a) afirma que los inmigrantes sudamericanos en los cuales incluye a colombianos, “constituye un grupo de trabajadores con una media educación superior de 52.7 % [...], mientras que su participación en el trabajo de tiempo parcial excede de manera significativa a la de los blancos no hispanos”(p.264). Y, por tanto, las variables que aportan que estos reciban menores ingresos comparados con los nativos no hispanos son la educación superior a la preparatoria, esto dado que se insertaron en oficios como obreros en la industria, construcción, mantenimiento y sector servicios, lo que implica en el reconocimiento de sus

niveles educativos.

Lozano y Gandini (2011) plantean la presencia de una mayor selectividad de los inmigrantes calificados, ya que en las últimas décadas los emigrantes latinoamericanos, tanto centroamericanos como sudamericanos se caracterizan por al menos tener educación universitaria, lo cual les permite enfrentar nuevas aventuras y posibilidades. Estas emigraciones surgen como respuesta de la demanda laboral de los lugares receptores y las tendencias a emplear mano calificada, aunque su incorporación a un empleo calificado depende de las políticas migratorias y de las estructuras de cada país de origen. Además, ellos resaltan que los inmigrantes calificados centroamericanos, sudamericanos y caribeños tienden a tener mayor riesgo de formar parte de la población desempleada ante el surgimiento de una crisis, puesto que ocupan puestos de trabajo menos calificados que la población nativa, y se caracterizan por ser empleados inestables a nivel laboral.

Como se ha mencionado, Estados Unidos se presenta como el principal destino de emigrantes no solo colombianos, sino también de otros países, principalmente de Latinoamérica, como se verá más adelante el país que mayor porcentaje de inmigrantes en este país es México. El ser uno de los países limítrofes con Estados Unidos, y la gran diferencia en su estructura económica y social, lo convierte en un lugar muy llamativo para ellos, y esto se extiende a gran parte de Latinoamérica.

2.3. Estados Unidos como estado migratorio

Europa y América del Norte se han mantenido durante décadas como los principales continentes receptores de inmigrantes. Su desarrollo económico y social ofrece mejores posibilidades de vida comparadas a otros países en desarrollo, los cuales tienen desequilibrios estructurales impidiendo el logro de los equilibrios de mercados, como el mercado laboral, convirtiéndolos en lugares expulsores de población. Para el año 2019, según la ONU, Estados Unidos recibió 51 millones de inmigrantes, ubicándolo como el primer país receptor de inmigrantes, seguido de Alemania y Arabia Saudita con 13 millones, respectivamente (Nero, 2019)⁴. En este sentido, se entiende la importancia de comprender mejor los procesos de

⁴ Nota publicada en la página oficial de la ONU, recuperada de <https://news.un.org/es/story/2019/09/1462242>

adaptación para recibir inmigrantes en Estados Unidos.

Después de 1945, Gran Bretaña y Estados Unidos emprendieron la construcción de un nuevo orden social internacional basado en los principios liberales de libre comercio y el respeto a los derechos fundamentales (Hollifield, 2006). La liberación comercial permitía el ingreso a diferentes tipos de inmigrantes, lo cual constituye un riesgo para la nación si no se contaban con las políticas adecuadas para su tratamiento, era probable que se crearan medidas injustas que beneficiaran a cierto grupo de personas y se limite la inmigración de manera inconsciente.

Hacia finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, Estados Unidos se caracterizaba por ser uno de los países de inmigración basados en *ius soli* o migración determinadas por suelo o lugar de nacimiento, un criterio para determinar la nacionalidad de una persona, con el cual se permite tener varias nacionalidades. Este proceso permitió desarrollar unas políticas más inclusivas (Hollifield, 2006), y facilitó las migraciones, las cuales cada vez se iban impulsando en mayor medida por los avances tecnológicos de la comunicación.

Los acontecimientos del 11 de septiembre del 2001 hicieron que la seguridad fuera un factor decisivo de la política estadounidense, lo cual repercutió directamente en el control de las migraciones. Se estaba dispuesto a “impedir la entrada a terroristas, implementando medidas restrictivas en las fronteras y en los procesos migratorios, incidiendo en cómo se llevaban a cabo las entradas de los flujos migratorios que tenían como destino principal Estados Unidos” (Herrera, González, y Rocha, 2009:373).

Entre las leyes por las que se rige Estados Unidos, la ley migratoria es una de las más fuertes y complejas. Sin embargo, “hace años que no está en concordancia con las necesidades laborales y económicas del país” (Herrera et al., 2009:375), puesto que gran cantidad de la población inmigrantes está indocumentada, haciendo que no se conozca sobre su origen y su dedicación o trabajo desempeñado. Además, a pesar de que los inmigrantes han sido vinculados a diferentes trabajos, muchos de ellos reciben salarios inadecuados, y ocupan trabajos poco calificados.

Según López y Radford (2017) en el año 2015 había la presencia de 43.2 millones de inmigrantes viviendo en Estados Unidos de los cuales el 26.8 % son mexicanos, el 26.9 % de sur y este de Asia, 13.5 % de Europa y Canadá, el 9.6 % del Caribe, el 7.9 % de Centroamérica, el 6.7 % de Sudamérica, el 4.0 % y 3.9 % del Medio Este y África, respectivamente. Se observa

que la presencia de mexicanos en Estados Unidos es significativa, incentivada por ser lugares fronterizos con grandes diferencias en su estructura económica y social. Sudamérica se ubica en sexto lugar de los lugares entre inmigrantes en Estados Unidos.

Estas estadísticas demuestran que existe un porcentaje significativo en la población sudamericana comparándolo con otros países, exceptuando el caso mexicano, el cual tiene una participación del 26.8 %, ya que se ubica por encima de la media de las participaciones de los inmigrantes. Adicionalmente, según Bustamante, Flores y Shah (2019) los colombianos son la séptima población de origen hispano más grande que vive en los Estados Unidos, representando el 2.0 % de la población hispana en este país para el año 2017. Desde el año 2000, la población de origen colombiano ha aumentado un 148 %, pasando de 502 000 a 1.2 millones para este mismo año.

Los migrantes colombianos tienen una participación relativamente importante de inmigrantes hispanos en Estados Unidos, la cual ha incrementado durante los últimos años. Se reconoce que la población colombiana que emigra hacia este país “son personas de clase media en dificultades, los cuales puedan solventar el costo de viaje y de permanencia en este país, y no hogares pobres que busquen mejores oportunidades” (Gaviria, 2004:50). Por eso, se espera encontrar personas con grados de calificación altos, y con algunos años de experiencia.

En este sentido, al reconocer que los colombianos forman parte principal entre la población inmigrante de Estados Unidos y conforman un porcentaje significativo, se hace interesante indagar sus características sociales, económicas y demográficas, así como el papel económico que desempeñan en este país.

2.4. Perfil de inmigrantes colombianos en Estados Unidos

Se emplea como fuente de datos principal la Encuesta de la Comunidad Americana-*American Community Surveys* (ACS)- la cual es proporcionada por IPUMS USA. La ACS es una fuente principal que produce información sobre las características sociales, económicas, de vivienda y demográficas de la población. Se pone en contacto con “cada uno de los 3,143 condados y equivalentes de condado en los EE. UU, incluido el Distrito de Columbia” (US Census Bureau, 2014:1).

En el año 2010 la oficina del censo de Estados Unidos, publicó las primeras estimaciones basadas en datos recopilados de cinco años, a las que se le denominan estimaciones multianuales (MYE). La ACS proporciona anualmente conjuntos completos de estimaciones para todos los estados y para todas las comunidades de 65,000 personas o más. Sin embargo, para comunidades menos pobladas o grupos pequeños de población, el tamaño de la muestra es demasiado pequeño para hacer estimaciones confiables teniendo en cuenta solo un año de muestra. Las estimaciones de la ACS son de periodo, es decir, que, para el caso de los cinco años, las estimaciones tendrán en cuenta datos recopilados durante los 60 meses calendario más recientes. Estas tienen una muestra más pequeña comparada con la forma larga del Censo, ellos afirman que “la ganancia en la calidad de las entrevistas compensa parcialmente la pérdida en el tamaño de muestra” (US Census Bureau, 2008: 5).

En contraste, los MYE de ACS se contralan según el promedio de las estimaciones oficiales de la oficina del censo de los Estados Unidos, durante los años individuales del periodo de estimación de varios años. Los MYE no son un promedio de las estimaciones de un año, aunque el MYE será aproximadamente igual al promedio de las estimaciones de un año incluidas en su periodo. El error estándar y el coeficiente de variación es aproximadamente 45% de las estimaciones de un año, es decir, disminuyen a medida que se prolongue el periodo. Y por tanto, tienen mayor fiabilidad estadística para las áreas geográficas más pequeñas y los grupos de población más pequeños (US Census Bureau, 2008).

Las ventajas de esta encuesta es que “gracias a que incluye la pregunta sobre el lugar de nacimiento de los individuos, permite la cuantificación de inmigrantes provenientes de distintos lugares del mundo”(Ariza y Caicedo, 2012:48). La ACS tiene preguntas que permiten realizar un análisis socio-económico de los inmigrantes, observar aspectos como la edad, el nivel de escolaridad, el dominio de inglés, y además permite indagar sobre algunos aspectos generales de trabajo, como la inserción y los niveles de ingresos y salarios. Algunas limitaciones de esta encuesta es que los estudios sobre condiciones de trabajo y salud de los inmigrantes presentan algunos inconvenientes, además estudios que comprendan segundas y terceras generaciones resultan también estar muy limitados.

En la tabla 2.1 se pueden observar algunas características demográficas y socioeconómicas de la población colombiana residente en Estados Unidos. Tanto la variable sexo y edad, se

analizan para toda la población, incluyendo menores de edad. El resto de variables son analizadas para la población en edad de trabajar. En este sentido, la variable estado civil está dividida en tres categorías: “unidos”, que son aquellas personas que están casadas ya sea con la esposa presente o ausente; “alguna vez unidos”, comprende a las personas viudas, o divorciadas; y “nunca unidos” es la población que afirma estar soltero o nunca casado. La variable escolaridad, el nivel de inglés y el estado de ciudadanía, se lo agrupa en siete, cinco y tres categorías, respectivamente, las cuales son explicadas a partir de su descripción en la tabla 2.1.

El tipo de ocupaciones se dividen en cinco categorías, “ejecutivas y profesionales” incluyen todas las ocupaciones iguales o superiores a nivel profesional. A esta población se la considera con alta calificación (Caicedo, 2010a); “ocupaciones en servicios” que son aquellas personas quienes trabajan en servicios de protección, asistencia sanitaria, limpieza y mantenimiento de edificios, preparación y servicio de alimentos y, servicios personales; “ventas y trabajadores de oficinas” se encuentran las ocupaciones relacionadas a las ventas y al soporte administrativo y de oficinas; “ocupaciones agrícolas, forestales y de pesca” son aquellas personas que trabajan en la producción agrícola, de pesca, forestales y de conservación; “Obreros de la industria, construcción, transporte, mantenimiento y reparación” quienes trabajan en extracción, industria, instalación, mantenimiento, reparación, construcción, entre otras⁵.

Y, por último, en la tabla 2.1. se encuentra la media del salario anual de la población en edad de trabajar (PET), que incluye a personas mayores de 16 años, y se lo analiza de acuerdo al sexo. Y también se observa el tiempo promedio de residencia de los colombianos en Estados Unidos. Así, en se encuentra que el 52.8 % de la población empleada son mujeres, mientras que el 47.2 % son hombres. Además, existe un mayor porcentaje de mujeres para el caso del desempleo y de la población inactiva, puesto que corresponden al 63.1 % y 68.9 % respectivamente.

⁵ El tipo de ocupación se los agrupa basados en la división realizada por Caicedo (2010a). Y se los describe teniendo en cuenta los códigos de ocupaciones dadas por IPUMS, recuperados de <https://usa.ipums.org/usa/volii/occ2018.shtml>

Tabla 2.1 Perfil demográfico y socioeconómico de los inmigrantes colombianos en Estados Unidos

Características	Empleados	Desempleados	Inactivos
n	19607	1102	10931
N	448 796	23 594	236 398
Sexo			
Hombres	47.7%	36.9%	31.1%
Mujeres	52.3%	63.1%	68.9%
<i>Total</i>	100%	100%	100%
Edad media			
Hombres	45	43	45
Mujeres	45	43	52
Estado civil (16 años y más)			
Unidos	57.9%	56.6%	53.9%
Alguna vez unidos	19.9%	15.7%	25.6%
Nunca Unidos	22.2%	27.7%	20.5%
<i>Total</i>	100%	100%	100%
Escolaridad (16 años y más)			
Sin escolaridad	1.5%	1.2%	4.7%
1-6 años de escolaridad	2.0%	2.1%	6.6%
7-12 años de escolaridad	6.4%	9.9%	14.9%
Preparatoria con diploma	25.6%	28.6%	28.7%
Estudios superiores a la preparatoria sin diploma de licenciatura	29.1%	29.7%	24.7%
Licenciatura y más	35.4%	28.5%	20.4%
<i>Total</i>	100%	100%	100%
Nivel de inglés (16 años y más)			
Habla solo inglés	8.0%	6.7%	7.8%
Habla muy bien	45.0%	38.1%	29.9%
Habla bien	26.3%	26.9%	24.2%
Habla más o menos	16.4%	22.6%	25.3%
No lo habla	4.3%	5.7%	12.8%
<i>Total</i>	100%	100%	100%
Estado de ciudadanía (16 años y más)			
Nacidos en el extranjero de padres americanos	3.3%	3.4%	2.8%
Ciudadano naturalizado	60.3%	49.3%	58.5%
No tiene ciudadanía	36.4%	47.3%	38.7%
<i>Total</i>	100%	100%	100%
Ocupaciones (16 años y más)			
Ejecutivas y profesionales	31.6%	19.2%	27.9%
Ocupaciones en servicios	25.8%	22.3%	28.7%

Ventas y trabajadores de oficinas	20.2%	20.3%	24.1%
Ocupaciones agrícolas, forestales y de pesca	0.2%	0.1%	0.4%
Obreros de la industria, construcción, transporte, mantenimiento y reparación	22.2%	38.1%	18.9%
<i>Total</i>	100%	100%	100%
<i>Media salario anual de la PET (16 años y más)</i>			
Hombres	51 710.3	14 720.1	6 697.7
Mujeres	33 181.9	5 867.6	3 669.9
<i>Mediana salario anual de la PET (16 años y más)</i>			
Hombres	36 400	0	0
Mujeres	25 137	0	0
<i>Media tiempo de residencia en Estados Unidos (16 años y más)</i>			
Años en promedio	21	18	23

Fuente: Elaboración propia con base en la clasificación realizada en Caicedo (2010a) y en la base de datos de IPUMS USA, muestra de las estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

Además, se observa que el promedio de la edad tanto para hombre como mujeres empleadas y desempleadas, es de 45 y 43 años respectivamente, para el caso de la población inactiva, la edad media para los hombres es de 45 años y para las mujeres de 52 años. El mayor porcentaje en estado civil para los tres casos, empleados, desempleados e inactivos los conforman aquellas personas unidas con 57.9 %, 57.1 % y 54.9 %, respectivamente.

A nivel de capital humano, se observa que el mayor porcentaje de los empleados (35.4 %) corresponde a las personas con grado de licenciatura o más años de escolaridad, y el 29.7 % de las personas desempleadas cuentan con estudios superiores a la preparatoria, pero sin titularse. Además, se observa que, con respecto al dominio del idioma inglés, el mayor porcentaje (45.0 %) corresponde a las personas empleadas quienes hablan muy bien o bien inglés.

A través de diferentes estudios como el de Aguilar (2014) se ha observado que la ciudadanía con la que cuentan los inmigrantes es importante porque así tendrán los mismos derechos que cualquier ciudadano de ese país, y podrán acceder algún tipo de empleo. Para el caso de este estudio se observa que 60.3 % de las personas que están empleadas en el mercado laboral estadounidense cuenta con ciudadanía naturalizada, mientras que el 36.4 % no tienen ciudadanía.

Adicional a esto, se observa que en promedio la persona empleada tiene alrededor de 21 años residiendo en Estados Unidos. El tiempo de residencia, en este caso medido en años, tal y como lo afirma Borjas (1995b) es una variable que impacta el desempeño de los inmigrantes en el mercado laboral del lugar receptor, se plantea que la antigüedad en el lugar destino amplía el tamaño de las redes sociales y el conocimiento del mercado generando mayores posibilidades de obtener un empleo calificado.

Por último, se observa que el 31.6 % de los colombianos se ocupan en trabajos de alta calificación como ejecutivos y profesionales, seguidos del 25.8 % quienes trabajan en ocupaciones en servicios y el 22.2 % ejercen como obreros de la construcción, industria, mantenimiento, etcétera. El promedio de los ingresos anuales para los hombres es de U\$ 51 710.6, mientras que para las mujeres es de U\$ 33 181.9, mostrando una gran brecha salarial entre los inmigrantes colombiano hombres y las inmigrantes colombianas mujeres, lo que sugiere un análisis más detallado discriminado por sexo.

Los estados receptores de los inmigrantes influyen en el proceso de inserción laboral, ya que algunos estados tienden a tener mayor experiencia de inmigrantes que otros, incidiendo de manera positiva en la inserción laboral aquellos que tienen un mayor número de población colombiana. En este caso, se encuentra que los colombianos, por lo general, se ubican en diferentes estados de Estados Unidos, pero se concentran en tres estados principalmente. La distribución geográfica por umbrales naturales se observa en el siguiente mapa⁶, el color azul más intenso es aquel que tienen mayor población colombiana. El estado de Florida comprende el 35.5 % de la población inmigrante colombiana en Estados Unidos, siendo este su principal destino, seguido de un segundo grupo conformado por New York con una participación del 13.3 % y de New Jersey con 10.2 % y, California y Texas los cuales comprenden una participación de 6.9 % y 6.0 % respectivamente.

⁶ “El método de Jenks o umbrales naturales se utiliza para generar intervalos (rangos) dentro de series numéricas. Se basa en la naturaleza de los datos y los agrupa atendiendo a los saltos inherentes a estos por lo que buscará los puntos donde se maximiza esa diferencia y los usará como límites de cada clase o intervalo”. (CEPAL y UNICEF, 2010: párrafo 1).

Mapa 2.1 Porcentaje de inmigrantes colombianos por estados en Estados Unidos



Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

A través de este capítulo se pudo observar que Estados Unidos es uno de los principales países atractores de inmigrantes de toda Latinoamérica y parte de otros continentes. La principal fuente de atracción es el desarrollo económico del país, puesto que este país ofrece oportunidades de ganar mejores salarios comparados con los niveles salariales de la mayoría de los países latinoamericanos. Entonces, la diferencia en los salarios, mayores oportunidades laborales, el nivel de educación y de experiencia son las principales razones por la que la población emigra hacia este país. Estados Unidos para el año 2019 recibió 51 millones de inmigrantes constituyéndose en el país que más inmigrantes recibió a nivel mundial (Nero, 2019).

A pesar de que Estados Unidos sea una buena oportunidad para muchas de las personas que inmigran por motivos de trabajo, la desigualdad salarial siempre ha estado presente entre los diferentes grupos que residen en este país. Según autores como Darity et al. (1995) los grupos más vulnerables como los inmigrantes, negros y mujeres se han visto afectados por la discriminación en el mercado laboral, generando que sus salarios sean menores comparados con los nativos hombres no hispanos.

Los colombianos son la séptima población hispana que reside en Estados Unidos, según las cifras de la ACS para el quinquenio comprendido entre el año 2014 y 2018, ellos representan el 3.1 % de la población hispana. Las emigraciones hacia Estados Unidos por parte de los

colombianos han existido desde décadas atrás. En un principio emigraban las personas con mayor poder económico, político y social, como eran las élites cafeteras. Sin embargo, en la actualidad la población que emigra es diversa, quienes buscan mejores oportunidades laborales ante la crisis económica y social que ha enfrentado Colombia durante las dos últimas décadas.

Entre algunos estudios realizados para analizar el perfil y el desempeño de los inmigrantes colombianos en Estados Unidos como el de Guarnizo (2006), Martínez et al. (2018), y Mejía (2006), se concuerdan que la población colombiana tiene un grado más alto de calificación, junto con otros países de Sudamérica, comparados con otros países latinoamericanos, sin embargo, se ocupan en trabajos para los que están sobrecalificados. Además, se observó una tendencia a tener mayor cantidad de mujeres emigrando hacia este país, quienes reciben una remuneración salarial menor que la norteamericana.

Entre las principales características de los colombianos en edad de trabajar se encontró que hay mayor inmigración por parte de mujeres que de hombres, puesto que estas tienen una participación del 58.8 %. Además, se observó que la población inmigrante tiene una edad madura, puesto que la media se concentra en alrededor de 47 años, y el 57.0 % de la población inmigrante es casado, ya sea con la esposa presente o ausente. En torno al nivel de escolaridad, se describió que 30.8 % de la población cuenta con licenciatura o más grados de escolaridad, lo que muestra que son personas calificadas. Por otro lado, el 68.1 % de los inmigrantes colombianos se encuentran formando parte de la población económicamente activa, y el 31.9 % están inactivos. Las ocupaciones en las que suelen emplearse este grupo de población son con una participación de 30.7 % en ramas ejecutivas y profesionales, seguidos del 25.9 % quienes se ubican en ocupaciones en servicios.

