



**CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS,
URBANOS Y AMBIENTALES**

**CONDICIONES LABORALES DE LOS INMIGRANTES
DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE
EN LOS ESTADOS UNIDOS**

Tesis presentada por

Maritza Caicedo Riascos

Para optar al grado de

DOCTORA EN ESTUDIOS DE POBLACIÓN

Co-Directores de Tesis

Dra. Brígida García Guzmán

Dr. René Zenteno Quintero



**CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS,
URBANOS Y AMBIENTALES**

Constancia de aprobación

Co-Directores de tesis

Dra. Brígida García Guzmán

Dr. René Zenteno Quintero

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Silvia Giorguli Saucedo

2. Ofelia Woo Morales

3. María Edith Pacheco (suplente)

México, D. F.
eee

Febrero de 2008

RESUMEN

En esta tesis se analizan las condiciones laborales de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos. Se establece que la inserción y las condiciones de trabajo de los inmigrantes de la región en dicho país son inferiores a las de la población nativa blanca no-hispana y que existen diferencias importantes entre los inmigrantes según el lugar de origen y la condición de hombre o mujer. La tesis está estructurada en cinco capítulos además de la introducción y las conclusiones.

En el primer capítulo se presenta un panorama general de la migración internacional en América Latina y el Caribe, donde se examina la manera cómo se han dado los diversos movimientos poblacionales en la región y las principales causas que los han originado. Con información censal de los Estados Unidos de 1980 a 2000 se analizaron algunas características generales de inmigración latinoamericana y caribeña en dicho país. En primer lugar, se constató que en las últimas tres décadas ha habido un aumento significativo en el *stock* de estos inmigrantes en dicho país y fue particularmente notorio entre 1980 y 1990 donde la inmigración creció a un ritmo acelerado.

En segundo lugar, se observó que existen diferencias sociodemográficas entre los inmigrantes procedentes de la región. Aunque los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en conjunto constituyen un grupo de población joven, hay algunas distinciones significativas de acuerdo al lugar de origen: los inmigrantes cubanos, por ejemplo, se encuentran en mayor grado de envejecimiento que los mexicanos. En tercer lugar se encontró que si bien, la participación de las mujeres en la inmigración fue importante en todos los orígenes -en las décadas estudiadas-, en términos relativos la presencia de mujeres procedentes de México y Centroamérica fue significativamente inferior a la de otros países de la región, especialmente del Caribe.

Con relación a la escolaridad, se logró constatar que con el paso del tiempo se ha dado un aumento importante en la inmigración con estudios superiores a la preparatoria. Esto ha sido notorio en todos los orígenes y particularmente en las mujeres. También se advirtió que en las décadas mencionadas, ha habido una participación importante de población sin cónyuge -población nunca unida y población alguna vez unida- y en el caso de las mujeres, las procedentes de República Dominicana, Jamaica, Haití y

Centroamérica presentaron en su orden respectivo las más altas proporciones de población sin cónyuge. En cuanto a la condición de actividad económica observamos que los inmigrantes de la región han tenido una notable participación en el mercado laboral de los Estados Unidos y fue más alta en 1980 y 1990. Se señaló que las tasas de desempleo de la población afronorteamericana y de los inmigrantes de la región son significativamente superiores a las de la población nativa blanca no-hispana. Se destacan los casos de República Dominicana y México.

En el segundo capítulo se presenta una propuesta analítica para abordar el problema de la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes en los Estados Unidos. En él se resalta el aporte la perspectiva de género al estudio de dicha problemática. Se establece que ésta, además de ayudar a explicar las diferencias en las condiciones de trabajo entre los distintos colectivos, permite establecer que teorías económicas como la del capital humano no explican completamente realidades que afectan de forma distinta a hombres y mujeres.

En el tercer capítulo, a través de una novedosa categoría de análisis en el estudio de las condiciones laborales como es el *trabajo decente*, se analizaron las condiciones laborales de los inmigrantes de latinoamericanos y caribeños en el mercado laboral estadounidense. Los hallazgos más relevantes de este análisis permitieron establecer que existen grandes diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores y están dadas por el lugar de origen y el hecho de ser hombre o mujer. Se destacó que las condiciones de trabajo de los inmigrantes de la región son inferiores a las de la población nativa blanca no-hispana. Asimismo, se señaló que al interior de los distintos grupos estudiados, las mujeres presentaron las peores condiciones de trabajo. Se resaltó además, que a iguales niveles de escolaridad, las diferencias entre la población nativa e inmigrante se mantienen y que si bien, los inmigrantes con ciudadanía cuentan con mejores condiciones de trabajo, en relación con quienes no son ciudadanos, su situación en el mercado nunca es igual a la de los nativos blancos no-hispanos.

En el cuarto capítulo se estudió la segregación ocupacional en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Se realizaron análisis de acuerdo al lugar de origen y al sexo de los trabajadores y se obtuvo que los grupos más segregados ocupacionalmente - con respecto a la población nativa blanca no-hispana- son los mexicanos y

centroamericanos, mientras que la mayor segregación por sexo se observó al interior de los grupos procedentes de Jamaica, Haití y República Dominicana.

Dadas las implicaciones socioeconómicas que tiene para un individuo insertarse en ocupaciones de predominio femenino, en este capítulo, a partir de un modelo logístico, se indicaron algunos factores que inciden en el hecho de que una persona se emplee en una ocupación de este tipo. Se destacó, como era de esperarse, que el hecho de ser mujer incrementa más que cualquier otro factor el riesgo de insertarse en estas ocupaciones, asimismo el contar con estudios superiores al nivel de preparatoria o bachillerato y el ser procedente de países como Jamaica, Haití y República Dominicana, son aspectos que incrementan el riesgo de inserción en las ocupaciones mencionadas.

En el quinto capítulo se analizaron las diferencias salariales entre la población nativa y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos. Empleando el método de descomposición de brechas salariales de Oaxaca, se logró establecer que las diferencias salariales entre trabajadores inmigrantes y nativos blancos no-hispanos no pueden ser explicadas solamente a la luz de la teoría del capital humano. Existen amplias brechas salariales entre estos trabajadores que aunque se explican en buena medida por los diferenciales de productividad, se deben también a la fuerte discriminación que sufren los inmigrantes y especialmente las mujeres en el mercado de trabajo.

*A todas las mujeres y hombres del mundo que cruzaron
fronteras para encontrar mayor bienestar y
hoy sobreviven en tierras ajenas
en altas condiciones de vulnerabilidad.*

AGRADECIMIENTOS

La culminación de este trabajo me ha hecho consciente de que los sueños se hacen realidad cuando existe el más firme deseo de alcanzar lo anhelado. Pero a la vez, tengo el entero convencimiento de que no es posible llegar a la meta más preciada sin la ayuda de las personas que rodean nuestra vida. Es por eso que expreso mi más sinceros agradecimientos a todas las personas que de forma directa o indirecta me brindaron su apoyo en distintos momentos para hacer realidad el sueño de escribir esta tesis, muy especialmente a mi mamá y a mis hermanos por estar siempre conmigo. También a Fabio, por todo el amor y la ternura que me ha ofrecido, su presencia fue fundamental en la culminación de esta investigación.

Debo mencionar de la manera más grata que la Dra. Brígida García Guzmán, Co-Directora de esta tesis, me brindó su apoyo profesional desde el momento en que tuve la idea de desarrollar esta investigación, hasta la culminación de la misma. Fueron admirables su permanente dedicación y orientación oportuna en cada etapa de la tesis. Por ello, le expreso mis más sinceros agradecimientos. No sólo agradezco la orientación académica que recibí de su parte, sino el trato afectuoso que siempre me ofreció. Su excepcional calidez humana, integridad y decisión para acompañarme en este camino fueron verdaderos alicientes que me ayudaron avanzar en cada etapa de la investigación. Por eso disfruté con ella cada una de nuestras sesiones de trabajo; desde las primeras en donde me ayudó a comprender que la organización y el trabajo sistemático son los mejores aliados desarrollar y dar termino a una investigación doctoral, hasta la última donde advertí que había obtenido logros significativos en mi vida profesional y aprendizajes valiosos en el plano personal que me acompañarán por siempre. Pero sobre todo, en esa última sesión me di cuenta que la vida me había regalado una gran amiga.

También expreso mi aprecio e inmenso agradecimiento al Dr. René Zenteno Quintero, Co-Director de esta tesis, quien me brindó su apoyo y confianza tanto en el plano académico como personal. Es de resaltar que aún estando a una mayor distancia física, mantuvo interés en la misma. Sus comentarios y recomendaciones desde la elaboración del proyecto de investigación y durante el desarrollo de la tesis fueron muy

valiosos, así como el hecho de posibilitar espacios de trabajo esenciales para la retroalimentación de esta investigación.

Agradezco también a la Dra. Silvia Giorguli Saucedo, lectora interna de la tesis, por el gran interés que mantuvo durante el desarrollo de la misma y los apreciables y oportunos comentarios que recibí de su parte. Mis agradecimientos van dirigidos también a la Dra. Ofelia Woo, lectora externa de la tesis quien proporcionó comentarios valiosos a esta investigación.

Debo agradecer enormemente a la Dra. Edith Pacheco quien siempre tuvo una gran disposición y cordialidad para orientarme las veces que requerí de su ayuda. Asimismo al Dr. Edwin Van Gameren de quien recibí un apreciable apoyo en la etapa final de esta investigación.

A todos mis amigos y a mis compañeros del doctorado que me brindaron su amistad y apoyo en los momentos más oportunos, de manera muy especial a Coralia Herrera, José Manuel Lecuanda, Martha Guerrero, Carmen Cabrera, Nina Castro, José Luis Castrejón, Salvador Cobo, Angélica Ospina y Nelson Manzano. A Bryam Scholes quien estuvo en la parte inicial de este sueño y a Juanita Badillo y su familia.

También agradezco al Colegio de México por darme la oportunidad de realizar los estudios de doctorado, y a todos los profesores del Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, de manera especial a quienes estuvieron a cargo de la coordinación del doctorado el Dr. Carlos Echarri Cánovas, la Dra. Silvia Giorguli Saucedo y la Dra. Fátima Juárez Carcaño, así como a las secretarías del centro, particularmente a Silvia Alejandra Franco. Al personal de cómputo por su amable colaboración, especialmente a Víctor y a “Paco”.

Finalmente agradezco al *Center for U.S.-Mexican Studies* y el *Center for Comparative Immigration Studies* de la Universidad de California en San Diego por brindarme un espacio para discutir algunos hallazgos de la investigación.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I	
PANORAMA GENERAL DE LA MIGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y EL PERFIL DE LOS INMIGRANTES DE LA REGIÓN EN LOS ESTADOS UNIDOS	13
1.1 Antecedentes de la migración en América Latina y el Caribe	15
1.2 Factores que han explicado la migración internacional en la región y su importancia en la composición de una masa diversa de inmigrantes en los Estados Unidos	26
1.3 Características sobresalientes de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000	34
<i>1.3.1 El monto de la inmigración latinoamericana en las tres últimas décadas</i>	35
<i>1.3.2 Hombres y mujeres de la región en los Estados Unidos</i>	40
1.4 Persistencias y cambios en el perfil socioeconómico de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos	48
<i>1.4.1 Escolaridad</i>	50
<i>1.4.2 Estado civil</i>	55
<i>1.4.3 Condición de actividad</i>	59
1.5 Síntesis y conclusiones del Capítulo	65
Capítulo II	
ENFOQUES TEÓRICOS PARA EL ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES EN LOS ESTADOS UNIDOS	73
2.1 La teoría de la asimilación	74
2.2 La teoría neoclásica del capital humano	78
2.3 Teoría de los mercados de trabajo duales	81
2.4 La teoría de las redes	87
2.5 Reestructuración económica y perspectiva de género en el análisis de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos	90
<i>2.5.1 Reestructuración económica e incorporación laboral de inmigrantes en</i>	91

<i>los Estados Unidos</i>	
2.5.2 <i>Los condicionamientos de género en la inserción laboral de los inmigrantes de la región</i>	97
Capítulo III	
INSERCIÓN Y CONDICIONES LABORALES DE LOS INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS EN LOS ESTADOS UNIDOS	107
3.1 Antecedentes de la inserción de trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos	108
3.2 Características generales de la inserción de los trabajadores en Estados Unidos	111
3.2.1 <i>Tasas de participación económica</i>	113
3.2.2 <i>Tasa de desempleo</i>	115
3.2.3 <i>Posición en la ocupación, rama de actividad y ocupaciones</i>	118
3.2.4 <i>Rama de actividad económica</i>	122
3.3 El <i>trabajo decente</i> : una categoría analítica para el estudio de las condiciones laborales	128
3.3.1 <i>Jornada de trabajo decente</i>	135
3.3.2 <i>Ingresos adecuados</i>	137
3.3.3 <i>Desempleo de la población joven</i>	139
3.3.4 <i>Cobertura médica pagada a través del empleo y plan de pensiones y retiro</i>	141
3.3.5 <i>Desnivel entre las tasas de participación económica de hombres y mujeres</i>	144
3.4 Síntesis y conclusiones del capítulo	153
Capítulo IV	
SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS	159
4.1 ¿Por qué es necesario observar la segregación ocupacional como uno de los mayores problemas del mercado laboral estadounidense?	160
4.2 Algunas explicaciones sobre la segregación ocupacional por género en el mercado	163
4.3 Inmigrantes de la región en un mercado segmentado por el género	168

4.4 La inserción ocupacional de inmigrantes de la región en los Estados Unidos	171
4.4.1 Las principales ocupaciones de hombres y mujeres en los Estados Unidos	175
4.5 La segregación ocupacional de inmigrantes de la región en los Estados Unidos a través del índice de Duncan	179
4.6 La inserción en ocupaciones de predominio femenino en los Estados Unidos	185
4.6.1 Principales ocupaciones de predominio femenino en los Estados Unidos	186
4.7 Síntesis y conclusiones del capítulo	194
Capítulo V	
BRECHAS SALARIALES ENTRE LOS TRABAJADORES EN ESTADOS UNIDOS	197
5.1 La diferencia salarial como una forma de discriminación en el mercado de trabajo	198
5.2 La discriminación salarial en los Estados Unidos	204
5.3 La descomposición de las brechas salariales	212
5.4 Descomposición de brechas salariales entre nativos e inmigrantes	215
5.5 Brechas salariales entre hombres y mujeres	224
5.6 Algunas consideraciones en torno a la necesidad de corregir el sesgo de selección	230
5.7 Síntesis y conclusiones del capítulo	233
DISCUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES	241
BIBLIOGRAFÍA	259
ANEXOS	275
LISTA DE CUADROS	335
LISTA DE GRÁFICAS	339

INTRODUCCIÓN

Tres aspectos fundamentales caracterizan la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos: su acelerado crecimiento en las últimas tres décadas, la relevante participación de la mujer en los procesos migratorios y la notable incorporación de población joven en la fuerza laboral de dicho país. A estos aspectos se debe agregar que los inmigrantes de la región constituyen un grupo bastante heterogéneo con perfiles educativos y formas de inserción laboral diferentes.

Si bien la migración de mexicanos y caribeños a los Estados Unidos constituye un fenómeno de larga data, en años recientes ésta ha crecido vertiginosamente. En ello han tenido que ver las tensiones económicas experimentadas por los países de América Latina y El Caribe durante los años ochenta y los efectos de programas de ajuste estructural que tuvieron repercusión directa sobre el mercado de trabajo, así como con las alteraciones sociopolíticas que desembocaron en oleadas de violencia en algunos países de la región, la demanda de fuerza de trabajo en los países de destino y los cambios en las leyes migratorias que algunos países implementaron (Villa y Martínez, 2002, 2001). Por ejemplo, en Estados Unidos, la ley de 1965 favoreció la llegada de latinoamericanos, caribeños y asiáticos dado que en esta ley se excluyeron principios de discriminación por raza y origen en el otorgamiento de visas que prevalecían en leyes anteriores; además se estableció un mecanismo de preferencias basadas en la reunificación familiar, en las calificaciones profesionales y se implementó un sistema de visas transitorias para trabajadores agrícolas (Pellegrino, 2001).

En años recientes, la globalización de la economía ha fortalecido procesos de liberalización económica, reconversión productiva y flexibilidad laboral que a su vez han tenido un impacto importante en el comportamiento de los mercados de trabajo en los países en vías de desarrollo. Estas transformaciones en lugar de favorecer la vinculación de un mayor número de personas al empleo han provocado su movilización hacia otros países en busca de mejores oportunidades de trabajo (Sassen, 2003).

En la actualidad la información agregada sobre la composición por sexo de la migración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos revela un predominio de

hombres -especialmente por el peso de la migración masculina mexicana-, pero se debe reconocer la relevante participación de las mujeres de la región en el proceso migratorio hacia este país. En las últimas tres décadas la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe han puesto más mujeres que hombres en los Estados Unidos. La información censal de este país permite establecer que los índices de masculinidad entre los *stocks* de inmigrantes de la región reflejan una alta presencia de mujeres, particularmente del Caribe y de América del Sur y aunque los índices de masculinidad para el caso mexicano son altos, la participación de las mujeres en los flujos migratorios se ha hecho más notoria en los últimos tiempos (Corona, 1998). Este aspecto indica que la migración extrarregional no es un fenómeno que involucre exclusivamente a los hombres. Por el contrario se trata de hombres y mujeres jóvenes que contribuyen con su trabajo -generalmente de bajo costo- a la economía de los Estados Unidos así como a la de sus países de origen a través de las remesas.

Sassen (2003) por su parte argumenta que en la última década ha aumentado de manera importante la participación de mujeres en circuitos transfronterizos. Según la autora, estos circuitos incluyen el tráfico ilegal de personas destinadas a la industria del sexo y varios tipos de trabajos en el mercado formal e informal. A estos circuitos los denomina “contrageografías de la globalización” y señala que están imbricados con dinámicas de la globalización, tales como la formación de mercados globales, la intensificación de redes transnacionales y translocales y el desarrollo de las tecnologías de la comunicación que pueden evadir con facilidad los procedimientos convencionales de control.

La autora señala además que estos circuitos se han fortalecido en un periodo en que las principales dinámicas conectadas con la globalización de la economía han tenido importantes impactos en la dinámica económica de países periféricos que de alguna manera se han amoldado a las nuevas condiciones asociadas a la globalización: programas de ajuste estructural, apertura de las economías a empresas extranjeras, eliminación de subsidios estatales, crisis financieras y modelos programáticos de solución aplicados por el Fondo Monetario Internacional. Aspectos que han contribuido a la mayor movilidad de la población y particularmente de las mujeres.

Cabe señalar que los movimientos internacionales que hoy realizan las mujeres son motivados por distintos aspectos como la reunificación familiar y de manera cada vez más creciente por la búsqueda de empleo. Al igual que los hombres, las mujeres se están moviendo con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias haciendo parte de lo que se ha denominado la feminización de la supervivencia (Sassen, 2003). Este es uno de los aspectos que hace importante el estudio de la migración femenina y su participación en los mercados de trabajo de países desarrollados.

Desde otro punto de vista, observando los factores de atracción que han contribuido al aumento de la inmigración Latinoamericana a los Estados Unidos y en especial al aumento de la inmigración femenina -de México y algunos países de Centroamérica-, se destacan las transformaciones que ha sufrido el mercado laboral estadounidense en donde ha tenido lugar un fuerte proceso de flexibilización de los mercados de trabajo y una alta demanda de personal altamente calificado, pero también de personal con bajos niveles de calificación. Se ha documentado ampliamente que en los Estados Unidos, como en otras sociedades de economía avanzada, el progreso tecnológico, la descentralización productiva, las políticas de reestructuración, reindustrialización, y todo tipo de medidas flexibilizadoras y desregularizadoras, así como la aparición de nuevas formas de organización laboral, han cambiado la naturaleza y dinámica de las relaciones laborales, conduciendo a un deterioro de la calidad del empleo (Agulló, 2000).

El principal impacto de los cambios que se han producido en la economía y en el mercado laboral estadounidense ha tenido que ver con el crecimiento de la demanda de fuerza de trabajo altamente calificada y fuerza de trabajo con bajos niveles de calificación que generalmente se inserta en el mercado con deficientes condiciones laborales. Dado que la población nativa no está dispuesta a realizar trabajos que ofrezcan bajos salarios y en consecuencia, bajo estatus social, los empresarios vuelcan la mirada hacia los inmigrantes y de esta forma muchos hombres y mujeres procedentes de América Latina y el Caribe y de otros países del mundo en desarrollo, se insertan en empleos de bajos ingresos pese a que, en algunos casos, están sobre calificados para la labor que van a desempeñar.

La estructura de la demanda laboral en Estados Unidos ha contribuido a la segmentación de la fuerza de trabajo de acuerdo al origen y al sexo de los trabajadores. Entre los inmigrantes de la región se aprecia claramente dicha segmentación: hay un conjunto de personas que se insertan en ocupaciones altamente calificadas, pero existe a la vez una cantidad importante de inmigrantes que se emplean en ocupaciones de baja calificación. La división de la fuerza de trabajo es evidente cuando se observa la inserción laboral de acuerdo al sexo de los inmigrantes. Las mujeres participan en un número más limitado de ocupaciones, generalmente relacionadas con actividades del ámbito reproductivo como el servicio doméstico y el cuidado de niños y ancianos, ocupaciones, que por desarrollarse en el ámbito de lo privado, son poco reguladas por el Estado. Mientras que los hombres inmigrantes aunque en su gran mayoría se insertan en trabajos en la base de la escala ocupaciones, tienen una mayor gama de empleos disponibles. Esto pone a las mujeres una situación de mayor vulnerabilidad frente al mercado.

Es claro que han existido esfuerzos en la región por generar un conocimiento sobre la inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños dentro del contexto de transformación de los mercados laborales en los Estados Unidos. Sin embargo, las investigaciones que se han llevado a cabo desde la perspectiva latinoamericana se han centrado principalmente en el desarrollo de estudios descriptivos sin profundizar metodológica y teóricamente en el estudio de las condiciones laborales de los inmigrantes procedentes de la región en los Estados Unidos. Además, los esfuerzos por establecer la situación de la mujer en los procesos migratorios hacia los Estados Unidos han sido escasos. Por ello, persiste la necesidad de seguir desarrollando investigaciones desde el punto de vista analítico en torno a una problemática que cada vez se hace más evidente en la región y que involucra a una gran diversidad de personas - hombres y mujeres- que emigran por diversas razones entre las que se destaca la necesidad de encontrar empleo y percibir mejores ingresos dando respuesta con ello a necesidades particulares, pero a la vez respondiendo a una dinámica global como es la demanda de fuerza de trabajo en los países de economías avanzadas.

Por lo tanto, consideramos pertinente ahondar en el conocimiento de esta problemática centrandó nuestra atención en el estudio de las tendencias de la fuerza de

trabajo latinoamericana y caribeña en el mercado laboral de los Estados Unidos según país de origen y condición de hombre o mujer. Además, consideramos preciso afinar la metodología empleada para investigar una posible discriminación de las mujeres inmigrantes procedentes de la región en el mercado laboral estadounidense utilizando la información más actualizada posible.

En consecuencia, en esta tesis nos trazamos como objetivo central analizar la inserción y condiciones laborales en que se encuentran los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos resaltando las diferencias por lugar de origen y género de los trabajadores y demostrar por qué teorías como la del capital humano no explican completamente la manera diferenciada como inmigrantes hombres y mujeres se insertan y se mantienen en el mercado de trabajo. Así como desarrollar una perspectiva conceptual que de cuenta de las diferencias presentes entre los trabajadores de la región en dicho país. Para cumplir con este propósito planteamos como objetivos específicos:

1. Elaborar un panorama general de la migración internacional en América Latina y el Caribe, en el que se describa la manera como se han dado los diversos movimientos poblacionales en la región y las causas que los han motivado, haciendo particular énfasis en la migración que tiene como destino los Estados Unidos. Así como también establecer algunas características sociodemográficas sobresalientes de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños a través del tiempo mostrando especificidades por lugar de origen y condición de hombre o mujer.
2. Revisar algunas de las principales teorías y enfoques que han estudiado el mercado de trabajo y la inserción laboral de los inmigrantes, destacando sus principales contribuciones y limitaciones. Desarrollar un enfoque de análisis a través del cual sea posible explicar la manera diferenciada como hombres y mujeres inmigrantes se insertan en el mercado de trabajo y las condiciones en que se mantienen en el mismo.
3. Definir un procedimiento metodológico que permita la medición de las condiciones laborales de los inmigrantes en el mercado laboral de los Estados

Unidos estableciendo diferencias de acuerdo al lugar de origen y al género de los inmigrantes.

4. Analizar la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de los Estados Unidos y emplear técnicas de medición específicas para establecer los niveles de concentración de inmigrantes en las ocupaciones.
5. Precisar la existencia de una posible discriminación laboral hacia los inmigrantes de la región y particularmente hacia las mujeres según distintos grupos de países de procedencia.

Las hipótesis que se plantearon para el desarrollo de la investigación son las siguientes:

Hipótesis general

Las condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos se pueden explicar parcialmente por las características del mercado de trabajo y por las características individuales que poseen para el trabajo -nivel de escolaridad y experiencia en el empleo, entre otros-. Sin embargo, la discriminación por la condición de inmigrantes y por género existente en el mercado laboral ayuda a explicar en gran medida esas condiciones.

Hipótesis específicas

1. Las características del mercado laboral estadounidense contribuyen a que los inmigrantes de la región se inserten en empleos de baja calificación y a que sus condiciones laborales en términos salarios y seguridad social sean inferiores a las de los trabajadores nativos blancos no-hispanos.
2. Por el lado de las características de los trabajadores para el empleo, las condiciones laborales de los y las inmigrantes se ven parcialmente determinadas por su calificación para el trabajo -variables como edad, escolaridad y experiencia

en el empleo-. No obstante, el estatus migratorio y la condición de hombre o mujer, contribuyen a explicar las condiciones de los trabajadores en el mercado laboral.

3. Existe en el mercado laboral estadounidense una segregación ocupacional por origen y sexo que pone a los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en empleos precarios y entre éstos, las peores condiciones laborales, las presentan las mujeres -por concentrarse principalmente en ocupaciones que están por fuera del sistema de regulación laboral de los Estados Unidos-; dichas condiciones pueden variar de acuerdo al país de origen.
4. Aun controlando algunas características de capital humano de los trabajadores se pueden establecer niveles de discriminación hacia los inmigrantes de la región en los Estados Unidos. Los niveles de discriminación varían de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores y a su condición de hombre o mujer.

Fuente de datos y estrategia metodológica

En esta investigación se analizaron las características de la inmigración, la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el mercado laboral estadounidense, empleando información del Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos -*Census of Population and Housing*- de los años 1980, 1990 y 2000 y de la Encuesta Continua de Población o *Current Population Survey* -CPS- de los Estados Unidos en el año 2003. El censo es llevado a cabo por la Oficina de Censos de los Estados Unidos. La encuesta es desarrollada por esta misma oficina y por la Oficina de Estadísticas Laborales. La información presentada en la mayor parte de esta tesis proviene de esta encuesta.

La CPS se está realizando desde hace más de 50 años y la información que genera permite acercarse al análisis del estatus y condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes asalariados, dado que además de proporcionar información demográfica de la población como el lugar de nacimiento, el sexo, la edad, escolaridad, etc. Concentra también información laboral relacionada con la rama de actividad, la ocupación, la

posición de los trabajadores en el empleo, la duración de la jornada laboral, los ingresos por trabajo asalariado, el seguro médico y la participación sindical entre otras.

La CPS es una encuesta que se realiza mensualmente en Estados Unidos, tiene un tamaño muestral de 57,000 hogares que son seleccionados a través de un muestreo probabilístico que representa a la población civil de ese país y a miembros de las fuerzas armadas que viven en unidades civiles o bases militares. La CPS es la principal fuente de información de las características de empleo de la población en los Estados Unidos. La muestra es representativa a nivel nacional, estatal o regional y de las dos grandes áreas metropolitanas -Nueva York y Los Ángeles. A partir de 1994, la CPS incluyó información sobre el año de llegada de los inmigrantes a Estados Unidos. La información que proporciona la encuesta para la población inmigrante no permite hacer la distinción entre documentados e indocumentados, dado que en este tipo de fuentes no pregunta por el estatus migratorio de la población.

Universo de estudio

El análisis está dirigido a las comparaciones entre inmigrantes de América Latina y el Caribe y la población nativa, se realizaron algunas agrupaciones de inmigrantes de acuerdo al país de origen debido a que el tamaño de la muestra no permite en todos los análisis observar a cada uno de los países de forma separada. Se consideraron como criterios de agrupación algunas características socioeconómicas de los países de origen y especialmente el crecimiento de la inmigración en Estados Unidos por país de origen entre 1970 y 2000.

Para ratificar las hipótesis planteadas se realizó una revisión amplia de la bibliografía generada en torno al tema de las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo y sus implicaciones en la nueva demanda e inserción de trabajadores inmigrantes. Se construyeron índices de *trabajo decente* o trabajo digno -para establecer las condiciones de trabajo de la población estudiada- y de segregación ocupacional que dan cuenta de las diferencias en las condiciones de trabajo y en la inserción ocupacional de acuerdo al lugar de origen y al sexo. Se verificó a través de un modelo de descomposición de brechas salariales que las características de capital humano de los trabajadores influyen en sus condiciones de trabajo, pero que discriminación que ejerce el

mercado sobre los trabajadores inmigrantes y particularmente sobre las mujeres explican sustancialmente las diferencias en el mercado de trabajo.

Estructura de la tesis

La tesis está estructurada en cinco capítulos más unos de conclusiones. En el primer capítulo titulado *Panorama general de la migración en América Latina y el Caribe y el perfil de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos*, se presenta un marco general de la migración internacional en América Latina y el Caribe, en el que se analiza la manera cómo se han dado los diversos movimientos poblacionales en la región y las causas que los han motivado, enfatizando en la migración extrarregional que ocurre hacia los Estados Unidos. El capítulo se estructuró en cinco apartados. En el primero se presentan los antecedentes de la migración internacional en la región. En el segundo se discuten los factores que han explicado la migración internacional en América Latina y el Caribe y su influencia en el perfil de la migración. En los apartados tres y cuatro se presenta información demográfica y socioeconómica de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos en los años 1980, 1990 y 2000. En el quinto y último apartado se ofrecen conclusiones del primer capítulo.

El segundo capítulo, titulado *Enfoques teóricos para el estudio de la inserción laboral de los inmigrantes en los Estados Unidos*, presenta una propuesta analítica para abordar el problema de la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes en los Estados Unidos. Se divide en dos grandes apartados, en el primero se presenta una revisión crítica de las teorías que han explicado la inserción laboral de los inmigrantes sin considerar las diferencias de género. En el segundo se discute acerca de la importancia de incluir la perspectiva de género en el análisis de la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes en sociedades desarrolladas y se propone el esquema de análisis teórico que guía la investigación.

En el tercer capítulo que lleva por título *Inserción y condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos*, se analizan las condiciones laborales de los inmigrantes de la región a través de la categoría de *trabajo decente*. El capítulo está integrado por cuatro apartados; en el primero, se presentan

algunos antecedentes de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos. En el segundo, se examina la inserción laboral de los trabajadores, se observan las tasas de participación económica y de desempleo de acuerdo al lugar de origen y al género. Se observa la posición en la ocupación de los trabajadores así como la inserción por rama de actividad económica enfatizando en las diferencias por lugar de origen y condición de hombre o mujer. En el tercer apartado del capítulo se profundiza en el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores, para ello se emplea como categoría de análisis el *trabajo decente*, la cual se define conceptualmente y se discute en torno a su aplicabilidad en la investigación científica de las condiciones de trabajo en los distintos mercados laborales. En el cuarto y último apartado se presentan síntesis y conclusiones del capítulo.

El cuarto capítulo bajo el epígrafe de *Segregación ocupacional de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el mercado de trabajo de los Estados Unidos*, describe las características de la inserción ocupacional de los inmigrantes de la región en el mercado laboral estadounidense estableciendo niveles de segregación ocupacional de acuerdo al origen y a la condición de género de los trabajadores. Lo integran siete apartados; en el primero se discute sobre la importancia de estudiar la segregación ocupacional en el mercado de trabajo estadounidense, en el segundo se resumen los enfoques teóricos que han explicado la segregación ocupacional por sexo. En el tercero se presentan algunos antecedentes de la segregación ocupacional de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos. En el cuarto apartado se analiza la inserción ocupacional de los trabajadores en los Estados Unidos de acuerdo al país de origen y al sexo y se presentan las cinco principales ocupaciones en las que se insertan los inmigrantes de la región. En el quinto se mide la concentración ocupacional de acuerdo al lugar de origen y a la condición de hombre o mujer a través del índice de Duncan. En el sexto se establecen las ocupaciones de predominio femenino en los Estados Unidos, se presentan las cinco principales “ocupaciones femeninas” según país de origen y se determinan algunos factores asociados al hecho de que un individuo se inserte en dichas ocupaciones. En el último apartado se presentan síntesis y conclusiones del capítulo.

En el quinto capítulo bajo el título de *las brechas salariales entre los trabajadores en los Estados Unidos* se analizan las diferencias salariales entre la

población nativa y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos, empleando el método de descomposición de brechas salariales de Oaxaca (1973). El capítulo se encuentra estructurado en siete apartados. En el primero se define conceptualmente la discriminación salarial. En el segundo se presentan breves antecedentes de la distribución salarial en los Estados Unidos y se ofrece información actualizada sobre los ingresos de los trabajadores en Estados Unidos, según lugar de origen, sexo y escolaridad. En el tercer apartado se presenta el procedimiento metodológico desarrollado para descomponer las brechas salariales. En los apartados cuarto y quinto se realiza la descomposición de las brechas salariales entre trabajadores nativos e inmigrantes y entre hombres y mujeres al interior de cada uno de los grupos analizados. En el sexto apartado se discute en torno a la necesidad de corregir el sesgo de selección en los datos cuando se analizan los ingresos y en el séptimo y último se ofrecen reflexiones finales sobre los hallazgos obtenidos en el capítulo.

Capítulo I

PANORAMA GENERAL DE LA MIGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y EL PERFIL DE LOS INMIGRANTES DE LA REGIÓN EN LOS ESTADOS UNIDOS

La migración internacional es un fenómeno social que en los últimos tiempos se ha convertido en foco de interés tanto por su carácter global como por su monto y diversificación. Como señalan Castles y Miller (2004), hoy en día distintos países se ven involucrados en movimientos migratorios y es frecuente encontrar personas -tanto en países industrializados como en países menos desarrollados- con una experiencia particular de la migración y sus efectos. Según la División de Población de Naciones Unidas en el año 2000 existían aproximadamente 175 millones de personas que habían vivido fuera de su país de nacimiento y se calcula que en el mundo una de cada 35 personas es un migrante internacional. Además la migración internacional en los últimos tiempos se ha caracterizado por dirigirse principalmente hacia países desarrollados y buena parte se concentra en América del Norte. Entre 1960 y 2000, el número de emigrantes en los Estados Unidos y Canadá pasó de 12.5 millones a 40.8 millones y en este último año uno de cada cinco migrantes internacionales vivía en los Estados Unidos (ONU, 2004).

Además de que en las últimas décadas ha aumentado el número de migrantes en el mundo, los perfiles de éstos se han diversificado, los migrantes pueden ser caracterizados de distintas formas de acuerdo al propósito de la migración: migrantes laborales, refugiados, asilados, entre otros. Otro rasgo notorio de los procesos internacionales de migración es la estabilidad que a lo largo del tiempo ha adquirido la migración femenina a nivel mundial. Desde los años sesenta las mujeres han jugado un papel trascendental en la migración laboral y en la actualidad esta migración supera a la de los hombres en casos particulares (Castles y Miller, 2004). En 1960, las mujeres constituían el 46,7% de los migrantes mundiales y en el año 2000, el porcentaje de mujeres migrantes en el mundo fue de 48,6%. En el mismo año, este porcentaje fue superior al 50% en los Estados Unidos (ONU, 2004).

América Latina y el Caribe también se han constituido en escenarios de importantes movimientos de población. Como lo han reseñado distintos autores (Pellegrino, 2003, Villa y Martínez, 2004), desde la conquista del territorio americano, la migración internacional ha hecho parte de la historia de su historia. Desde la segunda mitad del siglo XIX se pueden distinguir diferentes patrones migratorios: el patrón de inmigración de ultramar, la migración intrarregional y la migración hacia fuera de la región de gran relevancia en nuestros días, tanto por su monto como por la diversidad de modalidades migratorias que han existido desde los años sesenta. La migración extrarregional se ha dirigido principalmente hacia distintos países de Europa y hacia los Estados Unidos y en esta migración las mujeres han tenido una importante participación. Según Daere (2000), en 1990, el 48.0% de los migrantes internacionales de la región eran mujeres. En los Estados Unidos, las inmigrantes latinoamericanas y caribeñas han constituido mayoría entre los inmigrantes de la región en algunos momentos específicos -en 1970 y 1980-, mientras que en otros las proporciones de hombres y mujeres de la región en ese país no presentan grandes diferencias. Ello plantea la necesidad de desarrollar investigaciones en las que se tome en cuenta las diferencias tanto cuantitativas como cualitativas que se pueden presentar entre los hombres y mujeres procedentes de la región en el mencionado país.

En este capítulo nos planteamos como objetivos presentar un panorama general de la migración internacional en América Latina y el Caribe, en el que se describa la manera como se han dado los diversos movimientos poblacionales en la región y las causas que los han motivado, haciendo particular énfasis en la migración que tiene como destino los Estados Unidos. También se busca establecer algunas características sociodemográficas sobresalientes de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en este país mostrando especificidades por lugar de origen y sexo. Para tal fin se ha estructurado el capítulo en cinco apartados, en el primero titulado *Antecedentes de la migración en América Latina y el Caribe*, se describen los cuatro patrones migratorios que han tenido lugar en la región desde la conquista del territorio americano. Se habla especialmente de la inmigración de ultramar, la migración intrarregional y la migración hacia fuera de la región.

En el segundo apartado que lleva por título *factores que han explicado la migración internacional en la región y su importancia en la composición de una masa*

diversa de inmigrantes en los Estados Unidos, se señalan algunos de los factores que han contribuido a los movimientos internacionales de personas, especialmente hacia los Estados Unidos. Entre estos factores se mencionan el crecimiento demográfico, las diferencias salariales, las crisis económicas que vivieron algunos países de la región en los años ochenta, la inversión extranjera directa de países desarrollados en países de América Latina y el Caribe, la violencia social y política que vivieron algunos países de la región y los cambios en las leyes migratorias de Estados Unidos entre otros posibles factores.

En el tercer apartado: *Características sobresalientes de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000*. Utilizando información del censo de población y vivienda de este país en los años mencionados, se analizan tres aspectos fundamentales de la inmigración latinoamericana y caribeña: su monto y las tasas de crecimiento, la estructura por edad y la composición por sexo de los *stocks* de inmigrantes en 1980, 1990 y 2000.

El cuarto apartado denominado *Persistencias y cambios en el perfil socioeconómico de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos*, está estructurado en tres subapartados en los que presentan las características de los inmigrantes relacionadas con el nivel de escolaridad, el estado civil y su participación en el mercado de trabajo. En el último apartado se presentan las conclusiones del capítulo.

1.1 Antecedentes de la migración en América Latina y el Caribe

Desde la ocupación del territorio americano por parte de España y Portugal, en América Latina y el Caribe se pueden distinguir cuatro grandes patrones migratorios: **el primer patrón migratorio** corresponde a la Conquista de América y se caracterizó por la llegada de españoles y africanos en condición de esclavos al territorio americano. **El segundo patrón** es la inmigración de ultramar que se dio entre mediados del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, en este periodo llegaron a la región importantes contingentes de inmigrantes procedentes de Europa, principalmente del sur del continente -Italia, España y Portugal- que asentaron especialmente en Argentina y Brasil y en menor medida del Cercano Oriente y Asia (Pellegrino, 2003, Villa y Martínez, 2004). De acuerdo con estos autores, a su llegada los inmigrantes de ultramar encontraron

sociedades conectadas a los circuitos económicos internacionales que disponían de un fuerte potencial agropecuario y un creciente proceso de modernización productiva que ayudaron a la creación de empleos fabriles y buenos salarios, incluso superiores a los promedios existentes en los países del sur de Europa. Estas condiciones estimularon la llegada de muchos europeos a América (Villa y Martínez, 2004).

Finalizada la segunda guerra mundial se dieron en Europa transformaciones económicas orientadas a la integración y convergencia económica, inicialmente entre los países del norte y el oeste y posteriormente se adhirieron los países meridionales. Estas transformaciones conllevaron a una importante prosperidad económica en Europa que frenó la salida masiva de población y motivó el retorno de europeos establecidos en la región que ya experimentaba cierto rezago económico en relación con la expansión económica alcanzada por Europa (Villa y Martínez, 2004). Además, el substancial crecimiento económico dio lugar a una reorientación de los flujos migratorios convirtiendo progresivamente a algunas sociedades europeas, que tradicionalmente habían ofrecido fuerza de trabajo, en centros de demanda laboral (Alba, 2001).

Según Villa y Martínez (2004), desde 1960 empezó el envejecimiento y la disminución del *stock* de inmigrantes de ultramar asentados en América como producto de la escasa renovación de los flujos, la fuerte migración de retorno y la mortalidad. Los autores señalan que en 1970 había aproximadamente cuatro millones de inmigrantes de ultramar en la región y en 1990 esta población se había reducido a dos millones. En el año 2000 los países que concentraron mayor cantidad de inmigrantes de ultramar fueron Argentina, Brasil y Venezuela.

El tercer patrón migratorio lo constituye la migración intrarregional que ha existido entre algunas fronteras latinoamericanas y caribeñas desde el momento en que estas fueron trazadas por los nuevos Estados independientes en las primeras décadas del siglo XIX. Los movimientos de población entre las fronteras de los países eran continuos y se intensificaban especialmente cuando existían vínculos culturales entre comunidades fronterizas. Estos movimientos se convirtieron en migración laboral que se dirigía hacia las zonas agrícolas donde había amplia demanda de fuerza de trabajo (Pellegrino 2003). Como señala esta autora, la Frontera Norte de México es un ejemplo de los movimientos que surgen de una historia de vínculos e intercambios entre población. La migración

mexicana se ha dirigido fundamentalmente hacia Estados Unidos y ha existido desde que cambió la frontera entre México y los Estados Unidos, debido a la invasión de éste último al territorio mexicano. Desde entonces, la emigración hacia ese país ha ido evolucionando paralelamente a los procesos socioeconómicos y políticos que desde finales del siglo XIX se han producido en ambos países.

Al finalizar dicho siglo, enganchadores estadounidenses reclutaron trabajadores del occidente de México para trabajar en la construcción de ferrocarriles y para abastecer de fuerza de trabajo la incipiente industria de Chicago. Para comienzos de siglo XX, los mexicanos constituían el 17% de los trabajadores dedicados al mantenimiento de las nuevas líneas ferroviarias más importantes de los Estados Unidos. En 1916, los mexicanos constituían un componente importante de la fuerza de trabajo en las ciudades industriales del norte de Estados Unidos, aunque se seguían concentrando principalmente en el suroeste de dicho país (Verduzco 1997).

El mismo autor señala que la participación de los Estados Unidos en la Primera Guerra Mundial (1914-1918) -y la no admisión de trabajadores japoneses y de otros países asiáticos- hicieron necesaria la participación de los inmigrantes mexicanos en las actividades agrícolas de dicho país. Otro aspecto importante que conllevó a muchos mexicanos a salir de su país fueron los sucesos violentos acontecidos en el periodo conocido como la Revolución Mexicana (1910-1923). Muchos mexicanos buscaron refugio en países como Cuba, Guatemala y fundamentalmente Estados Unidos. Con la Gran Depresión -iniciada en 1929 y que tuvo mayor fuerza durante los años treinta-, Estados Unidos se vio sumido en una fuerte crisis económica por la caída de la bolsa de Nueva York y la pérdida acelerada del valor de las acciones cotizadas en la misma, en consecuencia, optó por devolver a 347 mil mexicanos a su país de origen.

Durante la Segunda Guerra Mundial se inició el contrato “Bracero”, establecido entre México y Estados Unidos, para que aproximadamente 4.6 millones de mexicanos fueran a trabajar a este último de manera temporal, lo que coincidió con el auge económico que empezó a experimentar México durante ese tiempo y estuvo relacionado con un proceso acelerado de urbanización, absorción laboral, mejoras en la salud, educación y mayor movilidad socioeconómica (Verduzco, 1998).

En los años sesenta, en México como en otros países de América Latina, la economía empezó a perder el ritmo creciente que había alcanzado hasta detenerse casi por completo en los años ochenta. Paralelamente a este proceso, en los Estados Unidos se produjeron cambios en las leyes migratorias que afectaron el monto y las características de la migración mexicana hacia ese país. Entre 1960 y 1988, Estados Unidos había aceptado una cantidad importante de inmigrantes mexicanos (Verduzco, 1998). Además con la implementación de la ley IRCA -que se describe más adelante- buena parte de la inmigración mexicana de carácter de temporal se convirtió en permanente y aumentó la participación de las mujeres en la migración indocumentada (Massey, Durand y Malone, 2002). Lógicamente el aumento de la emigración permanente de mexicanos a Estados Unidos después de la ley IRCA estuvo acompañado por la fuerte crisis económica que vivió México durante los años ochenta.

Desde 1970 la migración laboral era un fenómeno muy frecuente en México, especialmente en las zonas del occidente y norte del país. Los mexicanos que llegaban a laborar a Estados Unidos procedían fundamentalmente de zonas rurales, y generalmente eran hombres solteros, el promedio de escolaridad era bajo, aunque algo superior al prevaleciente en sus comunidades de origen y la inserción laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo estadounidense era de carácter temporal (Canales, 2001; Verduzco, 1997). El destino principal de los inmigrantes en Estados Unidos eran los estados de California y Texas, aunque se distinguían asentamientos en Illinois y el noroeste del país (Verduzco, 1997). En la actualidad la migración mexicana hacia a los Estados Unidos sigue sosteniéndose con cambios en los patrones migratorios relacionados principalmente con la temporalidad y la composición de los flujos.

En relación a la migración estrictamente intrarregional, Pellegrino y Martínez (2001) señalan que hasta los años sesenta del siglo pasado los movimientos de los latinoamericanos y caribeños eran casi exclusivamente fronterizos y se dirigían principalmente hacia los sectores agrícolas de las regiones próximas a las fronteras. Con el proceso de urbanización los inmigrantes fueron incorporándose a la población urbana y se insertaron fundamentalmente en ocupaciones que no requerían altos niveles de calificación. Dentro de este patrón migratorio también se registraron intercambios de

élites educadas que en muchos casos debieron abandonar sus países de origen por el clima de violencia política que se vivía.

Dentro del proceso de migración intrarregional es posible distinguir países que han sido polos de expulsión de población, así como países que se han convertido en centros de inmigración, como Argentina, que tradicionalmente ha recibido inmigrantes de Bolivia, Chile, Paraguay y Uruguay y, a partir de los años noventa, peruanos. Venezuela que aunque en los últimos años ha tenido una mayor diversidad de orígenes entre los inmigrantes, se ha caracterizado por recibir población procedente de Colombia. Costa Rica y México, durante el conflicto bélico ocurrido en algunos países de Centroamérica, albergaron población de esta subregión y siguen siendo destino de la emigración centroamericana.

En la década de 1960 y a comienzos de la década de 1970 la migración en Centroamérica fue baja (CELADE, 2002). Castillo (2000, 2003) señala que los movimientos de población fueron fundamentalmente internos e intrarregionales. Entre 1970 y 1980 en algunos países de Centroamérica -El Salvador, Guatemala y Nicaragua- se agravaron los problemas políticos, económicos y sociales que venían desde tiempo atrás, dando origen a una oleada de violencia que forzó a muchas familias a salir en busca de refugio tanto al interior de la subregión, como en México, Estados Unidos y Canadá. Entre la población que salía de Centroamérica hubo una gran diversidad de perfiles entre los que se distinguían entre otros, refugiados, desplazados, indocumentados y profesionales (CELADE, 2002).

Durante la década de 1990, Centroamérica experimentó un relativo crecimiento económico y una disminución del clima de violencia que frenó los movimientos forzados (CELADE, 2002). Castillo (2000) advierte que durante la década de 1990 se siguieron registrando movimientos de población hacia fuera de Centroamérica, pero sus características no correspondían necesariamente a la de refugiados y el principal destino de las personas fue Estados Unidos.

En términos generales, en este país el reconocimiento de refugiados a la población centroamericana que huía de la violencia fue bastante limitado. En el caso de los salvadoreños, por ejemplo, en 1983 el congreso de los Estados Unidos propuso que por razones humanitarias a las personas que buscaran asilo se les concedería el status de

permanencia, con lo que se le otorgaría a los salvadoreños un permiso de residencia y de trabajo a plazo fijo que podía ser revocado en cualquier momento. Esta propuesta fue rechazada por el gobierno de los Estados Unidos y sólo hasta 1990 a través de la Ley de Inmigración y Nacionalidad -Immigration and Nationality Act- se le otorgó a los salvadoreños permiso de residencia temporal con una duración de 18 meses prorrogables. Ésto y la necesidad de garantizar mano de obra barata para el creciente sector de servicios contribuyeron a un mayor otorgamiento de visas para los inmigrantes procedentes del El Salvador y de otros países centroamericanos. En el caso de los nicaragüenses, el informe de la CEPAL *Nicaragua: uso productivo de la remesas familiares* (1999), señala que los Estados Unidos crearon las posibilidades para que buena parte de la población lograra regularizar su situación migratoria en dicho país.

La información censal de Estados Unidos en el año 1970 reveló que los inmigrantes de Salvador, Guatemala y Nicaragua y Honduras constituían solamente el 4.0% de la población total de la región en los Estados Unidos. Se trata de una inmigración que experimentó su mayor crecimiento a partir de los años ochenta como producto de los conflictos violentos que experimentaban en estos países. Además se debe resaltar que buena parte de la población nicaragüense que residía en los Estados Unidos estaba compuesta por estudiantes (Pellegrino, 2001).

Aunque en el Caribe han existido migraciones al interior de la región como las que se han dado desde Haití hacia República Dominicana y la salida de cubanos en busca de refugio hacia países como México y Venezuela, la emigración caribeña se ha dirigido principalmente hacia los Estados Unidos. Se debe mencionar que algunos países del Caribe son zonas donde las intervenciones económicas y armadas de Estados Unidos han ayudado a orientar los flujos migratorios hacia ese país. Portes y Guarnizo (1991) señalan que las relaciones neocoloniales que se han establecido entre Estados Unidos y países de la región, como República Dominicana han tenido efectos tanto en la dirección de la migración dominicana hacia ese país como en su monto. Además, es preciso anotar también que desde el siglo XIX, parte de la población del Caribe anglófono se desplazó hacia otras islas de la región -Cuba, Puerto Rico, República Dominicana- con el propósito de trabajar en las plantaciones de azúcar.

En el caso de la migración cubana se pueden distinguir varias etapas. Inicialmente, durante la década de 1930, con el mandato de Machado, muchos cubanos fueron enviados al exilio. En la década 1950, durante la dictadura de Batista, también fueron obligadas a salir de la isla personas que representaban un problema para el gobierno dictatorial. Se ha dicho también que con la revolución cubana fueron condenadas al exilio las personas que anteriormente habían estado en el poder y que no simpatizaban con el nuevo gobierno. En consecuencia, las salidas de Cuba han tenido un importante contenido político y han estado dirigidas fundamentalmente hacia Estados Unidos donde muchos de los inmigrantes cubanos han recibido el estatus de refugiados y exiliados.¹

Sin embargo, se debe aclarar que no siempre la salida de cubanos ha estado motivada por factores políticos. Antes de la revolución cubana -entre 1949 y el primero de enero de 1959- obtuvieron residencia permanente en Estados Unidos aproximadamente 80 mil cubanos (Cardoso, 1998). La proximidad geográfica entre Cuba y el sur de la Florida ha permitido que desde siglos atrás existan lazos entre los cubanos y la población del sur de Estados Unidos. Después de la revolución cubana los emigrantes cubanos han tenido como destino principal el condado de Dade, en el sur de la Florida, Nueva York, Nueva Jersey y Los Ángeles. Después de 1970, las personas que salieron de Cuba se dirigieron a otros países como Puerto Rico, República Dominicana, Perú, México y España, aunque una parte de ellos terminó por establecerse en el sur de Estados Unidos. Durante los años ochenta se dio la salida de personas de la isla que tenían problemas políticos, sociales y jurídicos. Salió desde puerto Mariel una cantidad importante de población en su mayoría de sectores populares urbanos que aunque tuvieron como destino distintos países terminaron llegando al sur de la Florida (Cardoso, 1998, Buajasán y Méndez, 2005).

En los países del sur del continente también se han registrado diversos movimientos intrarregionales y extrarregionales. Según información censal del año 2000 presentada por Villa y Martínez (2004), las dos terceras partes del total de latinoamericanos que vivían en un país diferente a su lugar de nacimiento, se

¹ Se creó un ambicioso programa de refugiados en Estados Unidos. En 1966 se aprobó la ley de ajuste cubano, la cual le ha permitido a más de medio millón de cubanos alcanzar el estatus de refugiado político (López, 1998, Barragán, 2000).

concentraban en Argentina y Venezuela. Como se ha dicho, Argentina se ha caracterizado por recibir inmigrantes, regionales. Estos inmigrantes se han insertado en diversas actividades económicas. Villa y Martínez (2004) señalan que los datos del censo de 2001 realizado en Argentina no sugieren que la fuerte recesión económica experimentada por este país en los últimos años haya disminuido sustancialmente el *stock* de inmigrantes intrarregionales.

También Venezuela se consagró como país de inmigración dentro de la región, y en ello han tenido que ver el auge petrolero que experimentó en el siglo pasado y las políticas migratorias orientadas a la captación de recursos calificados y al refugio de exiliados políticos. Gran parte de la década de 1970 es considerada como el periodo de auge de la inmigración hacia este país. El aumento en el precio del petróleo después de 1974 implicó un crecimiento económico en el país que conllevó a un aumento importante en los ingresos fiscales y en las inversiones públicas y privadas (Pellegrino, 2001). Estas condiciones, aunadas a las crisis políticas y económicas que experimentaban otros países de la región, hicieron de Venezuela un espacio propicio para la inmigración regional y aunque ha recibido inmigrantes de distintos orígenes se destaca la participación de colombianos. Los perfiles educativos y ocupacionales de los inmigrantes fueron bastante diversos, destacándose una participación importante de mujeres de origen colombiano y dominicano vinculadas al servicio doméstico. Entre los inmigrantes procedentes de Argentina, Chile y Uruguay hubo mayor presencia de profesionales y técnicos (Pellegrino, 2001).

Durante la década de 1980 y especialmente en 1983 cuando se dio la devaluación de la moneda hubo un cambio importante en la inmigración hacia Venezuela; la inmigración procedente de Colombia, Perú y Ecuador aumentó ligeramente, mientras disminuyó la presencia de inmigrantes de otros países de la región. Según Pellegrino (2001), aunque la recesión económica que vivió Venezuela en los años ochenta fue motivo para el retorno de población a sus países de origen, también se registraron ingresos de población de distintos países de la región.

En América Latina, Colombia se ha caracterizado por ser país de alta emigración y los principales destinos han sido Venezuela y Estados Unidos. Entre 1946 y 1960 se presentó una confrontación bipartidista entre liberales y conservadores -conocido como el

“Periodo de la Violencia”- que tuvo como escenario principalmente las áreas rurales de algunas regiones del país y contribuyó al desplazamiento de población hacia centros urbanos. Aunque esta guerra civil terminó con el establecimiento del “Frente Nacional” - un acuerdo entre los dos partidos para distribuirse el poder- (Pécaut, 2004), En los años sesenta y setenta se crearon grupos de izquierda que fueron cambiando el matiz del conflicto, convirtiendo a la violencia en una causa importante de emigración interna e internacional.

Otros países de la región como Ecuador y Perú han tenido niveles de emigración internacional bastante bajos. A partir de la década de los sesenta del siglo XX, se registró una mayor emigración hacia los Estados Unidos y también durante los años setenta se dio una importante emigración de estos dos países hacia Venezuela.

Los países del sur del continente -Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay- se han caracterizado por conformar un circuito migratorio cuyo centro ha sido Argentina. Según Patarra (1999/2000), el acuerdo comercial establecido en 1991 entre países del Cono Sur del que formaron parte inicialmente Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y posteriormente Bolivia y Chile, ha tenido un impacto importante en los movimientos intrarregionales de población. Los procesos de globalización, integración y apertura económica no solamente han estimulado el intercambio económico sino que han dinamizado los movimientos de población al interior de la subregión. Para la autora, la integración económica entre los países del Mercosur tiende a consolidar espacios binacionales con dinámicas específicas donde los flujos de población se incrementan dadas las posibilidades de trabajar en los distintos países.

Estos países se caracterizan por ser fronterizos y compartir algunas particularidades históricas y culturales. El tipo de inmigración que recibieron especialmente hacia finales del siglo XIX -principalmente Argentina, Brasil, Chile y Uruguay-, hace que en ellos existan ciertas similitudes culturales, pero a la vez presentan grandes diferencias en cuanto a su desarrollo. Argentina y Brasil cuentan con un mayor nivel de desarrollo socioeconómico, mientras que Paraguay es un país cuya base económica descansa fundamentalmente en la producción agrícola y desde el siglo XIX, su economía ha dependido fuertemente de Argentina. En Uruguay se vivió una urbanización temprana y su población cuenta con niveles altos de educación; sin

embargo, el proceso de industrialización en este país ha sido lento; esto, aunado a los problemas políticos que ha vivido, han favorecido la emigración intrarregional y extrarregional.

Chile y Bolivia pueden ser considerados como países de emigración y hasta la década de 1970 el destino predominante de la emigración fue Argentina. En los ochenta los destinos de la emigración chilena se diversificaron hacia otras regiones de América, Europa y Australia. En esto tuvo que ver el clima de violencia que vivó este país provocado por el establecimiento del régimen dictatorial. La emigración boliviana se ha seguido dirigiendo fundamentalmente hacia Argentina donde los inmigrantes se vinculan principalmente a actividades agrícolas y de la construcción. Esta migración también tiene marcada presencia en Venezuela, Chile y Estados Unidos (Pellegrino, 2001).

El cuarto patrón migratorio y de gran relevancia en nuestros días, es la emigración hacia fuera de la región y ha tenido como destino principal los Estados Unidos. Aunque se registran desplazamientos importantes a Canadá, Europa, Oceanía y Japón, es en ese país donde se concentra la mayor cantidad de inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe.²

Villa y Martínez (2001), han estudiado la emigración latinoamericana y caribeña hacia los Estados Unidos y han subrayado que entre los cambios más notorios ocurridos en los últimos años se destaca su alto incremento en 1990. Los autores señalan que para este año la cantidad de inmigrantes de América Latina y el Caribe era cinco veces mayor a la que se registró en 1970. Es necesario tener presente que el aumento del *stock* de inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos durante la década de 1980-1990 en parte estuvo determinado por el establecimiento de la Ley IRCA de 1986, a través de la cual se regularizó la situación de una cantidad importante de inmigrantes y, dado que esta ley imponía restricciones al ingreso de inmigrantes indocumentados muchos se vieron en la necesidad de establecerse de manera permanente en los Estados Unidos.

² Martínez (2003) señala que además de estos hay otro patrón migratorio que presenta especialmente desplazamientos desde la región hacia España y Japón. Para el año 2000 existían aproximadamente 2,8 millones de latinoamericanos y caribeños viviendo en estos países, en Reino Unido y Canadá, destacándose la participación de brasileños, ecuatorianos, colombianos y argentinos. Esta inmigración se caracteriza por una mayor presencia de mujeres -con sus respectivas diferenciaciones-.

La migración latinoamericana y caribeña a los Estados Unidos ha experimentado cambios en los últimos años, no sólo en cuanto a su monto, sino también de carácter cualitativo y estos cambios han tenido que ver con una creciente participación de la mujer en los flujos migratorios diferenciada por país de origen. Por ejemplo, en el caso específico de México, un estudio realizado por Corona (1998) con inmigrantes mexicanos de retorno divididos en cuatro cohortes, según la época en que iniciaron su carrera migratoria a Estados Unidos (1960-1979, 1980-1984, 1985-1989 y 1990-1994), muestra los cambios según la composición por sexo de la migración mexicana a Estados Unidos. Las cohortes más antiguas presentan menor participación de mujeres en los flujos migratorios. Además, el autor destaca una mayor tendencia de los migrantes a asentarse de manera permanente en los Estados Unidos.³

Otra característica de la migración en la región durante los últimos años, ha sido el creciente número de inmigrantes calificados que está arribando a los Estados Unidos. Investigaciones recientes realizadas por Pellegrino (2001, 2003), Villa y Martínez (2001, 2002) dan cuenta de este fenómeno. Según Pellegrino (2001), la fuerza de trabajo latinoamericana se polariza en el mercado laboral estadounidense. Una parte, con altos grados de calificación ocupacional, se inserta en actividades gerenciales, de ciencia y tecnología, mientras que el grueso de los inmigrantes latinoamericanos cuenta con bajos perfiles ocupacionales y se insertan en subsectores económicos de baja productividad, incluso algunos que cuentan con altos perfiles ocupacionales. Un aspecto importante que destaca la autora, es que el número de inmigrantes que poseen un grado alto de calificación ocupacional es bastante elevado en relación con la disponibilidad de estos recursos en los países de origen.⁴

Villa y Martínez (2002), utilizando información del Censo de población y Vivienda de los Estados Unidos de 1990, encontraron que los profesionales y técnicos

³ La información censal que se presenta más adelante permite observar que aunque las mujeres latinoamericanas y caribeñas han tenido marcada presencia en los Estados Unidos -incluso en algunos casos superior a la de los hombres-, es en las últimas dos décadas cuando se registra un alto incremento en el *stock* de mujeres en ese país.

⁴ Cálculos realizados por algunos investigadores sobre la emigración calificada que ocurre desde países en desarrollo hacia distintos países de la OCDE -Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico- señalan que en 1990 el 77.0% de los jamaíquinos con nivel terciario de educación -con título universitario o más- vivía fuera de su país de origen, Asimismo el 26.0% de los salvadoreños, el 20.0% de los panameños y el 10.0% de los mexicanos con este nivel de estudios residían fuera de su país (Tejada, 2005).

constituyen más del 15.0% de los migrantes procedentes de Argentina, Venezuela y Chile; los caribeños también se distinguen por una participación de profesionales superior a la que se registra en los países de origen (Villa y Martínez, 2002).

Martínez (2003), utilizando información proveniente de la Current Population Survey -CPS- de los Estados Unidos en el año 2000, encontró que entre los inmigrantes procedentes de la región en este país, los mexicanos y centroamericanos se concentran fundamentalmente en edades activas y su escolaridad es inferior a la de los caribeños y suramericanos. Así mismo, se observa que las mujeres caribeñas y suramericanas tienen una mayor participación en el mercado laboral que las mujeres que viven en México o Centroamérica, pero en su conjunto las mujeres inmigrantes de la región participan más en el mercado de trabajo estadounidense que el total de mujeres en sus respectivos países de origen (Martínez, 2003).

Hasta aquí se han mencionado los principales patrones migratorios que se han dado en América Latina y el Caribe. En seguida, con el propósito de comprender los diversos perfiles socioeconómicos y demográficos que se pueden encontrar entre el conjunto de inmigrantes de la región en los Estados Unidos, se presentan algunos de los factores que han explicado la emigración extrarregional en América Latina y el Caribe.

1.2 Factores que han explicado la migración internacional en la región y su importancia en la composición de una masa diversa de inmigrantes en los Estados Unidos.

Aunque se ha tendido a ver a los inmigrantes procedentes de la región como un grupo homogéneo caracterizado por contar con bajos perfiles educativos y ocupacionales, una revisión detallada de las características sociodemográficas de éstos según país de origen sugiere que existen diferencias sustanciales entre este grupo de inmigrantes y en las que ha tenido que ver la historia migratoria de cada uno de los países de América Latina y el Caribe. Los distintos factores que han contribuido a los movimientos internacionales de población y que se han dado de manera particular en cada país de la región constituyen un elemento útil a la hora de entender la diversidad de perfiles socioeconómicos entre los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en países como los Estados Unidos.

Con el propósito de comprender algunas de las diferencias que se presentan entre el conjunto de inmigrantes latinoamericanos en los Estados Unidos, en este apartado revisaremos algunos de los factores que han explicado los movimientos extrarregionales de población. Entre ellos se destaca, entre otros, el crecimiento demográfico, las diferencias salariales, las crisis económicas que vivieron algunos países de la región en los años ochenta, la inversión extranjera directa de países desarrollados en países de América Latina y el Caribe, la violencia social y política y los cambios en las leyes migratorias de Estados Unidos.

Entre las principales posturas que han explicado el fenómeno migratorio en América Latina y el Caribe se encuentra la visión demográfica que ve al crecimiento poblacional como la principal causa de la emigración extrarregional en los últimos años. La región experimentó un aumento importante de su población a partir de los años treinta del siglo pasado y alcanzó un nivel máximo durante los años cincuenta y en la primera mitad de los sesenta. Este aumento de población originó una mayor presión sobre los recursos naturales, los servicios y el empleo que estimularon los movimientos de población, tanto internos como internacionales. A finales de los años sesenta y durante la década de los setenta se registró un aumento desproporcionado de población en edades productivas que generó mayores presiones sobre el empleo e hizo proclive a emigrar a un conjunto de personas. Durante las décadas del sesenta y setenta del siglo pasado se registraron en América Latina y el Caribe los ritmos más altos de crecimiento de la migración internacional (Pellegrino, 2001).

Aunque en algunos países de la región el crecimiento poblacional coincidió con el aumento de la emigración, no todos los países que registraron las mayores tasas de crecimiento poblacional han sido escenarios de grandes corrientes migratorias, como lo señala Pellegrino (2001), países que para la época presentaron baja densidad demográfica -como son los casos de algunos países del Caribe, de Centroamérica y Uruguay- desarrollaron mayores presiones migratorias que otros países con mayor densidad demográfica. Esto sugiere que el crecimiento demográfico ha sido un factor determinante de la migración extrarregional, pero no constituye una condición generalizada que permita explicar la migración internacional en cada país de la región (Pellegrino, 2001).

De acuerdo con Massey *et al.* (2000), desde el enfoque neoclásico se ha dicho que la migración internacional se debe a las diferencias geográficas en la oferta y demanda de trabajo. Dado que en algunos países el trabajo es escaso en relación con el capital y en consecuencia, los salarios son altos y en otros existe una gran dotación de trabajo relativo al capital y los salarios son bajos, se ha producido un sostenido flujo de trabajadores de países con salarios bajos hacia países donde la fuerza de trabajo es escasa y los salarios son altos. Según los proponentes de la teoría neoclásica -como Todaro-, con el paso del tiempo desaparecerían las disparidades salariales entre los países, dado que el movimiento de personas hace que la oferta de trabajo disminuya en los países pobres en capital y los salarios aumenten, mientras que en los países ricos se esperaría que aumentara la oferta de trabajo y disminuyan los salarios.

Sin embargo, las diferencias salariales no constituyen el único elemento determinante de la migración internacional. Hay que tener presente que esta teoría se finca en el modo de pensamiento predominante en los años sesenta y comienzos de los setentas del siglo pasado y que corresponden a una adaptación de los modelos de equilibrio predominantes en el momento: el modelo funcionalista en sociología y la teoría de la modernización. Además la teoría se ajustaba a las características de la migración en ese tiempo (Arango, 2003).

El modelo de Lewis -fundamentado en los modelos de equilibrio- fue uno de los predominantes en los años sesenta y planteó un desarrollo donde existían economías duales compuestas por un sector moderno y un sector tradicional en donde la migración jugaba un papel central y en el que se daba una transferencia paulatina y creciente de la población del sector tradicional al sector moderno y suponía un proceso cada vez mayor de acumulación de capital en el sector moderno (Arango, 2003). Para Lewis, la existencia de gran cantidad de trabajadores en el sector tradicional, cuya “productividad marginal en el trabajo ha sido descuidada y hasta negada al máximo”, le permite al sector moderno emplear un alto número de trabajadores asalariados sin aumentar los salarios, manteniéndolos constantes con niveles de salarios ligeramente superiores a los que percibían en sector tradicional (Singer, 1979:52).

Lewis consideró que las diferencias en los salarios entre los sectores tradicional y moderno eran el motivo por el cual los trabajadores se desplazaban de un sector a otro.

Según su modelo, los dos sectores se benefician de la migración: el sector moderno porque puede contar con suficiente mano de obra que le permite tener una baja tasa de salarios, mientras que el sector tradicional se despoja del excedente de mano de obra y avanza en la función de producción hacia relaciones capital-producto más altas (Arango, 2003).

Esta postura fue refutada posteriormente por la teoría de la dependencia que tuvo gran auge entre los años sesenta y setenta (Arango, 2003). Los defensores de la teoría de la dependencia señalaban que el proceso de industrialización que conllevó al establecimiento de economías duales, no podía llevar al desarrollo, por el contrario, generaba desequilibrios en la composición del empleo y además una fuerte dependencia de países pobres hacia algunos países ricos (Singer, 1979). Según Singer (1986) el desarrollo crea las condiciones que permiten una expansión de la economía urbana, la cual paulatinamente absorbe mano de obra traída a la ciudad por las migraciones. Aunque la teoría de la dependencia aportó poco en materia de migraciones, apuntó a que las migraciones internacionales contribuían a reforzar las desigualdades entre países, especialmente a través de la “fuga de cerebros” (Arango, 2003).

La teoría neoclásica de las migraciones tiene algunas dificultades para aplicar sus postulados a los cambios que ha sufrido la migración internacional en los últimos tiempos. Por ejemplo, uno de los aspectos que señala Arango (2003) que la teoría no explica suficientemente es por qué países estructuralmente similares presentan tasas de emigración diferentes. Lo mismo sucede con los países receptores que presentan diferentes tasas de inmigración.

De acuerdo con Pellegrino (2001), en el caso de América Latina resulta inoficioso comparar el nivel de salarios de los países de la región con el nivel de salarios de países desarrollados como los Estados Unidos y aunque en el contexto regional cobra más sentido este tipo de comparación en muchos casos se adolece de información que permita establecer una relación entre migración y salarios.

Desde otra óptica, Sassen (1993) argumenta que la inversión extranjera directa de los países desarrollados en países periféricos ha sido un factor que ha fortalecido el proceso de industrialización, ha aportado al desarrollo económico y ha estimulado la emigración internacional en América Latina y el Caribe. La principal evidencia que

respalda esta teoría está asociada al crecimiento económico que experimentó América Latina en los años setenta que de alguna forma fue motivado por la inversión de países desarrollados y su coincidencia con el aumento de la emigración internacional. Hasta los años ochenta, en América Latina y el Caribe los tres países con el mayor número de zonas de elaboración de material para exportación fueron México, Colombia y República Dominicana, estos países a la vez cuentan con una cantidad importante de inmigrantes en los Estados Unidos (Sassen, 1993).

Se debe tener presente que la teoría que hace énfasis en el papel de la inversión extranjera directa explica cómo la migración internacional puede ser entendida a través de la comprensión de las dinámicas estructurales de las sociedades modernas, en las que la globalización de la economía juega un papel importante en la movilidad de la población. La inversión extranjera directa de países centrales en países periféricos debe verse como otra forma de neocolonialismo en el que se establecen vínculos entre países altamente desarrollados y países en desarrollo, en los que se crean relaciones que promueven la migración (Sassen, 1993) -así ésta sea restringida unilateralmente por los países receptores. Aunque esta teoría ofrece un análisis macroestructural de la migración contemporánea bastante coherente, está lejos de explicar por sí sola la complejidad del fenómeno migratorio en la región, pues en cada uno de los países latinoamericanos y caribeños se han dado distintos procesos sociales, políticos y económicos que no permiten una generalización del comportamiento migratorio extrarregional.

Por su parte, Pellegrino (2001) señala que si bien la migración se ha relacionado con un mayor desarrollo económico, entre los países de mayor industrialización en América Latina, tales como Argentina, Chile, Brasil, México, Colombia y Perú, algunos han sido centros de inmigración, otros de emigración y otros han vivido ambos fenómenos. En Argentina, Brasil y Uruguay la inmigración formó parte del proceso inicial de industrialización y en las últimas décadas, paralelo a la crisis del modelo de sustitución de importaciones se convirtieron en países de emigración. Al mismo tiempo, México, Colombia y Perú han sido países tradicionalmente expulsores de población. Esto deja claro que es difícil establecer una relación directa entre desarrollo y migración internacional.

Como es bien sabido, durante la década de los ochenta se vivió en América Latina una crisis económica que dio lugar a cambios en las estructuras económicas de los países de la región. En el siglo XX, los años ochenta y noventa fueron periodos de reestructuración económica, de desequilibrios y disparidades en la región. Si bien se pensó que las nuevas políticas de desarrollo económico disminuirían el desempleo y la pobreza en los países de la región y por consiguiente llevarían a países ricos y pobres a una convergencia económica que disminuiría la migración extrarregional en el largo plazo, las nuevas políticas económicas no han tenido el efecto esperado y por el contrario, las desigualdades entre países siguen siendo más agudas.

Al finalizar el siglo XX, en México y algunos países de Centroamérica se registra una recuperación moderada y con oscilaciones bruscas del crecimiento de la economía y el empleo, sin embargo, la evolución económica muestra que las tasas de crecimiento del producto son inferiores a las registradas entre 1945 y 1970 (CELADE, 1999). Para el caso de México, Alba (2001) afirma que la apertura económica implicó una modernización acelerada de la planta productiva mexicana con modificaciones en la composición de la demanda laboral y que hubo al parecer una demanda más dinámica para determinados profesionales y trabajadores calificados, pero no para el conjunto de la fuerza de trabajo mexicana; por tanto, el mercado laboral mexicano sigue caracterizándose por ser mercado de salarios bajos y muy distante de cualquier tendencia convergente con Estados Unidos.

En la región persiste una situación de vulnerabilidad económica. La necesidad de efectuar permanentes ajustes y la debilidad de los sistemas financieros dan cuenta de ello. La evolución del empleo en la mayoría de los países de la región tiende a fracturarse y esto ha tenido que ver con el comportamiento adverso que presentó la economía en los años ochenta. Los salarios reales han disminuido, el desempleo abierto ha aumentado, al igual que la proporción de empleos en segmentos de menor productividad media (CELADE, 1999; 26).

Aunque se habla de una recuperación de la economía en los años noventa del siglo pasado, ésta no se ha visto reflejada en materia de empleo y equidad social. La crisis económica a la que directamente se ha responsabilizado del aumento del desempleo y la pobreza en los últimos años en América Latina y el Caribe se ha constituido en el

elemento estructural que ha llevado a muchas personas a salir de sus países en busca de mejores oportunidades para vivir. Lógicamente ligado a este proceso se encuentran los cambios que vienen experimentando los mercados laborales en los países desarrollados y que sin duda alguna, con las crecientes necesidades de mano de obra barata ejercen una fuerte atracción sobre la población de países en desarrollo. Se debe mencionar que este proceso de crisis económica en la región se ha dado paralelamente a una creciente demanda de fuerza de trabajo por parte de países desarrollados como Estados Unidos.

Un factor de significativa importancia en el entendimiento de la migración internacional en algunos países de la región ha sido la violencia política y social. Ésta ha motivado intensos movimientos de población como la de los cubanos a los Estados Unidos y haitianos a Estados Unidos y Canadá. A finales de los años setenta y a partir de los ochenta, gran parte de la emigración centroamericana se explicó por la violencia política y la instauración de regímenes autoritarios en algunos de los países de América Central. También durante los años setenta y ochenta en el sur del continente americano se dieron procesos de represión política que dieron lugar a la salida de población en calidad de exiliados políticos hacia distintos países de la región, Norteamérica y Europa (Pellegrino, 2001).

Otro de los factores que ha sido asociado con el aumento de la migración latinoamericana y caribeña a Estados Unidos -como ya se ha mencionado- son los cambios en las leyes migratorias de ese país. Según la Ley de Inmigración de 1924, los latinoamericanos estaban fuera del sistema de cuotas para inmigrar a Estados Unidos. La asignación de visas de inmigrante a las personas de origen latinoamericano estaba fundamentada en requisitos cualitativos contenidos en la Ley de 1917, éstos tenían que ver con condiciones de salud y antecedentes morales y políticos. La Ley de 1952 también estaba permeada por restricciones políticas e ideológicas como la prohibición del otorgamiento de visas a comunistas (Pellegrino, 2001).

En 1965, se aprobó una ley que impedía cualquier forma de discriminación contra la raza o la nacionalidad en el otorgamiento de visas. Esta misma ley tuvo como principio propiciar la reunificación familiar y las inmigraciones de profesionales; además se desarrolló un sistema de visas transitorias para los trabajadores del campo. En 1965, la ley favoreció también el ingreso de asiáticos a Estados Unidos, el cual había sido vedado

desde 1882 ante la insistencia de los trabajadores nativos que consideraban el ingreso de los asiáticos como una amenaza, dado que éstos estaban dispuestos a realizar trabajos no calificados por salarios bajos y que fue agudizado durante la segunda guerra mundial cuando Japón fue un país enemigo.

Con los cambios en la legislación migratoria a mediados de los sesenta del siglo pasado -tendientes a excluir todo tipo de discriminación en el otorgamiento de visas- Estados Unidos quería promover la inmigración desde el sur y el este de Europa; sin embargo, se produjeron importantes desplazamientos desde Asia y América Latina. De 1955 a 1965 la mitad de los nuevos inmigrantes en Estados Unidos eran procedentes de países europeos. En la siguiente década éstos constituían menos de la tercera parte de los inmigrantes en este país, mientras que se intensificó de manera importante la inmigración latinoamericana y asiática y la inmigración procedente de África, que había sido casi inexistente, se expandió rápidamente (Portes y Bach, 1985).

Debido al incremento de inmigrantes en condiciones de ilegalidad -especialmente de origen mexicano-, en 1986 se promulgó la *Immigration Reform and Control Act - IRCA-*, también conocida como Ley Simpson-Rodino, la cual estaba orientada a controlar la inmigración indocumentada y exponía entre otras cosas, la necesidad de reglamentar a los indocumentados, imponer sanciones a los empleadores que contrataran indocumentados, y ejercer un mayor control en la frontera. Sin embargo, con la aplicación de esta Ley, el ingreso de indocumentados no disminuyó, proliferó la documentación falsa para ingresar a Estados Unidos, aumentaron los inmigrantes documentados e indocumentados que trabajaron por salarios bajos -siendo los últimos el grupo de trabajadores peor pagado- y además gran parte de la migración pasó de ser temporal a permanente (Massey, Durand y Malone, 2002).

En 1990 se estableció una ley que distinguió dos categorías para el otorgamiento de visas: reunificación familiar y migrantes independientes; en esta última se consideraron distintos tipos de calificaciones profesionales con el propósito de estimular la inmigración calificada. (Pellegrino, 2001). Algunos autores han señalado que como consecuencia de la legalización de una parte de la población inmigrante, se fortaleció un sistema de redes sociales que hacen posible que en la actualidad se mantengan los flujos migratorios hacia Estados Unidos (Portes, 2001).

Finalmente se debe señalar que explicaciones recientes acerca de las migraciones internacionales, tienden a destacar la importancia de la globalización de la economía en las migraciones internacionales. Sassen (2003) por ejemplo, señala que las principales dinámicas conectadas con la globalización de la economía han tenido importantes impactos en la dinámica económica de países periféricos que de alguna manera se han amoldado a las nuevas condiciones asociadas a la globalización; programas de ajuste estructural, apertura de las economías a empresas extranjeras, eliminación de subsidios estatales, crisis financieras y modelos programáticos de solución aplicados por el Fondo Monetario Internacional.

Según la autora, estas medidas, además de que no han logrado reducir la deuda externa de los países, han generado costos para ciertos sectores de la economía y la población, entre los que se destacan el aumento del desempleo, el cierre de empresas en sectores tradicionales destinados al mercado local y nacional, la producción de cultivos para la exportación que reemplazan de manera cada vez más creciente la agricultura destinada a la supervivencia y al comercio local y nacional. Estas situaciones han dificultado el desarrollo de programas de inversión social orientados a favorecer la salud y educación de las mujeres y los niños, así como la generación de programas de empleo que permitan la inserción laboral de las mujeres, contribuyendo de alguna manera a que un conjunto grande de éstas opte por estrategias de supervivencia, tales como el autoempleo, la migración e incluso la prostitución (Sassen, 2003).

1.3 Características sobresalientes de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000.

Como se ha mencionado, los diversos factores que han motivado los movimientos internacionales de población en América Latina y el Caribe han dado origen a la composición de un *stock* de inmigrantes en países desarrollados como los Estados Unidos con diferentes perfiles socioeconómicos. En este apartado empleando información censal observamos algunas características generales de los inmigrantes de la región en las últimas tres décadas con el propósito de comprender mejor la incidencia de algunos factores en la composición de una masa diversa de inmigrantes.

Los trabajos realizados por los distintos autores que se han mencionado en este capítulo han hecho grandes aportes al conocimiento de la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos; sin embargo, es relevante seguir profundizando en el estudio de un fenómeno que con el paso del tiempo va adquiriendo nuevas dinámicas. Esto sugiere la necesidad de actualizar la información que conocemos acerca de la migración de la región hacia los Estados Unidos haciendo énfasis en el análisis de la participación diferenciada de hombres y mujeres en los procesos migratorios según el país de origen.

1.3.1 El monto de la inmigración latinoamericana en las tres últimas décadas

La información que se presenta sobre población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en los Estados Unidos corresponde a los *stocks* de población inmigrante captada en los Censos de Población y Vivienda de este país en los años 1980, 1990 y 2000. Se seleccionaron estos tres años, dado que a partir de 1980 se registra un aumento significativo en la inmigración procedente de la región en Estados Unidos, a la vez que se diversifican los orígenes de los inmigrantes.

El Cuadro 1.1 muestra según los censos de población, el comportamiento de la inmigración en los Estados Unidos para los tres momentos censales mencionados anteriormente. En 1980, existían aproximadamente 4,425,691 inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos que constituían el 26.0% de la población inmigrante de ese país y el 2.0% de la población total. En 1990, el número de inmigrantes latinoamericanos y caribeños se duplicó y ascendió a 8,638,691 que constituían el 36.0% de los inmigrantes y el 3.5% de la población total. Para el año 2000, esta cantidad se duplicó nuevamente, el número de inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño fue de 16,310,121 personas que representaban el 47.3% de la población inmigrante y el 5.8% de la población total de los Estados Unidos.

Cuadro 1.1, Población de origen latinoamericano y caribeño en los Estados Unidos y tasas de crecimiento anual de la inmigración, 1980, 1990 y 2000

País de origen	1980	1990	2000	Tasa de crecimiento anual 1980-1990	Tasa de crecimiento anual 1990-2000
Mexico	2,243,655	4,409,033	9,318,787	6.8	7.5
El Caribe					
Cuba	624,390	751,988	892,566	1.9	1.7
República Dominicana	168,344	353,755	724,719	7.4	7.2
Jamaica	200,210	341,590	525,959	5.3	4.3
Haiti	93,054	225,639	417,190	8.9	6.1
Trinidad & Tobago	68,389	119,264	198,593	5.6	5.1
Otros del Caribe	74,076	161,688	234,628	7.8	3.7
Total subregión	1,228,463	1,953,924	2,993,655	4.6	4.3
Centroamérica					
El Salvador	95,868	472,449	833,803	15.9	5.7
Guatemala	65,738	228,029	477,836	12.4	7.4
Honduras	38,891	112,004	258,065	10.6	8.3
Nicaragua	45,033	171,045	234,328	13.3	3.1
Panama	84,070	121,714	145,873	3.7	1.8
Costa Rica	31,154	48,455	72,494	4.4	4.0
Belice	14,550	32,344	34,120	8.0	0.5
Total subregión	375,304	1,186,040	2,056,519	11.5	5.5
Suramérica					
Colombia	151,197	303,204	513,397	7.0	5.3
Ecuador	90,026	143,006	287,075	4.6	7.0
Peru	60,474	151,856	276,981	9.2	6.0
Brasil	44,960	94,529	223,183	7.4	8.6
Guyana/Británica	51,759	121,679	204,419	8.5	5.2
Guiana					
Argentina	70,710	99,587	136,578	3.4	3.2
Venezuela	38,152	50,862	114,677	2.9	8.1
Chile	38,673	62,092	82,169	4.7	2.8
Bolivia	14,632	32,194	64,109	7.9	6.9
Uruguay	14,245	23,121	27,840	4.8	1.9
Paraguay	3,441	7,092	10,732	7.2	4.1
Total subregión	578,269	1,089,222	1,941,160	6.3	5.8
Total Región	4,425,692	8,638,219	16,310,121	6.7	6.4

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Es de destacar el importante aumento en el *stock* de inmigrantes procedentes de casi todos los países de la región. México es el país con el mayor número de inmigrantes en los Estados Unidos. Entre 1980-1990, se pasó de 2,243,655 inmigrantes a 4,409,033 inmigrantes que implicó una tasa de crecimiento anual promedio de 6.8%, este importante aumento en el *stock* de inmigrantes de mexicanos en este periodo estuvo fuertemente asociado al establecimiento de la Ley IRCA de 1986 en los Estados Unidos que favoreció especialmente la legalización de una cantidad importante de inmigrantes mexicanos en ese país (Véase también Martínez, 2003).⁵

En el año 2000 la población mexicana en Estados Unidos fue 9,318,787 personas. Los cálculos realizados a partir de la información censal, indican que entre 1990 y 2000 la población mexicana en Estados Unidos creció a una tasa anual promedio de 7.5%. La población del Caribe constituye el segundo grupo en importancia numérica entre los inmigrantes de la región y aunque a un ritmo menor que el mexicano han aumentado su presencia en Estados Unidos durante las últimas tres décadas, pasando de 1,228,463 personas en 1980 a 2,993,655 personas en el año 2000.

Los centroamericanos también aumentaron su presencia en este país en las tres últimas décadas. En 1980 existían aproximadamente 375,304 personas procedentes de Centroamérica en los Estados Unidos, en 1990 la cifra ascendió a 1,186,040 personas, lo que implicó una tasa de crecimiento anual promedio de 11.5%. En el año 2000 fueron registrados por el censo 2,056,519 centroamericanos. Al observar las tasas de crecimiento anual de la inmigración procedente de El Salvador, Guatemala y Nicaragua entre 1990 y 2000 se constata una clara disminución -sin que dejen de ser altas-, que reflejan la disminución de los procesos de violencia que vivieron estos países durante la década de los años ochenta del siglo pasado. En el periodo 1990-2000 han existido otros factores que han tenido peso en la conformación del *stock* de este conjunto de inmigrantes, tales como las crisis económicas y los desastres naturales que tuvieron lugar en algunos países de la región. Se debe señalar también que si bien las tasas de crecimiento anual de la inmigración centroamericana disminuyeron en el último periodo señalado, en términos

⁵ Según Durand, Massey y Zenteno (2001), de los 3.2 millones de inmigrantes legalizados bajo el amparo de la Ley IRCA, las tres cuartas partes procedían de México.

absolutos se nota un incremento importante de la inmigración de todos los países de esa subregión.

La población de origen suramericano en Estados Unidos se ha ido multiplicando a lo largo de las tres últimas décadas. Según información tomada del Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos en el año 1970, los países suramericanos que más pusieron inmigrantes en ese país fueron Colombia (65,491), Argentina (51,781), Ecuador (36,183) y Perú (26,815). En el año 2000 se incrementó significativamente la población procedente de estos países como se puede observar en el Cuadro 1.1 (Véase también Villa y Martínez, 2001).

En algunos casos el monto de inmigrantes en Estados Unidos en el año 2000 representa un porcentaje importante de la población total en sus respectivos países de origen. Tales son los casos de Guyana Británica, Jamaica, Trinidad y Tobago, Belice, El Salvador, México, República Dominicana y Cuba que cuentan respectivamente con el 26.9%, 20.4%, 15.3%, 15.1%, 13.3%, 9.4%, 8.7% y 8.0% de su población viviendo en los Estados Unidos. En otros casos aunque el monto de la población inmigrante en dicho país es considerable, ésta no representa un porcentaje alto de la población total en sus países de origen como son los casos de Colombia y Perú y Ecuador (ver Cuadro 1.2). En el cuadro anexo 1.1 Se presentan los tamaños de muestra para cada grupo e inmigrantes, según el censo de 2000 de los Estados Unidos.

Cuadro 1.2, Población total de América Latina y el Caribe y porcentaje de inmigrantes viviendo en los Estados Unidos en el 2000, según país de origen

Población total	2000^a	Inmigrantes en EE.UU. 2000^b	Porcentajes
Guyana Británica	760,513	204,419	26.9
Jamaica	2,576,085	525,959	20.4
Trinidad y Tobago	1,294,368	198,593	15.3
Belice	226,325	34,120	15.1
El Salvador	6,276,037	833,803	13.3
México	98,881,308	9,318,787	9.4
Republica Dominicana	8,369,164	724,719	8.7
Cuba	11,199,132	892,566	8.0
Panamá	2,855,701	145,873	5.1
Haití	8,356,765	417,190	5.0
Nicaragua	5,071,424	234,328	4.6
Guatemala	11,385,336	477,836	4.2
Honduras	6,485,475	258,065	4.0
Otros países del Caribe	6,002,953	234,628	3.9
Ecuador	12,646,095	287,075	2.3
Costa Rica	4,023,466	72,494	1.8
Colombia	42,321,386	513,397	1.2
Perú	25,939,329	276,981	1.1
Uruguay	3,337,062	27,840	0.8
Bolivia	8,328,699	64,109	0.8
Chile	15,211,310	82,169	0.5
Venezuela	24,169,744	114,677	0.5
Argentina	37,031,802	136,578	0.4
Paraguay	5,496,450	10,732	0.2
Brasil	170,693,424	223,183	0.1
Total región	518,941,353	16,310,121	3.1

Fuentes: ^aCELADE, Indicadores para el seguimiento del programa de acción de la CIPD.

^bMuestra del 1% del Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 2000. En el cuadro anexo 1.1 se presentan los tamaños de muestra para cada país de origen.

Se debe resaltar también que los inmigrantes de la región se han concentrado en áreas específicas de los Estados Unidos, las diferencias en la ubicación espacial de acuerdo al lugar de origen son reveladoras. Según información de la Encuesta Continua de Población del año 2003, el 74.8% los mexicanos se concentran principalmente en los estados California, Texas, Illinois y Colorado, mientras que el 75.8% de los inmigrantes cubanos se ubica en el estado de Florida; el 80.0% de la población dominicana y el 73.1% de los procedentes de Jamaica y Haití se distribuyen en los estados de Nueva York, Florida y Nueva Jersey. La mayor parte de los centroamericanos tiende a concentrarse en el estado de California (40.1%) y su presencia en estados como Nueva York, Florida y

Virginia también tiene un peso importante (24.5%). Los suramericanos y los inmigrantes de otros países de la región se concentran principalmente en los estados de Nueva York, Florida, Nueva Jersey y California (el 72.5% y el 70.0% respectivamente) (ver mapas anexos del 1.2 al 1.8).

Esta concentración de inmigrantes en pocos estados puede obedecer a distintos factores, tales como la demanda de trabajadores hacia las grandes áreas de metropolitanas de este país -como lo señalan trabajos como el de Sassen, 1993-, la existencia de redes sociales que contribuyen a establecer el destino de la migración y posiblemente los procesos de discriminación de que son objeto y que muchas veces los empuja a establecerse en comunidades étnicas. Las diferencias de acuerdo al lugar de origen en la ubicación geográfica de los inmigrantes de la región en Estados Unidos y su posible implicación en la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes es un aspecto que merece ser explorado con mayor profundidad en investigaciones posteriores.

