

# Migración, trabajo y desigualdad

## Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos

Maritza Caicedo Riascos







MIGRACIÓN, TRABAJO Y DESIGUALDAD

LOS INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS  
EN ESTADOS UNIDOS



CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS,  
URBANOS Y AMBIENTALES

# MIGRACIÓN, TRABAJO Y DESIGUALDAD

Los inmigrantes latinoamericanos  
y caribeños en Estados Unidos

*Maritza Caicedo Riascos*

331.628073

C12m

Caicedo Riascos, Maritza.

Migración, trabajo y desigualdad : los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos. -- 1a. ed. -- México, D.F. : El Colegio de México, Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales, 2010.  
419 p. ; 21 cm.

ISBN 978-607-462-125-9

Incluye bibliografía

1. Trabajadores extranjeros latinoamericanos -- Estados Unidos.
2. Inmigrantes -- Condiciones sociales -- Estados Unidos
3. Igualdad -- Estados Unidos. I. t.

Ilustración de portada:

Composición sobre fotografías de Emily Garr.

Primera edición, 2010

D.R. © El Colegio de México, A. C.  
Camino al Ajusco 20  
Pedregal de Santa Teresa  
10740 México, D. F.  
[www.colmex.mx](http://www.colmex.mx)

ISBN 978-607-462-125-9  
Impreso en México

*Con cariño  
a Brígida García*



## ÍNDICE GENERAL

Agradecimientos .....	19
Introducción .....	21
I. Panorama de la migración en América Latina y el Caribe y el perfil de los inmigrantes de la región en Estados Unidos .....	29
Antecedentes de la migración en América Latina y el Caribe .....	31
Determinantes de la migración internacional en la región y su importancia en la composición de una masa diversa de inmigrantes en Estados Unidos .....	43
Inmigrantes de la región en Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000 .....	51
El monto de la inmigración latinoamericana en las tres últimas décadas .....	52
Hombres y mujeres de la región en Estados Unidos ...	58
Persistencias y cambios en el perfil socioeconómico de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos .....	70
Escolaridad .....	71
Estado civil .....	77
Condición de actividad .....	83
Síntesis y conclusiones .....	91
II. Explicaciones teóricas de la inserción laboral de los inmigrantes .....	99
La teoría de la asimilación .....	100
La teoría neoclásica del capital humano .....	104
La teoría de los mercados de trabajo duales .....	107
La teoría de las redes sociales .....	113

Reestructuración económica y perspectiva de género en el análisis de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en Estados Unidos. ....	117
Reestructuración económica e inserción laboral de inmigrantes. ....	118
El género en la inserción laboral de los inmigrantes de la región .....	123
III. Inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de la región .....	133
Antecedentes de la inserción de trabajadores inmigrantes en Estados Unidos .....	134
Características generales de la inserción de los trabajadores en Estados Unidos .....	138
Tasas de participación económica .....	139
Tasas de desempleo .....	142
Posición en la ocupación .....	145
Rama de actividad económica .....	150
El <i>trabajo decente</i> : una categoría analítica para el estudio de las condiciones laborales .....	160
Jornada de trabajo decente .....	167
Ingresos adecuados .....	170
Desempleo de la población joven. ....	173
Cobertura médica pagada a través del empleo y plan de pensiones y retiro .....	176
La brecha entre las tasas de participación económica de hombres y mujeres. ....	179
Síntesis y conclusiones del capítulo .....	188
IV. Segregación ocupacional de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos .....	195
La segregación ocupacional, un problema presente en el mercado laboral estadounidense. ....	196
Algunas explicaciones sobre la segregación ocupacional por género en el mercado de trabajo ....	199
Inmigrantes de la región en un mercado segmentado por el género .....	204
La inserción ocupacional de inmigrantes de la región en Estados Unidos .....	207



Las principales ocupaciones de hombres y mujeres en Estados Unidos .....	212
La medición de la segregación ocupacional de inmigrantes de la región en Estados Unidos por medio del Índice de Duncan .....	216
La inserción en ocupaciones de predominio femenino en Estados Unidos .....	222
Principales ocupaciones de predominio femenino en Estados Unidos .....	224
Síntesis y conclusiones del capítulo .....	235
V. Diferencias salariales entre los trabajadores en Estados Unidos .....	239
Las diferencias salariales como una forma de discriminación en el mercado de trabajo .....	240
La discriminación salarial en Estados Unidos .....	246
La descomposición de las brechas salariales .....	256
Descomposición de las brechas salariales entre nativos e inmigrantes .....	260
Descomposición de las brechas salariales entre hombres y mujeres .....	270
Algunas consideraciones en torno a la necesidad de corregir el sesgo de selección .....	276
Síntesis y conclusiones del capítulo .....	279
 Discusión y consideraciones finales .....	 287
Bibliografía .....	307
Anexos capítulo I .....	323
Anexos capítulo IV .....	373
Anexos capítulo V .....	381



## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro I.1. Población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos y tasas de crecimiento anual de la inmigración, 1980, 1990 y 2000. ....	54
Cuadro I.2. Población total de América Latina y el Caribe y porcentaje de inmigrantes que vivían en Estados Unidos en 2000, según país de origen. ....	57
Cuadro I.3. Mediana de edad de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños, según sexo, en Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000. ....	63
Cuadro I.4. Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo y país de origen. Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000. ....	72
Cuadro I.5. Distribución porcentual de la población latinoamericana y caribeña mayor de 14 años por estado civil, según sexo y país de origen. Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000. ....	79
Cuadro I.6. Distribución porcentual de la población latinoamericana y caribeña de 16 años y más por condición de actividad, según sexo y país de origen. Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000. ....	87
Cuadro III.1. Tasas de actividad económica de población nativa e inmigrantes de la región de 16 años y más en Estados Unidos, 2003. ....	141
Cuadro III.2. Tasas de desempleo de población nativa e inmigrantes de la región de 16 años y más en Estados Unidos, 2003. ....	143

Cuadro III.3. Distribución porcentual de trabajadores nativos e inmigrantes, según posición en la ocupación. Estados Unidos, 2003 . . . . .	148
Cuadro III.4. Distribución porcentual de trabajadores de 16 años y más, según rama de actividad económica. Estados Unidos, 2003 . . . . .	152
Cuadro III.5. Distribución porcentual de la población masculina ocupada de 16 años y más por rama de actividad, según origen. Estados Unidos, 2003 . . . . .	156
Cuadro III.6. Distribución porcentual de la población femenina ocupada de 16 años y más por rama de actividad, según origen. Estados Unidos, 2003 . . . . .	158
Cuadro III.7. Índice de <i>trabajo decente</i> , según país de origen de los trabajadores. Estados Unidos, 2003 . . . . .	172
Cuadro III.8. Índice de <i>trabajo decente</i> , según país de origen de los trabajadores. Estados Unidos, 2003 . . . . .	184
Cuadro III.9. Índice de <i>trabajo decente</i> , según sexo y país de origen. Estados Unidos, 2003 . . . . .	185
Cuadro III.10. Índices de <i>trabajo decente</i> de trabajadores con escolaridad media o alta, según país de origen. Estados Unidos, 2003 . . . . .	185
Cuadro III.11. Índice de <i>trabajo decente</i> , según estatus migratorio. Estados Unidos, 2003 . . . . .	188
Cuadro IV.1. Ocupaciones de la población nativa estadounidense e inmigrantes de la región de 16 años y más en Estados Unidos, 2003. . . . .	209
Cuadro IV.2. Distribución porcentual de trabajadores (hombres) de 16 años y más por ocupación principal, según origen. Estados Unidos, 2003 . . . . .	211
Cuadro IV.3. Distribución porcentual de trabajadoras (mujeres) de 16 años y más por ocupación principal, según origen. Estados Unidos, 2003 . . . . .	213

Cuadro IV.4. Índices de segregación ocupacional de inmigrantes con respecto a los nativos blancos no hispanos, calculados a dos dígitos. Estados Unidos, 2003 . . . . .	219
Cuadro IV.5. Índices de segregación ocupacional de mujeres con respecto a hombres, calculados a dos dígitos. Estados Unidos, 2003. . . . .	220
Cuadro IV.6. Índices de segregación ocupacional de hombres inmigrantes con respecto a hombres nativos blancos no hispanos, calculados a dos dígitos. Estados Unidos, 2003 . . . . .	221
Cuadro IV.7. Índices de segregación ocupacional de mujeres inmigrantes con respecto a mujeres nativas blancas no hispanas, calculados a dos dígitos. Estados Unidos, 2003 . . . . .	222
Cuadro IV.8. Principales ocupaciones de predominio femenino, según lugar de origen. Estados Unidos, 2003 . . . . .	225
Cuadro IV.9. Distribuciones porcentuales de las variables en el modelo . . . . .	232
Cuadro IV.10. Factores asociados a la inserción laboral en ocupaciones de predominio femenino. Estados Unidos, 2003 . . . . .	234
Cuadro V.1. Relación del salario por hora de afroestadounidenses e inmigrantes con respecto a nativos blancos no hispanos. Estados Unidos, 2003 . . . . .	248
Cuadro V.2. Salario por hora de los trabajadores, según sexo y lugar de origen de los trabajadores. Estados Unidos, 2003 . . . . .	249
Cuadro V.3. Resultados del modelo de regresión lineal. . . . .	255

<b>Cuadro V.4. Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes. Estados Unidos, 2003 . . . . .</b>	<b>262</b>
<b>Cuadro V.5. Descomposición de brechas salariales, según sexo. Estados Unidos, 2003 . . . . .</b>	<b>271</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica I.1. Índices de masculinidad entre los inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000 . . . . .	59
Gráfica I.2. Estructura de la población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos, por grupos quinquenales de edad, según sexo, 1980 . . . .	65
Gráfica I.3. Estructura de la población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos, por grupos quinquenales de edad, según sexo, 1990 . . . .	66
Gráfica I.4. Estructura de la población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos, por grupos quinquenales de edad, según sexo, 2000 . . . .	67
Gráfica I.5. Estructura de la población de Estados Unidos sin inmigrantes latinoamericanos y caribeños, por grupos quinquenales de edad, según sexo, 2000 . . . .	68
Gráfica I.6. Estructura de la población de Estados Unidos con la población latinoamericana y caribeña, por grupos quinquenales de edad, según sexo, 2000 . . . .	69
Gráfica I.7. Tasas de desempleo de la población en Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000 . . . . .	90
Gráfica III.1. Posición en la ocupación de los trabajadores de 16 años y más en Estados Unidos, 2003. . . . .	145
Gráfica III.2. Definición conceptual de <i>trabajo decente</i> . . . . .	164
Gráfica III.3. Esquema analítico de las condiciones laborales desde la categoría de <i>trabajo decente</i> . . . . .	168



Gráfica III.4. Distribución porcentual de trabajadores según jornada de trabajo de tiempo parcial por razones económicas. Estados Unidos, 2003. ....	169
Gráfica III.5. Distribución porcentual de trabajadores, según ingresos bajos. Estados Unidos, 2003. ....	171
Gráfica III.6. Tasa de desempleo juvenil, según lugar de origen de los trabajadores. Estados Unidos, 2003 ...	175
Gráfica III.7. Distribución porcentual de trabajadores, según cobertura médica pagada a través del empleo. Estados Unidos, 2003. ....	177
Gráfica III.8. Distribución porcentual de trabajadores, según plan de pensiones por medio del empleo. Estados Unidos, 2003. ....	178
Gráfica III.9. Brecha entre las tasas de participación económica femenina y masculina, según país de origen. Estados Unidos, 2003. ....	181
Gráfica V.1. Brechas salariales, según escolaridad. ....	242
Gráfica V.2. Brechas salariales, según lugar de origen y nivel de escolaridad de los trabajadores. Estados Unidos, 2003. ....	252
Gráfica V.3. Brechas salariales, según sexo. Estados Unidos, 2003. ....	253

## AGRADECIMIENTOS

Este libro surgió en el contexto de la investigación doctoral que realicé en El Colegio de México. La culminación de dicho trabajo así como la realización del presente libro no habrían sido posibles sin la orientación profesional de la doctora Brígida García y del doctor René Zenteno, mis directores de tesis.