A partir de estos datos descriptivos se observó que la población colombiana cuenta con aspectos socioeconómicos que se espera le permiten tener mayor probabilidad de insertarse de manera exitosa en el mercado laboral. Sin embargo, no es cierto para muchos casos como lo han demostrado en estudios anteriores como el Mejía (2012), Martínez et al (2018), entre otros. Por este motivo, surge la necesidad de estudiar más sobre los factores que influyen en la capacidad de insertarse en el mercado laboral de los inmigrantes colombianos comparados con los nativos no hispanos y los afroamericanos.

CAPÍTULO III. FACTORES QUE INCIDEN EN EL PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES COLOMBIANOS EN EL MERCADO LABORAL ESTADOUNIDENSE

Las migraciones internacionales se han incrementado en las últimas décadas como consecuencia de las relaciones comerciales entre diferentes países y del crecimiento de las necesidades de mejorar sus condiciones de vida de algunos grupos poblacionales, entre otros factores. Como se ha mencionado, países desarrollados como Estados Unidos son lugares atractivos para la población de los países en desarrollo. Algunas teorías que se destacaron en el capítulo I, como la del trabajo de mercado dual propuesta por Piore (1979), hablan de las migraciones como resultado de la demanda laboral. Mientras que la teoría neoclásica se orienta por explicar estos procesos a partir de los desequilibrios en los mercados laborales y por las expectativas de recibir mayores ingresos en los lugares receptores (Todaro, 1969).

Uno de los mayores problemas que enfrentan los inmigrantes en el lugar receptor es la incorporación de estos tanto en la sociedad como en el mercado laboral. Un factor esencial y básico es descubrir como los recién llegados se incorporan en la nueva economía en el ámbito laboral (García, 2006). La inserción laboral medida como la participación de la población en el mercado laboral estadounidense, puede estar determinada por factores como el nivel de capital humano y aspectos más culturales que giran en torno a la discriminación por raza, etnia y sexo, como también por el contexto socioeconómico del lugar al que se integran.

El objetivo de este capítulo es analizar algunos factores que influyen en la participación de la población de inmigrantes colombianos en el mercado laboral de Estados Unidos. Para ello, en el primer apartado se observa la inserción laboral de la población inmigrante en el mercado laboral estadounidense, para pasar a estudiar el posible impacto de algunas variables en este proceso de inserción. En el segundo apartado, se procede a realizar la caracterización de los estadounidenses e inmigrantes colombianos en edad de trabajar, y se construye tasas de empleo, desempleo e inactividad de los nativos blancos no hispanos, los afroestadounidenses y los inmigrantes colombianos en este mercado. En el tercer apartado se tendrán los resultados del modelo *Probit* bivariado para estos grupos poblacionales y sus respectivos efectos marginales, para terminar con algunas conclusiones sobre los hallazgos.

3.1. Inserción laboral de los inmigrantes en el mercado laboral estadounidense

Las migraciones internacionales son características de cada región. Este proceso a pesar de que no es de reciente aparición, la migración histórica si algo se diferencian de las migraciones actuales, es porque “se han diversificado y vuelto más complejas, tanto en términos de las rutas de origen y destino, como de las modalidades de desplazamientos y de la diversidad de sujetos individuales” (Canales, 2016a:5).

El estudio de los procesos migratorios en un contexto afectado por los beneficios socioeconómicos limitados, producto de la globalización, requiere de diferentes disciplinas para explicar los aspectos que determinan estos nuevos flujos de trabajadores (Mendoza, 2017). Se destaca como uno de los principales factores el impulso por insertarse en un mercado laboral que le permita tener mayores ingresos, con el cual pueda mejorar el nivel de calidad de vida de la persona y la de su familia. “En contextos de polarización, las ocupaciones de menor calificación configuran un nicho laboral en el cual suelen insertarse preferentemente los trabajadores migrantes” (Canales, 2016b:37).

El mayor número de investigaciones sobre migraciones se realiza desde el lugar receptor, por lo que se analiza como inmigración. Por lo general, este proceso analiza los mecanismos de la población inmigrante y del país receptor, en el cual se intenta observar los procesos de integración y adaptación a la nueva sociedad (Herranz, 2000).

La inserción laboral ha sido estudiada desde diferentes perspectivas, una de ellas es la ocupacional, que intenta analizar los factores incidentes en las decisiones de emplearse en ciertos oficios. Para Giorguli y Gaspar (2008) el patrón de inserción en los países destino están determinados por la segmentación de los mercados de trabajo que concentran grupos poblacionales como inmigrantes y por la polarización ocupacional que lleva a tener en cuenta dos tipos de flujos laborales, el de los inmigrantes calificados y los de baja calificación.

Para Caicedo (2010a) la segregación ocupacional determinada por el lugar de procedencia y el género tienen que ver con las diferentes ocupaciones a los que ellos se han incorporado, lo cual resulta ser un rasgo fundamental en el proceso de inserción laboral de estos grupos poblacionales. Esta segmentación además de estar asociados a respuestas del mercado laboral

y la necesidad de fuerza de trabajo en ciertos sectores, responde a “representaciones ideológicas que persisten en la sociedad en torno al papel que deben desempeñar los individuos de acuerdo con determinadas características visibles”(Caicedo, 2010a:197). Por esto, muchos de los inmigrantes desempeñan trabajos que los nativos americanos rechazan, marcando la desigualdad entre la población.

Así mismo, Caicedo (2010b) en su artículo “Participación económica de mujeres casadas en los Estados Unidos: diferencias entre nativas e inmigrantes latinoamericanas y caribeñas” analiza los factores asociados a la participación laboral de las mujeres casadas-o unidas-según el lugar de procedencia y encuentra que “los determinantes clásicos de la participación laboral de las mujeres tienen un impacto diferencial de acuerdo con el lugar de origen. Para las nativas blancas no hispanas tiene mayor peso al capital humano” (p. 120). Y aspectos como el dominio del inglés y el tiempo de permanencia generan grandes impactos en la participación de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral de Estados Unidos.

La economía laboral estudia cómo funcionan los mercados laborales, algunos de los temas más importantes incluyen la determinación de la distribución de los ingresos, las decisiones de contratación y despido de una empresa, la discriminación en este mercado, los determinantes del desempleo y de la inserción (Borjas, 2013). El proceso de inserción laboral intenta analizar los factores que influyen en la probabilidad de participar de manera activa en el mercado laboral estadounidense. Según la teoría neoclásica uno de los factores que inciden en mayor medida en la inserción laboral de los inmigrantes es el nivel de capital humano, pues es el que determina las habilidades y productividad de las personas.

Cómo se reconoce en anteriores capítulos, el capital humano ha sido considerado como uno de los factores más influyentes en los procesos de inserción laboral y discriminación salarial de los diferentes grupos de población (Chiswick et, al, 2005; Borjas, 1995a). En los procesos de inserción laboral se observa que el nivel educativo determina la participación de los inmigrantes en el mercado laboral, puesto que tienen menos probabilidades de quedar fuera de él. Además, la selectividad de las ocupaciones a desempeñar está en función del nivel de calificación de los diferentes grupos poblacionales.

Para Canales (2006) y Martínez et al. (2018) los inmigrantes colombianos en Estados Unidos se caracterizan por tener niveles educativos altos, que tienden hacia la media de educación de

los nativos no hispanos. Sin embargo, algunos de ellos están desempleados y otros trabajan por cuenta propia, y aquellos que están empleados se ocupan en trabajos semicalificados. Esto muestra que a pesar de que el nivel de capital humano es un factor determinante existen otros factores que influyen en su proceso de inserción laboral.

Por lo general, los migrantes recién llegados son las personas que en gran mayoría tienden a ubicarse en empleos de baja calidad independiente de la educación. Power y Seltzer (1998) afirman que al inicio de la estadía de los inmigrantes en el lugar receptor, muchos se mudan a vecindarios étnicos y se emplean en trabajos de bajos status y por ende, bajos salarios. Algunos inmigrantes recién llegados prefieren emplearse en cualquier ocupación y tener algún tipo de ingreso debido a sus pocas habilidades en el dominio del idioma inglés, la baja educación y el poco conocimiento de la sociedad de acogida. Con el tiempo ellos logran adaptarse y moverse en el mercado laboral consiguiendo mejores empleos.

Otro factor incidente en el proceso de inserción laboral de inmigrantes es el tiempo de residencia. Chiswick (1978) plantea que los inmigrantes recién llegados tienen grandes desventajas con respecto a los nativos estadounidenses en la incorporación al mercado de trabajo. Al tener poco tiempo de residencia en Estados Unidos su conocimiento sobre las costumbres, el idioma del país receptor, y la información acerca de oportunidades de empleo y capacitación por parte de la empresa son precarias e inadecuadas. Sin embargo, a medida que pasa el tiempo este inmigrante adquiere más conocimiento sobre el lugar receptor que le permite moverse a nivel ocupacional.

Por otro lado, se reconoce la necesidad de distinguir que el proceso de inserción laboral está determinado en gran parte por el hecho de ser mujer u hombre. Las mujeres tienden a tener mayores desventajas en la incorporación en puestos de trabajo en el mercado laboral del lugar destino. La inclusión de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral ha sido marcada por la segregación ocupacional. Gran parte de esta población trabaja en ocupaciones de servicio doméstico. Schimitt y Gammage (2004) plantean que existen grandes brechas entre las mujeres y los hombres inmigrantes del mismo lugar de procedencia, porque ellas tienen una tasa de empleo más baja, ganan menos por año y por hora que los hombres de su país. Los autores aseguran que esta brecha no se debe a la falta de capital humano porque es medianamente superior a la de los hombres, sino responde en mayor magnitud al diferencial del trato en tanto

son inmigrantes y mujeres.

Rico (2006) afirma que las mujeres migrantes son expresión de la complementariedad entre el mercado laboral del lugar expulsor y receptor, puesto que llegan a emplearse en ocupaciones que tienen poca oferta, debido a su requerimiento de mano de obra flexible y barata. Las oportunidades de inserción laboral van en concordancia con la división sexual del trabajo, y se ocupan en trabajos de servicio doméstico, cuidado de niños, entre otros. Sin embargo, “las consecuencias de esta inserción laboral se observan en la sujeción a salarios particularmente bajos, largas y agotadoras jornadas laborales, informalidad en la contratación, nulas oportunidades de movilidad ocupacional y pocas posibilidades de superar la situación de vivir en la pobreza en un país rico” (Rico, 2006:7).

Caicedo (2010a) en su libro “Migración, trabajo y desigualdad. Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos” muestra que el perfil de las ocupaciones está determinado en gran parte por los lugares de procedencia, puesto que los procedentes de México y Centroamérica tienden a concentrarse en empleos que requieren de baja calificación, mientras que la población de Sudamérica y el Caribe participan en ocupaciones de más alto nivel de calificación. La autora considera que a pesar de que haya una considerable polarización de la fuerza de trabajo, es necesario reconocer que la mayor parte de los inmigrantes se ubican en oficios de baja calificación.

Otro factor determinante de la inserción laboral es la edad, estudios como el de Weller (2007) plantea que la población joven tiende a tener mayores dificultades para ingresar al mercado de trabajo, además, se encuentra que las altas tasas de desempleo juvenil son ocasionadas por las coyunturas económicas de cada país. El autor también considera que la mayoría de países latinoamericanos se observa la gran dificultad que tienen los jóvenes en su inserción laboral, discriminados por el bajo nivel de experiencia laboral y por el desapego inicial de la dependencia de sus familiares, lo que hace que se conciba a los jóvenes como personas no aptas para algunos empleos. Sin embargo, se dan otros casos como el que afirma Blanchflower y Meyer (1994), quienes dicen que los jóvenes de 16 a 28 años tienen mayores alternativas para poder trabajar, algo que no sucede con las personas de más edad, ya que éstas tienden a ubicarse en el autoempleo.

Las redes sociales son un factor importante en la búsqueda de empleo. Autores como Munshi

(2003), Topa (2001), Bertrand et al. (2000) aseguran que las redes influyen en gran medida en el desempeño de los inmigrantes en el lugar destino, puesto que inciden en su decisión de inmigrar, bienestar, y asimilación. Sin embargo, lograr un acercamiento hacia una estimación de esta variable requiere tener en cuenta varios aspectos sobre su enclave étnico, familiares, amigos y paisanaje lo cual resulta ser complejo y un desafío para la estadística.

Algunos estudios como el de Papail y Robles (2004) sobre la inserción laboral de inmigrantes en Estados Unidos han planteado que los inmigrantes tienen cierta dificultad para encontrar empleo por sus propios medios. Ellos afirman, que a pesar de que la mayoría ingresan a este mercado, ocupan empleos de baja calificación y en efecto, reciben salarios más bajos comparados con los nativos estadounidenses. Y que, además, los inmigrantes dependiendo de si es hombre o mujer suelen ocupar empleos en servicios, ocupaciones domésticas, agricultores y obreros de construcción y mantenimiento. El mercado laboral estadounidense tiene en cuenta diferentes tipos de criterios sociales enfocados hacia la distinción de la raza, etnia, y sexo para aceptar la población en ciertos grupos de trabajo.

3.2. Características de los estadounidenses y colombianos en el mercado de trabajo de Estados Unidos

De acuerdo con la *American Community Survey* (ACS) en la estimación de cinco años, periodo comprendido entre 2010 y 2014, había 306 607 845 personas viviendo en Estados Unidos, de las cuales el 7.6 % (23 199 778) son inmigrantes de América Latina y el Caribe, y de ellos el 3.1 % (708 788) son inmigrantes colombianos. La población en edad de trabajar corresponde al 79.6 % de la población total, y la tasa de participación económica (PEA) es del 63.1 %. La tasa de ocupación para la población económicamente activa total viviendo en Estados Unidos es del 94.5 % y la tasa de desempleo es del 5.4 %.

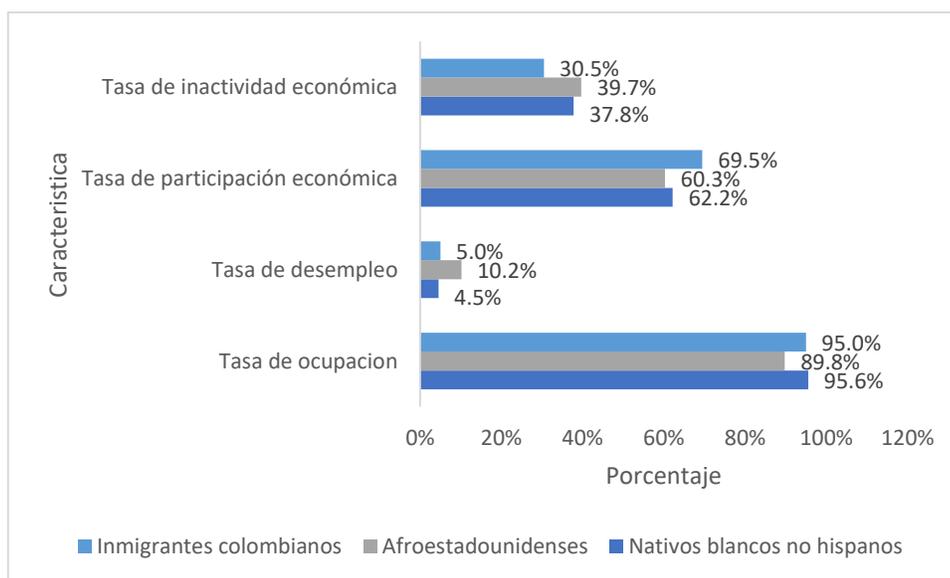
La población de interés que se estudia en esta investigación son los inmigrantes colombianos en edad de trabajar que residen en Estados Unidos, y para lograr un mejor análisis se decide compararlos con los blancos nativos no hispanos y los afroestadounidenses. Según la ACS para el periodo comprendido entre el año 2010-2014, la población nativa estadounidense en edad de trabajar está conformada por 181 156 586 blancos no hispanos y 32 572 069 afroestadounidenses; y la población de inmigrantes colombianos se conforma por 679 625

personas en edad de trabajar.

Sobre la composición de estos tres grupos de poblaciones se encuentra que hay un predominio femenino, puesto que el 50.9 % de los blancos nativos no hispanos son mujeres y el 49.2 % son hombres, mientras que para el caso de los afroestadounidenses se encuentra que el 53.0 % son mujeres, y el 47.0 % son hombres. Para el caso de los inmigrantes colombianos se observa una mayor presencia de mujeres, ellas comprenden el 58.2 % y los hombres el 41.8 %.

Alrededor del comportamiento del mercado laboral se puede observar en gráfico 3.1 que, los colombianos tienen mayor tasa de participación económica con respecto a los estadounidenses, tanto blancos nativos no hispanos como afrodescendientes, puesto que tiene una tasa de participación de 69.5 %, mientras que para los nativos blancos no hispanos es del 62.2 % y para los afroestadounidenses es de 60.3 %.

Gráfico 3.1 Indicadores del mercado laboral por grupo de población



Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018⁷.

Sin embargo, se puede observar que los nativos blancos no hispanos son aquellos que tienen

⁷ Para la construcción de las tasas de participación económica y de las distribuciones porcentuales de las variables explicativas del modelo econométrico se usa el tamaño de la muestra con factores de expansión.

mayor tasa de ocupación que los otros dos grupos de población. Su tasa es de 95.6 %, seguido de los inmigrantes colombianos con una tasa de 95.0 %. En la tasa de desempleo se observa que para estos dos grupos la tasa es menor de alrededor del 5.0 % mientras que para el caso de los afroestadounidenses incluso es de dos dígitos, pues corresponde al 10.2 %. Esto muestra una gran desventaja para este último grupo de población.

En la tabla 3.1 se puede observar la clasificación de las tasas de participación económica, de ocupación, desempleo y de inactividad, de acuerdo al sexo y al grupo de población. El menor porcentaje de tasa de participación económica se la puede observar en el caso de las mujeres nativas blancas no hispanas con 57.3 %, seguido de los hombres afroestadounidense con 59.2 %, la participación más alta es representada por parte de los hombres inmigrantes colombianos con un 79.4 %.

Tabla 3.1 Indicadores del mercado laboral por género y grupo de población

		Tasa de participación económica	Tasa de ocupación	Tasa de desempleo	Tasa de inactividad
Nativos blancos no hispanos	Hombres	67.4	95.4	4.6	32.6
	Mujeres	57.3	95.8	4.2	42.7
Afroestadounidenses	Hombres	59.2	88.9	11.1	40.8
	Mujeres	61.3	90.5	9.5	38.7
Inmigrantes colombianos	Hombres	79.4	96.1	3.9	20.6
	Mujeres	62.6	94.0	6.0	37.4

Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

La tasa de ocupación más alta está representada por los inmigrantes colombianos hombres con un 96.1 %, seguido de las mujeres nativas blancas no hispanas con un 95.8 %, y las tasas de ocupación más baja son la de los hombres y mujeres afroestadounidenses con un 88.9 % y 90.5 %. La tasa de inactividad conformada por aquellas personas que están en edad de trabajar y están desempleadas, pero no están buscando trabajo, corresponde a un gran porcentaje de la población en edad de trabajar, la tasa más baja es la de los hombres inmigrantes colombianos puesto que corresponde al 20.6 %, seguido de los hombres nativos blancos no hispanos.

3.3. Inserción laboral

3.3.1. Metodología y distribuciones porcentuales de las variables explicativas

Este capítulo tiene como objetivo principal analizar los factores que inciden en la probabilidad de participar o no participar en el mercado laboral estadounidense, teniendo en cuenta la población nativa blanca no hispana, los afroestadounidenses y, los inmigrantes colombianos. El modelo econométrico que más se adecua al objetivo de la investigación es el modelo econométrico de probabilidad para una variable de respuesta binaria, en este caso un modelo *Probit*.

Los modelos *Probit* se caracterizan por tener una función de distribución acumulativa normal basado en “la teoría de la utilidad, o de la perspectiva de selección racional con base en el comportamiento” (Gujarati, D. y Porter, 2010:566). Desde la década de los 80, el modelo *Probit* ha sido más popularizado por el uso de las técnicas de maximizar probabilidades, lo cual ha incrementado su popularidad en los investigadores. Este tipo de modelos han tenido varios usos para temas relacionados con finanzas y economías alternativas como la de transporte, migración, entre otras. Por ejemplo, Greene (2003) lo usó en el análisis de préstamos con tarjeta de crédito, teniendo como variable dependiente la asignación del préstamo, es así como asigna el valor de uno a aquella persona que le rechazaron el préstamo y cero a quien se lo concedieron. De esta manera, abstraigo la posibilidad de plantear diferentes maneras de condicionales, a partir de las cuales está basado el modelo.

En esta tesis, para explicar la variable dependiente se tienen en cuenta aspectos sociodemográficos de la población encuestadas en la ACS para el consolidado de cinco años, periodo 2018-2014. Algunos aspectos demográficos que se incluyeron en las variables explicativas en los tres grupos de población son el sexo, tomando como categoría de referencia a las mujeres; la edad, la cual es una variable continua y numérica, y se la usa como proxy a la experiencia laboral; el estado civil, el cual está dividido en tres categorías, solteros que es la categoría de referencia, unidos y alguna vez unidos.