1.3.2 Hombres y mujeres de la región en los Estados Unidos

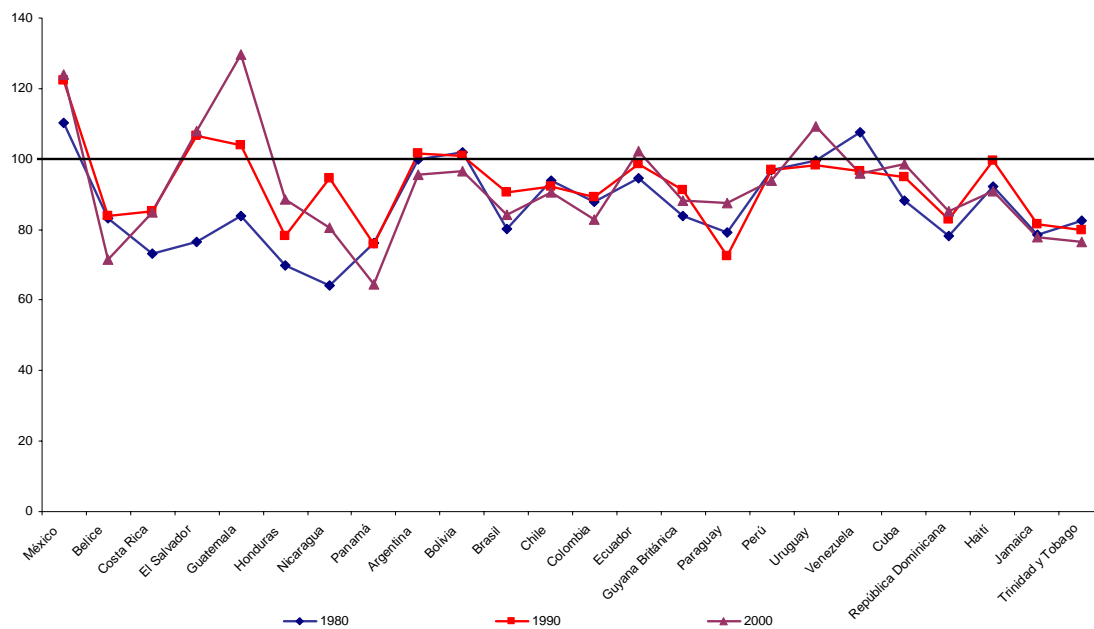
Como se ha indicado, las mujeres de América Latina y el Caribe han tenido una participación importante en los procesos de migración internacional; investigaciones recientes (Martínez, 2003, Martínez, 2003a) han mostrado que la presencia de las mujeres latinoamericanas y caribeñas es destacada tanto en algunos países de Europa como en los Estados Unidos. De acuerdo con la información censal en 1980 en Estados Unidos existían aproximadamente 2,247,149 mujeres de origen latinoamericano y caribeño que constituían el 50.8% de los inmigrantes procedentes de la región, en 1990 el número de mujeres de América Latina y el Caribe en este país fue 4,184,613 que representaba el 48.4% de la población inmigrante del mismo origen. En el año 2000, el monto de la inmigración femenina fue de 7,806,562 personas que equivalían al 47.8% de la inmigración latinoamericana y caribeña en ese país. Aunque en términos relativos el valor de la inmigración femenina latinoamericana y caribeña ha disminuido en las últimas dos décadas, en términos absolutos el número de mujeres de la región en los Estados Unidos se incrementó poco más de tres veces como se puede ver en el cuadro anexo 1.9.

En la gráfica 1.1 y el cuadro anexo 1.10 se presentan los índices de masculinidad entre la población de inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño en los Estados

Unidos en los años 1980, 1990 y 2000. Estos índices permiten establecer la relación entre el número de hombres y el número de mujeres inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño que había para cada año censal en los Estados Unidos.

En 1970 y 1980 entre el total de inmigrantes procedentes de la región en los Estados Unidos, las mujeres constituyeron mayoría, los índices de masculinidad en estos años fueron respectivamente 90.3 y 97.0. Incluso, en el caso mexicano que tradicionalmente se ha considerado como una inmigración caracterizada por un fuerte componente masculino, el índice de masculinidad para el año 1970 fue 98.4, aunque se debe señalar que este índice por debajo de la unidad puede estar asociado a la alta circularidad que en tiempos pasados caracterizó a la migración mexicana masculina hacia los Estados Unidos, mientras que las mujeres mexicanas han tendido a participar menos en procesos migratorios circulares.⁶

Gráfica 1.1
Índices de masculinidad entre los stocks inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000



Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

⁶ Bustamante (2002) señala que el concepto de circularidad migratoria es una construcción teórica que involucra entre otros factores una dimensión temporal asociada al número de experiencias migratorias desde que el migrante sale por primera vez de su residencia habitual en México hacia los Estados Unidos hasta que decide asentarse con carácter permanente en algún punto de los espacios involucrados en la circularidad.

En 1980, los índices de masculinidad calculados para cada país entre el *stock* de inmigrantes de la región reflejan una mayor presencia de mujeres inmigrantes de muchos países en los Estados Unidos; solamente en los casos de México, Bolivia y Venezuela los índices fueron superiores a cien (110.1, 101,1 y 107.6 respectivamente) indicando que entre estos inmigrantes habían más hombres que mujeres. Los índices de masculinidad en el caso de algunos países centroamericanos como Nicaragua (64.2), Honduras (69.8), Costa Rica (73.0), Panamá (76.0) y El Salvador (76.4) muestran una notable mayor presencia de mujeres en el mismo año.

Un rasgo a destacar para el año 1990, es el aumento en el número de inmigrantes de casi todos los orígenes y de ambos sexos, pero con mayor intensidad en el caso de los hombres. En 1990, el índice de masculinidad entre los inmigrantes mexicanos fue 122.4; esto es superior al obtenido para el año 1980 (110.1). Entre 1980 y 1990, los índices de masculinidad de los inmigrantes salvadoreños, nicaragüenses y guatemaltecos pasaron de 76.4 a 106.7, 64.2 a 94.6 y 84.0 a 104.1 respectivamente. Sin duda, este cambio en los *stocks* de inmigrantes centroamericanos puede estar relacionado con los desplazamientos forzosos ocurridos a lo largo de la década de los ochenta producto de la guerra civil que vivieron estos países y que involucró principalmente a la población masculina.

Los cálculos realizados para el año 2000, revelan una disminución de los índices de masculinidad para la mayoría de los inmigrantes de la región en relación con los índices obtenidos para el año 1990, en especial en los casos de Nicaragua (que pasó de 94.6 a 80.6), Belice (pasó de 83.8 a 71.6), Panamá (de 76.0 a 64.4), Haití (de 99.6 a 90.7), Brasil (de 90.7 a 84.1), Colombia (de 89.1 a 83.0) y Jamaica que pasó de 81.5 a 77.8. Estas son inmigraciones que se han caracterizado por un importante predominio de mujeres. Por el contrario en el mismo año se conservaron por encima de la unidad los índices de masculinidad entre inmigrantes procedentes de México, Guatemala, El Salvador, Ecuador y Uruguay y aunque siguen siendo bajos, aumentaron entre algunos procedentes del Caribe como Cuba y República Dominicana.

Lo anterior evidencia que a lo largo de las décadas estudiadas ha habido una importante presencia de mujeres latinoamericanas y caribeñas en los Estados Unidos con diferencias por países de origen y permite constatar que entre 1980 y 1990 se dio un mayor crecimiento de la población masculina en ese país. La información registrada en el

año 2000, deja ver que si bien se dio un aumento importante en la inmigración masculina procedente de América Latina y el Caribe a los Estados Unidos, también se registró una disminución en los índices de masculinidad en algunos orígenes. Esto confirma la idea de que en América Latina y el Caribe, las mujeres han tomado parte importante en los procesos de migración contemporánea. Además, aunque al analizar la migración latinoamericana y caribeña de forma agregada se observe una cantidad mayor de hombres -especialmente por el monto de la migración mexicana que es principalmente masculina- es de resaltar que la mayoría de los países de América Latina y el Caribe han puesto más mujeres que hombres en los Estados Unidos.

Esta característica que hemos descrito de la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos rompe con el supuesto básico de la mayoría de las estadísticas actuales sobre migración internacional -al menos tratándose de gran parte de la inmigración de América Latina y el Caribe en este país- que señalan a un varón, joven y proveedor económico como el prototipo del migrante (Daeren, 2000); igualmente permite destacar la relevancia de realizar estudios sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes y el impacto en la economía de las sociedades receptoras.

El otro rasgo central de la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos es la fuerte participación de personas en edades productivas. En 1980, el 56.0% de los hombres y el 52.3% de las mujeres de origen latinoamericano y caribeño se encontraban entre los 15 y 39 años de edad. En 1990, los porcentajes de hombres y mujeres en estas edades fueron 60.8% y 54.1% respectivamente y en el año 2000, el 59.1% de los hombres estaba entre las edades mencionadas contra el 52.4% de las mujeres, se debe anotar también que en este año aumentó la proporción de hombres y mujeres entre los 40-44 años.

El Cuadro 1.3 presenta la distribución porcentual de los inmigrantes de América Latina y el Caribe de acuerdo a la edad mediana y el sexo de la población en los Estados Unidos en años 1980, 1990 y 2000, en el se puede observar que si bien se trata de una población bastante joven, hay diferencias entre los inmigrantes según el país de origen y el sexo. Los cubanos por ejemplo, constituyen el grupo de inmigrantes de la región en mayor estado de envejecimiento -más notorio en el caso de las mujeres- y esto

lógicamente tiene que ver con la escasa renovación del *stock* de inmigrantes cubanos en ese país debido a posiciones políticas de Estados Unidos frente a Cuba.

Cuadro 1.3, Edad mediana de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños según sexo en los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000

País de origen	Edad mediana					
	1980		1990		2000	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Región	30	32	30	33	32	35
México	28	29	29	30	31	32
El Caribe						
Cuba	43	44	46	50	48	53
República Dominicana	29	31	31	34	35	37
Jamaica y Haití	32	33	34	35	39	39
Centroamérica						
El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua	27	30	27	30	31	35
Suramérica						
Colombia, Ecuador y Perú	31	33	33	35	36	38
Otros países de la región	30	32	33	35	37	38

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

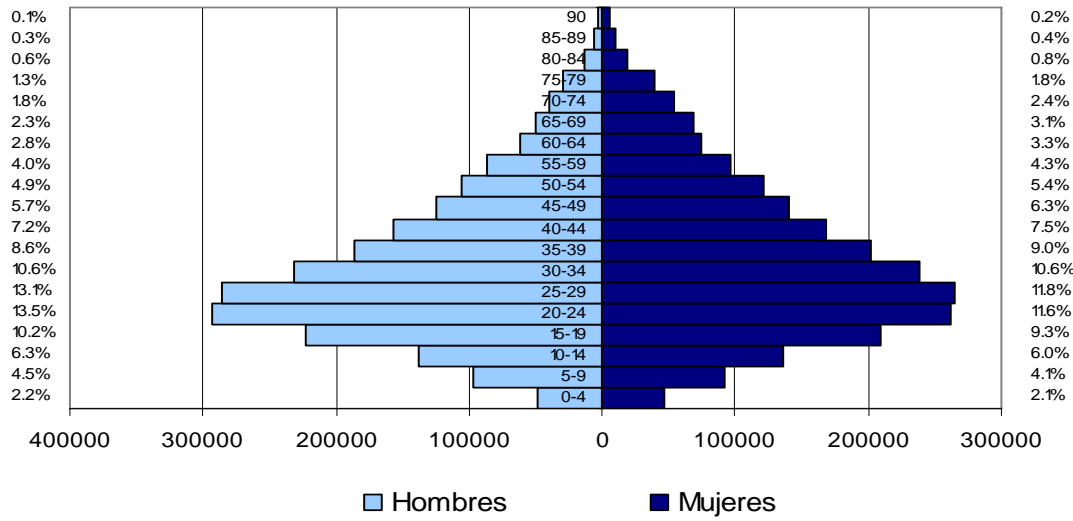
El grupo de inmigrantes con mayor cantidad de población joven es México, aunque con el paso del tiempo se ha ido corriendo levemente la edad mediana entre el *stock* de inmigrantes mexicanos, en el año 2000 la mediana de la edad para los hombres fue de 31 años y para las mujeres de 32 años con lo que se puede establecer que existe una cantidad importante de inmigrantes mexicanos en edades bastante jóvenes. Posiblemente el cambio en la edad mediana de estos inmigrantes esté asociado con la disminución de la circularidad en la migración, es decir, siguen ingresando a Estados Unidos personas jóvenes pero ha disminuido el retorno de los mexicanos que llegaron

antes a dicho país. Entre todos los inmigrantes de la región, las mujeres presentaron valores de la edad mediana superiores a los de los hombres.

Las gráficas 1.2, 1.3 y 1.4 muestran la estructura por edad y sexo de la población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos en los años 1980, 1990 y 2000. La gráfica 1.5 presenta la estructura por edad y sexo de la población estadounidense sin la participación de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños y en la gráfica 1.6 aparece la estructura por edad y sexo de la población total de los Estados Unidos incluidos los inmigrantes de América Latina y el Caribe. Las tres primeras gráficas sugieren que la inmigración latinoamericana y caribeña se ha caracterizado en las tres últimas décadas por ser principalmente laboral, dado que el grueso de los inmigrantes se concentra en edades productivas. No se observan grandes diferencias en la estructura de la población para los tres momentos analizados, en 1980 hubo una ligera tendencia de la población a distribuirse más en otros grupos de edades.

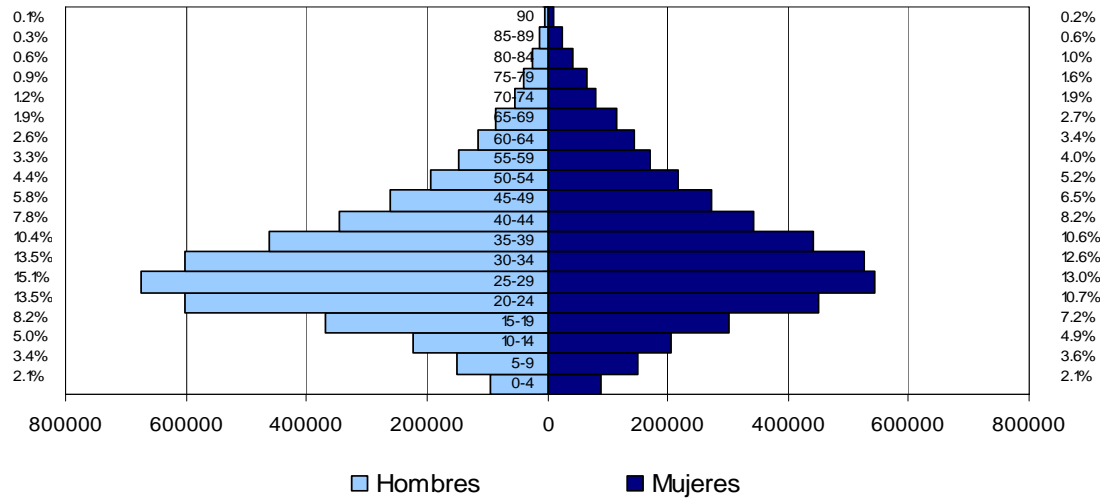
La imagen gráfica de la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos, permite suponer el gran aporte de esta inmigración a la economía estadounidense por la gran cantidad de fuerza de trabajo que está proporcionando a este país cuya pirámide población presenta un ligero adelgazamiento en algunos segmentos de edades productivas. Esto de alguna manera está siendo subsanado por la inmigración latinoamericana y caribeña -también de otros países del mundo en desarrollo-, como se puede observar en las gráficas 1.5 y 1.6. Es sabido que dentro de una sociedad como la estadounidense el disponer de una alta proporción de personas en edad de trabajar le otorga mayores posibilidades aumentar su producción y crecimiento económico, incluso sin tener en cuenta que muchos de los inmigrantes en Estados Unidos son indocumentados y trabajan por bajos salarios. Asimismo se debe reconocer que la inmigración ayuda a renovar la pirámide poblacional dado que los inmigrantes de primera generación -nacieron en países distintos a los Estados Unidos y viven en este país- se reproducen y aportan personas jóvenes a la pirámide de población con lo cual es posible suponer que esta población tendrá en el futuro un impacto importante en la economía de los Estados Unidos.

Gráfica 1.2, Estructura de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos por grupos quinquenales de edad según sexo, 1980



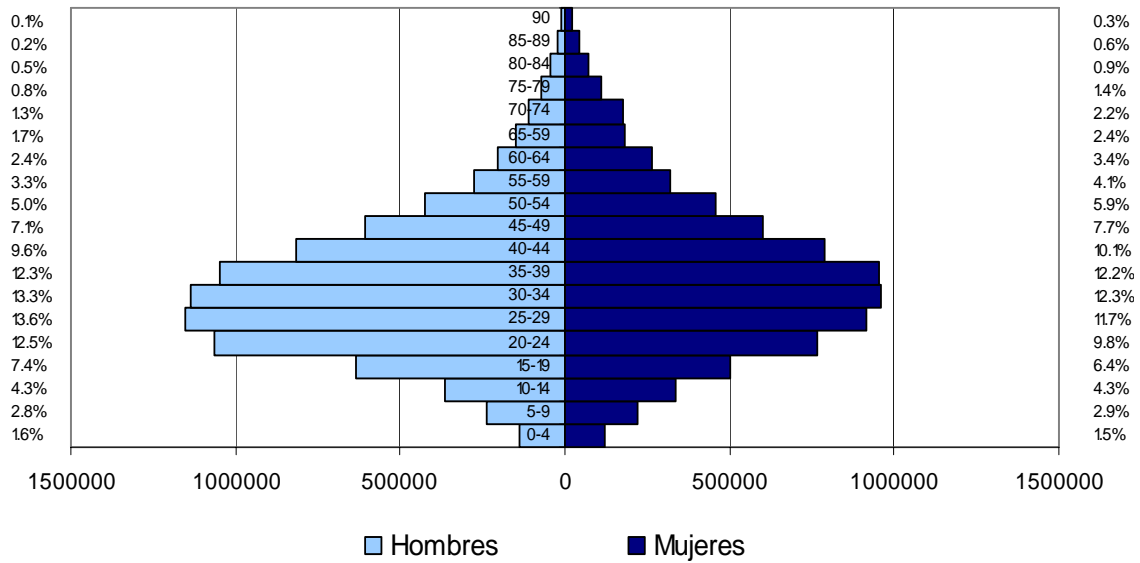
Fuente: Muestras del 1% del Censo de los Estados Unidos 1980.

Gráfica 1.3, Estructura de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos por grupos quinquenales de edad según sexo, 1990



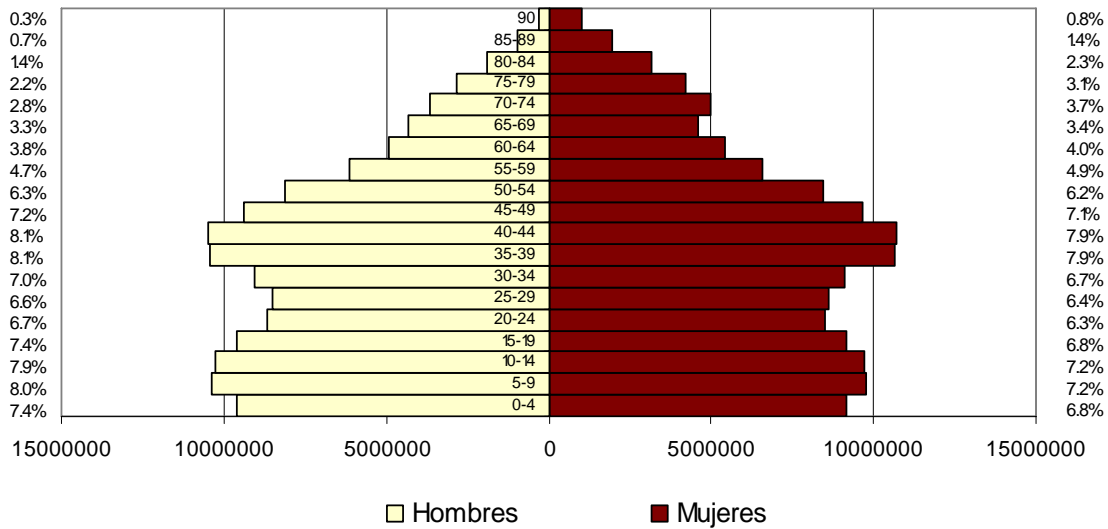
Fuente: Muestras del 1% del Censo de los Estados Unidos 1990.

Gráfica 1.4, Estructura de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos por grupos quinquenales de edad según sexo, 2000



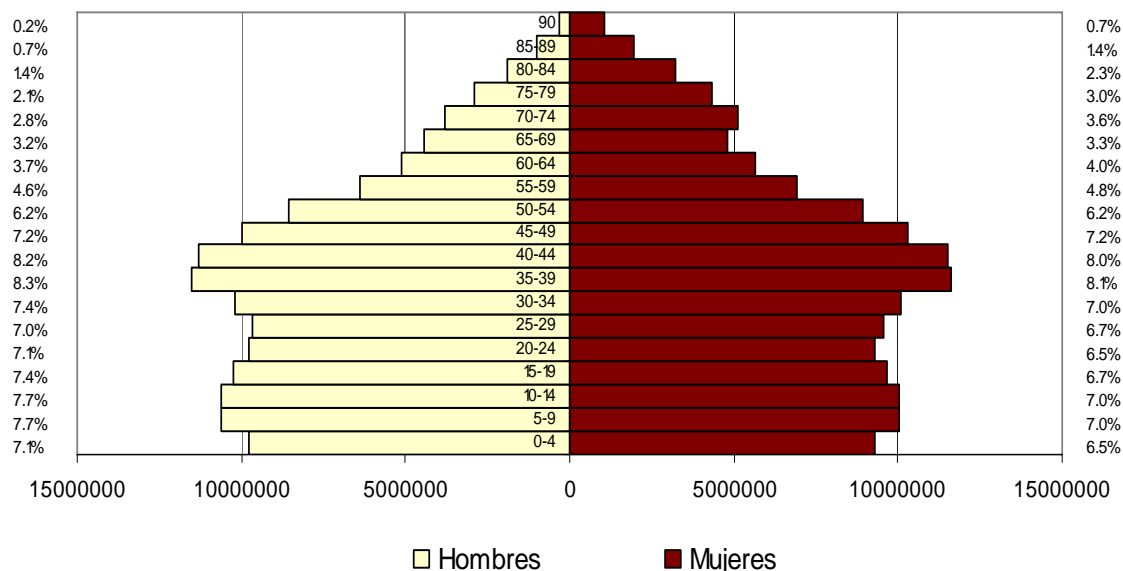
Fuente: Muestras del 1% del Censo de los Estados Unidos 2000.

Gráfica 1.5, Estructura de la población de Estados Unidos sin inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grupos quinquenales de edad según sexo, 2000



Fuente: Muestras del 1% del Censo de los Estados Unidos 2000.

Gráfica 1.6, Estructura de la población de Estados Unidos con la población latinoamericana y caribeña por grupos quinquenales de edad según sexo, 2000



Fuente: Muestras del 1% del Censo de los Estados Unidos 1980.

1.4 Persistencias y cambios en el perfil socioeconómico de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos.

La escolaridad y el estado civil de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños son aspectos que permiten establecer las diferencias entre grupos de inmigrantes y además inciden en la inserción laboral de éstos. En este apartado se analiza el perfil educativo, el estado civil y la condición de actividad de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos agrupados según países de origen y en los años ya mencionados. Se presenta información de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños distribuidos en siete orígenes. Se decidió estudiar a los mexicanos de forma separada por las particularidades que presenta esta inmigración en los Estados Unidos relacionadas con su monto e historicidad. Los cubanos ameritan estudiarse de forma separada tanto por su monto como por la naturaleza de esta inmigración -hay gran diversidad de inmigrantes al interior del grupo. Los inmigrantes dominicanos son el tercer grupo en importancia numérica entre los inmigrantes de la región en los Estados Unidos y representan una inmigración con características bastante diferentes a las que presentan los demás inmigrantes del Caribe, por estas razones se estudiarán de forma separada.

Se enseña información agrupada de jamaicanos y haitianos porque son inmigrantes que proceden de contextos socioeconómicos similares. También se agruparon los procedentes de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua; y se formó un grupo de suramericanos integrado por los procedentes Colombia, Ecuador y Perú. Se agrupó también al resto de inmigrantes procedentes de la región en la categoría otros y están integrados fundamentalmente por población del Caribe, Suramérica y tres países de Centroamérica. Se excluyó a los puertorriqueños por tratarse de ciudadanos estadounidenses.

Los criterios empleados para agrupar a estos inmigrantes se centran en dos aspectos fundamentales, el primero se relaciona con el hecho de que los inmigrantes son de reciente arribo a los Estados Unidos y en las últimas tres décadas han tenido gran importancia numérica en el *stock* de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos. El segundo aspecto tiene que ver con que se trata de inmigrantes procedentes de países de América Latina y el Caribe que comparten algunas características socioeconómicas y culturales. En el caso del grupo de los procedentes de Haití y Jamaica se trata de países con un bajo desarrollo económico dentro de la región, el PIB per cápita en el 2004 fue de mil 680 dólares para el primero y 3 mil 630 dólares el segundo (World Population Data Sheet, 2005).

Con relación al grupo de centroamericanos, hablamos de inmigrantes que proceden de países de bajos ingresos y con un PIB per cápita inferior a los 5 mil dólares en el año 2004. Los inmigrantes de Colombia, Ecuador y Perú provienen de países con un PIB per cápita diferente -siendo el de Colombia el más alto con 6 mil 820 dólares y el más bajo el de Ecuador con 3 mil 690 dólares- dólares pero los tres países se caracterizan por ser de bajos ingresos. Esto permite pensar que entre los países de origen agrupados existan ciertas similitudes en su desarrollo social. Sin querer decir que ello sea un determinante exclusivo de la migración internacional, contribuye de alguna forma a entender el carácter de la misma en contextos específicos.

1.4.1 Escolaridad

La escolaridad es uno de los aspectos que influye fuertemente en el tipo de empleo y los ingresos que pueden obtener los trabajadores. Con relación a los trabajadores inmigrantes, desde el punto de vista de la teoría del capital humano, se ha dicho que la escolaridad tiene una gran influencia en el tipo de empleo que éstos desarrollan. Para analizar el perfil educativo de los inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos, en este trabajo se establecieron cuatro niveles de escolaridad: personas sin escolaridad, personas que cursaron algún grado de primaria o hasta preparatoria sin obtener un título, personas que realizaron estudios de primaria y preparatoria completa y obtuvieron título de preparatoria y las personas con estudios superiores al nivel de preparatoria.

El Cuadro 1.4 presenta la distribución porcentual de la población de origen latinoamericano y caribeño, según escolaridad, países de origen y sexo en los años 1980, 1990 y 2000. Como se ha mostrado en otras investigaciones en años precedentes y con otras fuentes de información (Pellegrino, 2003, 2001; Martínez 2003 y Farley y Alba, 2002.), se constata con los datos del censo de población y vivienda de los Estados Unidos que entre los inmigrantes procedentes de la región en este país, los de origen mexicano son los que a lo largo del tiempo presentan las proporciones más altas población sin ningún grado de escolaridad y las más bajas de población con estudios superiores a la preparatoria. En 1980, el porcentaje de mexicanos sin ningún grado de escolaridad fue de 11.8% en 1990 fue 12.9% y en el año 2000 se redujo a 10.9%. En cada uno de estos años, la proporción de mujeres sin escolaridad ha sido ligeramente superior a la de los hombres. La mayor parte de los inmigrantes mexicanos han realizado algún grado de primaria o preparatoria sin obtener un título. La proporción de estos inmigrantes con estudios superiores a la preparatoria ha sido baja y pasó de 7.6% en 1980 a 11.9% en 2000, lo que significó un incremento del 56.6% en el porcentaje de población mexicana con este nivel de estudios.

Cuadro 1.4, Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000
(continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
México									
Ningún grado de escolaridad	11.8	11.5	12.1	12.9	12.7	13.0	10.9	10.7	11.1
Algún grado de primaria o preparatoria	69.2	69.2	69.1	64.3	64.8	63.7	62.1	63.0	61.0
Preparatoria completa	11.4	11.1	11.8	11.6	11.3	12.0	15.1	15.2	15.0
Estudios superiores a la preparatoria	7.6	8.2	7.0	11.2	11.1	11.3	11.9	11.1	12.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cuba									
Ningún grado de escolaridad	1.8	1.7	1.8	3.5	3.4	3.6	3.9	3.7	4.1
Algún grado de primaria o preparatoria	45.0	43.6	46.3	43.2	42.9	43.4	38.9	39.8	38.0
Preparatoria completa	24.7	22.8	26.4	18.9	17.6	20.2	19.3	19.3	19.4
Estudios superiores a la preparatoria	28.5	31.9	25.5	34.4	36.1	32.8	37.9	37.2	38.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
República Dominicana									
Ningún grado de escolaridad	4.8	4.7	4.8	7.5	7.0	7.8	6.4	6.3	6.4
Algún grado de primaria o preparatoria	65.6	63.7	67.0	54.7	53.7	55.5	49.8	50.8	49.0
Preparatoria completa	17.7	18.3	17.3	17.7	18.1	17.4	18.7	18.3	19.0
Estudios superiores a la preparatoria	11.9	13.3	10.8	20.1	21.2	19.3	25.1	24.6	25.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Haití y Jamaica									
Ningún grado de escolaridad	3.1	3.2	3.0	4.9	5.1	4.7	3.5	2.9	4.0
Algún grado de primaria o preparatoria	41.2	42.2	40.4	37.7	39.3	36.3	34.6	35.9	33.5
Preparatoria completa	30.0	28.0	31.7	22.8	21.7	23.8	24.3	25.6	23.3
Estudios superiores a la preparatoria	25.7	26.6	24.9	34.6	33.9	35.2	37.6	35.6	39.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Cuadro 1.4, Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
Centroamérica									
El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua									
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ningún grado de escolaridad	5.9	5.9	6.0	9.7	9.5	10.0	9.7	9.6	9.7
Algún grado de primaria o preparatoria	54.7	52.7	56.2	57.1	57.8	56.4	53.3	54.9	51.5
Preparatoria completa	20.8	19.8	21.6	15.3	14.5	16.2	17.6	17.2	18.0
Estudios superiores a la preparatoria	18.5	21.6	16.2	17.8	18.2	17.4	19.5	18.3	20.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Suramérica									
Colombia, Ecuador y Perú									
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ningún grado de escolaridad	3.6	3.6	3.5	4.3	4.2	4.5	3.9	4.0	3.8
Algún grado de primaria o preparatoria	41.6	39.9	43.2	34.8	34.0	35.4	30.4	31.1	29.7
Preparatoria completa	26.4	23.4	29.1	24.2	22.9	25.5	24.8	24.2	25.3
Estudios superiores a la preparatoria	28.4	33.1	24.2	36.7	38.9	34.6	40.9	40.7	41.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Región									
Otros países									
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Ningún grado de escolaridad	4.1	4.4	3.8	3.8	3.9	3.7	2.4	2.8	2.1
Algún grado de primaria o preparatoria	35.3	34.4	36.1	31.0	31.0	31.0	27.9	28.9	27.2
Preparatoria completa	28.1	24.8	31.0	22.7	21.0	24.2	23.3	22.9	23.7
Estudios superiores a la preparatoria	32.5	36.4	29.1	42.5	44.1	41.1	46.4	45.5	47.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

En el punto extremo se encuentran en su orden los inmigrantes agrupados en la categoría “otros países” de la región, los procedentes de Suramérica, los cubanos y los haitianos y jamaíquinos. Entre estos inmigrantes los porcentajes de población sin escolaridad son bastante inferiores a los que presentan los inmigrantes mexicanos y por el contrario cuentan con porcentajes altos de población con estudios superiores a la preparatoria en todos los años analizados. En 1980 los inmigrantes agrupados en la categoría otros contaban con el 32.5% de la población con estudios superiores a la preparatoria y en el años 2000 este porcentaje ascendió a 46.4, los otros grupos que acabamos de mencionar presentaron porcentajes cercanos a estos valores en la categoría

de estudios superiores a la preparatoria. Se debe tener presente que entre el grupo de inmigrantes en la categoría “otros” se encuentran los países de origen que se han caracterizado por contar con proporciones muy altas de población con estudios superiores a la preparatoria (en todos los casos superiores al 35.0%).

Cuando se observan las distribuciones de inmigrantes según escolaridad y sexo en los tres años estudios, se constata que en el año 2000, las mujeres concentraron mayores porcentajes de población con educación superior a la preparatoria, contrario a lo observado en los años anteriores, donde los hombres presentaron proporciones más altas de población en esta categoría de estudios.

Al mismo tiempo se debe señalar que entre las inmigrantes de la región, las procedentes de México son las que presentan la proporciones más bajas de población con estudios superiores a la preparatoria (en 1980: 7.0%, en 1990: 11.3% y en 2000: 12.8%), seguidas de las centroamericanas y dominicanas. Mientras que las mujeres de la región con los porcentajes más altos de población con estudios superiores a la preparatoria los presentaron en su orden las procedentes de otros países de la región, las suramericanas, las procedentes de Jamaica y Haití y las cubanas.

Se debe reconocer que aunque la participación de mujeres mexicanas con estudios superiores a la preparatoria es bastante baja, a lo largo del tiempo se ha ido incrementando, entre 1980 y 2000 el incremento porcentual de la inmigración con este nivel de escolaridad fue de 82.9%, este incremento fue muy superior al de los hombres mexicanos con este nivel de estudios en el mismo periodo de tiempo (35.4%). El aumento de la inmigración con mayores niveles de escolaridad constituye un rasgo característico dentro de toda la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos en los últimos años. En los grupos de inmigrantes de la región durante los años analizados aumentó -con sus respectivas diferencias según país de origen- la inmigración de hombres y mujeres con estudios superiores a la preparatoria, excepto en los casos de los hombres mexicanos que entre 1990 y 2000 se mantuvo la misma proporción (11.1%) de hombres con estos estudios y entre los hombres de Centroamérica que entre 1990 y 2000 disminuyó la proporción de inmigrantes con este nivel de estudios.

Observar el comportamiento de la escolaridad entre los inmigrantes de la región permite constatar que hay diferencias grandes entre los grupos de inmigrantes, de acuerdo

a esto se puede establecer que los inmigrantes mexicanos son los que presentan los porcentajes más bajos de población con estudios superiores a la preparatoria. Se debe reconocer también que el perfil de los inmigrantes centroamericanos no es tan homogéneo como a veces se tiende a pensar. Al observar la información desagregada por país de origen entre los inmigrantes de la subregión, se constata que entre los procedentes de Belice, Costa Rica, y especialmente Panamá hay proporciones bastante altas de inmigrantes con estudios superiores a la preparatoria, incluso, en el caso nicaragüense, el porcentaje de población con estos estudios se aleja un poco del que se presenta en el agregado de los cuatro países (ver cuadro anexo 1.11).

También al interior de los inmigrantes del Caribe hay diferencias sustanciales con respecto a la escolaridad, los procedentes de Cuba, Jamaica y Haití presentan porcentajes de altos de población con estudios superiores a la preparatoria, mientras que el perfil educativo de los inmigrantes dominicanos se acerca más al que presentan los inmigrantes de Centroamérica. Se debe tener presente que en el caso cubano, en sus inicios la inmigración a Estados Unidos estuvo fuertemente integrada por personas que pertenecían a la élite económica y social en Cuba (Pellegrino, 2001), esto explica el hecho de que existan proporciones altas de inmigrantes con estudios superiores a la preparatoria. Con relación a los inmigrantes suramericanos la escolaridad siempre ha sido una variable que ha jugado un papel importante en la selectividad de la migración internacional y esto se ve reflejado en los altos porcentajes de población con estudios superiores a la preparatoria.

Por otro lado, se debe mencionar que la inmigración latinoamericana y caribeña con mayores niveles de estudio está creciendo en los Estados Unidos y en esto tienen que ver las leyes migratorias de este país que privilegian el ingreso de personas con mayores niveles educativos, así como la demanda de trabajadores calificados e incluso, las ofertas educativas que este país ofrece para estudiantes de la región. También se pudo constatar que en el año 2000, las mujeres de la región presentaron porcentajes más altos de población con estudios superiores al nivel de preparatoria y entre el conjunto de mujeres, las inmigrantes mexicanas presentaron los porcentajes más bajos de población en esta categoría de estudios.

1.4.2 Estado civil

El estado civil de la población es de gran importancia a la hora estudiar la inserción laboral de los inmigrantes, especialmente cuando se trata de mujeres, dado que su estado civil puede sugerir el tipo de migración que está teniendo lugar en un contexto específico, es decir, cuanto mayor sea el número de mujeres inmigrantes que se encuentran solas - que nunca se han unido o que sólo alguna vez estuvieron unidas- en un contexto específico, podríamos pensar que esta inmigración está asociada a un tipo de interés laboral y no necesariamente familiar como comúnmente se ha visto gran parte de la migración femenina a los Estados Unidos.

Para analizar el estado civil de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos, se consideró a la población mayor de catorce años de edad que en 1980 estaba representada por 3,870, 093 personas, en 1990 por 7,733,190 personas y el año 2000 por 14,896,753 personas de origen latinoamericano y caribeño. Se establecieron tres categorías del estado civil; personas nunca unidas, personas que al momento de ser encuestadas vivían dentro de algún tipo de unión conyugal y las personas que alguna vez estuvieron unidas y que al momento de ser entrevistadas no vivían bajo la figura de unión conyugal. En esta categoría se incluyó a las personas viudas, separadas, divorciadas y casadas con el esposo ausente. La información al respecto se presenta en el Cuadro 1.5 y el cuadro anexo 1.12.

En 1980, el 24.8% de los inmigrantes mexicanos eran personas nunca unidas, el 59.0% personas unidas y el 16.2% personas que alguna vez estuvieron unidas. En 1990, el porcentaje de personas nunca unidas fue 30.7% y en 2000, el porcentaje de personas nunca unidas fue 28.3%. En los tres años los hombres han concentrado porcentajes superiores a los de las mujeres en la categoría de personas nunca unidas. Puede influir en ello el hecho de la que migración mexicana a los Estados Unidos ha tenido un fuerte componente de hombres muy jóvenes.

Cuadro 1.5, Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña mayor de 14 años por estado civil, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
México	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	24.8	28.7	20.5	30.7	35.5	24.7	28.3	33.4	21.9
Unidos	59.0	57.8	60.3	51.6	48.3	55.8	61.3	59.7	63.3
Alguna vez unidos	16.2	13.4	19.2	17.7	16.2	19.5	10.4	6.9	14.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Caribe	1980			1990			2000		
Cuba	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	21.5	24.0	19.4	16.3	19.4	13.4	14.5	18.0	11.0
Unidos	60.5	65.0	56.6	58.7	62.8	54.9	59.6	63.0	56.3
Alguna vez unidos	17.9	10.9	24.1	25.0	17.8	31.8	25.9	19.0	32.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
República Dominicana	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	27.2	30.9	24.5	28.6	32.2	25.6	29.1	32.4	26.5
Unidos	44.6	50.3	40.3	38.0	42.3	34.5	48.1	52.8	44.3
Alguna vez unidos	28.2	18.9	35.2	33.4	25.5	39.8	22.7	14.8	29.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Haití y Jamaica	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	34.1	33.3	34.8	34.6	34.5	34.6	33.6	33.5	33.6
Unidos	44.2	51.2	38.5	41.3	46.2	37.1	47.0	52.4	42.5
Alguna vez unidos	21.7	15.5	26.7	24.1	19.2	28.3	19.4	14.1	23.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Entre 1990 y 2000, disminuyó el porcentaje de personas alguna vez unidas, en los tres años las mujeres han concentrado proporciones más altas que los hombres en esta categoría. Aunque gran parte de la migración de mujeres mexicanas a los Estados Unidos se ha dado por reunificación familiar, el alto porcentaje de mujeres mexicanas viviendo en los Estados Unidos sin la presencia de un cónyuge (39.7% en 1980, 44.2% en 1990 y 36.7% en 2000) sugiere que aparte de la reunificación familiar pueden existir otras razones de peso por las cuales mujeres mexicanas emigran hacia este país -claro está que la reunificación familiar no se sólo da para establecimiento de la vida conyugal-. Un caso significativamente diferente al mexicano es el de los inmigrantes de origen haitiano y jamaicano, entre estos inmigrantes los porcentajes de personas nunca unidas fueron considerablemente altos, por encima del 33.0% en cada uno de los años analizados.

Llama poderosamente la atención que en esta inmigración las mujeres han tenido proporciones muy similares a los de los hombres de personas nunca unidas. Aspecto que no se observa en el caso mexicano ni entre los demás grupos de inmigrantes. En 1980 el porcentaje de mujeres nunca unidas fue de 34.8%, en 1990, fue de 34.6% y en el año 2000, el porcentaje fue 33.6%. Es destacable que también los porcentajes de población alguna vez unida han sido relativamente altos a lo largo de las tres décadas entre este grupo de inmigrantes, registrándose el más alto en el año 1980 (24.1%) y el más bajo en 2000 (19.4%).

Cuadro 1.5, Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña mayor de 14 años por estado civil, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
Centroamérica									
El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	31.9	36.2	28.8	39.2	45.3	33.1	35.1	41.3	28.6
Unidos	48.5	51.0	46.8	41.7	39.9	43.5	51.1	50.0	52.4
Alguna vez unidos	19.5	12.8	24.4	19.1	14.8	23.4	13.7	8.8	19.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Suramérica									
Colombia, Ecuador y Perú	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	28.1	30.7	25.7	27.4	31.8	23.4	27.4	31.6	23.7
Unidos	55.3	57.2	53.6	50.0	49.7	50.3	55.7	56.5	54.9
Alguna vez unidos	16.6	12.1	20.7	22.6	18.4	26.4	16.9	11.9	21.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Región									
Otros países	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	29.7	32.1	27.6	29.1	31.4	27.0	28.1	30.3	26.3
Unidos	52.8	55.9	50.3	49.9	52.5	47.7	54.9	58.0	52.4
Alguna vez unidos	17.5	12.0	22.1	21.0	16.1	25.3	17.0	11.7	21.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Cuando se analiza sólo a las mujeres haitianas y jamaicanas en forma separada se puede constatar que la mayoría de ellas han vivido en Estados Unidos sin la presencia de una figura masculina como cónyuge. En el caso haitiano en 1980, el 58.3% de las mujeres mayores de catorce años de edad se encontraban en la categoría nunca unidas o alguna vez unidas, en 1990, este porcentaje ascendió a 60.1% y en 2000, fue de 55.2%.

Entre las mujeres procedentes de Jamaica, se ha dado una situación similar. En el año 1980, el porcentaje de mujeres sin cónyuge fue 62.9%, en 1990, 64.4% y en 2000, 59.3%. Estos datos sugieren que estas mujeres pueden tener un alto protagonismo en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Por otro lado, se debe recordar que la inmigración procedente de estos dos países a los Estados Unidos ha sido predominante femenina, especialmente la de Jamaica, lo que influye en el hecho de que se encuentre una proporción importante de mujeres en este estado civil.

El caso cubano se encuentra al extremo; llaman la atención los bajos porcentajes de población nunca unida, -en 1980, fue de 21.5%, en 1990 éste porcentaje fue de 16.3% y en 2000 14.5%,-. Con relación a la población que alguna vez estuvo unida, en 1980 el porcentaje fue 17.9%, en 1990, 25.0% y en 2000 25.9%. Se debe recordar que los factores que motivaron durante un tiempo la emigración cubana hacia los Estados Unidos no han sido exclusivamente laborales, y esta inmigración no tuvo raíces en el reclutamiento de trabajadores -especialmente hombres jóvenes-, además la inmigración cubana creció desproporcionadamente después de la Revolución en 1959 y con la participación de los Estados Unidos, a los inmigrantes se les dio carácter de refugiados y exiliados (Portes y Bach, 1985). También se debe reconocer que con el éxodo de personas de Cuba en 1980 conocido como Mariel, familias enteras salieron de la isla para ubicarse en países como los Estados Unidos. Este aspecto puede estar relacionado con el hecho de que existan pocas personas nunca unidas entre los inmigrantes cubanos en los años estudiados.

En general los inmigrantes centroamericanos tienen un comportamiento similar al de los procedentes de Haití y Jamaica con relación al estado civil. En los tres años se registró un porcentaje alto de personas nunca unidas. Mientras que los inmigrantes de Suramérica, República Dominicana y los países agrupados en la categoría otros presentaron en todos los años observados proporciones similares de población nunca unida.

La información presentada con relación al estado civil de los inmigrantes de la región permite establecer que hay una alta participación de población sin cónyuge y que en los casos de los inmigrantes procedentes República Dominicana, Haití y Jamaica y Centroamérica -El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua-, los porcentajes de

población que nunca se ha unido y que alguna vez estuvo unida fueron superiores a los de la población unida en casi todos los años estudiados. Los procedentes de Cuba son los inmigrantes de la región que presentan mayores porcentajes de población unida a lo largo de las tres décadas.

Por otro lado, se constató que hay una participación importante de mujeres que nunca se han unido y de mujeres que alguna vez estuvieron unidas entre todos los grupos de inmigrantes y que ha variado en los tres años mencionados. Esto remite a pensar que las inmigrantes latinoamericanas y caribeñas en los Estados Unidos han sido actores con posibilidades de insertarse en el mercado laboral de ese país y no solamente “migrantes pasivos” que se mueven como acompañantes de sus esposos u otros familiares.

1.4.3 Condición de actividad

Para analizar la condición de actividad se tomó sólo a las personas de 16 años y más, dado que a partir de esta edad la población entra a formar parte de la fuerza laboral de los Estados Unidos. Aunque el censo de este país recaba información laboral para población de 15 años y más, oficialmente sólo la población de dieciséis y más hace parte de la fuerza laboral (Census of Population and Housing, 2000). La población de origen latinoamericano y caribeño mayor de quince años en los Estados Unidos en el año 1980 estaba representada por 3,780,463 personas, en 1990 este número ascendió a 7,601,936 personas y en 2000, las personas mayores de quince años fueron 14,694,412.

Se establecieron tres categorías para analizar la participación laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos: empleados, desempleados e inactivos. De acuerdo a los criterios establecidos por el censo de este país, se considera como empleados a todas las personas de dieciséis años y más que durante la semana de referencia -una semana completa precedente al día de la aplicación del cuestionario del censo- realizaron un trabajo pagado, trabajaron en un negocio propio, en una granja propia o trabajaron quince horas o más sin pago en una granja o negocio familiar, también son empleadas las personas que tenían trabajo pero que no fueron a trabajar durante la semana de referencia por razones tales como incapacidad, mal estado el clima, por algún conflicto laboral, vacaciones u otras razones personales.

En la categoría de desempleados se incluye a toda la población que durante la semana de referencia no tuvo un trabajo pagado y que durante las cuatro semanas anteriores a la aplicación del censo estuvo buscando un empleo y contaba con disponibilidad de empezar a trabajar en cualquier momento. También en esta categoría se incluye a las personas que no trabajaron durante toda la semana de referencia, fueron suspendidos temporalmente de su trabajo y habían sido informados de que podrían llamarlos a trabajar durante los próximos seis meses o les dieron una fecha específica para regresar a trabajar y estaban disponibles para hacerlo durante la semana de referencia (Census of Population and Housing, 2000).

Finalmente dentro del conjunto de la población inactiva se incluye a las personas de dieciséis años y más que no estaban clasificados como miembros de la fuerza laboral. En esta categoría se incluye a los estudiantes, personas encargadas del cuidado de la familia, como las amas de casa, trabajadores retirados, trabajadores estacionales encuestados en el momento en que no trabajaban y que no estaban buscando trabajo, las personas en instituciones y a las personas que trabajaron ocasionalmente sin pago en un negocio familiar por un tiempo inferior a quince horas durante la semana de referencia.

En el Cuadro 1.6 y el cuadro anexo 1.13 se presenta información acerca de la condición de actividad de los inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe según sexo y país de origen. Se puede observar que casi todos los inmigrantes procedentes de la región presentan tasas altas de actividad -por encima del 60%-. Excepto los procedentes de Cuba y República Dominicana que en el año 2000 presentaron tasas inferiores a este valor. Los inmigrantes con mayores tasas de actividad económica fueron los procedentes de Haití y Jamaica que presentaron para 1980 una tasa de 69.9%, en 1990 la tasa de participación fue 77.3%, y en el año 2000 el valor de la tasa fue de 68.0%. Los suramericanos y centroamericanos y los inmigrantes de otros países de la región presentan tasas similares de participación económica en los años analizados.

Cuadro 1.6, Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña de 16 años y más por condición de actividad, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
México									
Empleados	57.7	75.7	37.7	61.7	77.1	42.3	54.3	67.0	38.3
Desempleados	6.4	7.2	5.4	7.8	8.0	7.7	5.8	5.6	6.0
Inactivos	35.9	17.1	56.9	30.5	14.9	50.0	39.9	27.4	55.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Caribe									
Cuba									
Empleados	63.0	76.5	51.3	60.2	71.3	49.7	49.1	56.2	42.0
Desempleados	3.8	3.6	4.0	4.3	4.6	4.0	3.3	3.5	3.2
Inactivos	33.2	19.9	44.7	35.5	24.1	46.4	47.6	40.1	54.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
República Dominicana									
Empleados	54.2	69.2	43.1	52.8	64.4	43.5	49.9	57.2	44.0
Desempleados	7.0	8.4	6.0	10.3	11.6	9.3	7.0	6.9	7.0
Inactivos	38.8	22.4	50.9	36.9	24.0	47.2	43.1	35.9	49.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Haití y Jamaica									
Empleados	65.5	71.0	61.1	69.7	72.9	66.9	62.2	64.6	60.3
Desempleados	6.4	7.3	5.6	7.6	8.4	6.9	5.8	6.2	5.5
Inactivos	28.1	21.7	33.3	22.7	18.7	26.2	32.0	29.2	34.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Centroamérica									
El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua									
Empleados	64.1	77.6	54.4	66.6	77.4	55.8	57.7	67.0	48.0
Desempleados	5.6	6.3	5.1	8.1	8.2	8.0	5.3	5.1	5.5
Inactivos	30.3	16.1	40.5	25.3	14.4	36.0	37.0	27.9	46.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Suramérica									
Colombia, Ecuador y Perú									
Empleados	64.1	78.5	51.6	67.9	79.6	57.2	58.4	66.6	51.1
Desempleados	5.0	4.9	5.0	6.2	6.0	6.4	5.0	4.9	5.2
Inactivos	30.9	16.6	43.4	25.9	14.4	36.4	36.6	28.5	43.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Otros países									
Región									
Empleados	61.1	71.9	52.3	67.1	75.9	59.7	62.7	70.3	56.4
Desempleados	4.5	4.8	4.2	5.3	5.6	5.0	4.3	4.3	4.3
Inactivos	34.4	23.3	43.5	27.6	18.5	35.3	33.0	25.4	39.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

En el año 2000 hubo un descenso significativo de las tasas de actividad económica en casi todos los grupos de inmigrantes de la región. Con el propósito de establecer algunos factores que podrían haber influido en dicho descenso, estandarizamos las tasas de actividad económica y utilizamos la estructura por edad de la población el año 2000 dado que por tratarse de *stocks* es la más envejecida y empleamos las tasas de actividad económica de los años 1980 y 1990. Este ejercicio nos permitió establecer que el descenso en las tasas de participación económica en el año 2000 no se asocia a un efecto de la estructura por edad de la población en la participación económica, sino que puede ser causado por otros aspectos relacionados con los cambios en el mercado de trabajo, con la captación o definiciones de población activa empleada por el censo (ver estandarización de las tasas de actividad en el cuadro anexo 1.14).

Cuando se observa sólo a las mujeres de la región se constata que las tasas de actividad aumentaron para todas las inmigrantes entre 1980 y 1990, excepto entre las procedentes de Cuba que por el contrario su tasa de participación económica disminuyó notablemente. Los mayores incrementos en las tasas de actividad femenina en el periodo que se acaba de mencionar, los registran las procedentes de México, con un incremento porcentual de 16.2%, los procedentes de los otros países de la región (14.3%) y los procedentes de América del Sur (12.6%). Entre 1990 y 2000, se dio una disminución importante en las tasas de actividad femenina y la disminución más notoria se registró entre las cubanas. Dadas las dificultades para interpretar este descenso haremos ahora hincapié en las diferencias entre países.

Aunque las mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe presentan tasas de actividad económica superiores a las que registran las mujeres en sus respectivos países de origen, éstas son significativamente inferiores a las tasas de participación de los inmigrantes hombres. Es claro que el hecho de que la participación laboral de las mujeres sea inferior a la de los hombres está muy ligado a que generalmente las mujeres asumen el cuidado de la familia y las tareas domésticas, ésta es una característica que ha estado muy arraigada en la cultura mexicana y se nota con claridad al comparar las tasas de actividad de las mexicanas en los Estados Unidos y las tasas de actividad de las mujeres en México. Es de resaltar que entre el grupo de mujeres de la región, las mexicanas presentaron las tasas más bajas de actividad, seguidas de las cubanas y dominicanas,

mientras que las procedentes de Jamaica y Haití presentaron las más altas tasas de actividad en los años estudiados.⁷

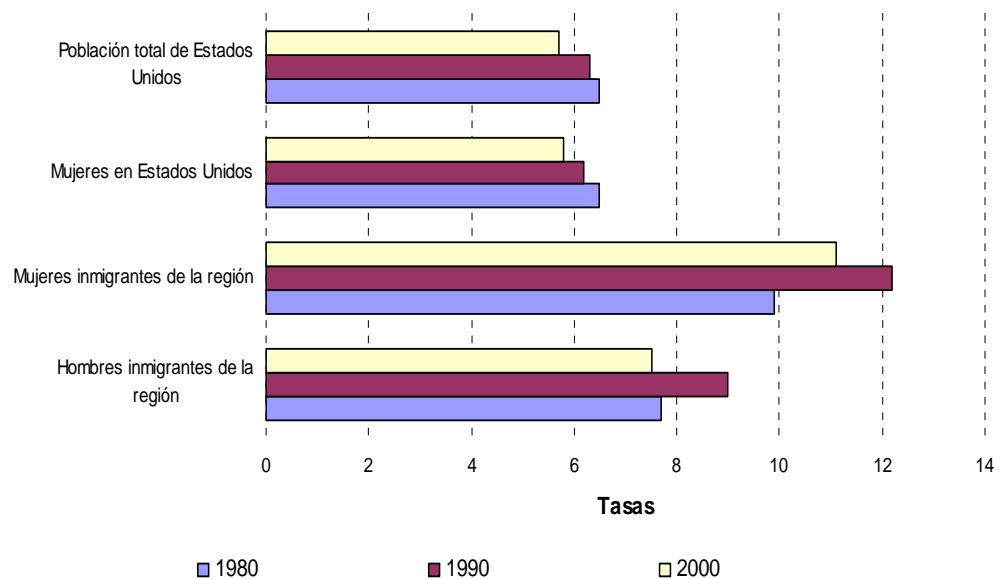
Durante los años estudiados, los inmigrantes de la región se han caracterizado por concentrar tasas de desempleo superiores a las que presenta el conjunto de población de los Estados Unidos. Las mayores tasas de desempleo en 1980 las presentaron los procedentes de República Dominicana (11.5%), los procedentes de México (10.0%) y los inmigrantes de Jamaica y Haití (8.9%). Mientras que la tasa de desempleo para la población total de los Estados Unidos en este año fue bastante inferior a estas (6.5%). En 1990 estos inmigrantes y los procedentes de Centroamérica aumentaron las tasas de desempleo siendo los dominicanos los que presentaron la tasa más alta (16.4%), seguidos de los mexicanos (11.3%). En este año la tasa de desempleo para el total de la población estadounidense fue 6.3%. En el año 2000, los dominicanos, mexicanos y los procedentes de Jamaica y Haití fueron los que presentaron las tasas más altas de desempleo (12.2%, 9.6% y 8.6% respectivamente). Aunque en este año se redujeron las tasas de desempleo entre estos inmigrantes, fueron significativamente superiores a la tasa de desempleo de la población total de los Estados Unidos (5.7%).

También se dieron grandes diferencias entre hombres y mujeres con relación al desempleo -como se puede observar en la gráfica 1.7 y el cuadro anexo 1.15-. En todos los grupos de inmigrantes -excepto entre los haitianos y jamaicanos-, las mujeres presentaron las tasas más altas de desempleo. En 1980 las mujeres mexicanas presentaron una tasa de desempleo de 12.6%, mientras que la tasa de desempleo de los hombres fue de 8.7%; en el caso de las inmigrantes procedentes de República Dominicana, la tasa de desempleo para este año fue 12.3%, superior a la de los hombres que presentaron una tasa de 10.8%. En 1990 las mujeres de República Dominicana, México y Centroamérica presentaron las tasas más altas de desempleo (17.7%, 15.3% y 12.5% respectivamente) estas fueron superiores a las tasas de desempleo de desempleo de los hombres (15.2%, 9.4% y 9.6% respectivamente) y se ubicaron muy por encima de la tasa de desempleo del total de la población femenina en los Estados Unidos (6.2%).

⁷ En 1990, la tasa de participación económica de las mujeres mexicanas fue de 32.5% (OIT, 2000), mientras que la de las inmigrantes del mismo origen en los Estados Unidos fue 50.1%, en el año 2000 la tasa de participación de la mujeres en México fue 36.4% aproximadamente (INEGI, 2000) y en el mismo año las inmigrantes mexicanas tuvieron una tasa de participación económica de 44.3% en los Estados Unidos.

En el año 2000 descendieron las tasas de desempleo en todos los grupos inmigrantes mujeres de la región; sin embargo, siguieron siendo muy superiores a las tasas de desempleo de los hombres y a la tasa de desempleo del conjunto de mujeres de los Estados Unidos que fue de 5.8%. En este año las tasas más altas de desempleo las presentaron en su orden las procedentes de República Dominicana, México y Centroamérica. Es llamativo el hecho de que en los tres años estudiados, las mujeres procedentes de Jamaica y Haití presentaron altas tasas de desempleo, pero estas fueron inferiores a las de los hombres.

Gráfica 1.7, Tasas de desempleo de la población latinoamericana y caribeña según sexo y la población femenina y total de los Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000



Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

La participación de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo estadounidense fue alta en los tres años estudiados y en la mayoría de los casos superior a la registrada para la población total de ese país. En 1990, se dio un incremento importante en la participación de todos los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo estadounidense, pero también en este año se registraron las más altas tasas de desempleo entre el conjunto de inmigrantes de la región. Es muy probable que el aumento en la tasa de desempleo de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños se explique por la fuerte

recesión económica que experimentó los Estados Unidos en 1990-1991 que generó un enorme déficit fiscal, frenó el crecimiento económico e impidió la generación de empleos en todo el país.

La información analizada permite constatar que los haitianos y jamaicanos son el grupo de inmigrantes con las mayores tasas de participación económica, mientras que los inmigrantes de República Dominicana presentaron las tasas más bajas de actividad (en 1980 1990) y las más altas de desempleo en los tres años estudiados, incluso, muy por encima de la tasa de desempleo de la población total de Estados Unidos. Con relación a las mujeres, las de origen mexicano presentaron tasas de actividad económica inferiores al resto de mujeres de la región (43.1% en 1980, 50.1% en 1990 y 44.3% en 2000). Mientras que las tasas de actividad del resto de mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe son superiores al 50% en cada uno de los periodos estudiados, siendo las procedentes de Jamaica las que registraron las tasas de actividad más altas.

1.5 Síntesis y conclusiones del Capítulo

En este capítulo hemos presentado de manera general algunos antecedentes de la migración internacional en América Latina y el Caribe, mencionamos los patrones migratorios que han tenido lugar en la región desde la segunda mitad del siglo XIX, señalamos que a mediados de este siglo y la primera mitad del siglo XX tuvo lugar la inmigración de ultramar caracterizada por la llegada de europeos procedentes principalmente del sur de Europa y en menor medida del Cercano Oriente y Asia. Se advirtió que desde 1960 se empezó a dar un notable envejecimiento y disminución de los inmigrantes de ultramar en América Latina, dado que la prosperidad económica que experimentó Europa después de la Segunda Guerra Mundial no sólo dio lugar a una disminución de las migraciones, sino que convirtió a algunas sociedades que anteriormente habían sido expulsoras de población en receptoras de inmigrantes. En consecuencia, esto provocó el retorno de algunos inmigrantes de ultramar a sus sociedades de origen y por consiguiente una clara disminución en el *stock* de estos inmigrantes en América Latina.

Hablamos del patrón de migración intrarregional y destacamos que ha existido entre algunos países desde que se establecieron las fronteras, mencionamos el proceso migratorio que ha existido de México hacia los Estados Unidos -aunque no se trata estrictamente de migración intrarregional- como un ejemplo de los movimientos que surgen de una historia de vínculos e intercambios entre población y cómo posteriormente dinámicas socioeconómicas ocurridas en ambos países han motivado el desplazamiento de mexicanos hacia los Estados Unidos, estas dinámicas han tenido que ver con el reclutamiento de trabajadores por parte de este país, la revolución mexicana, los programas de trabajadores temporales en los Estados Unidos, entre otros.

Señalamos también que los movimientos migratorios intrarregionales hasta los años sesenta del siglo pasado se caracterizaron por dirigirse principalmente hacia las fronteras de los países y que gracias al proceso de urbanización los inmigrantes se incorporaron a las ciudades donde desarrollaron principalmente actividades que requerían bajos niveles de calificación, aunque también se dieron intercambios de élites educadas que en muchos casos debieron abandonar sus países de origen por el clima de violencia política que se vivía.

Advertimos que los intercambios de población entre países de la región han sido continuos y motivados por distintos factores tales como la violencia que obligó a centroamericanos a buscar protección en países como México y a cubanos a buscar refugio en países como México y Venezuela, la necesidad de empleo que motivó el desplazamiento de trabajadores del Caribe anglófono hacia islas como Cuba, Puerto Rico y República Dominicana. Se enfatizó también en que dentro de la región Venezuela y Argentina se han caracterizado por ser receptores de inmigrantes, el primero ha recibido, entre otros, inmigrantes de Perú, Ecuador y especialmente de Colombia. Mientras que los países del sur del continente se han caracterizado por conformar un circuito migratorio cuyo centro ha sido Argentina. Mencionamos como tercer patrón migratorio a la migración que ocurre hacia afuera de la región, esta emigración constituye un proceso relevante en la vida demográfica, política y económica de la América Latina y el Caribe e involucra a distintos países del mundo desarrollado y muy particularmente a los Estados Unidos.

Hablamos de la importancia de reconocer que las características de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos pueden ser entendidas a la luz de algunos factores que han explicado los movimientos internacionales de población en la región y éstos han tenido que ver principalmente con el crecimiento demográfico, las diferencias salariales, las crisis económicas que vivieron algunos países de la región en los años ochenta, la inversión extranjera directa de países desarrollados en países de América Latina y el Caribe, la violencia social y política en algunos países de la región y los cambios en las leyes migratorias de Estados Unidos. Señalamos que los factores que aquí mencionamos se han presentado de manera diferenciada en cada uno de los países y no constituyen reglas generales que expliquen la migración extrarregional en todos los países de la región.

Empleamos información censal de los Estados Unidos en los años 1980, 1990 y 2000 para describir algunas características de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en este país y constatamos que en las últimas tres décadas ha habido un aumento significativo en el *stock* de estos inmigrantes en los Estados Unidos y que entre 1980 y 1990 la inmigración creció a un ritmo acelerado y posiblemente esto estuvo ligado al proceso de legalización de la inmigración indocumentada que se dio en Estados Unidos a través de la Ley IRCA. Puntualizamos que aunque entre 1990 y 2000 se observó una ligera desaceleración en el ritmo de crecimiento, los valores absolutos muestran que entre 1980 y 2000 se incrementó en poco más de tres veces el número de inmigrantes de la región en los Estados Unidos.

Constatamos también que hay diferencias importantes por sexo entre los inmigrantes procedentes de la región en Estados Unidos, que las mujeres en 1970 y 1980 constituyeron mayoría entre el total de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en ese país y que en 1990 y 2000 los hombres fueron mayoría, esto último debido a lo que ocurre principalmente con México. La mayor parte de los países de la región han puesto más mujeres que hombres en los Estados Unidos y la inmigración procedente de países como Panamá, Belice, Nicaragua, Brasil, Colombia, Jamaica y Haití se ha caracterizado por ser predominantemente femenina. Esta característica de la migración latinoamericana y caribeña pone en cuestión para todos los países el supuesto de que el migrante es un hombre joven y que se desplaza por intereses laborales y además confirma la idea de que

la migración es un fenómeno mundial que involucra tanto a hombres como mujeres. Como lo han señalado otros autores (Daeren, 2000; Martínez, 2003), la mayoría de las estadísticas sobre migración internacional no han resaltado la importante gravitación de las mujeres en los procesos migratorios internacionales. La significativa participación de las mujeres de la región en los procesos de migración internacional impone la necesidad de considerar las diferencias por sexo cuando se emprenden estudios de migración.

Señalamos también que en términos generales los inmigrantes de la región se caracterizan por encontrarse en edades laborales y que de alguna forma están subsanando un cierto déficit de población en edades productivas en los Estados Unidos, pero también advertimos que hay diferencias en la estructura por edad de los inmigrantes de América Latina y el Caribe según país de origen y sexo. En el caso de los cubanos por ejemplo, se pudo observar que se trata de una población que se encuentra en un mayor estado de envejecimiento -puesto que los grandes flujos de inmigración cubana a los Estados Unidos ocurrieron hace varias décadas y por políticas migratorias de este país se ha impedido su renovación- y que esto es más notorio en el caso de las mujeres. Esta característica demográfica de los inmigrantes cubanos sin duda alguna tiene un efecto importante en su participación laboral.

Observamos también la escolaridad, el estado civil y la condición de actividad de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos y encontramos que existen diferencias grandes entre los inmigrantes de acuerdo a estos aspectos y están dadas fundamentalmente por el país de origen y el sexo. Con relación a la escolaridad encontramos que el grupo de inmigrantes procedentes de México presentó en los tres momentos censales los mayores niveles de población sin ningún grado de escolaridad y los más bajos de población con estudios superiores a la preparatoria -aunque en términos absolutos es significativa la cantidad de inmigrantes mexicanos con estos estudios-, seguidos de los centroamericanos y los dominicanos. Mientras que en el caso extremo se ubican los inmigrantes agrupados en la categoría otros países de la región, los suramericanos, cubanos y haitianos y dominicanos que presentaron bajas proporciones de población sin ningún grado de escolaridad y altos porcentajes de población con estudios superiores a la preparatoria.

Señalamos también que en los últimos años se ha dado un aumento importante en la inmigración de casi todos los orígenes con estudios superiores a la preparatoria y esto ha sido especialmente notorio en el caso de las mujeres. Pellegrino y Martínez (2001), aunque no estudian propiamente la escolaridad de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos en función del tiempo, basándose en las ocupaciones de estos inmigrantes en este país en los años 1970, 1980 y 1990 los clasifican como calificados -profesionales, técnicos y afines- y no calificados y encuentran también que entre 1970 y 1990 se dio un aumento importante en la proporción de inmigrantes calificados en los Estados Unidos.

Con relación al estado civil de la población inmigrante en los Estados Unidos se constató que a lo largo de las décadas estudiadas ha habido una participación importante de población sin cónyuge -población que nunca se ha unido y población que alguna vez estuvo unida- y en el caso de las mujeres, las procedentes de República Dominicana, Jamaica, Haití y Centroamérica presentaron en su orden las más altas proporciones de población sin cónyuge. Este dato es llamativo dado que por un lado, permite cuestionar los criterios establecidos por algunos registros administrativos en países de inmigración como es el caso de los Estados Unidos que clasifica a las mujeres inmigrantes como dependientes -hijas o esposas- que ingresan a los Estados Unidos por parentesco con ciudadanos estadounidenses o reunificación familiar (Martínez, 2003). Por otro lado, aunque en América Latina y el Caribe no todas las mujeres que migran hacia los Estados Unidos lo hacen como acompañantes de sus esposos, puede ser que muchas de ellas vivan en este país bajo la tutela de parientes cercanos, pero ello no las excluye estrictamente de participar en el mercado laboral estadounidense, por esta razón es válido pensar que la alta proporción de mujeres solas -sin cónyuge- es un buen indicativo tanto del tipo de intereses que promueven la migración internacional de las mujeres en la región como de su importante participación en el mercado de trabajo de la sociedad receptora.

Finalmente, con relación a la condición de actividad de los inmigrantes de la región observamos que éstos han tenido una importante participación en el mercado laboral de los Estados Unidos y fue más alta en 1990 y 1980. En el año 2000 se dio una disminución importante en las tasas de participación económica de casi todos los

inmigrantes procedentes de la región y debido a que esto no es producto fundamentalmente a un efecto de la estructura por edad de la población, es necesario explorar otros aspectos que podrían haber tenido una incidencia en el cambio de las tasas de actividad de los inmigrantes latinoamericanos en el periodo mencionado.

Observamos que los inmigrantes procedentes de Jamaica y Haití son el grupo con las mayores tasas de participación económica, mientras que los procedentes de República Dominicana presentaron las tasas más bajas de actividad (en 1980 y 1990) y las más altas de desempleo en los tres años estudiados, incluso, muy por encima de la tasa de desempleo de la población total de Estados Unidos. También constatamos que las mujeres procedentes de México son las que presentan las más bajas tasas de actividad económica entre el grupo de mujeres inmigrantes de la región y que las procedentes de Jamaica y Haití presentan las más altas. También destacamos que las mujeres de la región presentan tasas de desempleo significativamente superiores a las de sus homólogos hombres y a las del total de mujeres de los Estados Unidos.

Esta información constituye un indicador de gran importancia que nos da una noción de la situación de desventaja en la que pueden encontrarse las mujeres de la región en la sociedad estadounidense. Aunque observamos que no existen grandes diferencias en las proporciones de hombres y mujeres con escolaridad superior a la preparatoria -incluso en el año 2000 las mujeres concentraron proporciones de personas con este nivel de estudios superiores a las de los hombres- esto no refleja una participación similar en el mercado de trabajo. Los inmigrantes de la región en general tienen una alta participación en el mercado de trabajo -ocupados y desocupados-; sin embargo, las mujeres inmigrantes al parecer siguen siendo las principales responsables del cuidado de la familia y del hogar, por ello sus tasas de actividad son significativamente inferiores a las de los hombres.

Además, tanto los hombres como las mujeres de la región que hacen parte de la fuerza laboral de los Estados Unidos se encuentran en clara desventaja en relación a la participación en el empleo de la población total de ese país y estas desventajas se ven más acentuadas en el caso de las mujeres inmigrantes. Esta situación se pudo notar al observar las altas tasas de desempleo entre los trabajadores procedentes de la región -muy superiores a las de la población estadounidense-, especialmente en el caso de las mujeres.

A manera de conclusión podemos plantear que si bien existen distintos trabajos que han analizado la migración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos, no se han detenido en el análisis de las diferencias entre hombres y mujeres como se hizo en este capítulo. La consideración del sexo en el análisis del perfil socioeconómico de los inmigrantes no sólo proporcionó información valiosa que pone de manifiesto que la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos no es un fenómeno que involucra exclusivamente a los hombres, sino que por el contrario se observó que las mujeres también han tenido un papel protagónico en los procesos de inmigración a este país.

Esta información a la vez abre el camino para adentrarnos en el análisis más profundo de las diferencias entre hombres y mujeres inmigrantes en el mercado laboral de los Estados Unidos a través de una perspectiva de género que más allá de describir las diferencias encontradas entre hombres y mujeres inmigrantes de la región en los Estados Unidos, nos ayude a entender la lógica bajo la cual operan dichas diferencias en sociedades que se supone han superado en alguna medida las grandes inequidades de género en distintas esferas de la vida de hombres y mujeres.

Y por último debemos señalar que este capítulo a diferencia de otros trabajos, permitió establecer las diferencias que existen entre los perfiles socioeconómicos de los inmigrantes en tres momentos censales diferentes. El conocimiento de características demográficas y socioeconómicas de los inmigrantes de la región a través del tiempo se convierte en uno de los principales insumos para entender las diferentes formas de inserción laboral de los hombres y las mujeres de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos en el año 2003 que será que tratado en el capítulo siguiente.

Capítulo II

ENFOQUES TEÓRICOS PARA EL ESTUDIO DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES EN LOS ESTADOS UNIDOS

Distintas teorías han sido utilizadas para analizar la inserción laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Powers y Seltzer (1998), argumentan que las aproximaciones teóricas para el estudio de la inserción laboral de los inmigrantes pueden ser clasificadas en tres tipos: los enfoques sobre el pluralismo y la asimilación cultural, la teoría del capital humano y las explicaciones estructuralistas que analizan las condiciones económicas, sociales y culturales de las sociedades receptoras de inmigrantes.

Los enfoques teóricos sobre pluralismo y asimilación plantean que los trabajadores inmigrantes se insertan en la base de un mercado laboral jerarquizado y pueden tener movilidad ascendente siempre y cuando se aculturen y asimilen. Por su parte, la teoría del capital humano señala que las capacidades de trabajo y la cultura del inmigrante determinan su éxito en el mercado laboral. Entre los enfoques teóricos estructuralistas se destaca la teoría de los mercados de trabajo duales que plantea que la migración internacional se ve motivada por la demanda de trabajadores inmigrantes para que realicen los trabajos que los nativos rechazan. Esta teoría señala la existencia de un sector primario en el mercado de trabajo caracterizado por ofrecer empleos estables y buenos salarios en el cual se insertan los trabajadores nativos y un sector secundario con características opuestas en el que generalmente incorporan los inmigrantes.

Otros enfoques teóricos estructuralistas plantean la existencia de un desajuste en el mercado laboral de los Estados Unidos producto de la transformación tecnológica en las grandes áreas metropolitanas y señalan que debido a estos cambios se produjeron modificaciones en el sector terciario de alta tecnología que han estimulado el crecimiento de empleos de alta calificación en el que se insertan principalmente trabajadores nativos y un sector atrasado que hace crecer el empleo de baja calificación en el que se insertan fundamentalmente los pobres y los inmigrantes. También desde un ángulo totalmente diferente teorías como la de las redes sociales han sido empleadas para analizar la inserción de los inmigrantes en el mercado laboral. Esta teoría enfatiza en que la

existencia de redes sociales que conectan a los inmigrantes con sus lugares de origen, no sólo facilitan el proceso migratorio, sino que en buena medida ayudan a entender la inserción y condiciones de trabajo de los inmigrantes.

En este capítulo realizaremos una breve revisión de las principales teorías que han estudiado el mercado de trabajo y la inserción laboral de los inmigrantes. Señalamos las principales contribuciones de cada teoría al estudio de la inserción laboral de los inmigrantes en los Estados Unidos y destacamos cómo a pesar de que estas teorías hacen una contribución enorme al entendimiento de la integración económica de los inmigrantes en este país, generalmente carecen de una perspectiva de género que más allá de reconocer que existen algunas diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo de los Estados Unidos, aporten al entendimiento de ciertos comportamientos sociales que están por fuera de las dinámicas económicas y de los mercados de trabajo y que contribuyen a que hombres y mujeres inmigrantes se concentren en determinadas ocupaciones y en determinadas condiciones.

En este sentido analizaremos las teorías de la asimilación, teoría neoclásica del capital humano, la teoría de los mercados de trabajo duales y la teoría de las redes sociales para finalmente presentar un esquema de análisis que retoma algunas de las explicaciones económicas de la inserción laboral de los inmigrantes en los Estados Unidos y procura implementar una perspectiva de género en búsqueda de entender mejor algunas especificidades dentro del fenómeno de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en dicho país.

2.1 La teoría de la asimilación

Una de las explicaciones más importantes entre los sociólogos acerca de la integración y la movilidad social ascendente de los inmigrantes ha sido la teoría de la asimilación. Esta teoría nace en la Escuela de Chicago en los años veinte y posteriormente es reformulada por Gordon en 1964. La teoría de la asimilación ha guiado distintos estudios sobre la integración de diversos grupos de inmigrantes a la sociedad estadounidense. En ella se asume que el mercado laboral estadounidense se encuentra jerarquizado y que los inmigrantes se insertan a eslabones bajos y a medida que se aculturán pueden lograr cierta movilidad social ascendente. Los grupos minoritarios tienden a asimilarse a los

mayoritarios de manera casi espontánea, por medio de la interacción social y gracias a la existencia de unas instituciones públicas cuya intervención es reducida y neutral (Powers y Seltzer 1998).

Según Gordon (1964), se pueden distinguir tres momentos en el proceso de asimilación de los inmigrantes: la aculturación, la asimilación estructural y la formación de una identidad común. La primera tiene que ver con la adopción de patrones culturales de la sociedad mayor por parte de los grupos minoritarios, tales como el lenguaje y la forma de vestir entre otros. La asimilación estructural está relacionada con el hecho de que los inmigrantes o el grupo minoritario establezcan relaciones con la sociedad receptora como redes de amistades y familiares de modo que las formas de discriminación desaparezcan. Finalmente la interacción de los dos grupos con el paso del tiempo puede dar lugar al establecimiento de una identidad común.

En la actualidad una de las formas de medir la tasa de asimilación económica de los inmigrantes es a través del cálculo de las diferencias salariales entre estos y la población nativa. Borjas (2003) argumenta que entre los factores que determinan la tasa de asimilación económica de los inmigrantes en los Estados Unidos se encuentran el grado de dominio del idioma inglés y el hecho de que los inmigrantes residan o no en un enclave étnico. Aunque algunos investigadores sociales señalan (Portes y Guarnizo, 2001) que la concentración de inmigrantes en enclaves étnicos les permite huir de la discriminación de que podrían ser objeto en el mercado de laboral de los Estados Unidos, para el autor los enclaves étnicos crean los incentivos para que los inmigrantes no adquieran las habilidades necesarias para incorporarse al mercado laboral nacional y puedan obtener mejores empleos. Según Borjas (2003), en la medida en que los inmigrantes se inserten en el mercado laboral nacional es probable que se integren completamente a la vida económica estadounidense

La teoría de la asimilación ha sido fuertemente criticada dados los obstáculos que han tenido algunos grupos de inmigrantes contemporáneos no-europeos para participar en términos de igualdad en los procesos de inserción laboral, movilidad ocupacional, integración espacial y matrimonial. Por otro lado, se ha notado que distintos grupos de inmigrantes siguen manteniendo vínculos estrechos con las sociedades de origen y conservando las identidades de sus países en las sociedades receptoras. Este último

aspecto ha agudizado la discusión en torno a la asimilación de los inmigrantes a las sociedades de acogida.

Investigaciones más recientes han demostrado que tal tipo de asimilación lineal como la plantea Gordon no constituye una regla general para la integración socioeconómica de todos los inmigrantes al país de acogida, dado que existen diferentes factores que van a determinar la manera como éstos se asimilan a las nuevas sociedades. El enfoque teórico de transnacionalismo es uno de los que se ha contrapuesto abiertamente a la idea de una asimilación lineal de las nuevas generaciones de inmigrantes en los Estados Unidos que implica un proceso gradual e irreversible de aculturación e integración de los inmigrantes a la sociedad receptora.

Inicialmente los estudios sobre transnacionalismo señalaron que dada la frecuencia con que se presentaban diversas prácticas transnacionales entre los inmigrantes, éste se estaba convirtiendo en un patrón normativo de adaptación entre los inmigrantes contemporáneos. Sin embargo, Portes (2004) argumenta que las prácticas transnacionales no son necesariamente normativas en las comunidades de inmigrantes. Una investigación suya demostró que los participantes en actividades transnacionales - empresarios económicos, activistas políticos o socioculturales- no necesariamente eran los de más reciente arribo ni los que se encontraban más marginados educativa o económicamente (Portes, 2004). Además estudios de otros autores señalan que la incorporación de inmigrantes y su participación en prácticas transnacionales son procesos que se pueden dar paralelamente (Itzigsohn y Giorguli, 2002).

Más recientemente en el estudio de la asimilación de los inmigrantes a la sociedad estadounidense se ha introducido el concepto de asimilación segmentada, el cual ayuda a entender la diferente forma de asimilación de los hijos de algunos grupos de inmigrantes recientes -no-europeos- en los Estados Unidos. De acuerdo con Portes (2004), el término fue introducido para acentuar que dadas las circunstancias en que se encuentra la primera generación de inmigrantes, los hijos de éstos en Estados Unidos deben afrontar un conjunto de desafíos a su adaptación que en el largo plazo van a determinar el destino de los grupos étnicos que la presente inmigración genere.

El mismo autor señala que la segunda generación de “inmigrantes” en los Estados Unidos sufre procesos de discriminación y racismo de un mercado de trabajo segmentado

y está expuesta a la presencia de antimodelos como los que ofrecen las pandillas y la cultura de las drogas. Por tanto, las posibilidades de las familias inmigrantes de llevar a sus hijos a un proceso de adaptación exitoso dependen en gran medida de los recursos sociales y económicos que posean y de los que sus comunidades puedan generar. En el caso de los inmigrantes con un alto nivel de capital humano -empresarios y profesionales- pueden proteger a sus hijos y enfrentar estos desafíos con cierto éxito, dado que cuentan con las posibilidades socioeconómicas para hacerlo.

Este planteamiento es de gran relevancia a la hora de estudiar la asimilación de los inmigrantes a la sociedad estadounidense, dado que además de señalar la existencia de distintos aspectos socioeconómicos que pueden influir de manera directa en la asimilación de los inmigrantes, permite entender que la integración socioeconómica de éstos no debe ser comprendida independientemente de procesos de discriminación y exclusión social a los que se ven sometidos los inmigrantes en estas sociedades, aspectos olvidados en la teoría de la asimilación lineal y que son producto de las representaciones ideológicas que las sociedades construyen en torno a las diferencias visibles entre los seres humanos tales como el género la raza y la etnia. Estas representaciones ideológicas tienen como función la interpretación de la realidad, la organización de pautas de interacción y la legitimación de las relaciones que se establecen entre los individuos (Comas 1995).⁸

¿Cómo podríamos explicarnos a través de la teoría de la asimilación las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes procedentes de distintos países de América Latina y El Caribe en los Estados Unidos? Al parecer para los partidarios de la teoría de la asimilación, la integración económica y la movilidad social de los inmigrantes se dan independientemente de las estructuras discriminadoras presentes en las sociedades. La existencia de enclaves étnicos en las grandes ciudades de

⁸ La antropología física y biológica han demostrado que no existen razas en la especie humana y que las diversidades biológicas que se pueden observar en las poblaciones humanas pertenecen a la misma especie *Homo sapiens*, como lo ha demostrado el reciente estudio del genoma humano (Gómez, 2001). El concepto de raza sigue siendo usado como un criterio discriminador presente en las distintas sociedades. En este trabajo lo utilizamos para resaltar el poder que tiene como elemento de diferenciación social. Empleamos el concepto de etnia para referirnos a un conjunto de personas que comparten rasgos culturales -lengua, religión, costumbres e instituciones- a través de los cuales se construye su identidad como grupo.

los Estados Unidos constituye un contundente indicador de segregación espacial de minorías étnicas e implícitamente tiene repercusiones en la inserción laboral de los inmigrantes, además corrobora la idea de que el famoso *melting pot* sólo es aplicable con ciertas limitaciones a antiguos inmigrantes de origen europeo (Castells y Borjas, 1998). En estas condiciones los inmigrantes no participan en términos de igualdad en el mercado de trabajo ni logran fundirse en una sola cultura como lo plantea la teoría de la asimilación.

Además la misma teoría no contempla la idea de que los inmigrantes ingresan al mercado laboral de los Estados Unidos con distintas dotaciones de capital humano y éste es un aspecto que, si bien no logra explicar por sí sólo la inserción laboral de los inmigrantes, tiene una gran incidencia en el tipo de empleo que éstos logren obtener como lo ha demostrado la teoría neoclásica del capital humano.

2.2 La teoría neoclásica del capital humano

La teoría neoclásica del capital humano desarrollada por Gary Becker plantea que los mercados laborales son homogéneos y que los trabajadores y los empleadores son completamente racionales, por tanto, los trabajadores buscan insertarse en empleos más rentables una vez que han medido sus capacidades personales, como la educación y la experiencia en el mercado de trabajo entre otros; sus circunstancias condicionantes y sus preferencias. Según esta teoría, los empleadores intentan maximizar sus beneficios incrementando la productividad y reduciendo los costos de producción. Becker (1977) argumenta también que buena parte de las diferencias en los ingresos entre trabajadores se explica por las diferencias en las primas compensatorias y los años de escolaridad de los individuos.

Estos planteamientos se han extendido al análisis de la inserción laboral y movilidad ocupacional de los trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos. Según los cuales el éxito de los inmigrantes en el mercado laboral estadounidense depende de su nivel educativo y la experiencia en el trabajo. Investigaciones más recientes relacionadas con el análisis de los ingresos de los inmigrantes en los Estados Unidos han incluido otras variables del capital humano que ayudan a explicar las brechas salariales entre inmigrantes y población nativa como son el dominio del idioma inglés y el tiempo de

permanencia en dicho país (Cornelius et, al 2003). Dentro de este enfoque se dice que los bajos salarios que perciben algunos grupos de inmigrantes de reciente arribo en los Estados Unidos se deben a que muchos trabajadores no cuentan con las características del capital humano de los antiguos inmigrantes procedentes de Europa. Esta teoría ha demostrado que los inmigrantes que ingresan al mercado laboral estadounidense con un alto capital humano logran tener mayor éxito que aquellos que ingresan con menores dotaciones de capital humano.

Si bien la teoría neoclásica del capital humano ha contribuido de manera importante al análisis de la inserción laboral de los inmigrantes en los Estados Unidos, es preciso mencionar que se trata de una teoría que por un lado, resulta más aplicable a los contextos de gran tradición migratoria como es el caso de los Estados Unidos (Cornelius et, al 2003). Por otro lado, no siempre el nivel de calificación para el trabajo determina el tipo de empleo que obtengan los inmigrantes; por el contrario, en muchos casos inmigrantes con altas dotaciones de capital humano se ocupan en empleos de baja valoración social, mal remunerados (Zhou, 2003).

Cuando se trata de estudiar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la teoría neoclásica del capital humano señala que la menor remuneración que reciben las mujeres en el trabajo se debe a que los aportes de éstas al mercado son inferiores a los de los hombres, ya que las mujeres han tenido menores niveles de instrucción y escasa experiencia en el trabajo debido a que su vida laboral ha estado permeada fuertemente por hechos de la vida familiar como el matrimonio, la maternidad, la crianza y el cuidado de los hijos que no les permite una permanencia estable en el trabajo (Anker, 1997, Stanek, et al., 1994).

Es necesario resaltar que si bien las mujeres han adquirido menores dotaciones de capital humano al momento de ingresar al mercado laboral, ello se debe a que en la sociedad existen prácticas discriminatorias que son llevadas a cabo antes de la incorporación de los trabajadores al mercado de trabajo y éstas están relacionadas con la desigual participación de hombres y mujeres en el sistema escolar (Sollova y Baca, 1999). Igualmente, como señala Anker (1997), es cierto que algunas mujeres no se insertan en determinadas ocupaciones porque han carecido de oportunidades o de la instrucción o experiencia adecuadas para el trabajo, pero según el autor, ello también se

debe a que muchos padres -especialmente en sociedades menos desarrolladas- deciden dar a sus hijas menos estudios y formaciones menos útiles para el mercado de trabajo que a sus hijos, y por último, si las mujeres acumulan menos experiencia laboral que los hombres en parte se debe a que no tienen las mismas oportunidades en el mercado de trabajo.

La desigual participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo es un aspecto que la teoría del capital humano intenta explicar, pero desconoce la existencia de sistemas de género -los definimos más adelante- y la interacción entre los mismos y las relaciones de raza y etnia que operan en las distintas sociedades y permean los ambientes familiares y laborales ayudando a determinar la formación profesional de hombres y mujeres y el tipo de trabajo al que pueden acceder en una sociedad. Al mismo tiempo, tratándose de población inmigrante cabe preguntarnos hasta qué punto es posible explicar a través de esta teoría las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres, cuando es de nuestro conocimiento que el comportamiento laboral de la población inmigrante difiere de los patrones observados en las sociedades de origen y una de las características destacables son las mayores tasas de participación económica de las mujeres inmigrantes en los países de acogida y su concentración en ocupaciones “femeninas”.

Además la inserción laboral de los inmigrantes no puede ser solamente explicada a partir de las características individuales de los trabajadores. Es indispensable reconocer que tanto la migración internacional como la inserción laboral de los trabajadores en sociedades desarrolladas están en cierta forma determinadas por factores estructurales sobre los cuales los individuos no tienen control. En este sentido las teorías económicas estructuralistas brindan explicaciones completamente plausibles acerca de la inserción laboral de los inmigrantes que no son contempladas ni por la teoría de la asimilación ni por la teoría del capital humano.

2.3 La teoría de los mercados de trabajo duales

De acuerdo con Toharia (1983), la teoría de los mercados de trabajo duales en contraposición a la teoría del capital humano, rechaza el enfoque individualista dentro del análisis del mercado de trabajo y considera que los individuos no se comportan instrumentalmente, es decir, no seleccionan los medios que mejor satisfacen sus intereses independientemente de la conducta de los demás individuos. Para Piore -uno de los máximos exponente de la teoría de mercados de trabajo duales- el mercado de trabajo no debe ser analizado como cualquier otro mercado, dado que en él el supuesto de independencia de las funciones individuales de utilidad no es válido.

Doeringer y Piore, (1971) analizan las diferencias en las relaciones de trabajo entre distintos sectores de las economías desarrolladas y plantean que la actual estructura de los mercados laborales permite distinguir a la población en niveles o segmentos con condiciones de trabajo y de vida diferenciados según el lugar en que se ubiquen en el mercado laboral. Cada segmento del mercado de trabajo tiene sus propias características y se encuentran organizados en una estructura jerárquica. En esta estructura es difícil encontrar que los trabajadores se muevan de un segmento a otro.

Piore (1983) destaca las características centrales del dualismo en el mercado de trabajo y argumenta que dicho dualismo está relacionado en su origen con la variabilidad e incertidumbre existentes en las economías industrializadas. Para el autor, el dualismo surge cuando parte de la población en la fuerza laboral comienza a quedar aislada de la incertidumbre y de la variabilidad de la demanda y los requisitos para su utilización comienzan a ser previstos en el proceso de planificación y toma de decisiones. En ese momento se convierten en algo parecido al capital y el dualismo original entre capital y trabajo se convierte en una dualidad entre la porción de la población laboral que comparte en cierta medida la posición privilegiada del capital y los demás trabajadores que continúan funcionando como factor residual de producción (Piore, 1983).

En relación a los factores que sustentan la existencia de mercados de trabajo duales existen cuatro explicaciones fundamentales, la primera está relacionada con la organización de la producción por el lado de la demanda del mercado. La segunda tiene que ver con la organización de actividades sindicales que imponen restricciones a los empleadores a través de la acción colectiva en el lugar de trabajo o a través de procesos

legislativos políticos. En tercer lugar dicha dualidad también se explica por el establecimiento de acuerdos entre los empleadores y sus empleados, en el que los primeros se comprometen a estabilizar la variabilidad de los salarios y del empleo a cambio de algunas concesiones en el nivel de salarios. Por último la dualidad se manifiesta en parte por los esfuerzos de los empleadores para dividir a los trabajadores e impedir la existencia de una clase trabajadora (Piore, 1983).