A muchas otras personas debo agradecer su apoyo en este proceso. De manera muy especial a Fabio, por su compañía permanente y toda la comprensión que cariñosamente me ha ofrecido. A mi familia y a mis amigos y amigas, por estar siempre conmigo. A Ofelia Woo, Edith Pacheco, Edwin van Gameren, José Manuel Lecuanda y Silvia Giorguli, de quienes recibí comentarios que permitieron enriquecer mi trabajo.

A El Colegio de México y al Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales por realizar esta publicación. Gracias al apoyo del Conacyt, por medio del proyecto 24408, "Mercados de trabajo y condiciones de vida de las familias en México: una propuesta de indicadores", coordinado por la doctora Brígida García, fue posible discutir los resultados de esta investigación tanto en espacios nacionales como en ámbitos internacionales. Algunos de ellos fueron el Center for U.S.-Mexican Studies y el Center for Comparative Immigration Studies de la Universidad de California en San Diego, a los cuales agradezco el apoyo durante mi estancia.

La redacción final del presente libro la realicé en el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM. Allí conté con el apoyo especial de Marina Ariza. Finalmente, agradezco a Bryan Schooles por su ayuda en momentos específicos.



## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el crecimiento de la inmigración procedente de América Latina y el Caribe en Estados Unidos ha sido foco de interés en este país y en los contextos de emigración. Cada vez es mayor el número de latinoamericanos y caribeños que por diferentes causas abandonan sus países de origen para vivir en Estados Unidos. Los datos censales de dicho país señalan que en 1970 la cantidad de inmigrantes de la región no alcanzaba los dos millones, mientras que en el año 2000 su monto superó los dieciséis millones y, de acuerdo con información de la Current Population Survey (CPS), en 2008 había aproximadamente veinte millones de inmigrantes latinoamericanos y caribeños viviendo ahí. En este acelerado crecimiento ha tenido gran importancia la participación de la mujer. Los inmigrantes de la región en Estados Unidos son generalmente hombres y mujeres jóvenes que, con diversos perfiles ocupacionales, buscan insertarse en el mercado laboral.

El crecimiento de esta inmigración ha sido motivado, entre otros factores, por las tensiones económicas experimentadas por los distintos países de América Latina y el Caribe durante la década de los ochenta, por los efectos de programas de ajuste estructural que tuvieron repercusión directa sobre el mercado de trabajo, los conflictos políticos y sociales que desembocaron en oleadas de violencia en algunos países de la región, y la fuerte demanda laboral por parte de Estados Unidos y los consecuentes cambios en las leyes migratorias (Villa y Martínez, 2002; Pellegrino, 2001; Sassen, 2003), tendientes a satisfacer la demanda laboral ejercida por el sector empresarial.

Por ejemplo, en 1965 la ley migratoria favoreció la llegada de latinoamericanos, caribeños y asiáticos, puesto que en ella se excluyeron principios de discriminación por raza y origen en el otorgamiento de visas prevalecientes en leyes anteriores. Además se estableció un mecanismo de preferencias basado en la reunificación

familiar, en las calificaciones profesionales, y se creó un sistema de visas transitorias para trabajadores agrícolas. En 1990 los cambios realizados a la ley migratoria pusieron de relieve la necesidad de captar recursos humanos calificados (Pellegrino, 2001a: 108).

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

En la actualidad, la información agregada sobre la composición por sexo de la migración latinoamericana y caribeña en Estados Unidos revela un predominio de hombres —especialmente por el peso de la inmigración masculina mexicana—, pero se debe subrayar que, en las últimas tres décadas, la mayor parte de los países de América Latina y el Caribe ha puesto más mujeres que hombres en 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 dichos índices para el caso mexicano son altos, la participación de las mujeres en los flujos migratorios se ha hecho más notoria en los últimos tiempos. Este aspecto indica que la migración extrarregional no es un fenómeno que involucre exclusivamente a los hombres.

Sassen (2003: 36) 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 “contradeografías de la globalización” y señala que están relacionados 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 dichos circuitos se han fortalecido en un periodo en que las principales dinámicas conectadas con la globalización de la economía han tenido importantes efectos 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 (Sassen, 2003: 42).

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 las de sus familias. Este es uno de los aspectos que hace trascendente el estudio de la migración femenina y su participación en los mercados de trabajo de países desarrollados.

Desde otro punto de vista, si se observan los factores de atracción que han contribuido al aumento de la inmigración latinoamericana y caribeña en Estados Unidos, y en especial al aumento de la inmigración femenina, 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 gran demanda de personal altamente calificado, pero también de trabajadores con bajos niveles de calificación. Se ha documentado ampliamente que en Estados Unidos, como en otras sociedades de economía avanzada, el progreso tecnológico, la descentralización productiva, las políticas de reestructuración económica y toda serie de medidas flexibilizadoras y desregularizadoras, así como la aparición de nuevas formas de organización laboral, han cambiado la naturaleza y la dinámica de las relaciones laborales, lo que ha conducido a un deterioro en la calidad del empleo (Agulló, 2000).

Además, la nueva estructura de la demanda laboral en Estados Unidos ha contribuido a la segmentación de la fuerza de trabajo de acuerdo con el origen y el sexo de los trabajadores. Entre los

inmigrantes de la región esto se aprecia claramente pues, como ya se mencionó, hay un conjunto de personas que se insertan en ocupaciones altamente calificadas y con buenos salarios, mientras que otras están en la base de la escala ocupacional con precarias condiciones de trabajo. La división de la fuerza de trabajo inmigrante también se hace evidente cuando se observa la inserción laboral de acuerdo con el sexo. Las mujeres participan en un número muy 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 terreno de lo privado, son menos reguladas por el Estado. Mientras que los hombres inmigrantes, si bien en su gran mayoría se insertan en trabajos de bajos salarios, tienen una mayor gama de empleos disponibles (Powers y Seltzer, 1998). Esta situación, además de suponer precarias condiciones laborales para el conjunto de inmigrantes de la región en Estados Unidos, sugiere un trato desigual hacia colectivos específicos, que pone a las mujeres inmigrantes en mayor desventaja en el mercado de trabajo.

Es claro que en América Latina y el Caribe se han hecho esfuerzos por generar mayor conocimiento sobre la inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el contexto de transformaciones del mercado laboral estadounidense; sin embargo, las investigaciones desde este tópico se han centrado principalmente en el desarrollo de estudios descriptivos, lo que revela la gran necesidad de profundizar metodológica y teóricamente en el análisis de las condiciones laborales de los inmigrantes de la región en dicho país. Asimismo, los esfuerzos por establecer la situación de la mujer en los procesos migratorios hacia Estados Unidos han sido escasos.

Por ello, en este libro, que surgió en el contexto de una investigación doctoral, se busca ahondar analíticamente en el conocimiento de las condiciones laborales de los inmigrantes de la región en Estados Unidos, destacando diferencias por país de origen y condición de hombre o mujer. Asimismo, se busca establecer la posible discriminación de hombres y mujeres de la región en el mercado de trabajo de dicho país. Para tales fines se desarrolla un procedimiento metodológico fundamentado principalmente en el análisis cuantitativo, con base en información de las muestras de



1 y 5% de los censos de población y vivienda de Estados Unidos —Census of Population and Housing— de los años 1970, 1980, 1990 y 2000 y de la Encuesta Continua de Población o Current Population Survey (CPS) del año 2003, ambos levantados por la Oficina de Censos de Estados Unidos.

La CPS se realiza desde hace más de 50 años y la información que genera permite acercarse al análisis de las condiciones laborales de los inmigrantes, puesto que además de proporcionar información demográfica de la población, como el lugar de nacimiento, el sexo, la edad, escolaridad, etc., concentra 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 encuesta se levanta mensualmente y tiene un tamaño muestral aproximado de 57 000 hogares seleccionados mediante un muestreo probabilístico que representa a la población civil de Estados Unidos y a miembros de las fuerzas armadas que viven en unidades civiles o en bases militares. La muestra es representativa en los niveles nacional, estatal o regional y de las dos grandes áreas metropolitanas —Nueva York y Los Ángeles—. A partir de 1994 captura información que permite identificar a la población inmigrante, pero no es posible establecer su estatus de documentado o indocumentado.

A lo largo de este trabajo se hacen comparaciones entre inmigrantes de América Latina y el Caribe y la población nativa estadounidense —particularmente los nativos blancos no hispanos y los afroestadounidenses—. Se realizan algunas agrupaciones de inmigrantes de acuerdo con país de origen, debido a que el tamaño de la muestra no permite observar a cada uno de los países de forma separada en todos los análisis. 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 los años 1970 y 2000.

El libro está estructurado en cinco capítulos, más las conclusiones. En el primero, titulado “Panorama de la migración en América Latina y el Caribe y el perfil de los inmigrantes de la región en Estados Unidos”, se presenta un marco general de la mi-

gración internacional en América Latina y el Caribe. Se analiza cómo se han originado los diversos movimientos poblacionales en la región y las causas que los han motivado, con hincapié en la migración extrarregional que ocurre hacia Estados Unidos. Se presentan también antecedentes de la migración internacional en la región, una discusión de los factores que han explicado la migración internacional en América Latina y el Caribe y su influencia en el perfil socioeconómico de la migración, así como también se brinda información demográfica y socioeconómica de los inmigrantes de la región en Estados Unidos en los años 1980, 1990 y 2000 y, por último, se ofrecen conclusiones del capítulo.

En el segundo capítulo, con el rótulo de "Explicaciones teóricas de la inserción laboral de los inmigrantes", se ofrece una propuesta analítica para abordar el problema de la inserción y las condiciones laborales de los inmigrantes en Estados Unidos. Se divide en dos grandes apartados: el primero contiene una revisión crítica de las teorías que han explicado la inserción laboral de los inmigrantes, y en el segundo se analiza la importancia de incluir la perspectiva de género en el estudio de la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes y se presenta el esquema de análisis teórico que guía esta investigación.