Algunos aspectos de capital humano empleados son la educación, la cual se clasifica en tres grupos, el primero son las personas que tienen estudios inferiores a la preparatoria o no tiene

estudios, siendo esta la variable de categoría de referencia, el segundo son las personas con título de preparatoria completa y el tercero son las personas que tienen estudios mayores a la preparatoria. La otra variable explicativa es el dominio del idioma inglés (para el caso colombiano), la cual tiene como variable de categoría referencia el hecho de que una persona no hable inglés o lo hable, pero no bien, y las personas que asumirán el valor de uno son aquellas personas que hablen muy bien, o bien el idioma inglés. Para estudiar el efecto de las redes sociales en la inserción laboral, se tomará como proxy el logaritmo natural del número de inmigrantes colombianos residentes en cada estado de Estados Unidos. El número de inmigrantes colombianos por estado será la red social de aquellos inmigrantes quienes manifiestan residir en ese estado y por lo tanto es una variable numérica.

Algunos aspectos de temas migratorios (aplicado solo al grupo de población de colombianos) son la posesión de ciudadanía de las personas en los Estados Unidos, se la clasifica en dos categorías, una de ellas tiene en cuenta a los ciudadanos, tanto por naturalización como de nacimiento, y la categoría de referencia es aquellos no ciudadanos, y los años de residencia en Estados Unidos, la cual es una variable continua. Las distribuciones porcentuales de las variables que se van a emplear en la estimación, según la población en edad de trabajar, se la presentan en la tabla 3.2.

Tabla 3.2 Distribución porcentual de las variables del modelo *Probit* Binario

Variables	Porcentajes nativos blancos no hispanos	Porcentajes afroestadounidenses	Porcentajes colombianos
Estado en el mercado laboral			
Población activa	62.2	60.3	69.5
Población inactiva	37.8	39.7	30.5
<i>Total</i>	100	100	100
Sexo			
Hombre	48.8	45.9	41.3
Mujer (categoría de referencia)	51.3	54.2	58.7
<i>Total</i>	100	100	100
Edad promedio			
Edad(años)	49	44	48
Edad ²	2 401	1 936	2 304
Estado civil			

Casados	54.4	29.3	56.6
Alguna vez unidos	20.0	22.5	21.5
Solteros (categoría de referencia)	25.6	48.3	21.9
<i>Total</i>	100	100	100
Escolaridad			
Estudios inferiores a la preparatoria completa (categoría de referencia)	10.0	18.0	15.0
Preparatoria completa	27.1	31.0	26.6
Estudios superiores a la preparatoria	63.0	51.0	58.4
<i>Total</i>	100	100	100
Dominio del idioma inglés			
Habla inglés, muy bien y bien	—	—	73.7
No habla o lo habla más o menos (categoría de referencia)	—	—	26.3
<i>Total</i>	—	—	100
Tamaño de red promedio			
Tamaño de red (habitantes por estado)	—	—	4 965
Ciudadanía			
Ciudadanos naturalizados y de nacimiento	—	—	62.5
No tiene ciudadanía (categoría de referencia)	—	—	37.5
<i>Total</i>	—	—	100
Promedio de años en Estados Unidos			
Años en Estados Unidos	—	—	22

Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

Como se observa el porcentaje entre la participación económica e inactividad entre los diferentes grupos poblacionales no se diferencian en gran magnitud, sin embargo, la tasa de inactividad ocupa a más del 30.0 %, por eso es necesario comprender los factores que influyen en la participación de la población en el mercado laboral. A través de las distribuciones porcentuales se observan que más del 50.0 % de la población está conformada por mujeres, teniendo una mayor concentración las inmigrantes colombianas, puesto que tienen una participación del 58.7 % comparada con los hombres de este mismo grupo. Sin embargo, como afirma Vázquez del Torre, Santos, y Pérez (2015), a pesar de que las mujeres tengan una evolución creciente en la tasa de participación económica, no logran ubicarse en puestos de trabajo que sean equiparables con su nivel profesional, y la tasa de desempleo siguen siendo mayores para las mujeres. Además, Medialdea (2016) considera que la división sexual del trabajo es la fuente de mayor discriminación hacia la mujer. En este sentido, se espera que los

hombres tengan mayores probabilidades de participar que las mujeres en el mercado laboral estadounidense.

Por su parte, la variable edad muestra que hay una tendencia a migrar por parte de la población madura. Los inmigrantes colombianos tienden a tener una edad como la de los nativos blancos no hispanos, y los afroestadounidenses son un poco menores a los colombianos. Debido a que la edad promedio de la población arroja una participación por parte de las personas adultas, y en anteriores estudios como el de Caicedo (2019) se denota que la población inmigrante colombiana es uno de los grupos más envejecidos, y además tiende a comportarse como los nativos blancos no hispanos. Se espera que la edad influya de manera positiva en la probabilidad de insertarse en el mercado laboral, al asociarse directamente con la experiencia laboral. Además, se incorpora la variable edad al cuadrado para captar el efecto no lineal que pueda existir entre la edad y la variable dependiente.

Con respecto al estado civil, se observa que los inmigrantes colombianos tienden a comportarse como los nativos blancos estadounidenses ya que tienen mayor participación por parte de las personas casadas, con alrededor del 54.4 % y 56.6 % para el caso nativos blanco estadounidense y colombiano respectivamente, contrario a los afrodescendientes quienes en un 48.3 % son solteros. Se espera que las personas casadas tengan mayores probabilidades de participar en el mercado laboral tanto para los nativos blancos no hispanos como para los colombianos, bajo el supuesto de que las personas casadas buscan empleos con salarios que permitan mantener su hogar.

De acuerdo con la teoría del capital humano, se espera que aquellas personas que cuenten con estudios superiores a la preparatoria o bachillerato, tengan mayores probabilidades de participar en el mercado laboral, así mismo, como aquellas personas que manifiesten dominar el idioma inglés. Con respecto a esta distribución se observa que los colombianos tienen un 58.4 % de personas con estudios superiores a la preparatoria, con menor participación que la de los nativos blancos no hispanos, pero mayor que la de los afroestadounidenses.

En torno al tamaño de la red social migratoria se encuentra que el número promedio de habitantes colombianos en Estados Unidos por estados es de 4 965 personas⁸, por lo tanto se considera que es un tamaño considerable para suponer que la variable continua proxy del

⁸ Equivalente a 7.86 en logaritmo natural.

tamaño de red sea significativa y exprese un signo positivo, con la cual podemos asegurar que hay una relación directa con aquellas personas que viven en el mismo estado, y las cuales pueden servir como fuente de referencia a la hora de insertarse en un empleo, tal y como lo afirma la teoría vista anteriormente. Entonces se espera que entre mayor número de personas de su misma hispanidad residan en el estado de referencia, será mayor la probabilidad de participar en el mercado laboral.

Con respecto a los temas migratorios, se espera que aquellas personas que sean ciudadanos naturalizados tengan mayores probabilidades de ser empleados, puesto que como afirma Aguirre, Mera y Nejamkis (2007), el concepto de ciudadanía está ligado a la idea de derechos humanos igualitarios, y también a la noción de vínculo con la comunidad política particular. En este mismo sentido, se encuentra la variable años de arribo a Estados Unidos, ya que al tener como referencia que las inmigrantes colombianas en promedio tienen 22 años de residencia, se espera que aquella persona que tenga mayores años de su llegada al país de destino, cuenta con más experiencia y conocimiento del mercado laboral estadounidense.

Una vez analizado y especificado las variables a usar, el modelo *Probit* para la población inmigrante colombiana se describe de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \Pr(Y_i=1)=F(\beta_1 + \beta_2 \text{sexo}_i + \beta_3 \text{edad}_i + \beta_4 \text{edad}_i^2 + \beta_5 \text{unidos}_i + & \quad (1) \\ \beta_6 \text{alguna}_i + \beta_7 \text{prepacompleta}_i + \beta_8 \text{superior}_i + \beta_9 \text{ingles}_i + & \\ \beta_{10} \text{ciudadania}_i + \beta_{11} \text{tmñred}_i + \beta_{11} \text{tiempousa} + \varepsilon_i) & \end{aligned}$$

Mientras que para el caso estadounidense tanto para los nativos blancos no hispanos como los afrodescendientes se describe de la siguiente manera:

$$\begin{aligned} \Pr(Y_i=1)=F(\beta_1 + \beta_2 \text{sexo}_i + \beta_3 \text{edad}_i + \beta_4 \text{edad}_i^2 + \beta_5 \text{unidos}_i + & \quad (2) \\ \beta_6 \text{alguna}_i + \beta_7 \text{prepacompleta}_i + \beta_8 \text{superior}_i + \varepsilon_i) & \end{aligned}$$

Dado que los resultados en este tipo de modelos no pueden ser interpretados a través de sus coeficientes, en este estudio, estos se describen directamente a partir de los efectos marginales con los signos correspondientes, teniendo en cuenta los valores representativos para cada variable. Según Colín y Trivedi (2010) este método puede ser preferido a la evaluación de los promedios de los regresores, por ejemplo, “en el caso de tener varios regresores binarios, si son iguales al promedio de la muestra pueden no ser significativos” (p.477) . En este sentido, en el caso de las variables binarias se usó el valor de 1, el cual tiene en cuenta el atributo de

interés, y para las variables cuantitativas se utiliza la media. Como ya se dijo anteriormente, la variable con la cual se pretende analizar la inserción laboral es la probabilidad de la persona encuestada de participar o no participar en el mercado laboral.

3.3.2. Análisis de resultados

En el cuadro 3.3. se observa que el modelo tiene una significancia conjunta al 99 %, al igual que las variables analizadas de manera individual. Entre algunos resultados se encuentra que la variable sexo para el caso de los nativos blancos no hispanos y para el caso de los inmigrantes colombianos cumple con el signo esperado, puesto que arrojó un signo positivo, es decir que los hombres tienen una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral con respecto a las mujeres. La participación económica de los hombres colombianos aumenta en 2.0 puntos logarítmicos en relación con las mujeres de su mismo grupo, en cambio la de los blancos nativos no hispanos incrementa 0.8 puntos logarítmicos con respecto a las mujeres blancas. Esto muestra que las mujeres inmigrantes colombianas tienen mayores desventajas con respecto a los hombres de su grupo a la hora de insertarse en el mercado laboral estadounidense.

Sucede lo contrario para el caso de los afrodescendientes, puesto que el coeficiente arrojó un signo negativo, y muestra que la participación económica de un hombre en el mercado laboral se reduce en 1.0 punto porcentual con respecto a la de las mujeres afrodescendientes. Este resultado también se puede ver cuando se analiza las tasas de participación económica y de ocupación, puesto que estas tasas son mayores para las mujeres que los hombres afroamericanos.

Tabla 3.3 Efectos marginales de los modelos *Probit* de inserción laboral para nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses y colombianos

Variables	Grupos de población	
Estado en el mercado laboral 1 participa 0 No participa	Nativos blancos no hispanos	Afroestadounidenses Colombianos

Sexo

Mujer (categoría de referencia)

Hombre	0.0084*	-0.0115*	0.0205*
Edad			
Edad	-0.0010*	-0.0023*	-0.0010*
Edad ²	-0.0003*	-0.0002*	-0.0003*
Estado Civil			
Solteros (categoría de referencia)			
Unidos	0.0205*	0.0524*	0.0203*
Alguna vez unidos	0.0169*	0.0225*	0.0245*
Escolaridad			
Estudios inferiores a la preparatoria completa (categoría de referencia)			
Preparatoria completa	0.0229*	0.0624*	0.0180*
Estudios superiores a la preparatoria	0.0312*	0.0913*	0.0255*
Dominio del inglés			
No habla inglés o no lo habla bien (categoría de referencia)			
Habla inglés, muy bien y bien	—	—	0.0048*
Red Social			
Tamaño de red	—	—	0.0007*
Ciudadanía			
No ciudadanos (categoría de referencia)			
Ciudadanos naturalizados o de nacimiento	—	—	0.0072*
Tiempo de arribo a Estados Unidos			
Años residiendo en Estados Unidos	—	—	-0.0001*
Número de observaciones	8 531 461	1 135 156	30 418
LR(CHI2)7	2 384 147.08	240 764.25	5 196.26
Prob>chi2	0	0	0
Pseudo R2	0.2067	0.1537	0.1364
Log likelihood	-4 576 269.5	-662 715.2	-16 451.2

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018. La significancia estadística está representada por un * que denota un P-valor menor a 0.05.

Con respecto a la edad se observa que los signos que arrojaron las estimaciones para los tres grupos poblacionales fueron negativos, es decir que existe una relación inversa entre la edad y la participación en el mercado laboral. De alguna manera, a pesar de que no son los signos esperados, se comprende que la variable edad está siendo tomada en función del ciclo vital y no como un proxy a la experiencia laboral. En este sentido se entiende que en muchos casos la población joven es la que tienen más aceptación por parte de los empleadores, dadas sus capacidades de adaptarse de manera más rápida a los cambios e innovaciones. Además, tal y como lo analiza Blanchflower y Meyer (1994) las personas de más alta edad prefieren ingresar al autoempleo, ya que las dinámicas de empleo son más amplias para los jóvenes que para los adultos.

En el caso de los nativos blancos no hispanos se observa que incrementa la participación económico o inserción en mayor magnitud si la persona es unida, puesto que crece en 2.0 puntos porcentuales con respecto a las personas solteras, mientras que la variable alguna vez unidos aumenta en 1.6 puntos porcentuales en relación a los solteros. Para el caso de los afroestadounidenses ocurre algo similar, la inserción laboral se incrementa en 5.2 puntos porcentuales con respecto a la categoría de referencia si la persona es unida, y en 2.2 puntos porcentuales si estuvo alguna vez unida. Y, por último, para el caso de los inmigrantes colombianos se observa que esta participación incrementa en mayor magnitud si la persona fue alguna vez unida, ya que incrementa en 2.4 puntos porcentuales, mientras que los casados aumentan su participación en 2.0 puntos porcentuales, ambas variables comparadas con los que manifiestan ser solteros.

Con respecto al grado de escolaridad se observa que para el caso de los tres grupos poblacionales tienen significancias estadísticas las dos variables de interés, tanto aquellas personas que tienen preparatoria completa como aquellas que tienen educación superior. El mayor impacto lo ocasiona las personas que tienen educación superior a la preparatoria, puesto que la inserción laboral para el caso de los nativos blancos no hispanos incrementa en 3.1 puntos porcentuales con respecto a los que tienen estudios menores a la preparatoria, y para los afroestadounidenses aumenta en 9.1 puntos porcentuales en relación con la categoría de referencia.

Para el caso de inmigrantes colombianos se observa algo similar al comportamiento de los

afroestadounidenses y nativos blancos no hispanos. Hay mayor impacto para aquellas personas que cuentan con estudios superiores a la preparatoria, su participación en el mercado laboral incrementa en 2.5 puntos porcentuales con respecto aquellos que tienen estudios menores a la preparatoria, mientras que para el caso de las personas con preparatoria completa aumenta en 1.8 puntos porcentuales, en relación con la categoría de referencia, denotando un comportamiento similar a los blancos nativos no hispanos. Para este grupo poblacional, el dominio del inglés también explica el proceso de inserción laboral, y tiene un signo positivo, es decir incrementa en 0.5 puntos porcentuales la participación económica con respecto a aquellas personas que no tienen un dominio del idioma.

Para el caso de los inmigrantes colombianos se agregaron variables adicionales como el tamaño de la red social, la ciudadanía y el tiempo de residencia en Estados Unidos. Se obtiene que la variable utilizada como proxy al tamaño de red social resulta ser estadísticamente significativa, pero su impacto influye en pequeña magnitud, puesto que se observa que, si el tamaño de red supera el promedio, la participación en el mercado laboral incrementa en 0.07 puntos porcentuales.

Con respecto al estado de ciudadanía se encuentra que la variable tiene significancia estadística e influye de manera positiva en la inserción laboral, es decir todas aquellas personas que sean ciudadanos naturalizados incrementan su inserción en 0.7 puntos porcentuales con respecto a la población que no es ciudadana. En torno al tiempo de residencia, se encuentra que los años de residencia en Estados Unidos muestran una relación negativa con respecto a la probabilidad de insertarse. Una explicación para esto surge al analizar el tipo de ocupaciones que los inmigrantes colombianos desempeñan, y se encuentran que muchos de ellos y más si son recién llegados, laboran en ocupaciones de baja calificación.

Por último, se observa que en los tres grupos poblacionales las variables que mayor peso tienen en la inserción laboral son la variable con estudios superiores. Sin embargo, genera un mayor impacto para los afroestadounidenses, y la menor incidencia es para los inmigrantes colombianos. La siguiente variable con mayor peso es la unidos, con un peso de igual magnitud para los nativos blancos y los inmigrantes, y con mayor peso para los afroestadounidenses. De esta manera se puede decir que los inmigrantes colombianos tienden a comportarse como los nativos blancos no hispanos pero el nivel educativo no genera el mismo impacto que en los nativos, llevando a pensar que esto sucede porque a pesar de que tengan títulos superiores sus

estudios pueden no ser equiparables con los del país de destino.

3.4. Conclusiones

Una parte importante de los procesos de inmigración es analizar el proceso de inserción de los inmigrantes en los mercados laborales del lugar destino. En este estudio se tiene en cuenta como principal grupo de interés a los inmigrantes colombianos, y se los compara con los nativos blancos no hispanos y los afroestadounidenses. Con esto se pretende estudiar que tanta incidencia tienen los factores como el nivel de capital humano cuantificado a través de la escolaridad y la edad, el tamaño de la red social migratoria, y aspectos como estar casados, dominio del idioma inglés y tiempo de residencia en Estados Unidos, en el proceso de inserción laboral. Este proceso fue medido a través de la probabilidad de participación económica de cada uno de los grupos de población en el mercado laboral estadounidense.

En primer lugar, se estudió algunos indicadores laborales, y se observó que, tanto para los nativos blancos no hispanos como para los inmigrantes colombianos, los hombres tienen mayor participación en la población económicamente activa, comparado con las mujeres de su mismo grupo, sin tener en cuenta la raza. Y a nivel general el grupo con menor población económicamente activa son los hombres y mujeres afroestadounidenses, además, estos últimos tienen la mayor tasa de desempleo.

A partir de la estimación del modelo *Probit* binario se encontró que los factores clásicos estudiados en la teoría siguen explicando el proceso de inserción laboral. En este caso, todas las variables resultaron ser estadísticamente significativas e inciden en el proceso de inserción laboral para el caso de los tres grupos poblacionales en comparación. Además, cumplen con los signos esperados, excepto para la variable sexo en el caso de los afroestadounidenses, puesto que arrojó una relación inversa entre el ser hombre y la probabilidad de participación en el mercado laboral. Esto se explica a partir de que los hombres tienen una tasa de ocupación más baja que las mujeres de su mismo grupo, lo cual disminuye las probabilidades de que este grupo participe en el mercado laboral.

Además, se mostró para el caso de los inmigrantes colombianos, que el nivel de capital humano medido por la escolaridad tiene el mayor peso y un impacto positivo en la inserción

de estos en el mercado laboral. También se observó que el dominio del idioma inglés, el ser ciudadano naturalizado son factores que incide positivamente en este proceso. Por otro lado, los resultados arrojaron signos negativos para el caso de la edad y los años de residencia en Estados Unidos, y se admite que es probable que, dado que los inmigrantes recién llegados buscan incorporarse a cualquier empleo, aunque sea de baja calidad, tendrán mayores posibilidades de ingresar al mercado que aquellos de mayor antigüedad. La variable el tamaño de red social migratoria resulta ser una buena aproximación y es estadísticamente significativa, mostrando que influye de manera positiva en la participación del inmigrante colombiano en Estados Unidos.

Así mismo, se observó que los inmigrantes colombianos tienden a comportarse como los nativos blancos no hispanos, puesto que la distribución porcentual de las variables como el sexo, el estar casados, la edad, y los niveles de educación se comportan de manera similar en ambos grupos. Adicionalmente, se encontró que, para el caso de los tres grupos de población analizados, el mayor peso de las variables en la probabilidad de inserción en el mercado laboral son la educación con estudios superiores a la preparatoria y el estado civil. Los inmigrantes colombianos tienen el menor peso de la educación superior con respecto a los otros dos grupos, lo que lleva a pensar que, aunque influye en el proceso de inserción laboral, es posible que esta variable no impacte de la misma manera que en los otros dos grupos, debido a que en muchos casos los niveles de educación de los inmigrantes colombianos obtenidos en su país de origen, no son equiparables con lo de los estadounidenses.

De esta manera, se afirma la hipótesis en la cual se expresa que una exitosa inserción laboral de los inmigrantes colombianos, se relaciona de manera directa a los altos niveles de escolaridad, experiencia laboral y dominio del idioma inglés. Así mismo, estar casado, tener redes sociales migratorias en el lugar de destino, y un mayor tiempo de residencia en los Estados Unidos, provoca una mayor participación en el mercado laboral.