Los planteamientos básicos de la teoría de los mercados de trabajo duales se han aplicado al análisis de la inserción laboral de los inmigrantes en sociedades desarrolladas. Piore (1979) argumenta que por diversas razones, las economías desarrolladas necesitan de la fuerza de trabajo inmigrante para ocupar empleos que los nativos no quieren realizar. Expone que la migración no es causada por los bajos salarios y desempleo en los países de origen, sino por factores atrayentes en los países receptores tales como la alta necesidad de fuerza de trabajo extranjera. La demanda de fuerza de trabajo inmigrante, según el autor, proviene de cuatro elementos importantes de las economías de sociedades desarrolladas: la inflación estructural, los problemas motivacionales, el dualismo económico y la demografía de la oferta de trabajo.

La inflación estructural tiene que ver con el hecho de que en una sociedad los salarios deben incrementarse proporcionalmente a través de toda la jerarquía ocupacional para que estén de acuerdo con las expectativas sociales. Los salarios corresponden a jerarquías de prestigio y status que la gente espera dentro de las sociedades contemporáneas. Si los empresarios buscan trabajadores para ocupar empleos que requieren baja calificación y que están en la base de la escala ocupacional, no pueden aumentar los salarios, pues esto implicaría un aumento salarial en toda la escala ocupacional. Para los empleadores resultaría costoso elevar salarios para que los trabajadores nativos realicen este tipo de ocupaciones, en consecuencia, optan por soluciones más favorables que implican menores costos de producción como es la importación de fuerza de trabajo inmigrante que está dispuesta a aceptar bajos salarios por su trabajo (véase también Massey, et al, 2000).

Por otro lado, el trabajo hoy representa para las personas no sólo el medio a través del cual pueden acceder a ingresos sino que también implica la posibilidad de alcanzar o mantener un *status* social. Los empresarios necesitan que los trabajadores vean los

empleos de bajo nivel exclusivamente como el medio para obtener los ingresos necesarios para sobrevivir y no como el canal a través del cual pueden ascender socialmente. Según Piore (1979), inicialmente este tipo de trabajo representa para los inmigrantes el medio a través del cual pueden solucionar necesidades económicas básicas y no el mecanismo para mejorar su *status* en la sociedad receptora, ya que los inmigrantes cuentan con el reconocimiento social en sus comunidades de origen, dicho reconocimiento es adquirido por el hecho de haber emigrado y percibir ingresos en el extranjero superiores a los que recibiría en su país de origen que ponen al emigrante como a su familias en un nivel económico superior al de otras familias de su comunidad. El envío de remesas -dinero artículos que envía del extranjero a sus familiares- da cuenta de ello (véase también Massey, et al, 2000).

Como ya se había mencionado -y lo señalan los anteriores autores-, las sociedades industriales se caracterizan por tener mercados de trabajo duales dados por la dualidad inherente al trabajo y al capital. El capital es un factor productivo fijo, es decir, puede pararse debido a la baja demanda, pero no puede ser despedido, los propietarios del capital deben cargar con el costo de su no utilización. El trabajo es un factor variable de la producción del que sí se puede prescindir cuando baja la demanda, por tanto, los trabajadores deben cargar con los costos de su inactividad o desempleo. Para el autor, existen trabajadores de un sector primario intensivo en capital que cuentan con empleos estables y calificados y trabajan con los mejores equipos y herramientas, aquí los empleadores son obligados a capacitarlos permanentemente para el trabajo, lo que conduce a una acumulación de capital humano dentro de la empresa. Estos trabajadores además tienen oportunidad de sindicalizarse y en caso de inactividad, los patrones deben pagar una parte importante de ésta; por la inversión que hacen los empresarios en estos trabajadores, les es costoso dejarlos ir.

Hay al mismo tiempo un sector secundario intensivo en trabajo, donde los trabajadores cuentan con empleos inestables y de baja calificación y pueden ser despedidos en cualquier momento sin que ello afecte a los empresarios. Para un empleador retener a un trabajador de este tipo en periodos de baja producción representaría pérdidas; por tanto, en periodos bajos los empresarios del sector secundario despiden trabajadores y estos últimos deben cargar con los costos de su desempleo, sin

dejar de ser un factor variable de la producción y prescindible para los empresarios. Esta es la forma como el autor muestra que en países desarrollados la dualidad del trabajo y el capital se presenta en forma de una estructura segmentada del mercado de trabajo.

Piore plantea también que tanto la inflación estructural, los problemas de motivación y el dualismo intrínseco a las economías de mercado, propician la demanda de personas para trabajar en condiciones desfavorables. Anteriormente las mujeres y los adolescentes eran quienes realizaban este tipo de trabajos. Esta situación ha cambiado bastante hoy en día, buena parte de las mujeres no ven el trabajo extradoméstico como una actividad complementaria a las actividades del hogar, sino que buscan obtener ingresos y hacer carrera a través del mismo, por tanto se preparan y ven el trabajo extradoméstico como un medio a través del cual pueden mejorar su *status* social. Por otro lado, la disminución en las tasas de natalidad y la mayor participación de los adolescentes en la educación formal han reducido su participación en este tipo de trabajos. El hecho de que estos segmentos de la población no realicen este tipo de trabajo convierte a los inmigrantes en la mejor alternativa para realizar estos trabajos (Piore, 1979; véase también Massey, et al, 2000).

Entre las distintas críticas que se han hecho a la teoría de mercados de trabajos duales en su intento por explicar la migración e inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades desarrolladas, por un lado está el hecho de que deja de que ignora la otra vertiente de las migraciones al estudiar sólo las migraciones desde el sitio de llegada, además, se ha señalado que es aventurado afirmar que las migraciones se producen exclusivamente por la demanda de fuerza de trabajo de los países de economías avanzadas y el reclutamiento de trabajadores que es una práctica que aunque sigue vigente en contextos como el Golfo Pérsico, Asia-Pacífico, ha perdido fuerza en los últimos tiempos (Arango, 2003). Por otro lado, se ha argumentado que en la práctica ha sido difícil demostrar la estructura segmentada del mercado y que la distinción entre sector primario y sector secundario es arbitraria, lo que genera inestabilidad en las estimaciones empíricas y un alto grado de dependencia de los resultados sobre la regla de decisión escogida para asignar los empleos a uno u otro sector (Massey *et al.*, 2000).

La teoría de los mercados de trabajo duales hace grandes aportes al estudio de la inserción laboral de los inmigrantes, el primero tiene que ver con el hecho de reconocer

que el mercado laboral es heterogéneo e imperfecto, contrario a lo que plantea la teoría neoclásica del capital humano. Por lo tanto, las diferencias entre trabajadores en el mercado laboral no se deben exclusivamente a disparidades en el capital humano entre los mismos, sino que pueden ser explicadas en buena medida por las características intrínsecas del mercado de trabajo. En segundo lugar, la teoría incorpora los condicionantes estructurales y los analiza en relación a las jerarquías existentes entre las personas. Sin embargo, a pesar de describir cómo se organiza la segmentación del mercado de trabajo no analiza las estructuras independientes de estratificación por género y raza de las cuales se alimentan los mercados laborales (Sollova y Baca, 1999, Comas, 1995).

El interrogante que surge después de mencionar los aportes centrales y algunas debilidades de la teoría al estudio de la inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades desarrolladas, se orienta a establecer si a partir de la teoría de mercados de trabajo duales es posible explicar las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe en el mercado de trabajo de estadounidense.

Una de las explicaciones -como mencionamos arriba- acerca de la dualidad de los mercados de trabajo en sociedades desarrolladas se centra en señalar que existen grupos de trabajadores que por diversas razones establecen un compromiso “débil” con el trabajo como las mujeres casadas, los jóvenes y los inmigrantes temporales y este tipo de trabajadores tiende a insertarse más en el sector secundario por las expectativas específicas que tienen en torno al trabajo. Piore (1983) señala que es importante establecer si dicho compromiso es producto del propio sistema o es un factor exógeno. Para el autor las características de los de los trabajadores del sector secundario son *accidentes* que usa el sistema económico, pero no son creados por el mismo. En este sentido coincidimos con el autor al considerar que las construcciones sociales de género, etnia y raza entre otras, no han sido creadas por los empleadores, pero sí han sido reforzadas por ellos para estabilizar y legitimar la estructura económica en las sociedades industrializadas como los Estados Unidos en donde las mujeres ocupan una posición subordinada en relación con los hombres y dicha posición tiende a agravarse cuando se trata de mujeres afronorteamericanas e inmigrantes.

Es relevante el aporte de la teoría de mercados de trabajo duales al estudio de la inserción laboral de los inmigrantes al considerar que ésta no depende exclusivamente de sus dotaciones de capital humano sino que hay factores macroestructurales que tienen una gran incidencia en el tipo de trabajo que desarrollan los inmigrantes. Sin embargo, en este trabajo argumentamos que a través de ella no es posible explicar completamente las diferencias de género en la inserción laboral y en la concentración ocupacional de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos.

Por otro lado, como lo han mostrado distintos autores (Stalker, 2000; Pellegrino y Martínez 2001; Farley y Alba, 2002; Pellegrino, 2003; Martínez, 2003 y Florida, 2005) no todos los inmigrantes se insertan en el sector secundario del mercado de trabajo. Aunque los inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño se concentran principalmente en ocupaciones características de este sector, no todos los trabajadores procedentes de la región se ubican en el sector secundario. Finalmente también se debe mencionar que los imaginarios que existen en la sociedad receptora en torno a las personas extranjeras no-blancas y muchas veces indocumentadas juegan un papel decisivo en su inserción laboral, aspectos que no son considerados por la teoría.

Como hemos mencionado, la teoría de mercados de trabajo duales desde un nivel estructural hace un aporte esencial al entendimiento de los mercados de trabajo y la manera como los distintos actores se insertan en él. Se ha señalado que esta teoría no es aplicable por completo a los distintos procesos de la migración que ocurren hoy en el mundo. En el caso de la inmigración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos se puede establecer que ésta hoy no ocurre fundamentalmente por el reclutamiento de trabajadores y además en la actualidad no todos los inmigrantes se insertan en el sector secundario del mercado de trabajo. Sin embargo, se debe reconocer que los planteamientos básicos de la teoría de mercados duales están implícitos en los análisis de reestructuración económica e inserción laboral de los inmigrantes.

2.4 La teoría de las redes sociales

Desde la economía neoclásica se establece la existencia permanente de una oferta laboral dispuesta a cubrir las necesidades de la demanda (Benencia, 2005). Sin embargo, como lo señala Colectivo IOE (2001), se ha demostrado la clara influencia de los empleadores en el proceso de movilización de la fuerza de trabajo, éstos no se limitan a acudir al mercado para identificar a los potenciales trabajadores, por que en muchas ocasiones desarrollan estrategias específicas para asirse a un conjunto de trabajadores con las características requeridas por la empresa. Por lo tanto, en buena medida se apoyan las redes sociales informales que constituyen lazos distintos a los creados por las instituciones formalizadas.

De aquí la importancia de las redes sociales para explicar la inserción laboral de los inmigrantes. El concepto de redes migratorias se remonta a Thomas y Znaniecki y ha sido empleado ampliamente para explicar las migraciones contemporáneas (Arango, 2003). De acuerdo con Massey et al., (2000), las redes sociales son conjuntos de lazos interpersonales que conectan a los migrantes y no migrantes en las áreas de origen y destino, mediante lazos de parentesco, amistad y de compartir un origen común. Como señalan los autores, las redes incrementan las probabilidades de emigrar ya que reducen los costos y los riesgos del movimiento y aumentan los rendimientos netos esperados de la migración.

Portes (2001) señala que el aporte básico de las redes sociales al proceso migratorio no sólo tiene que ver con que reduce los costos de la migración, sino que logran sostener dicho proceso en el tiempo, aun cuando las motivaciones originales para emigrar -como el reclutamiento de trabajadores extranjeros por parte de países receptores- se han aminorado o desaparecido. De acuerdo con el mismo autor, cuando las redes sociales transnacionales se encuentran plenamente constituidas, las personas pueden desplazarse por diversas razones que pueden ser muy distintas a las que motivaron los desplazamientos de los emigrantes iniciales.

Además las conexiones de redes son una forma de capital social que los migrantes pueden usar para acceder a empleos en el extranjero. La teoría de las redes sociales ha sido empleada para explicar aspectos de la incorporación laboral de los inmigrantes en Estados Unidos. Como señala el Colectivo IOE (2001), en muchos casos se ha

demostrado que las redes sociales primarias como la familia y la escuela, entre otras, no son los principales aspectos que posibilitan la inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades de acogida, aquí cobra importancia la comunidad de paisanos o comunidad étnica que recibe al nuevo inmigrante ofreciendo la información necesaria para su ubicación laboral. -Ya Granovetter (1973) demostró importancia de los lazos débiles en la consecución de un empleo.

Phillips y Massey (1999) en un análisis sobre el impacto de la ley migratoria de los Estados Unidos *Immigration Reform and Control Act -IRCA-* de 1986 en los salarios de los inmigrantes mexicanos, demostraron que si bien el capital humano de los trabajadores inmigrantes es importante en el nivel de salarios que pueden percibir, también es relevante el capital social que estos poseen o las conexiones sociales que tenga en Estados Unidos, dado que a través de ellas pueden acceder a mejores empleos. Sin embargo, es importante señalar que el impacto de las redes sociales así como del capital humano de los trabajadores en los salarios varía de acuerdo a los contextos de llegada de los inmigrantes (Cornelius et, al 2003).

También distintos autores (Parella, 2002) han comprobado que la concentración de inmigrantes de un mismo origen en determinadas ocupaciones no responde exclusivamente a las características de la demanda de trabajadores, sino que en parte se debe a la existencia de redes sociales que atraen cada vez a nuevos paisanos. Benencia (2006) señala que las redes sociales ayudan a explicar tanto la concentración espacial de los inmigrantes, así como el predominio de ciertos grupos de inmigrantes determinadas ocupaciones, que a su vez están relacionadas con las posibilidades de inserción que tuvieron los primeros inmigrantes en el país receptor. Por lo tanto, las oportunidades de inserción laboral de los nuevos inmigrantes no dependen exclusivamente de sus atributos individuales, es decir, de sus características de capital humano, sino que guardan una estrecha relación con el capital social que posean en el país receptor (Benencia, 2005).

Para Borjas (1999) una de las explicaciones acerca de la concentración de grupos étnicos en ciertas ramas de actividad y ocupaciones se podría encontrar en el vínculo entre grupo étnico, amistades y contactos de trabajo. El autor señala que el capital étnico -definido como el conjunto de características étnicas como la cultura y oportunidades

económicas a las que está expuesto un individuo en determinada comunidad-, es en cierta forma el responsable de que los inmigrantes se inserten en determinados trabajos.

Cuando se trata de explicar la inserción de las mujeres inmigrantes en determinadas ocupaciones se logra establecer que en términos generales -como ya se mencionó-, la demanda laboral por sí sola no determina la migración femenina ni su incorporación laboral. Es indispensable que las mujeres tengan acceso a la información que les permitiría incluirse en procesos migratorios y acceder a un empleo, esto se logra a través de redes sociales migratorias (Parella, 2002). En el caso específico de las mujeres inmigrantes en los Estados Unidos, la pertenencia a una red social les permite, no sólo acceder a información sobre empleos, sino que en muchos casos, pueden obtener trabajos en mejores condiciones en términos de estabilidad y remuneración (Hondagneo-Sotelo, 2001). Las redes sociales tienen un impacto importante tanto en el destino de la migración femenina, así como en su inserción ocupacional. De acuerdo con Davis y Winters (2001), las mujeres migran aquellos lugares donde las redes sociales se encuentran más firmemente establecidas y se insertan en ocupaciones donde la red ya ha establecido un nicho, por tanto, según los autores, hay una clara tendencia de las mujeres inmigrantes a insertarse más que los hombres en empleos que son parte de la estructura ocupacional de la red.

Menjívar (2000) por su parte argumenta que si bien los factores macroestructurales pueden determinar las dificultades y oportunidades a las que se enfrentan los inmigrantes, el género juega un papel importante en la manera como los inmigrantes responden a ellas. Hombres y mujeres obtienen diferentes beneficios como producto de su participación en redes sociales. La autora agrega que se han realizado estudios entre inmigrantes -en distintos países- en los que se ha observado que al interior de algunas redes masculinas predominan las relaciones patrón-clientes, mientras que en muchos casos, las mujeres tienden a establecer redes que no se centran fundamentalmente en la competencia y el poder. Redes en donde sobresale la cooperación mutua. Además para la autora, las redes de mujeres son particularmente eficientes en materia de trabajo. En Estados Unidos muchas mujeres recomiendan con sus empleadores de forma anticipada a sus paisanas para realizar trabajos relacionados con la limpieza y el cuidado de niños.

Este aspecto marca la importancia de las redes sociales en el análisis de la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes en el mercado laboral de los Estados Unidos, aquí se pueden encontrar explicaciones en torno a la concentración ocupacional y las condiciones de trabajo de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en dicho país. Finalmente se debe señalar que si bien, las redes explican en cierta forma la inserción laboral de hombres y mujeres en determinadas ocupaciones, no se debe desconocer que hay factores estructurales como la reestructuración de la economía que han tenido implicaciones significativas en las características de la nueva demanda de trabajadores y que contribuyen a la polarización de la fuerza de trabajo, presente de manera importante en el mercado de trabajo estadounidense.

2.5 Reestructuración económica y perspectiva de género en el análisis de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos.

De acuerdo con los objetivos e hipótesis planteados en esta investigación, consideramos que el análisis de la inserción laboral, la segregación ocupacional por género y etnia y las condiciones laborales de los inmigrantes de la región, así como los procesos de discriminación en el mercado de trabajo a los que se ven sometidos, pueden ser entendidos a la luz de los procesos de reestructuración económica ocurridos en los Estados Unidos durante las últimas tres décadas, que como hemos mencionado repetidas veces, han tenido un impacto importante la incorporación laboral de los inmigrantes. Agregamos que dichas realidades afectan a hombres y mujeres de manera distinta, por lo que es difícil hacer un estudio objetivo prescindiendo de una perspectiva de género que haga hincapié en la manera cómo las construcciones sociales en torno a las diferencias visibles entre individuos influyen en las formas de incorporación laboral de los distintos colectivos en los Estados Unidos.

En este sentido, nuestra propuesta analítica se orienta a subrayar que las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo de los Estados Unidos a partir de los años setenta han determinado la demanda de trabajadores inmigrantes y el tipo de inserción laboral de éstos. Sin embargo, enfatizamos en que el tipo de inserción y condiciones laborales de los inmigrantes son matizadas por aspectos como el país de origen de los mismos y el sexo. Así mismo, señalamos que en el mercado de trabajo de

los Estados Unidos existen formas de discriminación encubierta que ponen a las mujeres inmigrantes en condiciones de mayor desventaja frente a los trabajadores nativos y frente a su contraparte masculina. Estas hipótesis nos llevan a desarrollar en el siguiente apartado una propuesta de análisis que muestra cómo la perspectiva de género contribuye a nutrir el estudio de la incorporación laboral de los inmigrantes realizado desde un enfoque económico.

2.5.1 Reestructuración económica e incorporación laboral de inmigrantes en los Estados Unidos

El planteamiento central de los enfoques de reestructuración económica se orienta a señalar que los procesos de transformación económica ocurridos en las últimas tres décadas del siglo XX en los Estados Unidos han generado cambios en la economía y en los mercados de trabajo que han dado lugar a un fuerte proceso de desindustrialización y al crecimiento del sector de servicios de la economía. Estos cambios han favorecido la expansión de empleos de alta calificación y empleos de baja calificación, éstos últimos son desempeñados fundamentalmente por los trabajadores nativos pobres y por los inmigrantes.

Es preciso señalar que los procesos de reestructuración económica en los Estados Unidos y la fuerte incidencia en la industrialización en los países menos desarrollados están ligados con el crecimiento de la migración internacional. Tal como se ha discutido a la luz de la teoría de los sistemas mundiales, la penetración del capital en países periféricos ha generado desequilibrios en los mercados de trabajo que por un lado han disuelto formas tradicionales de producción ocasionando mayor presión sobre el empleo asalariado, y por el otro, han contribuido a que buena parte de la fuerza de trabajo que no puede ser absorbida por el mercado emigre hacia países más desarrollados para vincularse principalmente en empleos mal remunerados (Sassen, 1993).

Castells (1998) es uno de los autores que ha hecho énfasis en el estudio de los cambios en el mercado de trabajo producidos por la revolución tecnológica-informacional. Al analizar la economía estadounidense durante los años ochenta, señaló que la razón fundamental de las transformaciones recientes en la estructura ocupacional se fundamenta en la disolución de viejas formas y actividades industriales y en la

creación de nuevas formas de trabajo bajo al amparo de una nueva tasa de crecimiento económico que va de la mano de la tecnología (véase también de Mattos, 2002).

El autor ha argumentado además que la nueva estructura ocupacional está compuesta por trabajo autoprogramable y trabajo genérico. El primero es desarrollado por trabajadores con una alta capacidad instalada que les permite redefinir sus capacidades conforme cambia la tecnología o su puesto de trabajo; el segundo lo desarrollan trabajadores con capacidades y niveles educativos bajos que sólo reciben instrucciones para el desempeño de su trabajo. Según de Mattos (2002), este esquema representaría la evolución de la tendencia a la dualización en las sociedades informacionales. Además, siguiendo a la teoría de los mercados de trabajo duales, el trabajo autoprogramable correspondería al sector primario y el trabajo genérico al sector secundario.

Sassen (1999) también ha estudiado la nueva tendencia de los mercados de trabajo en Estados Unidos a partir del análisis de los cambios que se han producido en la economía y en el mercado, en particular la reestructuración de la relación entre el capital y el trabajo. La autora señala que la reestructuración económica asociada con la actual fase de movilidad del capital ha dado lugar a una amplia oferta de empleos y mercados de trabajo eventuales que han facilitado la inserción laboral de trabajadores extranjeros en condiciones de desventaja y otros con altas calificaciones que logran tener empleos mejor pagados.

La reestructuración económica ocurrida en Estados Unidos ha tenido decidida importancia en el auge de las ciudades globales que son entendidas como un nuevo tipo de centros económicos desde donde se dirige y se mantiene la economía mundial y en cuya formación tuvieron gran influencia la desindustrialización o el paso de la industria manufacturera a zonas menos desarrolladas, la transformación tecnológica del proceso laboral y la vertiginosa internacionalización de la actividad financiera en una red de transacciones a nivel mundial (Sassen, 1993;1999).⁹

⁹ Estas ciudades además se caracterizan por ser los destinos principales de grandes corrientes migratorias (Sassen, 1995). Portes (2001), señala que existe una fuerte correlación entre las funciones coordinadoras globales concentradas en las áreas metropolitanas de las grandes ciudades y el tamaño de los flujos de inmigrantes dirigidos hacia ellas. Según el autor, en Estados Unidos, Nueva York, Los Ángeles, Chicago, Miami, San Francisco y Houston, son ciudades con fuerte presencia de bancos internacionales, sedes

Es importante tener una noción somera del proceso de reorganización espacial de la economía para entender la gran afluencia de inmigrantes de países periféricos a los Estados Unidos. Sassen (1999) argumenta que existe una gran desigualdad económica en las ciudades globales que ha asumido formas específicas en la estructura de consumo produciendo un efecto de retroalimentación en la organización del trabajo y los tipos de empleos que se vienen generando y que en estas ciudades se ha dado una creación indirecta de empleos de bajos salarios inducida por la presencia de un sector altamente dinámico con una distribución del ingreso polarizada. Las ocupaciones de baja calificación en el sector industrial y de servicios, según la autora, están destinadas a servir al sector de servicios más especializado y a los estilos de vida de los trabajadores de altos ingresos que el sector avanzado emplea.

Además, la autora plantea a manera de hipótesis que la expansión de trabajos de bajos salarios es producto de los procesos económicos vividos en los Estados Unidos en las últimas décadas, más que de las características de los inmigrantes. Por otro lado, agrega que las diferencias étnicas y de nacionalidad segmentan la fuerza de trabajo y contribuyen a generar una oferta de trabajadores de bajos salarios (Sassen, 1999). La concentración de los inmigrantes en ocupaciones que están demandando las ciudades globales o las ciudades informacionales -en términos de Manuel Castells- es una respuesta al proceso de transformación productiva ocurrido en los Estados Unidos en las últimas tres décadas del siglo pasado.

Por otro lado, se debe tener presente que el proceso de reestructuración económica coincide con el agotamiento del modelo fordista caracterizado por la organización del trabajo en cadenas de montaje o producción en serie que llevaban a una mayor productividad, el establecimiento de una norma de consumo obrero que garantizaba la demanda solvente para la producción en masa fundamentada en la estabilidad en el empleo, el sistema de crédito y las prestaciones por desempleo. Además dentro de este modelo se contó con la regulación estatal, que medió entre las exigencias de la producción capitalista y el consumo de masas (Actis, de Prada y Pereda, 1999: 26). En pocas palabras, durante el periodo fordista existió una mayor participación del Estado

corporativas multinacionales e industrias de alta tecnología y a la vez son los destinos preferidos por la mayoría de inmigrantes.

como ente regulador del uso de la fuerza y de su reproducción (de la Garza, 2000) hizo posible que los trabajadores en buena medida tuvieran acceso a lo que se producía y gozaran de mejores condiciones de empleo.

La crisis de la “relación salarial”, leyes, instituciones y normas que regulan el uso de la fuerza de trabajo y su reproducción -según los regulacionistas- es una clara explicación de la crisis del fordismo que además dio lugar a un incremento de las tasas de ganancia para los empresarios, estando ausentes aspectos como la negociación colectiva y la seguridad social de los trabajadores (de la Garza, 2000). Además la desaparición del fordismo implicó la crisis del mundo industrial -hacia finales de los años setenta- tanto en Estados Unidos como en otros países de Europa. Esta crisis estuvo acompañada de un fuerte malestar social, escasez de materias primas para las industrias, un alto desempleo y un notable estancamiento económico.

Según Piore y Sabel (1990), las empresas dieron dos tipos de respuesta a la crisis: una abanderada por los fabricantes de automóviles que buscaron difundir el modelo de producción en serie ligando las instalaciones productivas y los mercados de los países avanzados con países del tercer mundo. La otra respuesta tuvo que ver con lo que los autores denominaron la especialización flexible que consiste en una estrategia de innovación permanente y en la adaptación a los continuos cambios en lugar de intentar controlarlos. La especialización flexible implica también la existencia de un equipo flexible polivalente; en unos trabajadores cualificados y en la creación por medio de la política de una comunidad industrial que sólo permita las clases de competencia que favorezcan la innovación. Las nuevas tecnologías implementadas en las empresas permiten la transformación de las grandes empresas en unidades de producción fáciles de programar que pueden ser sensibles a las variaciones del mercado -flexibilidad del producto- y los cambios de los insumos tecnológicos -flexibilidad del proceso- (Castells, 1999).

Por otro lado como señala Lipietz (1997), en Estados Unidos la crisis del modelo fordista dio lugar al establecimiento de una serie de políticas de *flexibilidad liberal* que favorecieron la existencia de empleos precarios. Empleos en los que hoy se inserta de manera importante la población inmigrante. Según Araujo (citada por Canales, 2002), con el propósito de aumentar sus niveles de competitividad en el mercado internacional

las empresas estadounidenses han implementado medidas de innovación tecnológica orientadas a mejorar los niveles de productividad del trabajo -flexibilidad interna- y medidas tendientes a desregular las relaciones contractuales -flexibilidad externa-. Estas conformaron el nuevo patrón de crecimiento postindustrial y dan cuenta de las transformaciones recientes en las dinámicas de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales.

Con relación a la flexibilidad interna, Araujo (citada por Canales 2002) advierte que el nuevo mercado laboral estadounidense se rige por cuatro políticas. La primera es una política de recursos humanos orientada a fortalecer el capital humano en la empresa; en este sentido, se desarrollan programas de capacitación y entrenamiento al trabajador, se fortalecen planes de incentivos y estímulos para el mismo. La segunda política está relacionada con la reorganización del trabajo con base en la formación de equipos. La tercera tiene que ver con una estrategia de administración flexible basada en la implementación de sistemas nuevos de medición, productividad y medidas para llevar a la práctica los principios de calidad total. La última tiene que ver con la conformación de comités entre la empresa y los trabajadores para la toma de decisiones.

Es de destacar que estas políticas no se han hecho efectivas en todas las empresas estadounidenses, por el contrario, su implementación se ha dado de forma aislada. Las empresas que adoptan estas estrategias de flexibilización interna lo han hecho de manera parcial sin que haya un conjunto coherente que de sentido a la aplicación de dichas políticas. Es importante agregar que la parcialidad con que se aplican las estrategias de flexibilización interna permiten la coexistencia de distintos principios de reorganización de la producción: pueden existir dentro de una misma empresa trabajadores con alta calificación y contar con empleos estables y bien remunerados, así como también pueden existir formas de subcontratación de personal, trabajadores con bajos perfiles ocupacionales, de tiempo parcial y con bajos salarios (Canales, 2002).

De acuerdo con el autor, hay mayor consenso en las estrategias de flexibilidad externa. La transformación tecnológica ha originado cambios en las formas de organización de la producción que lógicamente implican también cambios en la demanda de fuerza de trabajo. Ha habido un crecimiento importante de empleos de baja calificación y baja remuneración, así como de carácter inestable y de tiempo parcial. La

reestructuración productiva que ha ido de la mano con un proceso de desindustrialización y cierre de plantas en Estados Unidos ha contribuido al deterioro en las condiciones laborales de los trabajadores, y a esto se ha sumado el debilitamiento y hasta la desaparición de la participación sindical de trabajadores como instancia que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Además el autor señala que también en este tiempo se ha dado un incremento de la producción a pequeña escala con gran diferenciación de productos y rápidos cambios en su diseño y comercialización. Estas transformaciones productivas se han basado en prácticas de subcontratación y en el uso de formas flexibles de organización del trabajo, que pueden ser sofisticadas o muy primitivas y pueden encontrarse tanto en industrias avanzadas y modernizadas tecnológicamente, como en industrias tradicionales.

En síntesis, la reestructuración económica ha conllevado a la declinación del complejo industrial predominante en la posguerra y ha creado el ambiente general en el cual se ubican las nuevas tendencias en la estructura de ocupaciones y la dinámica del mercado laboral (Canales, 2000), ha fortalecido el crecimiento del sector de servicios con una estructura ocupacional que cada vez tiende a estar más polarizada, en donde no es extraño encontrar cada vez más deterioradas las condiciones laborales de los trabajadores en general y posiblemente de los trabajadores inmigrantes latinoamericanos y caribeños en particular. En el ámbito social, como señala Castillo (2007) ha generado mayor desigualdad y marginación social.

Es preciso dejar claro que si bien el enfoque de reestructuración económica nos ayuda a comprender la creciente inmigración e inserción laboral de trabajadores latinoamericanos y caribeños en el mercado laboral estadounidense, por sí solo no nos permite entender la lógica de las diferenciaciones por género que se presentan en el mercado entre la población inmigrante de América Latina y el Caribe. En este sentido, asumiremos el enfoque de la reestructuración económica como un marco analítico amplio en el que se inscribe nuestro problema de investigación y enfatizamos en la idea de que estudiar fenómenos como la inserción laboral de los inmigrantes, la concentración ocupacional, sus condiciones laborales y los procesos de discriminación laboral de que pueden ser objeto en los Estados Unidos, desde una perspectiva de género implica reconocer que los cambios ocurridos en la economía y mercados de trabajo de dicho país

han tenido un efecto diferencial para hombres y mujeres en el mercado. Aquí es donde se ve claramente la necesidad de observar la transformación técnica del proceso laboral y a la participación de los trabajadores inmigrantes a través de los lentes del género (Sassen, 1984).

2.5.2 Los condicionamientos de género en la inserción laboral de los inmigrantes de la región

En este apartado señalamos la importancia de incluir la perspectiva de género como una dimensión analítica en el estudio de la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos y discutimos acerca de las implicaciones que tiene el hecho de ser hombre o mujer participar en un mercado laboral con fuertes jerarquías de género, raza y etnia como es el mercado de trabajo de los Estados Unidos.

La breve revisión de los enfoques teóricos que han explicado la inserción laboral de trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos nos ayuda a comprender parte de una realidad que engloba distintas complejidades y que difícilmente podría explicarse en su totalidad solamente desde las teorías económicas. Observamos que tanto la asimilación de los inmigrantes a las sociedades receptoras como las dotaciones de capital humano y los procesos económicos macroestructurales han explicado en buena medida la lógica de la inserción laboral de los trabajadores extranjeros, así como también han ofrecido explicaciones sobre las diferencias sustanciales entre las condiciones laborales de estos y los trabajadores nativos. Sin embargo, dichas teorías no han dado cuenta de las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes en economías desarrolladas.

Las notables desigualdades en la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes en países de acogida son algunos de los problemas presentes al interior de los mercados laborales de dichos países. Si bien, es de nuestro conocimiento que en Estados Unidos distintas minorías étnicas viven procesos de discriminación económica, institucional y cultural que provocan su segregación espacial (Castells y Borjas, 1998) y laboral y que dicha segregación pone a las minorías étnicas en condiciones de desventaja en relación con la población blanca anglosajona; es necesario establecer que más allá de

observar las diferencias en la inserción laboral entre inmigrantes y trabajadores nativos se debe tener presente que los inmigrantes no constituyen un conjunto de trabajadores homogéneo y que pueden existir diferencias significativas en la inserción y condiciones laborales de los mismos. Estas diferencias pueden darse fundamentalmente por el género y el país de origen.

La perspectiva de género nos ayuda a comprender que en las distintas sociedades existen sistemas de género que implican relaciones de dominación y subordinación que trascienden macro y microestructuras sociales tales como el Estado, el mercado laboral, las escuelas, la leyes, los medios de comunicación, la unidad doméstica y las relaciones interpersonales (Benería y Roldán, 1992) y que juegan un papel determinante en la posición de los individuos en la sociedad. Además el sistema de género se construye simultáneamente con otra gran variedad de relaciones como la clase, la raza y la etnia (Benería y Roldán, 1992) que actúan también como criterios de diferenciación social con gran incidencia en la inserción laboral de los individuos.¹⁰

En palabras de Conway, Bourque y Scott (2003), los sistemas de género deben ser entendidos como sistemas binarios que oponen el hombre a la mujer, lo masculino a lo femenino en un orden jerárquico y que son responsables de determinar el rol que deben jugar los individuos en la sociedad, en especial su participación en el mercado de trabajo. dichos sistemas de género no representan la asignación funcional de papeles sociales biológicamente prescritos sino un medio de conceptualización cultural y de organización social.

En la literatura feminista han existido diversos enfoques para el análisis del género, desde la antropología, el psicoanálisis y la historia entre otras. Las amplias

¹⁰ El género es definido por Scott (2003) a través de dos componentes centrales, primero como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias visibles entre los sexos y segundo como una forma primaria de relaciones de poder. Para la autora, el género es un aspecto constitutivo de las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual, dado que está integrado por cuatro elementos: primero los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples, en segundo lugar los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos y se expresan a través de doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que afirman categórica y unívocamente el significado de ser hombre y ser mujer, de lo masculino y lo femenino. El tercer aspecto tiene que ver con las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política. El último y cuarto elemento se relaciona con la identidad subjetiva. La autora señala que aunque se distinguen los análisis individuales es preciso realizar tratamientos colectivos que estudien la construcción de la identidad genérica de los grupos. En la segunda parte de su definición del género señala que este se involucra en la concepción y construcción del poder (véase también Lamas, 2003).

posturas teóricas desarrolladas -especialmente desde la historia- para explicar la situación de desigualdad en la que se encuentra la mujer en la sociedad pueden agruparse en tres grandes líneas. La primera tiene que ver con el esfuerzo feminista por explicar el origen del patriarcado, la segunda se fundamenta en la tradición marxista y busca en ella el compromiso con las críticas feministas y la tercera compartida fundamentalmente por posestructuralistas franceses y teóricos anglo-americanos de las relaciones-objeto se basan en distintas escuelas del psicoanálisis para explicar la producción y reproducción de la identidad de género del sujeto (Scott, 2003).

Durante los años setenta se destacaron las posturas de las feministas radicales que hicieron parte de la corriente marxista, pero la abandonaron al considerar que la subordinación de las mujeres era una forma de dominación primaria y se centraron en establecer que en las sociedades existen fuertes desigualdades de género que tienen su origen en la sociedad patriarcal, la cual es anterior al capitalismo (Hartmann, 1994; Parella, 2002). Para las defensoras de este enfoque la familia es el espacio donde se materializan los vínculos patriarcales. El trabajo doméstico es una de las bases que sustenta la opresión masculina, la división sexual del trabajo tiene su origen en el seno familiar y se extiende al mercado de trabajo en donde las mujeres se encuentran en clara desventaja en relación con los hombres.¹¹

Las feministas radicales además señalaron que entre las mujeres existen diferencias y éstas están dadas especialmente por la pertenencia a un grupo o clase social, pero dichas diferencias son menos significativas a las que se originan en la relación entre hombres y mujeres. Por tanto para las seguidoras de esta corriente la abolición de las relaciones capitalistas, ni la incorporación de las mujeres a la vida pública, ni el logro de igualdad formal y legal son suficientes para poner fin a la opresión de las mujeres en la sociedad (Parella, 2002).

El feminismo marxista tradicional es otra de las corrientes que se preocupó por estudiar la situación de desigualdad de las mujeres en la sociedad y plantea que la situación de la mujer es el resultado de las desigualdades de clase (Benería y Roldán, 1992). Shelton y Agger (1993) señalan que la subordinación que sufren las mujeres tanto

¹¹ Se debe anotar que dentro del feminismo radical están los autores y autoras de diversas disciplinas que privilegian las diferencias entre hombres y mujeres por encima de cualquier otra forma de diferenciación social (Rendón, 2003).

en el espacio familiar como en el mercado de trabajo corresponde a la lógica del capital, por lo tanto una forma de superar tal situación debería ser a través de la lucha de clases.

Las feministas socialistas marxistas coinciden con las radicales en emplear el patriarcado como categoría de análisis para el estudio de la subordinación de la mujer. Sin embargo, destacan que la subordinación de las mujeres sólo puede ser comprendida a través del lente sexo-género y la clase. Agregaron que la lucha feminista no podía subordinarse a la lucha contra el capital (England, 1993). El planteamiento central de esta corriente enfatiza en que el patriarcado sobrevive y se desarrolla conjuntamente con el capitalismo y por eso con la abolición de las relaciones capitalistas no se pone fin a la subordinación de la mujer.¹²

En los años ochenta predominaron los estudios en torno a la segregación ocupacional por sexo, ésta se define como la concentración de hombres y mujeres en distintas ocupaciones y es una de las expresiones más claras del género como construcción social. Hartmann (1994) argumenta que el *status* actual de las mujeres en el mercado de trabajo y la disposición usual de los empleos segregados por sexo son resultado de un proceso de interacción entre patriarcado y capitalismo. Por lo tanto, la inserción laboral de los hombres y las mujeres inmigrantes en particular debe ser vista dentro de las estratificaciones de género que se elaboran en el seno de las sociedades patriarcales, (Rendón 2003).

La perspectiva de género por tanto hace alusión al orden simbólico con que una sociedad elabora la diferencia sexual (Lamas, 2003). Ello implica reconocer que en torno a las diferencias sexuales entre los individuos las sociedades construyen ideas, representaciones y prescripciones que determinan en cierta forma la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y sus diferentes formas de inserción laboral. Además el empleo de la perspectiva de género en el estudio de fenómenos sociales como los que aquí analizamos permite mostrar que no existe un mundo de las mujeres desligado del mundo de los hombres y viceversa y que la información que conocemos de unas es necesariamente información de los otros (Conway, Bourque y Scott, 2003).

¹² Según Benería y Roldán (1992) no existe un consenso analítico en torno a la distinción entre el feminismo marxista y el socialista, ambos términos son empleados indistintamente.

Por otro lado, como señalan García et al., (1999), el análisis de la participación económica de hombres y mujeres en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género implica por un lado abordar el problema de la insuficiente visibilidad de la actividad económica de las mujeres, ya que tanto los productores de información como los analistas del tema y las mujeres tienden a subestimar su aporte a la esfera productiva. Además, remite a establecer las diferencias entre la actividad económica de hombres y mujeres y a señalar en qué medida dichas diferencias se convierten en desigualdades. En lo que respecta al mercado de trabajo, implica profundizar en las causas y consecuencias de la segregación ocupacional de las mujeres en algunas actividades, así como en la discriminación que sufren por su condición femenina.

De acuerdo con Hondagneu-Sotelo (2003), la inclusión de la perspectiva de género en los estudios de migración internacional es relativamente reciente. En las primeras investigaciones en torno al tema de la migración internacional la participación de las mujeres había sido completamente invisibilizada, las mujeres normalmente eran vistas como acompañantes de sus esposos o como migrantes dependientes. Esto a la vez implicaba desconocer su participación en la fuerza laboral. Posteriormente la mujer fue incluida en los estudios sobre migración como una variable que permitía establecer diferencias con los hombres. Temas como las diferencias salariales entre hombres y mujeres estuvieron presentes en este tipo de investigaciones.

La autora agrega que otras investigaciones se centraron en el análisis de la migración femenina limitando el conocimiento de una realidad en la que están involucrados de distinta forma hombres y mujeres. Posteriormente, los estudios sobre migración internacional incluyeron la dimensión de género en las investigaciones analizando el género en los patrones de migración y observando cómo la migración ayuda a reconfigurar nuevos sistemas de inequidades de género para hombres y mujeres. En un tercer campo de estudios se considera al género como un elemento constitutivo de la migración, se empieza a observar hasta qué punto el género permea una variedad de prácticas, identidades e instituciones implicadas en la migración. En este campo se evidencia cómo los patrones de incorporación laboral, la globalización, las prácticas y valores religiosos, los enclaves étnicos entre otros, revelan que el género está presente en

las innumerables actividades de la cotidianidad, en las instituciones políticas y en las estructuras económicas.

Dentro del análisis de la participación de hombres y mujeres en los procesos migratorios y su inserción laboral, autoras como Sassen, (1984) han resaltado la existencia de una conexión entre reestructuración económica y diferencias de género en la inserción laboral de inmigrantes en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Para la autora, la nueva demanda de trabajadores inmigrantes ha jugado un papel central en la segmentación de la fuerza de trabajo inmigrante según el sexo. Como se ha mencionado repetidas veces, la desindustrialización en Estados Unidos que implicó el aumento de la industrialización en países menos desarrollados, especialmente de Asia y América Latina y el Caribe ha constituido un factor que movilizó a una cantidad importante de mujeres hacia el empleo asalariado y hacia la migración interna como internacional. Bajo esta lógica es fácil comprender que los movimientos internacionales de mujeres no se han producido simplemente por la reunificación familiar, ni se trata exclusivamente de mujeres que se desplazan como acompañantes. Los movimientos internacionales de las mujeres están intrínsecamente ligados a la nueva demanda de trabajadores que exige la participación de mujeres inmigrantes en trabajos con tipificaciones de sexo y de bajos salarios.

En palabras de Sassen (1984), El cambio a la economía de servicios y el retroceso técnico inducido en muchos trabajos ha generado la expansión de una serie de trabajos asociados con el sexo femenino. La autora argumenta que estos procesos han favorecido la mayor participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de los Estados Unidos. El aumento de la cualificación para el trabajo de las mujeres nativas en los Estados Unidos y su consecuente mayor participación en el trabajo extradoméstico -aunado a otros posibles factores- han generado una creciente demanda de trabajadoras inmigrantes -especialmente de países pobres- para desarrollar actividades extradomésticas ligadas al ámbito de lo reproductivo.

Sumado al análisis del proceso de reestructuración económica ocurrido en los Estados Unidos, se debe reconocer que los roles tradicionales de sexo y la visión estereotipada acerca del lugar que deben ocupar hombres y mujeres en la sociedad influyen fuertemente en el tipo de trabajo que en este país se ofrece a las inmigrantes

(Grieco y Boyd, 1998). Las autoras recalcan que mujeres admitidas en países de inmigración generalmente trabajan en el servicio doméstico, como cuidadoras de niños, ancianos y en otras ocupaciones de baja calificación del sector de servicios, tipificadas como “femeninas”. Esto evidencia claramente cómo la demanda de trabajadores inmigrantes contribuye a reforzar los procesos de segregación ocupacional por sexo entre la población inmigrante en los Estados Unidos. Como lo señalan Grieco y Boyd (1998), la segregación ocupacional de las mujeres inmigrantes tiende a ser más marcada en países de inmigración, ya que en muchos de éstos, se autoriza la entrada de mujeres como trabajadoras solamente en determinadas ocupaciones.

Se debe destacar que aunque hombres y mujeres experimentan segregación ocupacional, las mujeres tienen un espectro muchas más pequeño de ocupaciones en las que podrían insertarse, ellas también tienden a concentrarse en industrias intensivas en trabajo que dependen de la fuerza laboral barata como la industria de la fabricación. La segregación de las mujeres inmigrantes en ocupaciones de baja calificación y tipificadas como de sexo femenino contribuye a que sus retribuciones salariales sean inferiores a las de los hombres (Grieco y Boyd, 1998; Gammage y Smith, 2004).

Ada Cheng (1999) también argumenta que en los países de llegada las mujeres inmigrantes realizan trabajos que tienen su origen en la estratificación de género existente y que a la vez han sido reforzadas por migración. Según la autora, existen algunos aspectos importantes que ayudan a comprender la división sexual del trabajo dentro del contexto de la globalización. Para la autora, los estudios feministas han advertido la importancia de examinar la interacción entre patriarcado, racismo, capitalismo y Estado como elementos que juegan un papel importante en el reforzamiento de las estratificaciones de género en los procesos de desarrollo. En este sistema, las mujeres migrantes se encuentran en categorías ocupacionales que se rigen por la percepción estereotipada del lugar de la mujer en la sociedad.

Como ya hemos mencionado, el género no debe ser tratado como un sistema autónomo o independiente de otros sistemas de estratificación social como la clase, la raza y la etnia. Estas dimensiones juegan un papel fundamental en la estructuración de las desigualdades sociales. Las funciones que ejercen las mujeres inmigrantes en las sociedades receptoras en muchos casos se rigen por esta serie de estratificaciones que las

ponen en doble o triple desventaja frente a los trabajadores nativos y frente a su contraparte masculina. Estos criterios de clase, raza y etnia pueden actuar simultáneamente en un mismo individuo ubicándolo en seria desventaja en el mercado de trabajo como es el caso de las mujeres inmigrantes y afrodescendientes (Parella, 2006).¹³

Además, Ada Cheng (1999) añade que la migración también parece responder a condicionamientos de género a nivel internacional, dado que mientras las mujeres de los países más desarrollados participan de manera creciente en trabajos extradomésticos bien remunerados, el trabajo de la reproducción social es transferido a mujeres inmigrantes de países menos desarrollados, coincidiendo muchas veces no sólo con diferencias de clase y de nacionalidad, sino también de etnia.

Parella (2006) por su parte resalta que la vinculación entre migración femenina internacional y globalización se da muchas veces a través de la oferta de trabajos en los núcleos urbanos de países desarrollados para el desarrollo de actividades relacionadas con las tareas de reproducción que generalmente realizan las inmigrantes de países menos desarrollados. A este fenómeno se le ha denominado *internacionalización de la reproducción*. De aquí deriva la importancia, según la autora, de estudiar la inserción laboral de las mujeres inmigrantes centrandó la atención en el trabajo reproductivo y su internacionalización en el contexto de la globalización de la economía de mercado.

Además, citando a Glenn, la autora argumenta que el aumento de la demanda de mujeres inmigrantes para la realización de trabajos reproductivos no solamente se debe a la alta concentración de personal altamente calificado en el sector de servicios en las ciudades globales sino que también es consecuencia de las persistentes desigualdades de género en el seno de las familias de estos profesionales. Es decir, la mayor demanda de trabajadoras inmigrantes para la realización de trabajos reproductivos, no sólo se explica por la mayor participación de las mujeres nativas en el mercado de trabajo, sino que son un reflejo de la inequitativa distribución de las responsabilidades domésticas al interior del hogar.

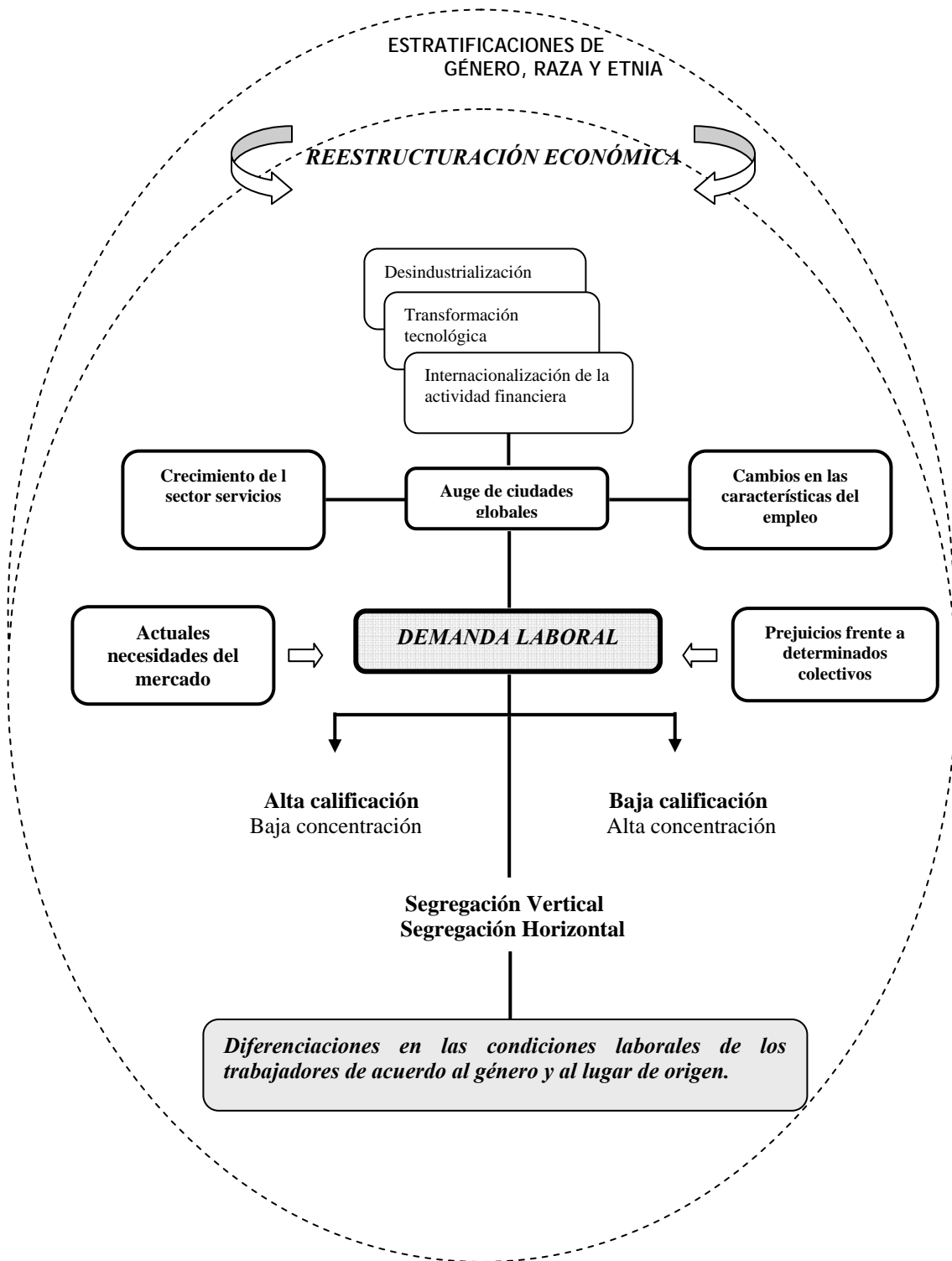
Con esto es posible establecer que las representaciones ideológicas que crean las sociedades en torno a las diferencias visibles entre los individuos están presentes en la

¹³ Hondagneu-Sotelo (2001) agrega que a estos criterios de diferenciación social se debe sumar el de calidad migratoria pues en su operación conjunta encaminan a las mujeres inmigrantes al sector informal de la economía, en trabajos como el servicio doméstico, las ventas ambulantes y el ensamblaje principalmente.

migración internacional y un resultado de ello es la estereotipación de la población inmigrante y su segregación espacial y laboral en las sociedades receptoras. Aunque generalmente los inmigrantes -especialmente los de bajos perfiles educativos y ocupacionales- son vistos en su conjunto como un grupo en desventaja, existen diferencias significativas en la situación de hombres y mujeres en los países de inmigración y en especial en los mercados de trabajo y ello en parte puede ser explicado por la concentración por sexo en determinadas ocupaciones, donde las mujeres inmigrantes se ubican en la más baja escala laboral y social.

La siguiente gráfica resume la propuesta analítica que hemos presentado para el estudio de la inserción laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo de los Estados Unidos, en ella básicamente se plasma la idea de que comprender la inserción laboral de hombres y mujeres procedentes de la región en el mercado de trabajo de este país implica entender la imbricación de los ejes de género, clase, raza y etnia como dimensiones que juegan un papel fundamental en la estructuración de las desigualdades sociales (Parella, 2006). Los procesos de reestructuración económica, las dotaciones de capital humano tienen un impacto importante en la inserción laboral de los inmigrantes, pero el hecho de ser mujer, de clase trabajadora e inmigrante supone experimentar diversas formas de diferencia y discriminación que no son secuenciales y actúan de forma simultánea ubicándolas en una situación de mayor desventaja en relación con la población nativa y con los hombres inmigrantes (Boyd Pikkov, 2005; Parella, 2006).

Gráfica 2.1, Propuesta analítica para el estudio de la inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos



Capítulo III

INSERCIÓN Y CONDICIONES LABORALES DE LOS INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS EN LOS ESTADOS UNIDOS

El objetivo de este capítulo es profundizar en el análisis de la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de la región en comparación con la población nativa en Estados Unidos. Para tal fin se emplean datos de la Encuesta Continua de Población - CPS- del año 2003 que contiene información demográfica y socioeconómica de la población en la fuerza laboral. En el análisis se agrupa a los inmigrantes de la región en siete orígenes -los mismos que se emplearon en el Capítulo I-: mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaicanos y haitianos, centroamericanos -salvadoreños, guatemaltecos, hondureños y nicaragüenses-, suramericanos -colombianos, ecuatorianos y peruanos- y la categoría *otros* que reúne al resto de inmigrantes de la región. La población nativa se dividió en blancos no-hispanos y afroamericanos.

El capítulo se ha estructurado en cuatro apartados, en el primero se presentan algunos antecedentes de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos. En el segundo se analiza la inserción laboral de los trabajadores, se observan las tasas de participación económica y de desempleo de acuerdo al lugar de origen y al sexo. También se destacan algunas diferencias en relación con las tasas de actividad económica registradas con información censal en el capítulo I. Se analiza la posición en la ocupación de los trabajadores así como la inserción por rama de actividad económica enfatizando en las diferencias por lugar de origen y sexo.

En el tercer apartado se profundiza en el estudio de las condiciones laborales de los trabajadores, para ello se emplea como categoría de análisis el *trabajo decente*, la cual se define conceptualmente y se discute en torno a su aplicabilidad en la investigación científica de las condiciones de trabajo en los distintos mercados laborales. Se enfatiza en que a través de dicha categoría es posible identificar una serie de indicadores con los cuales es posible construir índices de *trabajo decente* que dan una noción de la calidad del empleo de los trabajadores en Estados Unidos y a la vez permiten observar diferencias en las condiciones de trabajo de la población de acuerdo al lugar de origen, al

sexo, a la escolaridad y entre los inmigrantes, de acuerdo a su estatus migratorio. En el cuarto y último apartado se presentan síntesis y conclusiones del capítulo.

3.1 Antecedentes de la inserción de trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos

En esta apartado presentamos algunos antecedentes de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos, destacamos fundamentalmente la importancia de los procesos de transformación económica y del mercado de trabajo de dicho país en la inserción laboral de los inmigrantes de la región, las implicaciones que han tenido dichas transformaciones en la demanda de trabajadores y la consecuente polarización de la fuerza de trabajo inmigrante.

Como observamos en el Capítulo I, la inmigración procedente de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos ha aumentado sustancialmente a partir de los años setenta, este aumento además de los otros factores que hemos mencionado, ha estado fuertemente ligado a los cambios ocurridos en el mercado de trabajo de este país. El estudio de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos implica reconocer que la mayor parte de éstos inmigraron a un contexto de profundas transformaciones económicas que han impactado de manera directa la naturaleza y estructura del empleo dando lugar a un tipo específico de inserción laboral de la población inmigrante cuyos rasgos centrales son la polarización general de la fuerza de trabajo y la segregación por género en las ocupaciones en el caso específico de los trabajadores procedentes de América Latina y el Caribe.

En los Estados Unidos se pueden distinguir de manera general tres periodos en los que se han dado grandes cambios en los mercados de trabajo. Un primer periodo *postagrícola* comprendido entre 1920-1970 que se caracterizó fundamentalmente por el declive del empleo agrícola y por un crecimiento importante de los empleos en el sector de servicios y la construcción. En este periodo también aumentó ligeramente el empleo industrial -entre 1930 y 1970 pasó de 24.5 a 25.9%. En el segundo periodo comprendido entre 1970-1990, cuando se encontraba en vigor el proceso de reestructuración y transformación tecnológica se dio una reducción importante del empleo industrial en este país -su importancia relativa pasó de 25.9% a 17.5% (Castells, 1999). A partir de los años

noventa se puede hablar de una sociedad con un fuerte predominio de la industria de alta tecnología y un crecimiento importante del sector de servicios que han favorecido la estructura ocupacional dual nutrida de trabajadores altamente calificados y trabajadores con bajos perfiles ocupacionales.¹⁴

Es de anotar que si bien el proceso de reestructuración económica tuvo decidida influencia en la nueva demanda de trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos, también los cambios implementados a las leyes migratorias a partir de 1965 incrementaron los ingresos de personas con bajos perfiles ocupacionales y esto tuvo repercusiones en la distribución ocupacional de la población. Los inmigrantes de más reciente arribo se insertan principalmente en ocupaciones mal remuneradas y ello lo refleja el descenso de la participación de inmigrantes en ocupaciones altamente calificadas entre 1950-1980. También entre 1970-1980 la distribución profesional se hizo más desigual entre inmigrantes y nativos (Sassen, 1993).

De acuerdo con Sassen (1993), los datos del Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos de 1980 reflejan la existencia de una *bimodalidad* en la distribución profesional de los inmigrantes que tiene que ver con la concentración de éstos en ocupaciones de alto y de bajo nivel. Además destacan el aumento de la participación de los inmigrantes y en especial de las mujeres en actividades de fabricación y su concentración en un número limitado de ocupaciones.

Stalker (2000) ha señalado que la demanda de trabajadores está estructuralmente imbricada en muchas sociedades y que en esto tiene que ver la globalización, dado que está contribuyendo a la generación de una serie de empleos altamente calificados y bien remunerados y empleos mal pagados. Según el autor, muchos de los empleos de cuello blanco y cuello azul -en el área administrativa e industrial- han sido automatizados, mientras que otros han desaparecido y la población está desempañando empleos mal pagados en el área de los servicios. Esto está generando una tendencia hacia la informalidad y proliferación de los empleos mal pagados. Según el autor, los inmigrantes

¹⁴ Castells (1999), en su análisis de la evolución histórica del empleo y la estructura ocupacional en los países capitalistas avanzados -países del G-7- no comparte la idea de que se haya dado una polarización de la estructura ocupacional en el mercado laboral estadounidense, plantea que en el caso concreto de los Estados Unidos, los trabajadores de los servicios semicalificados han aumentado su cuota, pero a una tasa inferior que la fuerza de trabajo ejecutiva y profesional.

son quienes realizan este tipo de empleos, que además de ser mal pagados son “sucios peligrosos y difíciles”.

Martin (2000) en su ensayo “Migración y desarrollo, el caso de México y Estados Unidos” emplea distintas fuentes de información para describir la participación de los mexicanos en el mercado de trabajo estadounidense y coincide con otros autores al señalar que los trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos se ubican en los extremos de la escala educativa y también en la distribución del ingreso. Los mexicanos muestran una fuerte tendencia a ocupar trabajos que se encuentran en la base de la escala ocupacional -principalmente en la agricultura e industria textil- y que podrían ser eliminados o modificados por la tecnología o los altos salarios. Según el autor, en 1997 cerca del 30.0% de los empleados nacidos en Estados Unidos y el 24.0% de los empleados nacidos en el extranjero estaban en ocupaciones gerenciales y profesionales. El 2.0% de los trabajadores nativos estaba en la agricultura contra el 5.0% de los extranjeros en este sector. Además aproximadamente el 50% de los trabajadores nativos en la agricultura desempeñaban funciones administrativas o como operadores de campo, mientras que sólo el 5% de los trabajadores inmigrantes contaba con este tipo de cargos.

Las investigaciones más recientes sobre la inserción laboral de los latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos realizadas desde América Latina como la desarrollada por Pellegrino (2003) quien emplea información del censo de Estados Unidos en 1990 para describir el perfil educativo y ocupacional de los inmigrantes de la región en este país, señala que éstos tienden a insertarse en eslabones extremos de la escala ocupacional; sin embargo, hay diferencias entre ellos según país de origen, así mientras algunos inmigrantes cuentan con perfiles ocupacionales altos y logran desarrollar actividades altamente calificadas, una gran mayoría realiza actividades que requieren bajos niveles de calificación.

Pellegrino (2003) además ha encontrado que la estructura ocupacional de los inmigrantes de origen mexicano y centroamericano en Estados Unidos evidencia una selectividad hacia los trabajadores menos calificados, no sólo comparándolos con los nativos de Estados Unidos, sino también con respecto a las estructuras ocupacionales de sus países de origen. Aunque buena parte de la migración procedente de América del Sur, así como las corrientes migratorias procedentes del Caribe anglófono y de Panamá se

caracterizan por contar con altos perfiles ocupacionales, la mayor parte de los inmigrantes procedentes de México y Centroamérica cuentan con bajos niveles educativos y ocupacionales. Con esto la misma autora resalta que la fuerza laboral latinoamericana y caribeña contrario a lo que han argumentado otros autores, no muestra un comportamiento homogéneo al interior del mercado de trabajo estadounidense.

Por su parte, Caicedo (2004) utilizando información de la Encuesta Continua de Población de los Estados Unidos en el año 2003 describe la inserción laboral de la población nativa -nativos blancos y afroamericanos- e inmigrante de Asia y América Latina y el Caribe dividiendo a estos últimos en cuatro grupos: mexicanos, centroamericanos, suramericanos y caribeños observó la forma como se distribuyen en el mercado laboral de los Estados Unidos y encontró que el conjunto de trabajadores de la región en este país se concentra fundamentalmente en actividades de transformación, especialmente en la construcción y la industria textil y son los hombres procedentes de México y Centroamérica los que más participan en este tipo de trabajos. Así mismo, la autora destacó la alta participación de todos los trabajadores procedentes de la región en los servicios personales donde las mujeres concentraron porcentajes superiores a los de los hombres y resaltó también que entre las mujeres, las procedentes de Suramérica y el Caribe tienen una participación relativamente alta en los servicios sociales en relación con los demás grupos de inmigrantes de la región.

Estos breves antecedentes constituyen el tapiz a partir del cual debe ser entendida la inserción laboral de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo estadounidense. La información descriptiva que presentamos en el siguiente apartado permite constatar que algunas características de la inserción de los trabajadores de la región se mantienen aun en los Estados Unidos.

3.2 Características generales de la inserción de los trabajadores en Estados Unidos

De acuerdo con la información de la CPS, en el año 2003 existían aproximadamente 285,933,410 personas viviendo en los Estados Unidos -casi cinco millones más de lo que registró el censo de los Estados Unidos en 2000-, de los cuales el 6.4% eran inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño. La población económicamente activa estaba constituida por 145,616,334 personas de 16 años y más, de las cuales el 8.1% eran

inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe. La población en la fuerza laboral que aquí se estudia, la conforman 97,913, 899 nativos blancos no-hispanos, 13,853,310 afronorteamericanos. Del total de inmigrantes de la región en Estados Unidos, el 64.1% hace parte de la fuerza laboral y se distribuyen de la siguiente manera: 6,453,460 mexicanos, 490,879 cubanos, 431,469 dominicanos, 785,753 jamaíquinos y haitianos, 1,432,180 centroamericanos, 742,964 suramericanos y 1,389,064 inmigrantes de otros países de la región. Estos montos son ligeramente superiores a los obtenidos con la información censal de 2000.

Entre algunas características de la población en la fuerza laboral que sirven de insumo para entender tanto su formas de inserción como sus condiciones laborales se debe destacar que existe un porcentaje alto de trabajadores nativos blancos no-hispanos (61.1%) que han realizado estudios superiores a la preparatoria, mientras que solamente el 15.7% de los inmigrantes mexicanos y el 23.4% de los centroamericanos en la fuerza laboral, cuenta con este nivel de estudios. Los afronorteamericanos, suramericanos e inmigrantes de otros países de la región con niveles educativos superiores a la preparatoria presentan la misma proporción (49.6%). El porcentaje de cubanos, jamaíquinos y haitianos con estos estudios fue de 43.2% y 40.8% respectivamente y el 35.1% de los dominicanos contaban con estudios superiores a la preparatoria.

Con relación al estado civil -que como señalamos en el capítulo I- es un aspecto fundamental en el análisis de la inserción laboral de las mujeres, se debe enfatizar que al interior de la fuerza laboral afronorteamericana, dominicana, jamaíquina y haitiana existen porcentajes altos de mujeres no unidas considerablemente superiores a los que se presentan entre el resto de mujeres en este estudio (68.7%, 61.2% y 57.3% respectivamente) y como se puede observar en la siguiente sección, esto coincide con que se trata mujeres que presentaron las tasas más altas de actividad económica en el 2003 -especialmente en el caso jamaíquino y haitiano.

3.2.1 Tasas de participación económica

En el año 2003 la mayoría de los inmigrantes de la región -excepto entre los cubanos y dominicanos- presentaron tasas de participación económica superiores a las de la población blanca no-hispana y afronorteamericana de los Estados Unidos. Los inmigrantes procedentes de Centroamérica presentaron la tasa de actividad económica más alta (77.2%), seguidos de los inmigrantes de otros países de la región, los jamaquinos y haitianos y los procedentes de Suramérica. Esta tendencia de la participación de inmigrantes en el mercado de trabajo es muy similar a la observada en el año 2000 con información censal de los Estados Unidos.

Es importante señalar que si bien la reestructuración económica en los Estados Unidos ha implicado aumento del desempleo y la disminución de la calidad del empleo, también ha generado un incremento en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente en el sector de servicios (Steiger y Wardell, 1995). Según información de la muestra del 1% del censo de los Estados Unidos en 1970 -cuando se iniciaba el proceso de reestructuración económica-, la tasa de participación de las mujeres fue de 37.6%, en el año 2000 ya avanzado ampliamente dicho proceso, la tasa de actividad económica para el conjunto de mujeres en Estados Unidos ascendió a 57.4%, destacándose, como se observa más adelante, su inserción especialmente en el sector de servicios.¹⁵

El análisis de la participación económica en el año 2003 para las mujeres en dicho país, revela que las tasas más altas de participación las presentaron las procedentes de Jamaica y Haití, seguidas de las mujeres de otros países de la región y las centroamericanas. Las inmigrantes cubanas, mexicanas y suramericanas tuvieron tasas de participación económica inferiores a las de las mujeres nativas blancas no-hispanas y afronorteamericanas y la tasa de participación de las dominicanas fue similar a la de este último conjunto de trabajadoras estadounidenses. Esta tendencia entre las inmigrantes de la región es similar a la observada en año 2000 con información censal (Cuadro 3.1).

¹⁵ Como ya se explicó en el Capítulo I, en el año 2000 hay cambios radicales en las tasas de participación económica de la población en general que señalan un descenso entre 1980 y 2000 en dichas tasas. Se dejó claro que esto no se debe a cambios en la estructura por edad de la población. Sin embargo, pese a ello se puede notar con claridad el aumento importante en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo estadounidense.

Cuadro 3.1, Tasas de actividad económica de población nativa e inmigrante de la región de 16 años y más en los Estados Unidos, 2003 (Porcentajes)

Lugar de origen	Tasas de participación económica*			
	n	Total	Hombres	Mujeres
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	71,107	66.5	73.0	60.5
EE.UU. Afronorteamericanos	9,419	62.3	64.0	61.0
Mexicanos	4,675	69.8	86.3	49.6
Cubanos	371	51.0	59.2	43.2
Dominicanos	363	64.7	70.9	60.5
Jamaiquinos y haitianos	487	72.4	77.5	68.0
Centroamericanos	1106	77.2	88.8	62.7
Suramericanos	616	71.9	86.3	59.5
Otros de la región	971	73.2	82.6	64.0

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. * Se calcularon con datos ponderados.

Distintos aspectos podrían explicar las marcadas diferencias en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en los Estados Unidos. En primer lugar, es posible que los grupos donde ha habido predominio de mujeres en los *stocks* de inmigrantes exista una mayor presencia de redes sociales que sirvan de conexión para que más mujeres ingresen al mercado de trabajo. En segundo lugar, un aspecto que no se debe perder de vista es que si bien la migración transforma muchos aspectos de la vida laboral de las mujeres como son la mayor participación en el mercado de trabajo, es posible que las mujeres que proceden de contextos donde ha habido o no una tradición importante de participación femenina en la fuerza de trabajo, tiendan a participar más o menos en los mercados de trabajo de países de inmigración como lo ilustran los casos de México y Jamaica, donde en el primer país la tasa de participación de las mujeres entre 1990 y 2000 fue de 32.5% (OIT, 2000) y 36.4% (INEGI, 2000), respectivamente; mientras que en el segundo país la tasa de participación económica de las mujeres, en el año 2000, fue de 54.2% siendo la más baja entre 1991 y 2000 (ILO, 2002).

En tercer lugar, se debe señalar que la mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido explicada entre otros aspectos por la escolaridad. La información censal del año 2000 permitió observar que entre las inmigrantes procedentes de la región, las mexicanas presentan la proporción más baja de mujeres con estudios superiores a la preparatoria (12.8%) y, como se mencionó, son el grupo de la región con la más baja participación económica seguidas de las cubanas que aunque constituyen un

grupo con una proporción relativamente alta de mujeres con estudios superiores a la preparatoria, ya experimentan cierto grado de envejecimiento que podría estar inhibiendo su participación en el mercado de trabajo.

3.2.2 Tasa de desempleo

Con relación al desempleo se pudo constatar que entre los inmigrantes de la región las tasas más altas las presentaron los procedentes de República Dominicana, México y otros países de la región; la tasa más baja la presentaron los inmigrantes procedentes de América del Sur (5.6%). Pero cuando se comparan estos valores con las tasas de desempleo de la población nativa se constata que los afronorteamericanos presentan tasas de desempleo superiores a las de la población inmigrante (11.6%) mientras que los blancos no-hispanos tuvieron tasas de desempleo significativamente inferiores (5.2%) a las que presentaron los trabajadores de la región y la que presentaron los afronorteamericanos (Cuadro 3.2).

Entre los hombres de América Latina y el Caribe, los dominicanos y los procedentes de otros países de la región presentaron las tasas más altas de desempleo (10.9% y 10.0% respectivamente). Para el caso de los inmigrantes de otros países de la región la tasa de desempleo fue bastante superior a la obtenida para el año 2000 con información censal (5.7%). Este cambio podría deberse a variaciones muestrales, por tanto es preciso dar un seguimiento a estas diferencias, -es decir, es posible que las diferencias en las tasas de desempleo entre la muestra del 1% del censo de los Estados Unidos y la CPS se deban a diferencias en el registro de la información-. Al comparar a los inmigrantes con los nativos también se constata que los afronorteamericanos tuvieron una tasa de desempleo superior a la de los inmigrantes (13.0%). En el caso de las mujeres inmigrantes, las mexicanas fueron las que presentaron la tasa más alta de desempleo seguidas de las dominicanas y las más bajas las presentaron las procedentes de Cuba.

Llama la atención que en el 2003 únicamente en los casos de México, Centroamérica y Suramérica las mujeres presentaron tasas de desempleo superiores a las de los hombres. Esta situación es diferente a la observada en el año 2000 con datos del censo, ya que en este año todas las mujeres presentaron tasas de desempleo superiores a las de los hombres, excepto en caso de las inmigrantes jamaicanas y haitianas cuya tasa

de desempleo fue ligeramente inferior a la de los hombres (8.4% y 8.8% respectivamente).

En el año 2003 algunas de las diferencias en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres fueron bastante significativas, por ejemplo; en el caso cubano los hombres tuvieron una tasa de desempleo de 8.9%, y las mujeres de 3.2%. Cuando se comparan estas tasas con las de la población nativa de Estados Unidos se constatan grandes diferencias, las mujeres de la región -excepto las mexicanas- presentaron tasas de desempleo inferiores a las de las mujeres afronorteamericanas que tuvieron una tasa de desempleo de 10.5% y muy superiores a las de las mujeres blancas no-hispanas que presentaron una tasa de desempleo de 4.4%.

El comportamiento de las tasas de desempleo entre la población que estudiamos es bastante sugerente. Por un lado, nos lleva a pensar que la usual inequidad de género en el acceso al empleo que se observa en la mayoría de los mercados de trabajo de distintos países del mundo no parece estar tan presente entre la población de inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos, dado que como se puede observar en el Cuadro 3.2 en la mayoría de los orígenes las mujeres presentaron tasas de desempleo inferiores a las de los hombres. Sin embargo, a nuestro parecer entre la población inmigrante este indicador no es suficiente para pensar en una posible equidad de género entre los inmigrantes, sino que por el contrario, invita a indagar acerca del tipo de actividad que desarrollan las mujeres en estas sociedades.

En otras palabras, es posible que las mujeres estén accediendo a empleos que los hombres a veces no aceptan por los bajos salarios o por las escasas garantías laborales que ofrecen. Por tanto, a manera de hipótesis podemos plantear que éste es uno de los motivos por los cuales la mayoría de mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe presentan menores tasas de desempleo que los hombres inmigrantes en los Estados Unidos. Otra hipótesis alternativa podría ser que en Estados Unidos las inmigrantes de la región cuentan con mayores posibilidades de inserción laboral, dado que el mercado ejerce una permanente demanda de trabajadores en las áreas de servicios sociales y servicios personales para desarrollar trabajos socialmente “asignados” al sexo femenino.

Cuadro 3.2, Tasas de desempleo de población nativa e inmigrantes de la región de 16 años y más en los Estados Unidos, 2003

Lugar de origen	Tasas de desempleo		
	Total	Hombres	Mujeres
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	5.2	5.9	4.4
EE.UU. Afronorteamericanos	11.6	13.0	10.5
México	9.6	8.4	12.2
Cuba	6.5	8.9	3.2
República Dominicana	10.3	10.9	9.9
Jamaica y Haití	7.6	8.9	6.3
Centroamérica	8.0	7.4	9.0
Suramérica	5.6	4.7	6.7
Otros países de la región	8.5	10.0	6.6

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Por otro lado, las bajas tasas de desempleo que presenta la población nativa blanca no-hispana en relación con los demás trabajadores que aquí estudiamos, permiten pensar que -aunque los inmigrantes de la región parecieran tener una mayor participación en el empleo que los afronorteamericanos-, en el mercado de trabajo de los Estados Unidos las dotaciones de capital humano de los trabajadores, el tipo de redes sociales con que estos cuentan (Phillips y Massey, 1997; Hagan, 1998), las características propias del mercado de trabajo así como los rasgos de raza y nacionalidad juegan un papel importante en la participación en el empleo de la población.

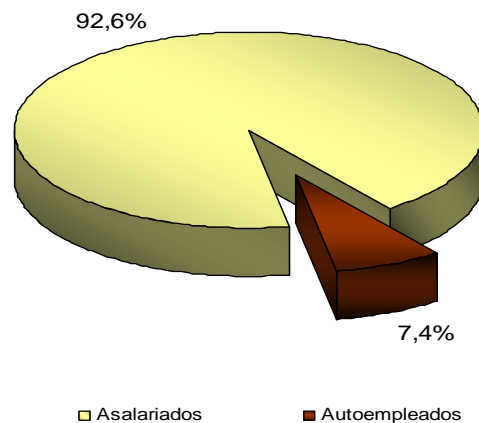
Castells (1998a), en un análisis sobre desigualdad, pobreza urbana y exclusión social en lo que él llama la era de la información, ha señalado que uno de los elementos que mejor explica la participación desigual de los afronorteamericanos en el empleo está relacionado con un racismo generalizado de la sociedad estadounidense hacia este colectivo. Por otro lado, además el autor agrega que la pobreza y la crisis familiar que se vive en los guetos de afronorteamericanos conllevan a un deterioro de las redes sociales que disminuyen las posibilidades de encontrar trabajo a través de los contactos personales. El mismo autor señala que los hallazgos de otros investigadores han mostrado que se presenta una situación diferente entre los inmigrantes latinoamericanos, cuyas estructuras familiares son más fuertes y la existencia de amplias redes sociales proporcionan un importante apoyo en las referencias e información laborales, aspecto que

ayuda a facilitar la inserción de los inmigrantes latinoamericanos en el mercado de trabajo de los Estados Unidos.

3.2.3 Posición en la ocupación y rama de actividad económica

El análisis de la posición en la ocupación así como la rama de actividad de los trabajadores en los Estados Unidos nos ayuda a entender el tipo de inserción laboral que se da entre inmigrantes latinoamericanos y caribeños en ese país. En la Gráfica 1 se pueden observar las distribuciones porcentuales de la población total de los Estados Unidos empleada según posición en la ocupación, en ella se logra establecer que la gran mayoría de los trabajadores estadounidenses son asalariados (92.6%). En esta categoría se agrupa a los trabajadores del gobierno, trabajadores privados y autoempleados incorporados, estos últimos son considerados como trabajadores asalariados privados porque son empleados que devengan un salario de su propia empresa o negocio. Existe un porcentaje bastante bajo de personas que laboran como autoempleadas no incorporadas (7.5%), estas personas son las que trabajaron por su propia cuenta y no devengan un salario de un negocio propio, en esta categoría se incluye a profesionales, comerciantes u operadores del campo y otros (Census of Population and Housing, 2000). Los trabajadores sin pago son casi inexistentes en este país (0.1%) y se trata de personas que durante la semana de referencia trabajaron 15 horas o más sin pago.

Gráfica 3.1, Posición en la ocupación de los trabajadores de 16 años y más en Estados Unidos, 2003



Fuente: Current Population Survey, CPS-2003.

Al observar las distribuciones porcentuales de la posición en la ocupación de acuerdo al lugar de origen -Cuadro 3.3- se puede constatar que la mayor parte de los trabajadores tanto inmigrantes de la región como nativos blancos y afronorteamericanos se concentran principalmente en la categoría de asalariados. Dichas distribuciones se comportan de manera similar en casi todos los grupos y la participación en el autoempleo es bastante baja, especialmente para los inmigrantes de la región -exceptuando el caso cubano.

En los Estados Unidos el autoempleo se ha caracterizado fundamentalmente por tener un mayor predominio masculino, por ser una actividad principalmente de personas blancas y de adultos mayores. En el año 2003 la proporción de autoempleo para los trabajadores de 65 años fue de 19.1% y para el caso de los jóvenes entre los 16 y 19 años y los que se encontraban entre los 20 y 24 fue solamente del 2.0%. Particularmente se presenta en las actividades de agricultura, construcción y la industria de los servicios (Hipple, 2004).

Contrario a lo que se observa en cuanto a la participación de los inmigrantes de la región en el autoempleo, en países como México las tasas de participación en el autoempleo son significativamente altas. Estimaciones de la OECD (2007) lo ubican entre los primeros lugares en materia de autoempleo. En el año 2003 el 37.1% de la población en la fuerza laboral en México era autoempleada. Una situación similar se constata en otros países de la región. Según información de la OIT, en el año 2000 países como Colombia, Perú, Ecuador -que aquí analizamos de forma agrupada- y República Dominicana tuvieron porcentajes altos de trabajadores por cuenta propia entre la población en la fuerza laboral (30.4%, 28.4%, 29.5% y 29.7% respectivamente) (OIT, 2006a).¹⁶

Por el contrario, en los Estados Unidos la proporción de inmigrantes mexicanos en el autoempleo es bastante baja (5.9%) y se caracteriza por ser población más envejecida y que cuenta con mayores niveles de escolaridad que los autoempleados en México. Además, Fairlie y Woodruff, (2006) han encontrado que en el caso de los inmigrantes mexicanos la proporción de autoempleados aumenta significativamente

¹⁶ Estas estimaciones de la OIT corresponden sólo a la fuerza laboral urbana y no incluyen a trabajadores administrativos, profesionales y técnicos por cuenta propia.

cuando se trata de personas con permiso para vivir en los Estados Unidos, personas que cuentan con un alto dominio del idioma inglés y especialmente hombres que viven en enclaves étnicos.

Como se puede observar en el Cuadro 3.3, la proporción de autoempleados entre los inmigrantes mexicanos es inferior a la proporción de autoempleados nativos blancos no-hispanos y a la de los cubanos (5.9%, 8.1% y 8.2% respectivamente). Para entender por qué la participación de los cubanos en el autoempleo es igual a la de la población blanca no-hispana, se debe tener presente que se trata de una inmigración integrada en buena medida por una clase política, así como por personas con cierto poder económico - como se mencionó en el capítulo I- y generalmente de edades avanzadas que en alguna medida han logrado alguna acumulación de capital y experiencia que les permite emprender negocios propios.

Cuando se observa la participación en el autoempleo según el sexo se constata que en todos los casos, excepto en el de los centroamericanos y los inmigrantes de otros países de la región, los hombres presentan tasas de autoempleo superiores a las de las mujeres. Entre los inmigrantes de la región, los procedentes de Cuba y Jamaica y Haití registraron las proporciones más altas de autoempleo (11.6 y 7.7% respectivamente). Con lo que se confirma que en los Estados Unidos en la actualidad, -así como en el pasado- el autoempleo es una baja fuente de empleo en la que se insertan principalmente hombres (Hipple, 2004).

Cuadro 3.3, Distribución porcentual de trabajadores nativos e inmigrantes, según posición en la ocupación, Estados Unidos, 2003

Lugar de origen y Posición en la ocupación	Sexo		
	Total	Hombres	Mujeres
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos			
Asalariados	91.9	90.5	93.4
Autoempleados no incorporados	8.1	9.5	6.6
Total	100	100	100
EE.UU. Afronorteamericanos			
Asalariados	96.4	94.9	97.7
Autoempleados no incorporados	3.5	5.1	2.3
Total	100	100	100
México			
Asalariados	94.1	93.7	94.9
Autoempleados no incorporados	5.9	6.3	5.1
Total	100	100	100
Cuba			
Asalariados	91.8	88.4	96.1
Autoempleados no incorporados	8.2	11.6	3.9
Total	100	100	100
República Dominicana			
Asalariados	94.6	95.2	94.1
Autoempleados no incorporados	5.4	4.8	5.9
Total	100	100	100
Jamaica y Haití			
Asalariados	94.4	92.3	96.3
Autoempleados no incorporados	5.6	7.7	3.7
Total	100	100	100
Centroamérica			
Asalariados	94.8	94.9	94.6
Autoempleados no incorporados	5.2	5.1	5.4
Total	100	100	100
Suramérica			
Asalariados	94.9	93.3	96.9
Autoempleados no incorporados	5.1	6.7	3.1
Total	100	100	100
Otros países de la región			
Asalariados	95.1	95.1	95.1
Autoempleados no incorporados	4.9	4.9	4.9
Total	100	100	100

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

3.2.4 Rama de actividad económica

Siguiendo el esquema desarrollado por Castells (1999) agrupamos las ramas de actividad en seis grandes categorías: actividades de extracción y agricultura, transformación, servicios de distribución, producción, sociales y personales. Las primeras están relacionadas con las actividades agropecuarias, de minería y otras, las actividades de transformación tienen que ver con la fabricación de distintos materiales, así como con la construcción. Los servicios de distribución incluyen toda la gama de actividades relacionadas con el comercio, las comunicaciones y el transporte. Los servicios de producción que son de gran relevancia en las sociedades desarrolladas son los que proporcionan información y apoyo para el aumento de la productividad y la eficiencia de las empresas e incluyen actividades relacionadas con el sector financiero: como la banca, seguros, bienes raíces, ingeniería contabilidad, servicios legales y otros. Los servicios sociales son la segunda categoría de empleo que caracteriza a sociedades desarrolladas como los Estados Unidos y están relacionados con servicios de salud, hospitalización, educación, etc. El último grupo es el de servicios personales en los que se destaca el empleo en establecimientos de comida y bebida, servicios de entretenimiento y el servicio doméstico entre otros (Castells, 1999).¹⁷

En el análisis de la inserción laboral por rama de actividad económica y ocupación se incluye a trabajadores asalariados y autoempleados. En el Cuadro 4 se presenta la distribución porcentual de la población nativa e inmigrantes de la región según rama de actividad económica. Se puede observar que entre los inmigrantes de la región existen diferencias sustanciales en la manera como se insertan en el mercado de trabajo, por ejemplo; los mexicanos y los centroamericanos tienden a concentrarse principalmente en actividades de transformación (35.3% y 32.1% respectivamente) especialmente en la construcción y la industria textil y en la rama de servicios personales (22.8% y 24.6% respectivamente). Este aspecto coincide con el hecho de que se trata del conjunto de trabajadores de la región en los Estados Unidos con las proporciones más altas de población con estudios inferiores a la preparatoria completa.

¹⁷ En García (2001) también encontramos una agrupación de las ramas de actividad similar a la que emplearemos en este capítulo.

En el caso de los mexicanos el porcentaje de trabajadores con baja escolaridad es de 59.8% y en el caso de los centroamericanos el porcentaje es de 54.6%. Esto sugeriría que también los aspectos relacionados con el capital humano de los trabajadores juegan un papel importante en su tipo de inserción laboral. Por otro lado, paradójicamente, en el caso de los inmigrantes procedentes de América del Sur que cuentan con altos niveles de escolaridad -el 80.8% con estudios de preparatoria completa o más- tienen un porcentaje significativo de personas en los servicios personales (23.2%). (Ver Cuadro 3.4). Esto remite a observar más en detalle -en el siguiente apartado- las condiciones laborales en que se encuentra este grupo de trabajadores.

Los procedentes de República Dominicana, Jamaica y Haití y otros países de la región tuvieron una baja participación en las actividades de transformación. También es de destacar que los cubanos fueron los que presentaron el porcentaje más bajo de trabajadores en la rama de servicios personales (11.7%) incluso inferior al de la población nativa blanca no-hispana (12.3%) y afronorteamericana (13.2%). Llama la atención que entre los inmigrantes de la región los jamaquinos y haitianos presentaron los porcentajes más altos de participación en la rama de servicios sociales (40.8%). Este porcentaje fue superior al de los afronorteamericanos (32.7%) y los blancos no-hispanos (25.5%). El alto porcentaje de jamaquinos y haitianos en servicios personales puede obedecer a que se trata de una población con altas proporciones de trabajadores que cuentan con estudios de preparatoria y superiores a ésta, especialmente con la formación de personas en áreas relacionadas con los cuidados de la salud.

La participación en servicios de producción es bastante similar entre los trabajadores inmigrantes y nativos. Los que más participan en los servicios de distribución son los inmigrantes de origen cubano, de hecho su participación en las actividades de comercio mayorista (4.5%) es mayor a la de los nativos blancos y afronorteamericanos (3.3% y 2.3% respectivamente). En las actividades agrícolas los mexicanos tuvieron la participación más alta (4.8%) seguidos de los nativos blancos no-hispanos (2.1%). Los mexicanos siguen siendo el grupo con mayor participación en la agricultura. Si bien como señalan algunas teorías, las demandas laborales de los Estados Unidos se orientan principalmente hacia el gran sector de los servicios, en el caso mexicano tenemos que de los 5 millones 831 mil 974 trabajadores que se encontraban

empleados en el 2003 en dicho país, existían aproximadamente 281 mil 781 trabajadores en actividades de extracción y agricultura contra apenas 85 mil 411 trabajadores afronorteamericanos en estas actividades.

Si bien en Estados Unidos no existen industrias que “dependan” de la fuerza de trabajo inmigrante como lo señaló Martin (2001), no se debe desconocer el gran soporte que brinda la fuerza laboral latinoamericana y caribeña a la economía estadounidense, especialmente en las actividades de extracción y agricultura -concretamente en el caso mexicano-, transformación y los servicios personales.

Cuadro 3.4, Distribución porcentual de trabajadores de 16 años y más, según rama de actividad económica, Estados Unidos, 2003

Rama de Actividad	Lugar de origen								
	EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	A.N.A. ^a	México	Cuba	R.D. ^b	Jamaica y Haití	A. Central	A. del Sur	Otros países de la región
Extracción y agricultura									
Agricultura, forestación, pesca y minería	2.1	0.7	4.8	0.3	0.9	0.3	0.4	0.6	0.7
Transformación	19.2	14.6	35.3	22.6	19.8	10.8	32.1	19.7	19.5
Construcción e industria textil	7.8	4.5	18.4	12.0	5.6	5.8	18.2	10.5	12.2
Otras actividades de transformación	11.4	10.1	16.9	10.6	14.2	5.0	13.9	9.2	7.3
Servicios de distribución	22.7	23.8	16.6	27.7	20.5	18.5	16.7	23.7	20.1
Comercio mayorista	3.3	2.3	3.9	4.5	2.8	2.2	1.3	3.9	3.3
Comercio minorista	11.9	11.4	8.3	10.5	12.3	7.0	9.5	10.4	8.1
Otros servicios de distribución	7.5	10.1	4.4	12.7	5.4	9.3	5.9	9.4	8.7
Servicios de producción	18.2	15.1	12.4	15.9	15.1	16.1	15.5	16.7	18.1
Servicios sociales	25.5	32.7	8.0	21.7	26.7	40.8	10.6	16.1	26.1
Servicios personales	12.3	13.2	22.8	11.7	17.0	13.5	24.6	23.2	15.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	67,545	8,407	4,253	349	326	452	1012	581	901
N	92833654	12245176	5831975	459,046	387,039	726,043	1317,909	701,568	1271,525

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. a. EE.UU. Afro-norteamericanos, b. Dominicanos.

En los cuadros 3.5 y 3.6 se presentan las distribuciones porcentuales hombres y mujeres inmigrantes de la región y de los nativos blancos y afronorteamericanos según rama de actividad económica en los Estados Unidos. En ellos se puede observar que en el

caso de los hombres la participación por rama de actividad coincide con la tendencia general anteriormente descrita.¹⁸

En contraposición a lo observado en el caso de los hombres, las mujeres de la región presentan una participación significativamente inferior en las actividades de transformación, quienes presentaron los porcentajes más altos en estas actividades fueron las mexicanas y las procedentes de América Central (19.6% y 16.7% respectivamente) y quienes presentaron la más baja participación en actividades de transformación fueron las procedentes de Jamaica y Haití donde solamente el 3.6% de las trabajadoras realiza actividades de transformación, este porcentaje es bastante inferior al que presentaron las nativas blancas no-hispanas y afronorteamericanas (9.2% y 8.2% respectivamente).