En el tercero, "Inserción y condiciones laborales de los inmigrantes de la región", se analizan las condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños por medio de la categoría "trabajo decente". Se incluyen algunos antecedentes de su inserción laboral en Estados Unidos y se observa la inserción laboral actual. También se discute la aplicabilidad de la categoría "trabajo decente" en la investigación científica de las condiciones de trabajo en los distintos mercados laborales. Finalmente, se presentan síntesis y conclusiones del capítulo.

En el cuarto capítulo, "Segregación ocupacional de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos", se analizan las características de la inserción ocupacional de los inmigrantes de la región en el mercado laboral estadounidense, y se establecen niveles de segregación ocupacional de acuerdo con el lugar de origen y el sexo de los trabajadores. Se expone la importancia de estudiar la segregación ocupacional en el mercado de trabajo de dicho país, se resumen los enfoques teóricos que han explicado la

segregación ocupacional por sexo y se presentan algunos antecedentes de la segregación ocupacional de los inmigrantes de la región en Estados Unidos. Se observan las cinco principales ocupaciones en las que se insertan los inmigrantes de la región y se establecen las ocupaciones de predominio femenino en Estados Unidos, y algunos factores asociados al hecho de que un individuo se inserte en dichas ocupaciones. Al final del capítulo se ofrecen síntesis y conclusiones.

El quinto y último capítulo, titulado "Diferencias salariales entre los trabajadores en Estados Unidos", Contiene un análisis de las diferencias salariales entre la población nativa y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en dicho país. Se define conceptualmente la discriminación salarial, se ofrece información actualizada sobre los ingresos de los trabajadores en aquel país, según lugar de origen, sexo y escolaridad. Se realiza la descomposición de las brechas salariales entre trabajadores nativos e inmigrantes y entre hombres y mujeres. Finalmente, se analizan los problemas de selección en los datos cuando se estudian los ingresos y se ofrecen algunas reflexiones sobre los hallazgos obtenidos en el capítulo.

En la última parte del libro se discute en torno a los principales resultados de la investigación y se ofrecen algunas conclusiones.



# I. PANORAMA DE LA MIGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE Y EL PERFIL DE LOS INMIGRANTES DE LA REGIÓN EN 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 su diversificación. Como señalan Castles y Miller (2004: 16), 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, de acuerdo con este organismo, 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 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 Estados Unidos (ONU, 2004).

A más de que en las últimas décadas ha aumentado la cantidad de migrantes en el mundo, los perfiles de éstos se han diversificado; ellos pueden ser caracterizados de distintas formas de acuerdo con el propósito de la migración: migrantes laborales, refugiados, asilados, entre otros (Castles y Miller, 2004). Otro rasgo notorio de los procesos internacionales de migración es la “estabilidad” que a lo largo del tiempo ha adquirido la migración femenina en el ámbito mundial. Desde los años sesenta, las mujeres han desem-

peñado un papel trascendental en la migración laboral y en la actualidad esta migración supera la de los hombres en casos particulares (Castles y Miller, 2004). En 1960, las mujeres constituían 46.7% de los migrantes mundiales y en el año 2000 el porcentaje se incrementó a 48.6; ese mismo año fue superior a 50% en 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 sido parte de su historia. Desde la segunda mitad del siglo XIX se pueden distinguir diferentes patrones migratorios: el de inmigración de ultramar, la migración intrarregional y la migración hacia afuera de la región, de gran relevancia en nuestros días (Villa y Martínez, 2002, 2004) tanto por su monto como por la diversidad de modalidades migratorias que ha existido desde los años sesenta. De acuerdo con estos autores, la migración extrarregional se ha dirigido principalmente hacia distintos países de Europa y hacia Estados Unidos, y en estos procesos ha sido notoria la participación de las mujeres.

Según Daeren (2000), en 1990 48% de los migrantes internacionales de la región estaba conformado por mujeres. En Estados Unidos, las inmigrantes latinoamericanas y caribeñas han constituido mayoría en los *stocks* de inmigrantes de la región en 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 tomen en cuenta las diferencias tanto cuantitativas como cualitativas que se pueden presentar entre los hombres y las mujeres procedentes de la región en dicho país.

En este capítulo se presenta un panorama general de la migración internacional en América Latina y el Caribe; se observa la manera como se han dado los diversos movimientos poblacionales en la región y las causas que los han motivado, haciendo particular hincapié en la migración a Estados Unidos. Se señalan algunas características sociodemográficas sobresalientes de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en este país al mostrar especifici-

dades por lugar de origen y sexo. El capítulo cuenta con cinco apartados; en el primero se describen los cuatro patrones migratorios que han tenido lugar en la región desde la conquista del territorio americano, especialmente de la inmigración de ultramar, la migración intrarregional y la migración hacia afuera de la región.

En el segundo apartado se mencionan algunos de los factores que han contribuido a los movimientos internacionales de personas, especialmente hacia Estados Unidos, como 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.

En el tercero 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, con base en información del censo de población y vivienda de este país en esos años.

En el cuarto apartado se presentan algunas características socioeconómicas de los inmigrantes relacionadas con el nivel de escolaridad, el estado civil y su participación en el mercado de trabajo, y en el quinto, las conclusiones del capítulo.

#### ANTECEDENTES DE LA MIGRACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

De acuerdo con Villa y Martínez (2004), 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 primero 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 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 se asen-



taron en especial en Argentina y Brasil, y en menor medida, del Cercano Oriente y Asia (Pellegrino, 2003; Villa y Martínez, 2004). Como lo señalan estos autores, a su llegada los inmigrantes de ultramar encontraron sociedades conectadas con los circuitos económicos internacionales que experimentaban un creciente proceso de modernización productiva, lo que favoreció la creación de empleos fabriles y adecuados salarios, incluso superiores a los promedios existentes en los países del sur de Europa. Dichas condiciones estimularon la llegada de muchos europeos a América.

Finalizada la Segunda Guerra Mundial se dieron en Europa transformaciones económicas orientadas a la integración y la convergencia económica, inicialmente entre los países del norte y el oeste, y posteriormente se adhirieron los países meridionales. Tales cambios generaron una importante prosperidad económica 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 sustancial 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 producto de la escasa renovación de los flujos, la fuerte migración de retorno y la mortalidad. Estos 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 éstas 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: 15). 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 este país, debido a la invasión de este último al territorio mexicano. Desde entonces, la emigración hacia el país vecino del norte ha evolucionado 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 población del occidente de México para trabajar en la construcción de ferrocarriles y para abastecer de fuerza de trabajo a la incipiente industria de Chicago. Para comienzos del siglo XX, los mexicanos constituían 17% de los trabajadores dedicados al mantenimiento de las nuevas líneas ferroviarias más importantes de Estados Unidos (Verduzco, 1997: 14). De acuerdo con el autor, en 1916 los mexicanos constituían parte 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. Asimismo, señala que la participación de Estados Unidos en la Primera Guerra Mundial (1914-1918) —y la no admisión de trabajadores japoneses y de otros países asiáticos— hizo 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 (1910-1920). Muchos mexicanos buscaron refugio en países como Cuba, Guatemala y fundamentalmente Estados Unidos. Aunque se debe recordar que con la Gran Depresión —iniciada en 1929 y que cobró 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 ella (Martins, 2007); en consecuencia, optó por regresar 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 en 1942, para que aproximadamente 4.6 millones de mexicanos —de origen primor-

dialmente rural y con bajos niveles de escolaridad— fueran a trabajar a este último de manera temporal, lo que coincidió con el auge económico experimentado por México durante ese tiempo y dio como resultado un proceso acelerado de urbanización, absorción laboral, mejoras en la salud, educación y mayor movilidad socioeconómica (Verduzco, 1998: 56).

En la década de los 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 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 instrumentación de la Ley IRCA —que se describe más adelante— buena parte de la inmigración mexicana de carácter 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 la década de los ochenta.

Desde 1970 la migración laboral era un fenómeno muy frecuente en México, especialmente en las zonas del occidente y el 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 era de carácter temporal (Canales, 2001; Verduzco, 1997). Los destinos principales de esos inmigrantes 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 dicho país sigue sosteniéndose, si bien con cambios en los patrones relacionados principalmente con la temporalidad y la composición de los flujos.

En relación con 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. De acuerdo con estos autores, 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 a chilenos, bolivianos, paraguayos y uruguayos y, a partir de la década de los noventa, a peruanos. Venezuela, que aunque en los últimos años ha tenido 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 a personas 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 a México, Estados Unidos y Canadá. La población que salía de Centroamérica fue diversa; 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 esta década se siguieron registrando movimientos de población hacia afuera de Centroamérica, pero sus características no correspondían necesariamente a la de refugiados, y el principal destino de esas personas fue Estados Unidos.

Se debe señalar que no todos los centroamericanos que huían de la violencia recibieron el estatus de refugiados en dicho país. En el caso de los salvadoreños, por ejemplo, Wunschuh (1999) señaló que, en 1983, el congreso de Estados Unidos propuso que por razones humanitarias a las personas que buscaran asilo se les concedería el estatus de permanencia, con lo que se les otorgaría un permiso de residencia y de trabajo de plazo fijo que podría ser revocado en cualquier momento. Esta propuesta fue rechazada por el gobierno de Estados Unidos y sólo hasta 1990, por medio de la Ley de Inmigración y Nacionalidad (Immigration and Nationality Act) se les otorgó a los salvadoreños permiso de residencia temporal con duración de 18 meses prorrogables. Esto, junto con la necesidad de garantizar mano de obra barata para el creciente sector de servicios, contribuyó a que se otorgaran más visas para los inmigrantes procedentes de El Salvador y de otros países centroamericanos. En el caso de los nicaragüenses, el informe de la CEPAL (1999), *Uso productivo de las remesas en Centroamérica*, señala que Estados Unidos creó las posibilidades para que buena parte de la población lograra regularizar su situación migratoria en dicho país.<sup>1</sup>

La información censal de Estados Unidos en el año 1970 reveló que los inmigrantes de El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Honduras constituían solamente 4.0% de la población total de la región en ese país. En 1990 constituyeron 11.4% y en 2000 11.1%. Esto confirma que se trata de una inmigración que experimentó su mayor crecimiento a partir de la década de los años ochenta, como producto de los conflictos violentos que experimentaban estos países.

Aunque en el Caribe ha habido 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 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

<sup>1</sup> Cabe mencionar que buena parte de los inmigrantes nicaragüenses eran estudiantes (Pellegrino, 2001a).

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 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 caña de azúcar.