CAPÍTULO IV. DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL ESTADOUNIDENSE

En este capítulo se analiza la discriminación salarial de los inmigrantes colombianos con respecto a la población estadounidense. Para cumplir con el objetivo de este capítulo, en primer lugar se realiza una estimación por mínimos cuadrados ordinarios, y luego se aplica la descomposición de Oaxaca y Blinder (1973). Esta metodología se desarrolló para “estimar el grado promedio de discriminación contra las trabajadoras en los Estados Unidos y proporcionar una evaluación cuantitativa de las fuentes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres” (Oaxaca, 1973:693).

Para estimar la descomposición de Oaxaca y Blinder (1973) se utiliza la *American Community Survey (ACS)*⁹, teniendo en cuenta las estimaciones para cinco años, comprendiendo el periodo entre el año 2014 y 2018. El análisis se enfoca en tres grupos poblacionales, la población estadounidense clasificada en nativa blanca no hispana (grupo de referencia) y afroestadounidenses; y los inmigrantes colombianos. Además, se reconoce que el sexo es un determinante en el nivel de salario, por lo tanto, en algunos descriptivos se realiza esta distinción, pero se aclara que el estudio no tiene un enfoque de género y es un análisis que valdría la pena analizarlo de manera más detallado en otra investigación.

Este capítulo se desarrolla en cuatro apartados. El primer apartado se enfoca en resaltar algunos estudios que han empleado la descomposición de Oaxaca (1973) para estudiar el comportamiento de los salarios en el mercado laboral estadounidense. En el segundo, se realizan algunos descriptivos del comportamiento del salario anual según diferentes variables. En el tercer apartado se hace la explicación de la metodología propuesta para estimar la descomposición de Oaxaca y Blinder (1973), y se analizan los resultados, y, por último, en el cuarto apartado se elaboran algunas conclusiones sobre este capítulo.

⁹ Se reconoce que la ACS no es una encuesta especializada en captar el comportamiento de la fuerza laboral, por lo tanto, tiene una gran desventaja entorno al análisis de salarios e ingresos, ya que no contiene elementos que puedan facilitar un análisis más fino entorno a ellos, y poder estimar los salarios por hora que explicarían de mejor manera la brecha salarial. Sin embargo, es la más adecuada para este análisis porque el tamaño de muestra de los inmigrantes colombianos es mayor y además tiene en cuenta aspectos de capital humano que otras encuestas como la *Current Population Survey* no contienen. A través de la identificación de diferentes desventajas y ventajas que tienen tanto la una encuesta como la otra se decide trabajar con la ACS.

4.1. Discriminación salarial en Estados Unidos

La desigualdad salarial en Estados Unidos ha sido estudiada por diversos autores como Arrow(1971), Chiswick y Mincer(1972), Borjas (1995a;2005b), y Powers, et al. (1998), quienes analizan la desigualdad salarial y laboral entre estadounidense e inmigrantes. Por ejemplo, Arrow plantea que “el hecho de que diferentes grupos de trabajadores, ya sean calificados o no calificados, blancos y negros o hombres y mujeres, reciban diferentes salarios, invita a la explicación de que los diferentes grupos deben diferir de acuerdo con algunas características valoradas en el mercado” (1972:1). Sin embargo, argumenta que la discriminación implica un concepto adicional sobre las características personales del trabajador que no están relacionadas con la productividad, como son la raza, el origen étnico y el sexo.

En este sentido, se comienza definiendo lo que implica el término de discriminación, es así como en el convenio 111 sobre la discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003) se plantea que el término de discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar cualquier trato igualitario en la oportunidad de empleo u ocupación. A pesar de que, en diversas investigaciones, como los antes nombrados, se ha demostrado la existencia de brechas salariales que se desprenden del trato desigual por portar rasgos diferentes, no existen indicadores que permitan identificar este tipo de brechas. Sin embargo, estas brechas se pueden notar al analizar las tasas de participación, ocupación y las diferencias salariales entre nativos e inmigrantes, o entre hombres y mujeres, los cuales en algunos casos son más visibles que en otras.

Según Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) existen cuatro tipos de discriminación. La discriminación salarial, la cual supone que las desigualdades salariales no son atribuidas solamente a la existencia de diferentes niveles de productividad, ya que a pesar de tener el mismo grado de calificación reciben menores salarios. El segundo tipo es la discriminación ocupacional, la cual se refiere a la limitación en la ocupación de empleos de baja calificación, por consecuente escasa remuneración. La siguiente es la discriminación en el empleo, el cual se refiere a las diferencias en las tasas de ocupación entre diferentes grupos de población, pocas

posibilidades de movilidad ascendente en los puestos de trabajo, y horarios de trabajo irregulares. Y por último distingue la discriminación en la adquisición de capital humano, la cual se refiere a las limitaciones en el acceso a educación formal o capacitaciones que puedan aumentar sus niveles de productividad.

Algunos factores que se encuentran como los principales determinantes de la discriminación salarial giran en torno al capital humano, puesto que tal y como lo afirma Becker (1993) y Borjas (2013) el capital humano, refiriéndose principalmente a la educación formal, es un costo de oportunidad, que exige su renuncia a sus salarios de hoy pero a través de la inversión en educación, podrá recibir mayores salarios más adelante. La educación se la relaciona de manera directa con los niveles de productividad, es por eso que se espera que entre mayor sean los niveles educativos del individuo mayores salarios recibe.

Sin embargo, desde hace muchos años se ha notado que parte de la discriminación salarial entre diferentes grupos poblacionales se debe al trato desigual por género, lugar de procedencia o color de piel. Este tipo de discriminación se vuelve complejo al medir, puesto que no existe respuestas directas alrededor de la discriminación por parte de los empleadores. Sin embargo, se han logrado acercamientos a través de las estimaciones de descomposición como la de Oaxaca (1973).

Alrededor del mercado laboral estadounidense se encuentran diversos estudios que analizan la discriminación por género, color de piel y lugar de procedencia. Para el caso sobre género se encuentra estudios como el de Becker (1971), quien es uno de los pioneros sobre el análisis de la economía de discriminación y afirma que los empleadores miran con prejuicio a ciertos trabajadores con rasgos característicos como los antes nombrados. Según este autor los empleadores que discriminan tendrán mayores costos que aquellos que no discriminan, y en consecuencia, tendrán menores ganancias. Además, existen desventajas sobre este tipo de discriminación puesto que no siempre se contrata a las personas más capacitadas. Por tanto, para él, las diferencias salariales entre las mujeres y los hombres son explicadas a través de la presencia de una mayor discriminación hacia las mujeres cuando se ocupan en trabajos tradicionalmente masculinos (Caicedo, 2010a).

Para Anker (1997) la segregación ocupacional es la que impacta en mayor medida las diferencias salariales entre hombres y mujeres, puesto que a través de los diferentes estudios

que han analizado el mercado laboral estadounidense se observa que un tercio de la disparidad es explicada por esta segregación ocupacional. Sin embargo, existen otros factores que influyen esta disparidad como es el capital humano, el tamaño de la empresa¹⁰ y factores no observables que son atribuibles a la discriminación.

Por otro lado, se encuentran los estudios sobre desigualdad salarial entre blancos y negros. Algunos de ellos demuestran que las brechas salariales de la población blanca con el resto de la población son significativas, por ejemplo, Ashenfelter (1970); Davila y Bohára (1991); Darity et al (1995) realizan estudios para analizar el comportamiento de la disparidad en el mercado laboral hacia los afroamericanos y encuentran que la discriminación racial es importante a la hora de explicar la brecha salarial, sin embargo, si sus características tienden a las de los blancos nativos, sus salarios pareciera igualarse, algo que no pasa si se analiza el caso de las mujeres.

Pager, Bonikowski y Western (2009) estudian la discriminación en la ciudad de Nueva York, y encuentran que los solicitantes de empleo negros tenían la mitad de probabilidades que los blancos de acceder a un empleo, y sus trayectorias de empleo pueden ser desviadas por diversas formas de prejuicio racial. Por su parte, Gaddis (2015) realiza un estudio sobre la desigualdad racial particularmente entre los universitarios de élite blancos y negros. Sus resultados muestran que cuando los empleadores responden a los candidatos negros, es para trabajadores con salarios iniciales y un prestigio más bajo que sus pares blancos, y sugieren que una licenciatura, incluso en una institución de elite, no puede contrarrestar completamente la importancia de la raza en el mercado laboral, contribuyendo a la desigualdad económica racial.

Con respecto a la discriminación en torno a los inmigrantes en Estados Unidos, se encuentra un estudio desarrollado por Reimers (1983) quien afirma que las brechas salariales entre los hispanos y los blancos no hispanos, tienen que ver con factores como la edad, la educación, la ubicación geográfica, la inmigración, el bajo dominio del inglés y la discriminación. Los hispanos tienden a tener menores niveles de educación y suelen inmigrar al suroeste donde los salarios son más bajos. Para este autor los factores que más influyen en las disparidades salariales son las características de nivel de capital humano de los inmigrantes, con respecto a

¹⁰ Anker argumenta que el tamaño de la empresa es una causa importante de disparidad salarial dentro de un mismo país. “Una teoría, la de las diferencias compensatorias, sostiene que las grandes empresas pagan un salario más alto, el llamado <<salario de eficiencia>>, para atraer a los trabajadores más dotados” (1997:365).

los blancos nativos no hispanos, aunque considera que la discriminación tiene efectos indirectos en la fijación de los salarios.

Borjas (1995b) plantea un análisis sobre la asimilación de inmigrantes en el mercado laboral estadounidense, y en su estudio encuentra que los migrantes recién llegados tienden a tener mayores brechas salariales con los estadounidenses nativos, que aquellos que ya llevan algún tiempo en este país. Las razones de la magnitud de la brecha es que los inmigrantes recién llegados tienen menos conocimiento sobre el mercado de trabajo al que llegan y, por ende, se emplearán en cualquier tipo de trabajo. Y a pesar de que los inmigrantes al pasar el tiempo tengan una mejor experiencia en torno a los salarios, esta experiencia no representa una convergencia hacia los salarios de los nativos estadounidenses.

En estudios más recientes como el de Caicedo (2008) analiza la inserción laboral y la posible discriminación de trabajadores mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación en los Estados Unidos, y encuentra que las mayores brechas salariales se presentaron entre los blancos no hispanos, y los mexicanos, incluso en sus segundas generaciones, explicada por el trato desigual que reciben por parte del mercado. En cambio, para el caso de la segunda generación de Puerto Rico presentaron la menor brecha salarial.

Por su parte, Caicedo (2010a), se encuentra que los inmigrantes latinoamericanos como los mexicanos, dominicanos y centroamericanos reciben menor porcentaje de salario por hora con respecto de los blancos nativos no hispanos. Los trabajadores con mayor porcentaje son los jamaquinos, haitianos y afroestadounidenses. Además encuentra que en “relación con la descomposición de las brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses e inmigrantes de la región, las brechas se explican en mayor medida por las diferencias en el capital humano”(Caicedo, 2010a:282). Sin embargo, una parte considerable es explicada por el trato desigual en el mercado laboral estadounidense.

En el siguiente apartado como secuencia de este capítulo, se analizan los descriptivos en torno al comportamiento del nivel salarial promedio anual para cada uno de los grupos de población en estudio, teniendo en cuenta diferentes características como el sexo, el nivel de capital humano, y el tipo de ocupación. Y comprender de mejor manera el comportamiento del salario.

4.2. Descriptivos generales

Para el análisis de la discriminación salarial se continúa trabajando con los tres grupos poblacionales propuestos inicialmente, como son los nativos blancos no hispanos, el cual es el grupo de referencia, la población afrodescendiente estadounidense y los inmigrantes colombianos. En este caso, sólo se tiene en cuenta la población que manifiesta haber laborado al menos una hora por ganancias o salario, durante el periodo de referencia, trabajan al menos 15 horas como “trabajadores familiares no remunerados” o tienen un trabajo en el que están temporalmente ausentes (US Census Bureau,2018:65), y que además tienen salarios diferente de cero. En la tabla 4.1 se observa que la población inmigrante colombiana corresponde al 0.4 %, los afroestadounidenses corresponden al 13.4 % y los nativos blancos no hispanos comprenden el 86.2 % de la población a estudiar.

Tabla 4.1 Cantidad de población clasificado por grupo y sexo

Grupos de población		Total	Hombres	Mujeres
Nativos blancos no hispanos	n	4 539 795	2 364 493	2 175 302
	N	83 848 547	43 852 320	39 996 227
	Porcentaje	86.2	88.0	84.2
Afroestadounidenses	n	530 722	232 496	298 226
	N	13 051 106	5 763 060	7 288 046
	Porcentaje	13.4	11.6	15.3
Inmigrantes Colombianos	n	18 053	8 613	9 440
	N	411 881	198 623	213 258
	Porcentaje	0.4	0.4	0.5

Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

Se retoma del capítulo 3 que la tasa de participación económica para los estadounidenses es de 62.2 %, mientras que al de colombianos es de 69.5 %. Al clasificar la población por sexo y raza, se obtiene que la tasa más baja de ocupación la tienen los hombres afroestadounidenses con un 88.9 %, seguidos de las mujeres afroestadounidenses con un 90.5 %. Mientras que la de los blancos nativos no hispanos y los inmigrantes colombianos se parecen y superan el 94.0 %.

El tipo de ocupación es una manera que ayuda a entender el comportamiento salarial de los

diferentes grupos poblacionales. Los autoempleados se definen como “aquellas personas que trabajan en su propio negocio, práctica profesional, granja, entre otros, trabajan de manera independiente para tener un ingreso en su vida” (US Census Bureau, 2018:66). Y los asalariados son “las personas que trabajan para un empleador y reciben una recompensa por ello como sueldo, salarios, comida, vivienda, entre otras. Aquí se incluyen empleados domésticos y corporativos” (US Census Bureau, 2018:66).

A través de las estadísticas empleadas se obtiene que el 95.3 % de la población encuestada en Estados Unidos manifiesta ser asalariada, mientras que el 4.7 % son autoempleados. En la tabla 4.2 se puede observar los diferentes grupos de población en estudio clasificados por sexo, y se obtiene que la participación más alta de autoempleados corresponde a los hombres colombianos con un 8.2 %, mientras que la participación más baja es por parte de las mujeres afrodescendientes con un 1.2 %.

Tabla 4.2 Porcentajes de los grupos de población por posición en la ocupación y sexo

Grupos de población	Posición en la ocupación	Total	Hombres	Mujeres
Nativos blancos no hispanos	Autoempleados	5.2	6.8	3.5
	Asalariados	94.8	93.2	96.5
	<i>Total</i>	100	100	100
Afroestadounidenses	Autoempleados	1.8	2.6	1.2
	Asalariados	98.2	97.4	98.8
	<i>Total</i>	100	100	100
Inmigrantes Colombianos	Autoempleados	6.4	8.2	4.8
	Asalariados	93.6	91.8	95.2
	<i>Total</i>	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

Como se explicó en el capítulo dos para el análisis de la ocupación de la población objeto de estudio se establecieron cinco categorías de ocupaciones, siguiendo a Caicedo (2010a). La primera categoría “ejecutivos, profesionales y afines”, la segunda son “ocupaciones en servicios”; la tercera categoría se refiere a “vendedores y trabajadores de oficina”, la cuarta, son los “obreros de la industria, construcción y mantenimiento”. Y quinta son, aquellos que se dedican a la “agricultura, pesca y forestales”.

Tabla 4.3 Porcentaje por ocupación y grupos de población

Ocupación	Nativos blancos no hispanos	Afroestadounidenses	Inmigrantes Colombianos
Ejecutivos, profesionales y relacionadas	42.8	29.8	32.6
Ocupaciones en servicios	13.9	23.2	24.1
Vendedores y trabajadores de oficina	23.0	23.9	21.0
Obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etcétera.	19.9	22.9	22.1
Agricultura, pesca y forestales	0.4	0.2	0.2
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en la clasificación realizada en Caicedo (2010a) e IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Se observa que, en los tres grupos de población, la ocupación con mayor participación son los ejecutivos, profesionales y relacionados. Sin embargo, se nota una gran diferencia cuando se analiza la magnitud de la participación, puesto que, si bien es la mayor en todas, en los nativos blancos no hispanos representa el 42.8 % mientras que para los inmigrantes colombianos representan el 32.6 %, y para los afroestadounidenses el 29.8 %. Tanto para nativos blancos no hispanos como afroestadounidenses la segunda ocupación con mayor participación la tiene las ventas y trabajos de oficina con un 23.0 % y 23.9 % respectivamente. Los inmigrantes colombianos tienen una segunda mayor participación en la ocupación en servicios, con un 24.1 %. La que menor participación tiene es la ocupación en agricultura, pesca y forestal que ocupa un 0.4 % para blancos no hispanos y un 0.2 % para afroestadounidenses e inmigrantes colombianos.

Así mismo se observa que las mujeres siguen teniendo un comportamiento similar al de la población en total, mayor participación en los tres grupos poblacionales son la de los ejecutivas, profesionales y relacionados, con una participación de 47.4 % para las blancas nativas no hispanas, 35.0 % para las afroestadounidenses y 34.4 % para las inmigrantes colombianas (ver anexo 1). Sin embargo, para el caso de los hombres se observa diferentes situaciones. Para el caso de los nativos blancos no hispanos la mayor participación fue de ejecutivos, profesionales y relacionados con 38.5 %, seguido de obreros de la industria, entre

otros con 32.7 %. Los afroestadounidenses por el contrario tienen una mayor participación como obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etcétera con 39.2 %, seguido de ejecutivos, profesionales y afines con 23.1 %. Mientras que para el caso de los inmigrantes colombianos el 35.4 % se ubican como obreros de la industria, manufactura, etcétera, seguido de los ejecutivos y profesionales relacionados con 30.6 %. (ver anexo 2).

Se ha visto a través de la literatura que las brechas salariales son determinadas por aspectos como el capital humano, la ocupación y aspectos de discriminación entorno al sexo, color y lugar de procedencia. En la tabla 4.4. se puede observar los salarios anuales promedio de cada uno de los grupos de población, y se observa que la media de los salarios anuales de nativos blancos no hispanos es superior en los tres grupos. La relación del salario entre blancos y afroestadounidenses es del 67.7 %, mientras que con los inmigrantes colombianos es de 79.4 %. Si se observa las comparaciones entre los salarios de los hombres y de las mujeres entre el mismo grupo poblacional (ver anexo 3), las mujeres reciben menores salarios que los hombres.

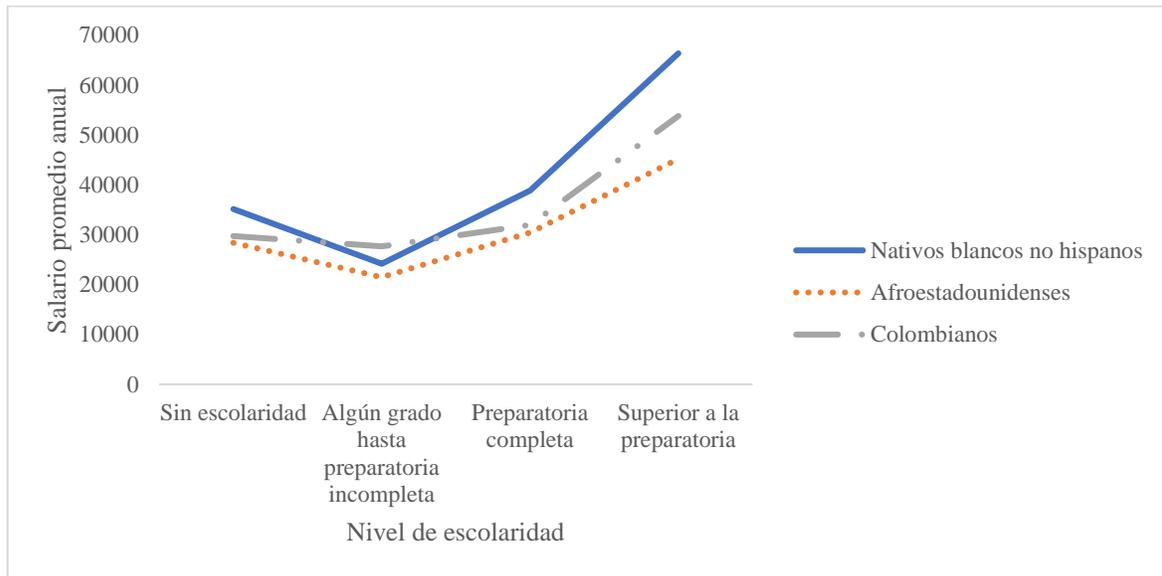
Tabla 4.4. Salario anual y relación del salario por grupo de población

Grupo de población	Salario anual Media	Relación salarial entre afroestadounidenses e inmigrantes con respecto a nativos blancos no hispanos
Nativos blancos no hispanos	57 819.2	—
Afroestadounidenses	39 161.7	67.7%
Inmigrantes Colombianos	45 788.9	79.4%

Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

El nivel de escolaridad de la población es un factor influyente en el nivel de salarios, en este caso, para analizar la relación entre salarios y nivel de escolaridad se decide agrupar la escolaridad en cuatro grupos que son: aquellas personas que manifestaron no haber tenido ningún año de escolaridad, otros que cursaron algún año de escolaridad, el otro grupo son aquellas personas que tienen preparatoria completa, y los que tienen grados superiores a la preparatoria. El salario medio anual se puede observar en el gráfico 4.1.