Cuadro 3.5, Distribución porcentual de la población masculina ocupada de 16 años y más por rama de actividad, según origen, Estados Unidos, 2003

Rama de actividad	Lugar de origen								
	EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	A.N.A. ^a	México	Cuba	R.D. ^b	Jamaica y Haití	A. Central	A. del Sur	Otros países de la región
Extracción									
Agricultura, forestación, pesca y minería	3.1	1.3	5.8	0	0.8	0	0.4	1.0	0.8
Transformación	28.2	22.5	42.4	30.7	26.2	18.6	40.7	25.9	28.3
Construcción e industria textil	12.6	8.5	24.5	18.4	9.1	12.1	26.1	14.8	20.4
Otras actividades de transformación	15.6	14.0	17.9	12.3	17.1	6.5	14.6	11.1	7.9
Servicios de distribución	25.9	30.2	16.8	31.5	29.9	26.5	18.0	30.8	23.1
Comercio mayorista	4.3	3.2	4.2	5.2	2.6	3.6	2.0	5.3	2.6
Comercio minorista	11.7	13.4	7.3	9.9	18.5	7.5	8.5	11.4	9.1
Otros servicios de distribución	9.9	13.6	5.3	16.4	8.8	15.4	7.5	14.1	11.4
Servicios de producción	17.7	14.6	11.8	17.3	17.2	19.8	15.0	13.7	18.9
Servicios sociales	13.9	18.1	3.5	9.5	12.9	21.5	5.9	7.2	14.0
Servicios personales	11.1	13.4	19.6	11.0	13.0	13.6	19.9	21.5	15.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	35,073	3,619	2,829	190	132	212	609	315	491
N	48,804,962	5,479,068	4,024,968	255,062	168,958	350,057	845,895	393,203	694,592

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. a. EE.UU. Afro-norteamericanos, b. Dominicanos.

¹⁸ Para el análisis de las distribuciones porcentuales se realizaron pruebas *Pearson Chi-Square* y la prueba de significancia estadística permitió establecer que las diferencias entre grupos de trabajadores son estadísticamente significativas.

Mientras que la participación de los hombres en los servicios sociales fue bastante baja, las mujeres tuvieron una presencia importante en estos servicios, destacándose los casos de Jamaica y Haití donde 58.7% de las trabajadoras se insertan en esta rama de actividad, seguidas de las mujeres de otros países de la región (40.6%), las dominicanas (37.4%) y las cubanas (37.0%). Las procedentes de México son las trabajadoras que menos participan en estas actividades (18.2%). Las nativas blancas no-hispanas y afro-norteamericanas también presentaron porcentajes considerables de trabajadoras en esta categoría (38.5% y 44.5% respectivamente).

Cuadro 3.6, Distribución porcentual de la población femenina ocupada de 16 años y más por rama de actividad, según origen Estados Unidos, 2003

Rama de actividad	Lugar de origen								
	EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	A.N.A. ^a	México	Cuba	R.D. ^b	Jamaica y Haití	A. Central	A. del Sur	Otros países de la región
Extracción									
Agricultura, forestación, pesca y minería	1.1	0.2	2.6	0.7	0.9	0.5	0.4	0.1	0.6
Transformación	9.2	8.2	19.6	12.6	14.8	3.6	16.7	11.9	8.7
Construcción e industria textil	2.5	1.2	4.9	4.1	2.9	0	4.0	5.1	2.2
Otras actividades de transformación	6.7	7.0	14.7	8.5	11.9	3.6	12.7	6.8	6.5
Servicios de distribución	19.0	18.5	16.1	23.1	13.2	11.2	14.3	14.6	16.3
Comercio mayorista	2.1	1.5	3.1	3.7	2.9	0.9	0	2.2	4.1
Comercio minorista	12.1	9.7	10.7	11.3	7.5	6.5	11.3	9.1	6.8
Otros servicios de distribución	4.8	7.3	2.3	8.1	2.8	3.8	3.0	3.3	5.4
Servicios de producción	18.7	15.6	13.7	14.1	13.5	12.6	16.4	20.6	17.3
Servicios sociales	38.5	44.5	18.2	37.0	37.4	58.7	19.1	27.4	40.6
Servicios personales	13.6	13.0	29.8	12.6	20.1	13.4	33.0	25.3	16.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	32,472	4,788	1,424	159	194	240	403	266	410
N	44,028,692	6,766,108	1,807,007	203,984	218,081	375,986	472,014	308,365	576,933

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. a. EE.UU. Afro-norteamericanos, b. Dominicanos.

Las mujeres también presentan una participación mayor en los servicios personales -excepto en el caso de las jamaicanas y haitianas que tuvieron una participación ligeramente inferior a la de los hombres en estas actividades. Quienes más participan en las actividades de servicios personales son las centroamericanas con el 33.0% de la mujeres insertas en estas actividades contra el 19.9% de los hombres

centroamericanos y las mexicanas con el 29.8% en los servicios personales contra el 19.6% de los hombres mexicanos. Las procedentes de América del Sur también tienen una participación alta en estos servicios; sin embargo, la distribución de hombres y mujeres en esta actividad no es tan desigual como los casos que acabamos de mencionar.

La revisión de la rama de actividad revela varios aspectos, el primero se relaciona con la importancia del origen en la inserción laboral de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Es decir, el estudio de la inserción de trabajadores tomando en cuenta su lugar de origen permite establecer que si bien, vistos en conjunto los inmigrantes de la región presentan una tendencia a insertarse en ocupaciones de baja calificación -como lo han señalado distintos autores (Pellegrino, 2003)-, existen diferencias significativas en su inserción que están dadas en gran medida por su perfil de socioeconómico. Aunque suene repetitivo no debemos dejar de enfatizar en que los inmigrantes de la región que provienen de países con una alta selectividad de la emigración logran insertarse en el mercado de manera más similar a la población nativa de Estados Unidos, como lo muestran los casos de los jamaicanos y haitianos y los suramericanos. La inmigración mexicana que a lo largo de la historia se ha caracterizado por ser una migración eminentemente laboral y de bajo perfil educativo presenta una inserción por rama de actividad diametralmente opuesta a la que se observa entre la población nativa.

En segundo lugar se confirma que persiste una fuerte división entre los sexos de acuerdo a la actividad económica de los trabajadores inmigrantes. Las mujeres se concentran principalmente en actividades que tradicionalmente han sido asignadas a su género. Sin embargo, las distribuciones porcentuales permiten señalar que la inserción en actividades “femeninas” y “masculinas” varía según el lugar de origen de los trabajadores. Como se pudo notar las mujeres procedentes de México y Centroamérica participan más en trabajos de predominio masculino como las actividades de transformación, mientras que las inmigrantes jamaicanas y haitianas tienen una participación muy baja en este tipo de actividades. También la mayoría de los hombres tanto nativos como inmigrantes tuvieron una participación bastante inferior a la de las mujeres en actividades de servicios sociales que generalmente son consideradas de predominio femenino.

Un tercer aspecto que se debe resaltar es que los grupos con menores niveles educativos y mayor concentración de población masculina tienen una participación menos convencional en el mercado de trabajo, es decir, los hombres y las mujeres con menores niveles educativos tienden a participar más en actividades etiquetadas como del sexo opuesto.

En esta primera parte del capítulo hemos destacado las características generales de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo estadounidense, en el siguiente apartado nos centramos en el análisis de las condiciones laborales de dichos trabajadores empleado como categoría de análisis el *trabajo decente*.

3.3 El *trabajo decente*: una categoría analítica para el estudio de las condiciones laborales

Como se mencionó en el capítulo II, la inserción y las actuales condiciones laborales de los trabajadores en los Estados Unidos pueden explicarse a partir de distintos factores, tales como el proceso de asimilación de los inmigrantes a la sociedad receptora, las dotaciones de capital humano con que cuentan al insertarse al mercado de trabajo y entre otros, por factores estructurales como el proceso de reestructuración económica que en conjunción con posibles formas socavadas de discriminación social que permanecen en dicha sociedad inciden en las diferencias en la inserción y condiciones de trabajo de los distintos colectivos en Estados Unidos.

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos desde las teorías de reestructuración económica y desde los enfoques de género permite adoptar categorías de análisis como el *trabajo decente* que evidencian la situación en que se encuentran hombres y mujeres en el mercado laboral y enfatizan en los aspectos que por el lado del mercado ayudan a determinar las condiciones laborales de los trabajadores y en las diferencias de género que se observan en el mismo.

En este sentido, es indispensable hablar de *trabajo decente* o trabajo digno en 2003 a la luz del proceso de reestructuración económica que, como hemos mencionado repetidas veces, generó una gran flexibilidad en los mercados laborales contribuyendo a la polarización de la fuerza de trabajo y en muchos casos, al deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, exponiéndolos a una mayor inestabilidad, desprotección,

inseguridad en el empleo e incluso, empujando a muchos al desempleo. Además el impacto de la reestructuración de la economía y de los mercados de trabajo en los Estados Unidos ha afectado a los trabajadores de manera diferenciada, aspecto que puede ser visto desde la categoría del *trabajo decente*.

Dicha categoría responde a la inquietud por determinar de lo que sería un trabajo digno en el actual contexto de reestructuración de los mercados en el mundo. La categoría de *trabajo decente* ha sido empleada para estudiar las condiciones de trabajo a nivel internacional y permite las comparaciones entre países, por tanto se trata de una categoría lo suficientemente abarcadora y aplicable a diferentes contextos y situaciones laborales. Estas características son las que permiten emprender el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes y nativos en Estados Unidos, estableciendo diferencias por país de origen y género.

El *trabajo decente* además de ser una estrategia impulsada por la OIT, es un concepto jurídico que se crea a partir del lenguaje común e implica que todas las personas que trabajan tienen derechos (Sen, 2001; Barretto 2001). Dicho término fue empleado por el director general de la OIT en la memoria 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Para algunos autores (Ermida, 2001; Barretto, 2001) el *trabajo decente* puede ser entendido como un concepto carente de un contenido definido, como un concepto “integratorio” que involucra distintos objetivos, valores y políticas o como un concepto en construcción, dinámico cuyo contenido evoluciona con el progreso social y económico de países determinados. El adjetivo de decente hace referencia a “algo bueno, de buena calidad o en cantidad suficiente”. Dentro del mismo lenguaje común el *trabajo decente* es aquel suficiente en cantidad y en calidad (OIT, 2001).¹⁹

El *trabajo decente* además de ser una estrategia que integra distintas dimensiones o componentes de lo que puede ser considerado como un trabajo digno, en condiciones de equidad, seguridad y libertad, es un concepto con un trasfondo teórico que evidencia las carencias existentes dentro del mundo del trabajo (García, 2006). En consecuencia, en este apartado estudiamos las condiciones laborales de los trabajadores, -hombres y mujeres- inmigrantes de América Latina y el Caribe en comparación con la población

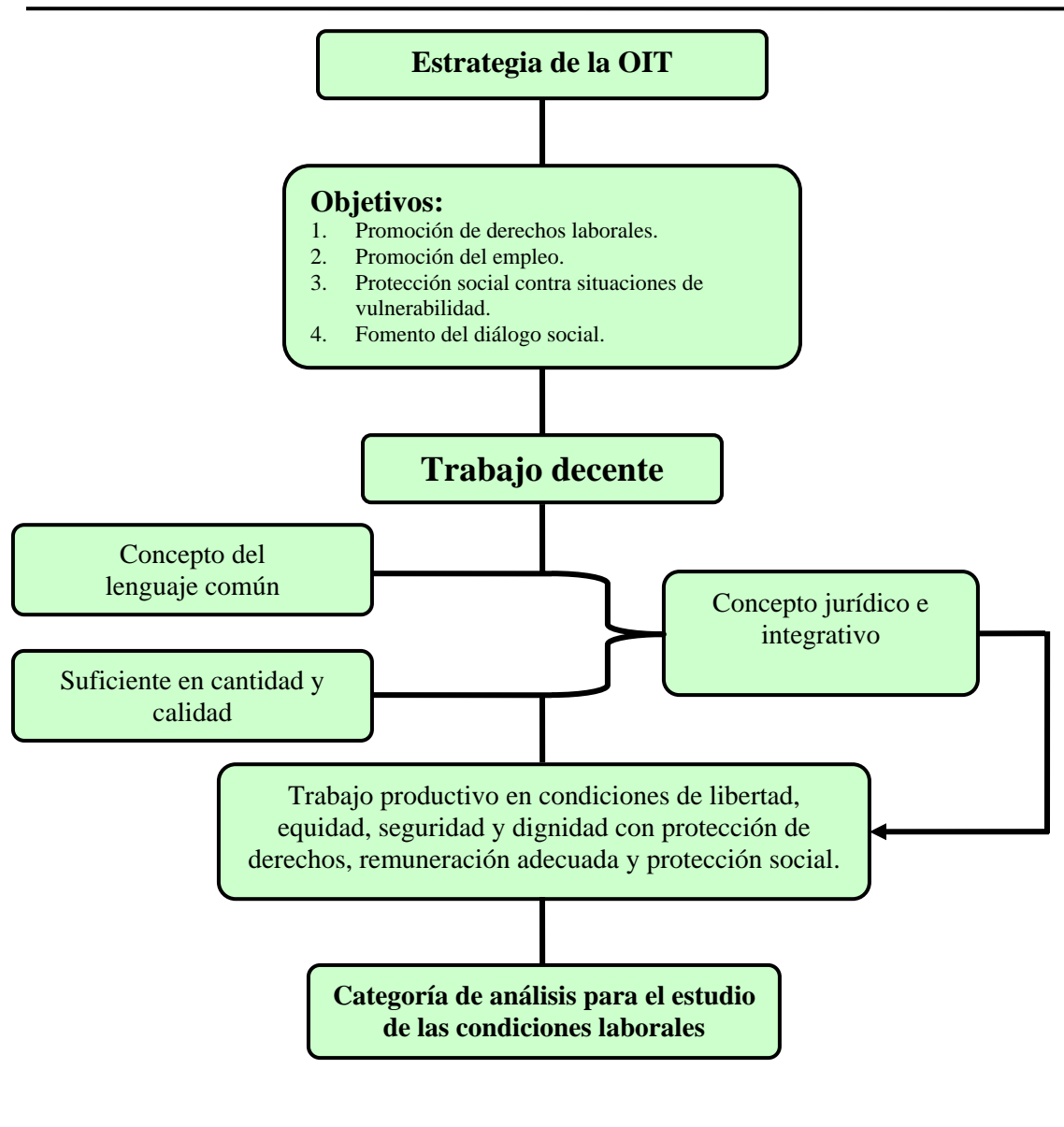
¹⁹ Se dice que el trabajo decente es un concepto en construcción, porque aún se requiere dotarlo de una estructura teórica, tarea que se ha designado al Instituto internacional de Estudios Laborales -IIEL- (OIT, 2001).

nativa de los Estados Unidos a través de la categoría de análisis del *trabajo decente*. Destacamos las diferencias en las condiciones laborales según el lugar de origen, el sexo, la escolaridad de los trabajadores, en el caso específico de los inmigrantes de acuerdo a su estatus migratorio. De acuerdo con García (2006), el enfoque de *trabajo decente* reúne cuatro dimensiones o facetas básicas del trabajo de hoy: una dimensión económica que tiene que ver con la importancia del empleo y los ingresos adecuados; una de seguridad, relacionada con la protección social, una dimensión normativa que se centra en los derechos de los trabajadores y una de participación que implica el diálogo social.

El concepto de *trabajo decente* es aplicable a los trabajadores de la economía regular, como a los trabajadores de la economía informal, los trabajadores autónomos - independientes- y los que trabajan a domicilio. La faceta de empleo hace referencia a la existencia de empleos suficientes, es decir que todas las personas que deseen trabajar puedan acceder al empleo; a una remuneración adecuada, a seguridad en el trabajo y a unas condiciones laborales sanas. La seguridad social constituye una faceta central del *trabajo decente* que se ve condicionada por el nivel de desarrollo de cada país. Los derechos de los trabajadores y el diálogo social son facetas del *trabajo decente* cuyo objetivo es fortalecer los derechos fundamentales del trabajo -libertad de sindicación, eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil- y el derecho de los trabajadores a la libre expresión, la defensa de sus intereses y a la negociación con empleadores y autoridades encargadas de asuntos laborales (Ghai, 2003). La Gráfica 3.2 resume la definición conceptual de *trabajo decente*.

Los investigadores que se han interesado por hacer operativo el concepto de *trabajo decente* han identificado algunas implicaciones del mismo en la identificación de indicadores estadísticos que permitan su medición. En primer lugar, destacan que se trata de un concepto aplicable tanto a hombres como mujeres, a economías tradicionales como economías modernas, a los países del mundo desarrollado y países en vías de desarrollo. En segundo lugar, señalan que algunos aspectos del *trabajo decente* son absolutos en la medida en que se aplican las mismas normas a todos y en todos los países -como los derechos laborales fundamentales- y otros son relativos ya que cada país elabora y aplica sus propias normas en torno a los que considera como *trabajo decente* (Anker, et al, 2003).

Gráfica 3.2, Definición conceptual de *trabajo decente*



En tercer lugar argumentan que el *trabajo decente* toca especialmente a las personas más pobres y vulnerables ya que se refiere a la necesidad de que los trabajadores gocen de un trabajo y unas condiciones laborales adecuadas, esto a la vez implica la generación de unos indicadores que permitan valorar la situación de quienes se encuentran en peores condiciones y que no se limiten a calcular promedios del agregado de trabajadores. En cuarto lugar, los autores señalan que el *trabajo decente* es de carácter

práctico dado que atiende a la situación real en la que se encuentran las personas, por este motivo los indicadores deberían medir la condición real. Al considerar la situación jurídica de un país o las normas internacionales, los indicadores deberán medir en la medida de lo posible la eficacia de las reglas y la cobertura de las medidas. Además como el trasfondo del concepto de *trabajo decente* es mejorar la situación de las personas, es indispensable medir los cambios a través del tiempo con el fin de establecer si ha habido algún progreso en cuanto a logro propio del objetivo (Anker et al, 2003).

En quinto lugar, los autores recalcan la importancia de que en los indicadores del *trabajo decente* se engloben los componentes del concepto de tal manera que reflejen su índole integral, así como también es importante averiguar en qué medida las diferentes facetas del *trabajo decente* se conjugan o repiten en los trabajadores, las empresas y los países y cómo las combinaciones de los diferentes aspectos del *trabajo decente* se correlacionan con la pobreza. Finalmente los autores señalan que debido a la variación de los datos existentes y a que la importancia de las diferentes facetas del *trabajo decente* varían de acuerdo los países y regiones, el conjunto de indicadores de la OIT aceptados internacionalmente tendrá que ser un conjunto mínimo. Sin embargo, los países, regiones y programas técnicos están en libertad emplear otros indicadores. En la Gráfica 3.2 se presenta un esquema conceptual del *trabajo decente*.

En la investigación realizada por Ghai (2003) se analiza la situación de veintidós países industrializados de la OCDE en materia de *trabajo decente*, evaluándolos de acuerdo a un rango de 1 a 22 puntos, donde el 1 representa las mejores condiciones de trabajo y 22 las peores. La autora empleó como indicadores la tasa de actividad femenina, la proporción entre las tasas de desempleo de mujeres y hombres y el porcentaje de mujeres que ocupan puestos directivos, profesionales y técnicos -faceta de derechos. Dentro de la faceta de empleo incluyó como indicadores las tasas de actividad y desempleo y el coeficiente de Gini sobre la distribución de la renta o el consumo. Con relación la protección social utilizó como indicador el gasto público de carácter social medido en porcentaje del PIB. En la faceta de diálogo social el indicador utilizado fue el porcentaje de trabajadores que están afiliados a un sindicato.

Los resultados revelan que en materia de participación en el empleo Estados Unidos se ubica en el lugar once, mientras que con relación a la igualdad de oportunidad

de hombres y mujeres en el empleo se ubica el cuarto lugar, después de Noruega, Finlandia y Suecia. En el campo de la protección social ocupa el lugar 20, siendo uno de los lugares más bajos después de Japón y Australia y en el ámbito del diálogo social ocupa el lugar 21. La clasificación general -en la que se incluyen las cuatro dimensiones del *trabajo decente*- los Estados Unidos se ubica en el puesto 15. Esto quiere decir que aún tratándose de un país con un alto nivel de desarrollo todavía debe mejorar distintos aspectos de las condiciones en que trabaja la población, aspecto que incide en las condiciones en las que se encuentran los inmigrantes en el mercado de trabajo. Como observaremos más adelante, cuando se calculan índices de *trabajo decente* para los distintos colectivos de trabajadores en Estados Unidos se obtienen resultados muy heterogéneos.

Algunas de las características que determinan el empleo hoy en los Estados Unidos son la enorme discontinuidad del mismo, el crecimiento de empleos de tiempo parcial, la pérdida de control sobre el trabajo, la deficiente y a veces nula capacidad negociadora -bien sea individual o colectiva- de los trabajadores ante el mercado laboral, la desprotección de los mismos, la ausencia de prestaciones sociales, cobertura médica y la baja remuneración de los trabajadores entre otras. En ello, como hemos mencionado en repetidas ocasiones, han tenido gran influencia las transformaciones del mercado de trabajo que trajeron consigo procesos de flexibilización que han desfavorecido la posición desventajosa de los trabajadores en el mercado laboral.

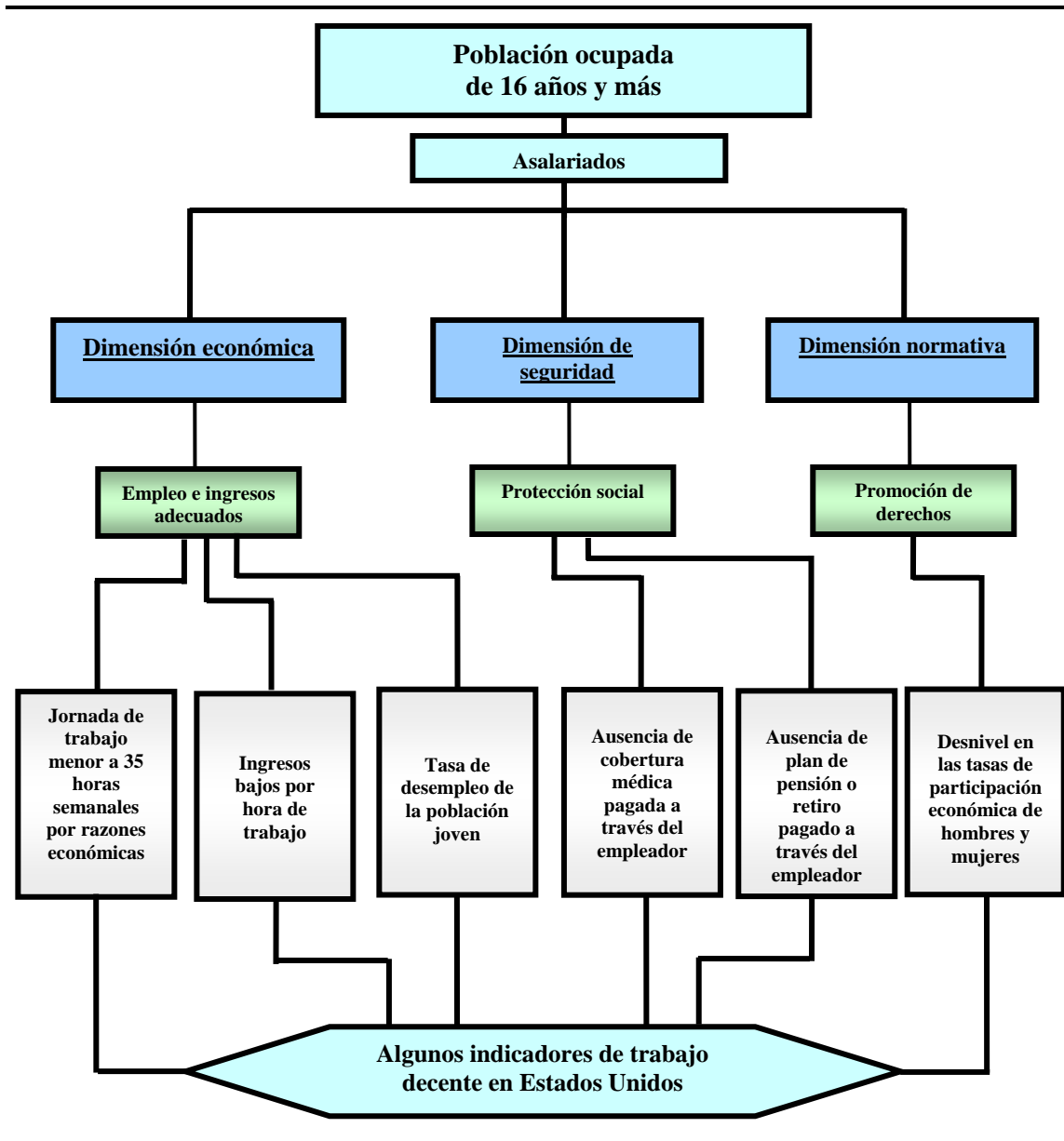
Como lo señala Castells (1996), los nuevos empleos -tanto de alta calificación como los semicalificados- generados en parte por el fortalecimiento de las economías fundamentadas en la información y comunicación han ayudado a la individualización del proceso de trabajo y la organización del trabajo en red a través de la subcontratación de consultorías y trabajos especializados, de trabajadores temporales, a tiempo parcial o a la tarea. De acuerdo con este autor, la empresa moderna es una red de producción, servicios e información que se conecta con otras empresas igualmente reticulares, donde cada trabajador recibe una tarea o un salario de forma cada vez más individualizada. Esto, entre otros aspectos, ha debilitado la participación sindical de los trabajadores, dejándolos cada vez con menos herramientas para defender sus derechos frente al mercado de trabajo.

En seguida revisamos algunos indicadores de las tres dimensiones del *trabajo decente*: económica, de seguridad y normativa. Nos centramos en estas tres dimensiones ya que como se subrayó antes, la medición de la participación sindical no es comúnmente captada por las encuestas que empleamos para este tipo de investigaciones, además se ha señalado que la participación sindical es uno de los indicadores que mejor refleja el diálogo social entre los distintos actores que integran el mercado laboral y ésta está muy disminuida hoy en los Estados Unidos.

En consecuencia, después de un análisis exhaustivo de los indicadores que se podrían incluir en la construcción de un índice de *trabajo decente*, seleccionamos tres de la dimensión económica: jornada de trabajo inferior a las 35 horas semanales por razones económicas, ingresos bajos por hora de trabajo y tasa de desempleo juvenil. Dentro de la dimensión de seguridad incluimos como indicadores la ausencia de cobertura médica de los empleados pagada a través del empleador y la ausencia de un plan de pensiones o retiro pagado a través del empleo. Finalmente, en la dimensión normativa se incluyó como indicador el desnivel en las tasas de participación económica entre hombres y mujeres. La revisión de estos indicadores permitió la construcción de índices de *trabajo decente* para los trabajadores asalariados de la región y de la población nativa. Vale la pena recalcar que se trata de una aproximación metodológica bastante nueva en el estudio de los mercados de trabajo y que su gran utilidad radica, no sólo en que permite analizar las condiciones del trabajo en los distintos países, sino que además permite la comparación entre distintos colectivos al interior de un mismo país.²⁰ En la gráfica 3.3 se presenta un esquema con los indicadores empleados.

²⁰ Para la construcción de los índices de *trabajo decente* nos basamos en la metodología propuesta por Bescond, et al, (2003) y que explicitamos más adelante.

Gráfica 3.3,
Esquema analítico de las condiciones laborales desde la categoría de *trabajo decente*



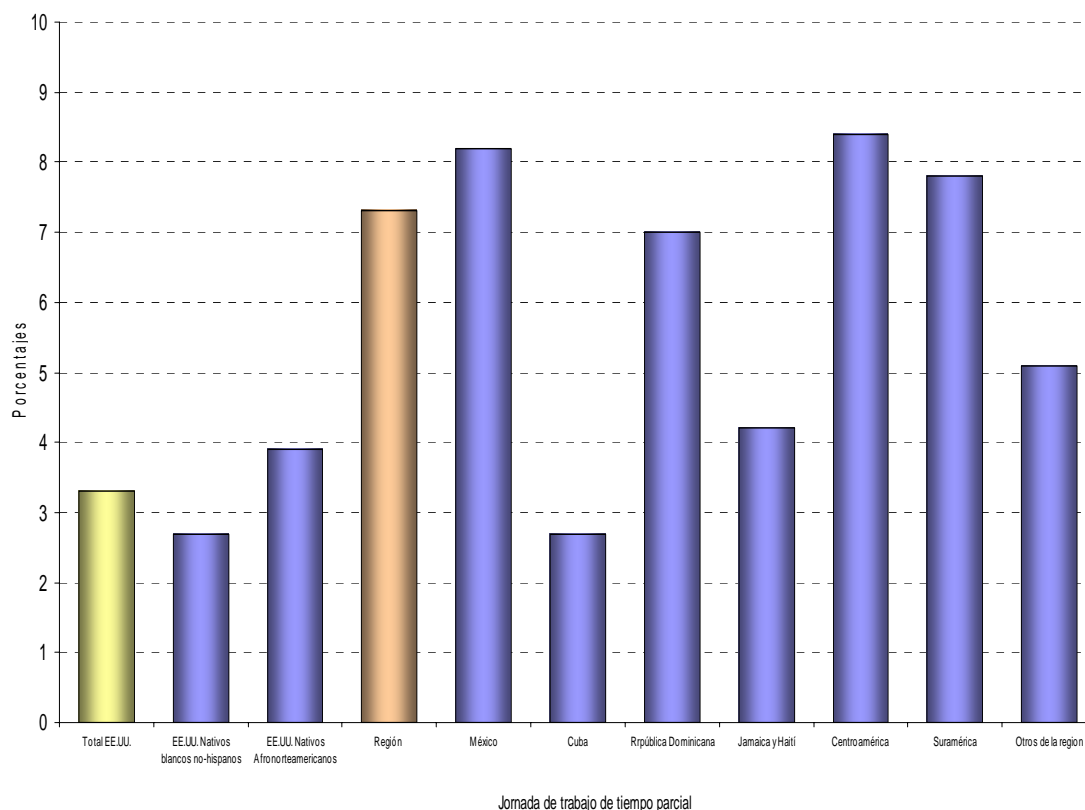
3.3.1 Jornada de trabajo decente

Entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo se encuentran el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones pagadas. En esta investigación utilizamos como indicador dentro de la faceta de empleo la jornada de

trabajo inferior a las 35 horas semanales por razones económicas. Según definición de la Encuesta Continua de Población de 2003, un trabajador es de tiempo parcial por razones económicas cuando durante la semana de referencia trabajó menos de 35 horas porque trabaja a destajo, porque se agotó el material, por reparación de la planta o equipos, porque empezaba o terminaba su contrato de trabajo durante esa semana o porque no había podido encontrar un empleo de tiempo completo. Un trabajador de tiempo parcial por razones no económicas es aquel que durante la semana de referencia trabajó menos de 35 horas por motivos como disputas en el trabajo, por mal estado del tiempo, por incapacidad, vacaciones, demandas del hogar, porque es estudiante, porque no deseaba trabajar tiempo completo o porque es trabajador de tiempo completo solamente durante las temporadas altas.

En 2003 en Estados Unidos el porcentaje de trabajadores de tiempo parcial por razones económicas fue de 3.3%. En la Gráfica 3.4 y el Cuadro 3.7 se puede observar que entre los grupos que estudiamos varía la cantidad de trabajadores de tiempo parcial por razones económicas, según lugar de procedencia. En su orden los porcentajes más altos de trabajadores por razones económicas se encuentran entre los centroamericanos (8.4%), mexicanos (8.2%) y suramericanos (7.8%), estos porcentajes son significativamente superiores al que presenta la población nativa blanca no-hispana y los cubanos (2.7%). Aquí se confirma, como se observó en el caso de la inserción laboral, que el perfil de los trabajadores inmigrantes dado en parte por el lugar de origen tiene importante incidencia en el acceso a empleos de tiempo completo.

Gráfica 3.4 Distribución porcentual de trabajadores según jornada de trabajo de tiempo parcial por razones económicas, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

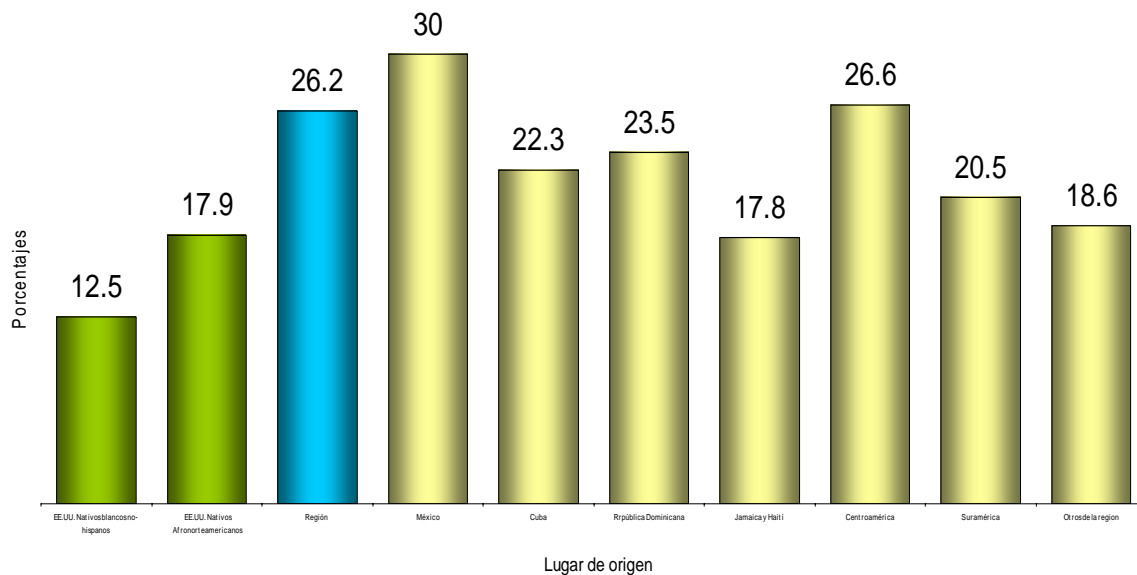
3.3.2 Ingresos adecuados

Como hemos mencionado, una de las características centrales del *trabajo decente* es que los trabajadores gocen de un empleo remunerador. Como señala Ghai (2003), en los países industrializados como los Estados Unidos se emplean dos índices para establecer si la remuneración es o no suficiente, un índice que hace referencia a la pobreza absoluta o a la población que vive con menos de 14.4 dólares estadounidenses al día y un índice relativo que es el porcentaje de trabajadores cuya remuneración es inferior a la mitad del salario mediano nacional. Este último es empleado en este trabajo para medir la calidad de los ingresos de los trabajadores de la región en los Estados Unidos.

El ingreso por hora constituye uno de los indicadores que mejor refleja las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores. En 2003 la mediana del ingreso por hora de los trabajadores en los Estados Unidos fue de 14.42 dólares, de

acuerdo al índice relativo, se consideran bajos los ingresos por hora de trabajo que sean inferiores a la mitad de este valor. La Gráfica 3.5 y el Cuadro 3.7 muestran los porcentajes de trabajadores en esta condición de acuerdo al lugar de origen. Llama poderosamente la atención el alto porcentaje de trabajadores con ingresos bajos, más aún cuando las leyes laborales federales de los Estados Unidos prohibían que un trabajador percibiera ingresos inferiores a los 5.15 dólares por hora de trabajo en 2003 (U.S. Department of Labor, 2006). Solamente en el estado de Kansas el salario mínimo legal estaba por debajo del salario mínimo federal (2.65 dólares) y no es un estado de concentración de la población inmigrante de la región.

Gráfica 3.5 Distribución porcentual de trabajadores según ingresos bajos, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Sin embargo, no se debe desconocer que los ingresos que perciben estos trabajadores en los Estados Unidos son muchas veces superiores a los que percibirían en sus respectivos países de origen por el mismo trabajo. Por ejemplo, en el caso mexicano la Comisión Nacional de Salarios Mínimos estableció en el año 2003 que los salarios mínimos por zona debían oscilar entre 40.3 y 43.65 pesos por jornada ordinaria diaria de trabajo, ingresos notablemente escasos para un trabajador con personas dependientes en

México y claramente inferiores a los que percibía un trabajador en los Estados Unidos por jornada diaria de trabajo.²¹

Además, es preciso tener presente, que si bien, los inmigrantes de la región están llegando a una sociedad con una notable polarización del ingreso, donde la población nativa blanca no-hispana cuenta con mejores ingresos que muchos grupos de inmigrantes, en América Latina y el Caribe la concentración del ingreso es notablemente superior a la observada en los Estados Unidos. Un estudio del Banco Mundial (2003) reveló que en la mayor parte de los países de la región el 10.0% de las personas más ricas obtienen entre el 40.0% y el 47.0% del ingreso total. En contraposición el 20.0% de los individuos más pobres reciben solamente entre el 2.0% y el 4.0% del ingreso total. El mismo estudio señala que en Estados Unidos la concentración del ingreso en el extremo superior es significativamente inferior a la observada en América Latina y el Caribe, pues el 10.0% de la población más rica de este país recibe el 31.0% del ingreso total.

En la Gráfica 3.5 se destacan principalmente los casos de México, Centroamérica y República Dominicana con 30.0%, 26.6% y 23.5% de los trabajadores en esta condición. El porcentaje de trabajadores mexicanos y centroamericanos con ingresos bajos es más de dos veces superior al porcentaje de trabajadores nativos blancos no-hispanos en esta condición. La población de origen jamaicano y haitiano y los afroamericanos presentan porcentajes iguales en esta categoría.

3.3.3 Desempleo de la población joven

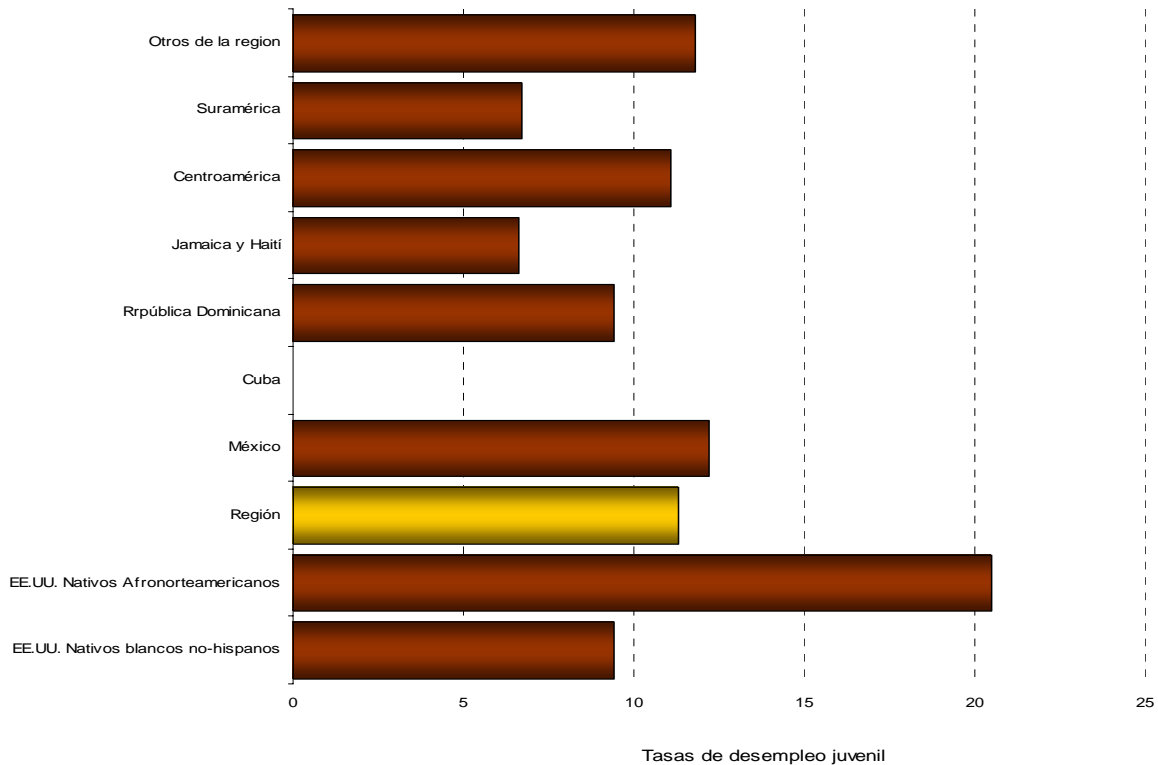
Para calcular la tasa desempleo juvenil se tomó a todas las personas entre los 16 y los 24 años de edad que hacían parte de la población económicamente activa y que se encontraban desempleadas. Este es un indicador valioso que no solamente evidencia que en Estados Unidos el desempleo es también un fenómeno que afecta principalmente a la población joven, sino que deja claro que también entre la población joven prevalece el lugar de origen como un elemento importante de acceso al empleo.

Al observar las distribuciones según tasa de desempleo por lugar de origen se constata que los nativos blancos-no hispanos presentan una tasa que casi duplica la tasa

²¹ La zonificación del ingreso es realizada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos en México. (Véase, Estudio 1072, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2005).

de desempleo de la población en general (9.4 y 5.2 respectivamente). Llama la atención, que contrario a lo que hemos observado con los anteriores indicadores, los nativos blancos no-hispanos no presentan la mejor situación. Las tasas más bajas de desempleo juvenil las presentaron los procedentes de Jamaica y Haití y los suramericanos, mientras que los dominicanos tuvieron una tasa de desempleo juvenil igual a la de la población nativa blanca no-hispana. En el caso cubano se sobreentiende que su tasa de desempleo sea cero, dado que es una población que casi no cuenta con gente joven en el mercado de trabajo (ver Gráfica 3.6).

Gráfica 3.6 Tasa de desempleo juvenil, según lugar de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Las tasas más altas de desempleo juvenil las presentaron los afronorteamericanos (20.5%), seguidos de los mexicanos (12.2%). Estos aspectos son relevantes si se considera que en primer lugar se trata de población que por su simple condición de nativa se esperaría que sus condiciones en el mercado de trabajo fueran mejores, dadas las

mayores posibilidades -en comparación con la población inmigrante- de ejercer sus derechos ciudadanos. El caso mexicano es llamativo si se tiene presente que se trata de una inmigración entre cuyas características centrales se destaca un predominio de personas jóvenes y que ingresan a los Estados Unidos básicamente por razones laborales y entre los inmigrantes constituyen no sólo el grupo más numeroso, sino el mayor grupo de inmigrantes con población joven que desea trabajar.

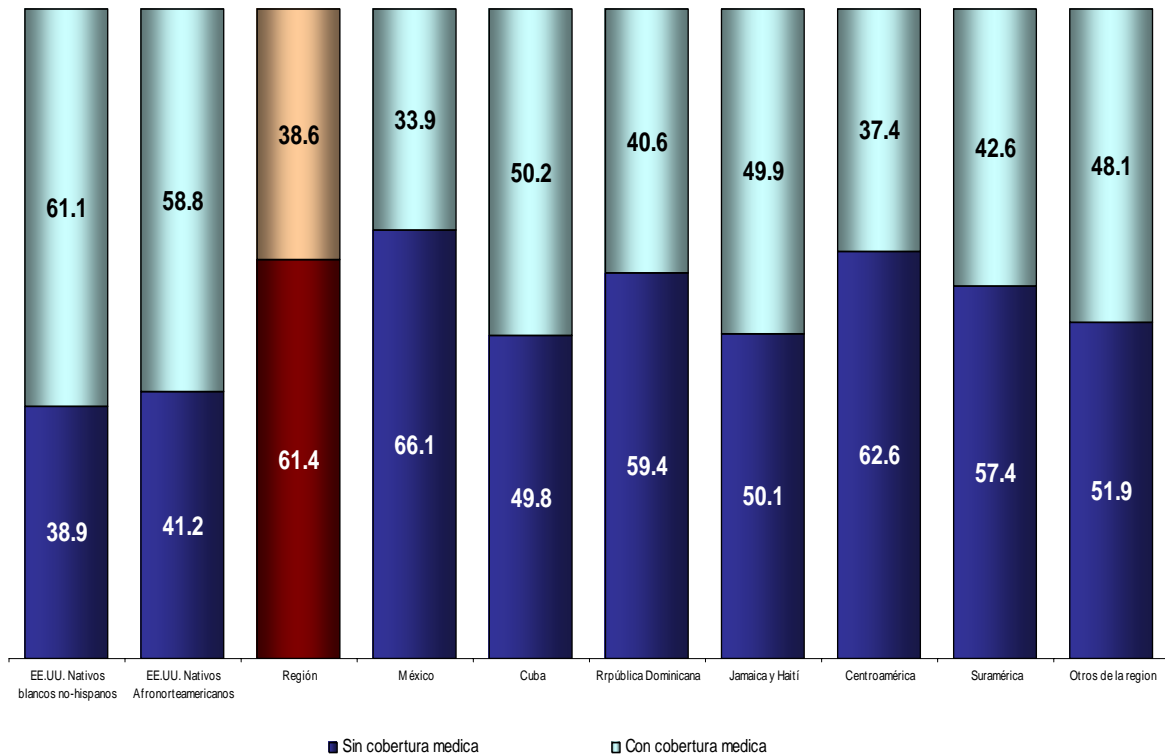
Las diferencias en las tasas de desempleo juvenil no solamente refuerzan la idea que venimos defendiendo a lo largo de esta investigación, en la que señalamos que el acceso de la población al empleo en dicho país depende en buena medida del lugar de origen de los trabajadores, sino que a la vez permiten constatar que la noción de raza también juega un papel crucial en acceso al trabajo, especialmente de la población joven. Distintos autores han señalado que las dificultades de la población afronorteamericana para acceder al empleo en muchos casos se deben a las débiles estructuras familiares y a las escasas redes sociales que les sirvan de apoyo a su inserción. Pues como señala Portes (1999) en el caso de los jóvenes, el empleo llega a éstos a través de los padres y otros adultos de su comunidad inmediata y debido a que entre la población afronorteamericana muy pocos adultos cuentan con posiciones influyentes es más difícil que se promueva a los jóvenes hacia el empleo, por tanto, con sus propios recursos, los jóvenes afronorteamericanos pocas veces pueden competir por buenos empleos, esta es una de las razones por las cuales buscan alternativas diferentes para obtener ingresos (véase también Granovetter, 1995).

3.3.4 Cobertura médica pagada a través del empleo y plan de pensiones y retiro

Otros indicadores relevantes en el estudio de las condiciones laborales dentro de la faceta de seguridad social son la cobertura médica de los trabajadores pagada por el empleador y el contar con un plan de pensiones y retiro pagado también a través del empleador. Estos indicadores nos ayudan a medir el grado de protección de los trabajadores en el empleo. Con relación a la cobertura médica a través del empleo, la información en la Gráfica 3.7 y el Cuadro 3.7 muestran que los nativos blancos no-hispanos son el grupo con el porcentaje más bajo de trabajadores que no cuentan con un seguro médico pagado por el empleador (38.9%), seguido de los afronorteamericanos (41.2%). Los mexicanos y

centroamericanos son los grupos con los mayores porcentajes de trabajadores sin cobertura médica a través del empleo (66.1% y 62.6% respectivamente), incluso, los promedios son superiores al conjunto de trabajadores de la región en esta categoría (61.4%).

Gráfica 3.7 Distribución porcentual de trabajadores según cobertura médica pagada a través del empleo, Estados Unidos, 2003



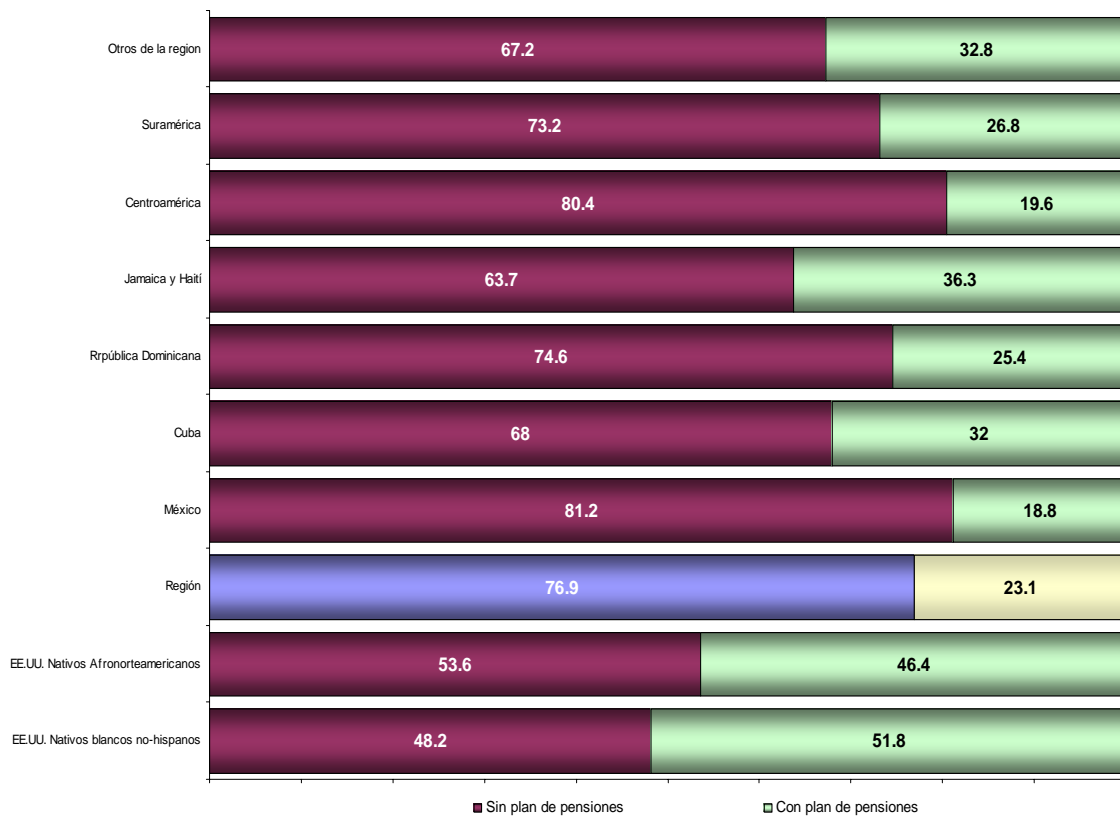
Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

En relación a la participación de los trabajadores en un plan de pensiones y retiro, como se puede observar en la Gráfica 3.8 y el Cuadro 3.7 se tiene que en general son muy altos los porcentajes de trabajadores que no cuentan con un plan de pensiones y retiro. Los nativos blancos no-hispanos son el grupo mejor posicionado en esta categoría seguidos de los afronorteamericanos (48.2% y 53.6% respectivamente). Mientras que entre los inmigrantes de la región los porcentajes de trabajadores sin un plan de pensiones a través del empleo son sorprendentemente altos, especialmente en el caso de los

mexicanos y los centroamericanos donde los valores ascienden a 81.2% y 80.4% respectivamente.

Es probable que los altos porcentajes de trabajadores latinoamericanos y caribeños sin cobertura médica y sin plan de pensiones a través del empleo correspondan a una elevada participación de inmigrantes indocumentados -que es difícil estimar- en la muestra que analizamos, dado que como hemos mencionado la CPS es una encuesta que no distingue entre trabajadores inmigrantes documentados e indocumentados. De todas maneras, los indicadores en buena medida nos reflejan cierta condición de desprotección y vulnerabilidad laboral en la que se encuentran los trabajadores y en especial los procedentes de la región en el mercado laboral estadounidense.

Gráfica 3.8 Distribución porcentual de trabajadores según plan de pensiones a través del empleo, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

3.3.5 Desnivel entre las tasas de participación económica de hombres y mujeres

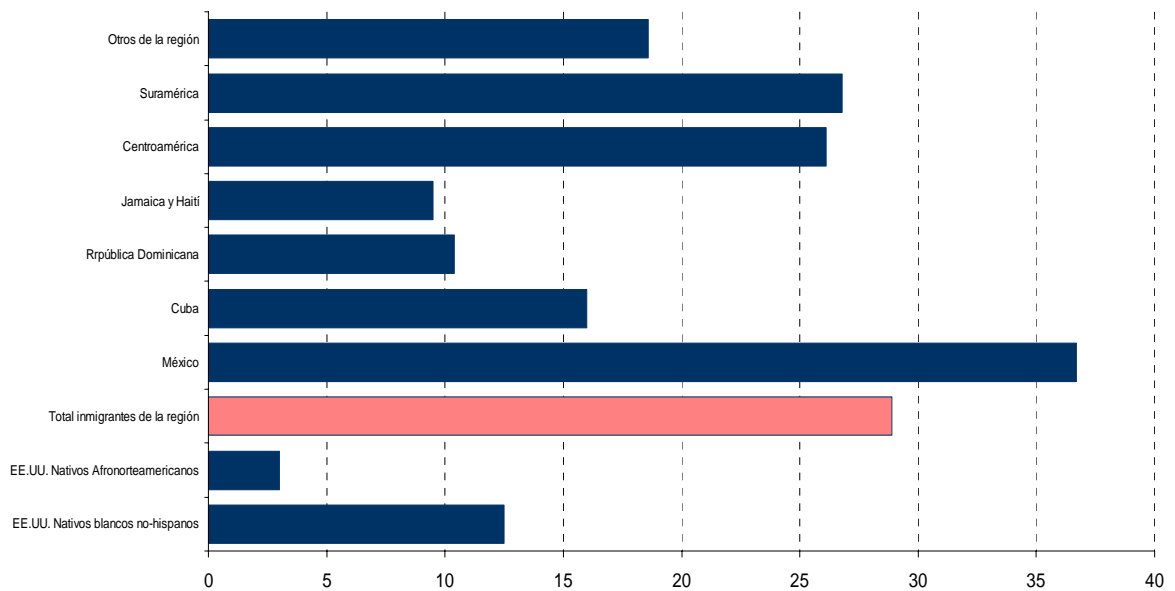
Para analizar las diferencias en la participación económica de hombres y mujeres en el mercado de trabajo estadounidense se calculó el desnivel entre las tasas de participación. Se trata de un indicador que compara la proporción de mujeres y hombres que se han incorporado al mercado de trabajo y se obtiene restando a la tasa de participación femenina la masculina, con lo que se adquiere generalmente un valor negativo debido a que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo siempre es inferior a la de los hombres por aspectos socioculturales y formas de discriminación en el mercado de trabajo (Bescond, et al, 2003) -que discutiremos ampliamente en el Capítulo V. Para efectos de interpretación y en la construcción del índice de trabajo decente utilizamos los valores del desnivel en términos positivos.

En la Gráfica 3.9 y el Cuadro 3.7 se puede apreciar el desnivel en las tasas de participación de hombres y mujeres según el país de origen de la población. Es importante destacar que entre la población afronorteamericana se presentó un desnivel (3.0 puntos) muy por debajo del desnivel observado entre los nativos blancos no-hispanos (12.5 puntos) y de los demás trabajadores. Este bajo valor -como se pudo observar en el Cuadro 3.1- se debe más que a una alta participación de las mujeres afronorteamericanas en la fuerza de trabajo, a la baja participación de los hombres del mismo grupo en el mercado laboral, éstos y los cubanos presentan tasas de actividad económica significativamente inferiores a las que presentan el resto de trabajadores que aquí estudiamos. Este es un aspecto que se debe tener presente al momento de interpretar los índices de *trabajo decente*.

El desnivel más alto entre las tasas de participación económica de hombres y mujeres, como era de esperarse, se presentó entre los procedentes de México (36.7 puntos), seguidos de los suramericanos (26.8 puntos) y centroamericanos (26.1 puntos), esto quiere decir que hay muchos más hombres que mujeres mexicanos, suramericanos y centroamericanos trabajando o buscando trabajo en los Estados Unidos. Si se comparan estos valores con los obtenidos entre los demás países de origen, se tiene que los porcentajes de mujeres, con respecto a los hombres, de origen mexicano, suramericano y centroamericano que trabajan o están buscando trabajo son menores en estos tres grupos que entre el resto de trabajadores que se incluyen en este análisis. Esto conduciría a una

conclusión preliminar en la que podemos plantear que aunque la participación de las mujeres inmigrantes es mayor a la de las mujeres en sus respectivos países de origen, entre los inmigrantes también se cumple que las oportunidades de ingresar al mercado de trabajo son más limitadas para las mujeres que para los hombres y que su participación en el mismo se ve matizada por el país de origen de los trabajadores.²²

Gráfica 3.9, Desnivel en entre las tasas de participación económica femenina y masculina, según país de origen, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

En el Cuadro 3.7 se presentan los índices de *trabajo decente* para el conjunto de trabajadores en los Estados Unidos. El índice incluye los indicadores arriba descritos: porcentaje de trabajadores con jornada laboral de tiempo parcial, porcentaje de trabajadores con ingresos bajos, tasa de desempleo juvenil, porcentaje de trabajadores sin cobertura médica pagada a través del empleo, porcentaje de trabajadores que están incluido en un plan de pensiones a través de su empleo y el desnivel entre las tasas de participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

²² También es importante enfatizar que las formas de inserción de las mujeres inmigrantes en los Estados Unidos también podrían responder a los patrones de inserción en sus países de origen.

Siguiendo una metodología bastante sencilla desarrollada por Bescond, et al, (2003) en su trabajo *Siete indicadores para medir el trabajo decente, comparación internacional*, se construyeron índices de *trabajo decente* con los cuales buscamos demostrar que el acceder a un tipo *trabajo decente* en los Estados Unidos está estrechamente vinculado con el colectivo social al que se pertenece, es decir, la información descriptiva que presentamos a continuación nos permite pensar en la existencia de una vinculación estrecha entre país de origen, sexo, escolaridad y estatus migratorio de los trabajadores con el *trabajo decente*.

La metodología empleada consiste en sumar de forma aritmética los indicadores seleccionados, una vez eliminados los dos valores extremos, de esta forma se obtiene un valor medio de los indicadores. En otras palabras, si tomamos como ejemplo el caso de los nativos blancos no-hispanos, tenemos un índice de *trabajo decente* de 18.3%, este valor se obtuvo a partir de los seis indicadores que hemos mencionado, eliminamos los valores extremos (2.7 y 48.2) y con los valores restantes calculamos una media porcentual que se denomina recortada. El valor obtenido representa una media porcentual del número de personas que tienen déficit de *trabajo decente* -promediado sobre las categorías que son objetivo de los indicadores de *trabajo decente* seleccionados- (Bescond, et al, 2003).

De acuerdo con Bescond, et al, (2003), la construcción de un índice único de *trabajo decente* basado en una serie de indicadores obliga por lo general a decidir las ponderaciones de los valores. Los autores señalan que la asignación de los coeficientes de ponderación suele estar sujeta a consideraciones subjetivas que muchas veces pueden ser problemáticas, por esta razón, sugieren el empleo de un método en el que asigne el mismo peso a todos los valores. Esto resulta conveniente cuando los valores de los indicadores se ubican en un rango relativamente pequeño. Los autores señalan que al recortar los valores extremos se reduce el rango de valores de los indicadores y se eliminan los que a la vez hayan sido medidos inexactamente. Además, según lo señalan, este método marca claramente la tendencia dominante.

La información en Cuadro 3.7 indica que los nativos blancos no-hispanos presentan la mejor situación en términos de *trabajo decente* con una puntuación de 18.3%, seguidos de los afroamericanos con 20.9%, los jamaicanos y haitianos con

21.0% y los cubanos con 22.7%. La peor situación es para los mexicanos que tuvieron un déficit de *trabajo decente* de 36.3%, lo que quiere decir que en promedio -basándonos en los seis indicadores descritos antes-, casi 4 de cada 10 trabajadores hombres y mujeres de origen mexicano en Estados Unidos tiene déficit de *trabajo decente*. Luego en su orden se ubican los centroamericanos con un puntaje de 31.6%, los suramericanos con 28.1%, los dominicanos que obtuvieron una puntuación de 25.7% y los procedentes de otros países de la región con 25.6%. Como se puede observar más de la cuarta parte de la población inmigrante en la fuerza laboral tiene déficit de *trabajo decente*.

Cuadro, 3.7, Índice de *trabajo decente* según país de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003

Indicadores de trabajo decente							
Lugar de origen	Jornada de trabajo de tiempo parcial	Ingresos bajos	Tasa de desempleo juvenil	Sin cobertura medica a través del empleo	Sin plan de pensiones	Desnivel entre las tasas de participación por sexo	Media recortada índice de trabajo decente %
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	2.7	12.5	9.4	38.9	48.2	12.5	18.3
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	3.9	17.9	20.5	41.2	53.6	3.0	20.9
Mexicanos	8.2	30.0	12.2	66.1	81.2	36.7	36.3
Cubanos	2.7	22.3	0	49.8	68.0	16.0	22.7
Dominicanos	7.0	23.5	9.4	59.4	74.6	10.4	25.7
Jamaiquinos y haitianos	4.2	17.8	6.6	50.1	63.7	9.5	21.0
Centroamérica	8.4	26.6	11.1	62.6	80.4	26.1	31.6
Suramérica	7.8	20.5	6.7	57.4	73.2	26.8	28.1
Otros de la region	5.1	18.6	11.8	51.9	67.2	18.6	25.6

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Estos resultados -con pequeñas excepciones- confirman la tendencia que hemos venido observando en materia de inserción y condiciones de trabajo de los inmigrantes la región en los Estados Unidos. El caso de los suramericanos es ciertamente paradójico, pues se trata de un grupo con un nivel de escolaridad relativamente alto o por lo menos similar al de la población afronorteamericana y cubana y con formas de inserción laboral similares a las de estos grupos; sin embargo, su puntuación en materia de *trabajo decente* lo ubica muy por debajo de los grupos mencionados. Esto nos llevó a realizar un análisis

crítico de los componentes de esta medida. Observamos que indicadores como el desnivel en las tasas de participación que contienen cierto grado de ambigüedad pueden distorsionar los resultados definitivos del índice, dado que no se encamina en la misma dirección que los demás indicadores. De tal forma que calculamos el índice de *trabajo decente* sin incluir el indicador de desnivel en las tasas de participación entre hombres y mujeres y obtuvimos un resultado diferente como se puede observar en el Cuadro 3.8.

Cuadro, 3.8, Índice de *trabajo decente* según país de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003

Índice de trabajo decente	
Lugar de origen	Media recortada índice de trabajo decente (sin el indicador de desnivel)
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	20.3
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	26.5
Mexicanos	36.1
Cubanos	24.9
Dominicanos	30.8
Jamaiquinos y haitianos	24.8
Centroamérica	33.4
Suramérica	28.6
Otros de la region	27.4

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Los nativos blancos no-hispanos siguen siendo el grupo con el mejor resultado en materia de *trabajo decente*, pero su valor aumenta (20.3%) y la diferencia entre éstos y los afronorteamericanos se incrementa significativamente, pasando estos últimos del segundo al cuarto lugar. Los haitianos y jamaicanos y cubanos obtienen mejores puntuaciones (24.8% y 24.9% respectivamente). Los peores puntajes los presentan igualmente los mexicanos (36.1%) y los centroamericanos (33.4%), seguidos de los dominicanos (30.8%), suramericanos (28.6%) y los inmigrantes de otros países de la región (27.4%). Es de anotarse que con ambos cálculos los índices de *trabajo decente* muestran valores relativamente altos que reflejan una situación de desigualdad en materia de *trabajo decente* entre la población nativa blanca no-hispana y los inmigrantes de la región.

Con el propósito de observar diferencias por sexo en las condiciones laborales, con los mismos indicadores -excepto el desnivel entre las tasas de participación masculinas y femeninas- se construyeron índices de *trabajo de decente* para hombres y mujeres por separado y se obtuvo que la tendencia general se mantiene en ambos grupos, es decir, los nativos blancos no-hispanos presentan la mejor situación en materia de *trabajo decente*, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. La peor situación, como era de esperarse, la presentan las mujeres procedentes de México y Centroamérica. El dato más relevante en este análisis son las diferencias entre los índices de *trabajo de decente* de hombres y mujeres, en todos los casos, los valores de los índices de las mujeres son superiores a los de sus homólogos hombres. Con lo que se confirma que en los Estados Unidos el *trabajo decente* no solamente guarda una relación estrecha con el país de origen de los trabajadores, sino que también está íntimamente ligado a su condición de hombre o mujer (ver Cuadro, 3.9).

Cuadro, 3.9, Índice de trabajo decente, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 2003

Índices de trabajo decente		
Lugar de origen	Hombres	Mujeres
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	17.5	23.3
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	26.1	26.9
Mexicanos	34.7	39.3
Cubanos	23.1	27.0
Dominicanos	28.6	33.0
Jamaiquinos y haitianos	24.2	26.2
Centroamérica	31.1	38.0
Suramérica	26.6	32.0
Otros de la región	28.3	25.8

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Tratando de refinar más la interpretación de estos resultados y teniendo en cuenta el peso que a lo largo de esta investigación hemos dado al capital humano como determinante de la inserción laboral y de las condiciones de trabajo de la población,

construimos índices de *trabajo decente* sólo para la población que cuenta con estudios medios -población con estudios iguales al nivel de preparatoria- o altos -población con estudios superiores al nivel de preparatoria- (ver Cuadro 3.10).

Cuadro, 3.10, Índices de trabajo decente de trabajadores con escolaridad media o alta, según país de origen, Estados Unidos, 2003

Índices de trabajo decente	
Lugar de origen	Media recortada índice de trabajo decente (sin el indicador de desnivel)
EE.UU. Nativos blancos no-hispanos	18.4
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	24.0
Mexicanos	31.0
Cubanos	22.6
Dominicanos	29.1
Jamaiquinos y haitianos	22.8
Centroamérica	24.8
Suramérica	28.6
Otros de la region	24.5

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003

Sorpresivamente, a iguales niveles de escolaridad, las diferencias entre la población nativa blanca no-hispana, la población afronorteamericana y los inmigrantes de la región se mantienen con sutiles diferencias. Los mexicanos siguen siendo el grupo en el último lugar en términos de *trabajo decente*, seguidos de los dominicanos y los suramericanos. Llama poderosamente la atención que la diferencia entre los nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos sigue siendo marcadamente alta. Sería posible pensar que las diferencias entre los inmigrantes y la población nativa en parte podrían explicarse por el hecho de que muchos inmigrantes no pueden realizar trabajos acordes con la formación que adquirieron en sus países de origen porque en muchos casos esos estudios no les son reconocidos en los Estados Unidos (Reitz, 2003) y/o porque la calidad de la educación que recibieron en sus países de origen no satisface las necesidades del mercado y/o porque talvez no cuentan con un adecuado manejo del

idioma inglés. Pero en el caso de la población afronorteamericana queda un interrogante que por el momento no podríamos resolver ¿Qué aspectos podrían explicar las notables diferencias en las condiciones de trabajo en relación con la población nativa blanca no-hispana?

Si se comparan los valores de los índices de *trabajo decente* de la población con escolaridad media o alta y con los valores de los índices de *trabajo decente* de la población en general, se constatan ciertas diferencias, evidentemente la población con mayor escolaridad se encuentra mejor en términos de *trabajo decente*, pero las diferencias por lugar de origen se sostienen. Esto nos sugiere que para analizar la manera como operan los mercados de trabajo en los Estados Unidos y entender las formas de inserción laboral y las distintas condiciones de trabajo entre la población activa, es necesario incorporar otra serie de explicaciones que están por fuera del alcance de teorías como la del capital humano.

Uno de los aspectos ampliamente discutidos por los culturalistas en torno la inserción laboral de los inmigrantes es la necesidad de que se asimilen para obtener una mejor posición en el mercado de trabajo. Desde el punto de vista de algunos autores (Rubio, 2003), una de las formas de integrar a los inmigrantes a las sociedades receptoras es a través de la ciudadanía, dado que a través de ella se facilita el proceso de integración social y económica de los inmigrantes a la sociedad receptora. Por tanto, se espera que aquellas personas que se hacen ciudadanos de los Estados Unidos revelen una mejor situación en términos de inserción y condiciones labores.²³

Entre los inmigrantes empleados y asalariados en los Estados Unidos (9,868,883 personas), aproximadamente el 28.4% son personas que obtuvieron la ciudadanía a través de la naturalización y el porcentaje restante no son ciudadanos de los Estados Unidos. Con el fin de establecer si existen diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes, según estatus migratorio, construimos índices de *trabajo decente* para la población ciudadana y la los que no lo son. Como se puede observar en el Cuadro 3.10 los índices de *trabajo decente* revelan diferencias abismales entre la

²³ Aunque es de anotar que para autores como Sartori (2001) señalan que la ciudadanía concedida a algunos inmigrantes no ayuda a su integración sino a la desintegración de la sociedad. Por ejemplo, los inmigrantes con diferente religión o etnia son para el autor los inmigrantes inintegrables a las sociedades europeas occidentales.

población con ciudadanía y la población que no es ciudadana estadounidense. Los índices de *trabajo decente* de estos últimos son significativamente superiores a los de la población con ciudadanía.

Cuadro, 3.11, Índice de trabajo decente, según estatus migratorio, Estados Unidos, 2003

Índices de trabajo decente		
Lugar de origen	Ciudadanos	No-ciudadanos
Mexicanos	33.2	52.6
Cubanos	26.7	46.4
Dominicanos	34.3	46.5
Jamaiquinos y haitianos	26.6	40.2
Centroamérica	31.4	48.4
Suramérica	28.7	45.5
Otros de la region	26.0	43.0

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Entre la población con ciudadanía se mantiene la tendencia observada entre los trabajadores en general, con pequeñas diferencias, los mexicanos obtienen la peor puntuación y en este caso seguidos de los dominicanos y centroamericanos. Si se comparan los valores de estos índices con los de la población nativa, se constata que aún siendo ciudadanos, los porcentajes de trabajadores con déficit de *trabajo decente* entre la población no nacida en los Estados Unidos son significativamente superiores a los porcentajes de población nativa en esta situación. Por otro lado, entre los trabajadores sin ciudadanía, los mexicanos y centroamericanos ocupan los últimos lugares en términos de *trabajo decente*.²⁴

Con esto se tiene que la inserción laboral de los inmigrantes y las condiciones de trabajo deben ser explicadas a la luz de marcos teóricos que complementen el análisis y que nos ayuden a entender parte de las diferencias en las condiciones laborales de los

²⁴ Estos índices deben ser leídos cuidadosamente, pues al aplicar la prueba ch^2 , se obtuvo que las diferencias de proporciones en el indicador “jornada de tiempo parcial” no resultaron estadísticamente significativas para algunos grupos.

trabajadores que no son explicadas completamente por la reestructuración económica, el capital humano y la asimilación de los inmigrantes en los Estados Unidos.

Es importante señalar que la información que presentamos a partir de la construcción de índices de *trabajo decente* debe interpretarse como una aproximación al estudio de las condiciones laborales de los trabajadores en los Estados Unidos, que se trata de un índice construido con pocos indicadores y que los valores del mismo pueden variar de acuerdo al tipo de indicadores que se incluyan. Desafortunadamente la encuesta que trabajamos no reporta información como duración del contrato de trabajo, ni información acerca de las razones de los trabajadores para laborar más de 48 horas por semana, tampoco posee información sobre las personas que cuentan con seguridad social, que son indicadores de gran peso en este tipo de análisis y que sin duda alguna, tendrían un impacto importante en los resultados finales del índice.

3.4 Síntesis y conclusiones del capítulo

En este capítulo analizamos la inserción laboral y condiciones de trabajo de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en comparación con la población nativa en Estados Unidos. En el primer apartado presentamos una breve revisión de la bibliografía que se ha generado en torno al tema de la inserción laboral de los inmigrantes - especialmente de los procedentes de países pobres- y encontramos que la mayor parte de la misma enfatiza en la idea de que existe una polarización de la fuerza de trabajo inmigrante en el mercado de trabajo de Estados Unidos producto de los procesos de reestructuración económica ocurridos a partir de los años setenta en dicho país. Observamos que una segunda característica de la inserción laboral de los inmigrantes es la concentración ocupacional de los inmigrantes hombres y mujeres en determinadas ocupaciones.

En el segundo apartado empleando información de la Encuesta Continua de Población -CPS, 2003- presentamos las características de la inserción laboral de los inmigrantes de la región. Calculamos tasas de participación económica y de desempleo de los trabajadores, destacamos que los inmigrantes en general tienen altas tasas de actividad económica y que solamente los procedentes de Cuba y República Dominicana tuvieron tasas de participación económica inferiores a las de la población nativa de

Estados Unidos. Destacamos que las tasas de participación económica de los inmigrantes de la región en 2003 son significativamente superiores a las registradas por el censo de 2000 y que ello puede deberse a variaciones muestrales, a las que es preciso dar seguimiento. En general cabe recordar que las condiciones y características de las encuestas -entrevistadores, entrevistados, población seleccionada- generalmente permiten registrar mejor la actividad de las personas.

Resaltamos también que las inmigrantes procedentes de Cuba y México presentaron tasas de participación económica significativamente inferiores a las que presentaron el resto de trabajadores en los Estados Unidos. En el primer caso subrayamos que se trata de una población en un mayor grado de envejecimiento, aspecto que limita su participación en el mercado de trabajo. En el caso mexicano enfatizamos que la tasa de participación económica de las inmigrantes es bastante baja en relación a la de las mujeres de otros grupos, pero significativamente superior a la tasa de participación de las mujeres en México. Destacamos también que tanto con la información censal como con la información tomada de la CPS-2003, las mujeres procedentes de Jamaica y Haití tienen las más altas tasas de participación económica entre el conjunto de mujeres, e incluso, su participación es superior a la de los hombres afronorteamericanos y los cubanos.

En relación al desempleo, observamos que los afronorteamericanos, dominicanos y mexicanos en general son los trabajadores con mayores tasas de desempleo. En el caso específico de las mujeres, las mexicanas y afronorteamericanas son las que presentaron las tasas más altas de desempleo. Destacamos que en la mayoría de los casos, las mujeres presentan tasas de desempleo inferiores a las de los hombres. Dejamos planteado como hipótesis que tal vez ello se debe a que las mujeres tienden a aceptar más que los hombres empleos de baja remuneración y con escasas prestaciones y efectivamente comprobamos que los empleos que desarrollan las mujeres son de menor calidad que los empleos en los que se insertan los hombres principalmente en términos de ingresos.

Analizamos también la posición en la ocupación, la rama de actividad y las ocupaciones de los trabajadores y obtuvimos en el primer caso que la participación de éstos en el autoempleo es baja. Esto se debe a que el autoempleo en los Estados Unidos no es generalmente un trabajo que se realice para subsistir como ocurre en la mayoría de los casos en América Latina, es decir, en Latinoamérica el autoempleo está fuertemente

asociado a la precariedad laboral. Los inmigrantes cubanos y los nativos blancos no-hispanos fueron los que presentaron mayores proporciones de autoempleo en los Estados Unidos. En el caso cubano resaltamos que el fuerte componente de personas que emigraron de Cuba a Estados Unidos con cierto poder económico, así como el mayor estado de envejecimiento de la población hoy en día, muy posiblemente han facilitado su inserción en el mercado como empresarios.

En relación a la rama de actividad se pudo constatar que existen diferencias significativas en la inserción de los trabajadores de acuerdo a su origen, los nativos blancos no-hispanos son el grupo con una posición privilegiada en el mercado de trabajo, mientras que los inmigrantes tienen una participación alta en actividades de baja calificación relacionadas con la transformación y los servicios personales. Los grupos con mayor presencia relativa en estas actividades son los mexicanos y los centroamericanos. También los primeros presentan el porcentaje más alto de participación en actividades de agricultura extractivas.

La distribución por sexo en las actividades señala que los hombres tienden a concentrarse fundamentalmente en actividades de transformación, especialmente en los casos de México y Centroamérica, mientras los jamaíquinos y haitianos participan en menor medida en estas actividades. Así mismo la participación de los hombres en los servicios personales fue baja, siendo los mexicanos y centroamericanos los grupos con mayor participación. En el caso de las mujeres, se destaca su inserción en actividades relacionadas con los servicios sociales y los servicios personales. Siendo las jamaíquinas, haitianas y afronorteamericanas las que más participaron en la primera categoría de actividades. La participación de las mujeres en actividades de transformación fue baja, los porcentajes más altos los presentaron las mexicanas y las centroamericanas.

En el apartado tres analizamos las condiciones laborales de los inmigrantes de la región en comparación con la población nativa en Estados Unidos desde la categoría de *trabajo decente*, lo definimos conceptualmente y construimos índices de déficit *trabajo decente* -a partir de algunos indicadores propuestos- según el país de origen de los trabajadores, el sexo, la escolaridad y entre los inmigrantes según estatus migratorio. Dichos índices nos dan una noción del promedio de personas que tienen déficit de *trabajo decente* en los Estados Unidos de acuerdo a cada uno de los aspectos mencionados.

Los resultados de los índices generales de *trabajo decente* señalan que los trabajadores nativos blancos no-hispanos son los que se encuentran en mejores condiciones laborales, seguidos de los afronorteamericanos y los cubanos. Mientras que los mexicanos y los centroamericanos se ubicaron en los últimos lugares en términos de *trabajo decente*. Con lo que se tiene que la población inmigrante presenta mayor déficit de *trabajo decente* en comparación con los nativos blancos no-hispanos, pero entre los inmigrantes las peores condiciones laborales están presentes entre la población de origen mexicano y los centroamericanos. Al comparar las condiciones laborales de hombres y mujeres se constató que los hombres nativos blancos no-hispanos tienen destacadamente mejores condiciones laborales en el mercado de trabajo en relación con los demás trabajadores. Se señaló también que todos los hombres en general se encuentran en mejores condiciones laborales que las mujeres, aunque las proporciones de mujeres en la fuerza laboral con niveles de escolaridad superiores a la preparatoria son superiores a los de los hombres en todos los casos.

Se construyeron índices de déficit *trabajo decente* solamente para la población con nivel de estudios iguales o superiores a la preparatoria y se obtuvo que *grosso modo*, aún a iguales niveles de escolaridad hay diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores en los Estados Unidos. Los nativos blancos no-hispanos presentaron el mejor índice de *trabajo decente*, seguidos de los cubanos y los Jamaíquinos y haitianos, mientras que los mexicanos se ubicaron en el último lugar, seguidos de los dominicanos y los suramericanos. Con lo que podemos hipotetizar que para que exista igualdad de condiciones entre los trabajadores en el mercado de trabajo estadounidense no es suficiente con que los trabajadores tengan igual capital humano.

Tratando de establecer el peso que tiene obtener la ciudadanía estadounidense en las condiciones de trabajo de los inmigrantes, construimos un índice de *trabajo decente* distinguiendo entre los trabajadores con ciudadanía y los que no son ciudadanos estadounidenses. Advertimos que este índice debe ser interpretado cautelosamente, dado que las diferencias de proporciones en el indicador de tiempo parcial no resultaron estadísticamente significativas, debido a que en algunos grupos de inmigrantes se contaba con pocos casos. Pero se puede hablar con más precisión de los casos mexicano y centroamericano donde se obtuvieron muestras representativas y efectivamente

comprobamos que entre los inmigrantes, el ser ciudadano de los Estados Unidos impacta positivamente en las condiciones de los trabajadores. Los trabajadores con ciudadanía revelan mejores índices de *trabajo decente*. Sin embargo, si se comparan los valores de los índices mexicano y centroamericanos ciudadanos con los valores de los índices de *trabajo decente* de los nativos blancos no-hispanos, las diferencias entre esos siguen siendo abismales. Estos inmigrantes aun siendo ciudadanos estadounidenses tienen una situación desventajosa en el mercado en comparación con la población nativa blanca no-hispana.

El análisis realizado hasta aquí nos conduce a dos conclusiones importantes, la primera es que si bien, las transformaciones económicas y los cambios ocurridos en los mercados de trabajo de los Estados Unidos en las últimas tres décadas han sido el marco esencial para comprender el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, dichas transformaciones y cambios no explican completamente la manera diferenciada como se insertan los trabajadores ni las desiguales condiciones en que se encuentran en el mercado de acuerdo a su país de procedencia, al sexo e incluso a la raza -hablando del caso concreto de los afronorteamericanos-.

Otros enfoques teóricos como el del capital humano que han explicado tradicionalmente las diferencias en la inserción laboral y la remuneración de los trabajadores inmigrantes, no son del todo convenientes para fines de este análisis, dado que pudimos observar que a iguales niveles de escolaridad siguen existiendo diferencias muy marcadas entre la población nativa blanca-no hispana, los inmigrantes y los afronorteamericanos que ponen a los primeros en una condición privilegiada en términos de *trabajo decente* en relación con los demás grupos.

También el hecho de que los inmigrantes se hagan ciudadanos de los Estados Unidos los ubica en una mejor posición en el mercado frente a sus homólogos no naturalizados, pero se siguen manteniendo en situación de desventaja en relación con la población nativa blanca no-hispana. Esto únicamente invita a tratar de establecer cuáles son las causas que subyacen a la persistencia de estas diferencias.

Los hallazgos presentados en este capítulo no descalifican a las teorías, sino que por el contrario ratifican la idea que expresamos en el Capítulo II de esta tesis que tiene que ver con que cada uno de los enfoques teóricos desarrollados para comprender la

inserción de los trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos nos pueden explicar parte de una realidad que está en constante cambio y que por tanto hay una gran necesidad de seguir construyendo marcos teóricos que se ajusten a las nuevas realidades que se presentan hoy en el mundo del trabajo y la migración internacional de la que hacen parte hombres y mujeres.

El segundo resultado al que llegamos es que en Estados Unidos las mujeres inmigrantes se encuentran en seria desventaja en el mercado de trabajo no sólo en relación con hombres y mujeres blancos no-hispanos, sino en relación con los hombres inmigrantes de su mismo origen. Esto sólo nos remite a preguntarnos nuevamente cuál es la raíz de estas diferencias. Observamos que entre las inmigrantes en el mercado de trabajo en términos relativos hay más mujeres que hombres con escolaridad alta, por lo que no podemos apelar a la teoría del capital humano para explicar estas diferencias. Pero además de pensar en otros enfoques teóricos para el análisis de las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores, es necesario dejar claro que entender la complejidad de una problemática fuertemente permeada por el género implica también el empleo de métodos estadísticos apropiados que permitan dar cuenta de dicha realidad.

Por esta razón en el quinto y último capítulo de esta tesis, utilizando el modelo de Oaxaca y la regresión múltiple de Mínimos Cuadrados Ordinarios analizamos de forma detalla los posibles factores que dan origen a las diferentes condiciones laborales de los trabajadores de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos.

Capítulo IV

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS EN EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

Como se ha mencionado a lo largo de esta investigación, la inserción laboral de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de los Estados Unidos se caracteriza por la alta concentración de la gran mayoría de trabajadores en ocupaciones que requieren bajos niveles de calificación y por la menor, pero significativa participación de inmigrantes en ocupaciones altamente calificadas. Por tanto, con el propósito de profundizar en las características de la inserción laboral de los inmigrantes en un mercado que cada vez refuerza la segmentación de la fuerza de trabajo y desigualdades entre trabajadores de acuerdo al lugar de origen, al sexo y al color de la piel, analizamos la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región y de la población nativa estadounidense en el año 2003. Observamos niveles de segregación ocupacional de acuerdo al origen y al sexo de los trabajadores y a través de un modelo logístico analizamos algunos factores asociados al hecho de que un individuo se inserte en una ocupación de predominio femenino.

El capítulo está estructurado en siete apartados, en el primero se establece la importancia de estudiar la segregación ocupacional en el mercado de trabajo estadounidense, en el segundo se resumen los enfoques teóricos que han explicado la segregación ocupacional por sexo. Se advierte la existencia de explicaciones desde el punto de vista económico y explicaciones no económicas o “sociosexuales” para entender la segregación por género en las ocupaciones. En el tercero se presentan algunos antecedentes de la segregación ocupacional de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos. Los argumentos básicos de esta parte del capítulo se centran en señalar que la inserción y segregación ocupacional de los trabajadores inmigrantes de América Latina y El Caribe en dicho país han estado determinadas por los cambios en la demanda de trabajo y que los inmigrantes de la región tienden a concentrarse en ocupaciones de baja calificación y remuneración, con importantes diferencias según el lugar de origen y el sexo.

En el cuarto apartado con información actualizada se analiza la inserción ocupacional de los trabajadores en los Estados Unidos de acuerdo al país de origen y al sexo, se presentan las cinco principales ocupaciones en las que se insertan los inmigrantes de la región. En el quinto se mide la concentración ocupacional por grupo étnico y sexo a través del índice de Duncan. En el sexto se establecen las ocupaciones de predominio femenino en los Estados Unidos, se presentan las cinco principales “ocupaciones femeninas” según país de origen y se determinan algunos factores asociados al hecho de que un individuo se inserte en ocupaciones de este tipo y en el último se presentan síntesis y conclusiones del capítulo.

4.1 ¿Por qué es necesario observar la segregación ocupacional como uno de los mayores problemas del mercado laboral estadounidense?

La segregación ocupacional de los trabajadores de acuerdo al origen y al sexo tiene que ver con la concentración de inmigrantes y nativos; hombres y mujeres en ocupaciones diferentes. Se trata de una característica presente en los distintos mercados de trabajo en el mundo y un rasgo fundamental de la inserción laboral de los inmigrantes en sociedades desarrolladas. La división en las ocupaciones de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores y al sexo, además de estar asociada a las transformaciones económica que ocurren en los distintos países y a las nuevas demandas del mercado de trabajo, deriva de una serie de representaciones ideológicas que persisten en la sociedad en torno al papel que deben desempeñar los individuos de acuerdo a determinadas características visibles, implicando relaciones de desigualdad entre unos y otros.

En el caso de los inmigrantes en países desarrollados se ha documentado que éstos generalmente se insertan en ocupaciones de baja valoración social y menor remuneración. En Estados Unidos -como lo mencionamos en el capítulo II-, buena parte de los inmigrantes -en particular los procedentes de América Latina y el Caribe- realizan los trabajos considerados, como sucios, peligrosos, difíciles y mal pagados que la población nativa no desea desarrollar porque no están dispuestos a realizar un trabajo de baja remuneración y en altas condiciones de riesgo. Esto explica en parte por qué la inmigración de baja calificación coexiste con el desempleo. De acuerdo con la OIT(2004), los trabajadores inmigrantes suelen concentrarse en sectores de la economía

que no resultan atractivos para los trabajadores nativos porque se caracterizan por la temporalidad de la producción, por la existencia de un gran número de pequeños productores en escalas de producción mundialmente muy competitivas, por un bajo nivel tecnológico y por cambios frecuentes de empresa.

En su libro *Doméstica Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence* de Hondagneu-Sotelo (2007) ilustra parte de la realidad de inmigrantes de América Latina y el Caribe en el estado de California. El siguiente párrafo señala a groso modo las características centrales de la inserción de inmigrantes de la región en el mercado laboral estadounidense:

...When you arrive at many a Southern California hotel or restaurant, you are likely to be first greeted by a Latino car valet. The janitors, cooks, busboys, painters, carpet cleaners, and landscape workers who keep the office buildings, restaurants, and malls running are also likely to be Mexican or Central American immigrants, as are many of those who work behind the scenes in dry cleaners, convalescent homes, hospitals, resorts, and apartment complexes. Both figuratively and literally, the work performed by Latino and Latina immigrants gives Los Angeles much of its famed gloss (Hondagneu-Sotelo, 2007, p. 3).

En el caso de las mujeres se ha destacado cómo a lo largo de la historia han sido relegadas a desempeñar ocupaciones “femeninas” que tienen que ver con la construcción social de la función de la mujer en la sociedad. Como lo han señalado distintos autores (Ariza y de Oliveira, 1997), la división de las ocupaciones implica consecuencias distintas para hombres y mujeres en cuanto a calidad del empleo, ingresos y posibilidades de movilidad social. Las ocupaciones asignadas a la población femenina generalmente son subvaloradas dado que ofrecen menores salarios, menor estabilidad en el empleo y en muchos casos la dificultad de ascender socialmente. La situación se torna más crítica cuando se trata de mujeres inmigrantes, particularmente de las latinoamericanas y caribeñas en los Estados Unidos ya que muchas de ellas, no solamente reciben la penalización del mercado por trabajar en un lugar distinto al de su país de nacimiento,

sino que a la vez son “castigadas” por el hecho de ser mujeres y son confinadas a “ocupaciones femeninas” como el servicio doméstico que en muchos casos no es reconocido como un empleo por desarrollarse dentro del ámbito doméstico y porque aún sigue siendo considerado como una ocupación inherente a la condición femenina, pese a los esfuerzos que desde el siglo XIX han realizado feministas porque este trabajo sea más valorado.

Hondagneu-Sotelo (2007) destaca que en los Estados Unidos existe una racialización del trabajo doméstico pagado, donde las mujeres procedentes de algunos países no-europeos, son principalmente las que se insertan en el empleo doméstico. De acuerdo con la autora, en dicho país el trabajo doméstico, con pocas excepciones, siempre había sido reservado para las mujeres pobres, afrodescendientes y las inmigrantes. En 1870 las dos terceras partes del empleo femenino no-agrícola en los Estados Unidos correspondían al empleo doméstico, en 1990 la proporción se redujo a poco más de un tercio y en 1930 a una quinta parte, dado que aumentaron las oportunidades de empleo para las mujeres en otras ocupaciones, por eso para finales del siglo XX poco menos del 1.0% del empleo de mujeres nacidas en los Estados Unidos correspondió al servicio doméstico (Hondagneu-Sotelo, 2007).

Esta situación, como señala la autora, se ha constituido en un aspecto que incorpora dos elementos de subordinación como son la raza y la nacionalidad que claramente se ven representados en las inmigrantes de América Latina y el Caribe. En otras palabras, el trabajo doméstico es en los Estados Unidos un reflejo fiel de la confluencia del género, la nacionalidad -o lugar de origen- y la raza como elementos que actúan de forma simultánea en un individuo y lo ubican en una gran desventaja socio-económica en relación con otros colectivos.

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de seguir profundizando en los estudios de género como herramienta que ayuda a evidenciar las desigualdades sociales en los contextos de inmigración internacional. Una forma particular de hacerlo es dando a la segregación ocupacional la importancia que requiere por su contribución a procesos de exclusión social a los que se ven sometidos los grupos vulnerables en los países receptores. La segregación en las ocupaciones constituye una forma de discriminación

social que ubica a los individuos discriminados en una situación de inferioridad socioeconómica en relación con los grupos no discriminados.

La segregación en las ocupaciones tiene algunas implicaciones en las relaciones sociales que se establecen entre los individuos pertenecientes a distintos colectivos. Primero, los estereotipos que la sociedad estadounidense se ha creado frente a los hombres y las mujeres inmigrantes -de determinados países- los ubican como ciudadanos de segunda categoría obstaculizando las posibilidades de alcanzar mejores condiciones de vida. Segundo, la discriminación que se ejerce en las ocupaciones confina la población a veces con alta calificación a ocupaciones que requieren del menor capital humano, negando a los individuos la posibilidad de desarrollar un empleo en mayores condiciones de productividad. Tercero, las diferencias salariales entre hombres y mujeres -muchas veces producidas por la segregación en las ocupaciones- ubica a las mujeres y a sus familias en mayor situación de desventaja económica, más aún cuando éstas son jefas de hogar. Estos aspectos hacen relevante el estudio de un fenómeno que surgió hace mucho tiempo en la sociedad y pese a que ha sido ampliamente estudiado, persiste en la actualidad auspiciado por procesos de globalización y los cambios estructurales en las economías del mundo.

4.2 Algunas explicaciones sobre la segregación ocupacional por género en el mercado

Se ha argumentado que la segregación ocupacional de las mujeres en distintos lugares del mundo es determinada por creencias culturales, por los obstáculos informales al empleo, por la socialización y preparación para el trabajo que reciben las mujeres, las responsabilidades familiares que les son asignadas y por la estructura ocupacional de los mercados laborales. Algunos de estos factores derivan de los valores sociales, las expectativas y capacidades de las trabajadoras y otros se desprenden de las características ocupacionales y la lógica del mercado laboral (Comas 1995).²⁵

²⁵ De acuerdo con Anker (1997), la mayoría de las investigaciones acerca de la segregación ocupacional no se refieren a ella en sí misma, sino a las diferencias salariales que causa entre mujeres y hombres. Por tanto distintas teorías tratan los determinantes de la segregación ocupacional y de la desigual remuneración entre mujeres y hombres como si los dos fenómenos constituyeran uno solo; y esto es desafortunado, porque -

Pueden distinguirse dos tipos de segregación ocupacional: horizontal y vertical. La primera se presenta cuando determinado grupo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y se encuentran total o parcialmente ausentes de los demás. Mientras que la segregación vertical se da cuando determinado grupo de personas se concentra en los niveles inferiores de la escala ocupacional, cuando existen otros grupos de personas que se reparten en las demás categorías o se concentran sólo en los niveles superiores de la escala ocupacional. Según Anker (1997), los enfoques teóricos que se han empleado para el estudio de la segregación ocupacional se pueden juntar en tres grandes grupos: la teoría neoclásica del capital humano, la teoría de la parcelación del mercado de trabajo y las teorías no económicas y feministas denominadas “sociosexuales”.