En el caso de la migración cubana se pueden distinguir varias etapas. Inicialmente, en la década de 1930, durante el mandato de Machado, muchos cubanos fueron enviados al exilio. En la década de 1950, durante la dictadura de Batista, otros fueron obligados a salir de la isla si 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.<sup>2</sup>

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— aproximadamente 80 mil cubanos habían obtenido la residencia permanente en Estados Unidos (Cardoso, 1998). La proximidad geográfica entre Cuba y el sur de Florida ha permitido que desde siglos atrás existan lazos entre los cubanos y esta población del sur; así, después de la Revolución Cubana los emigrantes han tenido como destino principal el condado de Dade en el sur de Florida, Nueva York, Nueva Jersey y Los Ángeles. Después de 1970, las personas que salieron de la isla se dirigieron a otros países como Puerto Rico, República Dominicana, Perú, México y España, aunque parte de ellos terminó por establecerse en el sur de Estados Unidos. Durante la década de los ochenta emigró una cantidad importante de población, en su mayoría de sectores populares urbanos que, aunque tuvieron como destino distintos países, ter-

<sup>2</sup> Se creó un programa de refugiados en Estados Unidos. En 1966 se aprobó la Ley de Ajuste Cubano, que le ha permitido a más de medio millón de cubanos alcanzar el estatus de refugiado político (López, 2002a; Barragán, 2000).

minaron llegando al sur de Florida. Entre ellos hubo personas con problemas políticos, jurídicos, y con antecedentes delictivos (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), dos terceras partes del total de latinoamericanos que vivía en un país diferente a su lugar de nacimiento se 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. Los autores 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, así como 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 el periodo de auge de la inmigración hacia este país, así el aumento en el precio del petróleo después de 1974 implicó un crecimiento económico importante en el país (Pellegrino, 2001a). 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 personas de distintos orígenes, destaca la inmigración colombiana. Los perfiles educativos y ocupacionales de los inmigrantes fueron diversos, pero sobresale la participación de mujeres de origen colombiano y dominicano en el servicio doméstico; entre aquellos procedentes de Argentina, Chile y Uruguay hubo mayor presencia de profesionales y técnicos (Pellegrino, 2001a).

La misma autora plantea que 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 procedente de Colombia, Perú y Ecuador aumentó ligeramente, mientras disminuyó la de otros países de la región. Según Pellegrino (2001a), 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.<sup>3</sup>

En América Latina, Colombia se ha caracterizado por ser país de alta emigración y los principales destinos de ésta 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 (1958-1974) —un acuerdo entre los dos partidos para turnarse el poder (Pécaut, 2004), en los años sesenta y setenta surgieron grupos de izquierda que fueron cambiando el matiz del conflicto. Con el paso del tiempo, la confrontación violenta entre los distintos actores armados ha contribuido a la emigración tanto interna como internacional; pero es necesario señalar que si bien la violencia ha sido causa importante de movilidad internacional de la población en la actualidad, la migración por motivos laborales ocupa un lugar central entre los determinantes de dicha emigración.

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 mayor emigración hacia Estados Unidos, y durante los años setenta, hacia Venezuela. En el caso concreto de Perú, Altamirano (2003) señala que en la primera mitad del siglo xx, los principales destinos de la emigración peruana eran Italia, España y Japón, y a partir de los años ochenta, los peruanos empezaron a tener fuerte presencia en Chile y Argentina.

Algunos 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 sur del que formaron parte inicialmente Ar-

<sup>3</sup> Con respecto al caso colombiano, Zlotnik (1992) señala que en 1981 había más de medio millón de personas de este origen viviendo en Venezuela.



gentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y posteriormente Bolivia y Chile, ha tenido un efecto 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 en 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 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 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, ha favorecido la emigración intrarregional y extrarregional (Patarra, 1999/2000; Pellegrino, 2001).

Chile y Bolivia pueden ser considerados como países de emigración. Hasta la década de 1970 el destino predominante de la emigración de estos países fue Argentina. En los años ochenta los destinos de la emigración chilena se diversificaron hacia otras regiones de América, Europa y Australia debido, en gran medida, al clima de violencia que vivió 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, 2001a).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Aunque en años más recientes Chile ha recibido inmigrantes provenientes de Perú y Bolivia, principalmente (Hernández, 1997).

*El cuarto patrón migratorio, y de gran relevancia en nuestros días, es la emigración de la región cuyo destino principal ha sido Estados Unidos. Aunque se registran desplazamientos importantes a Canadá, Europa, Oceanía y Japón, en ese país se concentra la mayor cantidad de inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe (Martínez, 2003).<sup>5</sup>*

Villa y Martínez (2001) han estudiado la emigración latinoamericana y caribeña hacia Estados Unidos y han subrayado que entre los cambios más notorios ocurridos en los últimos años destaca su alto incremento en 1990. Ellos señalan que para ese año la cantidad de inmigrantes de América Latina y el Caribe era cinco veces mayor a la registrada en 1970; es necesario tener presente que tal aumento durante la década de 1980-1990 en parte estuvo determinado por el establecimiento de la Ley IRCA de 1986, por medio 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 Estados Unidos.<sup>6</sup>

La migración latinoamericana y caribeña a Estados Unidos ha experimentado cambios en los últimos años, no sólo en cuanto a su monto, sino también de carácter cualitativo, y han tenido que ver con la 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

<sup>5</sup> Martínez (2003) señala que además de éstos 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, con destacada participación de brasileños, ecuatorianos, colombianos y argentinos. Esta inmigración se caracteriza por una mayor presencia de mujeres —con sus respectivas diferencias por país—. Un informe del CELADE (2006) señala que a comienzos del siglo los migrantes de la región también tuvieron marcada presencia en otros países de Europa. Caribeños en Holanda y Reino Unido, sudamericanos en Italia, Francia y Portugal, en particular los chilenos han tenido importante presencia en Australia y los argentinos en Israel.

<sup>6</sup> Los autores calculan tasas de crecimiento de inmigración latinoamericana y caribeña, según país de origen, y establecen para la región en conjunto una tasa de crecimiento anual de 8.7% (entre 1970 y 1980) y de 6.3% (entre 1980 y 1990).

Unidos (1960-1979, 1980-1984, 1985-1989 y 1990-1994), muestra los cambios según la composición por sexo. 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 Estados Unidos.<sup>7</sup>

Otra característica de la migración en la región durante los últimos años ha sido el creciente número de inmigrantes calificados que está arribando a Estados Unidos. Investigaciones recientes realizadas por Pellegrino (2001a, 2003) y por Villa y Martínez (2001, 2002) dan cuenta de este fenómeno. Según Pellegrino (2001a), 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 inserta en subsectores económicos de poca productividad, incluso algunos 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.<sup>8</sup>

Con base en información del Censo de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1990, Villa y Martínez (2002) encontraron que los profesionales y técnicos constituyen más de 15% 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.

Martínez (2003) analizó información proveniente de la Current Population Survey (cps) de Estados Unidos del año 2000 y conclu-

<sup>7</sup> La información censal presentada más adelante permite observar que aunque las mujeres latinoamericanas y caribeñas han tenido marcada presencia en 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.

<sup>8</sup> 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 77% de los jamaicanos con nivel terciario de educación (con título universitario o más) vivía fuera de su país de origen. Asimismo, 26% de los salvadoreños, 20% de los panameños y 10% de los mexicanos con este nivel de estudios residían fuera de su país (Tejada y Bolay, 2005).

yó que entre los inmigrantes procedentes de la región en este país, los mexicanos y centroamericanos se concentran fundamentalmente en edades productivas y su escolaridad es inferior a la de los caribeños y sudamericanos. Asimismo, se observa que las mujeres caribeñas y sudamericanas tienen mayor participación en el mercado laboral que las provenientes de 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 ellas en sus respectivos países de origen (Martínez, 2003).

DETERMINANTES DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN LA REGIÓN  
Y SU IMPORTANCIA EN LA COMPOSICIÓN DE UNA MASA DIVERSA  
DE INMIGRANTES EN ESTADOS UNIDOS

Aunque se ha tendido a ver a los inmigrantes procedentes de América Latina y el Caribe como un grupo homogéneo caracterizado por contar con bajos perfiles educativos y ocupacionales, una revisión detallada de sus características sociodemográficas, según país de origen, sugiere que existen diferencias sustanciales entre este grupo de inmigrantes, en las que ha tenido que ver la historia migratoria de cada uno de los países. 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 Estados Unidos.

Con el propósito de comprender algunas diferencias presentes entre el conjunto de inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos, en este apartado se revisan algunos factores que han explicado los movimientos extrarregionales de población, tales como 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 aquel país.

Entre las principales posturas que han explicado el fenómeno migratorio en América Latina y el Caribe se encuentra la visión

demográfica que ve el crecimiento poblacional como la principal causa de la emigración extrarregional en los últimos años. La región experimentó un aumento importante de 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 originó 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 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 de los sesenta y setenta del siglo pasado se registraron en América Latina y el Caribe altos ritmos de crecimiento de la migración internacional (Pellegrino, 2001a).

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 escenario de grandes corrientes migratorias, como lo señala Pellegrino; algunos países que para la época presentaron baja densidad demográfica —como son los casos de 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.

Otro de los factores que ha explicado la emigración internacional es la búsqueda de mejores salarios. De acuerdo con Massey *et al.* (2000), desde el enfoque neoclásico se ha dicho que esta emigración se debe a las diferencias geográficas en la oferta y la demanda de trabajo. Puesto 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 que los salarios aumenten, mientras que en los países ricos se esperaba que aumentara la oferta de trabajo y disminuyeran los salarios.

Sin embargo, las diferencias salariales no constituyen el único elemento determinante de la migración internacional. Como señala Arango (2003: 4), se debe tener presente que esta teoría se finca en el modo de pensamiento predominante en los años sesenta y comienzos de los setenta del siglo pasado y que corresponde a una adaptación de los modelos de equilibrio predominantes en ese 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. Según el mismo autor, el modelo de Lewis —fundamentado en los modelos de equilibrio— fue uno de los predominantes en la década de los sesenta y planteó un desarrollo donde existían economías duales compuestas por un sector moderno y un sector tradicional en donde la migración desempeñaba un papel central y en el que se daba una transferencia paulatina y creciente de la población del sector tradicional al sector moderno. Esto suponía un proceso cada vez mayor de acumulación de capital en el sector moderno. 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 el 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, ambos sectores se benefician de la migración: el 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: 6). Esta postura fue refutada posteriormente por la teoría de la dependencia que tuvo auge entre los años sesenta y setenta (Arango, 2003). Sus defensores señalaban que el proceso de industrialización que con-

llevó 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, que paulatinamente absorbe mano de obra que llega a la ciudad como resultado de las migraciones producidas en el sector rural. Aunque la teoría de la dependencia aportó poco en materia de migraciones, apuntó a que las internacionales contribuían a reforzar las desigualdades entre países, especialmente mediante 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 Arango (2003), según 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. Además, de acuerdo con Pellegrino (2001a), 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 Estados Unidos, y aunque en el contexto regional cobra más sentido este tipo de comparación, en muchos casos no se tiene la información necesaria para establecer una relación entre migración y salarios.

Desde otra perspectiva, 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 en gran parte se debió a la inversión de países desarrollados, y su coincidencia con el aumento de la emigración internacional. Hasta los años ochenta, de acuerdo con esta autora, 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, países que, a la vez, cuentan con una cantidad importante de inmigrantes en Estados Unidos (Sassen, 1993).

Se debe tener presente que la teoría que hace hincapié en el papel de la inversión extranjera directa explica cómo la migración internacional puede ser entendida mediante la comprensión de las dinámicas estructurales de las sociedades modernas, en las que la globalización de la economía desempeña un papel importante en la movilidad de la población. Para Sassen (1993), 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, que promueven la migración —así sea ésta 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 (2001a) señala que si bien la migración se ha relacionado con mayor desarrollo económico, entre los países más industrializados 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 procesos. En Argentina, Brasil y Uruguay la inmigración formó parte del proceso inicial de industrialización y en las últimas décadas, paralelamente 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 en claro la dificultad de establecer una relación directa entre inversión extranjera directa y migración internacional.