Gráfico 4.1 Salario promedio anual por grupo de población y escolaridad



Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

Como se observa, el salario promedio anual de los nativos blancos no hispanos está por encima de los afroestadounidenses e inmigrantes colombianos en todos los niveles de escolaridad, a excepción de algún grado hasta preparatoria incompleta, puesto que los inmigrantes colombianos tienen una media más alta que los nativos blancos no hispanos y que los afroestadounidenses. La diferencia más grande entre los tres grupos de población se observa cuando se analiza aquellos que se consideran altamente calificados, que son quienes tienen un nivel de escolaridad superior a la preparatoria completa, puesto que los nativos blancos no hispanos los superan con más del 18.0 % del salario a los inmigrantes colombianos y con alrededor de 30.0 % a los afroestadounidenses, y entre estos dos últimos grupos la relación salarial es del 85.3 %, siendo menor comparada a la de los blancos nativos no hispanos.

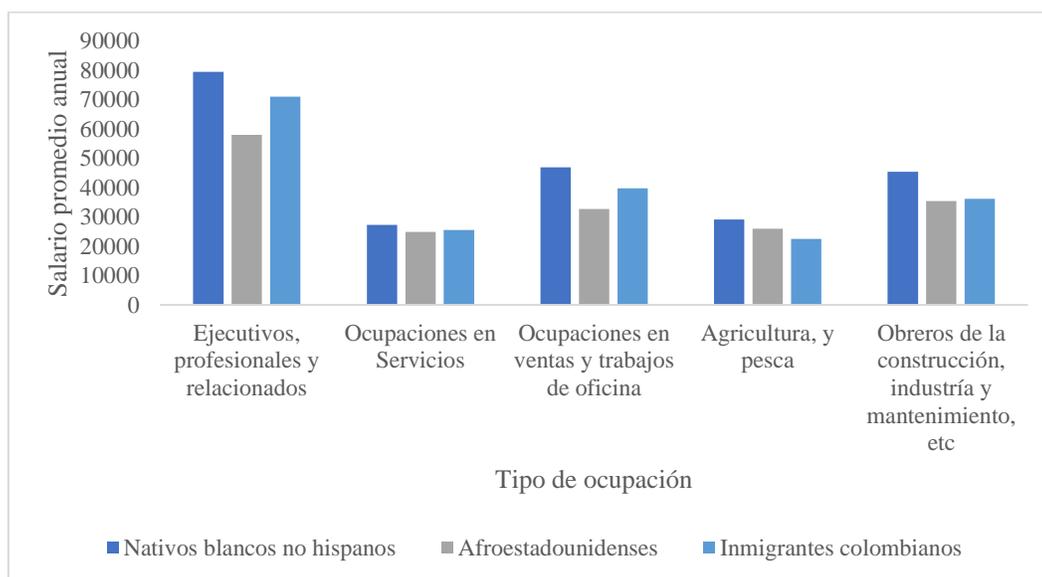
Así mismo al analizar la diferencia salarial entre hombres y mujeres se observa que la relación más marcada está en aquellas personas que no llegan a tener ni siquiera preparatoria completa (ver anexo 4), puesto que los hombres ganan en promedio un 42.7 % más que las mujeres, y en el caso de las personas que se desempeñan como ejecutivas, profesionales y relacionados, los hombres ganan un 24.7 % en promedio más que las mujeres, mostrando que al ser las mujeres más educadas, podrán tener mayores salarios, aunque sigan siendo menores

comparado al caso de los hombres.

El tipo de ocupación es uno de los factores que inciden en las brechas salariales. Como se ha visto teóricamente muchos de los inmigrantes y de las personas con algún rasgo étnico tienden a ocuparse en empleos de baja calificación por no tener un grado de calificación alto o por discriminación. Y es el hecho de no ocupar un buen puesto de trabajo que los lleva a recibir menores salarios.

Al analizar las principales ocupaciones de los hombres por grupo de población se encuentra que en varias de ellas coinciden, sin embargo, los afroestadounidenses se ocupan como guardias de seguridad y oficiales de vigilancia, conserjes y limpiadores de edificios y los inmigrantes colombianos se ubican como trabajadores de la construcción y conserjes y limpiadores de edificios, a diferencia de los nativos blancos no hispanos, quienes se ubican en empleos mayormente calificados (ver anexo 8). Las mujeres por su parte también coinciden en el desempeño de algunas ocupaciones, pero las afroestadounidenses se ocupan en mayor medida como auxiliares de enfermería y cajeras, en cambio las inmigrantes colombianas se emplean en ocupaciones como conserjes y limpiadoras de edificio, mucamas y trabajadoras de cuidado de niños, a diferencias de las mujeres nativas blancas no hispanos que tienen rangos superiores como enfermeras registradas (ver anexo 9). En el siguiente gráfico se puede observar la relación entre el salario promedio anual y el tipo de ocupación de los grupos de población en estudio.

Gráfico 4.2 Salario promedio anual clasificada por grupo de población y tipo de ocupación



Fuente: Elaboración propia con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018.

Se observa que aquellos que se ocupan como ejecutivos, profesionales y relacionados son los que obtienen mayores salarios anuales. Los nativos blancos no hispanos reciben el salario promedio anual más alto para todos los tipos de ocupaciones. Este grupo recibe en promedio un salario de 79 601.6 dólares anuales desempeñándose como ejecutivos y relacionados. Mientras que el salario más bajo lo obtienen los inmigrantes colombianos ocupados en agricultura, pesca, y demás, al recibir en promedio 22 536.9 dólares.

La diferencia salarial más alta entre nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes se presenta cuando se ocupan como obreros de la construcción, industria, mantenimiento, etcétera y en la agricultura, pesca, entre otros, con una relación de 79.9 % y 89.2 % respectivamente, para el caso de los afroestadounidenses, y con una relación de 88.2 % y 77.3 %, respectivamente para el caso de los inmigrantes colombianos.

Para el caso de los hombres y las mujeres se observa que los hombres tienden a ganar mayores salarios que las mujeres, además se observa que las ocupaciones con una diferencia más marcada son las ocupaciones en servicios y las de obreros de construcción, mantenimiento, entre otros (ver anexo 10). En los tres grupos poblacionales se observa que las mujeres tienden a ganar menores salarios, a excepción de las mujeres que trabajan en la agricultura para el caso

de los afroestadounidenses, ya que son las únicas que ganan 0.6 % más del salario que reciben los hombres de este mismo grupo de población (ver anexo 12).

Es importante reconocer que los estadísticos descriptivos mostrados en este apartado, con algunas variables de mayor relevancia como la escolaridad, el lugar de procedencia, la etnia y el tipo de ocupación muestran la existencia de una brecha significativa entre los nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes colombianos, dependiendo de la variable que se estudie. Sin embargo, no son las únicas variables que impactan estas brechas salariales. En el siguiente apartado se explica la metodología a desarrollar y las variables a usar.

4.3. Descomposición de las brechas salariales

4.3.1. Metodología

Se observa que los factores que inciden en las disparidades salariales entre diferentes grupos poblacionales se deben por las diferencias en el capital humano, aspectos como el sexo, el color de piel o el lugar de procedencia. En este sentido, se ha intentado construir diferentes estimaciones que permitan identificar cuanto de la brecha salarial se asocia a cada característica.

Una de las metodologías más usadas para medir la discriminación es la propuesta por Oaxaca (1973) quien estima el grado promedio de discriminación contra las trabajadoras en Estados Unidos y proporcionar una evaluación cuantitativa de las fuentes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Oaxaca para la realización de sus estimaciones utiliza la encuesta de Oportunidad Económica (*Survey of Economic Opportunity*) de 1967. En la submuestra tienen en cuenta a las personas que recibieron un salario por hora la semana pasada, mayores de 16 años, los que viven en zonas urbanas y su piel es de color blanco o negro. A partir de este estudio encuentra que el salario por hora promedio de los hombres blancos era 2.95 dólares, de los hombres negros era 2.16 dólares. Las mujeres tenían un salario promedio más bajo que los hombres para los dos casos, las mujeres blancas recibían en promedio 1.92 dólares, mientras que las afroestadounidenses recibían 1.45 dólares.

A partir de sus estimaciones encuentra que la discriminación representa el 77.7 % del diferencial salarial para los blancos y el 93.6 % para los afroestadounidenses. Para ambas razas

las variables que más contribuyeron a la reducción del diferencial salarial son las diferencias de sexo en la distribución del empleo de tiempo parcial y el estado civil. Parece que los trabajadores con cónyuge tienden a ganar mayores ingresos. En el caso de los blancos los efectos de la maternidad también tienden a reducir el diferencial. Y los años de escolarización amplían de manera significativa el diferencial.

Así mismo, se puede ver la metodología de Blinder (1973) para estimar las brechas salariales. Blinder (1973) estima dos ecuaciones salariales lineales. Las estimaciones de forma reducida que siempre son insesgadas, y las estimaciones estructurales que están sesgadas a menos que los términos de error no estén correlacionados, y ambas se obtienen por mínimos cuadrados ordinarios, teniendo en cuenta diferentes variables. Este método contribuye a la estimación realizada por Oaxaca (1973), ya que en el análisis además de tener en cuenta más variables, se puede analizar el componente discriminatorio a partir del coeficiente de cambio.

En esta investigación con el objetivo de estimar las brechas salariales entre los blancos nativos no hispanos, los afroestadounidenses, y los inmigrantes colombianos que manifestaban estar empleados, se usará la metodología propuesta por Oaxaca (1973). Este método compara los valores medios de las características de capital humano entre dos grupos poblacionales, pueden ser entre hombres y mujeres o entre personas de diferentes rasgos étnicos.

Según Oaxaca (1973) en este procedimiento se intenta descomponer las brechas salariales en dos partes. La primera parte mide las diferencias de las características de capital humano entre los diferentes grupos poblacionales, en esta investigación siguiendo a Caicedo (2010a) se tendrá en cuenta aspectos como el nivel de escolaridad, la edad al cuadrado, como una variable proxy a la experiencia laboral, el estado civil, el sexo y el tipo de ocupación en la cual laboran. La segunda parte de la brecha se atribuye a factores no observables, los cuales se los relaciona con el posible trato desigual que reciben algunos grupos poblacionales con respecto a otros en el mercado laboral.

Como primera medida para analizar el impacto de las variables explicativas en el logaritmo natural de los salarios anuales, se decide estimar una regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) teniendo en cuenta todas las observaciones que se emplearán y, además, analizar si los grupos de población tienen impacto en los salarios. En este caso el modelo se describe de la siguiente manera:

$$\begin{aligned}
\ln y = & \beta_1 + \beta_2 \text{sexo} + \beta_3 \text{edad} + \beta_4 \text{edad}^2 + \beta_5 \text{prepacompleta} & (3) \\
& + \beta_6 \text{superior} + \beta_7 \text{unidos} + \beta_8 \text{algunaunidos} + \beta_9 \text{servicios} \\
& + \beta_{10} \text{ventas} + \beta_{11} \text{agricola} + \beta_{12} \text{obreros} + \beta_{13} \text{afroest} \\
& + \beta_{14} \text{colombianos} + \varepsilon_i
\end{aligned}$$

Se decide incluir la variable sexo como una variable dummy, la cual asume el valor de 1 si la persona es hombre y 0 si es mujer. De acuerdo con las descomposiciones realizadas por Oaxaca y Blinder (1973) se reconoce que el sexo es un determinante para identificar las brechas salariales, y que los hombres tienen mayor nivel de salarios. También como recomendación minceriana se decide incluir la edad, como proxy a la experiencia laboral, y el nivel de escolaridad, la primera es una variable numérica y la segunda (representada por prepacompleta y superior) son variables dummies, que tomarán el valor de 1 si poseen el atributo. Para el caso de estas variables se espera que los resultados arrojen una relación directa con los salarios, puesto que se supone que entre mayor nivel de edad ¹¹ y mayor nivel de escolaridad se obtienen mayores salarios. También se decide tener en cuenta el estado civil, puesto que como se expresó en el anterior capítulo, es importante puesto que se maneja el supuesto de que las personas casadas tendrán mayores incentivos para conseguir un mejor empleo con mayores salarios.

Además, se tiene en cuenta variables que representan el tipo de ocupación que los encuestados manifiestan desempeñar, y en este caso la variable de referencia será las personas que trabajan como ejecutivas o profesionales. En este sentido, la variable servicios, tomará el valor de 1 si se ocupan en servicios; la variable ventas, tomará el valor de uno si trabajan como vendedores o trabajadores de oficina; la variable agrícola, asumirá el valor de uno si trabaja como agricultor, piscicultor, pescador, entre otros; y la variable obreros, tomará el valor de uno si trabaja como obrero en la industria, construcción, mantenimiento, etcétera. Así mismo la variable afroestadounidense y colombianos, asumirán el valor de uno si tienen el atributo.

En este caso, para estas variables se espera un signo negativo, puesto que como se reconoce

¹¹ La edad al cuadrado se la incluye para captar el efecto no lineal entre la edad y el salario.

gran parte de este tipo de ocupaciones son de baja calificación lo que implica menores salarios, y de igual manera el tener rasgos característicos como la etnia y el lugar de procedencia, puesto que a través de planteamiento como los de Arrow (1972) se ha observado que estas personas tienen más riesgo de ser discriminados en el mercado laboral, a pesar de que tengan las mismas características de capital humano.

De acuerdo con lo planteado por Oaxaca (1973) como primer paso se debe estimar una regresión por mínimos cuadrados ordinarios para controlar distintas variables de capital humano entre los distintos grupos poblacionales. El modelo de regresión ajustado para estimar las brechas salariales entre hombres y mujeres, y para diferentes grupos étnicos conforme lo plantea Oaxaca (1973: 695) se describe de la siguiente manera:

$$\ln(W_i) = Z_i\beta + u_i \quad (4)$$

Donde, W_i es el salario de hombres y de mujeres, Z_i es un vector con características individuales, β un vector de coeficientes, y u_i un término de perturbación, y la i representa el número de observaciones de 1 ... n . Siguiendo con la postura de Becker (1971) en un ambiente laboral de no discriminación, el cociente de los salarios de los hombres y de las mujeres serán igual al cociente de sus niveles de productividad marginal (tomado de Caicedo, 2010a:257):

$$\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0 = \frac{Pmg_h}{Pmg_m} \quad (5)$$

Donde W es el salario, Pmg es la productividad marginal, los subíndices h y m representan a los hombres y mujeres respectivamente, y el exponente 0 indica que es en ausencia de discriminación. Cuando esta igualdad no se cumple se puede incurrir ante un trato discriminatorio, el cual se puede medir a través del coeficiente de discriminación, el cual Oaxaca definió como:

$$D = \frac{\left(\frac{W_h}{W_m}\right) - \left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0}{\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0} \quad (6)$$

Donde $\left(\frac{W_h}{W_m}\right)$ representa la proporción del salario entre hombres y mujeres, y $\left(\frac{W_h}{W_m}\right)^0$ representa la proporción del salario entre hombres y mujeres en ausencia de discriminación.

Suponiendo que las mujeres son el grupo discriminado, el diferencial salarial se puede definir de la siguiente manera:

$$G = \frac{W_h - W_m}{W_m}$$

Luego,

$$G = \frac{W_h}{W_m} - 1$$

$$G + 1 = \frac{W_h}{W_m} \quad (5)$$

En ausencia de discriminación, el salario será igual al nivel de productividad se representa de la siguiente manera:

$$Q + 1 = \frac{W_h}{W_m} \quad (5)$$

A partir de las ecuaciones se puede definir el coeficiente de discriminación D como la tasa de variación de $G + 1$ con respecto a $Q + 1$. La descomposición en dos partes de logaritmos de salarios observados se presenta de la siguiente forma:

$$\ln(G + 1) = \ln(Q + 1) + \ln(D + 1) \quad (7)$$

De las propiedades de la estimación de mínimos cuadrados ordinarios (ecuación 2), se tiene que:

$$\ln(W_h) = Z_h \beta_h \quad (8)$$

$$\ln(W_m) = Z_m \beta_m \quad (9)$$

Donde Z_h y Z_m son vectores de valores promedio de los regresores de hombres y mujeres, respectivamente. β_h y β_m es el vector de coeficientes de las regresiones por estimar. Sustituyendo (7) y (8) en (6) se obtiene que $\ln(G + 1) = \ln(W_h) + \ln(W_m)$, por lo tanto $\ln(G + 1) = Z_h \beta_h + Z_m \beta_m$. Si se define el diferencial de Z como $\Delta Z = Z_h - Z_m$ y el

diferencial β como $\Delta\beta = \beta_h - \beta_m$. Si se despeja $\beta_h = \beta_m - \Delta\beta$. Sustituyendo los diferenciales en (6) se obtiene que:

$$\ln(G + 1) = \Delta Z\beta_m - Z_h\Delta\beta \quad (10)$$

Esta ecuación refleja la descomposición salarial en dos partes. La primera parte conformada por $\Delta Z\beta_m$ explica la brecha salarial a través de las diferencias en las características de capital humano entre hombres y mujeres, u otros grupos poblacionales. Mientras que la segunda parte $Z_h\Delta\beta$ explica la brecha salarial teniendo en cuenta el trato desigual o discriminatorio en el mercado de trabajo.

Se reconoce que la metodología presenta sus limitaciones. El análisis del cálculo se limita a la brecha salarial media, siendo difícil analizar la brecha de manera individual (Del Río, Cantó, y Gradín, 2011). Además, si se tiene en cuenta las medias esto no permite diferenciar la experiencia discriminatoria en diferentes puntos de la distribución salarial, ya que agrega las experiencias discriminatorias de los individuos (Caicedo, 2010a). Así mismo, uno de los problemas más serios de esta metodología es que “en la medida que los estimativos de los coeficientes captan todos los sesgos generados por los problemas de información, los errores en las variables y los procesos de selectividad, la interpretación de dicho residuo como una medida de discriminación es discutible”(Tenjo, Ribero, y Bernat, 2005:12). Por último, si bien se conoce que esta metodología tiene limitaciones, es la más utilizada para analizar las brechas salariales, sin embargo, hay que tener precaución a la hora de realizar el análisis correspondiente.

4.3.2. Estimación por mínimos cuadrados ordinarios

Siguiendo la metodología propuesta, en este apartado como primera medida se muestran los resultados que arroja las estimaciones por mínimos cuadrados ordinarios del modelo general y se analiza el comportamiento de las variables explicativas en el logaritmo de los salarios anuales y luego se procede a descomponer las brechas salariales para cada grupo de población, teniendo en cuenta el grupo de referencia que son los nativos blancos no hispanos. En la siguiente tabla se puede observar los resultados de la regresión por mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

Tabla 4.5 Resultados de la regresión lineal por Mínimos Cuadrados Ordinarios

VARIABLES EXPLICATIVAS	COEFICIENTE	SIGNIFICANCIA
Sexo	0.370	0.00
Edad	0.137	0.00
Edad ²	-0.001	0.00
Unidos	0.193	0.00
Alguna vez unidos	0.115	0.00
Preparatoria completa	0.354	0.00
Superior a la preparatoria	0.556	0.00
Ocupación en servicios	-0.697	0.00
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.372	0.00
Agricultura	-0.618	0.00
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.347	0.00
Afroestadounidenses	-0.098	0.00
Inmigrantes colombianos	-0.123	0.00
Constante	6.85	0.00
N	4 850 481	
R ²	35.5%	
Probabilidad>F	0.00	
p <0.05%		

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

El método por mínimos cuadrados ordinarios es uno de los más usados como regresión lineal para analizar el impacto de determinadas variables explicativas en la variable dependiente. Sin embargo, puede llegar a ser uno de los más complejos al requerir que se cumplan algunas condiciones para que sus estimadores sean mejores lineales insesgado o más comúnmente llamados MELI o *BLUE* (por sus siglas en inglés), es decir que cumplan los tres criterios básicos, sean lineales, insesgados y con varianza mínima. En este sentido, para que cumpla los tres criterios se decidió aplicar el logaritmo natural a los salarios anuales (variable dependiente) y, además, dado que había datos muy alejados de la media, se decidió eliminar el 2.5 % de las observaciones entre los salarios más bajos y altos para que tuvieran una distribución normal.

Así mismo, se decide estimar la regresión bajo la corrección de White o mediante los errores estándar robustos para corregir problemas de heterocedasticidad. Puesto que como afirma Gujarati y Porter (2010) “White demostró que esta estimación puede realizarse de forma que

las inferencias estadísticas sean *asintóticamente* válidas (es decir, para muestras grandes) sobre los verdaderos valores de los parámetros” (p. 391).