La teoría neoclásica del capital humano señala que las mujeres tienen un nivel de productividad inferior al de los hombres y que ello explica que su remuneración sea inferior a la de éstos. Distintos autores (Staneck, et al., 1994; Comas, 1995; Anker, 1997 entre otros), coinciden en afirmar que esta teoría es insuficiente para explicar el comportamiento de los mercados de trabajo y en particular la segregación ocupacional por sexo. En primer lugar, señalan que se deben tener en cuenta aspectos como el aumento de la participación laboral de las mujeres y reconocer que la cantidad de trabajo dedicada al hogar ha disminuido por el hecho de que en muchos países se ha incrementado la edad al matrimonio y se han reducido las tasas de fecundidad, además el uso de aparatos electrónicos en las tareas del hogar ha disminuido la carga para las mujeres en muchos países liberándoles tiempo para el desarrollo de otras actividades. Además, como lo señala Anker (1997), el aumento de hogares con jefaturas femeninas es una muestra clara de que las mujeres deben trabajar continuamente para proporcionar el sustento de sus familias, lo cual, según el mismo autor, debe traer como consecuencia para las mujeres una mayor adquisición de experiencia para el trabajo, contrario a lo que postula la teoría neoclásica del capital humano.

como se observará en el siguiente capítulo- las diferencias salariales entre los sexos obedecen a distintas causas, de las cuales la segregación ocupacional es sólo una.

También existen otras visiones al interior de la economía neoclásica sobre la segregación ocupacional centradas en el campo de la demanda de fuerza de trabajo, tales como la teoría de la inclinación de los empleadores a discriminar y la teoría de las diferencias compensatorias. La primera señala que los empleadores tienen una actitud prejuiciada frente a los trabajadores y por lo general hacia personas con características visibles diferentes como la raza, la edad, el sexo y la discapacidad física. La teoría plantea que para los empleadores implicaría un gasto contratar a las personas de un colectivo discriminado, por tanto, actúan de manera racional cuando no contratan a las personas de dicho colectivo con el propósito de disminuir sus gastos (Reskin, 1993; Anker, 1997).

La teoría de las diferencias compensatorias que también intenta una explicación de la segregación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales entre los sexos, señala que las mujeres prefieren algunas ocupaciones porque quieren evitar condiciones de trabajo desagradables y/o peligrosas o porque desean disfrutar de buenas prestaciones, tales como seguro de enfermedad y guarderías. Según los exponentes de esta teoría, la menor remuneración en los empleos tradicionalmente femeninos se debe al hecho de que parte del salario se paga en prestaciones. Según Anker (1997), este argumento puede ser aplicable a los países donde los valores culturales limitan los empleos al alcance de la mujer, pero es mucho más difícil de aceptarlo cuando se trata de países en los que el porcentaje de actividad femenina es elevado, o cuando ellas son las responsables principales de la familia.

Existen otros enfoques para el estudio de los mercados laborales relativos a la parcelación de los mercados de trabajo que se apoyan en el pensamiento económico neoclásico que como hemos mencionado antes, defienden la idea de que las grandes empresas y los sindicatos juegan un papel central a la hora de determinar a qué trabajadores se contrata, qué salario deben recibir y a quiénes se despide o se asciende, además estos enfoques señalan una segmentación del mercado de trabajo y que para los trabajadores es difícil pasar de un segmento a otro (Anker, 1997).

Según el mismo autor, es posible adaptar el esquema del mercado de trabajo dual a la segregación ocupacional por sexo, dado que muchas mujeres están insertas en un pequeño número de ocupaciones -femeninas- que se caracterizan por ofrecer bajos

salarios. Mientras que los hombres logran insertarse en una gama de ocupaciones más amplia y por lo tanto obtienen mejores salarios. Para el autor, es de esperarse que exista una proporción baja de mujeres en el *sector primario*, ya que se trata de empleos más estables y con mejores condiciones laborales. Por otro lado, se dice que las empresas del *sector primario* valoran fundamentalmente la experiencia en el trabajo de los hombres porque estos tienen menores interrupciones en su carrera laboral y cuentan con niveles de instrucción para el trabajo superiores a los de las mujeres.

Otro enfoque que hace parte de las teorías que se basan en la parcelación del mercado laboral es el de discriminación por razonamiento estadístico que se apoya en la idea de que en promedio hay diferencias de productividad, aptitudes y experiencias entre sectores de trabajadores -por ejemplo, hombres y mujeres-. Los empleadores discriminan a las mujeres porque en promedio les resulta menos costoso guiarse por las supuestas diferencias de capacidad entre las personas de diferentes grupos -por ejemplo hombres y mujeres- que ubicar a cada uno de los trabajadores idóneos sin distinción de sexo. De esta forma, la teoría explica que algunas ocupaciones sean casi especialmente ocupadas por los hombres, aunque muchas mujeres posean más capacidad y mayores niveles de escolaridad que estos.

Un aspecto que no considera esta teoría es el papel que juega la segregación ocupacional por sexo en la transmisión de la discriminación laboral de unas generaciones a otras. En otras palabras, el hecho de que las mujeres estén en general discriminadas en la sociedad tiene implicaciones en su formación o preparación para la vida profesional, esto contribuye a que tengan menores niveles de escolaridad que los hombres y realicen actividades que ayuden a la prolongación indefinida de la segregación ocupacional (Anker, 1997).

De acuerdo con Anker (1997), las teorías económicas tanto la teoría neoclásica del capital humano como las teorías de la parcelación de los mercados de trabajo han aportado al estudio de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, pero sus aportes no han sido suficientes para explicar la segregación en las ocupaciones en “masculinas” y “femeninas”. En opinión del autor, estas teorías no logran integrar una serie de factores que están por fuera del mercado de trabajo y de comportamientos no económicos ya que quedan fuera de la esfera de pensamiento de los economistas.

Los enfoques feministas y “sociosexuales” centrados en el estudio de variables externas al mercado de trabajo y que no hacen parte de la reflexión de los economistas, adoptan una perspectiva interdisciplinaria y destacan que las causas de la desventaja de la mujer en el mercado de trabajo se encuentran en el ambiente social, familiar y cultural (Ribas, 2005). Estos aspectos ayudan a demarcar las actividades en las que son permitidas las mujeres. Uno de los planteamientos centrales de estos enfoques, como hemos señalado, radica en argumentar que la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello que la origina; el patriarcado y el lugar subordinado que se le asigna a la mujer en la sociedad y en la familia, así como las restricciones que impone la cultura y que inhiben su desarrollo profesional. Por lo general en las distintas sociedades se considera que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son responsabilidad fundamental de la mujer, mientras que el sustento económico es la principal responsabilidad del hombre (Anker, 1997).

La división de las responsabilidades de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia es el motivo por el cual las mujeres suelen acumular menor capital humano que los hombres antes de incorporarse a la actividad económica, detrás de esto está el hecho de que se considera que las mujeres tienen menos necesidad de capacitación laboral y en consecuencia adquieren en promedio menos experiencia en la actividad económica, mientras que otras la abandonan pronto.

De acuerdo con Anker (1997) los enfoques “sociosexuales” son valiosos para explicar la segregación entre los sexos, dado que evidencian la manera como las ocupaciones femeninas establecen en el mercado de trabajo los estereotipos usuales y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus probables capacidades, asimismo nos ayudan a comprender que las ocupaciones en que se emplean mayoritariamente los inmigrantes de la región constituyen un reflejo de los imaginarios sociales frente a trabajadores de determinadas nacionalidades en los Estados Unidos. En otras palabras, los enfoques feministas y sociosexuales nos permiten entender algunas de las causas por las cuales una gran cantidad de inmigrantes -hombres y mujeres- se ven segregados en determinadas ocupaciones que los trabajadores nativos no están dispuestos a realizar porque son de bajo prestigio y mal remunerados.

En el caso de los Estados Unidos, como veremos más adelante, una cantidad importante de hombres inmigrantes de la región desempeñan ocupaciones que son propias de su género -construcción, mantenimiento y en ocupaciones de protección y seguridad entre otras, mientras que las mujeres -incluso a veces con altos perfiles ocupacionales- se insertan fundamentalmente en ocupaciones relacionadas con los servicios personales -servicio doméstico, cuidado de niños y ancianos- y en ocupaciones de mayor calificación relacionadas con los servicios sociales -educación y cuidados de la salud entre otras-.

Las explicaciones de la segregación por género en el mercado de trabajo ponen de manifiesto la desigual situación de las mujeres frente a los hombres. Además justifican la necesidad de seguir generando conocimiento en torno a un tema que se encuentra entremezclado por distintos procesos socioeconómicos que están teniendo lugar en sociedades desarrolladas como son las transformaciones de mercados laborales que han cambiado la demanda de trabajadores y la naturaleza del empleo, así como también la creciente afluencia de inmigrantes a dichas sociedades y su consecuente discriminación y exclusión dentro de la vida social.

4.3 Inmigrantes de la región en un mercado segmentado por el género

Antes de 1970 en los Estados Unidos el término segregación hacía alusión a la separación de razas. La segregación racial ha implicado la separación de individuos dentro de las escuelas y los barrios de ciudades estadounidenses y ello ha conllevado a una profunda desigualdad social (Reskin, 1993) que afecta de manera importante a distintas minorías étnicas. Gross introdujo en la sociología el concepto de segregación por sexo para describir la concentración de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones (Reskin, 1993). En el caso concreto de los Estados Unidos, a partir de los años setenta la segregación ocupacional empezó a disminuir; sin embargo, hoy muchos trabajadores siguen siendo segregados en el mercado de trabajo. Distintas investigaciones en este país han resaltado la participación de las mujeres en ocupaciones de alta segregación por género, bajos salarios y poco prestigio y estos mismos patrones están presentes al interior de varias minorías étnicas (Xu y Leffler, 1992).

Una muestra de ello se encuentra en el trabajo de Powers et al. (1998) quienes analizaron las diferencias de género en el estatus ocupacional de inmigrantes indocumentados en los Estados Unidos antes y después de la Ley de Legalización IRCA. Utilizando información de las Encuestas de Legalización de la Población en los años 1989 y 1992 (LPS-1 y LPS-2) y señalaron que los inmigrantes indocumentados se encuentran segregados en el mercado de trabajo de este país, dado que para ese tiempo cerca de la mitad de los hombres inmigrantes indocumentados de reciente arribo se encontraban empleados en el sector agrícola, en la preparación y servicio de alimentos, como conserjes o jardineros. Mientras que una cantidad importante de mujeres indocumentadas de reciente arribo trabajan en hogares privados o como operarias de máquinas en la industria textil. Los autores también encontraron que las mujeres inmigrantes ingresan a eslabones muy bajos de la escala ocupacional como es el servicio doméstico donde hay pocas posibilidades de promoción.

Daeren (2000), señala con relación a la inserción laboral de las inmigrantes latinoamericanas y caribeñas en los países de destino que existen grupos numerosos de mujeres que trabajan en condiciones de precariedad. Aunque se pueden establecer diferencias según país de origen, las ocupaciones más comúnmente desarrolladas por las inmigrantes procedentes de la región se relacionan con el servicio doméstico, el cuidado de niños y enfermos.

Martínez (2003), en su trabajo *El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género* examina la evolución de la migración latinoamericana y caribeña hasta comienzos del decenio de 2000 destacando de manera especial la participación de las mujeres. El autor destaca además la vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes como trabajadoras en países desarrollados y argumenta que muchas veces dicha vulnerabilidad está estrechamente relacionada con su inserción laboral, dado que ingresan a empleos como el servicio doméstico en donde están más expuestas a la explotación y en los cuales hay un menor control por parte de los organismos encargados de hacer cumplir los derechos de los trabajadores.

Staab (2003) en una revisión de la bibliografía que se ha producido en torno al tema de la migración y el género argumenta que existe una importante cantidad de mujeres inmigrantes que se insertan en las actividades de servicios personales y en el

servicio doméstico principalmente y que esto obedece en cierta forma a las transformaciones que ha sufrido el mercado laboral estadounidense y a la nueva demanda de fuerza de trabajo.

En una investigación más reciente Gammage y Schmitt (2004) utilizando información censal de los años 1990 y 2000 analizan la integración económica de inmigrantes mexicanos, salvadoreños y dominicanos en el mercado laboral estadounidense y observan las brechas de género entre éstos. Los autores encontraron que el mercado laboral estadounidense retribuye de manera diferente y discriminatoria el capital humano de las mujeres y concluyen que tal vez la segregación ocupacional que existe en el mercado de trabajo que concentra a las mujeres inmigrantes en ocupaciones de bajos salarios podría constituir uno de los principales canales de discriminación en el mercado laboral estadounidense.

Gammage y Schmitt (2004) señalan además que existe una brecha económica considerable entre las condiciones que enfrentan las mujeres y los hombres inmigrantes en el mercado de trabajo. Según los autores, hay una menor participación de las mujeres en el trabajo asalariado y cuando trabajan perciben ingresos inferiores a los de los hombres, aunque las mujeres tengan un nivel de capital humano similar o superior. Esto sugiere para los autores, la posibilidad de que existan en el mercado laboral estadounidense procesos de discriminación abierta o encubierta en contra de las mujeres inmigrantes.

Boyd y Pikkov (2005) en una discusión sobre el trabajo de mujeres inmigrantes en Canadá y Estados Unidos señalan que si bien algunas mujeres tienen cierta presencia en las ocupaciones altamente calificadas la gran mayoría se concentra en los peldaños inferiores del sector de servicios, las ventas al por menor y la fabricación y además existen diferencias entre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes de acuerdo a la raza y al origen étnico, dado que las inmigrantes africanas, latinoamericanas y otros grupos hispanos tienen mayor tendencia a insertarse en ocupaciones de baja calificación. Los autores agregan que estos patrones tienden a repetirse cuando se observa la participación de las mujeres inmigrantes en el desempleo, subempleo, condiciones laborales e ingresos. Muchas de las mujeres inmigrantes también son contratadas como

trabajadoras de tiempo parcial. Estas circunstancias laborales también son favorecidas en muchos casos por su estatus de trabajadoras indocumentadas (Boyd y Pikkov, 2005)

Estos breves antecedentes de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de los Estados Unidos dejan claro que una buena parte de los inmigrantes de América Latina y el Caribe ingresan al mercado de trabajo de dicho país en condiciones de desventaja, dado que se insertan en ocupaciones que en muchos casos está generando la predominante economía de servicios y se caracterizan por ser de bajo prestigio y precaria remuneración. Por otro lado, permiten establecer que en los Estados Unidos los criterios de diferenciación social como la raza y el género tienen la función central de estratificar a los trabajadores de acuerdo al colectivo al que pertenecen reforzando las desigualdades entre los trabajadores.

En este sentido creemos adecuado profundizar en el análisis de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos empleando información reciente y estableciendo diferencias por país de origen, además consideramos importante establecer el tipo y niveles de segregación ocupacional que se presenta en el mercado de trabajo entre los inmigrantes de la región e indagar sobre los factores que se asocian al hecho de que los trabajadores se concentren en ocupaciones socialmente menos valoradas.

4.4 La inserción ocupacional de inmigrantes de la región en los Estados Unidos

Para el análisis de la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región y de la población nativa que aquí estudiamos establecimos cinco grandes categorías de ocupaciones. La primera categoría la llamamos “Ejecutivos, profesionales y afines”, en esta incluimos todas las ocupaciones con niveles iguales y/o superiores al profesional, que en este trabajo denominamos altamente calificadas. Las “ocupaciones en servicios” están relacionadas con toda la gama de servicios de protección, ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud, preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento de edificios y jardines y cuidados y servicios personales. En la categoría de “vendedores y trabajadores de oficina” se incluyeron todas las ocupaciones relacionadas con las ventas y las ocupaciones de oficina y soporte administrativo; en las ocupaciones que denominamos “obreros de la industria, construcción y mantenimiento” incluimos las ocupaciones en

construcción, ocupaciones relacionadas con la extracción, instalación, mantenimiento, reparación, ocupaciones en el área de producción, transporte y movimiento de materiales y finalmente establecimos una categoría con todas las ocupaciones relacionadas con la agricultura, pesca y silvicultura entre otras.

En el Cuadro 4.1 se presentan las distribuciones porcentuales de la población empleada nativa e inmigrante según ocupación en su empleo principal, en él se puede observar que los inmigrantes de la región tienen una participación importante en las ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción, mantenimiento entre otros. Los inmigrantes procedentes de Jamaica y Haití, América Central, República Dominicana y México presentan los porcentajes más altos de participación en estas ocupaciones. Por otro lado, los inmigrantes mexicanos y centroamericanos participan más que el resto de inmigrantes de la región en ocupaciones que tienen que ver con la industria, construcción, mantenimiento y otras relacionadas (47.5% y 43.5% respectivamente), seguidos de los procedentes de Cuba y América del Sur. Los demás inmigrantes tienen una participación similar en estas ocupaciones e incluso, los porcentajes de trabajadores en estas ocupaciones no se alejan mucho de los observados entre los nativos blancos y afronorteamericanos (20.5% y 23.5% respectivamente).

El 38.7% de los trabajadores nativos blancos no-hispanos se inserta en ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines. La participación de los inmigrantes de la región en estas ocupaciones es bastante inferior a la de este grupo y los países de origen con mayor porcentaje de trabajadores en dichas ocupaciones son Cuba, los procedentes de otros países de la región, Jamaica y Haití y Suramérica que presentan porcentajes comprendidos entre el 22.2% y el 27.0%. En los dos primeros casos la proporción de trabajadores en ocupaciones calificadas es ligeramente superior al porcentaje de afronorteamericanos en dichas ocupaciones. Los mexicanos cuentan con la participación más baja en ocupaciones calificadas (7.4%), seguidos de los centroamericanos (9.0%) y dominicanos (16.5%). Aunque se debe reconocer que si bien el porcentaje de mexicanos en ocupaciones calificadas es el más bajo entre los inmigrantes de la región, en términos absolutos se trata de casi medio millón de personas que se insertan en este tipo de ocupaciones.

Cuadro 4.1, Ocupaciones de la población nativa estadounidense e inmigrantes de la región de 16 años y más en los Estados Unidos, 2003

Ocupación	Lugar de origen								
	EE.UU. Nativos blancos- no hispanos	A.N.A.*	México	Cuba	R.D.	Jamaica y Haití	A. Central	A. del Sur	Otros países de la región
Ejecutivos, profesionales y relacionadas	38.7	25.5	7.4	26.2	16.5	22.6	9.0	22.2	26.6
Ocupaciones en servicios	13.3	22.8	29.0	13.9	32.0	39.0	32.0	27.1	25.7
Vendedores y trabajadores de oficina	27.0	28.0	11.9	28.5	25.6	16.2	14.9	20.8	20.7
Obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etc.	20.5	23.5	47.5	31.3	25.6	22.2	43.5	29.5	26.0
Agricultura, pesca y forestación.	0.5	0.2	4.2	0	0.4	0	0.6	0.3	0.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	67,545	8,407	4,253	349	326	452	1012	581	901
N	92833653	12245175	5831974	459,046	387,04	726,043	1317,91	701,568	1271,523

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. *EE.UU. Afro-norteamericanos.

En el análisis de la inserción ocupacional por sexo en los Estados Unidos se debe tener presente que el crecimiento del sector de servicios producto de la reestructuración económica y de los mercados de trabajo, redujo la participación de los hombres en ocupaciones de cuello azul y propició un aumento de su participación en ocupaciones que tradicionalmente han sido de predominio femenino, mientras que las mujeres se han insertado desproporcionadamente en ocupaciones de baja calificación -en los servicios personales y en ocupaciones de baja remuneración en los servicios sociales- (Steiger y Wardell, 1995). Estas diferencias por sexo en la inserción laboral de los trabajadores como se verá más adelante tienen un impacto en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en los Estados Unidos.

Igual a lo que sucede con las distribuciones porcentuales por rama de actividad para el conjunto de población que aquí estudiamos, se puede constatar que en el caso de los hombres se presentan las mismas tendencias observadas en el conjunto total de trabajadores (ver Cuadro 4.2).

Cuadro 4.2, Distribución porcentual de trabajadores (hombres) de 16 años y más por ocupación principal según origen, Estados Unidos, 2003

Ocupación	Lugar de origen								
	EE.UU. Nativos blancos- no hispanos	A.N.A.*	México	Cuba	R.D.	Jamaica y Haití	A. Central	A. .del Sur	Otros países de la región
Ejecutivos, profesionales y relacionadas	36.5	20.4	6.3	23.6	18.4	21.1	6.5	19.9	23.0
Ocupaciones en servicios	10.3	18.9	24.2	10.1	18.9	25.9	24.5	20.6	19.4
Vendedores y trabajadores de oficina	18.6	19.5	7.5	21.6	22.1	12.8	10.8	17.4	14.6
Obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etc.	33.8	40.8	57.2	44.7	39.7	40.2	57.8	41.6	42.2
Agricultura, pesca y forestación.	0.7	0.5	4.8	0	0.8	0	0.4	0.6	0.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	35,073	3,619	2,829	190	132	212	609	315	491
N	48,804,962	5,479,068	4,024,966	255,063	168,958	350,057	845,896	393,203	694,590

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. *EE.UU. Afro-norteamericanos.

En el caso de las mujeres se observan algunas diferencias, éstas se concentran principalmente en ocupaciones relacionadas con los servicios, especialmente las procedentes de Jamaica y Haití (el 51.2%). Se debe recordar una vez más que las mujeres procedentes del Caribe, especialmente las Jamaicanas han tenido una participación importante en ocupaciones relacionadas con el cuidado de la salud, como enfermeras o asistentes de enfermería en los Estados Unidos (Zhou, 2003). La participación de las mujeres cubanas en estas ocupaciones es bastante baja en relación con las demás inmigrantes de la región, la mayoría de las mujeres cubanas se emplean como vendedoras o trabajadoras de oficina (37.3%) o en ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines (29.4%). En esta última categoría las mujeres cubanas presentaron un porcentaje muy similar al de las afro-norteamericanas (29.7%) (Cuadro 4.3).

La participación de las demás mujeres de la región como vendedoras y trabajadoras de oficina o en ocupaciones ejecutivas profesionales y afines es superior a las de los hombres y en caso concreto de las ocupaciones altamente calificadas, las

procedentes de otros países de la región tuvieron porcentajes más altos que los hombres negros no-hispanos en este tipo de empleos.

Cuadro 4.3, Distribución porcentual de trabajadoras (mujeres) de 16 años y más por ocupación principal según origen, Estados Unidos, 2003

Ocupación	Lugar de origen								
	EE.UU. Nativos blancos no- hispanos	A.N.A	México	Cuba	R.D.	Jamaica y Haití	A. Central	A. del Sur	Otros países de la región
Ejecutivas, profesionales y relacionadas	41.2	29.7	9.8	29.4	15.0	23.9	13.4	25.1	31.1
Ocupaciones en servicios	16.6	25.9	40.0	18.8	42.0	51.2	45.4	35.4	33.3
Vendedoras y trabajadoras de oficina	36.2	34.9	21.5	37.3	28.2	19.4	22.3	25.2	28.1
Obreras de la industria, construcción, mantenimiento, etc.	5.8	9.5	25.7	14.6	14.7	5.5	18.0	14.2	6.5
Agricultura, pesca y forestación.	0.3	0.1	3.1	0	0	0	0.9	0	1.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
n	32,472	4,788	1,424	159	194	240	403	266	410
N	44,028,691	6,766,107	1,807,008	203,983	218,082	375,986	472,014	308,365	576,933

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. *EE.UU. Afro-norteamericanos.

4.4.1 Las principales ocupaciones de hombres y mujeres en los Estados Unidos

Más del 40.0% de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos se concentran en cinco grupos de ocupaciones -desagregadas a dos dígitos- de las ramas de servicios y transformación principalmente. Los hombres participan fundamentalmente en ocupaciones como supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas; en ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios; como Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina y servicios de alimentos; operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas y como conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otras relacionadas (ver cuadro anexo 4.1).

En estas ocupaciones, con diferente orden, hay una participación importante también de trabajadores afronorteamericanos (el 33.3%). En el caso de los nativos blancos no-hispanos solamente el 17.2% participa en las ocupaciones mencionadas y entre las cinco principales ocupaciones en las que se insertan -que reúnen solamente al 26.2% de los trabajadores- se destaca su participación en ocupaciones como jefes ejecutivos, gerentes generales y de operaciones, gerentes de publicidad y otras relacionadas, gerentes de ventas y de relaciones públicas y en ocupaciones gerenciales comerciales (que representan el 8.4%).

Las ocupaciones como supervisoras de vendedores, cajeras, empleadas de mostrador y otras relacionadas son predominantes entre los distintos grupos de mujeres. En el caso específico las mujeres inmigrantes se destaca su inserción en ocupaciones en limpieza y mantenimiento de casas y edificios -excepto en el caso de las cubanas-; las ocupaciones como cocineras y ayudantes de cocina, supervisoras de cocina, y servicios de alimentos predominan entre las mexicanas, centroamericanas, dominicanas, suramericanas e incluso afronorteamericanas. Solamente las mujeres mexicanas y centroamericanas participan en ocupaciones que tradicionalmente no han sido asignadas a su género como operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas, las mexicanas además trabajan en lavanderías y como operadoras de maquinaria industrial en área textil y el calzado.

La mayor parte de las inmigrantes de la región -exceptuando a las mexicanas y centroamericanas- tienen una participación importante en ocupaciones como trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales; como asistentes o profesoras de preescolar, primaria, preparatoria, de educación especial y en ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud. Las mujeres cubanas además participan de manera importante en ocupaciones como recepcionistas, trabajadoras en el área de información de agencias de viaje, asistentes de oficina, bibliotecas y otras ocupaciones relacionadas, como supervisoras y operadoras en ocupaciones de producción, ensambladoras de distintas estructuras y las jamaicanas y haitianas también se destacan por su participación como asistentes de médico, podólogas, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicos y ocupacionales. Las nativas blancas no-hispanas al igual que las jamaicanas y

haitianas participan de manera importante en estas ocupaciones y además tienen una participación relevante en trabajos como secretarias y asistentes administrativas y operadoras de equipos de oficina y otras. La manera como se insertan en el mercado de trabajo hombres y mujeres en los Estados Unidos revela que existe una fuerte división ocupacional que está dada fundamentalmente por el sexo y el lugar de origen de los trabajadores que trae implícitas diferencias en los niveles de educación y formación para el trabajo.

En términos generales se podría señalar que la revisión de las ocupaciones en el nivel más agregado confirma la idea de que el perfil ocupacional de los inmigrantes de la región es muy diverso, pues mientras los procedentes de México y Centroamérica tienden a concentrarse principalmente en las ocupaciones que requieren baja calificación, vemos que los procedentes del Caribe y de Sur América participan más en ocupaciones que requieren mayor calificación, incluso los porcentajes de estos inmigrantes en este tipo de ocupaciones en ocasiones son superiores a los de la población afronorteamericana. Si bien algunos investigadores (Pellegrino, 2003; Pellegrino y Martínez, 2001) han señalado que existe una polarización de la fuerza de trabajo latinoamericana y caribeña en Estados Unidos, se debe reconocer que los porcentajes de inmigrantes de la región en ocupaciones de baja calificación son notablemente mayores a las proporciones de trabajadores en ocupaciones altamente calificadas. La observación más desagregada de las ocupaciones muestra que buena parte de inmigrantes de la región en Estados Unidos se concentran en ocupaciones similares y de baja calificación.²⁶

El análisis realizado hasta el momento deja claro que el género juega un papel trascendental en la inserción laboral de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos y justifica la necesidad de emplear técnicas de análisis estadístico que permita establecer

²⁶ Si la polarización de la fuerza de trabajo inmigrante se entiende como la concentración simultánea en términos equivalentes en la base y en la cúspide de la escala ocupacional (Castells, 1999), es evidente que el concepto no se aplica estrictamente a la fuerza de trabajo latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos. Pues como hemos observado, los inmigrantes se concentran desproporcionadamente en ocupaciones relacionadas con los servicios y como obreros de la industria construcción y mantenimiento entre otras y su participación es muy baja en ocupaciones ejecutivas, profesionales y otras relacionadas. Los cubanos y los inmigrantes de otros países de la región presentan las proporciones más altas de participación en las últimas ocupaciones (26.2 y 26.6% respectivamente), pero la comparación de estos en términos absolutos con la participación de los demás inmigrantes en ocupaciones de baja calificación ponen en duda la aplicación del concepto al conjunto de la fuerza de trabajo de la región en los Estados Unidos.

con mayor precisión el nivel de segregación por sexo en las ocupaciones. También se constató que los nativos blancos no-hispanos tienen una participación en ocupaciones altamente calificadas significativamente superior al resto de los trabajadores que aquí analizamos, con lo que se podría pensar que los criterios de raza y nacionalidad -además de otros factores que ya hemos mencionado- juegan un papel central en el acceso a empleos altamente calificados en los Estados Unidos y en ello tienen que ver las desigualdades intrínsecas a la sociedad estadounidense, así como los procesos de exclusión social a los que históricamente se ha sometido a algunas minorías étnicas en dicho país.

Como lo señala Castells (1998a) en las sociedades desarrolladas que tienden al informacionalismo existen dualidades que ponen a una capa de la sociedad en condiciones de ventaja en el mercado, mientras otra capa vive en condiciones de exclusión y ello se puede ver con claridad en la participación desigual de los distintos colectivos en el mercado de trabajo. Como mencionamos antes, en el caso de la población afrodescendiente la exclusión social de que es objeto en los Estados Unidos puede ser una de las razones por las cuales no logran acceder a empleos de buenos ingresos. Además, como lo argumenta el mismo autor, con la disminución del trabajo industrial y el crecimiento de empleos en el sector de servicios que requieren un nivel educativo y unas capacidades “verbales/relacionales” que no ofrecen las escuelas públicas de los guetos -donde se aglutinan habitantes afronorteamericanos-, el ingreso de este segmento de la población a empleos altamente calificados se ve limitado. Es decir, no se prepara a los afronorteamericanos para ingresar al mercado en la nueva economía informacional que exige principalmente altos perfiles ocupacionales. Es posible que una situación similar ocurra en el caso de los inmigrantes de la región.

Con base en los antecedentes acerca de la inserción ocupacional de los individuos en el mercado de trabajo estadounidense en el siguiente apartado empleamos una medida más precisa para establecer el nivel de segregación en las ocupaciones de acuerdo al lugar de origen y al sexo de los trabajadores.

4.5 La segregación ocupacional de inmigrantes de la región en los Estados Unidos a través del índice de Duncan.

En esta investigación empleamos el *Index of Dissimilarity* (ID) o índice de Duncan para medir el grado de segregación en las ocupaciones en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. Este índice fue desarrollado por Duncan y Duncan en 1955 y se ha utilizado ampliamente para medir la concentración por sexo en las diferentes ocupaciones (Anker, 1999; 1997; Maté et al, 2002; Rendón, 2003):

$$1/2\sum|M_i/M - F_i/F|$$

donde M_i y F_i representan el número de hombres y de mujeres en la ocupación i y M y F constituyen el número total de hombres y de mujeres empleados respectivamente. Con este índice se busca establecer la proporción mínima de hombres y mujeres que deberían cambiar de ocupaciones para que la distribución del empleo en ambos sexos fuese similar. El índice se mueve de en un rango de de 0 a 1. Cuando asume un valor de cero quiere decir que la distribución de todas las mujeres empleadas en las diferentes ocupaciones es igual a la de los hombres, mientras que 1 indica una segregación total.

Distintos autores han señalado que el índice de Duncan resulta insatisfactorio para medir la segregación ocupacional, ya que si se redistribuye la fuerza de trabajo masculina o femenina como lo señala el índice se generaría un cambio en la estructura ocupacional del empleo en un momento dado del tiempo. Por otro lado, se suelen calcular índices de segregación en dos periodos de tiempo diferentes y una comparación estricta entre estos requiere la confrontación de distribuciones del empleo con la misma estructura y sin cambios en la participación general de cada sexo (Maté et al, 2002; Rendón, 2003).

Sin embargo, Anker (1999) argumenta que las dificultades encontradas en el índice radican por un lado, en la inadecuada interpretación que se le ha dado, al considerar que lo que se debe cambiar es una proporción mínima de hombres o mujeres en la distribución ocupacional para que no exista segregación. Por otro lado, los inconvenientes que se han señalado en el índice para hacer comparaciones a través del tiempo pueden reducirse recurriendo a procedimientos como la estandarización del

mismo en donde todas las ocupaciones se suponen del mismo tamaño con el propósito de controlar los cambios en el tiempo y en el tamaño relativo de las ocupaciones.

Otros índices como el *Matching Index*, el índice de la OECD y de Karmel y MacLachlan, entre otros que miden los cambios en la segregación ocupacional a través del tiempo producida por los cambios en la composición por sexo en la estructura ocupacional, podrían resultar más apropiados para hacer comparaciones desde una dimensión temporal; sin embargo, en esta investigación emplearemos el índice de Duncan dado que se trata de una medición adecuada y de fácil aplicación cuando se intenta medir la segregación ocupacional en un año específico. En los cuadros del 4.4 al 4.7 se presentan los resultados del índice calculados a 1, 2 y 3 dígitos. El número de dígitos en las ocupaciones permite observar en mayor o menor grado la segregación ocupacional. El índice de Duncan calculado con ocupaciones a un dígito revela un menor nivel de segregación en relación con los índices calculados a dos y tres dígitos. En este trabajo elegimos una situación intermedia y partimos de los resultados del índice a dos dígitos para observar el nivel de segregación en las ocupaciones de acuerdo al grupo étnico al que se pertenezca y al sexo.

Para el cálculo de los índices de segregación ocupacional por lugar de origen en las ocupaciones se tomó como referencia a la población nativa blanca no-hispana. El tipo de segregación ocupacional que se presenta entre la población nativa blanca y la población inmigrante puede decirse que corresponde a una forma de segregación vertical en donde los inmigrantes se insertan mayoritariamente en trabajos que están en la base de la escala ocupacional y los nativos blancos no-hispanos se incorporan de manera importante en la cima de dicha escala.

Las mediciones realizadas señalan que el grupo con mayor nivel de segregación es el de inmigrantes mexicanos (0.50) seguidos de los centroamericanos (0.45). Los valores del índice en estos grupos indican que el 50.0% los trabajadores mexicanos y de los trabajadores nativos blancos no-hispanos deberían cambiar sus ocupaciones para que no exista segregación étnica entre estos grupos en el mercado de trabajo de los Estados Unidos. En el caso centroamericano el porcentaje de nativos blancos no-hispanos y centroamericanos que deberían cambiar sus ocupaciones es de 45.0%.

Los grupos con menores valores del índice son los afronorteamericanos (0.23), los cubanos (0.27) y los procedentes de otros países de la región (0.26). Lo que quiere decir que las proporciones de trabajadores nativos blancos no-hispanos y los tres grupos mencionados que deberían cambiar de ocupaciones para que no existiera segregación en el mercado de trabajo es menor en relación con el caso mexicano y centroamericano.

Cuadro 4.4, Índices de segregación ocupacional de inmigrantes con respecto a los nativos blancos no-hispanos, calculados a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos

Origen	Índices		
	1 dígito	2 dígitos	3 dígitos
Nativos blancos no-hispanos			
Afronorteamericanos	0.19	0.23	0.29
Inmigrantes de América Latina y el Caribe	0.38	0.39	0.44
Mexicanos	0.48	0.50	0.54
Cubanos	0.16	0.27	0.45
Dominicanos	0.29	0.38	0.53
Jamaiquinos y haitianos	0.30	0.37	0.49
Centroamericanos	0.43	0.45	0.55
Suramericanos	0.26	0.30	0.41
Inmigrantes de otros países de la región	0.20	0.26	0.36

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Con relación a segregación ocupacional por sexo entre los grupos estudiados se obtuvo que los grupos que presentaron los mayores niveles de segregación ocupacional por sexo fueron los inmigrantes de Jamaica y Haití (0.72), los cubanos (0.61), dominicanos (0.57) y los procedentes de otros países de la región (0.57). El alto índice de segregación ocupacional por sexo entre los inmigrantes de Jamaica y Haití podría explicarse por el alto componente de mujeres que se han especializado en ocupaciones relacionadas con el cuidado de la salud. Contrario a lo que se observa entre estos inmigrantes, los procedentes de México presentaron los más bajos índices de segregación

ocupacional por sexo (0.42), incluso el valor del índice fue inferior al obtenido en el caso de los nativos blancos no-hispanos (0.45) (Cuadro 4.5).

Cuadro 4.5, Índices de segregación ocupacional de mujeres con respecto a hombres, calculados a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos

Origen	Índices		
	1 dígito	2 dígitos	3 dígitos
Nativos blancos no-hispanos	0.42	0.45	0.53
Afronorteamericanos	0.40	0.44	0.55
Inmigrantes de América Latina y el Caribe	0.39	0.44	0.57
Mexicanos	0.36	0.42	0.57
Cubanos	0.48	0.61	0.74
Dominicanos	0.43	0.57	0.72
Jamaquinos y haitianos	0.52	0.72	0.76
Centroamericanos	0.44	0.52	0.68
Suramericanos	0.37	0.54	0.64
Inmigrantes de otros países de la región	0.48	0.57	0.69

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Tal vez la participación de los mexicanos -hombres y mujeres- en ocupaciones agrícolas ayude a evidenciar una menor segregación por sexo en el mercado de trabajo de los originarios de este país. Por otro lado, se debe reconocer que los inmigrantes procedentes de México presentan los menores niveles de escolaridad entre los inmigrantes de la región en los Estados Unidos y se insertan en las ocupaciones que requieren menores niveles de calificación, estos aspectos sugieren que a menor calificación para el trabajo menor puede ser el nivel de segregación ocupacional entre los sexos. Sin embargo, se debe dejar claro que el índice de segregación por grupo étnico y por sexo es una medida que resume la manera como se distribuye la fuerza laboral de determinados colectivos en el mercado de trabajo y no da lugar a interpretaciones relacionadas con las condiciones laborales de los trabajadores.

Con el propósito de establecer los niveles de segregación ocupacional de hombres y mujeres nativos e inmigrantes en el mercado de trabajo de los Estados Unidos y poder establecer posibles diferencias entre hombres y mujeres se calcularon índices de segregación por separado y se encontró que los grupos de hombres que presentan mayores índices de segregación ocupacional en relación con los nativos blancos no-hispanos son los mexicanos, centroamericanos, dominicanos y el menor índice lo presentan los hombres afronorteamericanos (ver Cuadro 4.6) .

Cuadro 4.6, Índices de segregación ocupacional de hombres inmigrantes con respecto a hombres nativos blancos no-hispanos, calculados a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos

Origen	Índices		
	1 dígito	2 dígitos	3 dígitos
Nativos blancos no-hispanos			
Afronorteamericanos	0.24	0.27	0.35
Inmigrantes de América Latina y el Caribe			
Mexicanos	0.46	0.47	0.54
Cubanos	0.20	0.34	0.51
Dominicanos	0.29	0.46	0.64
Jamaiquinos y haitianos	0.23	0.39	0.54
Centroamericanos	0.41	0.47	0.57
Suramericanos	0.26	0.35	0.50
Inmigrantes de otros países de la región	0.22	0.31	0.44

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Cuando se observan los valores del índice entre mujeres nativas e inmigrantes se constata que las mujeres con mayor nivel de segregación ocupacional son las procedentes de México y Centroamérica (0.49 y 0.48 respectivamente). Los índices más bajos los presentaron las afronorteamericanas (0.21), las inmigrantes de otros países de la región (0.29), las cubanas (0.32) y suramericanas (0.32). Al comparar los índices de segregación ocupacional obtenidos en el caso de los hombres procedentes de México y

Centroamérica con los obtenidos entre el grupo de mujeres de estos orígenes se puede observar que estas últimas presentan valores del índice un poco mayores a los de los hombres, lo que sugiere que entre los hombres procedentes de estos países y los nativos blancos no-hispanos la segregación ocupacional es ligeramente menor que la presentada entre las nativas blancas no-hispanas y las mujeres mexicanas y centroamericanas. También se observa una situación similar al analizar el caso de los hombres y las mujeres de Jamaica y Haití.

Cuadro 4.7, Índices de segregación ocupacional de mujeres inmigrantes con respecto a mujeres nativas blancas no-hispanas, calculado a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos

Origen	Índices		
	1 dígito	2 dígitos	3 dígitos
Nativas blancas no-hispanas			
Afronorteamericanas	0.15	0.21	0.29
Inmigrantes de América Latina y el Caribe			
Mexicanas	0.47	0.49	0.54
Cubanas	0.19	0.32	0.49
Dominicanas	0.36	0.40	0.54
Jamaiquinas y haitianas	0.40	0.44	0.55
Centroamericanas	0.42	0.48	0.57
Suramericanas	0.28	0.32	0.42
Inmigrantes de otros países de la región	0.23	0.29	0.40

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Los hombres de estos países presentaron un índice de segregación ocupacional significativamente inferior al de las mujeres (0.39 y 0.44 respectivamente). El mayor índice de segregación ocupacional entre mujeres nativas blancas no-hispanas y jamaicanas y haitianas puede ser explicado por la alta participación que tienen las últimas en servicios. Mientras que el 51.2% de estas trabajadoras se concentra en estas ocupaciones, solamente el 16.6% de las nativas blancas no-hispanas realizan este tipo de

ocupaciones. Por otro lado, se debe resaltar que entre los demás grupos de hombres y mujeres se constatan diferencias en los índices que señalan que existe menor segregación ocupacional entre las mujeres nativas blancas no-hispanas y las inmigrantes en el mercado de trabajo de los Estados Unidos en relación a la segregación que se presenta entre los demás hombres inmigrantes y los nativos blancos no-hispanos.

4.6 La inserción en ocupaciones de predominio femenino en los Estados Unidos

En los análisis acerca de la distribución de los sexos en las ocupaciones se han desarrollado varios métodos tendientes a establecer la cantidad de ocupaciones de predominio femenino. En los Estados Unidos uno de los primeros trabajos desarrollados en esta dirección fue el de Oppenheimer en 1969 en el que analizó la participación laboral femenina en los Estados Unidos y definió tres tipos de ocupaciones: desproporcionadamente femeninas como aquellas donde más del 50.0% de los trabajadores eran mujeres; ocupaciones desproporcionadamente masculinas donde menos del 20.0% de los trabajadores eran mujeres y aquellas ocupaciones en donde la participación de las mujeres se encontraba entre el 20.0% y el 50.0% las denominó ocupaciones bien representadas. (Flückiger y Silber, 1999).

Anker (1999) y DeGraff y Anker (1999) sugieren que una ocupación puede ser considerada como de predominio masculino o femenino cuando en ella por lo menos el 80% de los trabajadores son hombres o son mujeres. Algunos investigadores prefieren utilizar el concepto de ocupaciones *integradas de género*. Este concepto hace referencia a las ocupaciones en donde las mujeres tienen un grado razonable de oportunidad y se encuentran en el rango porcentual que se obtiene al multiplicar 0.5 y 1.5 por el porcentaje total de la fuerza laboral femenina en ocupaciones no-agrícolas en un país determinado. Las ocupaciones donde las mujeres se encuentran subrepresentadas serían aquellas que están por debajo del porcentaje obtenido en el límite inferior del rango de ocupaciones “integradas de género” y las ocupaciones donde las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas serían las que están en el límite superior de dicho rango (Anker, 1999).

Aunque Reskin (1993) argumenta que estas formas de establecer el tipo de ocupaciones femeninas y masculinas son un tanto arbitrarias. Flückiger y Silber (1999)

señalan además que el establecer porcentajes arbitrarios para determinar las ocupaciones femeninas, pasa por alto el hecho de que la proporción de mujeres en una ocupación dada a menudo puede depender de la cantidad total de personas en el fuerza laboral, por lo tanto, se debe considerar a la totalidad de trabajadores como el estándar y definir como ocupaciones femeninas aquellas donde la relación mujeres-hombres es superior a la relación mujeres-hombres observada en el total de trabajadores y como ocupaciones masculinas aquellas donde la relación mujeres-hombres es inferior a la observada en el conjunto de la población total, esto es: $F_i/M_i > F/M$ y $F_i/M_i < F/M$ respectivamente, donde F_i es el número de mujeres en la ocupación i y M_i es el número de hombres en la ocupación i . Entonces $F = \sum F_i$ y $M = \sum M_i$ (Flückiger y Silber, 1999).

Si se define la sobrerrepresentación de uno de los sexos en una ocupación como aquella en donde el 80.0% son hombres o mujeres, a partir de datos de la CPS-2003 se tendría que en el mercado de trabajo de los Estados Unidos el 16.7% de las ocupaciones -excluidas las agrícolas- son de predominio femenino, el 18.0% son de predominio masculino y el 65.2% de las ocupaciones son neutras al género. Si se analiza la participación femenina estableciendo las ocupaciones en donde las mujeres tienen un grado razonable de participación, se tendría que el 54.8% de las ocupaciones en dicho país serían *integradas de género*, es decir, ocupaciones en donde las mujeres tienen un grado razonable de oportunidad. El 24.0% de las ocupaciones en este país podrían definirse como de alta concentración femenina y el 21.2% como ocupaciones donde hay una subrepresentación de la mujer. Esto sugiere que la cantidad de ocupaciones femeninas en un lugar determinado varía de acuerdo al criterio de medición empleado.

4.6.1 Principales ocupaciones de predominio femenino en los Estados Unidos

En este apartado se presentan las primeras ocupaciones -desagregadas a dos dígitos- de predominio femenino -ocupaciones con 80.0% o más de trabajadores son sexo femenino- en los Estados Unidos para cada uno de los grupos estudiados, así como también se desarrolla un modelo logístico que permite establecer algunos factores asociados al hecho de que un individuo a insertarse en este tipo de ocupaciones.

En el Cuadro 4.8 se presentan las ocupaciones que contienen una mayor concentración de mujeres, se puede observar que en términos generales las mujeres

siguen concentrándose fundamentalmente en ocupaciones que han sido asignadas tradicionalmente a su género y estas ocupaciones están relacionadas principalmente con los cuidados a la salud, el cuidado de niños, educación, atención a clientes, ayudantes de oficinas, recepcionistas y trabajos secretariales, con sus respectivas diferencias de acuerdo al lugar de origen de las mujeres. Es importante destacar que algunas de las ocupaciones de predominio femenino se caracterizan porque requieren cierto nivel de calificación para su desempeño. Es probable que ello se deba -especialmente en el caso de los inmigrantes- a que las mujeres cuentan con mayores niveles de educación que sus homólogos hombres.

Cuadro 4.8, Principales ocupaciones de predominio femenino, según lugar de origen, Estados Unidos, 2003 (continúa)

Ocupaciones por país de origen	Porcentaje de mujeres en la ocupación
<i>Nativas blancas no-hispanas</i>	
Secretarías y asistentes administrativas	97.7
Operadores de equipos de oficina y otras	92.2
Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud	92.1
Asistentes de educación y otras relacionadas	90.9
Ocupaciones relacionadas con el laboratorio clínico, la higiene dental y otras.	90.5
<i>Afronorteamericanas</i>	
Asistente de médico, podólogas, enfermeras autorizadas, audiometristas, terapistas físicos y ocupacionales	97.0
Secretarías y asistentes administrativas	96.2
Recepcionistas, funcionarias en agencias de viaje proporcionadoras de información, asistentes en servicio al cliente y otras relacionadas.	94.1
Trabajadores en cuidados de niños y otros cuidados personales	92.8
Distintas ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud	89.9
<i>Mexicanas</i>	
Enfermeras certificadas y profesionales y otras relacionadas	100
Archivistas, técnicos de museos, bibliotecólogos y técnicos de biblioteca, otras relacionadas	100
Operadores de equipos de oficina y otras	98.8
Operadores de computadores, y otras ocupaciones de escritorio relacionadas	94.5
Consejeras de crédito y otras áreas del campo financiero.	94.4
<i>Cubanas</i>	
Ocupaciones profesionales en áreas ciencias agrícolas y de alimentos, biología y ciencias médicas.	100
Asistentes de profesores, trabajadora en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas.	100
Asistentes en distintas áreas de la salud.	100
Técnicos y paramédicos en medicina.	100
Enfermeras certificadas y otras relacionadas.	100
Meseras y asistentes de cocina.	100
Asistentes de oficina.	100
Operadores de computadores, y otras ocupaciones de escritorio relacionadas	100
Consejeras de crédito y otras áreas del campo financiero.	100
Ayudantes en el comercio de la construcción e inspectoras de construcción.	100

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Cuadro 4.8, Principales cinco ocupaciones de predominio femenino, según lugar de origen, Estados Unidos, 2003 (continúa)

Ocupaciones por país de origen	Porcentaje de mujeres en la ocupación
<i>Dominicanas</i>	
Ocupaciones gerenciales y del área comercial.	100
Ocupaciones gerenciales y administrativas.	100
Distintas especialidades del área financiera.	100
Economistas, investigadoras de mercado, psicólogas y otras relacionadas.	100
Archivistas, técnicas en museos, bibliotecólogas y otras relacionadas.	100
Asistentes de educación y otras relacionadas.	100
Ocupaciones e apoyo al cuidado de la salud.	100
Meseras y asistentes de cocina.	100
Supervisoras en servicios de juegos, adiestradoras de animales y trabajadoras en distintas ocupaciones de los servicios personales.	100
Agentes de ventas, seguros y otros.	100
Trabajadoras en servicios funerarios y otras relacionadas con atención a clientes.	100
Distintas ocupaciones relacionadas con las ventas.	100
Operadoras de equipos de oficina y otras relacionadas.	100
Recepcionistas, funcionarias en agencias de viaje proporcionadoras de información, asistentes en servicio al cliente y otras relacionadas.	100
Recepcionistas y funcionarias en agencias de viaje.	100
Secretarías y asistentes administrativas.	100
<i>Jamaicanas y haitianas</i>	
Trabajadoras en distintas áreas de los servicios de producción (gerenciales, administrativas, financieras, etc.).	100
Ocupaciones en apoyo administrativo.	100
Ocupaciones profesionales en áreas ciencias agrícolas y de alimentos, biología y ciencias médicas.	100
Trabajadoras del área judicial, asistentes y ayudantes del área judicial.	100
Asistentes de profesores, trabajadoras en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas.	100
Diseñadoras, artistas y otras relacionadas.	100
Asistente de médico, podólogas, enfermeras autorizadas, audiometristas, terapistas físicos y ocupacionales	100
Radioterapistas, técnicas en terapia respiratoria, trabajadoras en el área de la recreación y otras relacionadas.	100
Trabajadoras en los cuidados de niños y otros cuidados personales.	100
Ocupaciones en servicios de protección y seguridad.	100
Agentes de ventas, seguros y otros.	100
Supervisoras en ocupaciones administrativas, telefonistas y otras relacionadas.	100
Recepcionistas, funcionarias en agencias de viaje proporcionadoras de información, asistentes en servicio al cliente y otras relacionadas.	100
Operadoras de equipos de oficina y otras relacionadas.	100
Trabajadoras en lavanderías y operadoras de máquinas en la industria textil.	100
Asistentes de estadística, operadores de máquinas no-computacionales.	100
Distintas ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud.	94.0
<i>Centroamericanas</i>	
Ocupaciones gerenciales y del área comercial.	100
Ocupaciones gerenciales y profesionales distintas áreas.	100
Trabajadoras en distintas áreas de los servicios de producción (gerenciales, administrativas, financieras, etc.).	100
Trabajadoras en distintas áreas de administración y análisis contables.	100
Trabajadoras en distintas áreas de las ciencias físicas.	100
Trabajadoras del área judicial, asistentes y ayudantes del área judicial.	100
Presentadores de noticias, analistas, reporteras y otras relacionadas.	100
Asistente de médico, podólogas, audiometristas, terapistas físicos y ocupacionales.	100
Ocupaciones relacionadas con el laboratorio clínico, la higiene dental y otras.	100
Enfermeras autorizadas y profesionales y otras relacionadas	100
Trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales	100

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Cuadro 4.8, Principales cinco ocupaciones de predominio femenino, según lugar de origen, Estados Unidos, 2003

Ocupaciones por país de origen	Porcentaje de mujeres en la ocupación
<i>Suramericanas</i>	
Diversas ocupaciones gerenciales	100
Administradoras, analistas de sistemas y otras áreas de computación.	100
Asistentes de profesores, trabajadoras en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas.	100
Actrices, directoras de espectáculos y otras ocupaciones artísticas.	100
Asistente de médico, pediatras, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicos y ocupacionales	100
Trabajadoras en servicios de aeronaves	100
Supervisoras de trabajadores en sitios de juego y de trabajadores en servicios personales y adiestramiento de animales.	100
Radioterapistas, terapistas respiratorios, de recreación, y otros, veterinarios, otras relacionadas.	100
Trabajadoras en áreas de recursos humanos, servicio al cliente y otras ocupaciones de oficina.	100
<i>Otros países de la región</i>	
Archivistas, técnicas en museos, bibliotecólogas y otras relacionadas.	100
Asistente de médico, pediatras, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicos y ocupacionales	100
Asistentes de profesores, trabajadoras en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas.	100
Ocupaciones profesionales en áreas ciencias agrícolas y de alimentos, biología y ciencias médicas.	100
Trabajadoras en áreas de recursos humanos, servicio al cliente y otras ocupaciones de oficina.	100
Instaladoras y reparadoras en el área de las telecomunicaciones	100
Asistentes de estadística, operadores de máquinas no-computadores	100
Secretarias y asistentes administrativas	100
Distintas ocupaciones en cuidados personales.	100
Enfermeras certificadas y profesionales y otras relacionadas.	100

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Cuando se compara la situación de las mujeres inmigrantes de la región en los Estados Unidos con las mujeres que permanecen en sus lugares de origen, se constata que en América Latina y el Caribe, en 1998 las mujeres por un lado estuvieron sobrerrepresentadas en el sector informal de la economía (52.0%). Así mismo el 52.7% del total del empleo femenino en el mismo año se concentró en el sector de servicios sociales, comunales y personales y el 27.2% en el sector comercio. Las mujeres tienen una participación importante en el servicio doméstico -16.0% en 1998- y como es sabido, se trata de un segmento del sector informal que ofrece los más bajos salarios y protección social para los empleados (OIT, 1999). De acuerdo con Gálvez (2006), existe gran similitud en los patrones ocupacionales de los países de la región que sugiere una internacionalización de los estereotipos de género en relación con las formas de trabajo y los obstáculos que encuentran las mujeres en su ingreso al mercado de trabajo. Esta situación señala que tanto en América Latina y el Caribe como en países más

desarrollados como los Estados Unidos, las mujeres siguen desarrollando las ocupaciones que tradicionalmente han sido asignadas a su género.

Dadas las implicaciones que tiene para un individuo insertarse en una ocupación de predominio femenino, en este apartado se establecen algunos factores asociados al hecho de que un trabajador se inserte en ocupaciones de este tipo. Por tanto, ajustamos un modelo logístico en donde empleamos como variable dependiente las categorías tipo de ocupación: de predominio femenino -ocupaciones donde el 80.0% de los trabajadores son mujeres o donde existen 4 mujeres por cada hombre- y ocupaciones no intensivamente femeninas. Empleamos como variables explicativas la edad -como variable continua-, la edad elevada al cuadrado -como indicadores de experiencia laboral-, el sexo, la escolaridad, el estado civil y el lugar de origen de los trabajadores como variables categóricas, éstas se describen en el Cuadro 4.9. La ecuación ajustada en el modelo de regresión logística es la siguiente (Gujarati, 2000):

$$Li = \ln \left[\frac{P_i}{1-P_i} \right] = \beta_1 + \beta_2 X_i$$

$$\begin{aligned} \ln(p/1-p) = & \beta_0 + \beta_1 edad + \beta_2 muj + \beta_3 prep + \beta_4 suppre + \beta_5 unidos \\ & + \beta_6 aluni + \beta_7 afros + \beta_8 mex + \beta_9 cub + \beta_{10} domin \\ & + \beta_{11} jaha + \beta_{12} america + \beta_{13} samerica + \beta_{14} otros + \beta_6 areametr \end{aligned}$$

Cuadro, 4.9 Distribuciones porcentuales de las variables en el modelo

Variab les	Porcentajes
Otras ocupaciones	83.2
Ocupaciones femeninas	16.8
Total	100
<i>Edad</i>	
<i>Sexo</i>	
Hombres	52.7
Mujeres	47.3
Total	100
<i>Escolaridad:</i>	
Estudios inferiores al título de preparatoria	11.8
Título de preparatoria	30.3
Estudios superiores a la preparatoria	57.9
Total	100
<i>Estado civil:</i>	
Solteros	26.1
Unidos	57.4
Alguna vez unidos	16.5
Total	100
<i>Origen:</i>	
Nativos blancos no-hispanos	80.3
Afronorteamericanos	10.6
Mexicanos	4.9
Cubanos	0.4
Dominicanos	0.3
Jamaiquinos y haitianos	0.6
Centroamericanos	1.1
Suramericanos	0.6
Otros inmigrantes de la región	1.1
<i>Área de residencia</i>	
No vive en una gran área metropolitana	62.6
Vive en una gran área metropolitana	37.4
Total	100

Fuente: Current Population Survey, 2003.

Los resultados del modelo en el Cuadro 4.10 señalan, como sería de esperar, que los momios de insertarse en una ocupación de predominio femenino aumentan 13 veces para las mujeres en relación con los hombres. También se indica que con cada año que aumente en la edad de los individuos, los momios de insertarse en una ocupación de predominio femenino disminuyen aproximadamente en 2.0%. Los momios de insertarse en este tipo de ocupaciones aumentan 1.9 veces y 1.8 veces respectivamente para las personas que cuentan con un título de preparatoria y para las personas que cuentan con estudios superiores a la educación preparatoria. Esto confirma que las ocupaciones con

concentración femenina son aquellas que requieren niveles medios o altos de calificación. Con esto se podría establecer que a mayor escolaridad de un individuo aumenta el riesgo de que ingrese a una ocupación de predominio femenino, dado que con la mayor educación de los individuos tiende haber mayor especialización de funciones de acuerdo al sexo. Este es un resultado llamativo, dado que esperaríamos que a mayor capacitación profesional de la mujer, disminuya las posibilidades de insertarse en ocupaciones de predominio femenino -que como hemos señalado no gozan de la valoración social con que cuentan otras ocupaciones-. Así mismo, los momios de insertarse en ocupaciones de predominio femenino aumentan 1.1 veces para las personas unidas y para las que alguna vez estuvieron unidas en relación con las personas que nunca se han unido.

Con relación al origen se obtuvo que los momios de insertarse en una ocupación de predominio femenino aumentan 2.5 veces para los procedentes de Jamaica y Haití, 1.5 veces para los dominicanos, 1.4 veces para los procedentes de otros países de la región y 1.2 veces para los afronorteamericanos. Por el contrario los momios de insertarse en ocupaciones de predominio femenino disminuyen en 44.3% para los inmigrantes mexicanos y 27.3% para los centroamericanos. Se debe recordar que éstos son los inmigrantes de la región con los niveles más bajos de escolaridad y que entre estos grupos se presentó la menor segregación por sexo en el mercado.

También los momios de insertarse en estas ocupaciones disminuyen en 5.9% para los trabajadores que viven en grandes áreas metropolitanas de los Estados Unidos en relación con los trabajadores que no viven en estas áreas. Los resultados del modelo además sugieren que el riesgo de ingresar a una ocupación de predominio femenino no constituye un indicador de calidad o condiciones laborales y que por el contrario, como se constató en el Capítulo III, los grupos que ahora presentan la menor segregación por sexo son los que experimentan las peores condiciones laborales en los Estados Unidos.

Cuadro 4.10, Factores asociados a la inserción laboral en ocupaciones de predominio femenino, Estados Unidos, 2003

Ocupación: 1 De predominio femenino 0 No-dominadas por mujeres	Razones de momios	Significancias
Variables explicativas		
Edad	0.983	0.003
Sexo		
Hombre (Categoría de referencia)		
Mujer	13.218	0.000
Escolaridad:		
Estudios inferiores al título de preparatoria (Categoría de referencia)		
Título de preparatoria	1.966	0.000
Estudios superiores a la preparatoria	1.802	0.000
Estado civil:		
Solteros (Categoría de referencia)		
Unidos	1.120	0.002
Alguna vez unidos	1.121	0.009
Origen:		
Nativos blancos no-hispanos (Categoría de referencia)		
Afronorteamericanos	1.225	0.000
Mexicanos	0.557	0.000
Cubanos	0.832	0.297
Dominicanos	1.470	0.016
Jamaiquinos y haitianos	2.578	0.000
Centroamericanos	0.728	0.015
Suramericanos	1.052	0.712
Otros inmigrantes de la región	1.396	0.003
Área de residencia		
No vive en una gran área metropolitana (categoría de referencia)		
Vive en una gran área metropolitana	0.942	0.021
P<0.5		
Constante: -3.603994		
Número de observaciones: 83,043		
Wald chi2: (16) 5943.60		
Pseudo R2: 0.1844		

Fuente: Current Population Survey, 2003

4.7 Síntesis y conclusiones del capítulo

En este capítulo analizamos la segregación ocupacional por grupo étnico y por sexo. En el primer apartado discutimos sobre la importancia de estudiar la segregación y las implicaciones de la misma en las relaciones sociales entre individuos de distintos colectivos. En el segundo apartado presentamos algunos de los enfoques teóricos que han sido empleados para explicar la segregación ocupacional por sexo en el mercado de trabajo. Destacamos las teorías económicas que explican la segregación por el lado de la oferta como la teoría neoclásica del capital humano y por el lado de la demanda como la teoría de la inclinación de los empleadores a discriminar, la teoría de las diferencias compensatorias y la teoría de mercados de trabajo segmentados. Expusimos también los principios centrales de los enfoques no-económicos o sociosexuales que señalan que la posición de la mujer en el mercado de trabajo no puede ser explicada exclusivamente a la luz de las interpretaciones económicas porque en la sociedad existe una serie de restricciones culturales que ayudan a determinar las actividades en las que son “permitidas” las mujeres y que están por fuera de los análisis económicos.

En el tercer apartado mostramos la síntesis de algunas investigaciones que han analizado la inserción laboral de inmigrantes de América Latina y el Caribe en el mercado de trabajo de los Estados Unidos y destacamos que la inserción de laboral de los inmigrantes de la región en dicho mercado de trabajo ha estado marcada fundamentalmente por la segregación en las ocupaciones de los trabajadores que se han insertado en ocupaciones de baja calificación y ocupaciones determinadas por género.

En el cuarto apartado empleamos información actualizada para analizar la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos, prestando central atención a la manera como se insertan los inmigrantes de la región en el mercado laboral de dicho país. Se pudo constatar que los nativos blancos no-hispanos tuvieron la mayor participación en ocupaciones altamente calificadas, seguidos de los inmigrantes de otros países de la región, los cubanos y los afronorteamericanos. Mientras que los inmigrantes de la región, especialmente los hombres, tuvieron una alta participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción, mantenimiento, etc. Las inmigrantes de la región -excepto las cubanas- se concentraron en ocupaciones en servicios. Las nativas blancas no-hispanas mostraron la más baja participación en estas

actividades. Además se resaltó que las cinco principales ocupaciones de los trabajadores de la región en Estados Unidos son las de más baja remuneración y que son similares entre los grupos.

El análisis de la inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos revela que aspectos como el lugar de origen y el sexo juegan un papel central en el tipo de empleo al que logran acceder. Aunque se trata de un país que en cierta medida ha logrado avanzar en la protección de los derechos de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, siguen existiendo ocupaciones exclusivas para hombres y para mujeres que implican un trato desigual entre los sexos.

En el quinto apartado calculamos índices de segregación de los trabajadores inmigrantes con respecto a los trabajadores nativos y encontramos que los trabajadores más segregados fueron los procedentes de México y Centroamérica y los que presentaron el menor nivel de segregación con respecto a los nativos blancos no-hispanos fueron los afronorteamericanos. El índice de segregación de mujeres con respecto a hombres señaló que al interior del grupo de trabajadores jamaiquinos y haitianos existe el mayor nivel de segregación ocupacional, mientras que los índices más bajos los presentaron los inmigrantes de México y Centroamérica.

También se calcularon índices de segregación ocupacional de hombres inmigrantes con respecto a hombres nativos blancos no-hispanos y se obtuvo nuevamente que los mexicanos y los centroamericanos son los grupos con índices más altos de segregación en el mercado de trabajo y en el caso de las mujeres estos grupos también presentaron los índices más altos de segregación en el mercado de trabajo. Entre los hombres procedentes de México y Centroamérica y los nativos blancos no-hispanos la segregación ocupacional es ligeramente menor que la presentada entre las nativas blancas no-hispanas y las mujeres procedentes de estos países. La segregación ocupacional es menor entre las mujeres nativas blancas no-hispanas y el resto de las inmigrantes en relación a la segregación que se presenta entre los demás hombres inmigrantes y los nativos blancos no-hispanos.

En el sexto y último apartado se establecieron criterios para determinar las ocupaciones de predominio femenino en los Estados Unidos, se identificaron las principales ocupaciones de predominio femenino según lugar de origen y se pudo

establecer que en la mayoría de los casos estas ocupaciones están asociadas al supuesto papel que debe desempeñar la mujer en la sociedad. Finalmente se ajustó un modelo de regresión logística en el que se observó el riesgo de que un individuo se inserte en una ocupación de predominio femenino y se obtuvo que el riesgo aumenta para las mujeres, las personas con estudios de preparatoria y superiores -en relación a las personas con estudios inferiores-, para las personas unidas o alguna vez unidas -en relación con las nunca unidas-, aumenta también para la mayoría de los trabajadores inmigrantes, en especial para los procedentes de Jamaica y Haití y disminuye para los mexicanos y centroamericanos en relación con la población nativa blanca no-hispana. Así mismo, el riesgo disminuye para quienes viven en una gran área metropolitana.

El análisis de la segregación ocupacional por grupo étnico y sexo permite establecer que la escolaridad de los inmigrantes influye en algunos casos en los niveles de segregación en las ocupaciones, esto se debe a que a mayor escolaridad hay una tendencia a que los individuos se inserten en ocupaciones asignadas a su género. Como se pudo observar la segregación ocupacional no da cuenta estricta de las condiciones laborales de los individuos, pero refleja una situación de desigualdad en donde se ven afectados mayormente grupos vulnerables como los hombres y mujeres inmigrantes.

Finalmente se debe señalar que el estudio de la segregación ocupacional aporta no sólo al mayor conocimiento de las distintas realidades de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos, sino que genera la necesidad de pensar en estrategias que en el largo plazo contribuyan al establecimiento de unas relaciones más igualitarias entre los individuos independientemente de sus características visibles como el sexo, la nacionalidad, el color de la piel entre otras.

Capítulo V

BRECHAS SALARIALES ENTRE TRABAJADORES EN LOS ESTADOS UNIDOS

En este capítulo se analizan las diferencias salariales entre la población nativa y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos, para tal fin se emplea el método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca (1973) que permite establecer algunos factores asociados a las diferencias salariales entre los trabajadores de acuerdo a su lugar de origen y al sexo. Se emplea información de la Encuesta Continua de Población -CPS- del año 2003. En el análisis se agrupa a los inmigrantes de América Latina y el Caribe en siete orígenes -como se ha hecho en los anteriores capítulos: mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaicanos y haitianos, centroamericanos -salvadoreños, guatemaltecos, hondureños y nicaragüenses-, suramericanos -colombianos, ecuatorianos y peruanos- y en la categoría *otros* se reúne al resto de inmigrantes de la región. La población nativa se divide en blancos no-hispanos y afroamericanos.

El capítulo se encuentra estructurado en siete apartados, en el primero se define conceptualmente la discriminación salarial, en el segundo se presentan breves antecedentes de la distribución salarial en los Estados Unidos y se ofrece información actualizada sobre los ingresos de los trabajadores en Estados Unidos, según lugar de origen, sexo y escolaridad. En el tercer apartado se presenta el procedimiento metodológico para descomponer las brechas salariales, en el cuarto se realiza la descomposición de las brechas entre trabajadores nativos e inmigrantes y en el quinto entre hombres y mujeres al interior de cada uno de los grupos analizados. En el sexto apartado se discute en torno a la necesidad de corregir el sesgo de selección en los datos cuando se analizan los ingresos. En el séptimo y último se ofrecen reflexiones finales sobre los hallazgos obtenidos en el capítulo.

5.1 La diferencia salarial como una forma de discriminación en el mercado de trabajo

De acuerdo con el Convenio No. 111 de la OIT (2003a), la discriminación en el empleo y en la ocupación se define como toda distinción, preferencia o exclusión en materia de selección, contratación y condiciones de trabajo, formación profesional, representación en organizaciones de trabajadores o empleadores y despidos basados en características personales tales como el color de la piel, el origen étnico, la clase social, la edad o sexo de un individuo y que no guardan relación alguna con sus calificaciones y experiencia laboral, ni con el contenido y responsabilidades del trabajo que desempeña o al que aspira. Esta diferencia de trato es discriminatoria sólo y cuando se traduce en una desventaja o menores oportunidades para el individuo que recibe dicho trato, OIT (2003a: 99).

En el mercado laboral no existen indicadores para medir de forma directa la discriminación en el trabajo, pero hay elementos que permiten un acercamiento al análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres, tales como las diferencias por razón de género en las tasas de participación, en las tasas de desempleo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres y los trabajos en los que predominan las mujeres frente a los trabajos en los que predominan los hombres (OIT, 2003a).

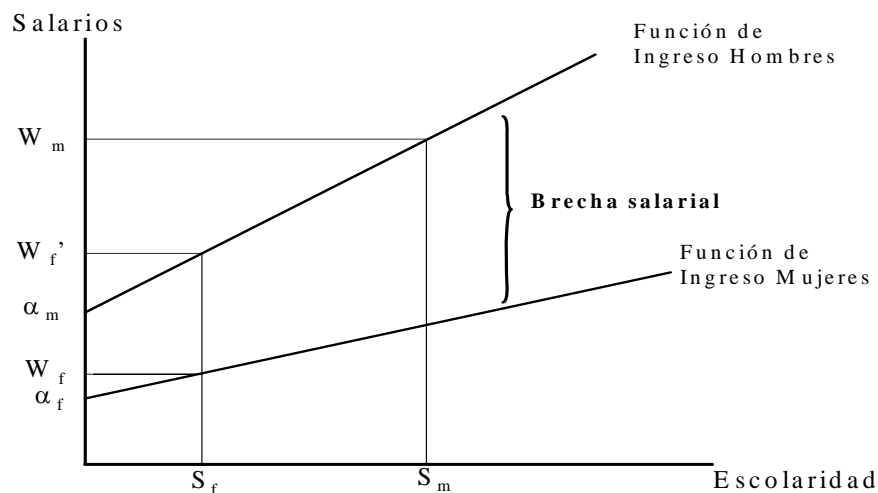
La discriminación en el mercado de trabajo puede darse de distintas maneras: la discriminación en el acceso al empleo, la discriminación en la adquisición de capital humano, la discriminación en la ocupación y la discriminación salarial (Baquero et al., 2000). La primera tiene que ver con el hecho de que en la sociedad no se otorga a todas las personas las mismas oportunidades de acceder al empleo. Por ejemplo, las mujeres tienen tasas de participación laboral inferiores a las de los hombres y esto se puede deber en muchos casos a procesos de discriminación que sufren éstas en el mercado de trabajo. Las mujeres de bajos niveles de escolaridad y de mayor edad están más expuestas a perder su empleo y a menudo encuentran más obstáculos que los hombres para reincorporarse al trabajo remunerado (OIT, 2003a).

La discriminación en la ocupación hace referencia a los obstáculos que se le imponen a determinados grupos que han logrado acceder al empleo para que tengan una gama más amplia de ocupaciones en las cuales puedan emplearse. Este tipo de discriminación -como se observó en el Capítulo IV- se ve reflejada en la segregación en las ocupaciones, donde hombres y mujeres se emplean en determinadas ocupaciones implicando muchas veces para la mujer una desventaja en el mercado de trabajo, ya que las ocupaciones en que se insertan gozan de menor valoración social y en consecuencia, peores condiciones laborales.

La discriminación salarial que es la que observamos en este capítulo se da cuando grupos de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos perciben ingresos inferiores a los de otros trabajadores aunque cuenten con iguales niveles de calificación para el trabajo y desempeñen el mismo trabajo o uno similar. En otras palabras, la discriminación salarial está presente cuando los criterios para establecer los salarios de los trabajadores no se basan en sus niveles de productividad, sino en sus características visibles, como el sexo, la edad, la raza y la nacionalidad entre otros.

La Gráfica 1 muestra un ejemplo claro del comportamiento de los salarios para hombres y mujeres según la escolaridad cuando hay discriminación y permite ver que la escolaridad puede tener un efecto diferencial en los salarios percibidos por los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo. Se considera que hay un posible efecto de discriminación cuando los hombres (α_m) y las mujeres (α_f), teniendo el mismo nivel de escolaridad, el ingreso de los primeros es superior al de las mujeres.

Gráfica 5.1, Brechas salariales de acuerdo a la escolaridad



Gunderson (1994) (citado por Anker 1997), señaló que las brechas salariales entre hombres y mujeres se debían fundamentalmente a diferencias en el capital humano - aspecto ajeno al mercado de trabajo-, a la discriminación directa y la dualidad del mercado de trabajo que genera diferencias de salario dentro de una misma ocupación, a diferencias de salario por trabajo de igual valor, es decir aquellas diferencias que se deben a que el nivel de salario de una ocupación depende de cuan feminizada esté, y a diferencias en los empleos deseados y diferencias en los empleos disponibles. De acuerdo con Anker (1997), aproximadamente un tercio de la disparidad salarial entre hombres y mujeres en países como los Estados Unidos se debe a la segregación ocupacional presente en el mercado.

Como se mencionó en el capítulo II, la teoría neoclásica del capital humano desarrollada principalmente por Becker (1964) ha destacado la relación existente entre educación y salarios, señala que a mayor inversión de los individuos en educación, mayores son sus niveles de productividad y en consecuencia obtienen mayores salarios. Mincer y Polachek (1974, 1978) enfatizan en que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben principalmente a que las inversiones en capital humano entre éstos son diferentes. Las expectativas de hombres y mujeres con respecto al trabajo son diferentes lo que conduce a que sus inversiones en capital humano sean distintas y por tanto, el tipo de inserción laboral y los salarios de trabajadores de ambos grupos son diferentes.

Desde esta teoría se parte de la idea de que las inversiones en capital humano de las mujeres son inferiores a las de los hombres y que en ello tienen que ver la corta y discontinua permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Además como los costos de entrenamiento y capacitación de los trabajadores son compartidos por éstos y los empleadores, las empresas en donde la experiencia, constancia y capacitación son importantes para el desarrollo del trabajo, los empleadores evitan contratar a mujeres debido a su menor experiencia y productividad en promedio. Como señalamos en el Capítulo IV, desde esta perspectiva también se explica la segregación ocupacional por

género y se argumenta que debido a la baja productividad de las mujeres, éstas tenderían a insertarse en ocupaciones que no requieren gran acumulación de capital humano y experiencia y por tanto ofrecen menores remuneraciones.²⁷

Desde la perspectiva económica se han desarrollados teorías que han establecido que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son producto de la discriminación existente en el mercado de trabajo, entre ellas se destacan la hipótesis de las preferencias y la de discriminación estadística. La primera es desarrollada por Becker y se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación, dado que prevalece un gusto o prejuicio personal contra determinado grupo de personas. La discriminación según este autor, puede ser ejercida por los empleadores, los trabajadores o los consumidores.

Desde la hipótesis de las preferencias se señala que existe discriminación en el mercado hacia las mujeres y que los empleadores están dispuestos a pagar mejores salarios a los hombres aunque los niveles de productividad entre hombres y mujeres sean iguales. Según Becker (1971) los empleadores que discriminan tendrán mayores costos que los que no discriminan y en consecuencia menores ganancias. De acuerdo con el autor, en un mercado de competencia perfecta las diferencias salariales basadas en la discriminación tenderán a desaparecer dado que la competencia acaba sacando del mercado a las empresas que discriminan y generando una igualación en los salarios.

Para Becker (1971), la predilección por discriminar por parte del empleador tiene un costo para la empresa, ya que con esta actitud se deja de emplear a un número de personas capaces y en consecuencia, la empresa deja de percibir ciertos ingresos. La segregación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales entre éstas y los

²⁷A pesar de la validez empírica de la teoría del capital humano, hay aspectos que deben ser matizados a la hora de analizar la participación de las mujeres en los actuales mercados laborales. Es cierto que en algunos casos las mujeres cuentan con menores inversiones de capital humano que los hombres y que por un lado se debe a la división sexual del trabajo al interior del hogar, ya que en algunos casos las familias deciden dar menor instrucción a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, se debe reconocer que si las mujeres acumulan menor experiencia laboral, en parte es porque no cuentan con las mismas oportunidades en el mercado laboral. Por otro lado, como señala Anker (1997), la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado en los últimos decenios, la cantidad de trabajo necesaria para la atención del hogar ha disminuido debido al aumento en la edad al matrimonio, a la disminución de la fecundidad, al uso de aparatos electrodomésticos -especialmente en países de mayores ingresos- y al progresivo aumento mundial de los hogares encabezados por mujeres, esto ha redundado en una mayor experiencia en el trabajo. Estos aspectos no son tenidos en cuenta por la teoría neoclásica del capital humano. Dados los cambios mencionados y de acuerdo con la misma teoría, se esperaría que las remuneraciones de las mujeres aumentaran en la medida que aumenta su capital humano; sin embargo, las brechas salariales entre hombres y mujeres se mantienen a través del tiempo.

hombres encuentran una explicación en la discriminación hacia las mujeres en los empleos tradicionalmente “masculinos”, pues con ello se genera una mayor oferta de fuerza de trabajo femenina en los empleos “femeninos” que hace bajar los salarios para las mujeres contratadas (Becker, 1971; véase también Anker 1997).

También desde la perspectiva económica la teoría de la discriminación estadística ha explicado las diferencias de salario entre hombres y mujeres. De acuerdo con esta teoría hay discriminación que es ejercida por parte de los empleadores porque les es difícil establecer los niveles de productividad de los potenciales trabajadores, por lo tanto actúan de manera racional cuando deducen el nivel de productividad y el salario de un individuo a partir del conocimiento que se tiene sobre el nivel medio de productividad del colectivo al que pertenece un individuo. Además como no es fácil distinguir entre mujeres con alta capacitación y experiencia laboral y mujeres sin estas características, los empleadores se basan en sus anteriores experiencias de contratos a mujeres y generan ciertas expectativas acerca del desempeño de la mujer en el empleo que hacen que el riesgo de invertir en la contratación de una mujer se traduzca en un menor salario. Un ejemplo claro es el de una entrevista de trabajo en donde es difícil establecer el nivel de productividad de los trabajadores potenciales, pero sí es posible asociar su productividad con el colectivo al que pertenece (Contreras, 2002; del Razo, 2003). Esta situación afecta a los trabajadores que cuentan con niveles de productividad por encima de los niveles del colectivo al que pertenece.

Como señalamos en los capítulos II y IV, existen otros enfoques feministas y sociosexuales; los primeros han enfatizado que las explicaciones acerca de lugar subordinado que ocupa la mujer en la sociedad y en el mercado de trabajo no necesariamente deben buscarse en las teorías económicas, dado que existen una serie de factores que son ajenos al mercado de trabajo que ayudan a entender la desigualdad entre hombres y mujeres y tienen que ver con la estructura patriarcal que permea a la familia y a la sociedad que ubica a las mujeres en una situación de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social (Ribas y Sajardo, 2004). Los enfoques sociosexuales establecen que la situación desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a que en la sociedad existen una serie de representaciones ideológicas como el género, la raza, la

etnia cuyo fin es establecer las funciones y tareas que hombres y mujeres deben desempeñar en la sociedad.

Tradicionalmente los análisis de los determinantes del salario se han basado en la teoría neoclásica del capital humano. Mincer (1974) quien provee abundante evidencia empírica acerca de los procesos de acumulación de capital humano en el trabajo, comprueba que los individuos con mayores inversiones en capital humano pueden obtener mayores salarios. El autor señala que los salarios de los individuos pueden ser explicados por variables observables tales como la educación formal y experiencia laboral. La teoría -como se ha señalado antes- enfatiza en que el mercado es perfecto y que la razón por la que trabajadores reciben diferentes salarios es por las diferencias de productividad. A partir de esta teoría es posible estimar la función del salario, en donde empleamos como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora. Esta postura es la que intentamos discutir al descomponer las brechas salariales entre los trabajadores.

Trabajos clásicos como el de Oaxaca, (1973) y Oaxaca y Ransom, (1994) han analizado las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre blancos y afroamericanos empleando análisis de regresiones lineales para separar la proporción de la brecha en los ingresos que se debe a diferencias de productividad o diferencias justificables y a factores como la discriminación que reflejan el comportamiento del mercado de trabajo. Este método ha sido ampliamente empleado en distintos contextos laborales.²⁸

²⁸ El Método de descomposición de Oaxaca (1973) compara los valores medios de las características de capital humano de las mujeres con los de los hombres para llegar a un cálculo de la discriminación. Hay quienes señalan que el uso de las distribuciones de medias no permite diferenciar la experiencia discriminatoria a diferentes puntos de la distribución salarial, ya que agrega las experiencias discriminatorias de los individuos. Ello implica asumir la brecha salarial, independientemente del grado de discriminación sufrido por cada individuo (del Río, 2005). También se ha señalado que los estimadores de los coeficientes captan todos los sesgos generados por los problemas de información, los errores en las variables y los procesos de selectividad, por lo tanto la interpretación del residuo -parte de la brecha que queda al calcular la parte que se debe a los diferenciales de productividad- como una medida de discriminación es discutible (Tenjo y Bernat, 2005). Sin embargo, sigue siendo el método más empleado dentro de la economía laboral para medir la discriminación en el mercado de trabajo.

5.2 La discriminación salarial en los Estados Unidos

Las investigaciones en torno a las diferencias salariales entre hombres y mujeres han revelado que éstas no sólo se explican por factores asociados al capital humano y la segregación en las ocupaciones -que es también una forma de discriminación-, sino que existen otros aspectos como la discriminación en el mercado de trabajo que contribuyen a que las mujeres sean peor remuneradas que los hombres. En todo el mundo las mujeres perciben menores salarios que los hombres.

Según Anker (1997) en promedio la relación entre los ingresos laborales mensuales de hombres y mujeres en el mundo es del 60.0% al 70.0%, si se toman como referencia los ingresos semanales y diarios la relación pasa del 70.0% al 75.0% respectivamente y en el caso de los ingresos por hora la relación es de 75.0% al 80.0%. En el caso específico de los Estados Unidos, la relación del salario por hora entre hombres y mujeres y entre nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos siempre ha marcado una brecha considerable.

En 1973 Oaxaca empleó información de la Encuesta de Oportunidad Económica - Survey of Economic Opportunity- del año 1967 para establecer las diferencias salariales entre estos grupos y -además de descomponer las brechas salariales- señaló que el promedio geométrico de la hora de salario para los hombres blancos era de 2.95 dólares, 1.92 dólares para las mujeres blancas y para los afronorteamericanos era de 2.16 dólares - hombres- y 1.45 dólares para las mujeres. Esto implicó una relación de 65.1% entre hombres y mujeres blancos y 67.1% entre hombres y mujeres afroamericanos. La relación del salario entre hombres blancos y afronorteamericanos fue de 73.2% y entre las mujeres blancas y las afronorteamericanas del 75.5%. En 2002 la relación entre los ingresos medios por hora entre trabajadores blancos no-hispanos y afronorteamericanos fue de 74.2% y entre la población total de hombres y mujeres fue aproximadamente del 72.6% (CPS, 2003).

En 1994 Oaxaca y Ransom (1994) emplearon información de la CPS-1988 y estimaron las brechas salariales -mediante un procedimiento más complejo- entre trabajadores blancos y afronorteamericanos mayores de 25 años y entre la población total

masculina y femenina de las mismas edades y obtuvieron brechas de 22.0% y 30.0% respectivamente.

Como se pudo observar en el Capítulo III, los inmigrantes perciben menores ingresos por salario que los nativos blancos no-hispanos y los ingresos de las mujeres inmigrantes son inferiores a los de sus homólogos hombres. En el Cuadro 5.1 se presentan la media y la mediana del ingreso por hora de los trabajadores inmigrantes asalariados en el 2003 y se calculan porcentajes con respecto al salario por hora de los nativos blancos no-hispanos. En él se puede observar que los mexicanos constituyen el grupo de trabajadores con el menor porcentaje de salario en relación a los nativos blancos no-hispanos (media: 60.8% y mediana 59.7%), seguidos de los centroamericanos que perciben el 60.8% con relación a la media y el 62.2% con relación a la mediana y los dominicanos que perciben el 62.3% y el 72.3% de lo que ganan los nativos blancos no-hispanos por hora de trabajo. De acuerdo con esta información, los trabajadores con los mayores porcentajes de ingresos en relación con los nativos blancos no-hispanos son los afronorteamericanos y los jamaíquinos y haitianos.

Cuadro 5.1, Relación del salario por hora de afronorteamericanos e inmigrantes con respecto a nativos blancos no-hispanos, Estados Unidos, 2003*

Lugar de origen	Salario por hora Total		Afronorteamericanos e inmigrantes en relación con Nativos blancos no-hispanos Porcentajes	
	Media	Mediana	Media	Mediana
EE.UU. Nativos Blancos no-hispanos	20.9	15.4		
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	15.5	12.5	74.2	81.2
Mexicanos	12.7	9.2	60.8	59.7
Cubanos	16.1	10.6	77.0	68.8
Dominicanos	15.1	9.9	72.2	64.3
Jamaíquinos y haitianos	15.2	12.0	72.7	77.9
Centroamérica	12.7	9.6	60.8	62.3
Suramérica	16.0	11.3	76.6	73.4
Otros de la region	16.0	12.0	76.6	77.9

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

* Salario en dólares del año 2002.

Según el sexo de los trabajadores, también se puede observar que el porcentaje de salarios femeninos respecto de los masculinos varía de acuerdo al lugar de origen de los mismos y al indicador con que se calcularon. En términos generales, las mujeres perciben ingresos por hora de trabajo considerablemente inferiores a los de los hombres -excepto en el caso de las mujeres mexicanas, que presentan una media de ingreso por hora superior a la de los hombres- (Cuadro 5.2). Las mayores brechas se presentan entre los dominicanos y los nativos blancos no-hispanos, donde las mujeres perciben respectivamente solo el 75.3% y el 76.1% de los ingresos que perciben los hombres. Las menores brechas salariales entre hombres y mujeres se presentan entre los inmigrantes de otros países de la región, los afronorteamericanos y los jamaicanos y haitianos. Es importante señalar que de acuerdo a la mediana, las mujeres mexicanas constituyen el grupo de trabajadoras con menores ingresos en los Estados Unidos -como se observó en Capítulo III-; sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres a pesar de ser alta es inferior a la que se presenta al interior de otros grupos de trabajadores. Esto podría deberse a que se trata de trabajadores de salarios bastante bajos y a la vez sugiere que entre más bajos sean los salarios de los trabajadores, tiende a ser menor la brecha salarial entre los sexos.

Cuadro 5.2, Salario por hora de los trabajadores según sexo y lugar de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003

Lugar de origen	Hombres		Mujeres		Salarios femeninos en relación con los masculinos	
	Porcentajes					
	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
EE.UU. Nativos Blancos no-hispanos	24.4	17.7	17.1	13.5	70.1	76.1
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	16.6	13.1	14.7	12.0	88.4	91.6
Mexicanos	12.3	9.6	13.6	7.8	110.7	81.2
Cubanos	18.2	11.5	13.5	10.0	74.2	86.8
Dominicanos	16.4	12.0	14.2	9.0	86.4	75.3
Jamaicanos y haitianos	16.5	12.7	14.1	11.5	85.3	90.9
Centroamérica	13.1	10.0	12.0	8.3	91.6	83.3

Suramérica	18.7	12.0	12.7	10.1	68.3	84.0
Otros de la region	17.3	13.0	14.5	12.0	84.0	92.5
Total EE.UU.	22.5	16.3	16.5	12.8	73.5	78.4

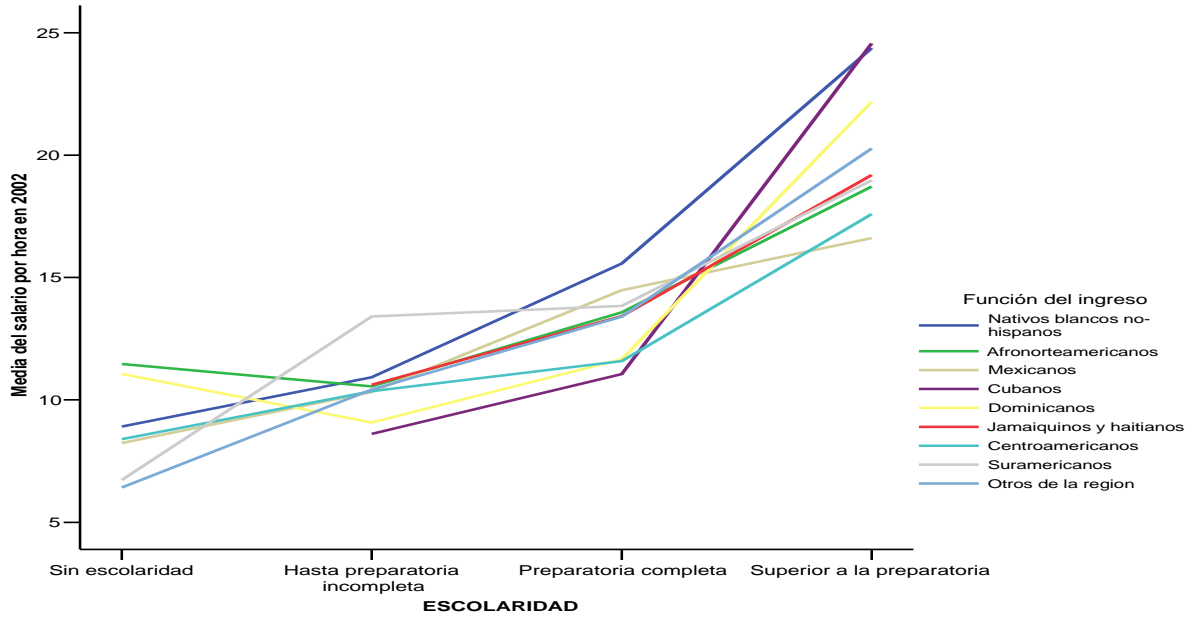
Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

Se puede observar en los cuadros 5.1 y 5.2 las diferencias salariales entre los inmigrantes y la población nativa blanca no-hispana son superiores a las diferencias entre hombres y mujeres al interior de cada grupo. Es importante señalar que si bien, las brechas salariales entre hombres y mujeres inmigrantes en los Estados Unidos son significativamente altas, éstas son menores a las observadas entre hombres y mujeres en América Latina y el Caribe, donde en 1998 las mujeres asalariadas entre los 20-49 años de edad que residían en áreas urbanas ganaban solamente el 64.3% del salario de los hombres y la brecha salarial se hacía mayor cuando se trataba de trabajadores con altos niveles de escolaridad. Claro está que el diferencial entre hombres y mujeres varía de acuerdo a cada país; por ejemplo, en México en el año 2002 la relación del salario entre hombres y mujeres fue de 71.1% y en caso de hombres y mujeres con 10 ó 12 años de escolaridad la relación fue de 61.6%. Contrario a lo que sucede en México, en el caso de República Dominicana se observa que la relación del salario en el mismo año fue de 86.6% y disminuye a 82.4% cuando se trata de personas con el nivel de estudios mencionado (CEPAL, 2004).