Como es 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 ese siglo, 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 lo tanto, el mercado laboral mexicano sigue caracterizándose por tener salarios bajos y estar 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 de vida. Lógicamente, ligados a este proceso están los cambios que han experimentado 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 de forma paralela 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 que, como en el caso cubano, ha motivado desplazamientos a Estados Unidos y, en el caso haitiano, también ha desplazado población hacia aquel país y a Canadá (Pellegrino, 2001; OIT, 2002). A finales de los años setenta y a partir de la década 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 (Olmos, 2003). También durante los años setenta y ochenta en el sur del continente americano se dieron procesos de represión política que provocaron la salida de población en calidad de exiliados políticos, hacia distintos países de la región, Norteamérica y Europa.

Otro de los factores 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, que 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, y que 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, que había estado vedado desde 1882 como resultado de la insistencia de los trabajadores nativos que los consideraban como una amenaza, dado que aquéllos estaban dispuestos a realizar trabajos no calificados por salarios bajos, situación que se agudizó

durante la Segunda Guerra Mundial, cuando Japón fue un país enemigo (Pellegrino, 2001a; IOE, 1999).

Con los cambios en la legislación migratoria a mediados de los sesenta del siglo pasado —tendientes a eliminar 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 procedía de países europeos, y en la siguiente década, 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 con rapidez (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, 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 mayor control en la frontera. Empero, 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 y, además, gran parte de la migración pasó de ser temporal a permanente (Massey *et al.*, 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 hace 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 éstas. Sassen (2003: 13),

por ejemplo, menciona que las principales dinámicas relacionadas con la globalización de la economía han tenido importantes efectos en la vida 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 destacan el aumento del desempleo, el cierre de empresas en sectores tradicionales destinados a los mercados local y nacional, y la producción de cultivos para la exportación que reemplazan de manera cada vez más creciente la agricultura para la supervivencia y el comercio local y el nacional. Estas situaciones han dificultado el desarrollo de programas de inversión social orientados a favorecer la salud y la educación de las mujeres y los niños, así como la generación de programas de empleo que permitan la inserción laboral de las mujeres, lo que de alguna manera contribuye a que un conjunto grande de éstas opte por estrategias de supervivencia, tales como el autoempleo, la migración e incluso la prostitución (Sassen, 2003).

#### INMIGRANTES DE LA REGIÓN 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 lugar a la existencia de un *stock* diverso de inmigrantes en países desarrollados como Estados Unidos. En este apartado se emplea información censal para observar algunas características generales de los inmigrantes de la región en las últimas tres décadas.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Se debe reiterar que los análisis realizados posteriormente —con información censal y con la de la Encuesta Continua de Población—, engloban al conjunto de inmigrantes de la región sin establecer diferencias de acuerdo con la condición de documentado o indocumentado. Esta información no se capta en las fuentes

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

### *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 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 I.1 muestra, según los censos de población, el comportamiento de la inmigración en Estados Unidos para los tres momentos censales mencionados anteriormente. En 1980 existían aproximadamente 4 425 691 inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño en ese país, que constituían 26% de la población inmigrante y 2% de la población total. En 1990, el número de inmigrantes latinoamericanos y caribeños prácticamente se duplicó y ascendió a 8 638 691, cifra que constituía 36% de los inmigrantes y 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 47.3% de la población inmigrante y 5.8% de la población total de Estados Unidos.

---

analizadas. Por tanto, es necesario leer los resultados obtenidos teniendo presente que existe una fuerte presencia de población indocumentada en los *stocks* de inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos, principalmente en el caso de los procedentes de México y Centroamérica (véase Passel, 2006).

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 ellos en Estados Unidos: entre 1980 y 1990 pasó de 2 243 655 a 4 409 033, lo que implicó una tasa de crecimiento anual promedio de 6.8%, fuertemente asociada al establecimiento de la Ley IRCA de 1986 (véase también Martínez, 2003; Villa y Martínez, 2002).<sup>10</sup>

En el año 2000, la población mexicana en Estados Unidos era de 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, ha aumentado su presencia en Estados Unidos durante las últimas tres décadas al pasar 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, aproximadamente 375 304 personas procedentes de Centroamérica radicaban en Estados Unidos, en 1990 la cifra ascendió a 1 186 040 personas, es decir, la tasa de crecimiento anual promedio fue 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 refleja que los procesos de violencia que vivieron estos países durante la década de los ochenta del siglo pasado han mermado. En el periodo 1990-2000 otros factores 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 absolutos se nota un incremento importante de la inmigración de todos los países de esa subregión.

<sup>10</sup> Según Durand *et al.* (2001), de los 3.2 millones de inmigrantes legalizados bajo el amparo de la Ley IRCA, tres cuartas partes procedían de México.

Cuadro I.1  
Población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos y tasas de crecimiento anual  
de la inmigración, 1980, 1990 y 2000\*

<i>País de origen</i>	<i>1980</i>	<i>1990</i>	<i>2000</i>	<i>Tasa de crecimiento anual 1980-1990</i>	<i>Tasa de crecimiento anual 1990-2000</i>
México	2 243 655	4 409 033	9 318 787	6.8	7.5
<i>El Caribe</i>					
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
Haití	93 054	225 639	417 190	8.9	6.1
Trinidad y Tobago	68 389	119 264	198 593	5.6	5.1
Otros del Caribe	74 076	161 688	234 628	7.8	3.7
<i>Total subregión</i>	<i>1 228 463</i>	<i>1 953 924</i>	<i>2 993 655</i>	<i>4.6</i>	<i>4.3</i>
<i>Centroamérica</i>					
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
Panamá	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
<i>Total subregión</i>	<i>375 304</i>	<i>1 186 040</i>	<i>2 056 519</i>	<i>11.5</i>	<i>5.5</i>

*Sudamérica*

Colombia	151 197	303 204	513 397	7.0	5.3
Ecuador	90 026	143 006	287 075	4.6	7.0
Perú	60 474	151 856	276 981	9.2	6.0
Brasil	44 960	94 529	223 183	7.4	8.6
Guyana	51 759	121 679	204 419	8.5	5.2
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
<i>Total subregión</i>	<i>578 269</i>	<i>1 089 222</i>	<i>1 941 160</i>	<i>6.3</i>	<i>5.8</i>
<i>Total región</i>	<i>4 425 692</i>	<i>8 638 219</i>	<i>16 310 121</i>	<i>6.7</i>	<i>6.4</i>

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000.

\*No se incluye a Surinam porque en 1980 no se registró la suficiente cantidad de población para calcular las tasas de crecimiento en las décadas analizadas.



La población de origen sudamericano 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 Estados Unidos en 1970, los países sudamericanos 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 I.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, Jamaica, Trinidad y Tobago, Belice, El Salvador, México, República Dominicana y Cuba, que cuentan respectivamente con 26.9, 20.4, 15.3, 15.1, 13.3, 9.4, 8.7 y 8.0% de su población viviendo en Estados Unidos. En otros casos, aunque el monto de la población inmigrante en dicho país es considerable, ésta no representa un porcentaje considerable de la población total en sus países de origen, como son los casos de Colombia, Perú y Ecuador (cuadro I.2). En el cuadro anexo I.1 se presentan los tamaños de muestra para cada grupo de inmigrantes, según el censo de 2000 de Estados Unidos.

Se debe resaltar también que los inmigrantes de la región se han concentrado en áreas específicas de Estados Unidos; las diferencias en la ubicación espacial de acuerdo con el lugar de origen son reveladoras. Según información de la Encuesta Continua de Población del año 2003, 74.8% de los mexicanos se concentra principalmente en los estados de California, Texas, Illinois y Colorado, mientras que 75.8% de los inmigrantes cubanos se ubica en el estado de Florida; 80.0% de la población dominicana y 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 sudamericanos y los inmigrantes de otros países de la región se concentran principalmente en los estados de Nueva York, Florida, Nueva Jersey y California (72.5 y 70.0%, respectivamente) (mapas anexos del I.2 al I.8).

**Cuadro I.2**  
**Población total de América Latina y el Caribe**  
**y porcentaje de inmigrantes que vivían en Estados Unidos en 2000,**  
**según país de origen**

<i>Población total</i>	<i>2000<sup>a</sup></i>	<i>Inmigrantes en EU 2000<sup>b</sup></i>	<i>Porcentajes</i>
Guyana	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
República 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
<i>Total región</i>	<i>518 941 353</i>	<i>16 310 121</i>	<i>3.1</i>

Fuentes: <sup>a</sup> cálculos propios, con base en CELADE, Indicadores para el seguimiento del programa de acción de la CIPD.

<sup>b</sup> IPUMS-USA: muestra de 1% del Censo de Población y Vivienda de Estados Unidos, 2000. En el cuadro anexo I.1 se presentan los tamaños de muestra para cada país de origen.

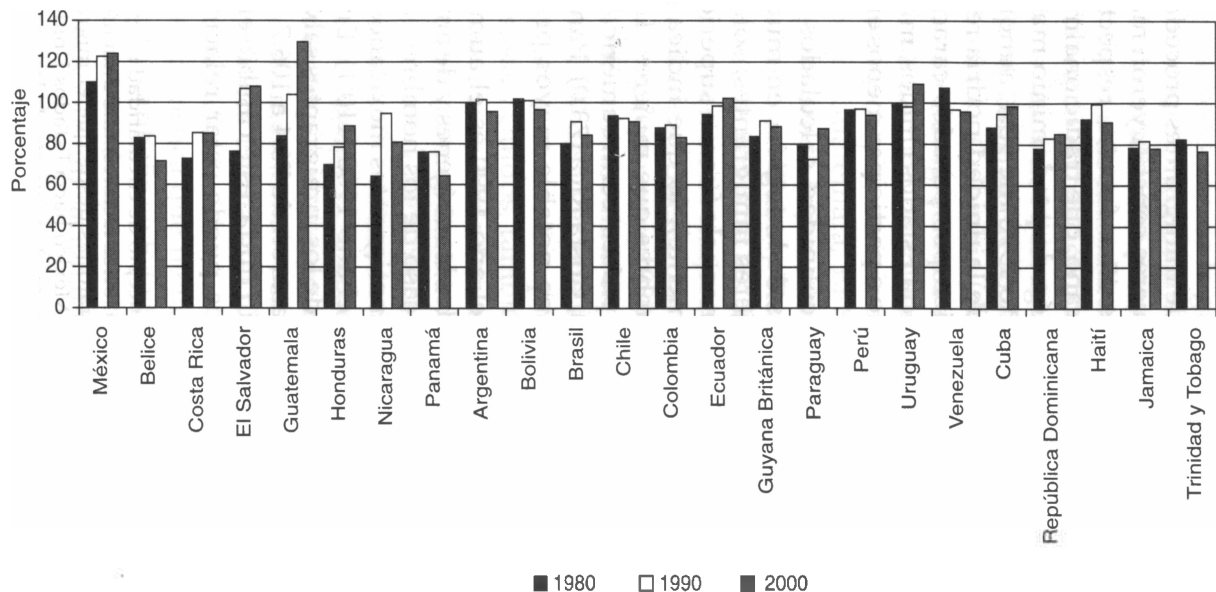
Esta concentración de inmigrantes en pocos estados pudiera obedecer a distintos factores, tales como la demanda de trabajadores hacia las grandes áreas metropolitanas de este país —como lo señalan trabajos como el de Sassen (1993)—, la existencia de redes sociales que contribuyen a establecer el destino de la migración y los procesos de discriminación de que son objeto los migrantes y que muchas veces los empujan a establecerse en comunidades étnicas. Las diferencias de acuerdo con el lugar de origen en la ubicación geográfica de los inmigrantes de la región en Estados Unidos, y su posible implicación en la inserción y las condiciones laborales de los inmigrantes, son aspectos que merecen ser explorados con mayor profundidad en investigaciones posteriores.