Como se observa en la tabla de resultados las variables resultan ser estadísticamente significativas, es decir, sus coeficientes son distintos de cero e influyen en el comportamiento del logaritmo natural de los salarios. Además, se obtienen los resultados esperados. La variable sexo arroja un signo positivo, es decir que los hombres reciben 37.0 % mayor salario con respecto a las mujeres. La edad, resulta tener un signo positivo y el coeficiente dice que, ante un aumento en la edad, los salarios aumentarían en 13.7 %¹². Así mismo, se obtuvieron coeficientes positivos para el caso de las personas unidas o casadas, y alguna vez unidas, es decir que su salario aumenta 19.3 % y 11.5 % respectivamente, con respecto a las personas solteras.

Con respecto al nivel de capital humano medido por la escolaridad se obtiene que tanto los que tienen preparatoria completa como los que tienen educación superior a la preparatoria tienen una relación directa con los niveles de salarios, y que los estudios de educación superior aumentan en mayor cantidad los niveles de salarios, es decir, que las personas que tienen educación superior tienen un salario 55.6 % mayor que aquellos que cuenta con estudios hasta preparatoria incompleta.

El tipo de ocupación, en este caso ocupaciones en servicios; vendedores y trabajadores de oficina; agricultores; y obreros de la industria, construcción y mantenimiento tienen una relación inversa con el nivel de salarios, lo que quiere decir que a medida que las personas se empleen en este tipo de ocupaciones sus salarios se verán reducidos en 69.7 %, 37.2 %, 61.8 % y 34.7 % respectivamente, comparados con quienes se emplean como ejecutivos y profesionales. Además, se observa que para el caso de los afroestadounidenses e inmigrantes colombianos, la relación es inversa, es decir, que el hecho de tener algún rasgo característico como la raza o el lugar de procedencia afecta de manera negativa a los salarios, y estos se reducen en 9.8 % y 12.3 % respectivamente, con respecto a los blancos nativos no hispanos.

Por último, la bondad de ajuste o R^2 muestra que tan bien se ajusta la línea de la regresión a los datos. Además, constituye una medida global del grado en que la variación en una variable

¹² La edad y la edad al cuadrado no representan problemas de multicolinealidad puesto que esta no es válida para relaciones no lineales (Gujarati, D. & Porter, 2010:190)

determina la variación en la otra (Gujarati, D. y Porter, 2010). En este caso, a pesar de no ser tan alta, las variables independientes explican en un 35.5 % a la variable dependiente.

4.3.3. Resultados de la descomposición de las brechas salariales

Una vez analizado la regresión lineal y el impacto que las variables independientes tienen en el comportamiento del logaritmo salarial, se procede a estimar la descomposición de las brechas salariales. En este sentido, estas brechas se descomponen teniendo en cuenta al grupo de referencia que son los nativos blancos no hispanos comparado con los afroestadounidenses e inmigrantes colombianos¹³. En la tabla 4.6 se puede observar el comportamiento de la descomposición de la brecha salarial.

Tabla 4.6 Descomposición de brecha salarial entre nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes colombianos

	Grupo de referencia: Nativos blancos no hispanos				
	Brecha Salarial	Dotación	Porcentaje	Discriminación	Porcentaje
Afroestadounidenses	0.273	0.18	65.3%	0.09	34.7%
Inmigrantes colombianos	0.138	0.02	13.0%	0.12	87.0%

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Los resultados arrojaron una brecha salarial estadísticamente significativa, con sus dos componentes explicado e inexplorado con un p_valor menor a 0.05 %, lo que indica que son

¹³ En muchos de los trabajos de descomposición de salarios por Oaxaca y Blinder se considera que la estimación por mínimos cuadrados ordinarios puede estar sesgada por el hecho de que haya una selección muestral o una clasificación, a lo que se le conoce como sesgo de selección. Este sesgo surge cuando “la extracción de una subpoblación no se realiza con equiprobabilidad para todos sus elementos, ya sea por la forma de extracción estadística de la muestra o por las decisiones de los agentes estudiados” (Del Río et al., 2011) y su manera de corregirla es a través de la corrección de Heckman. Sin embargo, en el caso de esta investigación no se la incluyo, en primer lugar, porque no hay argumentos necesarios que puedan mostrar porque los inmigrantes decidieron decir sesgar su información a la hora de manifestar si están empleados o no, y en segundo lugar porque alteraba en gran magnitud los resultados, y los resultados no eran lógicos. A pesar de que esta corrección tiene sus ventajas como el éxito en varios estudios cuantitativos, tiene grandes desventajas como la complicación en la identificación de las variables de selección que puedan influir en la decisión de participar en el mercado laboral, y más no en el nivel de salarios. Además, los efectos de detección y los efectos restrictivos son mutuamente excluyentes, y los factores de selección muchas veces son inobservables (Simmons y Hopkins, 2005).

diferentes de cero. En este sentido se observa que, entre los dos grupos poblacionales, el de mayor brecha salarial con respecto al grupo de referencia son los afroestadounidenses, puesto que su brecha salarial es de 0.27 puntos logarítmicos.

La brecha salarial entre los afroestadounidenses y blancos nativos no hispanos está explicada en 65.3 % por las diferencias en las dotaciones de capital humano, el signo del coeficiente de dotación de 0.18 indica que los nativos blancos no hispanos tienen ventaja en estas características con respecto a la de los afroestadounidenses, puesto que los blancos nativos no hispanos tienen una media de educación superior a preparatoria completa mayor que los afroestadounidenses, los cuales representan el 70.2 % y el 62.8 % respectivamente (ver anexo 14). Además, los afroestadounidenses se ubican mayormente en trabajos poco calificados, 22.9 % trabajan como obreros de la industria, construcción, etcétera y el 23.1 % están empleados en servicios. Así mismo, teniendo en cuenta los signos de los coeficientes, la edad contribuye de manera negativa a los salarios, por lo tanto, los afroestadounidenses al tener una media menor a la de los nativos blancos contribuyen a incrementar esta brecha.

A su vez, se observa que el peso de variables no incluidas en el modelo y el posible trato discriminatorio ejercido por el mercado laboral explica el 34.7 % de la brecha, siendo un porcentaje significativo en el comportamiento de esta. Las variables que más aportan a la brecha salarial entre estos dos grupos de población son las personas que cuentan con estudios superiores a la preparatoria con alrededor de 0.14 puntos, y la edad con 0.06 puntos.

Para el caso de los inmigrantes colombianos se tiene unos coeficientes estadísticamente significativos, y los resultados arrojaron menor brecha que los afroestadounidenses, con un coeficiente de 0.138. Sin embargo, en este caso se observa que el 87.0 % de la brecha es explicada por el componente inexplicado que se le atribuye al trato discriminatorio. Y en este caso, las variables que aportan de manera más significativa a la brecha son la edad (en 1.4 puntos) y la educación superior a la preparatoria (0.21 puntos) (ver anexo 15), esto argumentado por el hecho de que a pesar de que tengan niveles educativos altos, no son equiparable entre algunos países tal y como lo afirma Chiswick, Lee y Miller (2005) en su estudio.

En cambio, la desigualdad en las características entorno al capital humano explica el 13.0 %, su coeficiente de 0.02 indica que las características de los nativos blancos no hispanos son más

favorables que la de los inmigrantes colombianos, y esto se puede ver al analizar la media en educación superior a la preparatoria ya que la participación es del 70.3 % y 67.2 % respectivamente, diferenciándose en menos de 3 puntos porcentuales. Sin embargo, el 22.9 % de los inmigrantes colombianos se ubican en ocupación en servicios y el 21.4 % se ubican como obreros (ver anexo 15). Adicionalmente, se observa que la variable edad (como proxy de la experiencia laboral) es la de mayor impacto y aumenta en 0.24 puntos logarítmicos las brechas salariales explicadas por el componente explicado, ya que los inmigrantes colombianos tienen menor edad que los nativos blancos no hispanos, aunque la diferencia radica en un año.

4.4. Conclusiones

A través de la literatura se ha logrado comprender la necesidad y la importancia de entender las razones que influyen en las brechas salariales. Son varios los estudios citados en esta tesis que han hecho un intento por estimar cuales son las variables que más inciden en estas brechas, y es por ello que se ha logrado construir diferentes metodologías que han dado pie para que otros investigadores estudien el comportamiento de diferentes grupos poblacionales.

En este capítulo se intentó identificar los determinantes que influyen en las brechas salariales de los inmigrantes colombianos con respecto a los nativos blancos no hispanos, y los afroestadounidenses. Para ello se realizó un análisis descriptivo, primero se estudiaron los tipos de ocupación y la posición en la ocupación, y se encuentra que los inmigrantes tienen la mayor participación trabajando como asalariados comparados con los otros tres grupos. Además, se observó que, aunque el 32.6 % de estos inmigrantes se ubique como ejecutivos y profesionales relacionados, los blancos nativos estadounidense tiene una participación que supera el cuarenta por ciento, ubicando su participación diez puntos porcentuales por encima de los inmigrantes. Por el contrario, estos inmigrantes se ubican en mayor porcentaje comparado con los blancos nativos no hispanos en ocupaciones en servicios y obreros de la industria y manufactura.

Segundo, se analizó el comportamiento de los salarios anuales, y se obtiene que los nativos blancos no hispanos tienen grandes ventajas con respecto los afroestadounidenses y los inmigrantes colombianos, pero la magnitud de esta diferencia depende de la variable que se está observando. Por ejemplo, en el caso de la escolaridad es claro que los que tienen estudios

superiores a la preparatoria tienen una brecha mayor que los que no tienen este nivel de estudios, así mismo se observó con la ocupación, que está ligada al nivel de calificación, puesto que la brecha está más marcada cuando se estudia a los ejecutivos, legisladores y profesionales relacionados.

En el resultado se comprobó la relación de estos descriptivos. Puesto que las variables explicativas resultaron ser las adecuadas para explicar el comportamiento de los salarios, al resultar ser estadísticamente significativas. A través de la metodología propuesta por Oaxaca (1973), se obtuvo que el grupo con mayor brecha salarial son los afroestadounidenses, la cual es explicada en 65.3 % por el componente explicado que corresponde a las variables de capital humano, ocupación y demográficas que se tuvieron en cuenta. Mientras que, para el caso de los inmigrantes colombianos, la brecha es explicada por el componente inexplicado o inobservable con 87.0 %, lo cual es atribuible al trato discriminatorio en el mercado laboral. Este trato es explicado en mayor medida por la edad y la educación superior, ya que como se dijo en el capítulo teórico, la edad como una aproximación a la experiencia y la educación que forma parte del capital humano, muchas veces no son equiparables con la de Estados Unidos y por tanto su nivel no se considera como calificado.

A través de esta metodología se logró obtener la descomposición salarial esperada y se afirma la hipótesis planteada al inicio de la investigación. Se corrobora que las brechas salariales entre inmigrantes y blancos nativos no hispanos estadounidenses se justifica en gran porcentaje por el trato discriminatorio, y en menor porcentaje por las diferencias en nivel de capital humano y otros factores. Como se observó los inmigrantes colombianos, tienden a comportarse como los blancos nativos no hispanos en aspectos sobre nivel de capital humano, tipo de ocupación, sexo y estado civil, sin embargo, la variable que más incrementa estas diferencias es la edad como proxy a la experiencia laboral.

Por último, se acepta que el usar la ACS para analizar cuestiones laborales, de alguna manera, es una desventaja puesto que no se tiene el análisis más fino posible, ya que los salarios no pueden ser analizados por hora, sino se los análisis de manera anual. Este es un gran reto que amerita rescatar puesto que, a pesar de contar con otra fuente como la CPS su representatividad es menor, limitando el análisis de grupos pequeños como son los inmigrantes colombianos.

CONCLUSIONES

Para desarrollar esta investigación se partió desde una pregunta principal orientada a analizar los factores que determinan el desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense. De esta, se derivaron dos preguntas secundarias, en una de ellas buscó identificar los factores que inciden en la probabilidad de que los inmigrantes colombianos se inserten en el mercado laboral estadounidense, y la segunda estaba orientada a analizar los factores que inciden en la discriminación salarial de este mismo grupo de población.

Para resolver estas preguntas, se planteó una hipótesis general, en la cual el desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense, depende de factores asociados con el nivel de capital humano, a las redes sociales migratorias y a un trato discriminatorio por parte del mercado laboral. Así mismo se planteó que estos factores inciden en el proceso de inserción laboral y también en la discriminación salarial.

En este sentido, en estos últimos párrafos se podrá observar en qué medida se cumplieron las hipótesis planteadas. Para ello se inicia con la recopilación de algunos hechos claves a lo largo del texto, para seguir con el análisis de los aportes realizados a partir de los resultados encontrados, y por último se hace algunas observaciones sobre aspectos que se podrían tener en cuenta para el mejor desempeño de los inmigrantes, y algunos hechos que darían pie para el desarrollo de otra investigación.

En la investigación se construyeron cuatro capítulos. El primero es un capítulo teórico que tuvo como función principal ser una guía para la investigación, y en el cual se citaron varios estudios en los que se destacó el proceso de asimilación y los factores que inciden en este suceso. El segundo capítulo es el exploratorio que se acercó más a la problemática de la investigación, trató sobre aspectos históricos y algunos estudios ya realizados sobre inmigración colombiana, y se destacó a Estados Unidos como estado migratorio. En el tercer capítulo, se estudiaron los factores que inciden en la inserción laboral de los inmigrantes colombianos a través de un modelo de probabilidad binaria. Y el cuarto se enfocó en analizar las brechas salariales de los tres grupos de población en consideración, tomando como referencia a los estadounidenses, para ello como primera medida se estimó una regresión por mínimos cuadrados ordinarios, seguido de la descomposición salarial por medio de la metodología de Oaxaca y Blinder.

Los resultados más relevantes de la investigación permitieron observar que el desempeño económico de los inmigrantes colombianos, analizado a través de la inserción laboral y discriminación salarial se explican por los factores tradicionales como el nivel de capital humano, algunos aspectos demográficos y de inmigración como los años de residencia en el lugar destino y el estado de ciudadanía. Muchas investigaciones, algunas citadas en esta tesis, han estudiado el desempeño de los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos, sin embargo, estudios sobre un grupo específico como lo son los inmigrantes colombianos, son escasos y más si tiene un enfoque cuantitativo. A partir de esta investigación se resalta la importancia de estudiarlos, puesto que los atributos de cada población son diferentes, y en muchos casos se cae en la generalización de los grupos de población.

A partir de la construcción de algunos indicadores laborales, se pudo observar que los inmigrantes colombianos tienen una participación mayor en la población económicamente activa, comparada con los blancos nativos no hispanos y los afroestadounidenses, quien en este caso son los grupos de referencia. Sin embargo, tienen una tasa de ocupación menor a la de los blancos nativos no hispanos, y mayor a la de los afroestadounidenses, esto muestra que los inmigrantes colombianos se ubican en un punto intermedio a la hora de ocuparse en algún tipo de empleo, puesto que, aunque tienen desventajas, los afroestadounidenses son los que tienen menores probabilidades de acceder a un empleo, incluso menos que los inmigrantes colombianos.

La propuesta de estimar un modelo de probabilidad binaria, en este caso, un modelo *Probit*, para analizar la inserción laboral fue la adecuada, puesto que permitió observar que a pesar de que los inmigrantes colombianos tienden a comportarse en aspectos como nivel de escolaridad, experiencia laboral, y estado civil como los blancos nativos no hispanos, no tienen las mismas probabilidades de participar en el mercado laboral.

La inserción de los inmigrantes colombianos depende en mayor medida de algunas variables como la educación superior a la preparatoria, la cual arrojo un signo positivo para el caso de los tres grupos de población. Pero para el caso de los inmigrantes colombianos tiene el menor peso de los tres grupos, es decir, que sus estudios no influyen en la misma magnitud como en los otros dos grupos a la hora de insertarse en el mercado laboral. Esto lleva a pensar que sucede porque, aunque cuenten con estudios superiores, la homologación de sus títulos en este país es

remota, convirtiéndolos en un grupo vulnerable.

Además, arroja que el ser hombre influye de manera más drástica en comparación con los otros grupos, muestra que las mujeres son más discriminadas, sin embargo, este tema no ha sido estudiado a fondo en esta investigación. Así mismo, en esta ocasión se construyó una variable proxy al tamaño de la red social migratoria, la cual resultó ser estadísticamente significativa e impacta de manera positiva en la probabilidad de insertarse laboralmente, pero su impacto es un poco vago. Se reconoce que a pesar de que es importante está variable es complejo medirla, más si no se cuenta con información de su círculo social.

Gran parte de la teoría plantea que las brechas salariales surgen por diferencias en los niveles de capital humano, y aspectos como el estado civil, puesto que estos factores influyen de manera directa en la productividad de las personas. Pero hay un aspecto relevante que se ha resaltado en los últimos tiempos y es el trato desigual que reciben diferentes grupos en el mercado laboral, por ser mujer, tener algún color característico de piel o por tener diferente nacionalidad. Esto ha permitido construir metodologías que han logrado medir de alguna manera, este posible trato discriminatorio.

Con respecto a la estimación de los salarios por mínimos cuadrados ordinarios, los resultados arrojaron que las variables explicativas tradicionales como el capital humano, el tipo de ocupación y la hispanidad impactan significativamente en el comportamiento de los salarios anuales. Pero se deja claro que este comportamiento depende de que variables independientes se hayan incluido en el modelo, y que el componente residual del modelo absorbe la influencia de otras variables que no se hayan incluido, esto tanto para esta estimación como para la descomposición salarial.

En la descomposición de la brecha se encontró que los inmigrantes colombianos reciben menores salarios que los blancos nativos no hispanos, y esta diferencia se justifica en mayor porcentaje por el posible trato discriminatorio, y en gran parte el impacto del mercado se ve reflejado en la edad. Pero también la brecha se presenta por las diferencias en el componente explicativo, puesto que los inmigrantes colombianos tienen una media más baja entorno a estudios superiores, y además se ubican en mayor porcentaje en ocupaciones en servicios y como obreros de la construcción e industria comparado con los blancos nativos no hispanos.

Como se analizó a través de esta investigación, los inmigrantes colombianos tienen un alto

nivel de competencia en Estados Unidos, por sus dotaciones de capital humano y cercanía al comportamiento de los nativos blancos no hispanos. Sin embargo, el posible trato discriminatorio hace que las posibilidades de ocupar un empleo de mayor calidad, y con mayores salarios se reduzcan, puesto que la incorporación de los inmigrantes no ha sido bien respaldada por el Estado, tanto del país de origen como del de destino. Además, las pocas posibilidades de ahondar en hechos como el *status* migratorio de los inmigrantes, disminuyen el éxito de un mejor proceso de asimilación en el lugar de destino.

A pesar de que como se miró en el capítulo II, Estados Unidos es uno de los principales países que reciben inmigrantes de diferentes países, principalmente de Latinoamérica, las políticas migratorias no han sido las adecuadas para brindarles respaldo a este grupo de personas. En gran medida la ineficiencia de estas políticas se debe a la inadecuada participación por parte del Estado como un ente regulador capaz de disminuir este trato diferencial. Como lo afirma Caicedo (2010a, citando a Parella 2006), el Estado debe cumplir dos papeles fundamentales como el satisfacer las exigencias de la economía fundamental en el trabajo flexible, y evitar las tensiones que se puedan llevar entre los inmigrantes y los nativos estadounidenses a la hora de la competencia en el mercado laboral. Pensar en una política que disminuya el trato diferencial entre estos grupos de población es difícil, puesto que se tendrá que pensar en cómo responder antes las exigencias del mercado y ejercer control de la migración.

Estados Unidos a pesar de reconocerse como un país tradicionalmente migratorio tiene una política restrictiva en temas de migración, lo que ha provocado generación de conflictos y vulneración de derechos por parte de los estados receptores de inmigrantes. Sin embargo, se nota más las desventajas de estos al analizar el trato diferencial en el mercado laboral, puesto que la dificultad que tiene el Estado para pensar en una política que responda antes las exigencias del mercado y la igualdad de en el trato, no ha permitido siquiera ratificar el convenio 97 de la OIT sobre los trabajadores migrantes, en el cual se obliga a aplicar a los inmigrantes que se encuentre legalmente en ese territorio, sin discriminación de raza, nacionalidad, religión o sexo un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales entorno a la remuneración, horas de trabajo, aprendizaje y formación profesional, entre otras. Esto manifiesta la dificultad para lograr una disminución en el trato diferencial.

Además, es importante resaltar la necesidad de coordinar una política migratoria internacional

y nacional. Y en este sentido, se acepta que a pesar de que Colombia haya hecho el intento de promulgar una política migratoria que vele por los derechos de los inmigrantes colombianos en diferentes países, esta política carece de una dinámica necesaria para consolidarse como una herramienta útil dentro de la sociedad de los flujos migrantes (Insignares y Llaín, 2012).

Tanto en esta investigación como en anteriores estudios realizados con el fin de analizar la inmigración colombiana se observa que estos poseen niveles educativos mayores que el resto de algunos países latinoamericanos, sin embargo, ocupan trabajos de baja calificación, y esto en gran medida se debe a la falta de políticas claras entorno a la homologación de niveles de educación, lo que dificulta su inserción y su desempeño económico.