Cuando se observan las brechas salariales de acuerdo a la escolaridad, al lugar de origen y el sexo de los trabajadores en Estados Unidos, se constata lo que se ha discutido teóricamente; la escolaridad tiene un efecto diferente en los salarios de los trabajadores de acuerdo al grupo étnico al que pertenecen y al sexo. A iguales niveles de escolaridad los nativos blancos perciben mejores ingresos que los trabajadores inmigrantes e igualmente los hombres perciben mejores ingresos que las mujeres. En la Gráfica 5.2 se presenta la función del ingreso del salario por hora en dólares de acuerdo al lugar de origen y al nivel de escolaridad, se puede observar que cuando aumenta el nivel de escolaridad de los trabajadores aumenta la brecha salarial entre los inmigrantes y los nativos blancos no-hispanos. Además se observa que en la escolaridad alta la mayor brecha se presenta entre los mexicanos, centroamericanos y los nativos blancos no-hispanos, mientras en la misma categoría de escolaridad los cubanos obtienen ingresos iguales a los de los nativos blancos no-hispanos. En la Gráfica 5.3 se constata que la

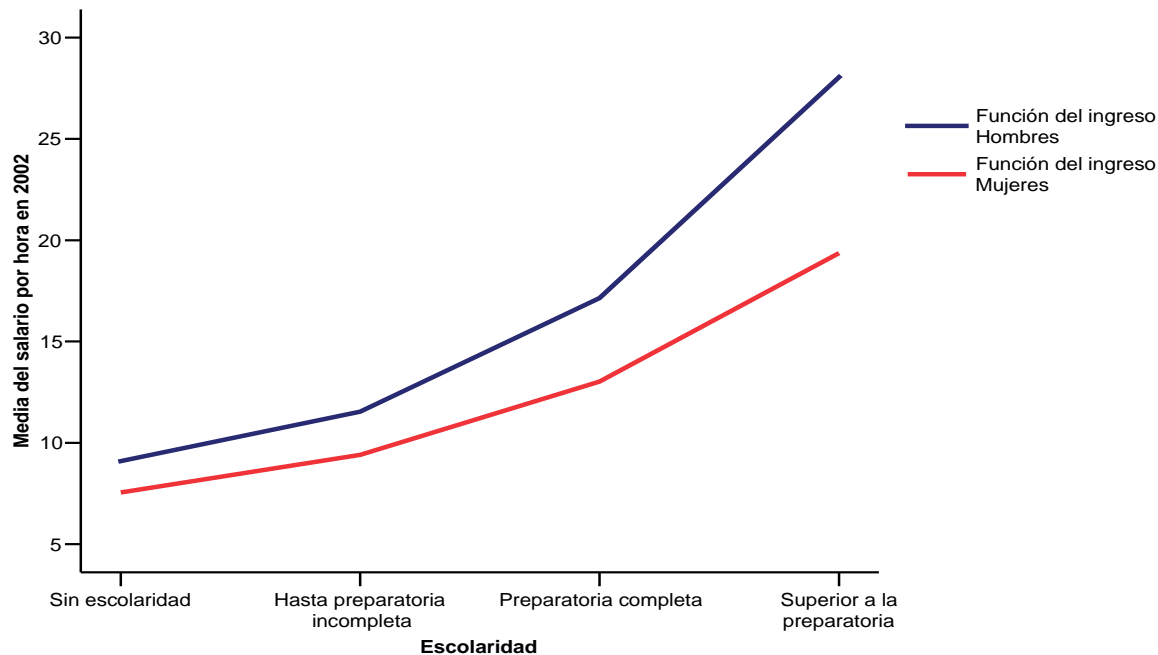
brecha salarial total entre hombres y mujeres aumenta a medida que aumenta la escolaridad y los ingresos de los trabajadores.

Gráfica 5.2, Brechas salariales de acuerdo al nivel de escolaridad, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

Gráfica 5.3, Brechas salariales de acuerdo al sexo, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

Si bien la escolaridad como el sexo son aspectos que determinan los salarios de los trabajadores, existe una serie de variables que también ayudan a determinar los salarios de éstos, por lo que es necesario ajustar un modelo multivariado. Siguiendo la lógica de la teoría del capital humano y con el propósito de establecer el efecto de algunas variables del capital humano en el salario de los trabajadores -hombres y mujeres- en los Estados Unidos, ajustamos un modelo de regresión por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios -MCO- en donde empleamos como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora y como variables explicativas la edad y edad elevada al cuadrado -como variables próximas de la experiencia laboral-, sexo, escolaridad, ocupación, estado civil de los trabajadores y el lugar de origen.²⁹

Todas las variables -excepto edad y edad al cuadrado- fueron incluidas como variables *dummy*. La escolaridad se dividió en tres categorías: hasta algún grado de preparatoria -sin terminar-, preparatoria completa y estudios superiores a la preparatoria, en el modelo se omite la primera categoría. En la variable sexo se omite la categoría

²⁹ Es importante señalar que para esta investigación seleccionamos sólo a las personas que reportaron haber trabajado durante el periodo de referencia, la información que aquí se presenta contiene potencialmente un sesgo de selección, ya que no estamos considerando el comportamiento de aquellos individuos que no trabajaron durante la semana de referencia (se verá después). Se interpretan los resultados de la descomposición de Oaxaca sin considerar el sesgo de selectividad que puede presentar la información.

hombres. La variable estado civil se divide en las categorías soltero, unido y alguna vez unido, se omitió la primera categoría. La jornada de trabajo se dividió en tiempo completo y tiempo parcial, la primera categoría fue omitida. La variable ocupaciones se divide en las categorías: ejecutivos, profesionales y técnicos, ocupaciones en servicios, vendedores y trabajadores de oficina y obreros de la industria, construcción y mantenimiento -se omitió la primera categoría- y finalmente la variable lugar de origen se dividió en los grupos: nativos blancos no-hispanos -se omite-, afronorteamericanos, mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaicanos y haitianos, centroamericanos, suramericanos y otros de la región. La edad se elevó al cuadrado con el propósito de dar cuenta de la posible relación no lineal que se establece entre la variable y los salarios.³⁰

La edad y la escolaridad fueron incluidas bajo el supuesto minceriano de que los salarios de los trabajadores aumentan con la educación y experiencia laboral. El estado civil se incluyó bajo el supuesto de que los trabajadores unidos perciben mayores salarios que sus contrapartes, dado que el hecho de tener una familia a su cargo les obliga a buscar empleos mejor pagados, así mismo se incluyeron las ocupaciones bajo la idea de que las personas que se encuentran en ocupaciones en servicios perciben ingresos inferiores a los trabajadores en otro tipo de ocupaciones, los trabajadores de tiempo parcial, aun si estamos considerando el salario por hora suponemos que perciben ingresos inferiores a los que perciben los trabajadores de tiempo completo y partimos también de la hipótesis de que los trabajadores inmigrantes perciben ingresos inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos.

En el cuadro 5.3 se presentan los resultados del modelo de regresión lineal, así como las variables explicativas empleadas. Como se puede observar, todas las variables son determinantes de los ingresos de los trabajadores en los Estados Unidos. El ser mujer y las ocupaciones presentan una relación negativa con el salario por hora, es decir, estos aspectos disminuyen el salario de los trabajadores, destacándose principalmente el hecho de trabajar en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y mantenimiento. En caso de la edad se puede observar que ésta no se comporta de forma

³⁰ De acuerdo con los econométricos, el efecto no lineal entre variables como la edad y el salario por hora se puede captar incluyendo en el modelo la edad como variable *dummy* de grupos de edad o incluir la edad elevada al cuadrado (Martínez, 2006b). En los modelos ajustados en este capítulo se emplean los dos mecanismos, en un caso se elevó al cuadrado y en otros se construyeron variables *dummy* de grupos de edad.

lineal con el salario por hora, es decir, no siempre cada año de aumento en la edad de los trabajadores implica necesariamente aumentos en el salario por hora, esta situación se observa gráficamente en el anexo 5.1.

El contar con estudios superiores a la preparatoria aumenta significativamente el salario por hora de los trabajadores (37.7%) en relación con el hecho de tener estudios inferiores al nivel de preparatoria, mientras que el aumento de salarios por la edad es bastante bajo (5.6%), asimismo, el hecho de estar unido incrementa los salarios, mientras los incrementos del salario para personas alguna vez unidas son más bajos -esto en relación con las personas que nunca han estado unidas-. En todos los casos, el hecho de ser inmigrante guarda una relación negativa con el salario por hora, especialmente para los grupos de centroamericanos, cubanos y dominicanos. Es llamativo que al controlar por distintas variables los cubanos en conjunto perciban ingresos más bajos que otros grupos de inmigrantes. El estar inserto en ocupaciones en servicios y ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento reduce los ingresos por hora de los trabajadores en 45.1% y 30.8% respectivamente.

Habiendo establecido el impacto de cada una de las variables de capital humano en el salario por hora de los trabajadores en los Estados Unidos, realizamos la descomposición de las brechas salariales mediante el método de descomposición de Oaxaca, ajustamos modelos lineales en los que incluimos las mismas variables.

Cuadro 5.3, Resultados del modelo de regresión lineal

Variables explicativas	Coefficientes	Significancias
Preparatoria completa	0.1606	0.000
Superior a la preparatoria	0.3774	0.000
Mujeres	-0.3027	0.000
Edad	0.0561	0.000
Edad ²	-0.000	0.000
Unidos	0.1352	0.000
Alguna vez unidos	0.0481	0.000
Tiempo parcial por razones económicas	-0.1697	0.000
Ocupaciones en servicios	-0.4518	0.000
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.2755	0.000
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3082	0.000
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	-0.0715	0.000

Mexicanos	-0.1451	0.000
Cubanos	-0.1731	0.000
Dominicanos	-0.1043	0.004
Jamaiquinos y haitianos	-0.0425	0.16
Centroamérica	-0.1140	0.000
Suramérica	-0.1339	0.000
Otros de la region	-0.0938	0.000
Constante	1.4395	0.000
N: 74,916		
R ² : 0.3029		

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

5.3 La descomposición de las brechas salariales

El método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca compara los valores medios de las características de capital humano entre hombres y mujeres o entre dos grupos étnicos. De acuerdo con Oaxaca (1973) en el análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres o entre grupos étnicos se distinguen dos partes: una parte que refleja las diferencias de productividad o de capital humano de los grupos de trabajadores, estas diferencias pueden estar dadas por la escolaridad, la edad -como variable próxima de los años de experiencia laboral- y en el caso de los inmigrantes por la ciudadanía y el tiempo de permanencia en el país, entre otras. La segunda parte de la brecha se debe al trato divergente que reciben determinados grupos de trabajadores en el mercado por sus características visibles, es decir, es la parte que se debe a la discriminación. De acuerdo a lo planteado por Oaxaca (1973), una manera de medir la discriminación en el mercado de trabajo es primero a través de dos regresiones del logaritmo de los ingresos, una para hombres y otra para mujeres o para grupos étnicos - con el estimador por Mínimos Cuadrados Ordinarios- en donde se controlen distintas variables asociadas al capital humano.³¹

³¹ Existe una tercera parte de la brecha que corresponde a un residuo no explicado.

A partir del siguiente procedimiento se descomponen las brechas salariales entre la población nativa blanca no-hispana y los afronorteamericanos e inmigrantes, así como también se descomponen las brechas de acuerdo al sexo de los trabajadores al interior de cada grupo de trabajadores. La descomposición de la brechas se realiza para la población que se encontraba empleada al momento de la encuesta por lo que en algunos casos se incurre en un sesgo de selección, ya que no se considera el comportamiento de aquellos individuos que no trabajaron durante la semana de referencia lo que podría conducir a una subestimación o sobrestimación de la brecha salarial. El modelo de regresión ajustado es el siguiente:

$$\ln (W_i) = z_i \beta + u_i \quad \text{Ecuación 1}$$

Donde: W_i = Es el salario por hora de hombres o mujeres, z_i = Es un vector de características individuales, β = Es un vector de coeficientes, u_i = Es un término de error y $i = 1, \dots, n$. Siguiendo la postura de Becker (1971), en ausencia de discriminación, el cociente de los salarios entre dos grupos -en este caso hombres y mujeres- debe ser igual a sus respectivas productividades como se refleja en la ecuación.

$\frac{W_h^0}{W_m^0} =$	$\frac{Pmg_h}{Pmg_m}$
-------------------------	-----------------------

Ecuación 2

Donde W es el salario real y Pmg la productividad marginal del trabajo y los subíndices h y m se refieren a los hombres y a las mujeres respectivamente. Cuando no se cumple esta ecuación puede existir un comportamiento discriminatorio en el mercado de trabajo. La discriminación puede ser cuantificada siguiendo el método de Oaxaca (1973). Suponiendo que las mujeres constituyen el grupo discriminado, el diferencial salarial bruto se puede definir de la siguiente manera:

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

Luego

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

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

$$W_m$$

Ecuación 3

Donde W_h es el salario de los hombres y W_m el de las mujeres. Como ya se mencionó, en ausencia de discriminación, las diferencias salariales solamente reflejarían diferencias en la productividad (Q) como se plantea en la siguiente ecuación:

$$Q = \frac{W_h^0}{W_m^0} - 1$$

$$Q + 1 = \frac{W_h^0}{W_m^0}$$

Ecuación 4

A partir de las anteriores ecuaciones se puede definir el coeficiente de discriminación D como la tasa de variación de $G + 1$ con respecto de $Q + 1$. Este coeficiente explica qué porcentaje de las diferencias salariales se debe a la discriminación y se expresa de la siguiente manera:

$$D = \frac{(Wh / Wm - W_h^0 / W_m^0)}{W_h^0 / W_m^0}$$

Ecuación 5

La descomposición en dos partes del logaritmo de los salarios observados se presentaría de la siguiente forma:

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

Ecuación 6

Luego a partir de la primera ecuación ($\ln(W_i) = z_i \beta + u_i$) estimamos:

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

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

Ecuación 7

Donde Z_h y Z_m son los valores promedios de cada una de las variables explicativas en cada una de las regresiones a estimar -para hombres y mujeres- y β_h y β_m son los

coeficientes de las regresiones a estimar -en la primera ecuación para hombres y mujeres-. Entonces, sustituyendo en la ecuación $\ln(G+1) = \ln(W_h) - \ln(W_m)$ se obtiene que el $\ln(G+1) = Z_h\beta_h - Z_m\beta_m$ y definimos el diferencial de z como $\Delta Z = Z_h - Z_m$ y el diferencial de β como $\Delta\beta = \beta_m - \beta_h$ y $\beta_h = \beta_m - \Delta\beta$ sustituyendo, tendríamos que:

$$\begin{aligned} \ln(G+1) &= Z_h(\beta_m - \Delta\beta) - Z_m\beta_m \\ &= Z_h\beta_m - Z_h\Delta\beta - Z_m\beta_m \\ &= (Z_h - Z_m)\beta_m - Z_h\Delta\beta \end{aligned} \tag{Ecuación 8}$$

Finalmente obtenemos la ecuación que operativamente refleja la descomposición de la brecha salarial en dos partes:

$$\ln(G+1) = \underbrace{\Delta Z \beta_m}_{\ln \left[\frac{W_h}{W_m} \right]^0} - \underbrace{Z_h \Delta\beta}_{\ln(D+1)}$$

Parte de la brecha salarial debida a las diferencias en capital humano entre hombres y mujeres
Parte de la brecha debida a la discriminación o trato diferencial en el mercado de trabajo

5.4 Descomposición de brechas salariales entre nativos e inmigrantes

En el presente apartado realizamos la descomposición de las brechas salariales en sus dos partes, en primer lugar con MCO estimamos las funciones de los ingresos para los nativos blancos no-hispanos, afronorteamericanos y para cada uno de los grupos de inmigrantes. En el modelo se incluye como variable dependiente el logaritmo natural del

salario por hora. Las variables explicativas que se presentan son de la misma naturaleza que las variables utilizadas para el conjunto de trabajadores en el modelo descrito antes. Una vez estimados los modelos para cada uno de los grupos analizados, se calcularon las medias de las variables explicativas -éstas se presentan en los cuadros anexos relativos a la descomposición de las brechas-, lo que permite contar con información detallada sobre las características medias de los distintos grupos de los trabajadores.

En el cuadro anexo 5.2 se presentan los coeficientes asociados a cada una de las variables de capital humano y el vector de medias de los trabajadores nativos blancos no-hispanos y mexicanos. En primer lugar se puede observar que mientras el incremento del salario para nativos blancos no-hispanos con estudios superiores al nivel de preparatoria es de 41.3% para los mexicanos es de 30.2%, asimismo los incrementos al salario por hora según la edad son superiores para los trabajadores nativos blancos no-hispanos. La reducción del salario por hora para los trabajadores nativos blancos no-hispanos es del 16.7% y para los mexicanos es de 20.3%.

El vector de medias permite constatar que los valores medios de las características individuales de los inmigrantes mexicanos los ubican como uno de los grupos con menores dotaciones de capital humano. Los mexicanos cuentan con menor edad promedio que los nativos blancos no-hispanos, se concentran de manera importante en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento, que como vimos en el Capítulo IV, se trata de ocupaciones de baja remuneración. Por el contrario, los valores de las medias de características individuales de los nativos blancos no-hispanos revelan que éstos cuentan con una media de educación superior que excede de manera importante a la media de trabajadores mexicanos en esta categoría de estudios (62.4% y 16.3% respectivamente) y su participación como obreros de la industria, construcción y mantenimiento está muy por debajo de la mexicana (20.6% y 49.3% respectivamente).

La brecha salarial logarítmica entre el salario medio de mexicanos y nativos blancos no-hispanos es de 0.453 puntos a favor de los nativos blancos no-hispanos y constituye la más alta entre la población nativa blanca no-hispana y los demás trabajadores que aquí estudiamos. Como se puede observar en el Cuadro 5.4, aunque la mayor parte de la brecha salarial se debe a las diferencias de productividad (0.273 puntos

logarítmicos), la discriminación que ejerce el mercado sobre los trabajadores mexicanos explica buena parte del diferencial salarial (0.180 puntos logarítmicos). Según esto, se puede señalar que el 39.7% de la brecha salarial entre trabajadores mexicanos y nativos blancos no-hispanos se debe a la discriminación. En el cuadro anexo 5.2 se puede observar que la edad de los trabajadores -en el rango 35-44- y los estudios superiores a la preparatoria son las variables que más contribuyen (con 0.073 y 0.069 puntos logarítmicos respectivamente) a que el salario de los trabajadores mexicanos sea inferior al de los nativos blancos no-hispanos. Es decir, el funcionamiento del mercado afectó a los mexicanos debido a que en el rango de edad mencionado no se reconoce la experiencia de los trabajadores mexicanos -dada por la edad-, así mismo los rendimientos por educación superior de los mexicanos tampoco son reconocidos por el mercado.³²

Cuadro 5.4, Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos, afronorteamericanos e inmigrantes, Estados Unidos, 2003

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Porcentaje	Discriminación*	Porcentaje
EE.UU. Nativos	0.202	0.092	45.5	0.110	54.5
Afronorteamericanos					
Mexicanos	0.453	0.273	60.2	0.180	39.7
Cubanos	0.209	0.098	46.9	0.112	53.6
Dominicanos	0.365	0.267	73.2	0.097	26.7
Jamaíquinos y haitianos	0.198	0.150	75.8	0.048	24.2
Centroamérica	0.434	0.315	72.5	0.120	27.5
Suramérica	0.263	0.160	60.8	0.102	38.8
Otros de la región	0.190	0.105	55.3	0.085	44.7

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

*Efecto de la discriminación y de otras variables no observadas.

Por último, es importante señalar que la inmigración mexicana en los Estados Unidos tiene una alta incidencia de trabajadores indocumentados y que este es un aspecto subyacente en este análisis que contribuye al comportamiento de la brecha salarial entre estos y la población nativa. Passel (2005) señala que de acuerdo con la CPS en el año

³² Dentro de este análisis se debe tener presente que los valores obtenidos en las brechas están sujetos a la cantidad y tipo de variables de capital humano que se incluyan como determinantes de los ingresos de los trabajadores.

2004 existían aproximadamente 5.6 millones de inmigrantes mexicanos indocumentados en los Estados Unidos que constituyen poco más de la mitad de los inmigrantes mexicanos en dicho país. Además su segregación espacial como ocupacional son aspectos que contribuyen a explicar la alta diferencia salarial que se presenta entre éstos y los nativos blancos no-hispanos (Castells y Borja, 1998) Lamentablemente no contamos con una mayor cantidad de variables que nos permitan medir con mayor precisión el fenómeno.

El segundo grupo con la mayor brecha salarial logarítmica lo constituyen los centroamericanos con una brecha de 0.434 puntos. Los rendimientos asociados a cada una de las variables explicativas de los ingresos en los modelos de nativos blancos no-hispanos y centroamericanos revelan las grandes diferencias entre estos dos grupos. Al igual que en el caso mexicanos, los incrementos al salario por cada característica de capital humano de los centroamericanos son inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos. También se trata de un grupo de trabajadores con promedios de educación superior y edad inferiores a la de los nativos blancos no-hispanos (ver cuadro anexo 5.3). La mayor parte de la brecha entre estos trabajadores y los nativos blancos no hispanos es explicada por las diferencias de productividad o de capital humano (0.315 puntos logarítmicos) y una parte significativa se explica por la discriminación del mercado de trabajo en contra de este grupo (0.120 puntos logarítmicos que equivalen al 27.6%). Si se observan los datos de la columna de *dotaciones personales* en el cuadro anexo 5.3 se puede constatar que casi todas las variables contribuyen a la brecha salarial por el menor capital humano de los trabajadores centroamericanos. Mientras que por otro lado el mercado no reconoce la experiencia de los centroamericanos -dada por la edad- ni su condición de unidos para que estos trabajadores perciban mejores salarios.

La situación de los trabajadores dominicanos es similar a la de los anteriores grupos de inmigrantes. Las medias de las características de los trabajadores dominicanos los ubican como un grupo con una participación baja en la educación superior y con menor edad promedio que los nativos blancos no-hispanos, además presentan una concentración alta en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento. Los coeficientes obtenidos en el modelo de los salarios de estos trabajadores permiten ver que el hecho de contar con estudios superiores al nivel

de preparatoria implica un incremento del 27.4% en el salario en relación con los trabajadores que no tienen el nivel de preparatoria. En el caso de los nativos blancos no-hispanos ese incremento -como ya se mencionó- es de 41.3% (véase el cuadro anexo 5.4).

La brecha salarial en términos logarítmicos que se presenta entre estos trabajadores y los nativos blancos no-hispanos es de 0.365 puntos. La mayor parte se debe a las distintas dotaciones de capital humano (0.267 puntos logarítmicos) y una parte importante de la misma se debe a la discriminación en el mercado de trabajo (0.097). Es decir, el 26.0% de la brecha salarial entre dominicanos y nativos blancos no-hispanos se debe a que los primeros son discriminados en el mercado de trabajo. El impacto del mercado sobre los rendimientos o salarios del estado civil -unidos- así como en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento y en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina contribuyó significativamente al aumento de la brecha; los puntos logaritmos que aportaron estas variables a la brecha salarial fueron respectivamente 0.095, 0.088 y 0.063 (véase el cuadro anexo 5.4).

Los suramericanos constituyen un grupo de trabajadores con una media de educación superior de 52.7% y edades promedio similares a las de los nativos blancos no-hispanos, mientras que su participación en el trabajo de tiempo parcial excede de manera significativa a la de los nativos blancos no-hispanos (6.4% y 2.4% respectivamente) (ver cuadro anexo 5.5). Los rendimientos asociados a la categoría de estudios superior a la preparatoria -en relación con la población que no tiene el nivel de preparatoria- son apenas del 19.9%, una situación similar ocurre con los rendimientos asociados a la dad.

La brecha salarial logarítmica entre estos trabajadores y los nativos blancos no-hispanos fue de 0.263 puntos, la parte de la brecha explicada por las diferencias de productividad fue de 0.160 puntos y la parte debida a la discriminación en el mercado fue de 0.102 puntos logarítmicos. En términos porcentuales estos valores representan el 60.8% y 39.2% respectivamente. Las variables que más aportan a que estos trabajadores perciban ingresos inferiores son la educación superior a la preparatoria (0.134 puntos logarítmicos), su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento (0.063) y en ocupaciones en servicios (0.041), con lo que se tiene que el mercado afectó a los trabajadores suramericanos porque no reconoció su educación superior y además fueron penalizados con el ingreso por participar en las ocupaciones

mencionadas. Esto deja claro que aún contando con niveles de productividad relativamente altos, el mercado sigue operando en detrimento de los trabajadores inmigrantes.

La descomposición de la brecha esclarece interrogantes que no pueden ser dilucidados con la simple información descriptiva. En el Capítulo I se observó que los suramericanos constituyen un grupo de inmigrantes con un perfil ocupacional relativamente alto en comparación con otros inmigrantes de la región; sin embargo, al observar su inserción y condiciones laborales -en el Capítulo III- se constató que se insertan de manera importante en ocupaciones de baja calificación y una proporción importante percibe bajos ingresos (20.5%), al descomponer la brecha queda claro que en buena medida la situación de desventaja en términos de salarios que experimentan los inmigrantes suramericanos se debe a que el mercado laboral no reconoce la educación superior con que cuentan muchos de estos trabajadores.

Se podría argumentar que la participación de trabajadores indocumentados incide en las brechas salariales entre éstos y la población nativa y que efectivamente ante el hecho de ser indocumentado pierde peso el hecho de contar con altos niveles educativos. Sin embargo, estimaciones de Passel (2005) basadas en la CPS de 2004 señalan que de los 10.3 millones de inmigrantes indocumentados en este año, la mayor parte procedía de México (57.0%), el 24.0% de otros países de América Latina, especialmente de Centroamérica y los porcentajes restantes se dividían entre oriundos de Asia, Europa, Canadá y África. Esto sugiere que es difícil explicar la situación de desventaja de los inmigrantes suramericanos en los Estados Unidos partiendo del supuesto de una posible participación alta de inmigrantes indocumentados en el mercado de trabajo.

Los afronorteamericanos presentan medias superiores a los nativos blancos no-hispanos en relación al trabajo de tiempo parcial, en su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento. Estas características como veremos adelante, sin duda alguna tienen un impacto en la distribución del salario por hora para cada uno de los grupos. La brecha salarial logarítmica entre estos grupos de trabajadores es de 0.202 puntos logarítmicos a favor de los nativos blancos no-hispanos. En el Cuadro 5.4 se puede observar que las diferencias de productividad entre nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos contribuyeron con 0.092 puntos logarítmicos

a la brecha salarial y su signo positivo confirma el menor capital humano de los últimos.

La discriminación en contra de los afronorteamericanos contribuyó con 0.110 puntos, con lo que se explica el 54.5% de la diferencia salarial que existe entre los dos grupos. Los aspectos que más contribuyeron a que los afronorteamericanos perciban un salario inferior son el estado civil -unidos- con 0.026 y la estructura por edad (rango 35-44) con 0.018 puntos logarítmicos -ver cuadro anexo 5.6-, esto quiere decir que el mercado no reconoció su condición de unidos, ni el rango de edad mencionado para remunerar adecuadamente a este grupo de trabajadores.

La situación con los trabajadores cubanos es bastante diferente a la observada en el caso mexicano y centroamericano y se acerca más al caso afronorteamericano. La media de educación superior es mucho mayor a la de ambos grupos de inmigrantes (45.3%), así como su edad es superior a la de los nativos blancos no-hispanos. También estos se concentran más que los nativos blancos no-hispanos en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina y se encuentran en mayor proporción unidos que los primeros. Los rendimientos asociados a la escolaridad y la edad de los cubanos son superiores a los rendimientos de los nativos blancos no-hispanos en estas categorías; sin embargo, el salario de los cubanos que trabajan como obreros de la industria, construcción y mantenimiento se reduce en 43.8% en relación con los trabajadores en ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines, mientras que la reducción para los nativos blancos no-hispanos es de 16.8%.

La diferencia salarial logarítmica que se presenta entre los trabajadores cubanos y los nativos blancos no-hispanos es de 0.209 puntos logarítmicos a favor de los primeros. Al igual que en el caso de los afronorteamericanos, la parte de la brecha salarial que se debe al trato diferencial que reciben los cubanos por parte del mercado de trabajo estadounidense está representada en 0.112 puntos logarítmicos y la parte que se debe a las diferencias de productividad está representada en 0.098 puntos logarítmicos. En otras palabras, el 52.6% de las diferencias salariales entre trabajadores nativos blancos no-hispanos y cubanos se debe a la discriminación en contra de los últimos. Mientras que el 47.4% se explica por las diferentes dotaciones de capital humano de los trabajadores. La edad de los trabajadores cubanos es el aspecto que en mayor medida impacta la brecha salarial (ver cuadro anexo 5.7). En este caso el mercado reconoce la experiencia de los

trabajadores cubanos y obtienen rendimientos acordes con su edad y su educación superior; sin embargo, el mercado no otorga salarios adecuados a los cubanos por su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, así como en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina.

Es importante destacar que si bien el grupo de trabajadores cubanos presenta una situación de menor desigualdad frente a los trabajadores nativos blancos no-hispanos es porque se trata de un grupo con unas características socioeconómicas muy diferentes a las observadas en los otros grupos de inmigrantes de la región. En primer lugar los cubanos constituyen un conjunto de inmigrantes que en buena medida han regularizado su situación migratoria, como mencionamos en el Capítulo I, buena parte de la inmigración cubana a Estados Unidos se dio por motivos políticos y otra parte por motivos laborales. La inmigración de cubanos a los Estados Unidos ha sido de larga data y en ello ha tenido que ver la cercanía geográfica de la isla con las costas de la Florida. La presencia de exiliados políticos en dicho país se remonta a los años treinta cuando la dictadura de Machado llevó a cubanos a salir de la isla, así mismo en los años cincuenta con el gobierno dictatorial de Fulgencio Batista muchos cubanos debieron abandonar el país. Con el ascenso al poder de Fidel Castro en 1959 se da un fuerte movimiento emigratorio de políticos y personas con relativo poder económico que estaban en contra del régimen comunista. Desde esta época la emigración cubana los Estados Unidos se ha mantenido con diversificaciones en el perfil de los emigrantes y en los montos. Los primeros emigrantes del periodo posrevolucionario (1960-1962) -aproximadamente 200 mil personas- fueron favorecidos por programas especiales del gobierno de los Estados Unidos que se oponía al gobierno de Castro (Pellegrino, 2001).

Es importante agregar que más de la mitad (el 51.7%) de los inmigrantes cubanos que viven hoy en los Estados Unidos llegaron al país antes de 1980, este es un aspecto importante al analizar sus condiciones de trabajo en los Estados Unidos, dado que no solamente la mayor antigüedad de los inmigrantes en Estados Unidos les proporciona mayor conocimiento del mercado y la oportunidad de adquirir mayor capital humano, sino que les da la posibilidad de regular su situación migratoria a los indocumentados. Passel (2006) señala que aquellos inmigrantes que llegaron al país antes de los años ochenta, hoy en día son potencialmente inmigrantes documentados y como se ha

mencionado repetidas veces en esta investigación, el estatus migratorio de los trabajadores inmigrantes es un aspecto que incide de manera importante en sus ingresos y condiciones de trabajo.

Estos antecedentes ayudan a entender por qué son tan marcadas las diferencias entre trabajadores cubanos, mexicanos y centroamericanos en términos de condiciones laborales y cuentan con mejor situación en el mercado de trabajo en relación con otros grupos de inmigrantes de la región. En las gráficas anexas 5.8 y 5.9 se puede observar que existen diferencias importantes en la media del ingreso por hora de trabajadores inmigrantes de acuerdo al año de arribo a los Estados Unidos y a su estatus migratorio, pero aun así, en todos los casos son discriminados por el mercado de trabajo.³³

Los inmigrantes de otros países de la región, así como los jamaíquinos y haitianos presentan las brechas salariales logarítmicas más bajas en relación con los nativos blancos no-hispanos (0.190 y 0.198 puntos respectivamente). Los rendimientos por educación superior a la preparatoria se incrementan 27.0% en relación con los trabajadores que no terminaron la preparatoria y la disminución del salario es de 63.5% para los trabajadores que se encuentran en ocupaciones en servicios en relación con los trabajadores en ocupaciones ejecutivas, profesionales o afines, mientras que la disminución para los trabajadores nativos blancos no-hispanos es de 46.0%. Al observar el vector de medias de estos dos grupos -cuadros anexas 5.10 y 5.11- se constata que se trata de trabajadores con medias altas de educación superior (51.7% y 44.0% respectivamente), el promedio de edad para cada uno de los dos grupos es de 39.9 y 42.1 años respectivamente. El trabajo de tiempo parcial de los inmigrantes de otros países de la región, así como de los jamaíquinos y haitianos duplica al promedio de los nativos blancos no-hispanos (4.6% y 4.3% respectivamente) y su participación en ocupaciones en servicios es mucho mayor a la de estos últimos (24.9% y 39.0% respectivamente).

En el Cuadro 5.4 se puede observar que estos grupos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que otros grupos de inmigrantes y también entre éstos y los nativos blancos no-hispanos, la mayor parte de la brecha salarial es explicada por las

³³ Passel (2005) señala también que el 66% de los 11.1 millones de inmigrantes indocumentados que viven actualmente en los Estados Unidos tiene diez años o menos de vivir en el país. En el caso cubano solamente el 29.1% de los inmigrantes cuenta con diez años o menos de vivir en los Estados Unidos, aspecto que también ayuda a suponer que en este grupo tendría baja incidencia la inmigración indocumentada.

diferencias de capital humano (0.105 y 0.150 puntos logarítmicos respectivamente). Sin embargo también estos grupos son objeto de discriminación en el mercado de trabajo (0.085 y 0.048 puntos logarítmicos respectivamente). En otras palabras, el diferencial de productividad explica el 55.3% de la brecha para el caso de los inmigrantes de otros países de la región y el 75.8% para el caso de los jamaquinos y haitianos y una proporción importante es explicada por la discriminación en ambos casos: el 44.7% de la brecha para el caso de los inmigrantes de otros países de la región y el 24.2% para el caso de los jamaquinos y haitianos.

Llama la atención por un lado que al observar la descomposición de la brecha salarial entre trabajadores nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos y entre los primeros y los procedentes de Jamaica y Haití, estos últimos revelen una situación relativamente mejor que los afronorteamericanos en el mercado ya que se trata de grupos con características de capital humano similares. Por otro lado, esta situación da lugar a preguntarse cuál es el papel de la raza en la situación de trabajadores en Estados Unidos, es decir, cómo ante un gran conjunto de trabajadores afrodescendientes unos son más discriminados que otros. Es posible que la mayor discriminación que sufren los afronorteamericanos esté ligada a los estereotipos que la sociedad estadounidense ha construido en torno a esta población y su relación con el trabajo -mencionamos algunos en el Capítulo III-; este es un aspecto en el que posteriormente se podría profundizar.

5.5 Brechas salariales entre hombres y mujeres

En este apartado, continuando con la metodología indicada arriba, se descomponen las brechas salariales entre hombres y mujeres al interior de cada uno de los grupos que venimos analizando, para el caso de los inmigrantes se agregó la variable año de llegada a los Estados Unidos como una variable próxima de la experiencia laboral. Esta se divide en cuatro categorías: llegada a los Estados Unidos antes 1980, entre 1980-1989, entre 1990-1999 y entre 2000-2003. El supuesto que hay detrás de la variable, es que a mayor antigüedad en los Estados Unidos, mayor experiencia laboral acumulan los trabajadores.

Los resultados generales del proceso de descomposición de brechas salariales entre hombres y mujeres revelan una situación desventajosa para las últimas -como se pudo observar con la información descriptiva de los salarios por hora, y dicha situación

varía de acuerdo a cada grupo de trabajadores. En la mayoría de los casos los rendimientos del salario por hora asociados a la escolaridad superior a la preparatoria, así como a la edad y al estado conyugal unido son superiores para los hombres en relación con las mujeres, y el caso particular de las mujeres dominicanas y mexicanas que se encuentran unidas sus salarios disminuyen en 11.6% y 4.9% respectivamente en relación con las mujeres de los mismos grupos que se encuentran solteras.

Contrario a lo observado en el análisis de las brechas salariales de acuerdo al lugar de origen, donde las brechas se explican en mayor medida por las diferencias de productividad, en el análisis al interior de los grupos, en la mayoría de los casos las brechas salariales totales son menores a las brechas totales calculadas de acuerdo al lugar de origen, y se explican más por la discriminación que ejerce el mercado hacia las mujeres. En el Cuadro 5.5 se puede observar que las mayores brechas salariales logarítmicas entre los sexos se presentan entre los nativos blancos no-hispanos (0.324 puntos), dominicanos (0.266 puntos) y mexicanos (0.214 puntos).

Cuadro 5.5, Descomposición de brechas salariales, según sexo, Estados Unidos, 2003

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Porcentaje	Discriminación*	Porcentaje
EE.UU. Nativos Blancos no-hispanos	0.324	-0.004	1.2	0.328	101.2
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	0.135	-0.037	27.4	0.172	127.4
Mexicanos	0.214	-0.022	10.3	0.236	110.3
Cubanos	0.171	-0.028	16.4	0.199	116.4
Dominicanos	0.266	0.042	15.8	0.225	84.6
Jamaiquinos y haitianos	0.127	0.059	46.5	0.078	61.4
Centroamérica	0.078	-0.001	1.2	0.079	101.3
Suramérica	0.203	-0.011	5.4	0.213	104.9
Otros de la region	0.114	-0.141	123.7	0.255	223.7

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003. Cálculos propios.

*Efecto de la discriminación y de otras variables no observadas.

El vector de medias -en el cuadro anexo 5.12- revela que las mujeres nativas blancas no-hispanas cuentan con una media de educación superior mayor a la de los

hombres (63.3% y 61.6% respectivamente), se concentran más que estos en ocupaciones como vendedoras y trabajadoras de oficina (36.7% y 18.3 respectivamente) y en ocupaciones relacionadas con los servicios (10.4% y 16.3% respectivamente), y presentan niveles de trabajo a tiempo parcial ligeramente superiores a sus homólogos. Los hombres presentan una media de edad ligeramente superior a la de las mujeres y se concentran más que éstas en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, así mismo, la media de población masculina unida es superior a la femenina.

Al descomponer la brecha salarial en diferencias de productividad y discriminación se obtuvo que las diferencias de productividad explican la brecha con -0.004 puntos logarítmicos; el signo negativo señala que según el valor determinado por el mercado, la mezcla de las características individuales de las mujeres es más ventajosa que las características de los hombres con lo que se esperaría que las mujeres ganaran más, dado su mayor capital humano. La brecha salarial es explicada casi en su totalidad por la discriminación que el mercado ejerce sobre las mujeres. Es decir, el 101.2% de la brecha salarial entre nativos blancos no-hispanos es explicada por la discriminación hacia la mujer. Las variables que más aportan a que las mujeres perciban un salario inferior al de los hombres son la edad con 0.532 puntos logarítmicos que contribuyeron con el 164.1% a la brecha salarial total y el hecho de estar unidas (0.128 puntos logarítmicos).³⁴

Las mujeres dominicanas presentan una media de educación superior mayor a la de los hombres (40.0% 33.3% respectivamente), participan más en el trabajo de tiempo parcial y se concentran más en ocupaciones en servicios, además presentan promedios de llegada a Estados Unidos entre 1980 y 1989 superiores a los de los hombres, en los decenios siguientes los promedios de los hombres son superiores. La mayor parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres es explicada por la discriminación que ejerce el mercado hacia las mujeres dominicanas (0.225 puntos logarítmicos), mientras que el diferencial de productividad explica solamente 0.042 puntos de la brecha salarial total. Con esto se tiene que el 84.6% de la brecha salarial entre hombres y mujeres se debe a la discriminación en contra de las últimas y solamente el 15.4% se debe a los diferenciales de capital humano entre los trabajadores (ver cuadro anexo 5.13).

³⁴ El valor superior al 100% indica que las mayores dotaciones de capital humano de las mujeres.

En el caso mexicano, las mujeres en conjunto presentaron mayores características de capital humano que los hombres, excepto en la variable relacionada con mayor permanencia en los Estados Unidos. La mayor parte de la brecha es explicada por la discriminación hacia las mujeres (0.236 puntos logarítmicos), mientras que el diferencial de productividad aporta -0.022 puntos a la brecha salarial y su signo negativo señalan que las mujeres mexicanas cuentan con mayores características de capital humano que los hombres. En este sentido, la discriminación en contra de las mujeres mexicanas explica el 102.3% del diferencial salarial. Las variables que más contribuyen al hecho de que las mexicanas reciban un salario inferior por motivos distintos a su capital humano son el hecho de estar unidas (0.123 puntos) y el hecho de haber estado alguna vez unidas.

Los suramericanos presentaron una brecha logarítmica de 0.203 puntos. La parte de la brecha explicada por el diferencial de productividad aporta -0.011 puntos a la explicación de la brecha total, mientras que la discriminación en contra de las mujeres aporta 0.213 puntos logarítmicos a la brecha total. Las suramericanas en promedio tienen características individuales más ventajosas y sin embargo, reciben un salario inferior al de los hombres (ver vector de medias cuadro anexo 5.14). El funcionamiento del mercado desfavorece a estas mujeres en relación con los hombres de su origen debido a que no ofrece salarios adecuados a las mujeres según su condición de unidas (0.304 puntos) y el estatus de mayor antigüedad en el mercado dada por año de llegada a los Estados Unidos entre 1980-1989 (0.038 puntos logarítmicos).

Entre los cubanos se obtuvo una brecha salarial de 0.171 puntos logarítmicos. Como se puede observar en el Cuadro 5.5, las diferencias de productividad contribuyeron con -0.028 puntos a la brecha salarial total. Como se ha mencionado, el signo negativo indica que las mujeres contaron mayores dotaciones de capital humano y sin embargo, percibieron menores ingresos por hora que los hombres de su grupo. En el cuadro anexo 5.15 el vector de medias señala la situación más ventajosa de las mujeres en casi todas las variables del capital humano, excepto en la mayor antigüedad en los Estados Unidos. La discriminación en contra de las mujeres cubanas por parte del mercado aporta 0.199 a la brecha total, o sea el 116.4% y las variables que más contribuyen al salario inferior de las mujeres son la edad y el nivel de educación superior a la preparatoria (ver cuadro anexo 5.16).

La brecha salarial que se presenta al interior de los trabajadores afronorteamericanos es inferior a la observada en el caso cubano, la diferencia salarial en términos logarítmicos fue de 0.135 puntos. Las diferencias de productividad aportaron -0.037 puntos y al igual que en el caso cubano, las mujeres presentaron mayores dotaciones de capital humano y se nota de forma especial en su participación como obreras de la industria, construcción y mantenimiento (0.073) y en su escolaridad superior a la preparatoria (0.029), mientras que la discriminación por parte del mercado de trabajo hacia estas mujeres aportó 0.172 puntos a la brecha. El funcionamiento del mercado o el trato desigual hacia las mujeres afronorteamericanas perjudicó a las mujeres debido al impacto sobre los salarios especialmente de mujeres unidas (0.052), preparatoria completa (0.039) y estudios superiores a la preparatoria (0.020) (ver cuadro anexo 5.17).

En el caso del grupo de jamaíquinos y haitianos y el de otros inmigrantes de la región, las brechas salariales logarítmicas fueron de 0.127 y 0.114 puntos respectivamente. En el primer caso las diferencias de productividad aportaron 0.059 puntos a la brecha, pero en este caso la mezcla de las características individuales de las mujeres no fue superior a las características de los hombres, es decir, en buena medida los hombres perciben mayor salario porque poseen características de capital humano superiores a las de las mujeres. Pero aún así las mujeres jamaíquinas y haitianas son fuertemente discriminadas en el mercado de trabajo. La discriminación por parte del mercado hacia las mujeres jamaíquinas y haitianas aportó 0.078 puntos a la brecha total, o sea el 61.4% (ver cuadros anexo 5.18 y 5.19).

En el caso de los inmigrantes de otros países de la región, las mujeres tuvieron dotaciones de capital humano superiores a las de los hombres, pero obtuvieron ingresos inferiores a éstos. La brecha salarial logarítmica fue de 0.114 donde las diferencias de productividad aportaron -0.141 y la discriminación en el mercado hacia estas mujeres aportó 0.225 puntos. El funcionamiento del mercado afectó negativamente a estas mujeres debido a que no proporcionó salarios adecuados por estado civil -unidas- (0.080 puntos), por educación superior a la preparatoria (0.077) y en algunos tramos de edad.

Finalmente los centroamericanos presentaron la brecha salarial logarítmica más baja de todos los grupos estudiados (0.078 puntos). En este caso se presenta también el

más bajo diferencial de productividad (-0.001), además su signo indica que las características de capital humano de las mujeres centroamericanas son ligeramente superiores a las de sus homólogos hombres (Cuadro 5.5 y cuadro anexo 5.20). En este caso como en el de los nativos blancos no-hispanos, la casi totalidad de la brecha se debe a la discriminación en el mercado de trabajo en contra de las mujeres (0.079) (el 101.3%). Las variables que más contribuyeron al salario inferior de las mujeres fueron la edad (1.684 puntos), es decir, el comportamiento discriminatorio del mercado perjudicó a las mujeres centroamericanas por los bajos salarios que pagó a mujeres las unidas, las que se encontraban entre los 25 y 34 (0.034 puntos logarítmicos) y los 45 y 54 (0.036 puntos logarítmicos) años de edad y los salarios de las mujeres con el nivel de educación superior a la preparatoria.

La información presentada deja claro que la situación de los inmigrantes en el mercado laboral de los Estados Unidos es bastante desventajosa y que si bien ello en parte se debe a que cuentan con menores dotaciones de capital humano en comparación con los trabajadores nativos blancos no-hispanos, la discriminación que el mercado ejerce en contra de estos trabajadores es un aspecto que ayuda a explicar en buena medida la situación de desventaja en que se encuentran los inmigrantes en el mercado de trabajo, particularmente los mexicanos y centroamericanos y los grupos de suramericanos y cubanos que a pesar de contar con un alto capital humano siguen recibiendo un trato diferencial en esta sociedad que no reconoce plenamente las capacidades productivas de estos trabajadores. Cuando se observa la situación laboral de las mujeres inmigrantes el panorama de complejiza aun más. Las mujeres inmigrantes de la región constituyen el colectivo en doble desventaja pues son discriminadas por el hecho de ser inmigrantes, pero también por el hecho de ser mujeres, a pesar de que en la mayoría de los casos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que los hombres.³⁵

La información presentada deja claro que la situación de los inmigrantes en el mercado laboral de los Estados Unidos es bastante desventajosa y que si bien ello en parte se debe a que cuentan con menores dotaciones de capital humano en comparación con los trabajadores nativos blancos no-hispanos, discriminación que el mercado ejerce

³⁵ Se debe recordar -como lo mencionamos en Capítulo I- que aunque estos inmigrantes revelen menores niveles de educación que la población nativa blanca no-hispana sus perfiles educativos son superiores a los de la población total en sus países de origen.

en contra de estos trabajadores es un aspecto que ayuda a explicar en buena medida la situación de desventaja en que se encuentran los inmigrantes en el mercado de trabajo, particularmente los mexicanos y centroamericanos y los grupos de suramericanos y cubanos que a pesar de contar con un alto capital humano siguen recibiendo un trato diferencial en esta sociedad que no reconoce plenamente las capacidades productivas de estos trabajadores. Cuando se observa la situación laboral de las mujeres inmigrantes el panorama de complejiza aun más. Las mujeres inmigrantes de la región constituyen el colectivo en doble desventaja pues son discriminadas por el hecho de ser inmigrantes, pero también por el hecho de ser mujeres, a pesar de que en la mayoría de los casos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que los hombres.³⁶

5.6 Algunas consideraciones en torno a la necesidad de corregir el sesgo de selección

El sesgo de selección en los datos tiene que ver con la ausencia de aleatoriedad en las muestras con que se trabaja y está presente en distintos análisis microeconómicos. La existencia de este sesgo fue resaltada por Roy en 1950 quien destaca que la decisión de los individuos por una ocupación u otra se observa estadísticamente a través de las personas que eligieron y no se observan las habilidades latentes que los hacen más aptos para cada actividad, por lo tanto, señala que se debe aprovechar la relación entre la variable latente no observada y la variable visible (Diez de Medina, 1992).

Según Heckman (1979) los sesgos de selección pueden presentarte de dos formas primero por la autoselección de los individuos o unidades de datos que son investigadas y segundo por la manera como los analistas o investigadores crean las muestras. Las funciones de salarios de los trabajadores constituyen un ejemplo claro de sesgo de selección, puesto que generalmente los análisis se basan en los salarios observados, o sea, los salarios de la población que se encuentra empleada. El no considerar en este análisis a la población que no trabaja conduce a una ausencia de aleatoriedad en la muestra. El autor señala que los individuos se autoseleccionan como participantes o no participantes en la fuerza de trabajo como resultado de un proceso de maximización de utilidad donde los salarios de estar empleados exceden sus salarios de reserva. El salario de reserva se

³⁶ Se debe recordar -como lo mencionamos en Capítulo I- que aunque estos inmigrantes revelen menores niveles de educación que la población nativa blanca no-hispana sus perfiles educativos son superiores a los de la población total en sus países de origen.

refiere al costo de oportunidad del tiempo libre de un individuo, hace referencia al umbral mínimo por el cual éste aceptaría participar en el mercado, si el salario del mercado es superior al umbral establecido por el individuo, entonces éste opta por participar, mientras que si es inferior, el costo de oportunidad de participar en el mercado considerado alto, y opta por el tiempo libre (Diez de Medina, 1992).

Para hacer una inferencia adecuada acerca de los factores que determinan la decisión de trabajar de los individuos es necesario tener en cuenta la no aleatoriedad de muestra de trabajadores empleados. (Alonso, 2000). El método propuesto por Heckman (1979) para corregir el sesgo de selección consiste en estimar dicho sesgo de selección a través de un modelo probit de la decisión de participar en el mercado de trabajo con la muestra completa -población activa e inactiva- y posteriormente incluirlo en el modelo como una variable explicativa.

La gran debilidad que algunos autores han señalado con respecto a la corrección del sesgo de selección propuesto por Heckman radica en que en la mayoría de los casos no existe un modelo teórico que explique el proceso de selectividad específico y que señale el conjunto de variables que lo explican. Generalmente se incluyen variables que a juicio del investigador pueden incidir en el proceso de selección (Tenjo et al, 2005). De acuerdo con estos autores, en muchos casos no se logra precisar si el procedimiento de corrección del sesgo capta la naturaleza de las decisiones de los individuos o es un efecto no lineal de las variables incluidas en la ecuación de selección. La corrección del sesgo a través del método de Heckman en ocasiones puede generar más problemas de los que se logra solucionar en las ecuaciones de los ingresos (Tenjo et al, 2005).

Es claro que al analizar los ingresos de los trabajadores se debe tener presente que en muchos casos nos encontramos frente a un problema de selección que conduce a un sesgo en las estimaciones. Sin embargo, en esta investigación no fue posible llevar a cabo la corrección del sesgo debido a restricciones impuestas por la muestra con que trabajamos, en algunos casos no contamos con los tamaños de muestra necesarios, ni con una batería de variables que nos permitieran desarrollar efectivamente la técnica de corrección del sesgo de Heckman. Por otro lado, se intentó aplicar la corrección del sesgo con las variables con que se contaba, esto implicó reducir el número de variables explicativas de los ingresos e introducir una parte de ellas en la construcción de la

variable de selección. Esto además de generar problemas de endogeneidad, nos condujo a un problema de índole mayor que nos impedía desarrollar la descomposición de la brecha salarial a través del método de Oaxaca, dado que nos enfrentó a la omisión de variables relevantes en la determinación de los ingresos que alteró la descomposición de las brechas salariales.

Frente a estos antecedentes, con información descriptiva tratamos de establecer qué tanto varían las características de la población empleada en relación a la población excluida de la muestra y obtuvimos que en todos los casos las características individuales de las personas que trabajan -particularmente la escolaridad, la edad y en el caso de los inmigrantes la antigüedad en los Estados Unidos- son superiores a las de las personas que no participan en el mercado, lo que nos lleva a establecer que si se incluyera en el análisis a esta población las diferencias salariales con la población nativa blanca no-hispana podrían ser mayores.

Finalmente debemos agregar que si bien en distintos trabajos se ha aplicado con éxito el método de corrección del sesgo de selección de Heckman (Stata Referente Manual, 1999; Strozza et al., 2003; Del Razo 2003; Van Gameren, 2007; Hyder, 2007, entre otros), cuando se trata de descomponer brechas salariales se requiere de un conjunto de variables relevantes que de cuanta tanto de la selección como de los salarios para obtener una aproximación adecuada de la discriminación en el mercado de trabajo. También se debe responder al interrogante si los mismos factores que explican el hecho de que un individuo trabaje en su país de origen, explican que lo haga en el país de “acogida” más cuando la migración se ha dado por motivos primordialmente laborales. Además tratándose de población inmigrante en muchos casos indocumentada, ¿se puede plantear que su ingreso al mercado de trabajo es producto de una autoselección donde los inmigrantes miden el costo de oportunidad de trabajar o no hacerlo?

Dos aspectos se deben tener presentes antes responder el interrogante. Primero particularmente consideramos que no toda la población que está fuera de la fuerza de trabajo no trabaja porque posea un salario de reserva superior al que ofrece el mercado, en países de América Latina donde las tasas de desempleo y las condiciones de precariedad son altas, estamos casi convencidos de que buena parte de la población que busca trabajo no está empleada porque esté esperando mejores ofertas, porque privilegien

otras actividades no remuneradas -como compromisos familiares- o porque tenga las condiciones necesaria para mantenerse en el desempleo -subsidios, ayudas de manutención por parte de otras personas-, sino porque sencillamente no hay en qué emplearse. Además la situación puede variar si trata de hombres o mujeres. Así mismo, es sabido que buena parte de los inmigrantes de origen hispano en Estados Unidos viven en condiciones de pobreza (Levine, 2001) y que para muchos el trabajo constituye el elemento que les posibilita vivir en dicho país, por esto habría que ver hasta que punto se podría decir que el salario de reserva de estas personas podría ser mayor al que ofrece el mercado.

El segundo aspecto tiene que ver con que Heckman no considera la situación de aquellos individuos que están por fuera del mercado, no porque hayan establecido un umbral por el cual están dispuestos a trabajar, sino porque sencillamente son discriminados en el mercado de trabajo, tales son los casos de las personas discapacitadas físicas o mentales, los ancianos, los negros, las mujeres y los inmigrantes entre otros colectivos. Por tanto, la aplicación del método de Heckman a la corrección de sesgo de selección implica asumir supuestos que en algunos casos no se ajustan a las distintas realidades de los individuos.

5.7 Síntesis y conclusiones del capítulo

En este capítulo se analizaron las diferencias salariales que existen entre la población nativa blanca no-hispana, afronorteamericana y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos. Se empleó el método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca (1973) que divide la brecha en dos partes y permite establecer qué parte se debe a diferencias de productividad entre los trabajadores y qué parte se debe al trato diferencial que ejerce el mercado sobre algunos colectivos. El capítulo se estructuró en cinco apartados, en el primero presentamos una breve discusión en torno al concepto de discriminación. Señalamos que existe discriminación en el mercado de trabajo cuando ante un conjunto de trabajadores con igual nivel de productividad, a unos se les da un trato inferior con respecto a otros, basado en las representaciones ideológicas en torno a las diferencias visibles en los individuos.

Señalamos también que la discriminación en el mercado de trabajo puede darse de distintas formas: discriminación en el acceso al empleo, discriminación en la ocupación que tiene que ver con la segregación ocupacional por género y la discriminación salarial que es la que analizamos en este capítulo. Presentamos algunos de los enfoques económicos que han intentado aproximarse a una explicación de las diferencias salariales que se presentan entre grupos de trabajadores, entre los que se destacan las hipótesis de las preferencias y la discriminación estadística. La primera fue desarrollada por Becker y se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación, dado que prevalece un gusto o prejuicio personal contra determinado grupo de personas. Dentro de este tipo de discriminación subyace la idea que para el empleador no es posible determinar las características productivas de una persona, pero sí es posible intentar deducirlas por el colectivo al que pertenece. Señalamos que la discriminación estadística se presenta cuando los empleadores deciden no contratar a mujeres bajo el supuesto de que en promedio cuentan con menor experiencia y productividad en el trabajo. Resaltamos que las teorías económicas que explican las diferencias salariales entre los trabajadores no siempre son adaptables a las realidades cambiantes en la sociedad, dado que en los últimos tiempos las mujeres ha logrado sus niveles de productividad y experiencia en el trabajo debido a los cambios sociodemográficos que han ocurrido alrededor del mundo que tienen que ver con el retraso de la edad al matrimonio, la disminución de las tasas de fecundidad, la mayor participación de las mujeres en la educación formal y entre otros la disminución de tiempo dedicado al trabajo doméstico.

En el segundo apartado presentamos algunos antecedentes de la distribución salarial en los Estados Unidos y estadísticas descriptivas de los ingresos de los trabajadores según lugar de origen y sexo en la actualidad. Observamos que la distribución del ingreso en este país es bastante desigual entre la población nativa blanca no-hispana y los inmigrantes de la región y entre hombres y mujeres. Destacamos que los mexicanos, centroamericanos y los dominicanos son los grupos de trabajadores con el menor porcentaje de salario por hora en relación al salario de los nativos blancos no-hispanos. Los trabajadores inmigrantes con mayores proporciones de salarios en relación a estos últimos son los afroamericanos y los jamaicanos y haitianos.

Destacamos también que el porcentaje de salarios femeninos respecto de los masculinos varía de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores. Subrayamos que en términos generales, las mujeres perciben ingresos por hora de trabajo considerablemente inferiores a los de los hombres -excepto en el caso de las mujeres mexicanas, que presentan una media de ingreso por hora superior a la de los hombres- y que las mayores brechas salariales se presentan entre los dominicanos y los nativos blancos no-hispanos, donde las mujeres perciben solamente el 75.3% y el 76.1% respectivamente de los ingresos que perciben los hombres. Resaltamos que en varios casos, entre los trabajadores de más bajos ingresos las brechas salariales entre hombres y mujeres tienden a ser menores y que las menores brechas salariales entre hombres y mujeres se presentan entre los inmigrantes de otros países de la región, los afronorteamericanos y los jamaicanos y haitianos.

Observamos la distribución del ingreso por hora de acuerdo a la escolaridad de los trabajadores nativos blancos no-hispanos e inmigrantes y entre los sexos y encontramos que la escolaridad tiene un efecto diferencial en los salarios de los trabajadores de acuerdo a estas dos características. Constatamos que a iguales niveles de escolaridad los nativos blancos perciben mejores ingresos por hora que los trabajadores afronorteamericanos y los inmigrantes -excepto en el caso cubano- e igualmente los hombres perciben mejores ingresos que las mujeres. Además subrayamos que a medida que aumenta el nivel de escolaridad la brecha salarial entre nativos blancos no-hispanos y los demás trabajadores se hace mucho mayor. Asimismo a medida que aumenta el ingreso, aumenta la brecha entre los trabajadores. Observamos que en la educación superior la mayor brecha se presenta entre los nativos blancos no-hispanos y los mexicanos y centroamericanos. También observamos que en el nivel de escolaridad alta los ingresos del conjunto de trabajadores en Estados Unidos son significativamente superiores a los de las mujeres.

Con el propósito de establecer el impacto de algunos factores del capital humano de los trabajadores en los salarios por hora, ajustamos un modelo de regresión por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios y obtuvimos que la edad, el sexo, el estado civil, la jornada de trabajo -completa o de tiempo parcial-, el tipo de ocupación y el lugar de origen de los trabajadores tienen un impacto significativo en su salario por hora.

Destacamos que el ser mujer, así como la edad -al cuadrado- y el desempeño ocupaciones disminuyen el salario de los trabajadores, especialmente si se trabaja en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y mantenimiento. Por el contrario, el contar con estudios superiores a la preparatoria aumenta significativamente el salario por hora de los trabajadores, mientras que el aumento de salarios por la edad es bastante bajo, asimismo, el hecho de estar unido incrementa los salarios, mientras los incrementos del salario para personas alguna vez unidas son más bajos. En todos los casos, el hecho de ser inmigrante guarda una relación negativa con el salario por hora, especialmente para los grupos de centroamericanos y dominicanos.

En el tercer apartado, una vez establecido el impacto de cada una de las variables de capital humano en el salario por hora de los trabajadores en los Estados Unidos, se realizó la descomposición de las brechas salariales entre trabajadores nativos e inmigrantes y entre hombres y mujeres. Se explicó el procedimiento empleado para descomponer las brechas salariales entre diferentes grupos de trabajadores, se explicó que la descomposición señala cuánto de la brecha se debe a diferencias de productividad entre los trabajadores y cuánto al trato diferencial que ejerce el mercado en detrimento de algunos trabajadores.

En términos generales señalamos que con relación a la descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos e inmigrantes de la región, las brechas se explican en mayor medida por las diferencias de productividad entre los trabajadores, pero en todos los casos la discriminación que ejerce el mercado hacia afronorteamericanos y hacia inmigrantes explica una parte considerable de la brecha.

En relación a los inmigrantes de la región, se pudo observar que todos los trabajadores -excepto los cubanos- presentan niveles de productividad -capital humano- inferiores al de los nativos blancos no-hispanos, por lo que las diferencias salariales entre estos últimos y los inmigrantes de la región en los Estados Unidos se deben en mayor medida a las diferencias de productividad entre los trabajadores, pero señalamos que la discriminación de que son objeto estos trabajadores explica en buena medida su situación de desventaja en el mercado laboral estadounidense. Los casos más notorios corresponden a los mexicanos y los centroamericanos que presentaron las brechas

salariales logarítmicas más grandes, la variable que más contribuye a la brecha salarial entre estos trabajadores es la edad. Es decir, el mercado laboral perjudica a los trabajadores mexicanos y centroamericanos porque no reconoce la experiencia de estos trabajadores dada por la edad.

Se señaló también que los trabajadores dominicanos presentaron un valor alto en la brecha salarial y que casi las tres cuartas partes de la brecha se debe a las diferencias en dotaciones de capital humano y que al igual que en el caso de los mexicanos y centroamericanos, el impacto del mercado sobre los rendimientos o salarios según la edad contribuyó significativamente al aumento de la brecha. Se destacó que la situación de la población cubana es diferente y se parece más a la de los afronorteamericanos, la brecha salarial es una de las más bajas. Casi la mitad de la brecha salarial entre estos últimos y los trabajadores cubanos se explica por la discriminación que reciben los cubanos por parte del mercado.

Las menores brechas salariales se presentaron entre los trabajadores de otros países de la región, los jamaicanos y haitianos y los afronorteamericanos; también entre estos trabajadores la mayor parte de la brecha se explica por diferencias de capital humano, pero aun así la discriminación que se ejerce contra estos grupos es bastante notoria. Los jamaicanos y haitianos fueron los trabajadores mejor situados en cuanto a discriminación en el mercado de trabajo y también en estos casos el impacto del mercado sobre los rendimientos por educación superior, la edad, la concentración en ocupaciones en servicios, como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, así las como en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina perjudicó a los trabajadores de ambos grupos. En el caso de los trabajadores afronorteamericanos que presentaron menores capital humano que los nativos blancos no-hispanos, la mayor parte de la brecha se debió a la discriminación que el mercado ejerce en contra de los últimos y también se nota de manera importante en el impacto del mercado -la discriminación- sobre los rendimientos o salarios de la estructura por edad.

Se observaron las diferencias salariales según el sexo de los trabajadores y se obtuvo que, en términos generales, el proceso de descomposición de brechas salariales entre hombres y mujeres revela una situación desventajosa para las mujeres aunque dicha situación varía de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores. Contrario a lo observado

en el análisis de las brechas salariales según lugar de origen, donde las brechas se explican en mayor medida por las diferencias de productividad, en el análisis al interior de los grupos, en la mayoría de los casos las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican más por la discriminación que ejerce el mercado hacia ellas. Es decir, la mayor parte de las mujeres presentaron mayores dotaciones de capital humano que los hombres, solamente en los casos de las dominicanas, jamaicanas, haitianas y centroamericanas se observó que las mujeres contaban con menores características de capital humano que los hombres.

Como se pudo constatar las mayores brechas salariales logarítmicas entre los sexos se presentan entre los trabajadores nativos blancos no-hispanos, dominicanos y mexicanos. En el caso de los primeros la casi totalidad de la brecha se explica por la discriminación que el mercado ejerce en contra de las mujeres nativas blancas no-hispanas que en promedio cuentan con niveles de escolaridad ligeramente superiores a los de los hombres de su grupo. Asimismo, en el caso dominicano, la mayor parte de la brecha salarial es explicada por la discriminación que el mercado de trabajo ejerce sobre las mujeres y ello se refleja especialmente en los rendimientos del salario por hora en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento y en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina y en las mujeres que se encuentran unidas.

En el caso mexicano, como se mencionó, la brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las más altas y las mujeres presentaron mayores dotaciones de capital humano que los hombres y la mayor parte de la brecha se debe a la discriminación que el mercado de trabajo ejerce sobre estas mujeres, se ven afectadas especialmente por el impacto del mercado sobre los rendimientos según estado civil -para las mujeres unidas- y según la edad. La brecha salarial entre hombres y mujeres de América del Sur también presentó un tamaño considerablemente alto, en este caso la mezcla de características de las mujeres valía más que la de los hombres, con lo que se supondría que las mujeres deberían ser mejor pagadas que los hombres.

Los resultados del capítulo conducen a dos conclusiones específicas, la primera en un orden metodológico, tiene que ver con la necesidad de desarrollar teorías que aporten al análisis de los mercados de trabajo dentro de un mundo globalizado donde la

movilidad de hombres y mujeres de un país a otro por motivos laborales constituye una característica central del complejo mundo del trabajo. Por tanto, si bien los enfoques teóricos estructurales, así como la teoría del capital humano -entre otros- han realizado un aporte significativo al estudio de la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes en los Estados Unidos, sólo a partir de ellos no es posible explicar aspectos particulares de la situación de los trabajadores inmigrantes como las diferencias por lugar de origen y género en las condiciones de trabajo.

Si bien la teoría del capital humano hace un esfuerzo por explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, señalando que éstas se deben fundamentalmente a las diferencias de productividad entre ambos y que si las mujeres perciben menores salarios es porque acumulan menor capital humano. Esta teoría por un lado olvida que si en contextos específicos las mujeres acumulan menor capital humano en parte se debe a que han sido objeto de discriminación que ha limitado su formación para el trabajo y la calidad de la misma, además la teoría debe ser tomada con cuidado en la actualidad, pues como se mencionó en varios capítulos de esta tesis, a lo largo del tiempo las mujeres han ido adquiriendo mayor capital humano, ello se puede notar de manera particular en el caso de las inmigrantes de la región en los Estados Unidos -considerando que es un grupo selectivo de mujeres- que en su mayoría poseen mayor capital humano que los hombres.

La segunda conclusión se relaciona con el hecho de que los estereotipos en torno a las distintas nacionalidades y al sexo operan fuertemente en sociedades tan ricas y desarrolladas como los Estados Unidos, donde supuestamente han existido esfuerzos por eliminar el trato desigual entre los trabajadores. Las construcciones simbólicas en torno al sexo y a la nacionalidad están afectando de manera especial a las mujeres; esto hace que en la mayoría de los casos, aunque en promedio cuenten con un conjunto características productivas superiores a las de los hombres se encuentren en peor situación que ellos en el mercado.

Es claro que en los últimos años ha habido un incremento importante de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, han tenido mayor acceso a la educación superior y han alcanzado mayor experiencia laboral; pero ello, como se esperaría desde de la teoría económica del capital humano, no se ha traducido en iguales

condiciones de trabajo con respecto a los hombres. Esto nos lleva a establecer dos aspectos importantes: el primero tiene que ver con la necesidad de incluir la perspectiva de género a la hora de analizar fenómenos como la migración internacional en donde cada vez se hace más notoria la participación de la mujer como migrante laboral, como jefa de familia y como agente que participa activamente en el envío de remesas a su país de origen.

El segundo aspecto bastante complejo y que podría sonar utópico en el marco del actual debate que se vive en Estados Unidos frente a la posibilidad de desarrollar una política migratoria que beneficie decididamente a una gran mayoría de inmigrantes indocumentados, se relaciona con la necesidad de pensar en políticas migratorias en países de acogida en las cuales se permita el concurso de los países expulsores y en especial de los que se benefician de las remesas para otorgar a los inmigrantes una serie de condiciones básicas que les permitan mejorar su situación en el mercado de trabajo. Esto implicaría por ejemplo, facilitar el proceso de integración de los inmigrantes partiendo de la posibilidad de que éstos tengan permiso para vivir y trabajar en los Estados Unidos, así como otorgar una serie de garantías sociales como seguro de salud, contratos de trabajo y mejores salarios. El que los inmigrantes puedan contar con una admisión para vivir en Estados Unidos, no sólo les permite acceder a empleos acordes con sus calificaciones sino que a pesar de los cambios producidos por la reestructuración económica que han ampliado la desventaja de los trabajadores en el mercado, tendrían una mayor capacidad negociadora frente al mismo.

DISCUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES

Para el desarrollo de esta tesis se partió de dos preguntas centrales orientadas a establecer diferencias existentes en las condiciones laborales de los hombres y mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe en el mercado laboral estadounidense y determinar algunos de los factores que explican esas diferencias. Ante esta inquietud investigativa nos planteamos como hipótesis general que las condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos se pueden explicar parcialmente por las características del mercado laboral y por las características de capital humano que poseen para el trabajo, tales como nivel de escolaridad y experiencia en el trabajo, entre otros. Sin embargo, agregamos que la discriminación que el mercado ejerce en contra de la población inmigrante de la región ayuda a entender en buena medida sus condiciones laborales.

En lo que sigue tratamos de explicar en qué medida se cumplió esta hipótesis, mencionamos hasta qué punto el fenómeno que estudiamos puede ser comprendido desde la teoría del capital humano y resaltamos el aporte de la perspectiva de género en el entendimiento de un fenómeno tan complejo como es la inserción de laboral de hombres y mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo de los Estados Unidos que se encuentra altamente estratificado. Subsiguientemente planteamos algunos criterios que se deberían tener en cuenta para el diseño de una política pública dirigida a mejorar la situación de los trabajadores inmigrantes en los Estados Unidos y finalmente ofrecemos algunas recomendaciones pertinentes para profundizar en el conocimiento de la vida laboral de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos.

Como se observó a lo largo de esta investigación, entre los aspectos que ayudan a determinar las condiciones desventajosas en las que se insertan los inmigrantes de América Latina y el Caribe en el mercado de trabajo de los Estados Unidos, se encuentran el hecho de que éstos cuentan con características de capital humano inferiores

a las de los nativos blancos no-hispanos, la discriminación de que son objeto por parte de la sociedad estadounidense, así como el hecho de que una gran cantidad de inmigrantes no cuente con la autorización para trabajar y vivir de forma permanente en dicho país - este último aspecto no se desarrolló a profundidad en esta investigación-. Se comprobó que efectivamente las diferencias en los niveles de capital humano entre inmigrantes y nativos blancos no-hispanos explican en parte tanto la forma como se insertan los trabajadores en el mercado de laboral estadounidense como las diferencias salariales entre éstos y los nativos blancos no-hispanos. Sin embargo, se logró establecer que parte de esas diferencias se deben a que el mercado da un trato desigual a los trabajadores inmigrantes.

Se señaló que estimaciones realizadas por especialistas en el tema de la migración indocumentada en Estados Unidos, destacan que los porcentajes más altos de inmigrantes indocumentados provienen de América Latina y el Caribe, particularmente de México y Centroamérica. Este último aspecto aunque no fue tratado de forma detallada en esta investigación sin duda alguna impacta de manera importante la vida cotidiana y principalmente la inserción y condiciones de trabajo de los inmigrantes. Por lo tanto, aunque es difícil medir la cantidad de inmigrantes indocumentados por la naturaleza de las fuentes con que trabajamos, cualquier reflexión llevada a cabo en torno a la situación de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de los Estados Unidos, exige la consideración implícita de este aspecto.

Déficit de “trabajo decente”, alta segregación y discriminación laboral

Los resultados más relevantes de la investigación nos permitieron establecer que si bien existen distintos trabajos que han analizado la migración latinoamericana y caribeña en los Estados Unidos, no se han detenido en análisis de las diferencias entre hombres y mujeres como aquí se hizo. La consideración del género en el análisis del perfil socioeconómico de los inmigrantes no sólo proporcionó información valiosa que revela que entre 1980 y 2000 las mujeres latinoamericanas y caribeñas tuvieron una participación relevante en la inmigración en los Estados Unidos, sino que permitió precisar que existen diferencias importantes en participación de las mujeres en los procesos migratorios de acuerdo al país de origen. De esta forma se logró establecer que

mientras las mujeres de México y Centroamérica tienen una participación inferior en la inmigración a este país en comparación con los hombres de sus respectivos orígenes, la participación de mujeres de distintos países de Suramérica y el Caribe es superior a la de su contraparte masculina.

También se mostró que los niveles de escolaridad de las mujeres inmigrantes en muchos casos son superiores a los de sus homólogos masculinos. También la indagación sobre el estado civil de las mujeres de la región en Estados Unidos permitió observar que es sorprendente la cantidad de mujeres que se encuentran en condición de nunca unidas o alguna vez unidas, aunque -como se explicó en el capítulo I- ello en parte se debe a la estructura por edad de la población estudiada, es claro que hay una cantidad importante de mujeres que no son acompañantes de un migrante y que posiblemente las motivaciones para emigrar de sus países de origen podrían fincarse en los intereses laborales u otra serie de aspectos que no son específicamente seguir a un cónyuge.

En el campo específico del análisis de las condiciones laborales, las mediciones desarrolladas mostraron que las transformaciones económicas y los cambios ocurridos en los mercados de trabajo de Estados Unidos en las últimas tres décadas han sido un marco esencial para comprender el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, dichas transformaciones y cambios no explican completamente la manera diferenciada como se insertan los trabajadores ni las desiguales condiciones en que se encuentran en el mercado de acuerdo a su país de procedencia, a la condición de hombre o mujer e incluso a la raza -hablando del caso concreto de los afronorteamericanos-. Las transformaciones del mercado no explican completamente por qué existen diferencias entre trabajadores inmigrantes, por qué mexicanos, centroamericanos y dominicanos presentan peores condiciones que otros inmigrantes de la región en materia de acceso al empleo, salarios y seguridad social.

Se precisó también que si bien, otras teorías como la del capital humano que han explicado tradicionalmente las diferencias en la inserción laboral y la remuneración de los trabajadores inmigrantes, no son del todo convenientes para fines de este análisis, dado que pudimos observar que a iguales niveles de escolaridad existen diferencias muy marcadas entre la población nativa blanca-no hispana, los inmigrantes de la región y los afronorteamericanos que ubican a los dos últimos grupos en condiciones de seria

desventaja en términos de *trabajo decente*. Ni siquiera los grupos de inmigrantes con mayores niveles de capital humano como los cubanos, jamaicanos y haitianos y suramericanos logran tener condiciones laborales similares a las de los nativos blancos no-hispanos.

También el hecho de que los inmigrantes se hagan ciudadanos de los Estados Unidos los sitúa en una mejor posición en el mercado frente a sus homólogos no naturalizados, pero se siguen manteniendo en situación de desventaja en relación con la población nativa blanca no-hispana. Asimismo se pudo constatar que las mujeres inmigrantes de la región se encuentran en seria desventaja en términos de *trabajo decente* no sólo en relación con hombres y mujeres blancos no-hispanos, sino en relación con los hombres inmigrantes de su mismo origen.

El análisis sobre la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región en los Estados Unidos permitió constatar que existe una alta concentración de éstos en ocupaciones de baja calificación y que los grupos que se encuentran más concentrados en relación con la población nativa blanca no-hispana son los mexicanos y los centroamericanos. Se logró establecer, para nuestro asombro, que la escolaridad de los inmigrantes influye en algunos casos en los niveles de segregación en las ocupaciones, esto se debe a que a mayor escolaridad hay una tendencia a que los individuos se inserten en ocupaciones asignadas a su género. Como se pudo observar, la segregación ocupacional no da cuenta estricta de las condiciones laborales de los individuos, pero refleja una situación de desigualdad en donde se ven afectados mayormente grupos vulnerables como los hombres y mujeres inmigrantes.

En términos generales dejamos claro que existen serias diferencias entre los nativos blancos no-hispanos, afroamericanos e inmigrantes de la región en materia de ingresos. La descomposición de brechas salariales mostró que cuando éstas se descomponen de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores -tomando como grupo de referencia a los nativos blancos no-hispanos- se explican en mayor medida por las diferencias de productividad entre los trabajadores, es decir, los afroamericanos y los inmigrantes de la región perciben ingresos inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos en parte porque sus dotaciones de capital humano son inferiores a las de los últimos. Pero la discriminación que ejerce el mercado hacia afroamericanos y hacia

los inmigrantes latinoamericanos y caribeños explica también una porción considerable de la brecha.

Los casos más notorios corresponden a los mexicanos y los centroamericanos que presentaron las brechas salariales logarítmicas más grandes, la variable que más contribuye a la brecha salarial entre estos trabajadores es la edad. Por esto es claro que el mercado laboral perjudica a los trabajadores mexicanos y centroamericanos porque no reconoce su experiencia dada por la edad. Los casos cubano y suramericano son llamativos, dado que son los grupos que presentaron las más bajas brechas salariales en relación con los nativos blancos no-hispanos, pero a la vez presentaron los porcentajes más altos de la brecha explicados por la discriminación. Es decir, los diferenciales de productividad entre éstos y los nativos blancos no-hispanos fueron bastante bajos, pero el trato desigual que recibieron los trabajadores cubanos por parte del mercado explica en gran medida la brecha salarial.

La descomposición de las brechas salariales entre hombres y mujeres revela una situación desventajosa para las mujeres, aunque dicha situación varía de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores. Contrario a lo observado en el análisis de las brechas salariales según lugar de origen, el análisis al interior de los grupos revela que en la mayoría de los casos las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican más por la discriminación que ejerce el mercado hacia ellas. En otras palabras, la mayor parte de las mujeres presentaron mayores dotaciones de capital humano que los hombres de su mismo origen y, sin embargo, percibieron menores remuneraciones que éstos. Solamente en los casos de las cubanas, dominicanas, jamaicanas, haitianas y suramericanas se observó que éstas contaban con menores características de capital humano que sus homólogos masculinos. Se constató que las mayores brechas salariales logarítmicas entre los sexos se presentaron entre los trabajadores nativos blancos no-hispanos, dominicanos y mexicanos. En el caso del primer grupo, la casi totalidad de la brecha se explica por la discriminación que el mercado ejerce en contra de las mujeres nativas blancas no-hispanas que en promedio cuentan con niveles de escolaridad ligeramente superiores a los de sus homólogos hombres.

Dejamos claro que el tamaño de las brechas salariales está sujeto a la cantidad de variables explicativas de los ingresos que se incluyan en la descomposición, además

señalamos que los tamaños de las brechas que aquí se presentaron pueden estar subestimados debido a que los datos presentan un posible sesgo de selección, pues se constató que el conjunto de características de capital humano de las personas que ingresan al mercado es superior al de las personas que no formaron parte de la fuerza de trabajo en los Estados Unidos en el año 2003 y si éstas se incluyeran en el análisis de las diferencias las brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos e inmigrantes serían mayores.

Mexicanos, cubanos y los demás inmigrantes de la región

Tratando de enfatizar en que las actuales características mercado de trabajo estadounidense, así como las dotaciones de capital humano con que cuentan los inmigrantes y las representaciones ideológicas de la sociedad en torno a las diferencias visibles de los trabajadores tienen un impacto decisivo en sus condiciones de laborales, en este apartado realizaremos un análisis sistemático de la situación en el mercado de trabajo de dos grupos de inmigrantes que constituyen casos relativamente opuestos: los inmigrantes mexicanos y los cubanos. Los primeros conforman el grupo que más se aleja de la población nativa blanca no-hispana en términos de inserción y condiciones laborales, además son los más discriminados en el mercado de trabajo. Los segundos son el grupo que sistemáticamente ha mostrado mejor situación en el mercado de trabajo en relación con otros grupos de inmigrantes de América Latina y el Caribe, pero se encuentran entre los inmigrantes que reciben mayor discriminación por parte del mercado. Entre los dos puntos casi extremos se ubican los demás inmigrantes de la región con características de inserción y condiciones de trabajo similares a uno de los dos grupos de referencia.

En el Capítulo II de esta tesis señalamos que para entender la situación diferenciada en que se encuentran los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de los Estados Unidos es necesario tener un conocimiento amplio de los procesos de reestructuración económica acontecidos en dicho país a partir de los años setenta, que cambiaron la naturaleza del empleo y generaron nuevas demandas laborales contribuyendo a la polarización y segregación ocupacional de la fuerza de trabajo inmigrante. También dejamos claro que existe una gran necesidad de observar fenómenos

como éstos desde la perspectiva de género, dado que si bien los factores económicos determinan en gran medida el comportamiento de la fuerza de trabajo, los estereotipos que crean las sociedades receptoras en torno a las diferencias visibles de los individuos juegan un papel fundamental en el lugar que éstos ocupan en el mercado de trabajo. Además las políticas del Estado frente a la inmigración constituyen un factor determinante que no se debe perder de vista al analizar la inserción laboral y condiciones de trabajo de los inmigrantes, aspecto que no fue ampliado en esta investigación, pero que debe ser considerado en la interpretación de los resultados.

Aunque el punto medular de esta investigación es demostrar que la inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de los Estados Unidos no se explican completamente por sus características de capital humano y que por el contrario, existen formas de discriminación en el mercado hacia la población inmigrante que ayudan a explicar sus condiciones de trabajo, además es preciso hacer hincapié en que las políticas oficiales del Estado contribuyen en buena medida a determinar las condiciones en que los inmigrantes se insertan en el mercado de trabajo.

Como observamos en Capítulo I, la inmigración mexicana a Estados Unidos es de larga data y hoy es la de mayor importancia numérica entre los procedentes de la región en dicho país. En ello -como ya se mencionó-, han tenido que ver aspectos “simples” como la cercanía geográfica con los Estados Unidos, las decisiones individuales de emigrar por un mejor bienestar; y aspectos tan complejos como la expansión territorial de los Estados Unidos, la Revolución Mexicana que expulsó contingentes importantes de población hacia dicho país, la demanda de trabajadores agrícolas, producto de la participación de los Estados Unidos en la Primera y Segunda Guerras Mundiales y, las modificaciones a las leyes migratorias de dicho país, entre otros aspectos han hecho posible la existencia de un flujo constante de trabajadores mexicanos hacia el mismo.

En el Capítulo I también se señaló que en los años setenta la migración laboral fue un fenómeno muy frecuente en México, especialmente en las zonas del occidente y del norte del país. Los mexicanos que llegaban a laborar a los Estados Unidos procedían fundamentalmente de zonas rurales, y generalmente eran hombres solteros. El promedio de escolaridad era bajo y la inserción laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo estadounidense era de carácter temporal. Se destacó que aunque en las últimas tres

décadas ha habido un incremento en la participación de las mujeres mexicanas en la migración hacia los Estados Unidos, los índices de masculinidad calculados entre la población mexicana señalaron una presencia de hombres ligeramente superior a la de las mujeres. Estos índices fueron superiores a los obtenidos entre los inmigrantes de Suramérica y el Caribe donde la presencia de las mujeres entre 1980 y 2000 fue en la mayoría de los orígenes superior a la de los hombres.

Señalamos que el perfil educativo y ocupacional de los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos los ubica en los empleos de más baja remuneración, pero advertimos también que en parte ello se debe a los estereotipos que la sociedad estadounidense se ha creado en torno a la inmigración mexicana, en donde los inmigrantes mexicanos son demandados principalmente para realizar trabajos de baja remuneración. Como lo han señalado distintos autores (Ibarra, 2003), en la actualidad los mercados de trabajo de las grandes áreas metropolitanas de los Estados Unidos se encuentran segmentados por etnia y género y en ellos los inmigrantes mexicanos se ubican en el más bajo eslabón de la escala ocupacional. También se debe agregar, como señalamos en los capítulos II y IV, que posiblemente la alta participación de inmigrantes en determinadas ocupaciones se explique también por la existencia de redes sociales que cumplen un papel central la inserción laboral de los inmigrantes.

Es claro que la ubicación de la gran mayoría de mexicanos en la base de la escala laboral de los Estados Unidos por un lado constituye una respuesta a la fuerte demanda que ejerce el mercado, los inmigrantes mexicanos son requeridos principalmente para desarrollar ocupaciones de baja valoración social que la población nativa blanca no-hispana no está dispuesta a realizar. Al mismo tiempo se debe reconocer que aunque los inmigrantes mexicanos en términos generales cuentan con bajos niveles de escolaridad, su situación de desventaja en el mercado no puede ser explicada completamente por la teoría del capital humano ni por la teoría de la asimilación lineal -esta última no fue sometida a prueba en esta investigación. Pues mientras éstos sean requeridos principalmente para desarrollar trabajos donde las posibilidades de movilidad social ascendente son limitadas, aspectos como la experiencia migratoria -que puede otorgar mayor conocimiento del mercado-, ni el mejoramiento de la escolaridad -vimos en el Capítulo I que ésta se incrementó entre 1980 y 2000- permitirán que los inmigrantes

mexicanos mejoren su situación en el mercado de trabajo. Desde la teoría del capital humano sería posible esperar que con el incremento de la escolaridad y la experiencia migratoria de los mexicanos estos tuvieran mejores condiciones de trabajo.

El caso de la población afronorteamericana refleja claramente que los estereotipos que se tienen frente a determinados colectivos pesan a veces más que las características de capital humano con que los individuos cuentan. La antigüedad de los trabajadores afronorteamericanos en los Estados Unidos y el mejoramiento de sus niveles de escolaridad no han sido elementos que diluyan las serias diferencias en términos de inserción y condiciones de trabajo entre éstos y la población nativa blanca no-hispana, por el contrario, su situación en el mercado de trabajo a veces es peor a la de algunos inmigrantes de la región.

Esto lleva a establecer que la exclusión de los inmigrantes mexicanos por parte de la sociedad estadounidense no permitirá que se genere el *melting pot* del que hablaron los defensores de la teoría de la asimilación, es decir mientras la población mexicana siga siendo marginada y no se creen las posibilidades de acceder a una mejor situación socioeconómica en los Estados Unidos, es difícil pensar que éstos se asimilen a la cultura estadounidense. Además se debe agregar que ni la teoría del capital humano ni la teoría de la asimilación contemplan la existencia de distintas formas de discriminación en el mercado de trabajo como factores que imposibilitan la esperada integración económica de los inmigrantes a la sociedad receptora. Por lo que cabe señalar que la inclusión de la perspectiva de género en el análisis de la inserción y condiciones laborales de los trabajadores permite establecer hasta qué punto los razonamientos economicistas pueden explicar una complejidad que trasciende el ámbito de lo económico y está presente en distintas dimensiones de las relaciones sociales.

Igualmente es necesario enfatizar en que ni la teoría neoclásica del capital humano, ni la asimilación lineal, ni la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo contemplan que el estatus migratorio es un aspecto determinante en la inserción de los trabajadores y en las condiciones que mantienen en el mercado de trabajo, el ser inmigrante indocumentado limita las posibilidades de adquirir mayor capital humano y pone al trabajador al margen de cualquier posibilidad de movilidad social ascendente. Es aquí donde acentuamos que las políticas del Estado en materia de migración internacional

ayudan a diluir o reforzar las diferencias entre los trabajadores. En otras palabras, las teorías mencionadas tampoco contemplan el papel del Estado como ente facilitador u obstaculizador del proceso de integración económica de los inmigrantes a la sociedad receptora. El caso de la inmigración cubana en Estados Unidos es un claro ejemplo de cómo el Estado puede influir facilitando y haciendo más rápido el proceso de integración de los inmigrantes a la sociedad receptora.

Además de las disimilitudes en el capital humano entre inmigrantes mexicanos y cubanos hay un elemento fundamental que contribuye a que existan diferencias tan marcadas en las condiciones de trabajo entre estos grupos de inmigrantes y tiene que ver con el carácter político y económico que permeó la inmigración cubana durante buena parte del siglo XX. Como mencionamos repetidas veces, con el comienzo del gobierno de Fidel Castro regresaron a Cuba una cantidad importante de exiliados políticos que estaban en contra del régimen de Batista pero también salió de la isla una masa importante de simpatizantes del ex dictador integrada en buena medida por empresarios y latifundistas. Posteriormente se registraron salidas de pequeños propietarios y profesionales de todo tipo en una emigración que fue motivada por el gobierno estadounidense con el propósito de hacer ver a esta población asentada en los Estados Unidos como un modelo de comunidad hispana conservadora, integrada y próspera (López, 1998).

Estos aspectos sin duda alguna han hecho que el proceso de adaptación e integración económica de los inmigrantes cubanos -facilitado por los Estados Unidos- los ponga en una situación diferente a la observada en el caso de los inmigrantes mexicanos, que como lo mencionamos anteriormente, si bien, las políticas de Estado han favorecido la existencia de acuerdos y convenios bilaterales para la inserción laboral de mexicanos en los Estados Unidos, éstos siempre generalmente han sido demandados para cubrir empleos que se encuentran en los peldaños inferiores de la escala ocupacional y no con el propósito de convertir a los mexicanos en una comunidad próspera. Además se debe tener presente que buena cantidad de inmigrantes mexicanos en Estados Unidos han sido contratados como trabajadores temporales -el programa “bracero” es una muestra de ello-, aspecto que dificulta la posibilidad de una integración sistemática de éstos a la sociedad estadounidense.

La política de Estados Unidos en contra del gobierno de Fidel Castro durante años facilitó el asentamiento de cubanos en los Estados Unidos. Se debe recordar que en 1966 el congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de Ajuste Cubano con la cual serían admitidas en los Estados Unidos todas las personas que salieran de la isla sin autorización “bajo palabra” otorgándoseles el permiso de trabajo y otra serie de beneficios estatales hasta que logran obtener su residencia permanente al haber completado un año y un día de su llegada a los Estados Unidos. En 1980 salieron desde puerto Mariel gran cantidad de personas en su mayoría de sectores urbanos populares que aunque tuvieron como destino distintos países terminaron llegando al sur de la Florida. Esto corrobora que el perfil de la emigración cubana hacia Estados Unidos ha variado y explica también -como se señaló en el Capítulo I- que al interior del grupo de trabajadores cubanos en dicho país existen diferencias socioeconómicas bastante marcadas (López, 1998).