### *Hombres y mujeres de la región en 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 latinoamericanas y caribeñas es destacada tanto en algunos países de Europa como en Estados Unidos. De acuerdo con la información censal en 1980, en este país había aproximadamente 2 247 149 mujeres de origen latinoamericano y caribeño que constituían 50.8% de los inmigrantes procedentes de la región; en 1990, el número de éstas fue de 4 184 613, que representaba 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 a 47.8% de la inmigración latinoamericana y caribeña en ese país. Aunque en términos relativos, la cantidad de inmigrantes latinoamericanas y caribeñas ha disminuido en las últimas dos décadas; en términos absolutos su número se incrementó poco más de tres veces, como se puede ver en el cuadro anexo I.9.

En la gráfica I.1 y en el cuadro anexo I.10 se presentan los índices de masculinidad entre la población de inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos en los años 1980, 1990 y 2000. Estos índices permiten establecer la relación entre el número de hombres y el de mujeres inmigrantes de origen latino-

Gráfica I.1  
 Índices de masculinidad entre los inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño  
 en Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000



Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

americano y caribeño que había para cada año censal en el país vecino del norte.

En 1970 y 1980, entre el total de inmigrantes procedentes de la región en Estados Unidos, las mujeres constituyeron mayoría, los índices de masculinidad en estos años fueron, respectivamente, 90.3 y 97. Incluso, en el caso mexicano, que tradicionalmente se ha considerado como una inmigración de predominio masculino, el índice de masculinidad para el año 1970 fue 98.4, aunque se debe señalar que su valor por debajo de la unidad podría relacionarse con la alta circularidad que en tiempos pasados caracterizó a la migración mexicana masculina hacia Estados Unidos, mientras que las mujeres mexicanas han tendido a participar menos en procesos migratorios circulares.<sup>11</sup>

En 1980, los índices de masculinidad calculados para cada país entre el *stock* de inmigrantes de la región, en muchos casos reflejan mayor presencia de mujeres inmigrantes; solamente en los casos de México, Bolivia y Venezuela fueron superiores a cien (110.1, 101.1 y 107.6, respectivamente), lo que indica que entre estos inmigrantes había más hombres que mujeres. Los índices de masculinidad para 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 por 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, que 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

<sup>11</sup> Bustamante (2002) señala que el concepto de circularidad migratoria es una construcción teórica que comprende, 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 Estados Unidos, hasta que decide asentarse con carácter permanente en algún punto de los espacios involucrados en la circularidad.

los desplazamientos forzados 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 en los índices de masculinidad para la mayoría de los inmigrantes de la región en relación con los obtenidos para el año 1990, en especial en los casos de Nicaragua (que pasó de 94.6 a 80.6), Belice (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 (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 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 Estados Unidos con diferencias por países de origen, y a la vez permite constatar que entre 1980 y 1990 hubo 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 notorio en la inmigración masculina procedente de América Latina y el Caribe a 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 formado parte importante en los procesos de migración contemporánea. Además, aunque al analizar la migración latinoamericana y caribeña de forma agregada se observe mayor cantidad 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 ha puesto más mujeres que hombres en Estados Unidos.

Esta característica que hemos descrito de la inmigración latinoamericana y caribeña en Estados Unidos, de acuerdo con Daeren (2000), “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; igualmente muestra la relevancia de realizar estudios sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes y su efecto en la economía de las sociedades receptoras.

El otro rasgo central de la inmigración latinoamericana y caribeña en Estados Unidos es la fuerte participación de personas en edades productivas. En 1980, 56.0% de los hombres y 52.3% de las mujeres de origen latinoamericano y caribeño se encontraban en el rango de los 15 a los 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, 59.1% de los hombres estaba en el rango de edades mencionado, contra 52.4% de las mujeres; se debe anotar también que en este año aumentó la proporción de hombres y mujeres entre los 40 y los 44 años.

El cuadro I.3 presenta la distribución de los inmigrantes de América Latina y el Caribe de acuerdo con la edad mediana y el sexo en los años 1980, 1990 y 2000; en él se puede observar que si bien se trata de una población bastante joven, hay diferencias entre ellos 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 disposiciones políticas de Estados Unidos con respecto a Cuba.

El grupo de inmigrantes con mayor cantidad de población joven es el de México, aunque con el paso del tiempo se ha ido incrementando la edad mediana. En 1980 fue de 28 años para los hombres y de 29 para las mujeres entre el *stock* de inmigrantes mexicanos, y en el año 2000 fue de 31 y 32 años respectivamente. 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. También se advierte que entre todos los inmigrantes de la región, las mujeres presentaron valores de la edad mediana superiores a los de los hombres.

Las gráficas I.2, I.3 y I.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 I.5 presenta la

Cuadro I.3  
 Mediana de edad de los inmigrantes latinoamericanos  
 y caribeños, según sexo, en Estados Unidos,  
 1980, 1990 y 2000

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

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

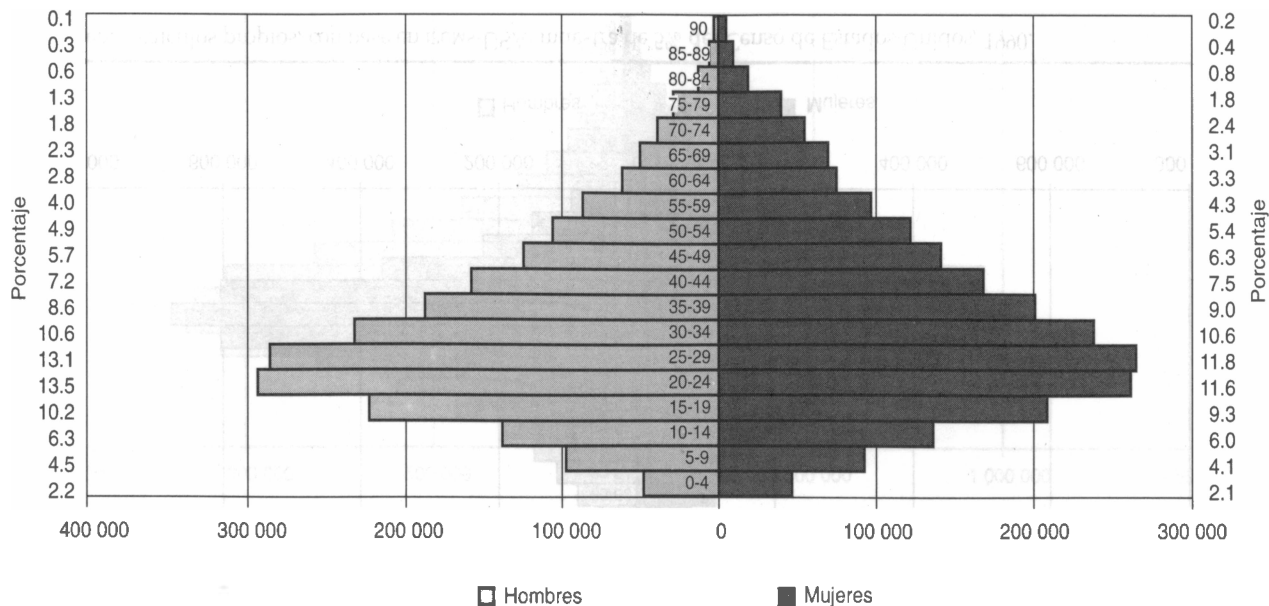


estructura por edad y sexo de la población estadounidense sin los inmigrantes latinoamericanos y caribeños, y en la gráfica I.6 aparece la estructura por edad y sexo de la población total de Estados Unidos. Las tres primeras gráficas sugieren que la inmigración latinoamericana y caribeña se ha caracterizado 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 edad.<sup>12</sup>

La imagen gráfica de la inmigración latinoamericana y caribeña en Estados Unidos permite suponer el gran aporte de ésta a la economía de dicho país, por la gran cantidad de fuerza de trabajo que le proporciona. La pirámide de la población presenta un ligero adelgazamiento en algunos segmentos de edades productivas, y 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 I.5 y I.6. Es sabido que dentro de una sociedad como la estadounidense, el disponer de una alta proporción de personas en edad de trabajar otorga mayores posibilidades de aumentar la producción y el crecimiento económico, incluso sin tener en cuenta que muchos de los inmigrantes en Estados Unidos son indocumentados y trabajan por salarios bajos. Asimismo, se debe reconocer que la inmigración ayuda a renovar la pirámide poblacional, pues los inmigrantes de primera generación —nacieron en países distintos a Estados Unidos— se reproducen y aportan personas jóvenes a dicha pirámide; es obvio deducir que esta población tendrá en el futuro un efecto importante en la economía estadounidense.

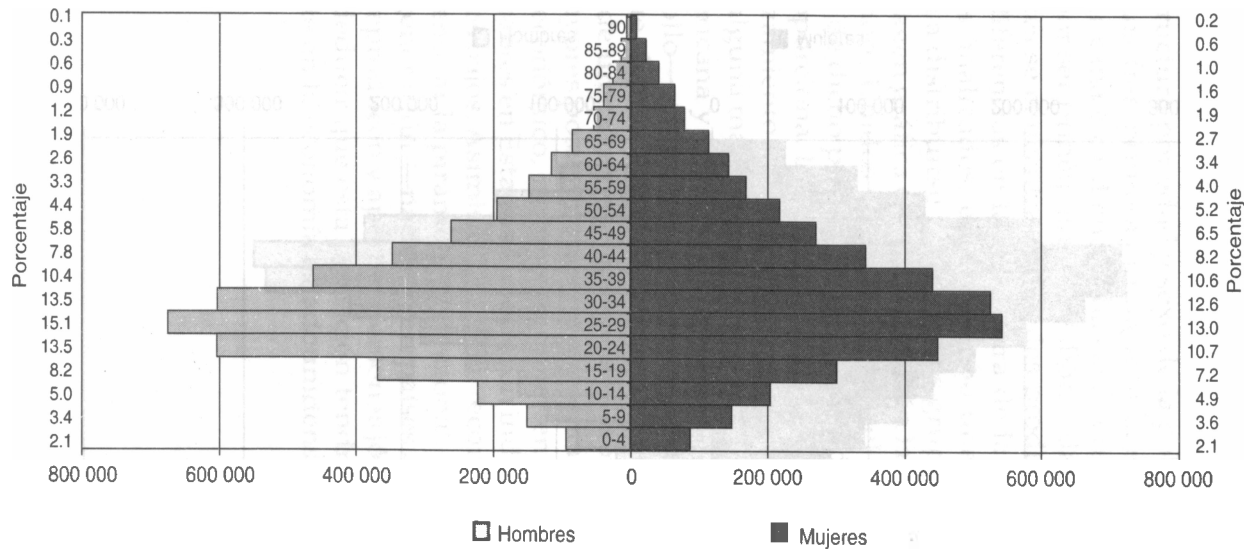
<sup>12</sup> No se descartan otros aspectos que motivan la emigración de población joven, como son los intereses educativos y de reunificación familiar.