Por último, a partir de esta investigación se analiza la necesidad de seguir indagando sobre la incorporación de los inmigrantes colombianos, sudamericanos, entre otros, en Estados Unidos, no solamente a nivel laboral sino también a nivel de educación, género y *status* migratorio. Puesto que se ha observado que su desempeño económico depende en gran parte de estos dos aspectos, y los cuales requieren análisis particulares.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, O., Mera, G., y Nejamkis, L. (2007). Migrantes y ciudadanos. Avances y contradicciones del MERCOSUR. En *XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS)*, Guadalajara, México.
- Aguilar, M.J. (2014). Discriminaciones múltiples de los migrantes en perspectiva de derechos. En *BARATARIA Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (17), 39-54, doi: <http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i17.54>.
- Aigner, D y Cain G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. En *Industrial and Labor Relation Review*. 30(2), 175-187, doi: 0.1177/001979397703000204
- American Community Survey (2018). Base de datos. Recuperado de: <https://usa.ipums.org/usa/>
- Anker, R (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. En *Revista Internacional del trabajo*, 16(3), 343-370. Recuperado de: https://www.academia.edu/download/58798129/U7_00__1997_Anker_SegregacionProfTeorias.pdf.
- Ariza, M y Caicedo, M (2012). *Inventario de encuestas e investigaciones cualitativas sobre la migración mexicana a Estados Unidos*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Arjona y Checa (2006). Economía étnica. Teorías, conceptos y nuevos avances. En *Revista Internacional de Sociología*. 64(45), 117-143, doi.org/10.3989/ris.2006.i45.18
- Arrow, K. (1971). The Theory of Discrimination. Ponencia presentada en la conferencia sobre Discrimination in Labor of Markets. En *Industrial Relation Section: Princenton University*. 3(10), 3-33. Recuperado de: <https://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/arrow73.pdf>
- Ashenfelter, O. (1970). Changes in Labor Market Discrimination Over Time. En *The Journal of Human Resources*, 5(4), 403, doi.org/10.2307/144999
- Baker y Benjamin (1994). The Performance of Immigrants in the Canadian Labor Market. En *Journal of Labor Economics*, 12(3), 369-405, doi.org/10.1086/298349
- Baquero, J., Guataquí, J., y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y Estudios para Colombia. En *Economía, Borradores de Investigación*, 8, 1-31. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, ed.
- Becker, G. (1993). Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. En *National Bureau of Economic Research*. Recuperado de <https://www.nber.org/books/beck94-1>
- Bermúdez, R. (2015). La población inmigrante calificada colombiana residente en Estados Unidos. En *Sociedad y Economía*, 29, 107-125. Recuperado de:

http://praxisfilosofica.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/3920

- Bertrand, M., Luttmer, E., & Mullainathan, S. (2000). Network effects and welfare cultures. En *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 1019–1055, doi: 10.1162/003355300554971
- Blanchflower, D. G., & Meyer, B. D. (1994). A longitudinal analysis of the young self-employed in Australia and the United States. En *Small Business Economics*, 6(1), 1–19, doi:10.1007/BF01066108
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. En *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436, doi: 10.2307/144855
- Butler, R., & Heckman, J. J. (1977). The government's impact on the labor market status of black Americans: A critical review. En *National Bureau of Economic Research*. No. w0183. doi: 10.3386/w0183
- Borjas, G. (1989). Economic Theory and International Migration. En *International Migration Review*, 23(3), 457–485, doi: 10.1177/019791838902300304
- Borjas, G. (1995a). Assimilation and changes in cohort quality revisited: what happened to immigrant earnings in the 1980s?. En *Journal of Labor Economics*, 13(2), 201–245, doi: 10.1086/298373
- Borjas, G. (1995b). The Economic Benefits from Immigration. En *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 3–22, doi.org/10.1257/jep.9.2.3
- Borjas, G. (1999). *Heaven's door: the immigration policy and the american economy*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Borjas, G. (2005a). The Economic Integration of Immigrants in the United States: Lessons for Policy. En *Poverty, International Migration and Asylum*, 241–250, doi: 10.1057/9780230522534_11
- Borjas, G (2005b). Native Internal Migration and the Labor Market Impact of Immigration. En *National Bureau of Economic Research*, 1-64. Recuperado de: <http://www.nber.org/papers/w11610>
- Borjas, G. (2013). *Labor Economics*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Bowles, S., y Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. En *Revista de Economía Crítica*, 220–228. Recuperado de: <http://www.revistaeconomiacritica.org>
- Bucheli, M., y Sanroman, G. (2010). Descomposición de las brechas salariales entre blancos y afrodescendientes a lo largo de la distribución de salarios. *Documento de trabajo*. En *Departamento de Economía. Facultad de Ciencias Sociales*. Universidad de la República. p. 28
- Bustamante, L., Flores, A., & Shah, S. (2019). *Facts on Latinos of Colombian origin in the U.S. 2017*. Pew Research Center: Hispanic Trends. Recuperado de: <http://www.pewresearch.org/hispanic/fact-sheet/u-s-hispanics-facts-on-colombian->

origin-latinos/

- Caicedo, M. (2008). Discriminación en el mercado laboral estadounidense: la situación de mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación. En *Trabajo presentado en el III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, realizado en Córdoba –Argentina*, del 24 al 26 de Septiembre de 2008. Recuperado de: https://www.academia.edu/download/31367956/Discriminacion_en_el_mercado_laboral_estadounidense.pdf
- Caicedo, M. (2010a). *Migración, trabajo y desigualdad. Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Caicedo, M (2010b). Participación económica de mujeres casadas en los Estados Unidos: diferencias entre nativas e inmigrantes latinoamericanas y caribeñas. En *Revista Latinoamericana de Población*, 4(7), 105-124.
- Caicedo, M. (2019). *Trabajo y salud mental de latinoamericanos en Estados Unidos. Más que una paradoja*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales (IIS-UNAM).
- Canales, A. I. (2006). Los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos: inserción laboral con exclusión social. En *Panorama actual de las migraciones en América Latina*, 81–116.
- Canales, A.I. (2016a). Debates contemporáneos sobre migración internacional. En *Debates contemporáneos sobre migración internacional. Una mirada desde América Latina*, 5-20
- Canales, A.I. (2016b). La migración en la reproducción de la sociedad. Elementos para una teoría de las migraciones. En *Debates contemporáneos sobre migración internacional. Una mirada desde América Latina*, 21-63
- Carlson, L., & Swartz, C. (1988). The Earnings of Women and Ethnic Minorities, 1959–1979. En *ILR Review*, 41(4), 530–546, doi: 10.1177/001979398804100403
- Castells, M. (1989). *The Informational City: Information Technology, Economic Restructuring and the Urban-Regional Process*. Oxford: Blackwell.
- Census.gov (s.f). Encuesta sobre la comunidad estadounidense. Recuperado el 20 de abril del 2020, Recuperado de: https://www.census.gov/content/dam/Census/programs-surveys/acs/about/Spanish_ACS_Information_Guide.pdf.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia) (2010). La pobreza infantil en América Latina y el Caribe. LC/R.2168. CEPAL, Santiago de Chile. Recuperada de: <https://dds.cepal.org/infancia/guia-para-estimar-la-pobreza-infantil/guia-contenido-441-d1.php>
- Chiswick, B. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. En *Journal of Political Economy*, 86(5), 897–921, doi: 10.1086/260717
- Chiswick, B. (1999). Are immigrants favorably self-selected?. En *American Economic Review*, 89(2), 181–185, doi: 10.1257/aer.89.2.181

- Chiswick, B., Lee, Y., y Miller, P. (2005). A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis. En *International Migration Review*, 39(2), 332–353. doi: 10.1111/j.1747-7379.2005.tb00269.x
- Chiswick, B., y Miller, P. (2010). The Effects of Educational-Occupational Mismatch on Immigrant Earnings in Australia, with International Comparisons 1. En *International Migration Review*, 44(4), 869–898. doi: 10.1111/j.1747-7379.2010.00829.x
- Chiswick, B., y Mincer, J. (1972). Time-Series Changes in Personal Income Inequality in the United States from 1939, with Projections to 1985. En *Journal of Political Economy*, 80(3, Part 2), S34–S66. doi: 10.1086/259985
- Colin, A., y Trivedi, P. (2010). *Microeconometrics using Stata*. Revised Edition. Texas: Stata Press
- Cruz, R., y Ramírez, T. (2017). Patrones de continuidad y cambio de la migración latinoamericana a Estados Unidos y España. Un balance antes y después de la crisis económica de 2008. En *Aspectos económicos y sociales de la migración en México y América Latina*, 273–296.
- Darity, W., Guilkey, D., y Winfrey, W. (1995). Ethnicity, race, and earnings. En *Economics Letters*, 47(3–4), 401–408. doi: 10.1016/0165-1765(94)00560-O
- Dávila, A., y Bohara, A. (1991). Accent Penalties and the Earnings of Mexican. En *Social Science Quarterly*, 74(4), 902-916. Recuperado de: http://www.academia.edu/download/31433981/AccentPenaltiesDavila_Bohara_SaenzSSQ.pdf
- Del Río, C., Cantó, O., y Gradín, C. (2011). The Measurement of Gender Wage Discrimination: The Distributional Approach Revisited. En *The Journal of Economic Inequality*, 9(1), 57–86. doi: 10.1007/s10888-010-9130-7
- García, J. (2006). Migraciones, inserción laboral e integración social. En *Revista de Economía Mundial*, 14, 231–249. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/866/86617194008.pdf>
- Garey, C., Durden, G., y Gaynor, P. (1998). More on the Cost of Being Other Than White and Male: Measurement of Race, Ethnic and Gender Effects on Yearly Earnings. En *American Journal of Economics and Sociology*, 57(1), 95–103. doi: 10.1111/j.1536-7150.1998.tb03259.x
- Gaviria, A. (2004). Visa USA: fortunas y extravíos de los migrantes colombianos en los Estados Unidos. En *Colombia Internacional*, (59), 48–73. doi: 10.7440/colombiaint59.2004.02
- Giorguli, S., y Gaspar, S. (2008). *Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los migrantes mexicanos en Estados Unidos*. Consejo Nacional de Población-CONAPO, ed. Recuperado de: <http://www.conapo.gob.mx>
- Gordon, M. M. (1964). *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins*. Oxford: Oxford University Press on Demand.
- Greene, W. (2003). *Econometric Analysis*. New York: Pearson.

- Guarnizo, L. E. (2006). El estado y la migración global colombiana. En *Migración y Desarrollo*, 6, 79–101. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/660/66000603.pdf>
- Gujarati, D. y Porter, D. (2010). *Econometría*. México: Mc Graw Hills.
- Gwartney, J. y Long, J. (1978). The Relative Earnings of Blacks and other Minorities. En *ILR Review*, 31(3), 336–346. doi:10.1177/001979397803100304
- Harris, J. y Todaro, M. (1970). Migration, unemployment, and development: A two-sector analysis. En *American Economic Review*, 60, 126-142. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/1807860>
- Herranz, Y. (2000). Inmigración e incorporación laboral. En *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario de Estudios Sobre Migraciones*, 8, 127–163. Recuperado de: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/4414>
- Herrera, L., González, D., y Rocha, T. (2009). La política migratoria en el nuevo escenario político en Estados Unidos. En *Las políticas públicas ante los retos de la migración mexicana a Estados Unidos* (pp. 372–414).
- Hollifield, J. F. (2006). El emergente Estado migratorio. Departamento de Ciencias Políticas, Universidad Metodista del Sur. 67–96. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/files/users/uami/prunier.delphine/ElememergenteEstadomigratorio-Hollifield.pdf>
- Insignares, S., y Llaín, A. (2012). Migración internacional: Un análisis desde la política norteamericana y colombiana. En *Revista de Derecho, Edición Especial*, 214–244. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/viewArticle/3912>
- IPUMS USA University of Minnesota, www.ipums.org.
- Lalonde, R., y Topel, R. (1991). Immigrants in the American labor market: quality, assimilation, and distributional effects. En *American Economic Review*, 81(2), 297–302. doi:10.2307/2006873
- López, G., y Radford, J. (2017). 2015, *Foreign-Born Population in the United States Statistical Portrait* Pew Research Center. Recuperado de: <https://www.pewresearch.org/hispanic/2017/05/03/2015-statistical-information-on-immigrants-in-united-states/>
- Lozano, F., y Gandini, L. (2011). Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe. En *Revista mexicana de sociología* (Vol. 73). Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000400005
- Martínez, L., Vargas, E., y Ramírez, T. (2018). Inserción laboral de los colombianos profesionales en Estados Unidos. En *Revista Latinoamericana de Población, ISSN-e 2393-6401, Vol. 12, N.º. 23, 2018*, Págs. 85-108, 12(23), 85–108. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6746226>

- Massey, DS, Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., y Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. En *Population and Development Review*, 19(3), 431–466. doi: 10.2307/2938462
- Medialdea, B. (2016). Discriminación laboral y trabajo de cuidados: el derecho de las mujeres jóvenes a no elegir. En *Atlánticas*, (1), 90-107. Recuperado de <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/17957>
- Mejía, C. (2006). ¿Quiénes son los emigrantes colombianos?. En *Coyuntura Económica*, 1–20. Recuperado de <https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/966>
- Mejía, W. (2012). Colombia y las migraciones internacionales. Evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras. En *Revista interdisciplinaria da mobilidade Humana*, 20(39), 185–210. Recuperada de: www.migracionescolombianas.edu.co
- Melo, J. (2017). *Historia mínima de Colombia*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Mendoza, J. E. (2017). Introducción. En *Aspectos Económicos y Sociales de la migración en México y América Latina*, pp. 1-24. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte A.C.
- Meyers, E. (2000). Theories of International Immigration Policy-A Comparative Analysis. En *International Migration Review*, 34(4), 1245–1282. doi: 10.2307/2675981
- Mincer, J. (1974). Parte II. Empirical analysis: Schooling and Earnings. En *Schooling, Experience, and Earnings*. Nueva York: Columbia University Press, 41-63. Recuperado de: <http://www.nber.org/chapters/c1765>
- Montes, B. (2008). Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. En *Iniciación a la investigación*, (3). Recuperado de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/20>.
- Montgomery, J. (1991). Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. En *The American Economic Review*, 81(5), 1408–1418. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/2006929>
- Munshi, K. (2003). Networks in the modern economy: Mexican migrants in the US labor market. En *The Quarterly Journal of Economics*, 118, 549–599. doi:1162/003355303321675455
- Murphy, K, y Welch, F. (1992). The structure of wages. En *Oxford University Press*, 285–326. doi:10.2307/2118330
- Murphy, KM, Juhn, C., & Pierce, B. (1991). Accounting for the slowdown in black-white wage convergence. En *Workers and Their Wages*, 107–199.
- Nero, A. (2019). La cifra de migrantes internacionales crece más rápido que la población mundial | Noticias ONU. En *UN News*. Recuperada de: <https://news.un.org/es/story/2019/09/1462242>
- Oaxaca, R, y Ransom, M. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. En *Journal of Econometrics*, 61(1), 5–21. Recuperada de:

<https://pdfs.semanticscholar.org/3bdc/a423c8f7fa1a6d470bee3d150b5ef40b68ee.pdf>

- Oaxaca, Ronald. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. En *International Economic Review*, 14(3), 693. doi: 10.2307/2525981
- OIT. (2003). Convenio 111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Recuperado: March 9, 2020, de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Ozden, C. (2007). Fuga de cerebros en América Latina. En *Migración internacional en desarrollo en América Latina y el Caribe* 469–482. Recuperado de <https://lamp.opr.princeton.edu/pdf%20various/CONAPO%202007.pdf#page=479>
- Pager, D., Bonikowski, B., y Western, B. (2009). Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment. En *American sociological review*, 74(5), 777-799. doi.org/10.1177/000312240907400505
- Papail y Robles (2004). La inserción laboral de los migrantes urbanos de la región centro occidental de México en la economía estadounidense (1975-2000) . En *Inserción laboral de migrantes mexicanos y latinos en Estados Unidos*, pp. 33-48. Recuperado de <http://www.documentation.ird.fr/hor/fdi:010034731>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. En *The American Economic Review*, 62(4), 659–661. Recuperada de: <https://www.researchgate.net/publication/4728049>
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage : migrant labor in industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, A., y Dewind, J. (2005). Un diálogo transatlántico: el progreso de la investigación y la teoría en el estudio de la migración internacional. En *International Migration Review*, 7–30. Recuperado de http://meme.phpwebhosting.com/~migracion/rimd/coleccion_america_latina/repensando/Repensando_1undialogo.pdf
- Portes, A., y Walton, J. (1981). *Labor, Class, and the International System*. Academic Press-Elsevier.
- Powers, M. ., y Seltzer, W. (1998). Occupational Status and Mobility among Undocumented Immigrants by Gender. En *International Migration Review*, 32(1), 21–55. doi:10.1177/019791839803200102
- Rees, A. (1966). Information networks in labor markets. En *The American Economic Review*, 56 (1/2), 559–566. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/1821319>
- Reimers, C. (1983). Labor market discrimination against Hispanic and black men. En *Review of Economics and Statistics*, 65(4), 570–579. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/1935925>
- Rico, M.N (2006). Las mujeres latinoamericanas en la migración internacional. *Seminario*

- Internacional “Las mujeres trabajadoras inmigrantes y sus aportes al desarrollo del país de acogida y de origen”, en el marco del II Foro Social Mundial de las Migraciones. CEPAL.* Recuperado de <http://www.americlatinagenera.org/newsite/images/NievesRico.pdf>
- Ruggles, S., Flood, S., Goeken, R., Grover, J., Meyer, R., Pacas, J., and Sobek, M., IPUMS USA: Version 10.0 [dataset]. Minneapolis, MN: IPUMS, 2020. <https://doi.org/10.18128/D010.V10.0>
- Schmitt, J., y Gammage, S. (2004). Los inmigrantes mexicanos, salvadoreños y dominicanos en el mercado laboral estadounidense: las brechas de género en los años 1990 y 2000. En *Series Estudios y Perspectivas*, 20. Recuperado de: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/4940>
- Simmons, B., y Hopkins, D. (2005). The constraining power of international treaties: a response to von Stein. En *American Political Science Review*, 99(4), 623–649. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/30038969>
- Sobrino, J. (2010). Migración interna en México durante el siglo XX (No. 304.80972 S6).
- Stark, O, Taylor, J., y Yitzhaki, S. (1988). Migration, remittances and inequality: A sensitivity analysis using the extended Gini index. En *Journal of Development Economics*, 28(3), 309–322. doi: 10.1016/0304-3878(88)90002-8
- Stark, O, y Bloom, D. (1985). The New Economics of Labor Migration. En *The American Economic Review*, 75(2), 173–178. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/1805591>
- Tenjo, J., Ribero, R., y Bernat, L. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: un intento de interpretación. En *Centro de Estudios Sobre Desarrollo Económico (CEDE)*, 1–59. Recuperado de: https://www.academia.edu/download/58148955/Evolucion_De_Las_Diferencias_Salariales_Por_Sexo_En_Seis_Paises_De_America.pdf
- Todaro, M. (1969). A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *JSTOR*. Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/1811100>
- Topa, G. (2001). Social interactions, local spillovers and unemployment. En *The Review of Economics Study*, 68(2), 261–295. doi:10.1111/1467-937X.00169
- Torrent i Sellens, J. (2002). De la nueva economía a la economía del conocimiento: hacia la tercera revolución industrial. En *Revista de Economía Mundial*, 7. 39-68. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10272/418>
- US Census Bureau. (2008). Statistical Issues of Interpretation of the American Community Survey’s One-, Three-, and Five-Year Period Estimates. En *2008 American Community Survey Research Memorandum Series*. Recuperado de: https://usa.ipums.org/usa/resources/MYE_Guidelines.pdf
- US Census Bureau.(2014). American Community Survey Design and Methodology (January 2014). Chapter 4: Sample Design and Selection. Recuperado de

<https://www.census.gov/programs-surveys/acs/methodology/design-and-methodology.html>

US Census Bureau.(2018). American Community Survey and Puerto Rico Community Survey. 2018 Subject Definitions. Recuperado de https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2018_ACSSubjectDefinitions.pdf?#

Vázquez de la Torre, M., Santos, M. y Pérez, L. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. En *Papeles de población*, 21(84), 197-225. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297193>

Wallerstein, I. (1974). *The Modern World-System I Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century, With a New Prologue*. Recuperado de: <https://www.ucpress.edu/book/9780520267572/the-modern-world-system-i>

Weller,J (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. En *Revista de La Cepal*, (92). Recuperado de: <http://www.un.org/>

ANEXOS

Anexo 1 Porcentajes por ocupación y grupos de población para el caso de las mujeres

Ocupación	Blancos nativos no hispanos	Afroestadounidenses	Inmigrantes Colombianos
Ejecutivos, profesionales y relacionadas	47.4	35.0	34.4
Ocupaciones en servicios	16.1	24.8	29.6
Vendedores y trabajadores de oficina	30.4	30.2	26.1
Obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etcétera.	5.9	9.9	9.8
Agricultura, pesca y forestación	0.2	0.1	0.1
<i>Total</i>	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 2 Porcentajes por ocupación y grupos de población para el caso de los hombres