Las características del ingreso de los mexicanos y cubanos a los Estados Unidos ayudan a visualizar que sin la voluntad política del Estado es difícil lograr la integración económica de los inmigrantes en las sociedades receptoras. Buena parte de los inmigrantes cubanos con cierto poder económico, con altos niveles de escolaridad y permisos para trabajar y vivir de manera permanente en los Estados Unidos sin duda presentan mejores condiciones laborales que otros grupos de inmigrantes de la región en dicho país. Pero como observamos en el Capítulo V, esto no los exime de ser discriminados por el mercado de trabajo. Recordemos que el conjunto de características individuales de los inmigrantes cubanos son similares a las características de los nativos blancos no-hispanos y que la brecha salarial que se presenta entre los dos grupos de trabajadores se debe más a la discriminación que ejerce el mercado sobre los cubanos que a las diferencias de productividad entre éstos y los nativos blancos no-hispanos.

Los aspectos particulares de la emigración de cada país permiten entender las diferencias específicas en las condiciones laborales de los inmigrantes. Los trabajadores procedentes de México son los que se encuentra peor ubicados en materia de *trabajo decente*, dado que presentan las peores condiciones laborales en términos de participación en la jornada de trabajo de tiempo completo, ingresos, prestaciones sociales y desempleo juvenil. Muy cerca de ellos se encuentran los trabajadores centroamericanos y dominicanos. Mientras que los trabajadores cubanos, jamaicanos y haitianos revelan una

situación significativamente diferente. Las condiciones laborales de estos trabajadores en algunos indicadores son mejores a las de población afronorteamericana. Es claro que también las características socioeconómicas de la inmigración de los jamaquinos y haitianos constituyen un factor que les permite un mejor posicionamiento en el mercado de trabajo. Como se mencionó en el Capítulo I, la emigración procedente de Jamaica hacia los Estados Unidos ha tenido un perfil diverso que va desde las contrataciones de trabajadores para actividades agrícolas a través del programa “bracero” -que contrató población de todo el Caribe anglófono- hasta la ampliación de visas en 1965 para inmigrantes preferiblemente calificados, además una parte importante de las admisiones de trabajadores jamaquinos y otros del Caribe anglófono pertenecían a la categoría de trabajadores de cuello blanco y una cantidad mucho más importante correspondía a familiares de estos trabajadores (Pellegrino, 2001).

Una situación similar se observa en el caso de los inmigrantes procedentes de Haití, inicialmente la élite haitiana integrada por profesionales que en los años cincuenta huían del régimen de Duvalier llegaron a los Estados Unidos, posteriormente a finales de los años sesenta y setenta se integraron a las corrientes inmigratorias trabajadores de cuello azul calificados y no calificados (Bissainthe, 2002). La información sobre las características individuales de los trabajadores de Jamaica y Haití en los Estados Unidos confirma que se trata de una inmigración caracterizada por altos niveles de escolaridad. Este aspecto ayuda a entender en qué medida el capital humano de los inmigrantes es un elemento que ayuda a definir sus condiciones de trabajo. Sin embargo, se esperaría que con la antigüedad migratoria de los jamaquinos y haitianos en los Estados Unidos y su alto capital humano contaran con mejores condiciones laborales, pero ello no sucede porque son segregados en el mercado de trabajo y discriminados como ocurre con los demás inmigrantes de la región en los Estados Unidos. Esto reafirma la idea de que la teoría neoclásica del capital humano logra explicar sólo parte de las diferencias salariales entre los trabajadores.

Como se explicitó en el Capítulo I, mientras Estados Unidos dio un trato privilegiado -por intereses políticos- a buena parte de inmigración cubana, los inmigrantes procedentes de El Salvador, Guatemala y Nicaragua que acudieron a dicho país en busca de asilo político no recibieron el mismo trato, dado que en los años ochenta

la victoria del movimiento sandinista en Nicaragua y los levantamientos que ese hecho inspiró en El Salvador y Guatemala provocaron que los Estados Unidos desarrollara una política exterior que legitimaba los regímenes militares en América Central, por lo que los refugiados centroamericanos en Estados Unidos no recibieron la ayuda pertinente por parte del Estado, el status de refugiado se otorgó sólo a determinadas personas que huían de la violencia -es decir, a quienes estaban en desacuerdo con el establecimiento de gobiernos socialistas- (Winschuh, 1999). A esto se agrega, que la inmigración centroamericana en los Estados Unidos es un fenómeno bastante nuevo que tomó fuerza desde los años setenta. Este aspecto es importante considerarlo a la hora de comprender por qué las condiciones de los centroamericanos en el mercado de trabajo se acercan más a la de los mexicanos y se alejan bastante de las condiciones de los cubanos, jamaicanos y haitianos.

Castles y Miller (2004) señalan que la conformación de minorías étnicas -a veces generada por la situación socioeconómica que enfrenta la población inmigrante-, así como las diferencias fenotípicas, culturales y socioeconómicas y el reciente arribo se convierten en elementos que contribuyen a la exclusión socioeconómica a la que son sometidas distintas minorías en los contextos de inmigración. Sin embargo, agregan -refiriéndose más concretamente al caso europeo- que las muestras de racismo y discriminación han sido tan virulentas para inmigrantes blancos como para los no-blancos. Como señalan estos autores, si la cultura se define en términos de idioma, religión y valores, entonces muchos inmigrantes en los Estados Unidos pueden ser percibidos como extraños por la sociedad receptora.

En opinión de éstos investigadores, el reciente arribo puede hacer que un grupo parezca más amenazante y que tienda a competir más con los nativos de bajos ingresos por los trabajos y la vivienda. En nuestra opinión esta explicación debería ser matizada, dado que si bien podría aplicarse al caso de los inmigrantes centroamericanos que son considerados como de reciente arribo a los Estados Unidos, la inmigración mexicana que tiene mucho más de un siglo de antigüedad se caracteriza, como lo vimos en esta investigación, por ser la más discriminada en el mercado de trabajo. Además como mencionamos en los Capítulos II y IV, se conocen estudios que han mostrado la alta concentración espacial de distintos grupos de inmigrantes de la región en los Estados

Unidos, aspecto que contribuye a su inserción y concentración en determinadas ocupaciones, pero esta concentración espacial y en las ocupaciones es también producto de la discriminación que la sociedad mayor o receptora ejerce sobre la población inmigrante, así que resulta algo ambiguo hablar de que la concentración de inmigrantes en comunidades étnicas limita su integración económica, cuando la misma sociedad es la que muchas veces empuja a los inmigrantes a constituirse en minorías étnicas.

Las mujeres inmigrantes de la región

Alrededor de esta investigación nos preguntamos qué aspectos logran explicar la forma diferenciada como se insertan y mantienen en el mercado de trabajo hombres y mujeres de la región. En los capítulos II y IV resaltamos que otro aspecto que ayuda a explicar las condiciones laborales desventajosas de los inmigrantes es su concentración en un número reducido de ocupaciones de baja remuneración. Esta concentración a la vez es autoexplicada por los bajos niveles de escolaridad de algunos inmigrantes, por el tipo de capital social -o redes sociales- con que cuentan y por la discriminación de que son objeto por parte de la sociedad estadounidense.

En el Capítulo II señalamos que la segregación ocupacional en los Estados Unidos en gran parte es motivada por las transformaciones que han sufrido la economía y los mercados de trabajo de ese país. Particularmente la inmigración femenina a dicho país en cierta forma se ha visto determinada por la nueva demanda de trabajadores que exige la participación de mujeres en empleos de baja remuneración y con tipificaciones de género como el servicio doméstico. Esto en parte se ha debido a la mayor educación y participación en el trabajo remunerado que han alcanzado las mujeres nativas, con lo que se tiene claro que las actividades domésticas no necesariamente constituyen una responsabilidad compartida por hombres y mujeres en los Estados Unidos y por el contrario, en la medida en que las mujeres nativas se vinculan más al trabajo extradoméstico son más requeridas las inmigrantes para realizar un trabajo doméstico en deficientes condiciones. De esta forma es como los cambios socioeconómicos y particularmente la transformación de los mercados laborales en dicho país contribuyen a segmentar y segregar la fuerza de trabajo inmigrante de acuerdo a al género y al origen de los trabajadores, ubicando a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.

La información estadística reveló que el conjunto de características medias de capital humano de las mujeres es superior o ligeramente superior al de los hombres en la mayoría de los casos; sin embargo, las mujeres revelan peores condiciones de trabajo relacionadas con la participación en el empleo, los ingresos y la seguridad social. En este aspecto no es posible establecer distinciones entre los trabajadores de acuerdo a los países de origen dado que casi todas mujeres de la región presentan mayores características de capital humano que sus homólogos hombres y perciben menores ingresos que éstos. Por tanto, es difícil explicar estas diferencias desde la teoría del capital humano. Además de comprobar que el mercado trata de manera discriminatoria a las mujeres inmigrantes, no se debe perder de vista que su alta concentración en ocupaciones del ámbito reproductivo que generalmente no son consideradas como actividades públicas por realizarse al interior del hogar, y la escasa regulación por parte del Estado en estas actividades expone a las mujeres a la explotación y los abusos por parte de empleadores.

Al incluir la perspectiva de género en esta investigación en primer lugar se logró demostrar que la teoría neoclásica del capital humano no explica completamente las diferencias en la inserción y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres de la región en los Estados Unidos. En segundo lugar se pudo observar de manera clara la forma como se interrelacionan el género y el lugar de origen para poner a las mujeres en una situación de doble desigualdad -y posiblemente triple cuando se trata de inmigrantes indocumentadas-.

La participación del Estado como ente regulador y principal responsable de disminuir las diferencias en el trato que reciben los trabajadores por parte del mercado, ha sido limitada, ya que como lo señala Calavita (1998) (véase también Parella, 2006), por un lado debe satisfacer las exigencias de la economía fundamentada en el trabajo flexible y por otro evitar las tensiones que pueden generarse entre trabajadores nativos e inmigrantes en una mayor competencia por el trabajo. En otras palabras, es difícil pensar en una política de Estado que ayude a diluir las grandes diferencias entre los trabajadores nativos blancos no-hispanos y los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos, mientras como señala Castles (citado por Parella, 2006), el Estado deba satisfacer los intereses del mercado -garantizando fuerza de trabajo barata-, ejercer

control permanente sobre la inmigración y además velar por los intereses de la sociedad que se siente amenazada por la inmigración.

Frente a esta situación no es difícil entender por qué Estados Unidos no ha ratificado el Convenio No. 97 de la OIT sobre los trabajadores inmigrantes, en el cual se establece que los Estados deben garantizar prácticas de contratación justas, vigilar que no exista discriminación e instituir la igualdad de acceso de todos los trabajadores a la seguridad social, al salario y la participación sindical. En lo que respecta a la situación de las mujeres inmigrantes, como señalan Oxman y Galilea (1999), el Acta de Derechos Civiles de los Estados Unidos estipula el principio de la no discriminación en función del sexo y a la vez señala que los empleadores no están obligados a tratar de manera preferencial a ningún grupo específico. Con esto se ve limitada la posibilidad de que el Estado exija de los empleadores acciones concretas orientadas a dar un trato especial a los trabajadores que se encuentran en mayores condiciones de vulnerabilidad y discriminación. Además, de acuerdo con las mismas autoras, las leyes privilegian el derecho de producción de los empresarios por encima del derecho de asociación colectiva de los trabajadores, por lo que éstos ven restringidas las posibilidades de luchar por la implementación de medidas que beneficien a los grupos más vulnerables.

Esta situación por un lado, pone de manifiesto que en Estados Unidos no existe una intención decidida de mejorar la situación de los trabajadores inmigrantes en general, lo que nubla la posibilidad de desarrollar una política migratoria orientada a proteger a los trabajadores más afectados por la discriminación. Por otro lado, mientras el problema de las condiciones laborales de los inmigrantes siga siendo considerado como un asunto de exclusiva competencia de los países receptores y no como un fenómeno de carácter internacional, la situación de los inmigrantes y de las mujeres en el mercado seguirá siendo desventajosa, seguirán siendo víctimas de abusos por parte de empleadores, con posibilidades limitadas de ejercer sus derechos y en muchos casos sumidas en la pobreza que también implica la marginalidad socioeconómica de sus familias bien sea en los lugares de origen o en el país receptor.

Bajo estas circunstancias es difícil esperar una integración de hombres y mujeres inmigrantes a la sociedad receptora, más aún en el actual contexto de tensión económica que se vive en los Estados Unidos, donde se asume que los inmigrantes llegan a ocupar

trabajos que le pertenecen a los nativos y por tanto el rechazo hacia los inmigrantes indocumentados se hace más notable. Es importante anotar también que el afán de Estados Unidos por reprimir la inmigración indocumentada, lejos de resolver el problema del desempleo, las crisis económicas y la amenaza del terrorismo en Estados Unidos, impide pensar en el desarrollo de una política pública que ofrezca las condiciones mínimas para que los inmigrantes de la región y particularmente las mujeres vivan y trabajen en condiciones de dignidad humana y de esta manera se facilite el proceso de integración socioeconómica a la sociedad estadounidense.

Mejorar la situación de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos implica que el Estado receptor desarrolle una serie de acciones tendientes a garantizar la protección de los derechos laborales de los inmigrantes y especialmente de las mujeres, tales como ejercer permanente regulación en los sectores de la economía donde principalmente éstas se insertan -servicios y especialmente servicio doméstico-. También es necesario que se facilite su integración a la vida social y política de la sociedad que las acoge. Además el Estado debe crear las condiciones para que exista un diálogo social entre los distintos actores laborales que permita combatir problemas concretos del mercado de trabajo como la segregación ocupacional y la discriminación salarial. Una acción específica podría ser promover en las empresas el desarrollo de políticas que tengan como fin garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo entre hombres y mujeres, entre nativos e inmigrantes y entre personas blancas y de otras características fenotípicas.

Esto sin duda alguna, requeriría de la deconstrucción de imaginarios que persisten en la sociedad receptora en torno a las diferencias entre individuos de acuerdo al género, la nacionalidad, el color de la piel entre otros. Es decir, es necesario que se de un cambio de actitud por parte de la sociedad receptora hacia la población inmigrante que permita convivir el respeto y la aceptación de las diferencias. Paralelamente se debe desarrollar una serie de acciones incluyentes de la población inmigrante como favorecer una mejor inserción laboral facilitando el aprendizaje del idioma inglés y el reconocimiento de las credenciales de inmigrantes o contribuyendo a su mayor cualificación para el trabajo, así como favorecer el acceso a servicios de salud, educación y vivienda en condiciones de dignidad.

Finalmente, se debe señalar que los resultados de esta investigación justifican la necesidad de seguir generando conocimiento no sólo en torno a la participación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo, sino sobre la vulneración de los derechos humanos y específicamente sus derechos como trabajadoras. Además con el panorama laboral que hemos observado, consideramos relevante indagar en mayor profundidad acerca de las implicaciones que genera esta participación desventajosa de la mujer en el mercado de trabajo en su salud física, mental y en sus relaciones interpersonales, y en el caso de la mujeres unidas evidenciar la manera como esta situación está afectando la vida familiar, así como establecer si tratándose de mujeres inmigrantes también es posible hablar de la búsqueda de una conciliación entre su vida laboral y familiar, más cuando se trata de mujeres que tal vez no cuentan en el contexto de inmigración con las posibles redes de apoyo familiar con que podrían contar en sus lugares de origen y que sin duda ayudan a solventar algunas demandas del hogar como el cuidado de los niños.

BIBLIOGRAFÍA

Actis, Walter, Miguel A. de Prada y Carlos Pereda (1999), “Inmigrantes, trabajadores, ciudadanos. Una visión de las migraciones desde España”, Valencia: Universitat de Valencia, Patronat Sud-Nord, p. 19-44.

Ada Cheng, Shu-Ju (1999), “Labor migration and international sexual division of labor: a feminist perspective”, en Kelson Gregory y DeLaet Debra (editores), *Gender and Immigration*, New York: University Press, p. 38-58.

Agulló, Esteban (2000), “Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los trabajos y los otros trabajadores”, en E. Agulló y A. Ovejero, eds., *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociales sobre el futuro del trabajo*, Madrid: Pirámide.

Alba, Francisco (2001), “Migración internacional, integración y convergencia económica”, Ponencia presentada al Simposio sobre migración internacional en las Américas, CEPAL, CELADE, OIM, BID, FNUAP.

----- (2001), “*Las migraciones internacionales*”, Serie Tercer Milenio, México: Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 2001.

----- (2000), “Consolidación de los patrones emergentes”, en *Demos, carta demográfica sobre México*, No 13, p. 10-11.

Alonso, César (2000), Reconocimiento a la microeconometría en el estudio de los problemas sociales, en *Tema a Debate / Monthly Debate*.

Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran y Joseph A. Ritter (2003) “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos” en *Revista Internacional del Trabajo*, No. 2, Vol. 122, p. 161-195.

Anker, Richard (1999), *Sex segregation of occupation in Word*, Ginebra: ILO.

Anker, Richard (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, en *Revista Internacional del Trabajo*, No. 3, Vol. 116, p. 343-370.

Arango, Joaquín (2003), “La Explicación teórica de las migraciones: luz y sombra”, *Migración y Desarrollo*, No. 1, p. 4-22.

Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira (1999) Inequidades de género y clase, algunas consideraciones analíticas. Versión resumida de la ponencia presentada en el Primer congreso Nacional de Ciencias Sociales, Comeco, México, D.F.

http://www.nuso.org/upload/articulos/2812_1.pdf

Fecha de consulta: 16 de agosto de 2007.

Banco Mundial (2003), *Desigualdad en América Latina y el Caribe: ¿Ruptura con la historia?*, Resumen ejecutivo, p.24.

<http://wbln0018.worldbank.org/LAC/LAC.nsf/ECADocByUnid2ndLanguage/4112F1114F594B4B85256DB3005DB262?Opendocument>

Fecha de consulta: 15 de febrero de 2008.

Barragán, Lilia (2000), "El Caribe: movimientos político-poblacionales, 1950-1994", en *Papeles de Población*, No 24, p. 113-131.

Barretto, Hugo (2001), "Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección social básica y la participación de los trabajadores en la empresa", en *Boletín Cinterfor*, No. 151, p. 153-172.

Baquero Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento (2000), "Un marco analítico de la discriminación laboral", en *Economía, Borradores de Investigación*, No. 8, p. 1-31.

Becker, Gary S. (1977), *Teoría económica*, México D.F.: Fondo de Cultura Económica, p. 277.

Becker, Gary S. (1971), *The Economics of Discrimination. 2d edition*. Chicago: University of Chicago, p. 137.

Becker, Gary S. (1964), *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Nueva York: National Bureau of Economic Research, Culumbia University, p. 187.

Benencia, Roberto (2006) "Migraciones y mercados de trabajo, algunas referencias teóricas", conferencia presentada en el primer Congreso Argentino de Estudios sobre Migraciones Internacionales y Políticas Migratorias de Asilo, Buenos Aires.

Benencia, Roberto (2005), "Redes de migrantes limítrofes: lazos fuertes y lazos débiles en la conformación de mercados de trabajo hortícola", ponencia presentada en el Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

Benería, Lourdes y Martha Roldán, (1992) *Las encrucijadas de clase y género, trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*, México: El Colegio de México, Fondo de Cultura Económica, p. 222.

Bescond, David, Anne Chataignier y Farhad Mehran (2003) “Siete indicadores para medir el trabajo decente, comparación internacional”, en *Revista Internacional del Trabajo*, No. 2, Vol. 122. p. 197-231.

Bissainthe, Jean Ghasmann (2002), *Paradigma de la migración haitiana en República Dominicana, migración, raza y nacionalidad*, Instituto Tecnológico de Santo Domingo, Santo Domingo, p. 113.

Borjas, Gorge J. (2003), “The Economic integration of immigrants in the United Status, Lessons for policy”, en *Discussion Paper* No. 2003/78, United Nations University, WIDER, World institute for Development Economic Research, p. 1-8.

Borjas, Gorge J. (1999), *Heaven's door: immigration policy and the American Economy*, Princeton: Princeton University Press, p. 263.

Boyd, Monica y Deanna Pikkov (2005), “Gendering, migration, livelihood and entitlements: migrant women in Canada and the United States” en *Occasional Paper*, No 6, p. 19-40.

Buajasán, José y José Luis Méndez (2005), *La República de Miami*, La Habana: Editorial de Ciencias Sociales, Segunda edición, p. 136.

Bustamante, Jorge (2002), *Migración internacional y derechos humanos*, México: Universidad Nacional Autónoma de México, p. 210.

Caicedo, Maritza (2004), *Inserción ocupacional y condiciones laborales de os inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos*, Tesis de maestría en demografía, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, p. 191.

Calavita, Kitty, (1998), Immigration, law, and marginalization in a global economy: notes from Spain, en *Law and Society Review*, No. 3, Vol. 32, p. 529-566.

Canales, Alejandro (2002), “Migración y trabajo en la era de la globalización: el caso de la migración México-Estados Unidos en la década de 1990”, en *Papeles de Población*. No. 33, p. 47-80.

Canales, Alejandro (2001), “Factores demográficos del asentamiento y la circularidad en la migración México-Estados Unidos”, en *Notas de Población*, No 72. p. 123-158.

Cardoso, Patricio (1998), “Análisis de las principales corrientes migratorias cubanas durante el periodo revolucionario”, en Manuel Ángel Castillo, Alfredo Lattes y Jorge Santibáñez (coord.), *Migración y Fronteras*, México: El Colegio de la Frontera Norte, p. 209-239.

Castells (1999), *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México: Siglo XXI, p. 590.

----- (1998), *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México: Siglo XXI, p. 669.

Castells, Manuel y Jordi Borjas, (1998), *Local y global, la gestión de las ciudades en la era de la información*, México: United, Nations for Human Settlements, Taurus, p. 419.

----- (1996), “Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global” en *La Factoría*, No 1.

<http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castell1.htm>

Fecha de consulta: 16 de enero de 2004.

Castillo, Dídimo (2007) “Hegemonía y modelo laboral de Estados Unidos”, Marco A. Gandásegui (coord), *Crisis de hegemonía de Estados Unidos*, México D.F.: CLACSO, Siglo XXI editores, p. 119-134.

Castles, Stephen y Mark J. Miller (2004), *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*, México D. F.: Universidad Autónoma de Zacatecas, Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional de Migración, Fundación COLOSIO y Miguel Ángel Porrúa, pp. 389.

Castillo, Manuel Ángel (2003), “Los desafíos de la migración centroamericana en el siglo XXI”, *Amérique Latine Historie et Mémoire*, No. 7,

(<http://alhim.revues.org/document369.html>.) Fecha de consulta: 6 de octubre de 2005.

----- (2000), “Las políticas hacia la migración centroamericana en países de origen, de destino y de tránsito”, *Papeles de Población*, No. 24. pp. 133-157.

CELADE (2002), “Uso de los datos censales para un análisis comparativo de la migración internacional en Centroamérica, Sistema de información estadístico sobre las migraciones en Centroamérica”, en *Serie Población y Desarrollo*, No 31, CELADE.

CELADE (2002-2007) Indicadores para el seguimiento del programa de acción de la CIPD.

<http://celade.cepal.cl/cgibin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=ELCAIRO&MAIN=WebServerMain.inl>

Fecha de consulta: 17 de agosto de 2007.

CELADE (1999), “Migración y desarrollo en América del Norte y Centroamérica: una visión sintética”, en *Serie Población y Desarrollo*, No 1, CELADE.

Census of population and Housing (2000) Technical documentation, U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration, U.S. Census Bureau,

(<http://factfinder.census.gov/servlet/DatasetMainPageServlet>.)

Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2005.

Census of population and Housing (2000, 1990, 1980 y 1970), Bases de datos, muestras del 1%.

CEPAL (1999), *Uso productivo de las remesas en Centroamérica, estudio regional, El Salvador, Honduras y Nicaragua*, Informes de seminarios, Sede Subregional en México, México, p 55.

Colectivo IOE (2001), *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, p. 877.

Comas, Dolors (1995), *Trabajo, género y cultura*, Barcelona: Icaria Editorial, S. A., p. 156.

Contreras, Dante (2002), *Discriminación en el mercado de trabajo*, Notas de clase, Cátedra Economía del Trabajo, Chile: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, p. 1-60.

Conway, Jill K., Susan C. Bourque y Joan W. Scott (2003), “El concepto de género”, Marta Lamas (compiladora), *El género, la construcción cultural de la diferencia*, México: MIGUEL ANGEL PORRUA Editores, Las ciencias sociales, estudios de género, PUEG, p. 21-33.

Cornelius, A. Wayne, Takeyuki Tsuda y Zulema Valdez (2003), “Human capital versus social capital. A comparative analysis of immigrant wages and labor market incorporation in Japan and the United States”, *Migraciones Internacionales*, No. 1, Vol. 2, p. 5-35.

Corona, Rodolfo (1998), “Modificaciones de las características del flujo migratorio laboral de México a Estados Unidos” Manuel A. Castillo, Alfredo Lattes y Jorge Santibáñez (Coordinadores), *Migración y Fronteras*, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte, Asociación Latinoamericana de Sociología y El Colegio de México, pp. 243-261.

Current Population Survey (2003), Base de datos.

Current Population Survey (2003), Annual Social and Economic (ASEC) Supplement.

Daeren, Lieve (2000), *Género en la migración laboral internacional en América Latina y el Caribe, Pautas para “buenas prácticas” en la formulación de políticas y programas dirigidos a trabajadoras y trabajadores migrantes*, Taller internacional sobre mejores prácticas relativas a trabajadores migrantes y sus familias, organizado por la Organización Internacional para las Migraciones -OIM-, Santiago de Chile.

Davis, Benjamin y Paul Winters (2001), “Gender, Networks and Mexico-U.S. Migration”, en *Journal of Development Studies*, No. 2, Vol. 38, p. 1-26.

DeGraff Deborah y Richard Anker (1999), “Gender labour markets and women’s work”, en *Gender Population Studies*, series edited by Antonella Pinelli, International Union for the Scientific Study of Population, p. 1-31.

De la Garza, Enrique (2000), “Las teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina”, en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: El Colegio de México-FLACSO-UAM-F.C.E., p. 716-734.

Del Razo, Lina Marcela (2003), “Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México, 1994-2001”, en *Serie: documentos de investigación*, No. 4, p. 1-43.

Del Río, Coral, Carlos Gradín y Olga Cantó (2006), “The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited”, Society for the Study of Economic Inequality, Working Paper Series.

<http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2006-25.pdf>

Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2007.

De Mattos, Carlos (2002), “Mercado metropolitano de trabajo y desigualdades sociales en el Gran Santiago. ¿Una ciudad dual?”, en *Eure (Santiago)*, No 85, Vol. 28, p. 1-23.

Diez de Medina, Rafael (1992), El sesgo de selección en la actividad de jóvenes y mujeres, documento de trabajo, No 12/92, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía.

Doeringer, Peter y Michael Piore (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Massachusetts: D.C. Heath and Company, p. 214.

Domhoff, William (2006), “Wealth, Income, and Power”, *Who Rules America?*, Universidad de California,

<http://sociology.ucsc.edu/whorulesamerica/power/wealth.html>

Fecha de consulta: 18 de agosto de 2007.

Durand, Jorge, Douglas S. Massey y René Zenteno (2001), “Mexican immigration to the United States: Continuities and changes”, en *Latin American Research Review*, Vol. 36, No. 1, p. 107-127.

England, Paula (1993) “Sociological theories and the study of gender”, Paula England (Editora), *Theory on gender / feminism on theory*, Nueva York: ALDINE DE GRUYTER, p. 3-24.

Eremida, Oscar (2001) “Trabajo decente y formación profesional, en *Boletín Cinterfor*, No. 151, p. 9-26.

Fairlie, Robert y Christopher Woodruff (2006) “Mexican entrepreneurship: A comparison of self employment in Mexico and in the United States ”, en *Discussion Papers Series, IZA DP*, No. 2039.

Farley, Reynolds y Richard Alba (2002), "The new second generation in the United States", en *International Migration Review*, No 3, Vol. 36, p. 669-701.

Florida, Richard (2005), *The flight of the creative class, The new global competition for talent*, Nueva York: HarperBusiness An imprint of HarperCollinsPublishers, p. 326.

Flückiger, Ives y Jacques Silber (1999), *The measurement of segregation in the labor force*, Physica- Verlag: Nueva York, p. 176.

Galvéz, Thelma (2006) "Discriminación de de género en el mercado laboral de América Latina: la brecha de ingresos 2001", en Laís Abramo (ed), *Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina*, Chile: OIT.

Gammage Sarah y John Schmitt (2004), "Los inmigrantes mexicanos, salvadoreños y dominicanos en el mercado laboral estadounidense: las brechas de género en los años 1990 y 2000," en *Serie Estudios y Perspectivas* No. 20, México, D. F., Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL.

García, Brígida (2006) *La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes*, ponencia presentada en el V Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo: Trabajo Reestructuración, los Retos del Nuevo Siglo, Oaxtepec.

----- (2001), "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", en *Papeles de Población*, No. 27, p. 45-61.

García, Brígida, Mercedes Blanco y Edith Pacheco (1999), "Género y trabajo extradoméstico", Brígida García (coord.), *Mujer, género y población en México*, México, D. F.: El Colegio de México y Sociedad Mexicana de Demografía, p. 272-316.

Ghai, Dharam (2003), "Trabajo decente, conceptos e indicadores", en *Revista Internacional del Trabajo*, No. 2, Vol. 122, p. 125-160.

Granovetter, Mark, (1995), *Getting a job, a study of contracts and careers*, Chicago: The University of Chicago Press, segunda edición, p. 251.

Granovetter, Mark, (1973), "The Strength of weak ties", en *American Journal of Sociology*, No. 6, Vol. 78, p. 1361-1380.

Gómez, Pedro (2001), "No hay razas, sólo racistas"
<http://perso.wanadoo.es/laicos/2001/959T-razas.htm>, consultada: 27 de junio de 2005,

Gordon, Milton M., (1964), *Assimilation in American life, the rol of race, religion and national origins*, Nueva York: Oxford University Press, p. 267.

Grieco Elizabeth y Monica Boyd (1998), *Women and migration: incorporating gender into international migration theory*, Working paper, Center for the Study of Population, Florida State University, p. 35.

Gujarati, Damodar (2000), *Econometría básica*, Tercera Edición, Colombia: Editorial Nomos S.A., p. 824.

Hagan, Jacqueline (1998), “Social networks, gender and immigrant settlement: resource and constraint”, en *American Sociological Review*, No. 1, Vol. 63, p. 55-67.

Hartmann, Heidi (1994), “Capitalismo, patriarcado y segregación en los empleos por sexos”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona: ICARIA, FUHEM, D.L., p. 255-294.

Heckman, James (1979), “Sample Selection Bias as a Specification Error”, en *Econometrica*, No. 1, Vol. 47, p. 153-161.

Hipple, Steven (2004), “Self-employment in the United States: an update”, en *Monthly Labor Review*, No. 7, Vol. 127, p. 13-23.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2007), *Doméstica: immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*, University of California Press: Berkeley and Los Angeles, p.284.

Hondagneu-Sotelo, Pierrette (2003), *Gender and immigration. A retrospective and introduction*, Pierrette Hondagneu-Sotelo (ed.), *Gender and Immigration*, Los Ángeles: University of California Press, p. 3-19.

----- (2001), “Trabajando sin papeles en Estados Unidos: hacia la integración de la calidad migratoria en relación a consideraciones de raza, clase y género”, en Esperanza Muñón (coord.), *Mujeres en las Fronteras: Trabajo, salud y migración, Belice, Guatemala, Estados Unidos y México*, México: ECOSUR, COLSON, COLEF, PyV editores, p. 205-232.

Hyder, Asma (2007), “Wage Differentials, rate of return to education and occupational wage share in the labour market of Pakistan”, MPRA Paper No. 2224, posted 13, Pakistan Institute of Development Economics.

Ibarra, Guillermo (2003), “Migrantes mexicanos en la industria del vestido de Los Ángeles”, en *Migraciones Internacionales*, No. 1, Vol. 2, p. 107-135.

INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2000), *Encuesta Nacional de Empleo*, INEGI,

(<http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/sisesim.exe/Consultar>)

Fecha de consulta: 8 de febrero de 2006.

ILO (2002), Caribbean labor statistics,
<http://www.ilocarib.org.tt/oldwww/digest/jamaica/jam01.html>
Fecha de consulta: 8 de julio de 2006.

Itzigsohn, José y Silvia Giorguli (2002), “Immigrants incorporation and sociocultural transnationalism”, en *International Migration Review*, No. 3, Vo 36, p. 766-798.

Lamas, Marta (2003), “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría “género”, en Marta Lamas (comp.), *El género, la construcción cultural de la diferencia*, México: MIGUEL ANGEL PORRUA Editores, Las ciencias sociales, estudios de género, PUEG, p. 327-66.

Levine, Elaine (2001), *Los nuevos pobres de Estados Unidos: los hispanos*, México: UNAM, p. 199.

Lipietz, Alain (1997), *El mundo del post-fordismo*, 1ª ed., Guadalajara: Universidad de Guadalajara, Serie Cuadernos del Cucsh.

López, Enrique (2002), *La comunidad cubana en New York: Siglo XIX*, Centro de Estudios Martianos, Editorial Linotipia Bolívar, p. 121.

López, Hedelberto (1998), *La emigración cubana en los Estados Unidos, recorriendo mamparas*, Ciudad de la Habana: Editorial SI-MAR S.A., p. 128.

Martínez, Mónica, (2006b), *Mercado de trabajo y participación económica familiar en Monterrey, 1990-2003*, Tesis Doctoral, México D.F.: El Colegio de México.

Martínez, Jorge (2003), “El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género, en *Serie Población y Desarrollo*, No. 44, Santiago de Chile: Proyecto Regional de Población FNUAP-CELADE–División de Población de la CEPAL.

Martínez, Raquel (2003a), “La reciente inmigración Latinoamérica a España”, en *Serie Población y Desarrollo*, No. 40, Santiago de Chile: CELADE-División de Población de la CEPAL.

Martin, Philip (2001), *Cambios económicos y tecnológicos y mercados de trabajo en los países de destino y origen*, Ponencia presentada al Simposio sobre migración internacional en las Américas, CEPAL, CELADE, OIM, BID, FNUAP.

Massey, Douglas, Jorge Durand y Nolan Malone (2002), *Beyond smoke and mirror: Mexican immigration in an era of economic integration*, Nueva York: Russell Sage Foundation. p. 164.

Massey, Douglas, Joaquín Arango, Hugo Graeme, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino y Edward Taylor (2000), “Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación”, *Trabajo*, No. 3, Vol. 2, p. 5-50.

Menjívar, Cecilia (2000), *Fragmented ties, Salvadorian Immigrant Networks in America*, Berkely y Los Ángeles: University California Press, p. 301.

Maté, Jorge, Luis Nava y Juan Rodríguez (2002), “La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 36, p. 79-94.

Mincer, Jacob y Solomon Polachek (1978), “An exchange: the theory capital and the earnings of women: women’s earnings reexamined”, en *The journal of Human Resources*, No. 1, Vol. 13, p. 118-134.

Mincer, Jacob (1974), *Schooling experience and earnings*, Nueva York: National Bureau of Economic Research and Columbia University.

Oaxaca, Ronald y Michael Ransom (1994), “On discrimination and the decomposition of wage differentials”, en *Journal of Econometrics*, No. 61, p. 5-21.

Oaxaca, Ronald (1973), “Male-female wage differentials in urban labor markets”, en *International Economic Review*, vol. 14, No. 3, p. 693-709.

OECD (2007), Labor market, employment.

http://oberon.sourceoecd.org/pdf/fact2007_fre/06-01-04.pdf

Fecha de consulta: 2 de noviembre de 2007.

OIT (2007) Convenio No. 97 relativo a los trabajadores migrantes (revisado en 1949).

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byconv.cfm?conv=C097&lang=ES>

Fecha de consulta: 30 de octubre de 2007.

OIT (2006a), Panorama laboral América Latina y el Caribe, Perú, p. 84.

OIT (2006) Convenio No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor,

http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/d_ilo100_sp.htm

Fecha de consulta: 26 de octubre de 2006.

OIT (2006), Normas internacionales del trabajo, seguridad social y pensiones, *OITNOTAS*, No 2, Chile, <http://www.oitchile.cl/pdf/Segundo%20numero.pdf>

Fecha de consulta: 26 de octubre de 2006.

OIT (2004), Conferencia Internacional del trabajo 92^a reunión.

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>

Fecha de consulta: 16 de agosto de 2007.

OIT, (2003) Panorama laboral 2003, Estructura del empleo en América Latina y el Caribe Latina <http://www.oit.org.pe/portal/documentos/anexos.pdf>

OIT (2003a), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación (núm. 111), artículo 1(1a),
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

OIT (2001), *Formación para el trabajo decente*, Montevideo: Cinterfor.

OIT (2000), Anexo estadístico, América Latina: países seleccionados, indicadores básicos de inserción laboral de las mujeres, cuadro No. 8.
<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1999/anexo.html#cuadro8>

OIT, (1999) Mejora la situación laboral de las mujeres, pero aún persisten fuertes desigualdades respecto a los hombres
<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1999/temaespe.html>
Fecha de consulta: 16 de agosto de 2007.

OIT (1999), Indicadores Básicos de inserción laboral de las mujeres 1990-1998, Anexo Estadístico,
(<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1999/anexo.html#cuadro8>)
Fecha de consulta: 2 de febrero de 2006.

Organización de Naciones Unidas (2004), Estudio económico y social mundial 2004: Migración internacional, BOLETIN ONU, Naciones Unidas, centro de información para México, Cuba y República Dominicana, No 04/099.
http://www.cinu.org.mx/prensa/comunicados/2004/PR04099DESA_impacto_migraciones.htm
Fecha de consulta: 22 de enero de 2006.

Oxman, Verónica y Silvia Galilea, (1999), “Alternativas de conciliación de la vida familiar y la vida laboral en países industrializados”, en Verónica Oxman y Silvia Galilea (comp.) *Políticas de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo 1994-1999*, Chile: Ograma S.A., p. 325.

Parella, Sonia (2006), “Las lógicas de la discriminación de las mujeres inmigrante en el mercado de trabajo, mecanismos y repercusiones”, en Puntos de Vista/ Discriminación, No. 5, p. 29-46.

Parella, Sonia (2002), La internacionalización de la reproducción, la inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad, Tesis doctoral, Barcelona: Departamento de Sociología, Universidad Autónoma de Barcelona.

Passel, Jeffrey (2006), “Estimated unauthorized migrant population for states based on the March, 2005, CPS”, Pew Hispanic Center, Washington, DC.

Passel, Jeffrey (2005), “Unauthorized migrants: number and characteristics”, Pew Hispanic Center, Washington, DC.

Patarra, Neide (1999/2000), “Economic Integration, labor market and international migration: the Mercosur case”, *Brazilian Journal of Population Studies*, Vol. 2, p. 165-182.

Pécaut, Daniel (2004), “Tradición, liberal, autoridad y autoritarismo”, en *Política*, No. p. 59-85.

Pellegrino, Adela (2003), “La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias perfiles de los migrantes”, en *Serie Población y Desarrollo*, No. 35, Santiago de Chile: CELADE-División de Población, BID, p.41.

----- (2001), *Migrantes latinoamericanos y caribeños*, Santiago de Chile: CEPAL.

Pellegrino, Adela y Jorge Martínez (2001), “Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina”, en *Serie Población y Desarrollo*, No. 23, Santiago de Chile: Proyecto Regional de Población FNUAP-CELADE-División de Población de la CEPAL, p. 60.

Phillips, Julie y Douglas Massey, (1997), “The new labor market: immigrants and wages alter IRCA”, en *Demography* No. 2, Vol. 36, p. 233-246.

Piore, Michael y Charles Sabel (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid: Alianza Editorial, p.455.

Piore, Michael (1983), “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre” en Luis Toharia (compilador), *El mercado de trabajo, teorías y aplicaciones*, Madrid: Alianza Editorial, p. 223-254.

----- (1979), *Birds of passage: migrant labor in industrial societies*, Cambridge: Cambridge University Press, p. 229.

Portes, Alejandro (2004), “Un diálogo transatlántico: el progreso de la investigación y la teoría en el estudio de la migración internacional”, The Center for Migration and Development, Working en *Paper Series*, No 04-06, Princeton University.

Portes, Alejandro (2001), “Inmigración y metrópolis: reflexiones acerca de la historia urbana”, en *Migraciones Internacionales*, No. 1, Vol. 1, p. 111-134.

Portes, Alejandro (1999) “Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna” en comp. Jorge Carpio y Irene Novacovsky, *De igual a igual, el desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, SIEMPRO, FLACSO, Fondo de Cultura económica, Argentina.

Portes, Alejandro y Luis Guarnizo (1991), *Capitalistas del trópico, la migración en Estados Unidos y el desarrollo de la pequeña empresa en la República Dominicana*, Santo Domingo: Programa FLACSO-República Dominicana, p.117.

Portes, Alejandro y Robert L. Bach (1985) *Latin Journey, Cuban and Mexican immigrants in the United States*, Berkeley, Los Angeles and London: University of California Press, p. 387.

Powers, Mary y William Seltzer (1998), "Occupational status and mobility among undocumented immigrants by gender", *International Migration Review*, vol. 32, No. 1 p. 21-55.

Reitz, Jeffrey (2003) "Educational expansion and the employment success of immigrants in the United States and Canada, 1970-1990", Jeffrey Reitz (ed.), *Host Societies and the reception of immigrants*, San Diego: Center for Comparative Immigration Studies, University of California, p. 151-180.

Rendón, Teresa (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, Ciudad de México: CRIM, PUEG, p. 283.

Reskin, Barbara (1993), "Sex segregation in the workplace", en *Annual Review of Sociology*, Vol. 19. p. 241-270.

Ribas, Maria Antonia (2005), "Mujer y trabajo en la economía social", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, No. 61, p. 195-198.

Ribas, Maria Antonia y Antonia Sajardo (2004), "Desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas", en *CIRIEC-España, Revista de Economía Política, Social y Cooperativa*, No. 50, p. 77-103.

Rubio, José, 2003, "Pluralismo, multiculturalismo y ciudadanía compleja" Pablo Badillo O'Farrell, (coord.) *Pluralismo, tolerancia, multiculturalismo, reflexiones para un mundo plural*, Madrid: Akal, S.A., pp 173-194.

Sartori, Giovanni, 2001, *La Sociedad multiétnica, pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*, México: Taurus.

Sassen, Saskia (2003), *Contra geografías de la globalización, género y ciudadanía de los circuitos transfronterizos*, Madrid: Traficantes de Sueños, pp. 120.

----- (1999), *La ciudad global*, Buenos Aires: Eudeba, p. 458.

----- (1995), "Immigration and local labor markets", Alejandro Portes, (editor), *The economic sociology of immigration. Essays on networks, ethnicity and entrepreneurship*, New York: Russell Sage Foundation, p. 87-127.

----- (1993), *La movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión internacional y del trabajo*, Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, p. 302.

----- (1984), “Notes on the incorporation of third World women into wage-labor through immigration and off-shore production”, en *International Migration Review*, Vol. 18, No. 4, p., 1144-1166.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Comisión Nacional de los Salarios mínimos.
<http://www.conasami.gob.mx/>
Fecha de consulta: 28 de julio de 2006.

Scott, Joan W. (2003), “El género: una categoría útil para el análisis histórico” Marta Lamas (compiladora), *El género, la construcción cultural de la diferencia*, en México: MIGUEL ANGEL PORRUA Editores, Las ciencias sociales, estudios de género, PUEG, p. 265-302.

Sen, Amartya (2000) “Trabajo y derechos”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 119, No. 2, p. 129-139.

Shelton, Beth Anne y Ben Agger (1993) “Shotgun wedding, unhappy marriage, no-fault divorce? Rethinking the feminism-marxism relationship” Paula England (Editora), *Theory on gender / feminism on theory*, Nueva York: ALDINE DE GRUYTER, p. 25-42.

Singer, Paul (1979), “Desarrollo y empleo dentro del pensamiento latinoamericano” Kaztman y Reina (compiladores), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, México: El Colegio de México, p. 51-67.

----- (1986), *Economía política de la urbanización*, México: Siglo veintiuno, p.184.

Sollova, Vera y Norma Baca (1999), “Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino”, en *Papeles de Población*, No. 20, p. 69-88.

Staab, Silke (2003), “En búsqueda de trabajo. Migración internacional de las mujeres latinoamericanas y caribeñas, bibliografía seleccionada” en *Serie Mujer y Desarrollo*, No. 51, Santiago: proyecto CEPAL-GTZ, “Políticas laborales con enfoque de género”-Unidad, Mujer y Desarrollo, p. 127.

Stalker, Peter (2000) *Workers without frontier: the impact of globalization on international migration*. Geneva: L. Rienner, ILO, Boulder, Colo. p. 163.

Stanek, Barbara, George Farkas, Kart Beron, Dorothea Weir y Paula England (1994) “Returns to skill, compensating differentials, and gender bias: effects of occupational characteristics on the wages of white women and men”, en *The American Journal of Sociology*, No. 3, Vol. 100, p. 689-719.

StataCorp. (1999), *Stata Statistical Software: Release 6.0*, College Station, Stata Corporation, Texas.

Steiger, Thomas y Mark Wardell, (1995), "Gender and Employment in the Service Sector", en *Social Problems* 42, No. 1, p. 91-123.

Strozza, Salvatore, Gerardo Gallo y Francesca Grillo (2003), "Gender and the labor market among immigrants in some Italian areas: the case of Moroccans, Former Yugoslavians and Poles", en Brígida García, Richard Anker y Antonella Pinnelli (ed.), *Women in the labor market in changes economies, demographic issues*, , Oxford University, IUSSP, Nueva York, p. 133-165.

Tejada, Gabriela y Jean-Claude Bolay (2005), "Impulsar el desarrollo a través de la circulación del conocimiento: una mirada distinta a las migraciones de los mexicanos altamente calificados" en *Global Migration Perspectives*, No. 51, p. 43.

Tenjo, Jaime, Rocío Ribero y Luisa Fernanda Bernat (2005), *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina, un intento de interpretación*, Documento CEDE 2005-18, p. 51.

Toharia, Luis (1983), "Introducción" Luis Toharia (compilador), *El mercado de trabajo, teorías y aplicaciones*, Madrid: Alianza Editorial, p. 9-38.

U.S. Department of Labor (2006), Employment Standards Administration Wage and Hour Division, <http://www.dol.gov/esa/whd/flsa/index.htm>
Fecha de consulta: 3 de noviembre de 2007.

Van Gameren, Edwin (2007), "Economic incentives and individual opinions in labor supply and childcare decisions", Conference paper, European Society for Population Economics.
<http://www.espe.org/>,
Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2007.

Verduzco, Gustavo (1998), "Los factores de la migración internacional, continuidad y cambio", en *Demos, Carta demográfica sobre México*, No. 11, p. 15-16.

----- (1997), "La migración mexicana a Estados Unidos: Estructuración de una selectividad histórica", *Migración México -Estados Unidos: continuidad y cambio*, México: CONAPO, p. 13-21.
<http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/migra3/01.pdf>
Fecha de consulta: febrero de 2005.

Villa, Miguel y Jorge Martínez (2004), "Migración internacional en América Latina y el Caribe: una revisión de patrones y tendencias", documento de trabajo, Santiago de Chile: CELADE, p. 23.
http://www.senado.gob.mx/internacionales/assets/docs/relaciones_parlamentarias/america/foros/parla_centro/parlacen1_7.pdf

Villa, Miguel y Jorge Martínez (2002), “Rasgos sociodemográficos y económicos de la migración internacional en América Latina y el caribe”, en *Capítulos del SELA*, No. 65.

Villa, Miguel y Jorge Martínez (2001), “Tendencias y patrones migratorios en las Américas”, en *Serie Seminarios y Conferencias*, No. 15, CEPAL, CELADE, OIM, BID, FNUAP.

Winschuh, Thomas (1999), *¿Por qué se van? La emigración de salvadoreños a los Estados Unidos*, Fundación Heinrich Boll, Oficina Regional para Centroamérica, El Salvador, p. 87.

World Population Data Sheet of Population Reference Bureau (2005),

(http://www.prb.org/pdf05/05WorldDataSheet_Eng.pdf)

Fecha de consulta: 22 de enero de 2006.

Xu , Wu, y Ann Leffler, (1992), “Gender and race effects on occupational prestige segregation, and earnings” en *Gender and Society*, No. 3, Vol. 6, p. 376-392.

Zhou, Min (2003), “Contemporary trends in Immigration to the United States: gender-labor market incorporation, and implications for family formation” en *Migraciones Internacionales*, No. 2, Vol. 1, p. 77-93.

**ANEXOS
CAPÍTULO I**

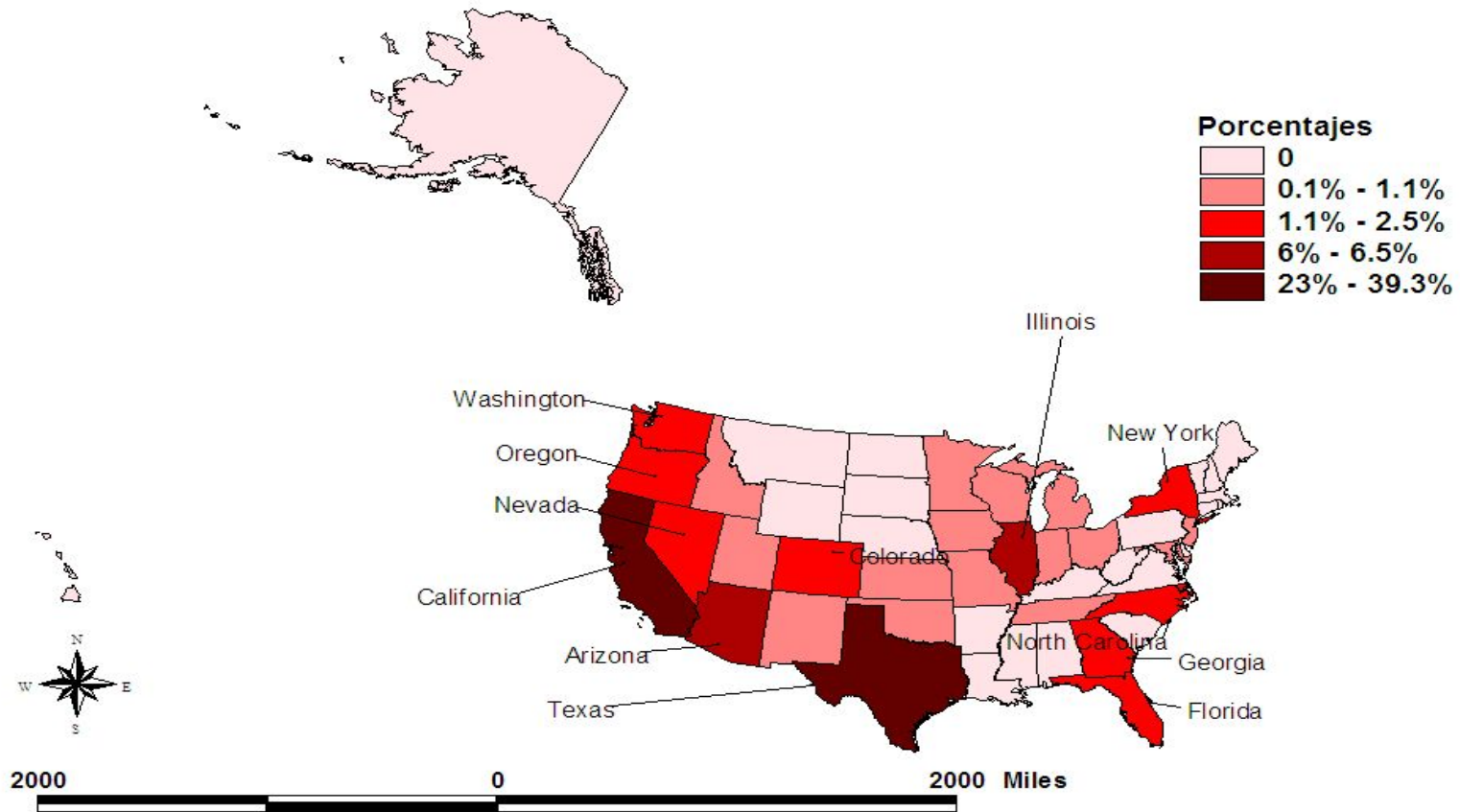
Anexo 1.1,
Población total por país de origen y tamaños de muestra, según el censo de los
Estados Unidos del año 2000

Población total	Tamaños de muestra	Inmigrantes en EE.UU. 2000 ^b
Guyana Británica	1,790	204,419
Jamaica	4,645	525,959
Trinidad y Tobago	1,709	198,593
Belice	313	34,120
El Salvador	7,847	833,803
México	89,917	9,318,787
Republica Dominicana	6,444	724,719
Cuba	8,453	892,566
Panamá	1,337	145,873
Haití	3,739	417,190
Nicaragua	2,168	234,328
Guatemala	4,462	477,836
Honduras	2,377	258,065
Otros países del Caribe	3,735	234,628
Ecuador	2,615	287,075
Costa Rica	684	72,494
Colombia	4,647	513,397
Perú	2,517	276,981
Uruguay	268	27,840
Bolivia	574	64,109
Chile	776	82,169
Venezuela	1,010	114,677
Argentina	1,213	136,578
Paraguay	110	10,732
Brasil	2,039	223,183
Total región	153,747	16,310,121

Fuente: Muestra del 1% del Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 2000.

Anexo 1.2

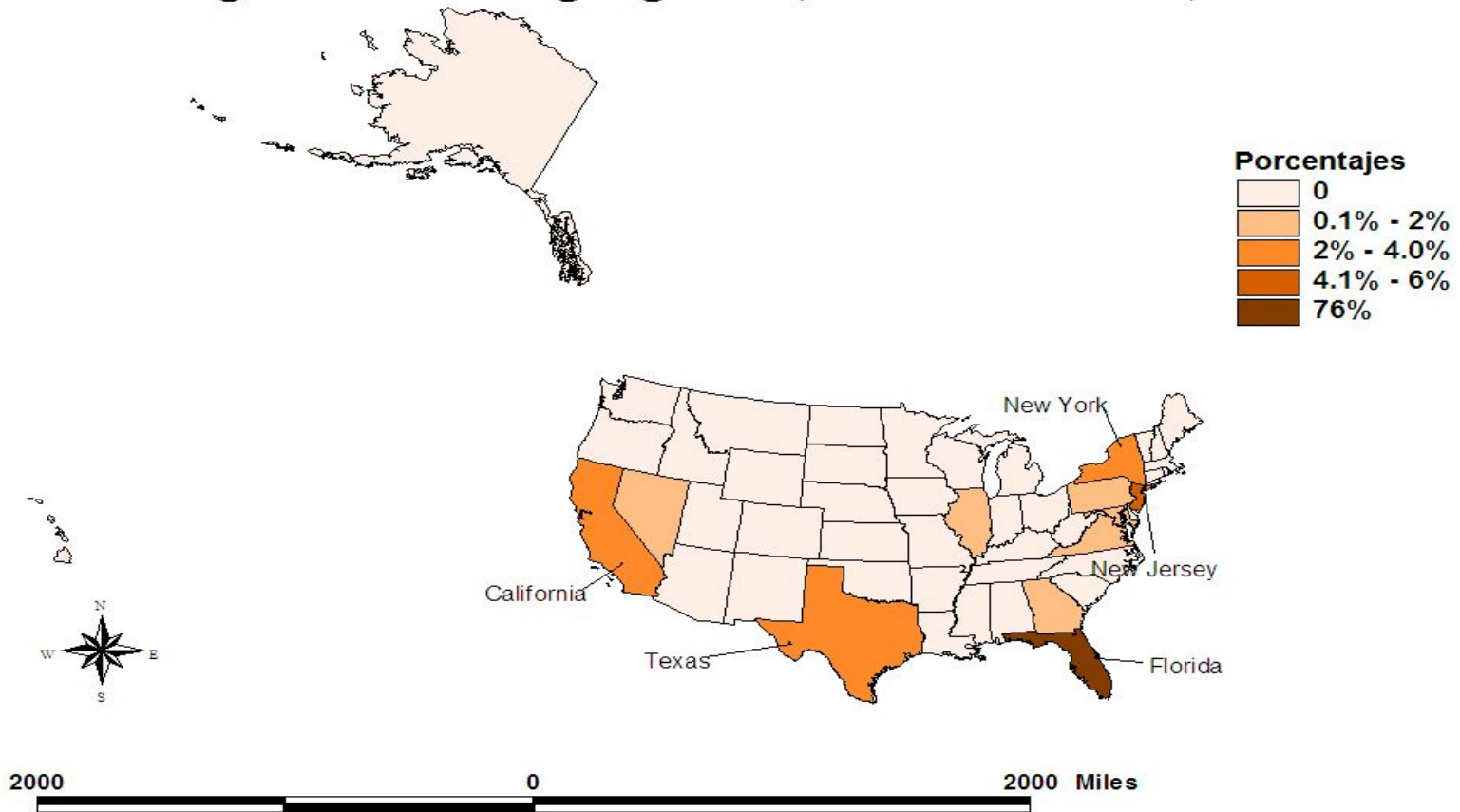
Distribución porcentual de mexicanos, según ubicación geográfica, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, 2003.

Anexo 1.3

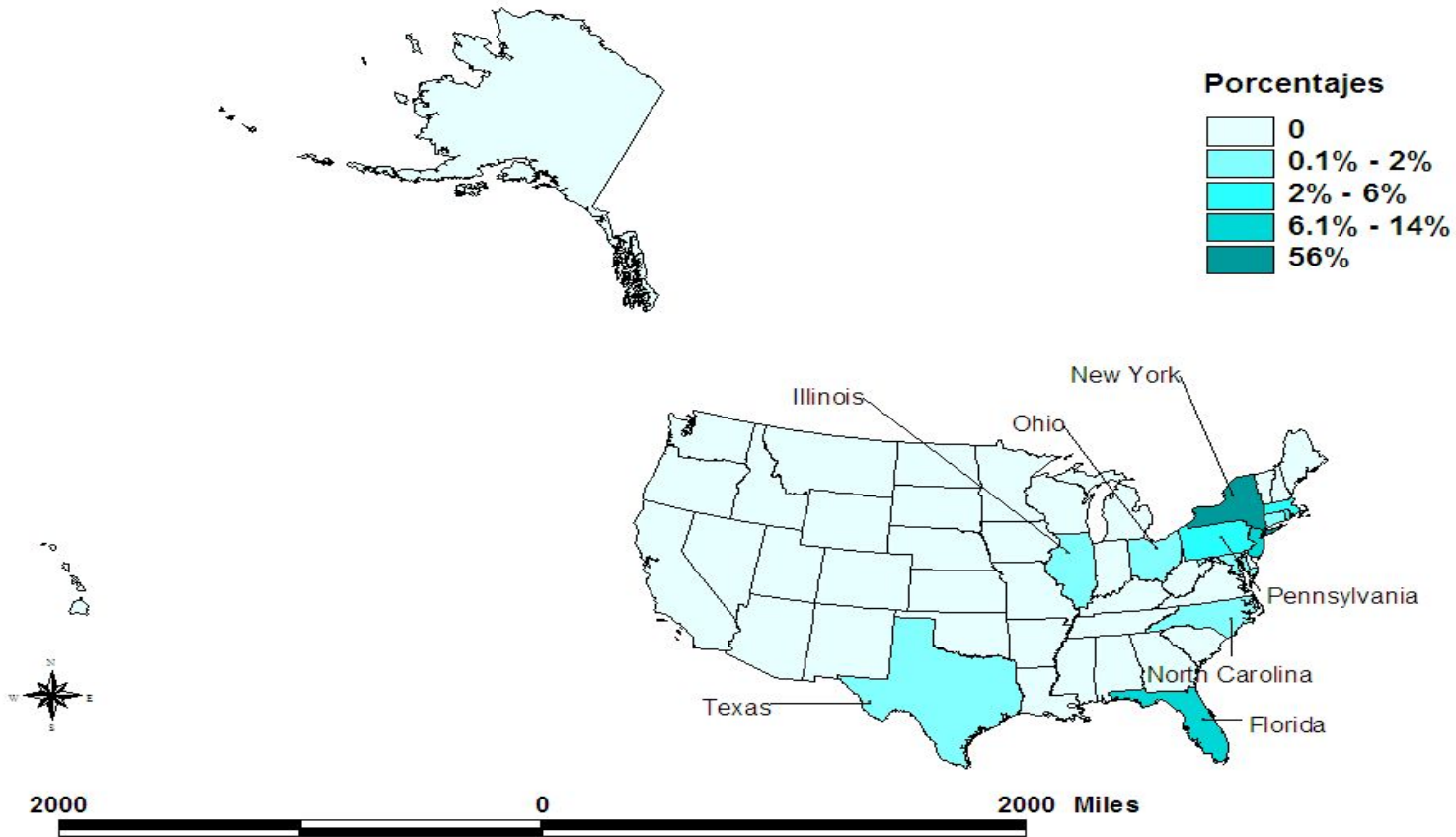
**Distribución porcentual de cubanos,
según ubicación geográfica, Estados Unidos, 2003**



Fuente: Encuesta Continua de Población, 2003.

Anexo 1.4

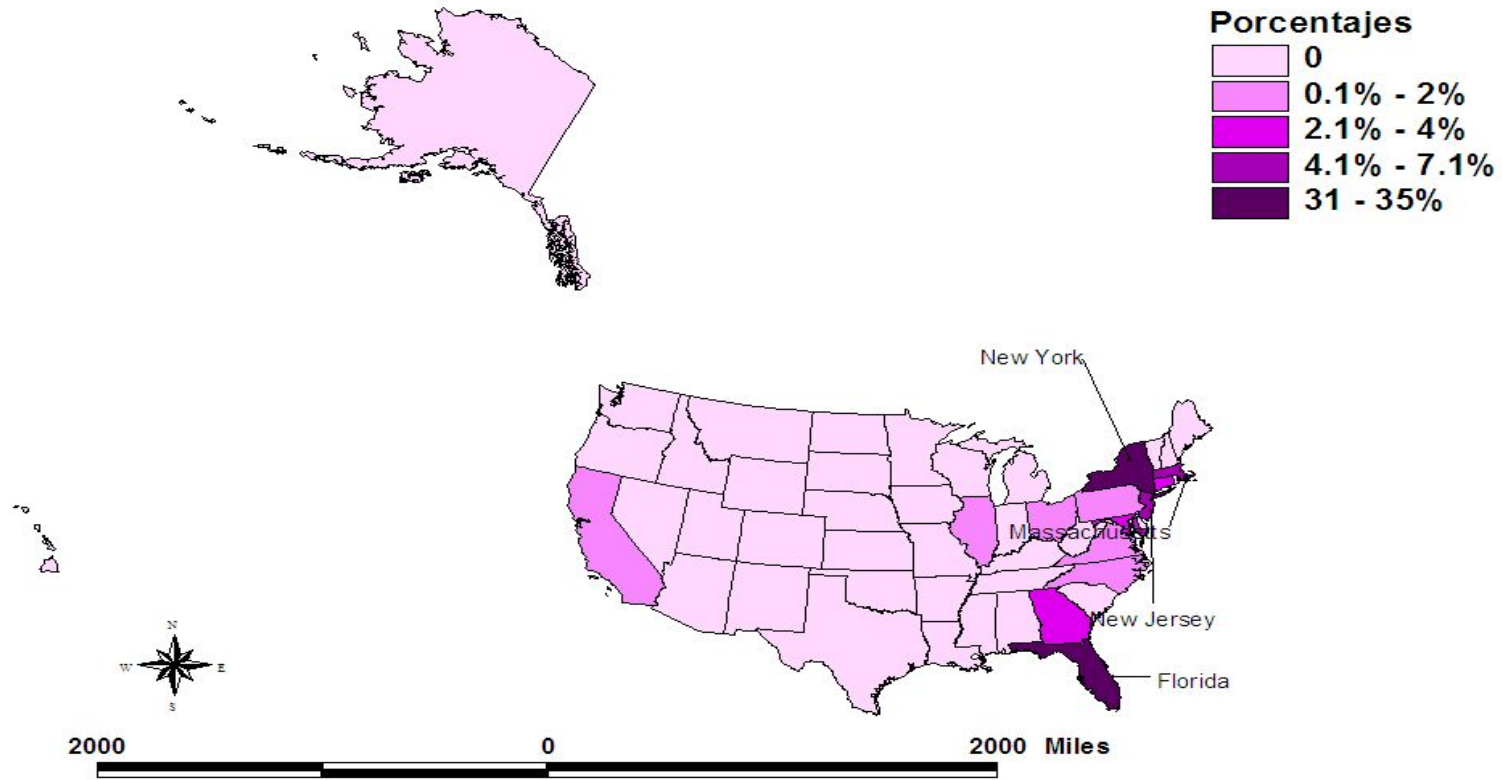
**Distribución porcentual de dominicanos,
según ubicación geográfica, Estados Unidos, 2003**



Fuente: Encuesta Continua de Población, 2003.

Anexo 1.5

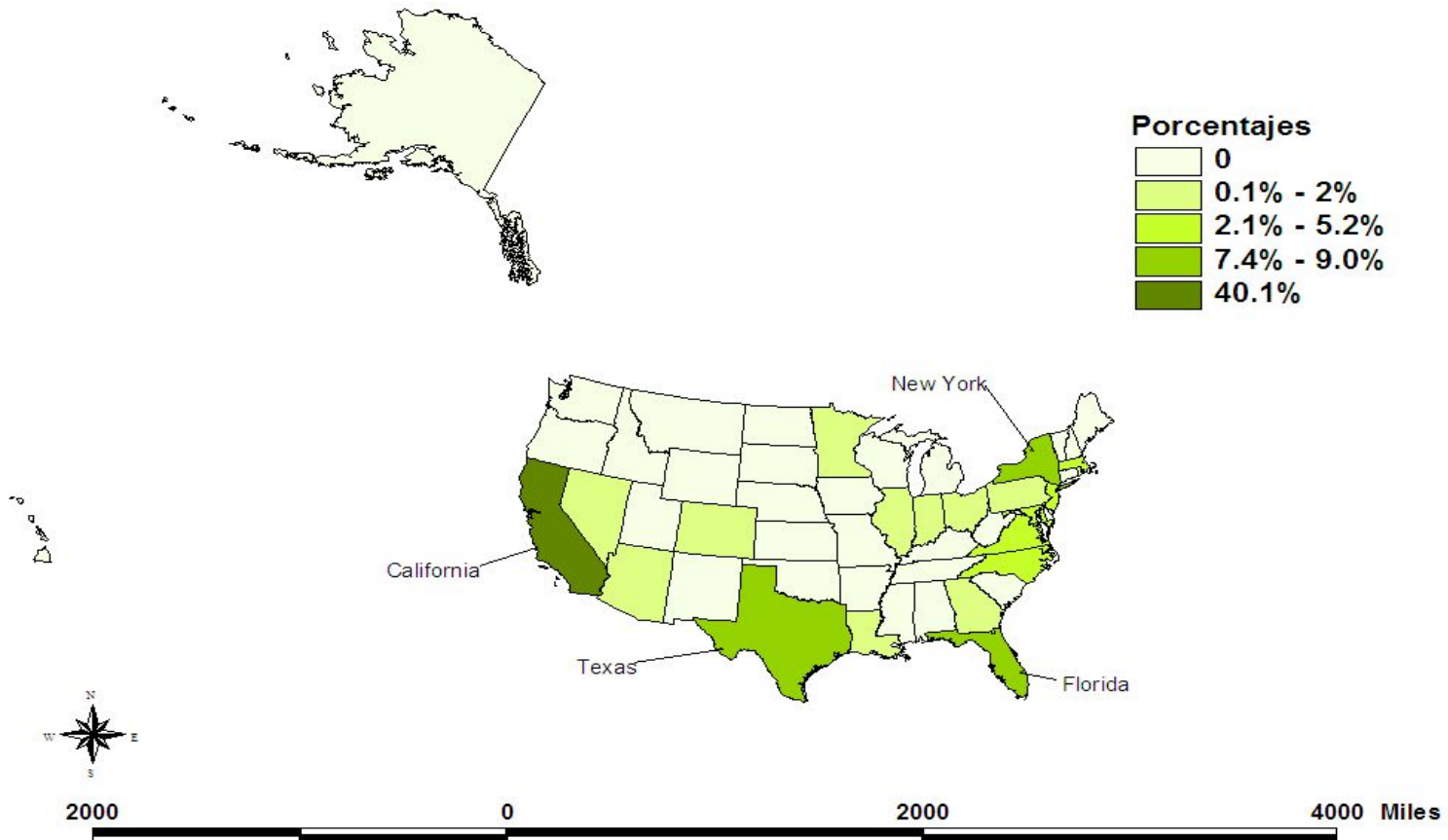
Distribución porcentual de jamaiquinos y haitianos, según ubicación geográfica, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, 2003.

Anexo 1.6

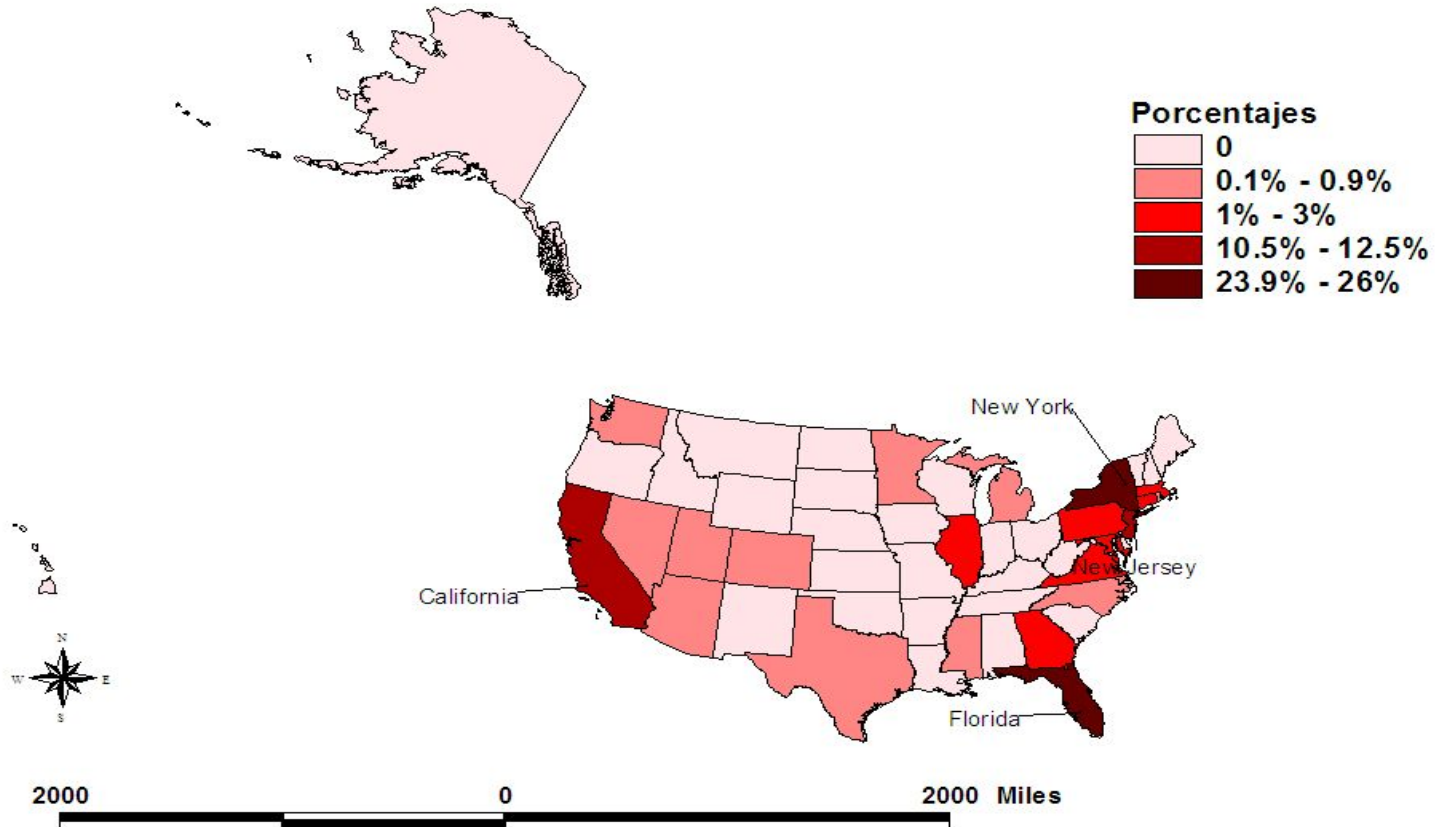
**Distribución porcentual de centroamericanos,
según ubicación geográfica, Estados Unidos, 2003**



Fuente: Encuesta Continua de Población, 2003.

Anexo 1.7

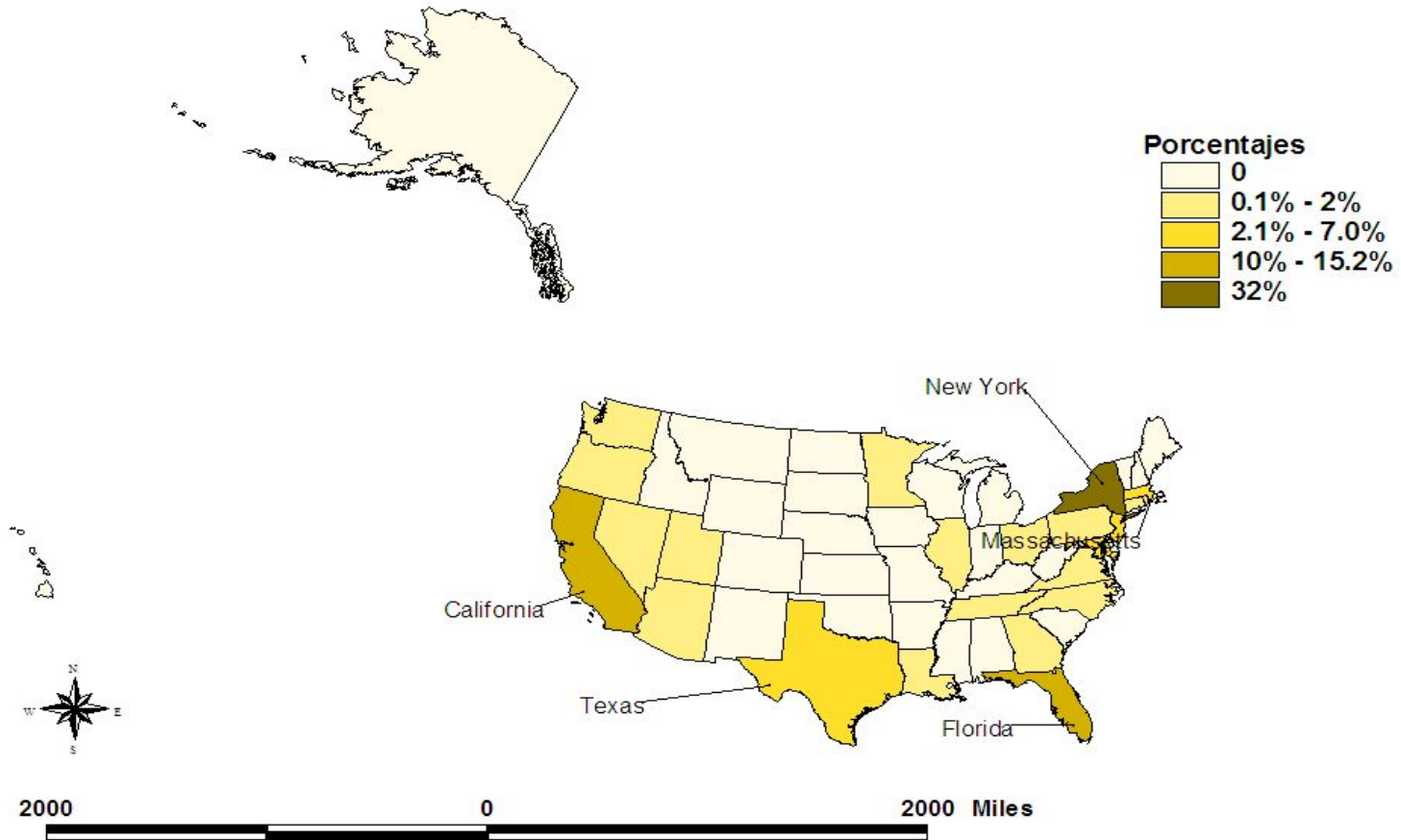
Distribución porcentual de suramericanos, según ubicación geográfica, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, 2003.

Anexo 1.8

Distribución porcentual de distintos inmigrantes de la región, según ubicación geográfica, Estados Unidos, 2003



Fuente: Encuesta Continua de Población, 2003

Anexo 1.9,
Población total por país y tasas de crecimiento anual de la inmigración latinoamericana y caribeña a los
Estados Unidos, según sexo entre 1980 y 2000

País de origen	1980			1990			2000			Tasa de crecimiento anual 1980-1990		Tasa de crecimiento anual 1990-2000	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
México	2,243,655	1175971	1067684	4,409,033	2426869	1982164	9,318,787	5,157,697	4,161,090	7.2	6.2	7.5	7.4
Centroamérica													
Belice	14,550	6,603	7,947	32,344	14,743	17,601	34,120	14,231	19,889	8.0	8.0	-0.4	1.2
Costa Rica	31,154	13,149	18,005	48,455	22,302	26,153	72,494	33,310	39,184	5.3	3.7	4.0	4.0
El Salvador	95,868	41,534	54,334	472,449	243,925	228,524	833,803	432,845	400,958	17.7	14.4	5.7	5.6
Guatemala	65,738	30,003	35,735	228,029	116,284	111,745	477,836	269,762	208,074	13.5	11.4	8.4	6.2
Honduras	38,891	15,991	22,900	112,004	49,148	62,856	258,065	121,191	136,874	11.2	10.1	9.0	7.8
Nicaragua	45,033	17,617	27,416	171,045	83,157	87,888	234,328	104,611	129,717	15.5	11.6	2.3	3.9
Panamá	84,070	36,307	47,763	121,714	52,562	69,152	145,873	57,124	88,749	3.7	3.7	0.8	2.5
Suramérica													
Argentina	70,710	35,317	35,393	99,587	50,165	49,422	136,578	66,718	69,860	3.5	3.3	2.9	3.5
Bolivia	14,632	7,388	7,244	32,194	16,175	16,019	64,109	31,471	32,638	7.8	7.9	6.7	7.1
Brasil	44,960	19,990	24,970	94,529	44,962	49,567	223,183	101,941	121,242	8.1	6.9	8.2	8.9
Chile	38,673	18,712	19,961	62,092	29,807	32,285	82,169	39,071	43,098	4.7	4.8	2.7	2.9
Colombia	151,197	70,725	80,472	303,204	142,886	160,318	513,397	232,800	280,597	7.0	6.9	4.9	5.6
Ecuador	90,026	43,735	46,291	143,006	70,955	72,051	287,075	145,053	142,022	4.8	4.4	7.2	6.8
Guyana	51,759	23,589	28,170	121,679	57,994	63,685	204,419	95,859	108,560	9.0	8.2	5.0	5.3
Paraguay	3,441	1,520	1,921	7,092	2,980	4,112	10,732	5,006	5,726	6.7	7.6	5.2	3.3
Perú	60,474	29,736	30,738	151,856	74,741	77,115	276,981	134,110	142,871	9.2	9.2	5.8	6.2
Uruguay	14,245	7,102	7,143	23,121	11,450	11,671	27,840	14,534	13,306	4.8	4.9	2.4	1.3
Venezuela	38,152	19,775	18,377	50,862	25,003	25,859	114,677	56,122	58,555	2.3	3.4	8.1	8.2
El Caribe													
Cuba	624,390	29,2817	331,573	751,988	366,019	385,969	892,566	443,425	449,141	2.2	1.5	1.9	1.5
República Dominicana	168,344	73,787	94,557	353,755	160,326	193,429	724,719	333,190	391,529	7.8	7.2	7.3	7.1
Haití	93,054	44,683	48,371	225,639	112,576	113,063	417,190	198,456	218,734	9.2	8.5	5.7	6.6
Jamaica	200,210	88,126	112,084	341,590	153,398	188,192	525,959	230,084	295,875	5.5	5.2	4.1	4.5
Trinidad y Tobago	68,389	30,903	3,7486	119,264	53,006	66,258	198,593	86,069	112,524	5.4	5.7	4.8	5.3

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.10,
Índices de masculinidad entre la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño
en los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total de hombres	Total de mujeres	Índice de masculinidad	Total de hombres	Total de mujeres	Índice de masculinidad	Total de hombres	Total de mujeres	Índice de masculinidad
Mexico	1175971	1067684	110.1	2426869	1982164	122.4	5157697	4161090	124.0
América Central									
Guatemala	30003	35735	73.0	116284	111745	104.1	269762	208074	129.6
El Salvador	41534	54334	84.0	243925	228524	106.7	432845	400958	108.0
Honduras	15991	22900	76.4	49148	62856	78.2	121191	136874	88.5
Costa Rica	13149	18005	64.3	22302	26153	85.3	33310	39184	85.0
Nicaragua	17617	27416	69.8	83157	87888	94.6	104611	129717	80.6
Belice	6603	7947	83.1	14743	17601	83.8	14231	19889	71.6
Panamá	36307	47763	76.0	52562	69152	76.0	57124	88749	64.4
América del Sur									
Uruguay	7102	7143	99.4	11450	11671	98.1	14534	13306	109.2
Ecuador	43735	46291	94.5	70955	72051	98.5	145053	142022	102.1
Bolivia	7388	7244	102.0	16175	16019	101.0	31471	32638	96.4
Venezuela	19775	18377	107.6	25003	25859	96.7	56122	58555	95.8
Argentina	35317	35393	99.8	50165	49422	101.5	66718	69860	95.5
Perú	29736	30738	96.7	74741	77115	96.9	134110	142871	93.9
Chile	18712	19961	87.9	29807	32285	92.3	39071	43098	90.7
Guyana	23589	28170	83.7	57994	63685	91.1	95859	108560	88.3
Paraguay	1520	1921	79.1	2980	4112	72.5	5006	5726	87.4
Brasil	19990	24970	80.1	44962	49567	90.7	101941	121242	84.1
Colombia	70725	80472	93.7	142886	160318	89.1	232800	280597	83.0

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.10,
Índices de masculinidad entre la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño
en los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total de hombres	Total de mujeres	Índice de masculinidad	Total de hombres	Total de mujeres	Índice de masculinidad	Total de hombres	Total de mujeres	Índice de masculinidad
El Caribe									
Cuba	292817	331573	88.3	366019	385969	94.8	443425	449141	98.7
Haití	44683	48371	92.4	112576	113063	99.6	198456	218734	90.7
República Dominicana	73787	94557	78.0	160326	193429	82.9	333190	391529	85.1
Jamaica	88126	112084	78.6	153398	188192	81.5	230084	295875	77.8
Trinidad y Tobago	30903	37486	82.4	53006	66258	80.0	86069	112524	76.5