Gráfica I.2  
Estructura de la población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos,  
por grupos quinquenales de edad, según sexo, 1980



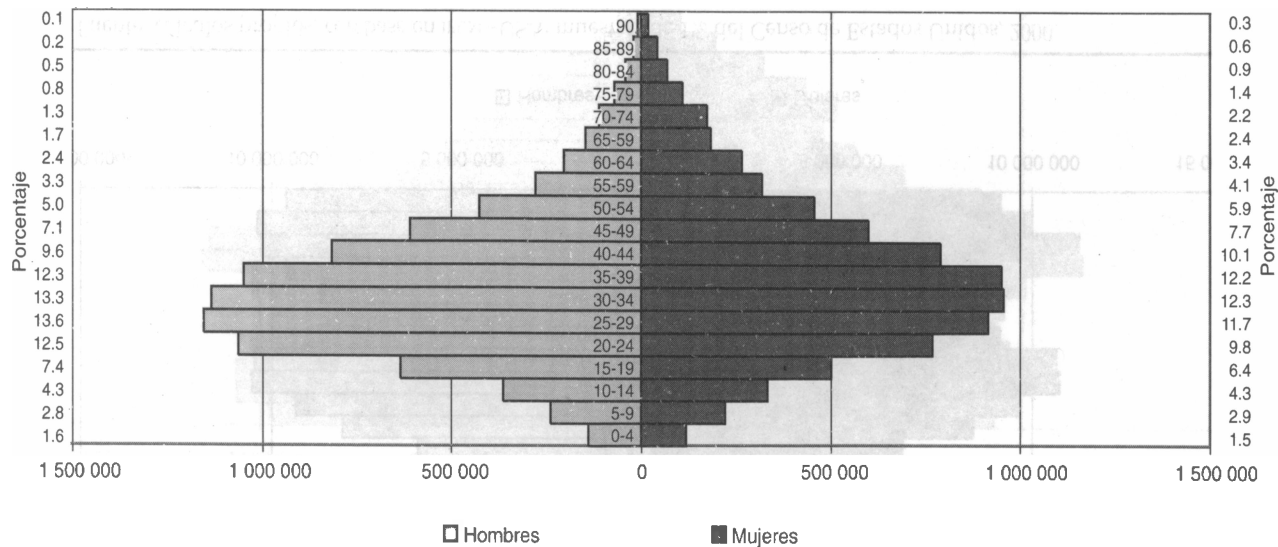
Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestra de 5% del Censo de Estados Unidos, 1980.

Gráfica I.3  
 Estructura de la población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos,  
 por grupos quinquenales de edad, según sexo, 1990



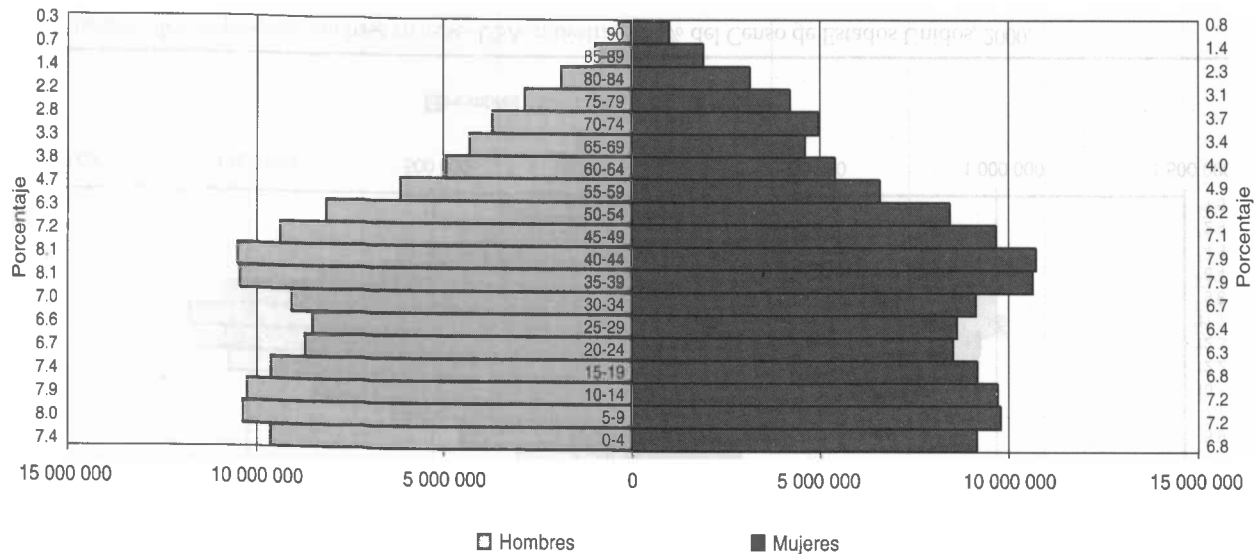
Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestra de 5% del Censo de Estados Unidos, 1990.

Gráfica I.4  
Estructura de la población de origen latinoamericano y caribeño en Estados Unidos,  
por grupos quinquenales de edad, según sexo, 2000



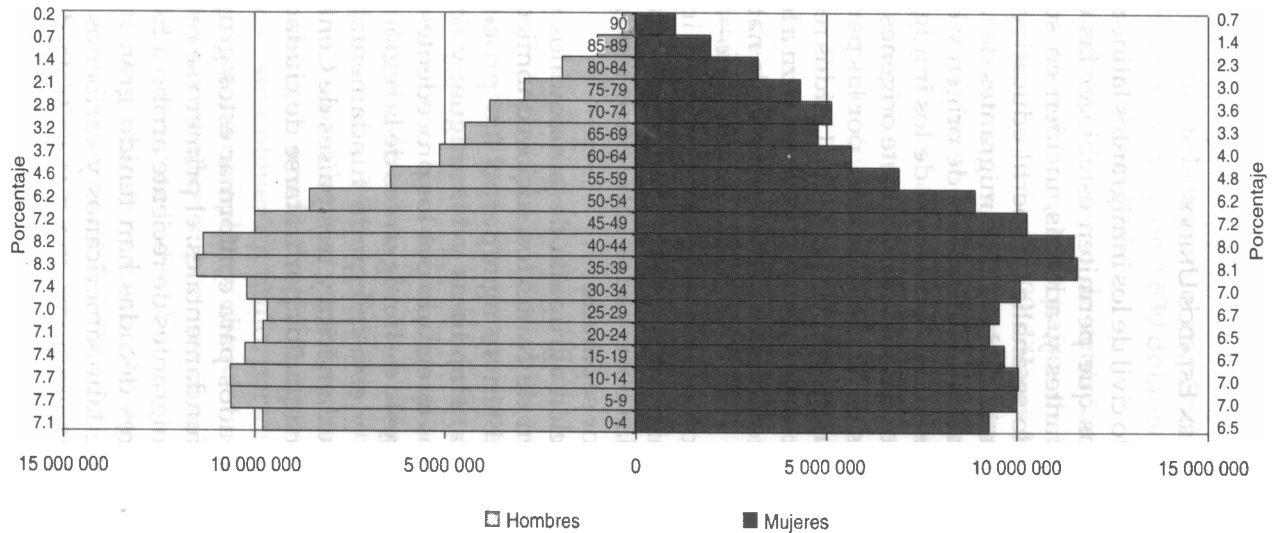
Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1% del Censo de Estados Unidos, 2000.

Gráfica I.5  
 Estructura de la población de Estados Unidos sin inmigrantes latinoamericanos y caribeños,  
 por grupos quinquenales de edad, según sexo, 2000



Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1% del Censo de Estados Unidos, 2000.

Gráfica I.6  
 Estructura de la población de Estados Unidos con la población latinoamericana y caribeña,  
 por grupos quinquenales de edad, según sexo, 2000



Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1% del Censo de Estados Unidos, 2000.

PERSISTENCIAS Y CAMBIOS EN EL PERFIL SOCIOECONÓMICO  
DE LOS INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS  
EN 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 su inserción laboral. En este apartado se analiza el perfil educativo, el estado civil y la condición de actividad de los inmigrantes de la región en 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 Estados Unidos relacionadas con su monto y su historicidad. Asimismo, se analiza a los cubanos en forma separada, tanto por su monto como por la naturaleza de esta inmigración —hay gran diversidad en el grupo—. Debido a que los dominicanos conforman el tercer grupo en importancia numérica entre los inmigrantes de la región y sus características son muy diferentes de las observadas entre otros inmigrantes del Caribe, se estudiarán por separado.

Se incluye información agrupada de jamaíquinos y haitianos porque ambos proceden de contextos socioeconómicos relativamente similares. También se agruparon los procedentes de El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua; y se formó un grupo de sudamericanos integrado por los procedentes de Colombia, Ecuador y Perú. El resto de inmigrantes de la región se unieron en la categoría “otros” y está integrado fundamentalmente por población del Caribe, Sudamérica y tres países de Centroamérica; se excluyó a los puertorriqueños por tratarse de ciudadanos estadounidenses.

Los criterios empleados para conformar estos grupos se centraron en dos aspectos fundamentales: el primero se relaciona con el hecho de que son inmigrantes de reciente arribo a Estados Unidos y en las últimas tres décadas han tenido gran importancia numérica en el *stock* de latinoamericanos y caribeños a ese país. El segundo aspecto tiene que ver con que se trata de personas procedentes de países de América Latina y el Caribe que compar-

ten algunas características socioeconómicas y culturales. Los originarios de Jamaica y Haití proceden de países con bajo desarrollo económico dentro de la región, el PIB per cápita en 2004 fue de 1 680 dólares para el primero y de 3 630 dólares para el segundo (World Population Data Sheet, 2005).

En relación con el grupo de centroamericanos, hablamos de inmigrantes que provienen de países de bajos ingresos y con un PIB per cápita inferior a los 5 000 dólares (en el año 2004). Los colombianos, ecuatorianos y peruanos provienen de países con un PIB per cápita diferente —siendo el de Colombia el más alto con 6 820 dólares y el más bajo el de Ecuador con 3 690 dólares—, pero los tres se caracterizan por sus bajos ingresos. Esto permite pensar que entre los países de origen agrupados existen ciertas similitudes en su desarrollo socioeconómico; esto no quiere decir que ello sea un determinante exclusivo de la migración internacional, que contribuye de alguna manera a entender el carácter de la misma en contextos específicos.