Ocupación	Blancos nativos no hispanos	Afroestadounidenses	Inmigrantes Colombianos
Ejecutivos, profesionales y relacionadas	38.5	23.1	30.6
Ocupaciones en servicios	11.9	21.3	18.1
Vendedores y trabajadores de oficina	16.1	15.9	15.5
Obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etcétera.	32.8	39.3	35.4
Agricultura, pesca y forestación	0.7	0.4	0.3
<i>Total</i>	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

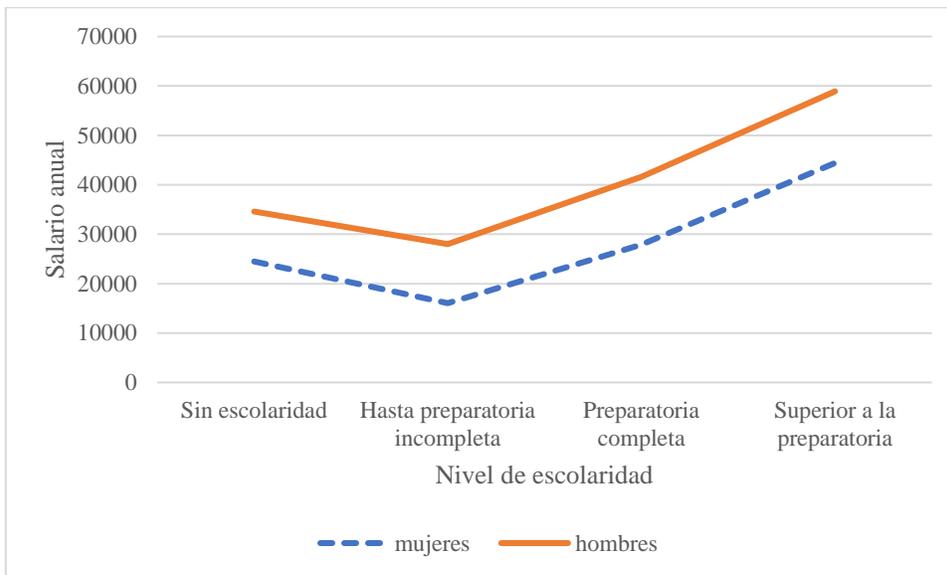
Anexo 3 Salario anual por sexo y relación entre hombres y mujeres de cada grupo de población

Grupos de población	Mujeres	Hombres	Mujeres relacionadas con hombres
	Media	Media	Media

Nativos blancos no hispanos	44 923.3	69 581.1	64.6%
Afroestadounidenses	36 164.3	44 923.3	80.5%
Inmigrantes Colombianos	36 511.4	55 750.1	65.5%

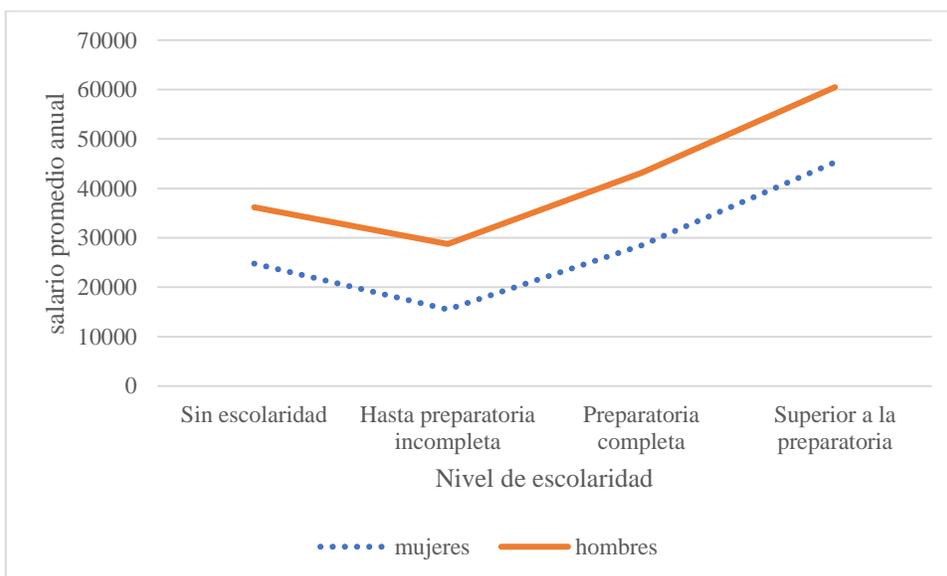
Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 4 Salario anual promedio clasificado por sexo y nivel de escolaridad total



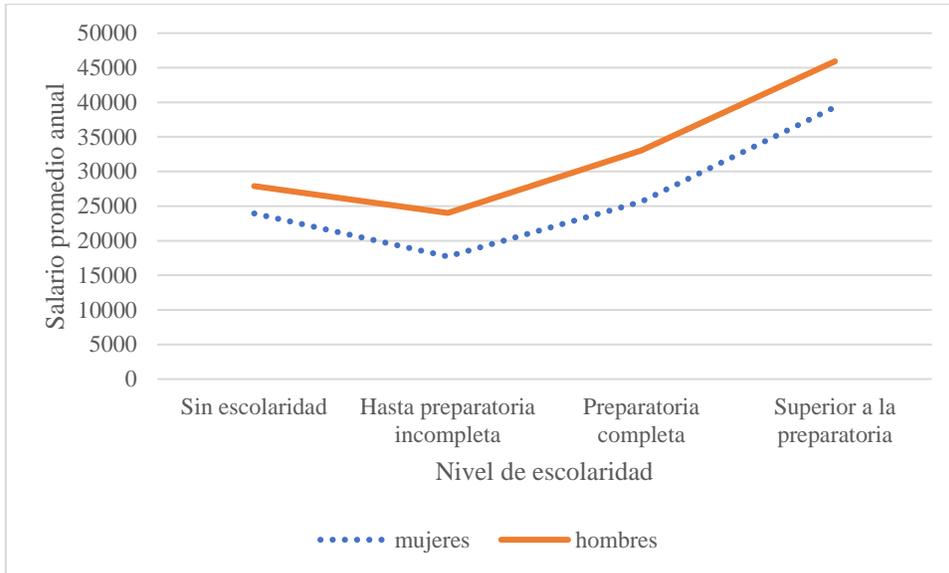
Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 5 Salario promedio anual clasificado por nivel escolar y sexo para los nativos blancos no hispanos



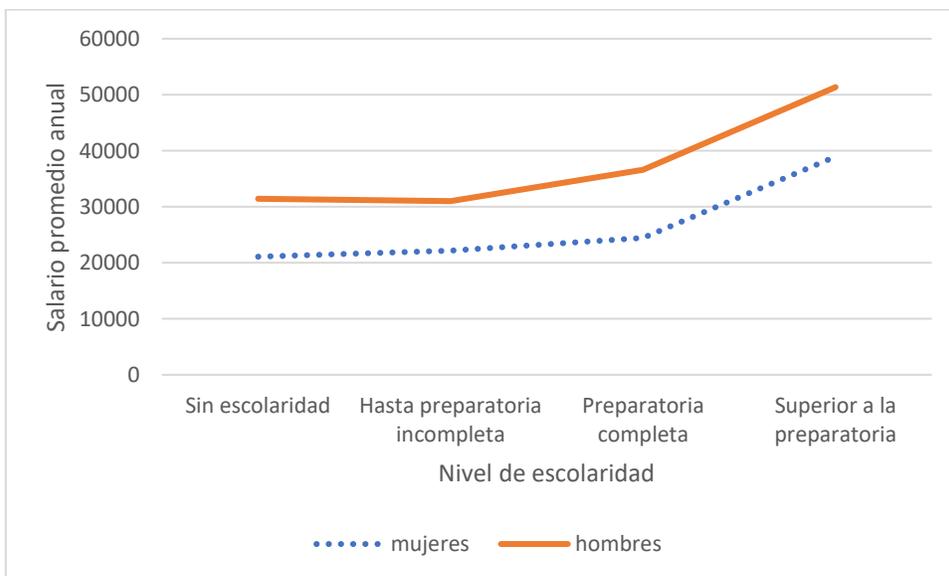
Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 6 Salario promedio anual clasificado por nivel escolar y sexo para los afroestadounidenses



Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 7 Salario promedio anual clasificado por nivel escolar y sexo para los inmigrantes colombianos



Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 8 Cinco principales ocupaciones para hombres clasificadas por grupo de población

Hombres		
Blancos nativos no hispanos	Afroestadounidenses	Inmigrantes colombianos
Otros gerentes	Guardias de seguridad y oficiales de vigilancia	Otros gerentes
Supervisores de primera línea de trabajadores de ventas minoristas	Cocineros	Conserjes y limpiadores de edificios
Vendedores minoristas	Conserjes y limpiadores de edificios	Vendedores minoristas
Conductor/trabajadores de ventas y camioneros	Conductor, trabajadores de ventas y camioneros	Trabajadores de la construcción
Trabajadores y transportistas de materiales a mano	Trabajadores y transportistas de materiales a mano	Conductor, trabajadores de ventas y camioneros

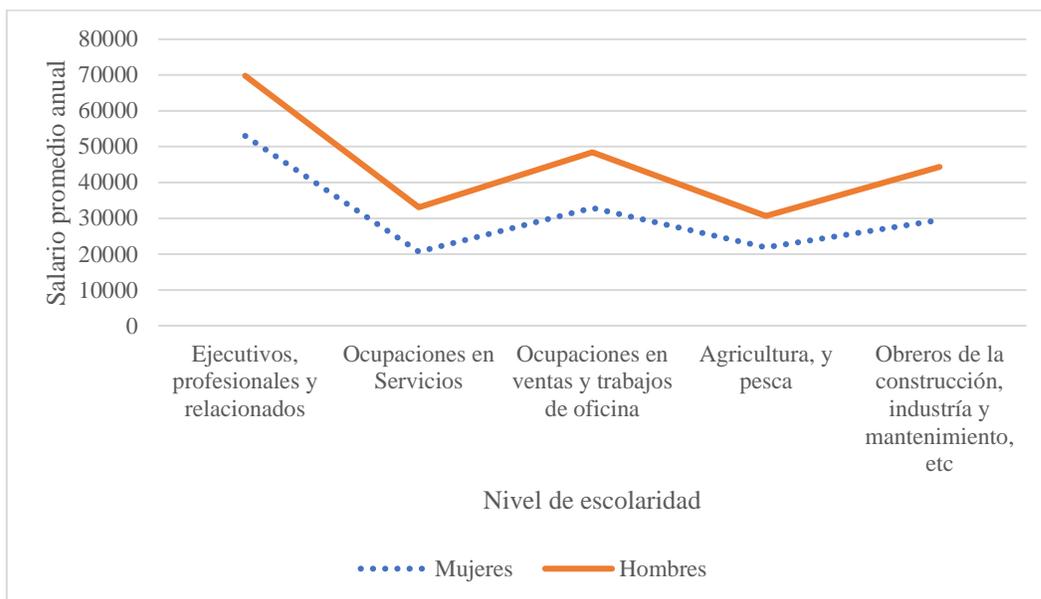
Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 9 Cinco principales ocupaciones para mujeres clasificadas por grupo de población

Mujeres		
Blancas nativas no hispanas	Afroestadounidenses	Inmigrantes colombianas
Maestras de primaria y secundaria	Maestras de primaria y secundaria	Maestras de primaria y secundaria
Enfermeras registradas	Auxiliares de enfermería	Conserjes y limpiadoras de piso
Supervisora de primera línea de trabajadores de ventas minoristas	Cajeras	Mucamas
Representantes de servicio al cliente	Representantes de servicios al cliente	Trabajadoras de cuidados de niños
Secretarias y asistentes administrativas excepto legales, médicos y ejecutivos	Secretarias y asistentes administrativas, excepto legales, médicos y ejecutivos	Secretarias y asistentes administrativas, excepto legales, médicos y ejecutivos

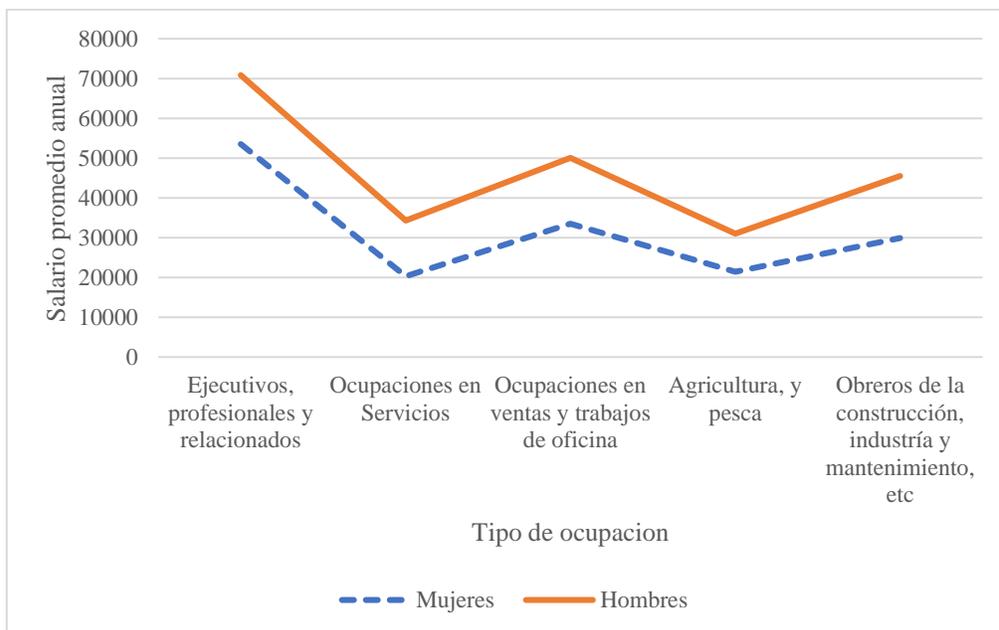
Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 10 Salario anual promedio clasificado por sexo y por ocupación total



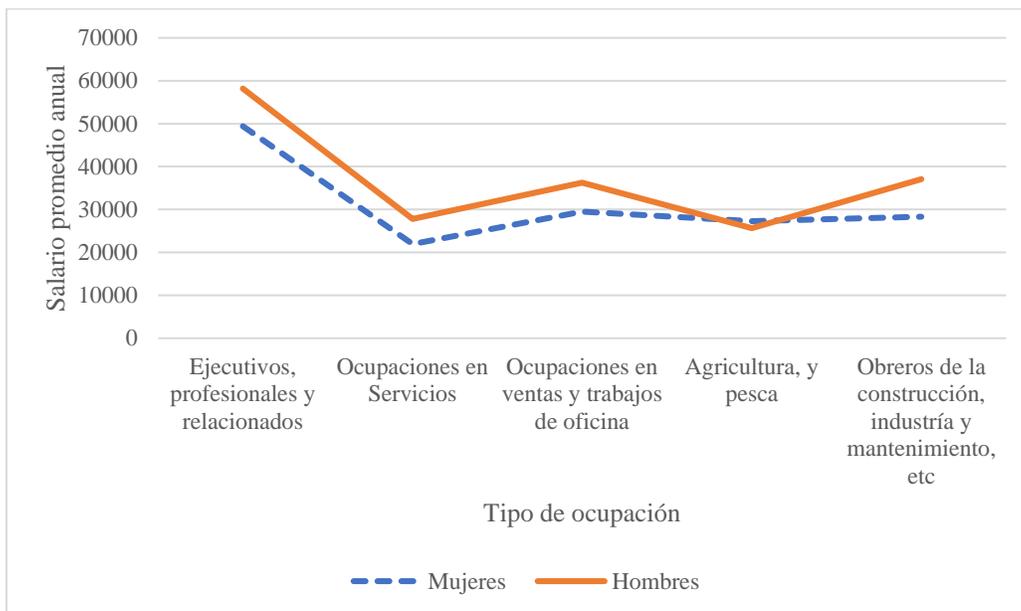
Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 11 Salario promedio anual clasificado por sexo y tipo de ocupación para los nativos blancos no hispanos



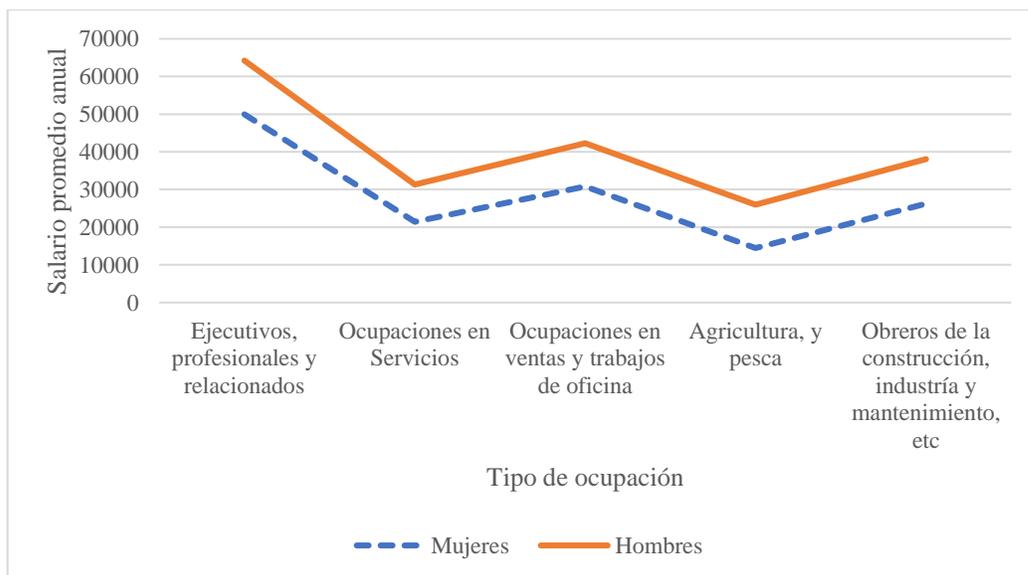
Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 12 Salario promedio anual clasificado por sexo y tipo de ocupación para los afroestadounidenses



Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 13 Salario promedio anual clasificado por sexo y tipo de ocupación para los inmigrantes colombianos



Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 14 Descomposición entre brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses

Variables	Nativos		Afroestadounidenses		Medias		Dotaciones $\Delta z * \beta_m$	Discriminación $(-1) Z_n * \Delta \beta$
	β_n	p-value	β_a	p-value	Nativos	Afro		
Sexo	0.39	0.00	0.19	0.00	0.51	0.43	0.028*	0.08*
Edad	0.14	0.00	0.13	0.00	43.8	42.1	0.24*	0.14*
Edad ²	-0.00	0.00	-0.00	0.00	2148.3	1988.2	-0.23*	-0.13*
Unidos	0.20	0.00	0.18	0.00	0.58	0.34	0.05*	0.01*
Alguna vez unidos	0.13	0.00	0.05	0.00	0.15	0.19	-0.01*	0.02*
Preparatoria completa	0.37	0.00	0.29	0.00	0.25	0.29	-0.02*	0.02*
Superior a preparatoria	0.57	0.00	0.48	0.00	0.70	0.63	0.04*	0.06*
Servicios	-0.70	0.00	-0.64	0.00	0.14	0.23	0.06*	-0.01*
Ventas	-0.37	0.00	-0.39	0.00	0.23	0.24	0.01*	0.01*
Agricultura	-0.62	0.00	-0.65	0.00	0.01	0.00	-0.01*	0.00
Obreros	-0.34	0.00	-0.38	0.00	0.21	0.23	0.01*	0.01*
Constante	6.83	0.00	6.94	0.00				-0.10*
	N	4 312 845	N	520 201				
	R ²	35.71 %	R ²	31.04%			*P<0.05%	

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018

Anexo 15 Descomposición de la brecha salarial entre nativos blancos no hispanos e inmigrantes colombianos

Variables	Nativos		Inmigrantes colombianos		Medias		Dotaciones $\Delta z * \beta_c$	Discriminación $(-1) Z_n * \Delta \beta$
	β_n	P-value	β_c	P-value	Nativos	Colombianos		
sexo	0.39	0.00	0.37	0.00	0.51	0.49	0.02*	0.01
edad	0.14	0.00	0.11	0.00	43.89	44.62	0.30*	1.44*
edad ²	-0.01	0.00	-0.00	0.00	2148	2169.1	-0.10*	-0.79*

Unidos	0.20	0.00	0.15	0.00	0.58	0.59	-0.00	0.03*
Alguna vez unidos	0.13	0.00	0.15	0.00	0.15	0.19	-0.01*	-0.00
Preparatoria completa	0.37	0.00	0.13	0.00	0.25	0.23	0.01*	0.06*
Superior a preparatoria	0.57	0.00	0.26	0.00	0.70	0.67	0.02*	0.21*
Servicios	-0.71	0.00	-0.72	0.00	0.14	0.23	0.06*	0.00
Ventas	-0.37	0.00	-0.40	0.00	0.23	0.22	-0.01*	0.01*
Agricultura	-0.62	0.00	-0.99	0.00	0.01	0.00	-0.00*	0.00*
Obreros	-0.34	0.00	-0.52	0.00	0.21	0.21	0.00*	0.04*
Constante	6.83	0.00	7.72	0.00				-0.88*
	N	4 312 845	N	17 435				
	R ²	35.7%	R ²	25.7%			*p<0.05%	

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS USA: estimaciones de 5 años de la ACS, periodo comprendido entre el año 2014 y 2018