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.11,
Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
México									
Ningún grado de escolaridad	11.8	11.5	12.1	12.9	12.7	13.0	10.9	10.7	11.1
Algún grado de primaria o secundaria	69.2	69.2	69.1	64.3	64.8	63.7	62.1	63.0	61.0
Secundaria completa	11.4	11.1	11.8	11.6	11.3	12.0	15.1	15.2	15.0
Estudios superiores a secundaria	7.6	8.2	7.0	11.2	11.1	11.3	11.9	11.1	12.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Centroamérica									
Belice									
Ningún grado de escolaridad	11.8	4.3	1.8	12.9	3.2	1.8	10.9	4.7	1.2
Algún grado de primaria o secundaria	69.2	42.9	39.6	64.3	28.1	39.8	62.1	28.3	34.0
Secundaria completa	11.4	27.4	38.0	11.6	27.5	26.3	15.1	24.5	19.1
Estudios superiores a secundaria	7.6	25.5	20.6	11.2	41.2	32.1	11.9	42.5	45.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Costa Rica									
Ningún grado de escolaridad	4.5	5.3	3.8	4.1	4.3	4.0	4.5	5.6	3.5
Algún grado de primaria o secundaria	42.5	42.1	42.9	36.2	34.6	37.6	37.6	38.6	36.8
Secundaria completa	25.7	22.1	28.3	19.9	17.7	21.7	21.2	20.6	21.6
Estudios superiores a secundaria	27.3	30.5	25.0	39.8	43.4	36.8	36.7	35.1	38.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Salvador									
Ningún grado de escolaridad	2.9	7.0	6.5	2.8	10.6	11.1	2.7	10.5	11.1
Algún grado de primaria o secundaria	41.1	55.8	60.1	39.5	61.1	61.6	31.6	56.9	54.9
Secundaria completa	33.2	18.20	19.3	24.9	14.0	14.1	21.3	17.3	17.6
Estudios superiores a secundaria	22.8	18.9	14.1	32.7	14.3	13.2	44.4	15.3	16.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Guatemala									
Ningún grado de escolaridad	6.1	5.5	6.6	10.7	10.1	11.3	11.3	11.4	11.1
Algún grado de primaria o secundaria	59	57.0	60.6	57.2	57.8	56.7	55	56.3	53.3
Secundaria completa	18.4	18.8	18.1	14.9	14.6	15.2	16.5	16.4	16.6
Estudios superiores a secundaria	16.5	18.7	14.7	17.2	17.6	16.8	17.3	15.9	19.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.11,
Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Honduras									
Ningún grado de escolaridad	4.1	4.2	4.1	7.4	7.00	7.7	7.4	7.2	7.6
Algún grado de primaria o secundaria	50.2	49.8	50.4	51.1	54.0	48.8	53.6	57.8	49.9
Secundaria completa	25.7	23.9	26.9	18.8	16.0	20.4	18.2	18.6	17.8
Estudios superiores a secundaria	20.0	22.1	18.6	22.8	22.0	23.1	20.8	16.3	24.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nicaragua									
Ningún grado de escolaridad	5.5	5.5	5.6	7.0	6.9	7.2	5.0	3.9	5.9
Algún grado de primaria o secundaria	44.6	40.4	47.3	48.9	50.0	48.0	39.9	39.8	40.0
Secundaria completa	24.6	21.5	26.6	17.4	14.9	19.8	20.0	17.4	22.1
Estudios superiores a secundaria	25.2	32.6	20.5	26.7	28.3	25.1	35.1	38.9	32.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Panamá									
Ningún grado de escolaridad	5.6	5.7	5.5	3.6	4.1	3.2	1.9	1.8	1.9
Algún grado de primaria o secundaria	30.3	30.0	30.6	25.9	26.4	25.4	24.2	24.7	23.9
Secundaria completa	27.6	24.0	30.3	22.4	19.8	24.4	20.5	17.2	22.6
Estudios superiores a secundaria	36.5	40.3	33.6	48.1	49.7	47.0	53.4	56.3	51.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Suramérica									
Argentina									
Ningún grado de escolaridad	3.2	3.3	3.2	2.9	2.8	3.1	2.7	3.3	2.1
Algún grado de primaria o secundaria	33.5	32.9	34.1	27.9	26.0	28.8	22.6	24.3	20.9
Secundaria completa	25.7	22.9	28.5	19.8	18.1	21.5	19.7	19.7	19.7
Estudios superiores a secundaria	37.5	40.9	34.1	49.4	52.1	46.6	55	52.7	57.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Bolivia									
Ningún grado de escolaridad	3.8	3.6	3.9	4.4	4.6	4.3	3.0	2.9	3.1
Algún grado de primaria o secundaria	20.9	18.4	23.4	25.6	24.1	27.1	25.6	25.8	25.4
Secundaria completa	28.6	20.9	36.6	19.3	16.2	22.3	25.8	23.4	28.2
Estudios superiores a secundaria	46.7	57.1	36.1	50.7	55.1	46.4	45.6	48.0	43.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.11,
Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Brasil									
Ningún grado de escolaridad	5.9	7.7	4.4	4.6	5.3	4.0	2.7	3.4	2.1
Algún grado de primaria o secundaria	32.5	30.5	34.1	27.7	28.1	27.3	25.3	24.7	25.8
Secundaria completa	23.2	19.8	25.9	21.4	20.9	21.8	23.4	23.8	23.1
Estudios superiores a secundaria	38.5	42.0	35.7	46.3	45.7	46.8	48.6	48.1	49.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Chile									
Ningún grado de escolaridad	3.5	4.1	2.9	4.4	3.9	4.8	2.9	1.7	4.0
Algún grado de primaria o secundaria	30.1	28.6	31.6	26.1	25.3	26.9	26.7	27.0	26.5
Secundaria completa	27.4	23.5	30.8	22	20.6	23.2	21.6	21.4	21.7
Estudios superiores a secundaria	39.1	43.8	34.6	47.5	50.2	45.0	48.7	49.8	47.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Colombia									
Ningún grado de escolaridad	4.1	4.0	4.2	4.8	4.50	5.0	4.8	5.1	4.6
Algún grado de primaria o secundaria	42.2	40.3	43.8	36.1	35.1	36.9	30.2	29.8	30.4
Secundaria completa	25.6	23.2	27.7	23.9	22.8	24.9	23.9	23.4	24.3
Estudios superiores a secundaria	28.1	32.5	24.2	35.2	37.5	33.2	41.1	41.7	40.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ecuador									
Ningún grado de escolaridad	2.6	2.7	4.6	4.4	4.8	4.0	4.0	4.3	3.70
Algún grado de primaria o secundaria	48.0	47.1	44.2	39.8	39.4	40.1	37.3	38.9	35.8
Secundaria completa	26.4	22.9	30.1	23.5	22.5	24.5	24.8	24.7	25.0
Estudios superiores a secundaria	23.0	27.3	21.1	32.4	33.3	31.4	33.8	32.1	35.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Guyana									
Ningún grado de escolaridad	4.7	4.8	4.6	3.9	3.8	4.0	2.9	3.1	2.7
Algún grado de primaria o secundaria	42.4	40.3	44.2	36.7	35.9	37.4	33.9	34.4	33.5
Secundaria completa	27.4	24.1	30.1	24.6	23.6	25.5	24	24.4	23.6
Estudios superiores a secundaria	25.5	30.8	21.1	34.8	36.7	33.1	39.2	38.1	40.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.11,
Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Paraguay									
Ningún grado de escolaridad	2.9	4.1	2.1	6.7	4.9	8.0	6.8	11.1	3.0
Algún grado de primaria o secundaria	28.8	23.0	33.3	31.3	30.2	32.1	60.7	71.8	51.0
Secundaria completa	25.9	20.3	30.2	19.6	18.6	20.1	8.9	2.2	14.8
Estudios superiores a secundaria	42.4	52.7	34.4	42.4	46.3	39.90	23.6	14.9	31.20
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Perú									
Ningún grado de escolaridad	3.6	3.9	3.2	3.4	2.90	3.8	2.2	1.90	2.4
Algún grado de primaria o secundaria	30.5	28.1	33.0	27.4	26.8	28.0	23.5	25.0	22.2
Secundaria completa	28.3	24.7	31.8	25.6	23.5	27.6	26.3	24.9	27.6
Estudios superiores a secundaria	37.5	43.3	32.0	43.6	46.7	40.5	48.1	48.2	47.90
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Uruguay									
Ningún grado de escolaridad	3.3	2.8	3.7	3.2	3.1	3.3	2.9	3.8	1.8
Algún grado de primaria o secundaria	40.3	40.9	39.7	38.6	40.1	37.1	27.2	24.8	30.0
Secundaria completa	22.0	18.5	25.6	20.0	17.7	22.2	26.1	27.0	25.0
Estudios superiores a secundaria	34.4	37.8	31.0	38.2	39.1	37.3	43.8	44.3	43.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Venezuela									
Ningún grado de escolaridad	5.9	5.8	6.1	4.5	4.4	4.50	2.7	3.0	2.4
Algún grado de primaria o secundaria	26.8	24.5	29.1	23.9	23.1	24.7	27.0	26.7	27.3
Secundaria completa	23.9	19.9	28.0	14.2	11.2	17.1	14.2	12.5	15.9
Estudios superiores a secundaria	43.4	49.7	36.8	57.4	61.3	53.7	56.1	57.8	54.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Caribe									
Cuba									
Ningún grado de escolaridad	1.8	8.7	1.8	3.5	3.4	3.6	3.9	3.70	4.10
Algún grado de primaria o secundaria	45.0	26.1	46.3	43.2	42.9	43.4	38.9	39.8	38.0
Secundaria completa	24.7	43.5	26.4	18.9	17.6	20.2	19.3	19.3	19.4
Estudios superiores a secundaria	28.5	21.7	25.5	34.4	36.1	32.8	37.9	37.2	38.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.11,
Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Jamaica									
Ningún grado de escolaridad	2.3	2.6	2.0	3.0	3.5	2.5	1.9	1.8	2.0
Algún grado de primaria o secundaria	42.6	44.9	40.8	36.3	40.1	33.3	32.7	36.8	29.6
Secundaria completa	31.2	29.4	32.7	24.7	23.3	25.9	25.5	25.9	25.2
Estudios superiores a secundaria	23.9	23.1	24.6	36	33.1	38.4	39.9	35.6	43.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Haití									
Ningún grado de escolaridad	4.9	4.4	5.3	7.8	7.1	8.4	5.5	4.2	6.7
Algún grado de primaria o secundaria	38.3	36.7	39.7	39.8	38.2	41.4	36.9	35.0	38.7
Secundaria completa	27.4	25.3	29.4	19.9	19.6	20.2	22.9	25.3	20.7
Estudios superiores a secundaria	29.4	33.5	25.6	32.5	35.1	30.0	34.7	35.5	34.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
República Dominicana									
Ningún grado de escolaridad	4.8	3.2	4.8	7.5	7.0	7.8	6.4	6.3	6.4
Algún grado de primaria o secundaria	65.6	58.1	67.0	54.7	53.7	55.0	49.8	50.8	49.0
Secundaria completa	17.7	22.6	17.3	17.7	18.1	17.0	18.7	18.3	19.0
Estudios superiores a secundaria	11.9	16.1	10.8	20.1	21.2	19.3	25.1	24.60	25.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Trinidad y Tobago									
Ningún grado de escolaridad	2.0	2.2	1.9	3.3	3.4	3.2	1.1	1.60	0.7
Algún grado de primaria o secundaria	37.3	37.8	37.0	29	30.1	28.1		27.2	24.2
Secundaria completa	35.3	32.6	37.4	26.9	26.2	27.5	25.5	28.4	29.9
Estudios superiores a secundaria	25.4	27.4	23.8	40.8	40.3	41.2	29.3	42.70	45.1
Total	100	100	100	100	100	100	44.1	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.12,
Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña mayor de 14 años
por estado civil, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
México									
Nunca unidos	24.8	28.7	20.5	30.7	35.5	24.7	28.3	33.4	21.9
Unidos	59.0	57.8	60.3	51.6	48.3	55.8	61.3	59.7	63.3
Alguna vez unidos	16.2	13.4	19.2	17.7	16.2	19.5	10.4	6.9	14.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Centroamérica									
Belize									
Nunca unidos	33.5	33.3	33.7	32.4	33.3	31.7	32.2	29.8	34.0
Unidos	48.0	52.8	44.2	47.9	53.5	43.4	47.0	56.6	40.0
Alguna vez unidos	18.5	14.0	22.1	19.7	13.2	24.9	20.7	13.5	26.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Costa Rica									
Nunca unidos	27.5	31.8	24.5	25.9	31.7	21.1	29.8	36.4	24.2
Unidos	55.2	57.6	53.5	53.8	54.4	53.3	49.4	47.6	51.1
Alguna vez unidos	17.3	10.6	22.0	20.3	14.0	25.6	20.7	16.0	24.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Salvador									
Nunca unidos	37.1	42.5	33.0	41.6	47.0	35.8	34.3	39.9	28.2
Unidos	44.5	44.7	44.3	40.5	38.9	42.3	52.4	51.5	53.3
Alguna vez unidos	18.5	12.8	22.7	17.9	14.1	21.9	13.3	8.6	18.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Guatemala									
Nunca unidos	30	32.3	28.2	39	44.6	33.2	36.7	43.2	28.3
Unidos	51.5	55.7	48.2	42.1	39.9	44.4	51	49.1	53.4
Alguna vez unidos	18.4	12.0	23.6	18.9	15.5	22.4	12.3	7.7	18.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Honduras									
Nunca unidos	25.3	28.5	23.0	34.6	41.7	29.3	37.9	45.4	31.3
Unidos	54	57.1	52.0	42	39.9	43.6	48.1	44.3	51.4
Alguna vez unidos	20.7	14.4	25.0	23.4	18.5	27.1	14	10.3	17.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nicaragua									
Nunca unidos	29.4	34.9	26.0	35.5	43.2	28.4	31.8	37.2	27.4
Unidos	48.3	52.6	45.6	44.2	43.0	45.4	50.4	52.2	49.0
Alguna vez unidos	22.4	12.5	28.5	20.3	13.8	26.2	17.8	10.5	23.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Panamá									
Nunca unidos	27.0	31.8	23.5	27.7	32.4	24.3	24.1	28.6	21.2
Unidos	52.8	54.8	51.3	48.8	51.1	47.1	54.2	55.9	53.1
Alguna vez unidos	20.2	13.4	25.3	23.5	16.5	28.5	21.8	15.5	25.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.12,
Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña mayor de 14 años
por estado civil, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
Suramérica									
Argentina	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	22.4	24.1	20.7	19.3	23.4	15.1	20.1	22.2	18.1
Unidos	64.6	66.3	62.9	62.6	64.0	61.2	61.6	65.7	57.7
Alguna vez unidos	13.0	9.6	16.4	18.2	12.7	23.8	18.3	12.1	24.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Bolivia									
Bolivia	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	26.9	29.0	24.9	26.5	29.5	23.4	27.7	30.4	25.0
Unidos	57.9	58.6	57.3	53.3	52.3	54.3	59.3	59.4	59.2
Alguna vez unidos	15.2	12.5	17.8	20.2	18.1	22.2	13.0	10.3	15.80
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Brasil									
Brasil	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	27.2	33.3	22.5	30.8	36.4	25.9	29.2	33.0	26.1
Unidos	59.3	56.3	61.6	51.7	47.8	55.2	58.6	59.2	58.0
Alguna vez unidos	13.6	10.4	15.9	17.4	15.8	18.9	12.2	7.8	15.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Chile									
Chile	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	25.1	28.6	22.0	23.2	26.7	19.9	21.6	23.8	19.6
Unidos	58.2	58.5	58.0	56.6	57.0	56.2	61.0	62.1	60.1
Alguna vez unidos	16.6	12.9	20.0	20.3	16.3	23.9	17.4	14.1	20.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Colombia									
Colombia	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	28.9	32.1	26.1	27.7	32.8	23.4	26.3	30.0	23.4
Unidos	53.9	55.4	52.6	48.9	48.8	49.1	55.9	57.0	55.0
Alguna vez unidos	17.2	12.5	21.2	23.3	18.4	27.6	17.8	13.1	21.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ecuador									
Ecuador	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	28.2	31.2	25.3	25.1	29.2	21.0	27.4	32.1	22.6
Unidos	55.5	57.0	54.0	51.7	50.8	52.5	56.6	57.0	56.2
Alguna vez unidos	16.4	11.8	20.6	23.3	20.0	26.4	16.0	10.9	21.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Guyana									
Guyana	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	34.1	34.3	33.9	32.1	33.1	31.1	26.6	29.1	24.4
Unidos	47	53.9	41.5	47.6	50.9	44.5	57.9	61.7	54.5
Alguna vez unidos	18.9	11.8	24.6	20.4	16.0	24.4	15.5	9.1	21.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Paraguay									
Paraguay	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Nunca unidos	29.0	26.1	31.1	20.2	17.8	23.7	32.8	35.9	30.9
Unidos	60.4	65.2	56.6	66.8	68.1	64.9	60.2	58.2	61.5
Alguna vez unidos	10.7	8.7	12.2	13.0	14.1	11.4	6.9	5.80	7.60
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.12,
Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña mayor de 14 años
por estado civil, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Perú									
Nunca unidos	25.9	26.8	31.1	29.1	32.7	25.7	29.4	33.9	25.2
Unidos	58.5	61.8	56.6	50.6	50.6	50.6	54.3	55.1	53.5
Alguna vez unidos	15.5	11.4	12.2	20.3	16.8	23.8	16.3	11.0	21.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Uruguay									
Nunca unidos	19.0	20.8	17.2	16.6	19.9	13.4%	20.8	28.4	12.5
Unidos	66.3	68.3	64.3	64.6	66.5	62.8	63.1	61.4	65.0
Alguna vez unidos	14.7	10.9	18.5	18.8	13.7	23.8	16.1	10.2	22.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Venezuela									
Nunca unidos	45.2	52.7	37.2	31.2	35.5	27.2	31.0	33.1	29.1
Unidos	44.2	38.6	50.1	53.1	50.5	55.6	55.8	55.1	56.5
Alguna vez unidos	10.7	8.7	12.7	15.7	14.1	17.2	13.1	11.9	14.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Caribe									
Cuba									
Nunca unidos	21.5	24.0	19.4	16.3	19.4	13.4	14.5	18.0	11.0
Unidos	60.5	65.0	56.6	58.7	62.8	54.9	59.6	63.0	56.3
Alguna vez unidos	17.9	10.9	24.1	25.0	17.8	31.8	25.9	19.0	32.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Jamaica									
Nunca unidos	35.0	33.6	36.1	34.9	34.3	35.4	33.4	31.7	34.8
Unidos	43.4	51.5	37.1	41.3	48.4	35.6	45.7	52.1	40.7
Alguna vez unidos	21.7	14.9	26.8	23.8	17.4	29.0	20.9	16.2	24.5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Haití									
Nunca unidos	32.2	32.8	31.7	34.1	34.9	33.3	33.8	35.7	32.0
Unidos	45.9	50.6	41.7	41.4	43.4	39.5	48.6	52.7	44.8
Alguna vez unidos	21.9	16.7	26.6	24.5	21.7	27.2	17.6	11.6	23.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
República Dominicana									
Nunca unidos	27.2	30.9	24.5	28.6	32.2	25.6	29.1	32.4	26.5
Unidos	44.6	50.3	40.3	38.0	42.3	34.5	48.1	52.8	44.3
Alguna vez unidos	28.2	18.9	35.2	33.4	25.5	39.8	22.7	14.8	29.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Trinidad y Tobago									
Nunca unidos	34.9	36.7	33.4	32.4	33.3	31.7	30.2	31.7	29.0
Unidos	45.1	51.0	40.4	43.0	48.4	38.8	50.9	56.2	47.0
Alguna vez unidos	20	12.3	26.2	24.6	18.3	29.6	18.9	12.1	24.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.13,
Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña de 16 años y más por condición de actividad, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
México	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	57.7	75.6	37.7	61.6	77.1	42.4	54.3	67.0	38.3
Desempleados	6.4	7.2	5.4	7.8	8.0	7.7	5.8	5.6	6.0
Inactivos	35.9	17.1	56.9	30.5	14.9	50.0	39.9	27.4	55.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Centroamérica	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Belice	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	66.4	72.4	61.7	63.2	70.4	57.5	59.2	67.4	53.3
Desempleados	4.7	5.2	4.3	8.3	8.2	8.3	5.8	5.6	5.9
Inactivos	28.9	22.4	33.9	28.6	21.4	34.1	35.0	27.	40.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Costa Rica	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	60.4	75.3	50.1	64.9	80.9	52.0	59.3	71.9	48.6
Desempleados	3.8	4.9	3.1	4.9	4.2	5.5	3.1	3.2	3.1
Inactivos	35.8	19.7	46.8	30.2	14.9	42.6	37.5	24.9	48.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Salvador	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	66.3	77.9	57.7	68.0	78.1	57.3	59.2	67.3	50.5
Desempleados	6.0	6.3	5.7	8.4	8.6	8.2	5.0	4.6	5.3
Inactivos	27.7	15.7	36.6	23.6	13.3	34.5	35.8	28.1	44.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Guatemala	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	67.0	81.0	55.5	67.5	79.6	54.9	58.1	68.4	44.6
Desempleados	5.3	6.0	4.7	7.9	8.0	7.8	5.0	4.8	5.3
Inactivos	27.7	13.0	39.8	24.6	12.4	37.3	36.9	26.8	50.1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Honduras	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	61.5	75.4	52.3	60.6	72.0	52.1	54.2	64.0	45.6
Desempleados	5.0	6.1	4.2	8.9	9.1	8.7	6.7	7.90	5.7
Inactivos	33.5	18.5	43.6	30.5	18.8	39.3	39.1	28.0	48.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nicaragua	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	57.7	73.0	48.5	65.4	75.3	56.6	55.6	65.0	48.2
Desempleados	5.6	6.7	4.9	7.0	6.9	7.2	5.5	4.9	6.0
Inactivos	36.8	20.3	46.6	27.6	17.8	36.3	38.9	30.2	45.7
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Panamá	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Empleados	62.3	73.8	54.6	64.3	71.1	59.6	62.0	68.8	57.9
Desempleados	5.3	6.10	4.8	5.0	5.2	4.9	3.1	2.8	3.2
Inactivos	32.3	20.10	40.5	30.7	23.7	35.5	34.9	28.3	38.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.13,
Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña de 16 años y más por condición de actividad, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000 (continúa)

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
Suramérica	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Argentina	65.1	80.3	50.2	68.9	81.2	56.2	64.1	73.0	55.8
Empleados	3.9	3.9	3.9	3.3	3.1	3.5	2.4	2.5	2.4
Desempleados	31.0	15.8	45.9	27.9	15.7	40.3	33.4	24.6	41.8
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									
Bolivia	66.8	79.9	53.9	70.6	81.1	56.1	64.3	70.4	58.3
Empleados	2.5	1.9	3.1	4.8	4.5	4.5	3.2	4.3	2.1
Desempleados	30.6	18.2	42.9	24.6	14.4	39.4	32.5	25.3	39.6
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									
Brasil	55.1	66.3	46.7	66.9	79.2	56.1	62.6	74.5	52.6
Empleados	3.0	3.3	2.8	4.1	3.5	4.5	3.1	2.6	3.6
Desempleados	42.0	30.4	50.6	29	17.2	39.4	34.3	22.9	43.8
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									
Chile	66	79.2	54.0	69.4	83.0	56.9	60.7	68.3	53.7
Empleados	3.6	3.0	4.0	3.2	3.3	3.0	4.2	4.9	3.6
Desempleados	30.4	17.8	41.9	27.4	13.7	40.1	35.1	26.8	42.7
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									
Colombia	64.2	79.1	51.7	67.4	78.6	57.7	57.4	65.4	51.0
Empleados	4.5	3.9	5.0	6.1	5.8	6.3	5.3	5.3	5.4
Desempleados	31.3	17.0	43.3	26.5	15.5	35.9	37.3	29.3	43.6
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									
Ecuador	63.1	75.9	51.5	67.7	80.2	55.6	57.6	67.6	47.3
Empleados	5.3	6.0	4.7	6.6	6.3	6.8	5.8	5.3	6.2
Desempleados	31.6	18.1	43.8	25.8	13.6	37.6	36.6	27.1	46.5
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									
Guyana	64.0	73.8	56.2	67.7	73.6	62.4	63.7	68.5	59.5
Empleados	5.4	6.1	4.9	6.0	6.4	5.7	5.1	4.7	5.5
Desempleados	30.6	20.1	38.9	26.3	20.0	32.0	31.2	26.8	35.0
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									
Paraguay	68.2	87.9	53.4	69.9	87.9	57.7	50.0	62.3	43.2
Empleados	0.6	0	1.1	1.9	1.7	1.9	4.1	5.4	3.4
Desempleados	31.2	12.1	45.4	28.3	10.4	40.4	45.9	32.2	53.4
Inactivos	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Total									

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.13,
Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña de 16 años y más por condición de actividad, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000

País de origen	Años								
	1980			1990			2000		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Perú									
Empleados	65.6	81.0	51.3	69.1	81.0	57.8	60.9	67.5	54.8
Desempleados	5.5	5.5	5.5	6.1	6.1	6.1	3.8	3.7	3.9
Inactivos	28.9	13.5	43.2	24.8	13.0	36.1	35.3	28.8	41.3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Uruguay									
Empleados	65.0	81.3	48.7	73.5	87.0	60.4	63.1	71.8	53.4
Desempleados	5.2	4.4	6.0	3.4	3.1	3.8	4.4	5.6	3.2
Inactivos	29.8	14.3	45.3	23.1	9.9	35.8	32.5	22.6	43.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Venezuela									
Empleados	34.8	39.8	29.5	62.4	75.0	50.7	61.6	74.6	49.4
Desempleados	3.1	3.1	3.2	4.9	4.3	5.5	4.1	3.3	4.9
Inactivos	62.1	57.1	67.3	32.6	20.7	43.7	34.2	22.1	45.6
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
El Caribe									
Cuba									
Empleados	63.0	76.5	51.3	60.2	71.3	49.7	49.1	56.3	42.0
Desempleados	3.8	3.6	4.0	4.3	4.6	4.0	3.3	3.5	3.2
Inactivos	33.2	19.9	44.7	35.6	24.1	46.4	47.6	40.1	54.8
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Jamaica									
Empleados	66.6	70.8	63.6	70.4	71.3	69.6	65.4	67.4	63.8
Desempleados	5.6	6.6	4.9	6.7	8.0	5.6	5.2	5.7	4.8
Inactivos	27.8	22.7	31.6	23	20.7	24.8	29.4	26.9	31.4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Haití									
Empleados	63.1	71.3	55.7	68.6	75.2	62.1	58.1	61.3	55.2
Desempleados	8.0	8.8	7.3	9.1	8.9	9.2	6.7	6.7	6.6
Inactivos	28.9	19.8	37.1	22.3	15.9	28.7	35.2	32.0	38.2
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
República Dominicana									
Empleados	54.2	69.2	43.0	52.8	64.4	43.5	49.9	57.2	44.0
Desempleados	7.0	8.4	6.0	10.3	11.6	9.3	7.0	6.9	7.0
Inactivos	38.8	22.4	50.9	36.9	24.0	47.2	43.1	35.9	49.0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Trinidad y Tobago									
Empleados	64.4	71.9	58.6	70.0	72.7	67.9	65.6	71.80	61.1
Desempleados	6.0	6.7	5.5	7.0	8.8	5.5	5.6	6.40	5.0
Inactivos	29.6	21.5	35.9	23.0	18.5	26.6	28.8	21.9	33.9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Estandarización de las tasas de actividad económica de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 Y 2000 (continúa)

MEXICO

Edades	Población civil en edad de trabajar en 2000	Tasas de actividad 1990	PEA estimada 1990	Tasas de actividad 1980	PEA estimada 1980
15-19	602124	52.3	31491085.2	52.2	31430872.8
20-24	1208494	76.8	92812339.2	74.1	89549405.4
25-29	1372065	77.5	106335037.5	74.8	102630462
30-34	1307771	77.4	101221475.4	73.6	96251945.6
35-39	1092411	77.2	84334129.2	73.6	80401449.6
40-44	822842	77.5	63770255	72	59244624
45-49	587965	74.9	44038578.5	68.9	40510788.5
50-54	412467	68	28047756	64.7	26686614.9
55-59	268037	60	16082220	59.9	16055416.3
60-64	197537	42.7	8434829.9	47.1	9303992.7
65-59	127420	20.6	2624852	21.6	2752272
70-74	101745	11.6	1180242	12.2	1241289
75-79	67335	7.8	525213	7.3	491545.5
80-84	42420	5.1	216342	6.3	267246
85-89	25383	2.7	68534.1	2.3	58380.9
90	12774	1.8	22993.2	2.1	26825.4
	8248790		581205882.2		556903130.6

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Estandarización de las tasas de actividad económica de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 Y 2000 (continúa)

CUBA

Edades	Población civil en edad de trabajar en 2000	Tasas de actividad 1990	PEA estimada 1990	Tasas de actividad 1980	PEA estimada 1980
15-19	13539	53.6	725690.4	51.4	695904.6
20-24	25891	79.1	2047978.1	78	2019498
25-29	46534	83.9	3904202.6	80.6	3750640.4
30-34	58683	82.1	4817874.3	76	4459908
35-39	102044	82.6	8428834.4	79.9	8153315.6
40-44	83395	82	6838390	82.7	6896766.5
45-49	81701	82.9	6773012.9	80.6	6585100.6
50-54	69927	78.1	5461298.7	80.6	5636116.2
55-59	67253	73.2	4922919.6	75.7	5091052.1
60-64	72372	60.7	4392980.4	60	4342320
65-59	68951	31.4	2165061.4	27	1861677
70-74	67139	16.9	1134649.1	14	939946
75-79	46831	7.1	332500.1	8.4	393380.4
80-84	28898	3.7	106922.6	4	115592
85-89	16704	2.1	35078.4	5.3	88531.2
90	8299	5.5	45644.5	5.5	45644.5
	858161		52133037.5		51075393.1

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Estandarización de las tasas de actividad económica de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 Y 2000 (continúa)

REPÚBLICA DOMINICANA					
Edades	Población civil en edad de trabajar en 2000	Tasas de actividad 1990	PEA estimada 1990	Tasas de actividad 1980	PEA estimada 1980
15-19	42487	40.3	1712226.1	29.9	1270361.3
20-24	61749	63.9	3945761.1	63.1	3896361.9
25-29	73576	70.4	5179750.4	66.8	4914876.8
30-34	77284	67.4	5208941.6	70	5409880
35-39	94575	69.7	6591877.5	71.8	6790485
40-44	86646	72.9	6316493.4	74.7	6472456.2
45-49	66459	73.6	4891382.4	73.5	4884736.5
50-54	46080	69.7	3211776	69.1	3184128
55-59	28023	57.9	1622531.7	60.7	1700996.1
60-64	23520	49.9	1173648	43.9	1032528
65-59	18521	15.8	292631.8	18.3	338934.3
70-74	13945	13.4	186863	11.3	157578.5
75-79	7148	8.8	62902.4	10.9	77913.2
80-84	3928	1.9	7463.2	4.5	17676
85-89	2494	0	0	2.5	6235
90	793	0	0	0	0
	647228		40404248.6		40155146.8

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Estandarización de las tasas de actividad económica de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 Y 2000 (continúa)

JAMAICA Y HAITI					
Edades	Población civil en edad de trabajar en 2000	Tasas de actividad 1990	PEA estimada 1990	Tasas de actividad 1980	PEA estimada 1980
15-19	49451	44.2	2185734.2	31.5	1557706.5
20-24	78657	73.6	5789155.2	64.6	5081242.2
25-29	75840	83.5	6332640	81.7	6196128
30-34	96723	85.3	8250471.9	85.3	8250471.9
35-39	115476	87.9	10150340.4	87.8	10138792.8
40-44	118234	90.1	10652883.4	89.1	10534649.4
45-49	89692	89.4	8018464.8	87.6	7857019.2
50-54	76088	87.5	6657700	84.5	6429436
55-59	52756	80.6	4252133.6	78.3	4130794.8
60-64	39411	69.2	2727241.2	68.3	2691771.3
65-59	26856	38.7	1039327.2	37.2	999043.2
70-74	22846	18.1	413512.6	18.2	415797.2
75-79	12048	12.5	150600	8.5	102408
80-84	8697	7.7	66966.9	4.3	37397.1
85-89	5377	7.1	38176.7	5.1	27422.7
90	2245	0	0	8.3	18633.5
	870397		66725348.1		64468713.8

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Estandarización de las tasas de actividad económica de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 Y 2000 (continúa)

AMERICA CENTRAL					
Edades	Población civil en edad de trabajar en 2000	Tasas de actividad 1990	PEA estimada 1990	Tasas de actividad 1980	PEA estimada 1980
15-19	122471	47	5756137	42.1	5156029.1
20-24	226563	77.7	17603945.1	72.3	16380504.9
25-29	254024	81.2	20626748.8	76.8	19509043.2
30-34	248714	81.5	20270191	77.9	19374820.6
35-39	244574	82.2	20103982.8	79	19321346
40-44	189392	83.8	15871049.6	80.9	15321812.8
45-49	138634	82.6	11451168.4	80	11090720
50-54	85573	76.2	6520662.6	72.7	6221157.1
55-59	52769	68.6	3619953.4	67.1	3540799.9
60-64	37743	51.7	1951313.1	45.5	1717306.5
65-59	22814	25.7	586319.8	18.8	428903.2
70-74	23903	14.1	337032.3	15.4	368106.2
75-79	10336	10.2	105427.2	10.6	109561.6
80-84	8249	5.7	47019.3	6.2	51143.8
85-89	3848	7.8	30014.4	11.8	45406.4
90	1649	11.1	18303.9	11.1	18303.9
	1671256		124899268.7		118654965.2

Fuentes: Muestras del 1% Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Estandarización de las tasas de actividad económica de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 Y 2000 (continúa)

AMERICA DEL SUR					
Edades	Población civil en edad de trabajar en 2000	Tasas de actividad 1990	PEA estimada 1990	Tasas de actividad 1980	PEA estimada 1980
15-19	55194	43.3	2389900.2	38	2097372
20-24	90460	75.5	6829730	65.5	5925130
25-29	98900	79.7	7882330	73.2	7239480
30-34	121891	79.8	9726901.8	76.8	9361228.8
35-39	152001	81.1	12327281.1	77.8	11825677.8
40-44	123400	82.2	10143480	81	9995400
45-49	101760	82	8344320	81.3	8273088
50-54	77358	80.9	6258262.2	77.8	6018452.4
55-59	51665	74.7	3859375.5	66.8	3451222
60-64	40480	60.1	2432848	49.6	2007808
65-59	25079	33.6	842654.4	24.8	621959.2
70-74	22435	15.7	352229.5	18.7	419534.5
75-79	12203	11.6	141554.8	13.8	168401.4
80-84	8041	2.8	22514.8	10.8	86842.8
85-89	2979	2.8	8341.2	4.5	13405.5
90	1452	9.4	13648.8	0	0
	985298		71575372.3		67505002.4

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Estandarización de las tasas de actividad económica de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 Y 2000 (continúa)

OTROS					
Edades	Población civil en edad de trabajar en 2000	Tasas de actividad 1990	PEA estimada 1990	Tasas de actividad 980	PEA estimada 1980
15-19	74402	41.2	3065362.4	33.2	2470146.4
20-24	127656	70.4	8986982.4	60.7	7748719.2
25-29	143510	79.3	11380343	71.7	10289667
30-34	175024	80.7	14124436.8	77.5	13564360
35-39	196295	82.8	16253226	79.7	15644711.5
40-44	179629	84.7	15214576.3	82.4	14801429.6
45-49	141089	86	12133654	77.8	10976724.2
50-54	115361	81.9	9448065.9	77.2	8905869.2
55-59	78725	75.6	5951610	71.6	5636710
60-64	60378	59.9	3616642.2	58.2	3513999.6
65-59	41960	35.6	1493776	31	1300760
70-74	34424	16.8	578323.2	15.3	526687.2
75-79	24553	8.5	208700.5	7.1	174326.3
80-84	11714	6.1	71455.4	10	117140
85-89	6752	3.7	24982.4	3.3	22281.6
90	1810	1.7	3077	0	0
	1413282		102555213.5		95693531.8

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Tasas de actividad estandarizadas de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000

País de origen	Tasas de actividad en el año 2000	Tasas de actividad en 1990 con la estructura por edad de 2000	Tasas de actividad en 1980 con la estructura por edad de 2000
México	60.1	70.5	67.5
Cuba	52.4	60.7	59.5
República Dominicana	56.9	62.4	62.0
Jamaica y Haití	68.0	76.7	74.1
Centroamérica	63.0	74.7	71.0
Suramérica	63.4	72.6	68.5
Otros de la región	67.0	72.6	67.7

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

Anexo 1.14,
Tasas específicas de actividad de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños según país de origen, Estado Unidos 2000

Edades	México TEA* en 2000	Cuba TEA en 2000	R. Dominicana TEA en 2000	Jamaica y Haití TEA en 2000	América Central TEA en 2000	América del Sur TEA en 2000	Otros TEA en 2000
16-19	50.0	40.0	38.7	41.6	47.9	46.6	37.4
20-24	66.2	65.5	62.0	67.3	68.0	68.3	67.9
25-29	63.7	67.5	64.8	73.8	68.7	70.9	72.1
30-34	63.1	70.4	62.5	78.8	68.4	69.5	72.7
35-39	64.8	74.2	62.8	78.0	66.4	67.2	76.0
40-44	66.1	78.6	69.3	78.1	68.1	71.9	79.2
45-49	65.3	70.4	60.9	81.3	67.0	69.4	79.3
50-54	61.2	68.7	59.4	78.5	66.7	69.1	78.2
55-59	53.9	61.1	52.2	71.4	57.0	65.4	67.6
60-64	37.2	47.7	44.4	52.3	41.0	52.4	53.9
65-69	21.0	23.8	18.9	28.3	18.8	25.9	26.5
70-74	11.3	14.3	8.8	16.9	13.9	15.2	20.0
75-79	8.9	9.7	4.3	8.4	7.8	10.1	15.1
80-84	6.9	4.6	3.4	3.3	3.3	11.7	3.2
85-89	4.8	2.0	0	6.8	7.2	6.9	2.4
90	5.6	1.8	0	4.5	18.5	0	1.0

Fuente: Muestras del 1% de los Censo de Población y Vivienda de los Estados Unidos, 2000.

* TEA: Tasas Específicas de Actividad.

Anexo 1.15,
Tasas de desempleo de la población latinoamericana y caribeña según país de origen
y sexo en los Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000

País de origen	Tasas de desempleo					
	1980		1990		2000	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Región						
México	8.7	12.6	9.4	15.3	7.7	13.6
El Caribe						
Cuba	4.5	7.2	6.1	7.4	5.9	7.0
República Dominicana	10.8	12.3	15.2	17.7	10.7	13.8
Jamaica y Haití	9.4	8.4	10.3	9.4	8.8	8.4
Centroamérica						
El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua	7.5	8.5	9.6	12.5	7.1	10.3
Suramérica						
Colombia, Ecuador y Perú	5.9	8.9	7.0	10.1	6.8	9.2
Otros países de la región	6.3	7.4	6.8	7.8	5.7	7.0

Fuentes: Muestras del 1% de los Censos de Población y Vivienda de los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.

ANEXOS
CAPÍTULO IV

Anexo 4.1,
Principales cinco ocupaciones de los trabajadores según lugar de origen y sexo, Estados Unidos, 2003 (continúa)

5 principales ocupaciones de hombres

5 principales ocupaciones de mujeres

Nativos blancos no-hispanos

- | | |
|---|--|
| 1. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostradores y otros | 1. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros. |
| 2. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, constructores y otras ocupaciones relacionadas | 2. Profesores de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial, y otras. |
| 3. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros. | 3. Secretarias y asistentes administrativas. |
| 4. Jefes ejecutivos, gerentes generales y de operaciones, gerentes de publicidad y otras relacionadas, gerentes de ventas y de relaciones públicas. | 4. Asistente de médico, podólogas, enfermeras certificadas, audiometristas, trapistas físicos y ocupacionales. |
| 5. Ocupaciones gerenciales 1 comerciales. | 5. Operadores de equipos de oficina y otras. |

Afronorteamericanos

- | | |
|--|--|
| 1. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros. | 1. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros |
| 2. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros | 2. Trabajadores en cuidados de niños y otros cuidados personales |
| 3. Operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas. | 3. Profesores de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial, y otras |
| 4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios | 4. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preparación y servicios de alimentos |
| 5. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preparación y servicios de alimentos | 5. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios |

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

**Anexo 4.1,
Principales cinco ocupaciones de los trabajadores según lugar de origen y sexo, Estados Unidos, 2003 (continúa)**

Mexicanos

1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas	1 Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios
2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios	2. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preaparición y servicios de alimentos
3. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preaparición y servicios de alimentos	3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros
4. Operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas.	4. Trabajadoras en lavanderías y operadoras de maquinaria industrial en área textil, calzado.
5. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros	5. Operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas.

Cubanos

1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, constructores y otras ocupaciones relacionadas	1 Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros
2. Operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas.	2. Recepcionistas, trabajadoras en el área de información de agencias de viaje, asistentes de oficina, bibliotecas y otras relacionadas.
3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros	3. Profesores de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial, y otras
4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios	4. Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud
5. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.	5. Supervisores y operadores en ocupaciones de producción, ensambladores de distintas estructuras

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Anexo 4.1,
Principales cinco ocupaciones de los trabajadores según lugar de origen y sexo, Estados Unidos, 2003 (continúa)

Dominicanos

1. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros	1. Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud.
2. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros	2. Trabajadores en cuidados de niños y otros cuidados personales
3. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios	3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros.
4. Trabajadores en metalmecánica y plásticos.	4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios
5. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas.	5. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preparación y servicios de alimentos.

Jamaiquinos y haitianos

1. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.	1. Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud.
2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios	2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios
3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros	3. Asistente de médico, podólogos enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicos y ocupacionales.
4. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otros.	4. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeras, empleados de mostrados y otros.
5. trabajadores con material aislante, pintores, y otras relacionadas.	5. Trabajadores en cuidados de niños y otros cuidados personales.

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

**Anexo 4.1,
Principales cinco ocupaciones de los trabajadores según lugar de origen y sexo, Estados Unidos, 2003 (continúa)**

Centroamericanos

<p>1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, constructores y otras ocupaciones relacionadas.</p> <p>2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios.</p> <p>3. Trabajadores con material aislante, pintores, y otras relacionadas.</p> <p>4. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.</p> <p>5. Operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas.</p>	<p>1. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios.</p> <p>2. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros.</p> <p>3. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preaparición y servicios de alimentos.</p> <p>4. Trabajadores en cuidados de niños y otros cuidados personales.</p> <p>5. Operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas.</p>
--	---

Suramericanos

<p>1. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preaparición y servicios de alimentos.</p> <p>2. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.</p> <p>3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros</p> <p>4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios.</p> <p>5. instaladores y reparadores de elevadores, montadores de cercas, remoción de materiales peligrosos, mantenimiento de carreteras.</p>	<p>1. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios.</p> <p>2. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros.</p> <p>3. Secretarias y asistentes administrativas.</p> <p>4. Profesores de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial, y otras.</p> <p>5. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina, preparación y servicios de alimentos.</p>
---	---

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Anexo 4.1,
Principales cinco ocupaciones de los trabajadores según lugar de origen y sexo, Estados Unidos, 2003 (continúa)

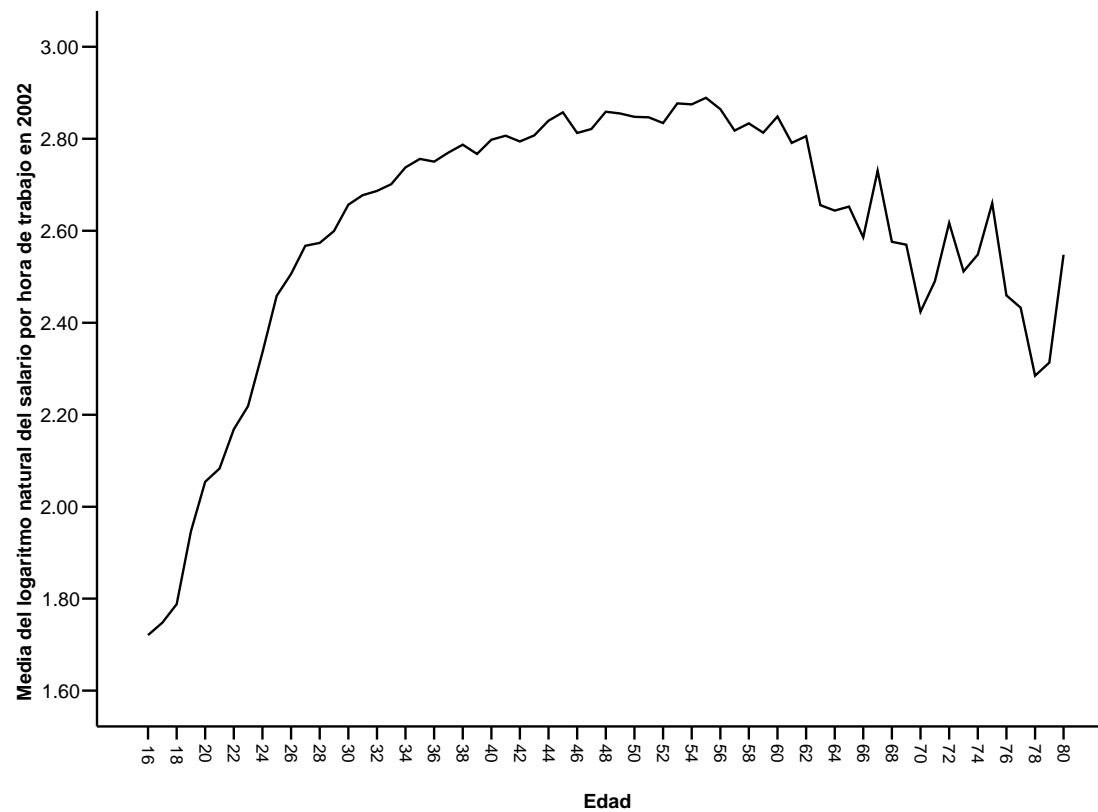
Otros de la región

1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, constructores y otras ocupaciones relacionadas.	1. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios.
2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento en edificios.	2. Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud.
3. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.	3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrados y otros.
4. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.	4. Profesores de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial, y otras.
5. Trabajadores con material aislante, pintores, y otras relacionadas.	5. Trabajadores en cuidados de niños y otros cuidados personales.

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

**ANEXOS
CAPÍTULO V**

**Anexo 5.1,
Función logarítmica del salario por hora, según edad, Estado Unidos, 2003**



Fuente: Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Anexo 5.2,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y mexicanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>Mexicanos</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>Mexicanos</i>		ΔZ	Dotaciones personales $\Delta Z * \beta_m$	Discriminación $(-1) Z_b \Delta\beta$
	β_b	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_m					
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1501	0.0000	-0.0176	0.2976	0.2641	0.0335	0.005	0.0052		
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.3021	0.0000	-0.111	0.6245	0.1625	0.4619	0.1395	0.0693		
25-34	0.3546	0.0000	0.1649	0.0000	-0.1897	0.2009	0.3463	-0.1454	-0.024	0.0381		
35-44	0.5005	0.0000	0.246	0.0000	-0.2545	0.2874	0.3052	-0.0177	-0.0044	0.0732		
45-54	0.5161	0.0000	0.2956	0.0000	-0.2204	0.2496	0.141	0.1087	0.0321	0.055		
55-64	0.5101	0.0000	0.2074	0.0000	-0.3026	0.1066	0.0503	0.0563	0.0117	0.0323		
65 y más	0.3498	0.0000	0.1905	0.068	-0.1593	0.027	0.009	0.018	0.0034	0.0043		
Tiempo parcial	-0.211	0.0000	-0.1095	0.002	0.1016	0.025	0.0758	-0.0508	0.0056	-0.0025		
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.462	0.0000	-0.0018	0.1334	0.3108	-0.1773	0.0819	0.0002		
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.2334	0.0000	0.0788	0.273	0.1194	0.1535	-0.0358	-0.0215		
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.2033	0.0000	-0.0356	0.2069	0.4934	-0.2866	0.0583	0.0074		
Unidos	0.1489	0.0000	0.0825	0.001	-0.0664	0.6402	0.6143	0.0259	0.0021	0.0425		
Alguna vez unidos	-0.0026	0.803	0.0351	0.302	0.0377	0.1443	0.1385	0.0058	0.0002	-0.0054		
Constante	2.0953	0.0000	2.2164	0	0.1211	1	1	0	0	-0.1211		
Total									0.276	0.177		

Nativos blancos no-hispanos

R² ajustada = 0.2603

n = 60225

Mexicanos

R² ajustada = 0.1407

n = 3576

Fuente: Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.3,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y centroamericanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>C.A.*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>C.A.*</i>		Dotaciones personales	Discriminación
	β_b	Sig.	β_{cm}	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_{cm}	ΔZ	$\Delta Z * \beta_{ca}$	$(-1) Z_h \Delta\beta$	
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1216	0.014	-0.0462	0.2976	0.2398	0.0578	0.007	0.0137	
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.3969	0.0000	-0.0162	0.6245	0.2287	0.3957	0.1571	0.0101	
25-34	0.3546	0.0000	0.1748	0.006	-0.1799	0.2009	0.3370	-0.1361	-0.0238	0.0361	
35-44	0.5005	0.0000	0.235	0.001	-0.2655	0.2874	0.2950	-0.0076	-0.0018	0.0763	
45-54	0.5161	0.0000	0.1339	0.087	-0.3822	0.2496	0.1635	0.0861	0.0115	0.0954	
55-64	0.5101	0.0000	0.3037	0.01	-0.2064	0.1066	0.0365	0.0702	0.0213	0.022	
65 y más	0.3498	0.0000	0.174	0.376	-0.1757	0.027	0.0110	0.0159	0.0028	0.0047	
Tiempo parcial	-0.211	0.0000	-0.2138	0.004	-0.0028	0.025	0.0796	-0.0546	0.0117	0.0001	
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.5195	0.0000	-0.0593	0.1334	0.3403	-0.2069	0.1075	0.0079	
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.3502	0.0000	-0.038	0.273	0.1481	0.1249	-0.0437	0.0104	
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.2994	0.0000	-0.1317	0.2069	0.4177	-0.2108	0.0631	0.0272	
Unidos	0.1489	0.0000	0.023	0.632	-0.1259	0.6402	0.4829	0.1573	0.0036	0.0806	
Alguna vez unidos	-0.0026	0.803	-0.0862	0.186	-0.0836	0.1443	0.1525	-0.0082	0.0007	0.0121	
Constante	2.0953	0.000	2.3747	0	0.2794	1	1	0.0000	0.0000	-0.2794	
Total									0.317	0.117	

Nativos blancos no-hispanos
 R^2 ajustada = 0.2603
n = 60225
Centroamericanos
 R^2 ajustada = 0.1771
n = 905

Fuente: Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

* Centroamericanos.

**Anexo 5.4,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y dominicanos, Estados Unidos, 2003**

Variables en el modelo	Blancos no-hispanos		R.D. *		$\Delta\beta$	Blancos no-hispanos		R.D. *		Dotaciones personales	Discriminación
	β_b	Sig.	β_{rd}	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_{rd}	ΔZ	$\Delta Z * \beta_{rd}$	(-1) $Z_b \Delta\beta$	
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1757	0.0510	0.0079	0.2976	0.2847	0.0128	0.0023	-0.0023	
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.2737	0.0030	-0.1393	0.6245	0.3729	0.2516	0.0689	0.087	
25-34	0.3546	0.0000	0.2679	0.0300	-0.0867	0.2009	0.2746	-0.0737	-0.0197	0.0174	
35-44	0.5005	0.0000	0.383	0.0040	-0.1175	0.2874	0.3017	-0.0143	-0.0055	0.0338	
45-54	0.5161	0.0000	0.3369	0.0190	-0.1792	0.2496	0.2305	0.0191	0.0064	0.0447	
55-64	0.5101	0.0000	0.2563	0.2140	-0.2538	0.1066	0.0441	0.0626	0.016	0.0271	
65 y más	0.3498	0.0000	0.5125	0.1060	0.1628	0.027	0.0136	0.0134	0.0069	-0.0044	
Tiempo parcial	-0.211	0.0000	-0.015	0.9060	0.196	0.025	0.078	-0.053	0.0008	-0.0049	
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.7714	0.0000	-0.3112	0.1334	0.3051	-0.1716	0.1324	0.0415	
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.545	0.0000	-0.2328	0.273	0.2407	0.0323	-0.0176	0.0635	
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.5953	0.0000	-0.4275	0.2069	0.2915	-0.0847	0.0504	0.0884	
Unidos	0.1489	0.0000	0.001	0.9910	-0.1479	0.6402	0.478	0.1622	0.0002	0.0947	
Alguna vez unidos	-0.0026	0.803	-0.1694	0.1290	-0.1669	0.1443	0.2339	-0.0896	0.0152	0.0241	
Constante	2.0953	0.000	2.4979	0	0.4026	1	1	0	0	-0.4026	
								0.0672	0.2566	0.1081	

Nativos blancos no-hispanos
R² ajustada = 0.2603
n = 60225
Dominicanos
R² ajustada = 0.2383
n = 295

Fuente: Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

* Dominicanos.

Anexo 5.5,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y suramericanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>S.A.*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>S.A.*</i>		Discriminación
	β_b	Sig.	β_{sa}	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_{sa}	ΔZ	$\Delta Z * \beta_{sa}$	
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1289	0.014	-0.0389	0.2976	0.2998	-0.0022	-0.0003	0.0116
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.1985	0.0000	-0.2145	0.6245	0.5275	0.0969	0.0192	0.134
25-34	0.3546	0.0000	0.3659	0.006	0.0112	0.2009	0.2258	-0.0249	-0.0091	-0.0023
35-44	0.5005	0.0000	0.523	0.001	0.0225	0.2874	0.3302	-0.0427	-0.0223	-0.0065
45-54	0.5161	0.0000	0.5054	0.087	-0.0106	0.2496	0.241	0.0087	0.0044	0.0027
55-64	0.5101	0.0000	0.4553	0.01	-0.0548	0.1066	0.1101	-0.0034	-0.0016	0.0058
65 y más	0.3498	0.0000	0.6132	0.376	0.2634	0.027	0.019	0.008	0.0049	-0.0071
Tiempo parcial	-0.211	0.0000	0.119	0.004	0.33	0.025	0.0645	-0.0395	-0.0047	-0.0082
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.77	0.0000	-0.3098	0.1334	0.2713	-0.1379	0.1062	0.0413
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.3855	0.0000	-0.0733	0.273	0.2106	0.0623	-0.024	0.02
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.4699	0.0000	-0.3021	0.2069	0.2789	-0.0721	0.0339	0.0625
Unidos	0.1489	0.0000	-0.0074	0.632	-0.1563	0.6402	0.6015	0.0386	-0.0003	0.1001
Alguna vez unidos	-0.0026	0.803	-0.0887	0.186	-0.0861	0.1443	0.1992	-0.0549	0.0049	0.0124
Constante	2.0953	0.000	2.3508	0	0.2555	1	1	0	0	-0.2555
									0.111	0.111

Nativos blancos no-hispanos
R² ajustada = 0.2603
n = 60225
Suramericanos
R² ajustada = 0.2024
n = 527

Fuente: Cálculos propios, Current Population Survey, 2003

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

* Suramericanos.

Anexo 5.6,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Blancos no-hispanos		A.N.*		$\Delta\beta$	Blancos no-hispanos		A.N.*		Dotaciones personales	Discriminación
	β_b	Sig.	β_{an}	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_{an}	ΔZ	$\Delta Z * \beta_{an}$	$(-1) Z_b \Delta\beta$	
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1961	0.0000	0.0283	0.2976	0.3598	-0.0622	-0.0122	-0.0084	
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.4084	0.0000	-0.0047	0.6245	0.5266	0.0978	0.0399	0.0029	
25-34	0.3546	0.0000	0.3469	0.0000	-0.0078	0.2009	0.2236	-0.0227	-0.0079	0.0016	
35-44	0.5005	0.0000	0.4391	0.0000	-0.0614	0.2874	0.2774	0.01	0.0044	0.0177	
45-54	0.5161	0.0000	0.4818	0.0000	-0.0343	0.2496	0.2446	0.005	0.0024	0.0086	
55-64	0.5101	0.0000	0.5092	0.0000	-0.0009	0.1066	0.1082	-0.0016	-0.0008	0.0001	
65 y más	0.3498	0.0000	0.3643	0.0000	0.0145	0.027	0.026	0.001	0.0003	-0.0004	
Tiempo parcial	-0.211	0.0000	-0.1349	0.0000	0.0762	0.025	0.0372	-0.0122	0.0017	-0.0019	
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.3984	0.0000	0.0618	0.1334	0.2198	-0.0863	0.0344	-0.0082	
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.2493	0.0000	0.0629	0.273	0.2786	-0.0056	0.0014	-0.0172	
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.176	0.0000	-0.0083	0.2069	0.2296	-0.0227	0.004	0.0017	
Unidos	0.1489	0.0000	0.1089	0.0000	-0.0400	0.6402	0.4022	0.2379	0.0259	0.0256	
Alguna vez unidos	-0.0026	0.803	0.0197	0.3500	0.0223	0.1443	0.2357	-0.0914	-0.0018	-0.0032	
Constante	2.0953	0.000	2.0041	0.0000	-0.0912	1	1	0	0	0.0912	
									0.092	0.11	

Nativos blancos no-hispanos
 R^2 ajustada = 0.2603
n = 60225
Afronorteamericanos
 R^2 ajustada = 0.2040
n = 7844

Fuente: Cálculos propios, Current Population Survey, 2003

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

* Afronorteamericanos.

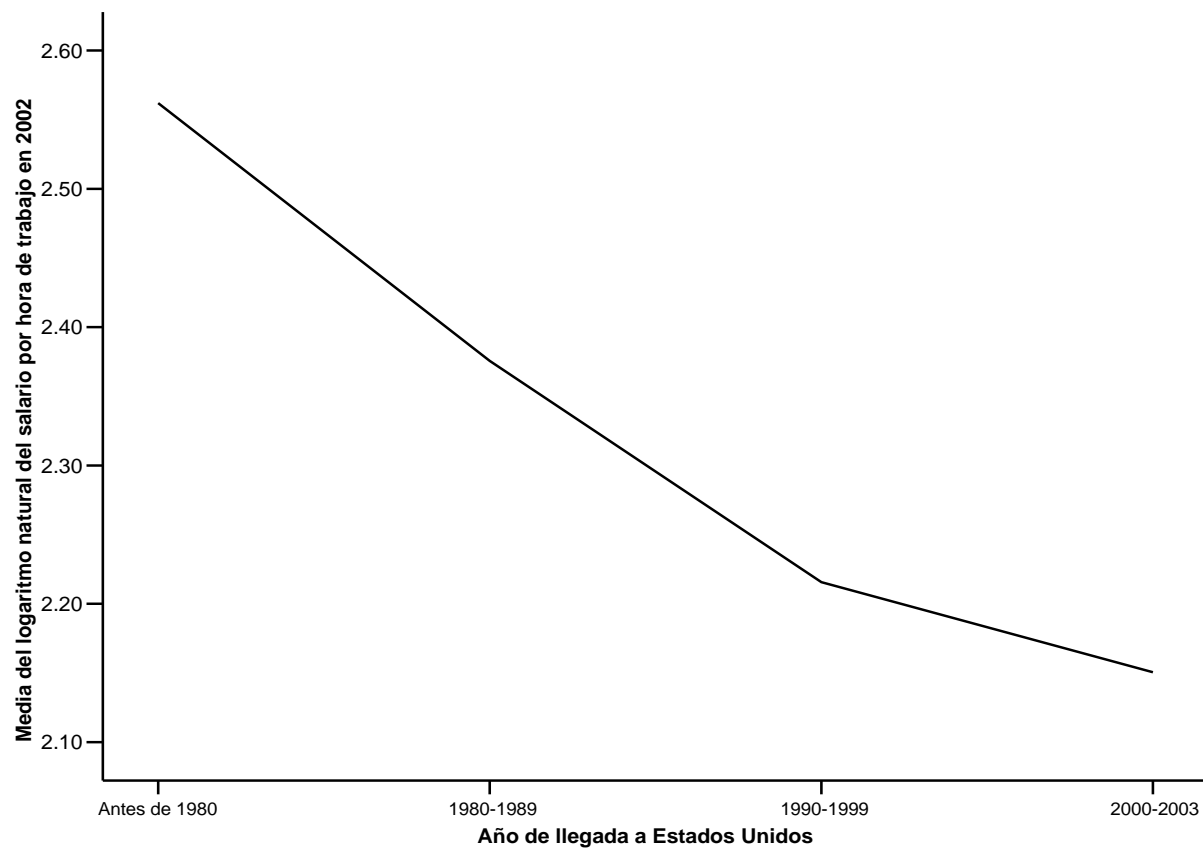
Anexo 5.7,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y cubanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>Cubanos</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>Cubanos</i>		<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	β_b	Sig.	β_c	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_c	ΔZ	$\Delta Z * \beta_c$	$(-1) Z_b \Delta\beta$	
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1055	0.39	-0.0623	0.2976	0.4159	-0.1183	-0.0125	0.0185	
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.4776	0	0.0645	0.6245	0.454	0.1705	0.0814	-0.0403	
25-34	0.3546	0.0000	0.5074	0.018	0.1527	0.2009	0.1397	0.0612	0.0311	-0.0307	
35-44	0.5005	0.0000	0.6192	0.003	0.1187	0.2874	0.3429	-0.0554	-0.0343	-0.0341	
45-54	0.5161	0.0000	0.6422	0.002	0.1261	0.2496	0.2381	0.0116	0.0074	-0.0315	
55-64	0.5101	0.0000	0.473	0.028	-0.037	0.1066	0.1841	-0.0775	-0.0367	0.004	
65 y más	0.3498	0.0000	0.2422	0.337	-0.1076	0.027	0.054	-0.027	-0.0065	0.0029	
Tiempo parcial	-0.211	0.0000	-0.1813	0.425	0.0298	0.025	0.0286	-0.0036	0.0006	-0.0007	
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.5836	0.0000	-0.1234	0.1334	0.1619	-0.0285	0.0166	0.0165	
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.3822	0.0000	-0.07	0.273	0.3048	-0.0318	0.0122	0.0191	
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.4381	0.0000	-0.2703	0.2069	0.2762	-0.0693	0.0304	0.0559	
Unidos	0.1489	0.0000	0.1387	0.205	-0.0102	0.6402	0.654	-0.0138	-0.0019	0.0066	
Alguna vez unidos	-0.0026	0.803	-0.0742	0.581	-0.0716	0.1443	0.1746	-0.0303	0.0023	0.0103	
Constante	2.0953	0.000	1.9723	0.0000	-0.123	1	1	0	0	0.123	
Total									0.09	0.1195	

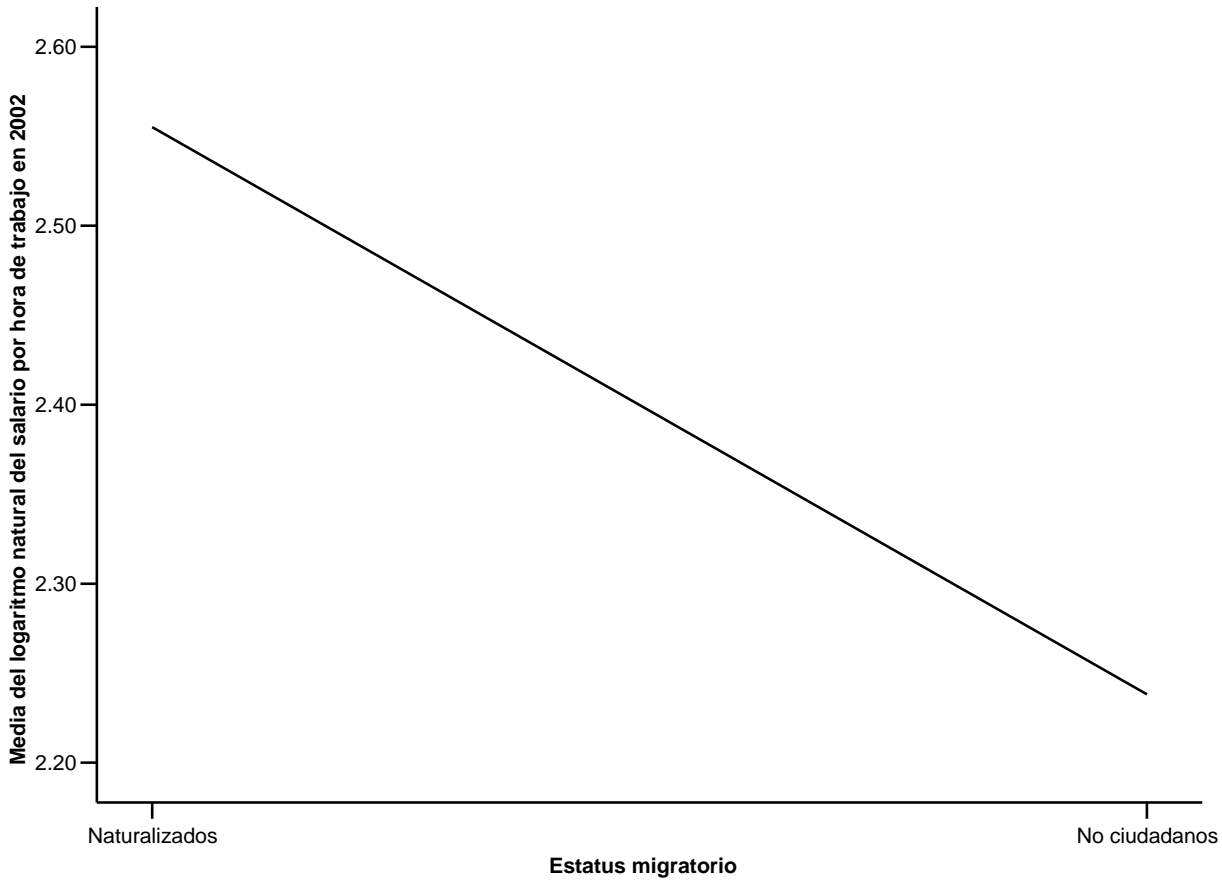
Nativos blancos no-hispanos
 R^2 ajustada = 0.2603
n = 60225
Cubanos
 R^2 ajustada = 0.2679
n = 315

Fuente: Cálculos propios, Current Population Survey, 2003
Se omitieron las ocupaciones agrícolas

Anexo 5.8,
Función logarítmica del salario por hora, según año de llegada de los inmigrantes, Estado Unidos, 2003



**Anexo 5.9,
Función logarítmica del salario por hora, según estatus migratorio, Estado Unidos, 2003**



Anexo 5.10,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y otros inmigrantes de la región de la región,
Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>OR.*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>OR.*</i>		Variables en el modelo	Dotaciones personales
	β_b	Sig.	β_{an}	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_{an}	ΔZ	β_b		
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.2120	0.0020	0.0442	0.2976	0.2875	0.0101	0.0021	-0.0132	
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.3283	0.0000	-0.0848	0.6245	0.5172	0.1073	0.0352	0.0529	
25-34	0.3546	0.0000	0.1855	0.0380	-0.1692	0.2009	0.2383	-0.0374	-0.0069	0.0340	
35-44	0.5005	0.0000	0.3405	0.0000	-0.1600	0.2874	0.3206	-0.0332	-0.0113	0.0460	
45-54	0.5161	0.0000	0.3531	0.0000	-0.1630	0.2496	0.2076	0.0420	0.0148	0.0407	
55-64	0.5101	0.0000	0.3181	0.0050	-0.1919	0.1066	0.0971	0.0096	0.0030	0.0205	
65 y más	0.3498	0.0000	0.3980	0.0160	0.0482	0.0270	0.0283	-0.0013	-0.0005	-0.0013	
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	-0.0337	0.7660	0.1773	0.0250	0.0467	-0.0217	0.0007	-0.0044	
Ocupaciones en serevicios	-0.4602	0.0000	-0.4738	0.0000	-0.0136	0.1334	0.2494	-0.1159	0.0549	0.0018	
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.3649	0.0000	-0.0527	0.2730	0.2162	0.0567	-0.0207	0.0144	
Obreros de la industria, construcción y mantenimineto	-0.1677	0.0000	-0.3424	0.0000	-0.1747	0.2069	0.2580	-0.0511	0.0175	0.0361	
Unidos	0.1489	0.0000	0.2055	0.0010	0.0566	0.6402	0.5442	0.0959	0.0197	-0.0362	
Alguna vez unidos	-0.0026	0.8030	0.0818	0.2960	0.0843	0.1443	0.1904	-0.0461	-0.0038	-0.0122	
Constante	2.0953	0.0000	2.1893	0.0000	0.0940	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	-0.0940	
									0.105	0.085	

Nativos blancos no-hispanos
R² ajustada = 0.2603
n = 60225
Otros de la región
R² ajustada = 0.1886
n = 814

Fuente: Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

* Otros inmigrantes de la región.

Anexo 5.11,
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos y jamaicanos y haitianos,
Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Blancos no-hispanos</i>		<i>Jamaicanos y haitianos</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no-hispanos</i>	<i>Jamaicanos y haitianos</i>	ΔZ	Dotaciones personales	Discriminación
	β_b	Sig.	β_{jh}	Sig.		Medias Z_b	Medias Z_{jh}			
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.2065	0.009	0.0387	0.2976	0.3325	-0.0349	-0.0072	-0.0115
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.2697	0.001	-0.1434	0.6245	0.441	0.1835	0.0495	0.0895
25-34	0.3546	0.0000	0.3865	0.001	0.0319	0.2009	0.1904	0.0106	0.0041	-0.0064
35-44	0.5005	0.0000	0.5236	0	0.0231	0.2874	0.3108	-0.0234	-0.0123	-0.0067
45-54	0.5161	0.0000	0.3888	0.002	-0.1273	0.2496	0.2602	-0.0106	-0.0041	0.0318
55-64	0.5101	0.0000	0.5287	0	0.0186	0.1066	0.1349	-0.0283	-0.015	-0.002
65 y más	0.3498	0.0000	0.4681	0.026	0.1184	0.027	0.0265	0.0005	0.0002	-0.0032
Tiempo parcial	-0.211	0.0000	-0.1762	0.205	0.0349	0.025	0.0434	-0.0184	0.0032	-0.0009
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.635	0	-0.1748	0.1334	0.3904	-0.2569	0.1631	0.0233
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.3873	0	-0.0751	0.273	0.1639	0.1091	-0.0423	0.0205
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.2814	0.003	-0.1137	0.2069	0.2145	-0.0076	0.0021	0.0235
Unidos	0.1489	0.0000	0.0815	0.263	-0.0674	0.6402	0.5036	0.1366	0.0111	0.0432
Alguna vez unidos	-0.0026	0.803	0.0697	0.406	0.0723	0.1443	0.2337	-0.0894	-0.0062	-0.0104
Constante	2.0953	0.000	2.2348	0	0.1394	1	1	0	0	-0.1394
									0.146	0.051

Nativos blancos no-hispanos
R² ajustada = 0.2603
n = 60225
Jamaicanos y haitianos
R² ajustada = 0.2559
n = 415

Fuente: Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.12, Descomposición de brechas salariales entre población nativa blanca no-hispana, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	ΔZ	Dotaciones personales	Discriminación
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m		$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
Preparatoria completa	0.2004	0.0000	0.1665	0.0000	-0.034	0.2975	0.2976	-0.0001	0	0.0101
Superior a la preparatoria	0.4095	0.0000	0.393	0.0000	-0.0165	0.616	0.6333	-0.0173	-0.0068	0.0102
25-34	0.3576	0.0000	0.3516	0.0000	-0.0061	0.1996	0.2023	-0.0028	-0.001	0.0012
35-44	0.5383	0.0000	0.4491	0.0000	-0.0892	0.2887	0.2861	0.0026	0.0012	0.0258
45-54	0.5443	0.0000	0.4641	0.0000	-0.0801	0.2539	0.2451	0.0088	0.0041	0.0204
55-64	0.5231	0.0000	0.4556	0.0000	-0.0675	0.1079	0.1053	0.0027	0.0012	0.0073
65 y más	0.32	0.0000	0.2981	0.0000	-0.0219	0.0277	0.0262	0.0016	0.0005	0.0006
Tiempo parcial	-0.1882	0.0000	-0.196	0.0000	-0.0078	0.023	0.0271	-0.0041	0.0008	0.0002
Ocupaciones en servicios	-0.4313	0.0000	-0.4582	0.0000	-0.0269	0.1047	0.1637	-0.0591	0.0271	0.0028
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.2601	0.0000	-0.2816	0.0000	-0.0215	0.1833	0.3673	-0.1841	0.0518	0.0039
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3035	0.0000	-0.2891	0.0000	0.0144	0.3479	0.0584	0.2895	-0.0837	-0.005
Unidos	0.2492	0.0000	0.0453	0.0000	-0.2038	0.6783	0.6	0.0783	0.0035	0.1383
Alguna vez unidos	0.0842	0.0000	0.0099	0.4670	-0.0743	0.1028	0.188	-0.0852	-0.0008	0.0076
Constante	2.1602	0.0000	2.0571	0.0000	-0.1031	1	1	0	0	0.1031
									-0.002	0.326

Hombres
 R^2 ajustada = 0.2996
n = 30879
Mujeres
 R^2 ajustada = 0.2396
n = 29346

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.13, Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes dominicanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	ΔZ	Dotaciones Per. $\Delta Z * \beta_m$	Discriminación $(-1) Z_h \Delta\beta$
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m			
Preparatoria completa	0.1215	0	0.2455	0.422	0.124	0.325	0.2571	0.0679	0.0167	-0.0403
Superior a la preparatoria	0.2538	0	0.3324	0.103	0.0786	0.3333	0.4	-0.0667	-0.0222	-0.0262
25-34	0.2319	0	0.2553	0.262	0.0234	0.3333	0.2343	0.099	0.0253	-0.0078
35-44	0.368	0	0.339	0.138	-0.0289	0.275	0.3200	-0.045	-0.0153	0.008
45-54	0.0482	0.001	0.4113	0.851	0.3631	0.2	0.2514	-0.0514	-0.0212	-0.0726
55-64	0.1361	0.231	0.1772	0.678	0.0411	0.05	0.0400	0.01	0.0018	-0.0021
65 y más	0.3441	0.971	0.4339	0.409	0.0899	0.025	0.0057	0.0193	0.0084	-0.0022
Tiempo parcial	-0.0114	0.023	-0.0228	0.959	-0.0114	0.0667	0.0857	-0.019	0.0004	0.0008
Ocupaciones en servicios	-0.5898	0	-0.7802	0.003	-0.1904	0.1917	0.3829	-0.1912	0.1492	0.0365
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3481	0	-0.574	0.071	-0.2259	0.2	0.2686	-0.0686	0.0394	0.0452
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.4547	0	-0.6848	0.01	-0.2301	0.4167	0.2057	0.211	-0.1445	0.0959
Unidos	0.1709	0	-0.1158	0.328	-0.2867	0.5833	0.4057	0.1776	-0.0206	0.1672
Alguna vez unidos	0.0853	0.01	-0.2046	0.698	-0.2899	0.1417	0.2971	-0.1555	0.0318	0.0411
Llegada a EE.UU. 1980-1989	-0.0663	0.001	-0.0773	0.691	-0.011	0.275	0.3429	-0.0679	0.0052	0.003
Llegada a EE.UU. 1990-1999	-0.1443	0	-0.1234	0.383	0.0209	0.45	0.3829	0.0671	-0.0083	-0.0094
Llegada a EE.UU. 2000-2003	-0.2401	0	-0.0681	0.365	0.172	0.0667	0.0629	0.0038	-0.0003	-0.0115
Constante	2.5454	0	2.5504	0	0.005	1	1	0	0	-0.005
									0.046	0.221

Hombres
R² ajustada = 0.1685
n = 120
Mujeres
R² ajustada = 0.2274
n = 175

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.14,
Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes mexicanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	ΔZ	Dotaciones personales	Discriminación
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m		$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
Preparatoria completa	0.1443	0.0000	0.1482	0.001	0.004	0.2531	0.2858	-0.0328	-0.0049	-0.001
Superior a la preparatoria	0.2926	0.0000	0.308	0	0.0155	0.1469	0.1933	-0.0464	-0.0143	-0.0023
25-34	0.1489	0.0000	0.1278	0.033	-0.0211	0.3562	0.3267	0.0295	0.0038	0.0075
35-44	0.1826	0.0000	0.1796	0.006	-0.0029	0.3002	0.315	-0.0148	-0.0027	0.0009
45-54	0.1625	0.001	0.2684	0	0.106	0.1288	0.165	-0.0362	-0.0097	-0.0137
55-64	0.0753	0.231	0.0812	0.421	0.006	0.0493	0.0525	-0.0032	-0.0003	-0.0003
65 y más	0.0042	0.971	0.1499	0.481	0.1458	0.0097	0.0075	0.0022	0.0003	-0.0014
Tiempo parcial	-0.1033	0.023	-0.0296	0.61	0.0736	0.0611	0.105	-0.0439	0.0013	-0.0045
Ocupaciones en servicios	-0.5055	0.0000	-0.3569	0	0.1487	0.256	0.4192	-0.1632	0.0582	-0.0381
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.2981	0.0000	-0.1182	0.086	0.1799	0.072	0.2133	-0.1413	0.0167	-0.013
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3038	0.0000	-0.1907	0.007	0.1131	0.608	0.2667	0.3413	-0.0651	-0.0687
Unidos	0.1494	0.0000	-0.0485	0.306	-0.1978	0.6227	0.5975	0.0252	-0.0012	0.1232
Alguna vez unidos	0.1054	0.01	-0.0236	0.691	-0.129	0.1149	0.185	-0.0701	0.0016	0.0148
Llegada a EE.UU. 1980-1989	-0.1148	0.001	-0.0804	0.106	0.0344	0.2994	0.2942	0.0052	-0.0004	-0.0103
Llegada a EE.UU. 1990-1999	-0.1867	0.0000	-0.1835	0	0.0032	0.3878	0.3533	0.0345	-0.0063	-0.0012
Llegada a EE.UU. 2000-2003	-0.2403	0.0000	-0.0802	0.283	0.1601	0.1141	0.0925	0.0216	-0.0017	-0.0183
Constante	2.4973	0.0000	2.2322	0	-0.2651	1	1	0	0	0.2651
									-0.025	0.239

Hombres
R² ajustada = 0.1836
n = 2361
Mujeres
R² ajustada = 0.1161
n = 1200

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.15,
Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes suramericanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	ΔZ	Dotaciones personales	Discriminación
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m		$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
Preparatoria completa	0.1068	0.3780	0.1308	0.2800	0.0241	0.3036	0.2955	0.0080	0.0010	-0.0073
Superior a la preparatoria	0.1043	0.3890	0.3415	0.0050	0.2371	0.4964	0.5628	-0.0663	-0.0226	-0.1177
25-34	0.2042	0.3190	0.4531	0.0050	0.2488	0.2107	0.2429	-0.0322	-0.0146	-0.0524
35-44	0.3375	0.1120	0.5594	0.0010	0.2218	0.3250	0.3360	-0.0110	-0.0062	-0.0721
45-54	0.2796	0.2020	0.4565	0.0110	0.1769	0.2571	0.2227	0.0345	0.0157	-0.0455
55-64	0.1694	0.4750	0.4359	0.0360	0.2665	0.1286	0.0891	0.0395	0.0172	-0.0343
65 y más	0.2437	0.5860	0.6570	0.0130	0.4133	0.0107	0.0283	-0.0176	-0.0116	-0.0044
Tiempo parcial	0.1072	0.5190	0.1995	0.2130	0.0923	0.0714	0.0567	0.0147	0.0029	-0.0066
Ocupaciones en servicios	-0.8659	0.0000	-0.5906	0.0000	0.2753	0.2071	0.3441	-0.1370	0.0809	-0.0570
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3656	0.0080	-0.3236	0.0020	0.0420	0.1750	0.2510	-0.0760	0.0246	-0.0074
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.5890	0.0000	-0.3407	0.0100	0.2483	0.4000	0.1417	0.2583	-0.0880	-0.0993
Unidos	0.1908	0.1410	-0.2723	0.0130	-0.4631	0.6571	0.5385	0.1187	-0.0323	0.3043
Alguna vez unidos	-0.1022	0.5310	-0.1036	0.4100	-0.0014	0.1643	0.2389	-0.0746	0.0077	0.0002
Llegada a EE.UU. 1980-1989	0.0661	0.5820	-0.0861	0.4190	-0.1522	0.2536	0.3279	-0.0744	0.0064	0.0386
Llegada a EE.UU. 1990-1999	-0.1518	0.1860	-0.2039	0.0660	-0.0521	0.3643	0.3320	0.0323	-0.0066	0.0190
Llegada a EE.UU. 2000-2003	-0.3403	0.0350	-0.3586	0.0080	-0.0183	0.1071	0.1336	-0.0265	0.0095	0.0020
Constante	2.6966	0.0000	2.3384	0.0000	-0.3582	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.3582
									-0.016	0.218

Hombres
R² ajustada = 0.2217
n = 280
Mujeres
R² ajustada = 0.2364
n = 247

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

**Anexo 5.16,
Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes cubanos, Estados Unidos, 2003**

Variables en el modelo	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	ΔZ	Dotaciones personales	Discriminación
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m		$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
Preparatoria completa	0.3305	0.0500	0.1088	0.5280	-0.2217	0.4061	0.4267	-0.0206	-0.0022	0.0900
Superior a la preparatoria	0.7276	0.0000	0.3593	0.0470	-0.3683	0.4364	0.4733	-0.0370	-0.0133	0.1607
25-34	1.4141	0.0000	0.0886	0.7030	-1.3255	0.1576	0.1200	0.0376	0.0033	0.2089
35-44	1.4728	0.0000	-0.0368	0.8690	-1.5096	0.3515	0.3333	0.0182	-0.0007	0.5306
45-54	1.5075	0.0000	-0.2003	0.3960	-1.7078	0.2303	0.2467	-0.0164	0.0033	0.3933
55-64	1.3573	0.0010	-0.2284	0.3370	-1.5857	0.1879	0.1800	0.0079	-0.0018	0.2979
65 y más	1.1194	0.0170	-0.7468	0.0090	-1.8662	0.0485	0.0600	-0.0115	0.0086	0.0905
Tiempo parcial	-0.0558	0.8930	-0.0958	0.6840	-0.0400	0.0182	0.0400	-0.0218	0.0021	0.0007
Ocupaciones en servicios	-0.4900	0.0120	-0.3905	0.0090	0.0995	0.1394	0.1867	-0.0473	0.0185	-0.0139
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.4487	0.0080	-0.2391	0.0440	0.2096	0.2182	0.4000	-0.1818	0.0435	-0.0457
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.2608	0.1360	-0.3953	0.0230	-0.1345	0.4121	0.1267	0.2855	-0.1128	0.0554
Unidos	0.0532	0.7320	0.2076	0.1250	0.1544	0.7030	0.6000	0.1030	0.0214	-0.1085
Alguna vez unidos	-0.1933	0.3490	0.1654	0.2880	0.3588	0.1212	0.2333	-0.1121	-0.0185	-0.0435
Llegada a EE.UU. 1980-1989	-0.4506	0.0090	-0.2094	0.1360	0.2412	0.1697	0.1400	0.0297	-0.0062	-0.0409
Llegada a EE.UU. 1990-1999	-0.4608	0.0020	-0.5328	0.0000	-0.0721	0.2848	0.3067	-0.0218	0.0116	0.0205
Llegada a EE.UU. 2000-2003	-0.1785	0.5910	-0.2192	0.2480	-0.0407	0.0303	0.0733	-0.0430	0.0094	0.0012
Constante	1.2164	0.0040	2.6088	0.0000	1.3923	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	-1.3923
									-0.034	0.205

Hombres
R² ajustada = 0.2217
n = 280
Mujeres
R² ajustada = 0.2364
n = 247

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.17,
Descomposición de brechas salariales entre población afronorteamericana, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		ΔZ	$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m					
Preparatoria completa	0.2513	0.0000	0.1501	0.0000	-0.1012	0.3894	0.3381	0.0513	0.0077	0.0394		
Superior a la preparatoria	0.4260	0.0000	0.3834	0.0000	-0.0427	0.4817	0.5595	-0.0777	-0.0298	0.0206		
25-34	0.3475	0.0000	0.3677	0.0000	0.0202	0.2158	0.2293	-0.0135	-0.0050	-0.0044		
35-44	0.4478	0.0000	0.4580	0.0000	0.0102	0.2759	0.2785	-0.0026	-0.0012	-0.0028		
45-54	0.4935	0.0000	0.4978	0.0000	0.0042	0.2409	0.2474	-0.0065	-0.0033	-0.0010		
55-64	0.5021	0.0000	0.5293	0.0000	0.0272	0.1117	0.1057	0.0060	0.0032	-0.0030		
65 y más	0.3349	0.0000	0.3954	0.0000	0.0605	0.0275	0.0249	0.0025	0.0010	-0.0017		
Tiempo parcial	-0.1001	0.0710	-0.1724	0.0010	-0.0723	0.0404	0.0349	0.0056	-0.0010	0.0029		
Ocupaciones en servicios	-0.4126	0.0000	-0.4062	0.0000	0.0065	0.1835	0.2463	-0.0628	0.0255	-0.0012		
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3247	0.0000	-0.2086	0.0000	0.1160	0.1883	0.3445	-0.1562	0.0326	-0.0219		
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.2926	0.0000	-0.2197	0.0000	0.0730	0.4156	0.0936	0.3221	-0.0707	-0.0303		
Unidos	0.1475	0.0000	0.0402	0.0920	-0.1073	0.4908	0.3375	0.1533	0.0062	0.0527		
Alguna vez unidos	0.0267	0.4600	0.0305	0.2360	0.0038	0.1675	0.2856	-0.1181	-0.0036	-0.0006		
Constante	2.0953	0.0000	1.9708	0.0000	-0.1245	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.1245		
Total									-0.038	0.173		

Hombres
R² ajustada = 0.2201
n = 3313
Mujeres
R² ajustada = 0.2039
n = 4531

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.18,
Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes jamaquinos y haitianos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	ΔZ	$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m			
Preparatoria completa	0.1222	0.2830	0.2257	0.0410	0.1035	0.3613	0.3080	0.0532	0.0120	-0.0374
Superior a la preparatoria	0.1805	0.1340	0.3023	0.0160	0.1218	0.4188	0.4598	-0.0410	-0.0124	-0.0510
25-34	0.3838	0.0350	0.4158	0.0120	0.0320	0.1937	0.1875	0.0062	0.0026	-0.0062
35-44	0.4399	0.0220	0.5857	0.0000	0.1459	0.2565	0.3571	-0.1006	-0.0589	-0.0374
45-54	0.2953	0.1320	0.3510	0.0440	0.0557	0.3141	0.2143	0.0999	0.0350	-0.0175
55-64	0.4616	0.0370	0.5366	0.0050	0.0750	0.1152	0.1518	-0.0366	-0.0196	-0.0086
65 y más	0.5048	0.0690	-0.1101	0.7690	-0.6149	0.0419	0.0134	0.0285	-0.0031	0.0258
Tiempo parcial	0.0785	0.6960	-0.3742	0.0550	-0.4527	0.0471	0.0402	0.0069	-0.0026	0.0213
Ocupaciones en servicios	-0.8909	0.0000	-0.4080	0.0000	0.4829	0.2775	0.4866	-0.2091	0.0853	-0.1340
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.5859	0.0000	-0.2149	0.0710	0.3709	0.1152	0.2054	-0.0902	0.0194	-0.0427
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.4460	0.0000	-0.1593	0.4100	0.2867	0.3927	0.0625	0.3302	-0.0526	-0.1126
Unidos	-0.1506	0.1700	0.2826	0.0050	0.4332	0.5759	0.4420	0.1340	0.0379	-0.2495
Alguna vez unidos	-0.0687	0.6220	0.1950	0.0700	0.2636	0.1623	0.2946	-0.1323	-0.0258	-0.0428
Llegada a EE.UU. 1980-1989	-0.0884	0.4290	-0.0441	0.6630	0.0443	0.3770	0.3482	0.0287	-0.0013	-0.0167
Llegada a EE.UU. 1990-1999	-0.2106	0.0860	0.0096	0.9290	0.2202	0.3037	0.3482	-0.0445	-0.0004	-0.0669
Llegada a EE.UU. 2000-2003	-0.0459	0.8010	-0.3584	0.0980	-0.3126	0.0733	0.0402	0.0331	-0.0119	0.0229
Constante	2.8009	0.0000	1.9239	0.0000	-0.8770	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.8770
									0.0035	0.1237

Hombres
R² ajustada = 0.3388
n = 191
Mujeres
R² ajustada = 0.2943
n = 224

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.19,
Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes Otros países de la región, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	ΔZ	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m		$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
Preparatoria completa	0.1867	0.0600	0.1509	0.1110	-0.0357	0.2867	0.2884	-0.0017	-0.0003	0.0102
Superior a la preparatoria	0.3429	0.0010	0.1864	0.0570	-0.1566	0.4944	0.5445	-0.0501	-0.0093	0.0774
25-34	0.1560	0.1940	0.2654	0.0410	0.1094	0.2573	0.2156	0.0417	0.0111	-0.0282
35-44	0.2838	0.0310	0.2393	0.0670	-0.0445	0.3183	0.3235	-0.0052	-0.0012	0.0142
45-54	0.2847	0.0530	0.2610	0.0590	-0.0237	0.1693	0.2534	-0.0841	-0.0219	0.0040
55-64	0.2380	0.1620	0.1665	0.3050	-0.0715	0.0993	0.0943	0.0050	0.0008	0.0071
65 y más	0.1159	0.6460	0.3592	0.0920	0.2433	0.0248	0.0323	-0.0075	-0.0027	-0.0060
Tiempo parcial	0.2341	0.1840	-0.2042	0.1340	-0.4383	0.0406	0.0539	-0.0133	0.0027	0.0178
Ocupaciones en servicios	-0.4656	0.0000	-0.4250	0.0000	0.0406	0.1941	0.3154	-0.1212	0.0515	-0.0079
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.5135	0.0000	-0.2391	0.0030	0.2744	0.1467	0.2992	-0.1525	0.0365	-0.0403
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.4064	0.0000	-0.5383	0.0000	-0.1318	0.4131	0.0728	0.3403	-0.1832	0.0545
Unidos	0.2806	0.0030	0.1362	0.1000	-0.1443	0.5598	0.5256	0.0342	0.0047	0.0808
Alguna vez unidos	0.0447	0.7150	0.1806	0.0620	0.1359	0.1377	0.2534	-0.1157	-0.0209	-0.0187
Llegada a EE.UU. 1980-1989	-0.0135	0.8920	-0.0451	0.5900	-0.0316	0.3070	0.3100	-0.0030	0.0001	0.0097
Llegada a EE.UU. 1990-1999	-0.2245	0.0350	-0.1977	0.0280	0.0268	0.2980	0.3127	-0.0147	0.0029	-0.0080
Llegada a EE.UU. 2000-2003	-0.2014	0.0940	-0.3184	0.0110	-0.1170	0.1648	0.1078	0.0570	-0.0181	0.0193
Constante	2.4183	0.0000	2.3424	0.0000	-0.0758	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.0758
Hombres										
R ² ajustada = 0.2528										
n = 443										
Mujeres										
R ² ajustada = 0.1955										
n = 371										

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo 5.20,
Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes centroamericanos, Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	ΔZ	Dotaciones personales	Discriminación
	β_h	Sig.	β_m	Sig.		Medias Z_h	Medias Z_m		$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
Preparatoria completa	0.1732	0.0060	0.0378	0.6440	-0.1354	0.2281	0.2577	-0.0296	-0.0011	0.0309
Superior a la preparatoria	0.4646	0.0000	0.2792	0.0020	-0.1854	0.1916	0.2857	-0.0941	-0.0263	0.0355
25-34	0.1879	0.0130	0.0958	0.4250	-0.0921	0.3741	0.2801	0.0940	0.0090	0.0344
35-44	0.2383	0.0060	0.1335	0.2840	-0.1048	0.2664	0.3389	-0.0725	-0.0097	0.0279
45-54	0.1685	0.1010	-0.0873	0.5340	-0.2558	0.1442	0.1933	-0.0491	0.0043	0.0369
55-64	0.1935	0.2600	0.1966	0.3040	0.0031	0.0274	0.0504	-0.0230	-0.0045	-0.0001
65 y más	0.1901	0.4470	-0.0516	0.8750	-0.2418	0.0109	0.0112	-0.0003	0.0000	0.0026
Tiempo parcial	-0.0757	0.4450	-0.3136	0.0070	-0.2379	0.0712	0.0924	-0.0213	0.0067	0.0169
Ocupaciones en servicios	-0.4904	0.0000	-0.4941	0.0000	-0.0038	0.2609	0.4622	-0.2012	0.0994	0.0010
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3767	0.0030	-0.3499	0.0040	0.0268	0.1058	0.2129	-0.1070	0.0375	-0.0028
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3266	0.0030	-0.3116	0.0150	0.0151	0.5657	0.1905	0.3752	-0.1169	-0.0085
Unidos	0.0645	0.2860	-0.0601	0.4670	-0.1246	0.4745	0.4958	-0.0213	0.0013	0.0591
Alguna vez unidos	-0.0200	0.8210	-0.1234	0.2260	-0.1033	0.1150	0.2101	-0.0951	0.0117	0.0119
Llegada a EE.UU. 1980-1989	-0.1455	0.1220	-0.1703	0.1040	-0.0248	0.3540	0.3950	-0.0409	0.0070	0.0088
Llegada a EE.UU. 1990-1999	-0.1902	0.0510	-0.1811	0.1000	0.0091	0.4361	0.3810	0.0552	-0.0100	-0.0040
Llegada a EE.UU. 2000-2003	-0.2659	0.0290	-0.1883	0.2520	0.0776	0.1150	0.0672	0.0477	-0.0090	-0.0089
Constante	2.5167	0.0000	2.6792	0.0000	0.1625	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	-0.1625
									-0.001	0.079

Hombres
R² ajustada = 0.1997
n = 548
Mujeres
R² ajustada = 0.2021
n = 357

Cálculos propios, Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1.1, Población de origen latinoamericano y caribeño en los Estados Unidos y tasas de crecimiento anual de la inmigración, 1980, 1990 y 2000.	36
Cuadro 1.2, Población total de América Latina y el Caribe y porcentaje de inmigrantes viviendo en los Estados Unidos en el 2000, según país de origen.	39
Cuadro 1.3, Edad mediana de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños según sexo en los Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.	44
Cuadro 1.4, Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.	51
Cuadro 1.5, Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña mayor de 14 años por estado civil, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.	56
Cuadro 1.6, Distribución porcentual de la población inmigrante latinoamericana y caribeña de 16 años y más por condición de actividad, según sexo y país de origen, Estados Unidos 1980, 1990 y 2000.	61
Cuadro 3.1, Tasas de actividad económica de población nativa e inmigrante de la región de 16 años y más en los Estados Unidos, 2003 (Porcentajes).	114
Cuadro 3.2, Tasas de desempleo de población nativa e inmigrantes de la región de 16 años y más en los Estados Unidos, 2003.	117
Cuadro 3.3, Distribución porcentual de trabajadores nativos e inmigrantes, según posición en la ocupación, Estados Unidos, 2003.	121
Cuadro 3.4, Distribución porcentual de trabajadores de 16 años y más, según rama de actividad económica, Estados Unidos, 2003.	124
Cuadro 3.5, Distribución porcentual de la población masculina ocupada de 16 años y más por rama de actividad, según origen, Estados Unidos, 2003.	125
Cuadro 3.6, Distribución porcentual de la población femenina ocupada de 16 años y más por rama de actividad, según origen Estados Unidos, 2003.	126
Cuadro, 3.7, Índice de trabajo decente según país de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003.	147
Cuadro, 3.8, Índice de trabajo decente según país de origen de los trabajadores,	

Estados Unidos, 2003.	148
Cuadro, 3.9, Índice de trabajo decente, según sexo y país de origen, Estados Unidos, 2003.	149
Cuadro, 3.10, Índices de trabajo decente de trabajadores con escolaridad media o alta, según país de origen, Estados Unidos, 2003.	150
Cuadro, 3.11, Índice de trabajo decente, según estatus migratorio, Estados Unidos, 2003.	152
Cuadro 4.1, Ocupaciones de la población nativa estadounidense e inmigrantes de la región de 16 años y más en los Estados Unidos, 2003.	173
Cuadro 4.2, Distribución porcentual de trabajadores (hombres) de 16 años y más por ocupación principal según origen, Estados Unidos, 2003.	174
Cuadro 4.3, Distribución porcentual de trabajadoras (mujeres) de 16 años y más por ocupación principal según origen, Estados Unidos, 2003.	175
Cuadro 4.4, Índices de segregación ocupacional de inmigrantes con respecto a los nativos blancos no-hispanos, calculados a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos.	181
Cuadro 4.5, Índices de segregación ocupacional de mujeres con respecto a hombres, calculados a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos.	182
Cuadro 4.6, Índices de segregación ocupacional de hombres inmigrantes con respecto a hombres nativos blancos no-hispanos, calculados a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos.	183
Cuadro 4.7, Índices de segregación ocupacional de mujeres inmigrantes con respecto a mujeres nativas blancas no-hispanas, calculado a 1, 2 y 3 dígitos, Estados Unidos.	184
Cuadro 4.8, Principales ocupaciones de predominio femenino, según lugar de origen, Estados Unidos, 2003.	187
Cuadro, 4.9 Distribuciones porcentuales de las variables en el modelo.	191
Cuadro 4.10, Factores asociados a la inserción laboral en ocupaciones de predominio femenino, Estados Unidos, 2003.	193
Cuadro 5.1, Relación del salario por hora de afronorteamericanos e inmigrantes con respecto a nativos blancos no-hispanos, Estados Unidos, 2003.	205
Cuadro 5.2, Salario por hora de los trabajadores según sexo y lugar de origen de	

los trabajadores, Estados Unidos, 2003.	206
Cuadro 5.3, Resultados del modelo de regresión lineal.	211
Cuadro 5.4, Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos, afronorteamericanos e inmigrantes, Estados Unidos, 2003.	217
Cuadro 5.5, Descomposición de brechas salariales, según sexo, Estados Unidos, 2003.	225

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1.1 Índices de masculinidad entre los <i>stocks</i> inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en los Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.	41
Gráfica 1.2, Estructura de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos por grupos quinquenales de edad según sexo, 1980.	46
Gráfica 1.3, Estructura de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos por grupos quinquenales de edad según sexo, 1990.	46
Gráfica 1.4, Estructura de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos por grupos quinquenales de edad según sexo, 2000.	47
Gráfica 1.5, Estructura de la población de Estados Unidos sin inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grupos quinquenales de edad según sexo, 2000.	47
Gráfica 1.6, Estructura de la población de Estados Unidos con la población latinoamericana y caribeña por grupos quinquenales de edad según sexo, 2000.	48
Gráfica 1.7, Tasas de desempleo de la población latinoamericana y caribeña según sexo y la población femenina y total de los Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000.	64
Gráfica 2.1, Propuesta analítica para el estudio de la inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos.	105
Gráfica 3.1, Posición en la ocupación de los trabajadores de 16 años y más en Estados Unidos, 2003.	118
Gráfica 3.2, Definición conceptual de trabajo decente.	131
Gráfica 3.3, Esquema analítico de las condiciones laborales desde la categoría de trabajo decente.	135
Gráfica 3.4 Distribución porcentual de trabajadores según jornada de trabajo de tiempo parcial por razones económicas, Estados Unidos, 2003.	137
Gráfica 3.5 Distribución porcentual de trabajadores según ingresos bajos, Estados Unidos, 2003.	138
Gráfica 3.6 Tasa de desempleo juvenil, según lugar de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003.	140
Gráfica 3.7 Distribución porcentual de trabajadores según cobertura médica	

pagada a través del empleo, Estados Unidos, 2003.	142
Gráfica 3.8 Distribución porcentual de trabajadores según plan de pensiones a través del empleo, Estados Unidos, 2003.	143
Gráfica 3.9, Desnivel en entre las tasas de participación económica femenina y masculina, según país de origen, Estados Unidos, 2003.	145
Gráfica 5.1, Brechas salariales de acuerdo a la escolaridad.	199
Gráfica 5.2, Brechas salariales de acuerdo al nivel de escolaridad, Estados Unidos, 2003.	208
Gráfica 5.3, Brechas salariales de acuerdo al sexo, Estados Unidos, 2003.	208