### *Escolaridad*

La escolaridad es un aspecto que influye fuertemente en el tipo de empleo y los ingresos que pueden obtener los trabajadores. En relación con los trabajadores inmigrantes, desde el punto de vista de la teoría del capital humano, se ha dicho que la escolaridad tiene 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 Estados Unidos, en este trabajo se establecieron cuatro niveles: personas sin escolaridad, personas que cursaron algún grado de primaria o hasta preparatoria —o bachillerato— sin obtener un título, personas que realizaron estudios de preparatoria completa y obtuvieron un título y, finalmente, las personas con estudios superiores al nivel de preparatoria.

El cuadro I.4 presenta la distribución porcentual de la población de origen latinoamericano y caribeño, según escolaridad, país de origen y sexo, en los años 1980, 1990 y 2000. Como se ha mostrado en otras investigaciones y con otras fuentes de información (Pellegrino, 2003, 2001; Martínez, 2003, y Farley y Alba, 2002), se consta-



Cuadro I.4  
Distribución porcentual de inmigrantes latinoamericanos y caribeños por grados de escolaridad, según sexo  
y país de origen. Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000

<i>País de origen</i>	<i>Años</i>								
	<i>1980</i>			<i>1990</i>			<i>2000</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>México</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Cuba</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>República Dominicana</i>									
Ningún grado de escolaridad	4.8	4.7	4.8	7.5	7.0	7.8	6.4	6.3	6.4



Cuadro I.4  
(concluye)

<i>País de origen</i>	<i>Años</i>								
	<i>1980</i>			<i>1990</i>			<i>2000</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Sudamérica</i>									
<i>Colombia, Ecuador y Perú</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Región</i>									
<i>Otros países</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA; muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

ta con los datos del Censo de Población y Vivienda de 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 de población sin ningún grado de escolaridad y las más bajas de población con estudios superiores a preparatoria. En 1980, el porcentaje de mexicanos sin ningún grado de escolaridad fue de 11.8, en 1990 fue de 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 ha cursado 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 de 56.6 en el porcentaje de población mexicana con este nivel de estudios.

En el punto extremo se encuentran en su orden los inmigrantes agrupados en la categoría "otros países" de la región, los procedentes de Sudamérica, los cubanos, los jamaicanos y los haitianos. Entre ellos, los porcentajes de población sin escolaridad son muy inferiores a los de los inmigrantes mexicanos, y por el contrario, los de población con estudios superiores a la preparatoria en todos los años analizados, son altos. En 1980, 32.5% de los inmigrantes en la categoría "otros" contaba con estudios superiores a la preparatoria y en el año 2000 este porcentaje ascendió a 46.4; los otros grupos que acabamos de mencionar presentaron porcentajes cercanos a estos valores en la categoría "estudios superiores a la preparatoria". Se debe tener presente que entre el grupo de inmigrantes en la categoría "otros" hay 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 a 35.0 por ciento).

Cuando se observan las distribuciones de inmigrantes según escolaridad y sexo en los tres años estudiados, se constata que en 2000 las mujeres concentraron mayores porcentajes de población con educación superior a la preparatoria, contrario a lo observado en los años anteriores, cuando 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 las 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 las dominicanas. Mientras que las mujeres con los porcentajes más altos de población con estudios superiores a la preparatoria fueron, en su orden, las procedentes de "otros países" de la región, las sudamericanas, las de Jamaica y Haití y las cubanas.

Debe reconocerse que si bien la participación de mujeres mexicanas con estudios superiores a la preparatoria es muy baja, a lo largo del tiempo se ha ido incrementando; así, entre 1980 y 2000 el incremento porcentual de la inmigración con este nivel de escolaridad fue de 82.9, muy superior al de los hombres mexicanos con este nivel de estudios en el mismo periodo (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 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 mantuvieron la misma proporción (11.1%), y entre los hombres de Centroamérica, que entre 1990 y 2000 tuvo un decremento.

Examinar el comportamiento de la escolaridad entre los inmigrantes de la región permite constatar que hay grandes diferencias entre los grupos. De acuerdo con esto, se puede establecer que los 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 centroamericanos no es tan homogéneo como a veces se tiende a pensar, pues al examinar 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 altas de personas con estudios superiores a la preparatoria, e 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 (cuadro anexo I.11).

También dentro de los inmigrantes del Caribe hay diferencias sustanciales con respecto a la escolaridad: los procedentes de Cuba, Jamaica y Haití presentan altos porcentajes de población con estudios superiores a la preparatoria, mientras que el perfil educativo de los inmigrantes dominicanos se acerca más al de los centroamericanos. En el caso cubano, debe tenerse presente que en sus inicios la inmigración a Estados Unidos estuvo básicamente integrada por personas que pertenecían a la élite económica y social en Cuba y que, de alguna manera, muchos cubanos lograron una inserción exitosa en Estados Unidos, gracias a la política migratoria que predominó durante un tiempo hacia la isla (Pellegrino, 2001). Esto explica el hecho de que existan proporciones altas de inmigrantes con estudios superiores a la preparatoria. En relación con los inmigrantes sudamericanos, la escolaridad siempre ha sido una variable que ha desempeñado un papel importante en la selectividad de la migración internacional y esto se ve reflejado en los altos porcentajes de población con estudios superiores.

Además, es necesario mencionar que la inmigración latinoamericana y caribeña con mayores niveles de escolaridad está creciendo en Estados Unidos; esto en parte se explica porque las leyes migratorias privilegian el ingreso de personas con altos niveles educativos, por la creciente demanda de trabajadores calificados, y por las ofertas educativas de este país 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.

### *Estado civil*

Para analizar el estado civil de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos, se consideró a la población mayor de 14 años de edad que en 1980 estaba representada por 3 870 093 personas, en 1990 por 7 733 190 personas y en el año 2000 por 14 896 753 personas. Se establecieron tres categorías del estado civil: personas nunca unidas, personas que en el momento de ser

encuestadas vivían en algún tipo de unión conyugal, y personas que alguna vez estuvieron unidas y que en el momento de la aplicación de la encuesta no se encontraban unidas. En esta última categoría se incluyó a las personas viudas, separadas, divorciadas y casadas con el esposo ausente. La información al respecto se presenta en el cuadro I.5 y en el cuadro I.12 anexo.

En 1980, 24.8% de los inmigrantes mexicanos eran personas nunca unidas, 59.0% personas unidas y 16.2% personas que alguna vez estuvieron unidas. En 1990, el porcentaje de personas nunca unidas fue de 30.7 y en 2000 el porcentaje de personas nunca unidas fue de 28.3. En los tres años, los hombres han concentrado porcentajes superiores a los de las mujeres en la categoría de “personas nunca unidas”. Además de que generalmente los hombres tienden a declararse como personas no unidas en mayor medida que las mujeres, puede influir en ello el hecho de que la migración mexicana a Estados Unidos ha tenido un fuerte componente de hombres muy jóvenes.

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

Llama poderosamente la atención que en esta categoría las mujeres han tenido proporciones muy similares a las de los hombres, aspecto que no se observa en el caso mexicano ni entre los demás grupos de inmigrantes. Es destacable también que 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).







*Sudamérica*

*Colombia, Ecuador y Perú*

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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

*Región*

*Otros países*

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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

---

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

Cuando se analiza sólo a las mujeres jamaicanas y haitianas en forma separada, se puede constatar que la mayoría de ellas vive sin pareja conyugal. En el caso haitiano, en 1980, 58.3% de las mujeres mayores de 14 años de edad se encontraba 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 de 62.9, en 1990 de 64.4 y en 2000 de 59.3. Estos datos sugieren, por un lado, que estas mujeres pueden tener alta participación en el mercado de trabajo de Estados Unidos. Por otro lado, se debe recordar que la inmigración procedente de estos dos países ha sido predominantemente femenina, en especial la de Jamaica, lo que influye en que haya gran proporción de mujeres solas.

El caso cubano está en el otro extremo: llaman la atención los bajos porcentajes de población nunca unida (en 1980 fue de 21.5, en 1990 de 16.3 y en 2000 de 14.5). Respecto de la población que alguna vez estuvo unida, en 1980 el porcentaje fue de 17.9, en 1990 de 25.0 y en 2000 de 25.9. Debe recordarse que los factores que motivaron durante un tiempo la emigración cubana hacia Estados Unidos no fueron exclusivamente laborales y que es una inmigración que no tuvo raíces en el reclutamiento de trabajadores —especialmente hombres jóvenes—. También se debe tener presente que con el éxodo de personas de Cuba en 1980 conocido como Mariel, familias enteras salieron de la isla para ubicarse en países como Estados Unidos. Aunada a estos aspectos está la avanzada edad de los cubanos, lo que contribuye a explicar la mayor cantidad de personas unidas entre los cubanos en los años estudiados.

En general, los inmigrantes centroamericanos tienen un comportamiento similar al de los procedentes de Jamaica y Haití en lo que respecta al estado civil: en los tres años se registró un alto porcentaje de personas nunca unidas, mientras que los de Sudamérica, República Dominicana y procedentes de los países agrupados en la categoría “otros”, presentaron en todos los años proporciones más bajas de población nunca unida.

En suma, la información presentada en relación con el 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 dominicanos, jamaquinos y haitianos y centroamericanos —El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua— los porcentajes de población que nunca se ha unido o 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 que presentan mayores porcentajes de población unida a lo largo de las tres décadas.

Además, 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 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.

### *Condición de actividad*

Para analizar la condición de actividad se consideró 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 Estados Unidos. Aunque el censo de este país recaba información laboral para población de 15 años y más, oficialmente sólo la población de 16 y más puede formar parte de la fuerza laboral (Census of Population and Housing, 2000). La población de origen latinoamericano y caribeño mayor de 15 años en Estados Unidos en el año 1980 estaba representada por 3 780 463 personas; en 1990 ascendió a 7 601 936 personas y en 2000 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 con los criterios establecidos por el censo de este país, se considera “empleados” a todas las personas de 16 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 15 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 del clima, por algún conflicto laboral, vacaciones u otras razones personales.

En la categoría “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 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 suspendidas temporalmente de su trabajo y habían sido informadas de que podrían llamarlas 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.

Finalmente, dentro del conjunto de la población “inactiva” se incluye a las personas de 16 años y más que no estaban clasificadas como miembros de la fuerza laboral. En esta categoría se agrupa 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 que trabajaron ocasionalmente sin pago en un negocio familiar por un tiempo inferior a 15 horas durante la semana de referencia [Census of Population and Housing, 2000].

En el cuadro I.6 y el cuadro anexo I.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 altas tasas de actividad —por encima de 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 jamaíquinos y los haitianos, que presentaron para 1980 una tasa de 69.9%, para 1990 de 77.3% y para el año 2000 de 68.0%. Los sudamericanos, centroamericanos e inmigrantes de otros países de la región presentan tasas similares de participación económica en los años analizados.

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 ello, estandarizamos dichas tasas. 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 sino que puede ser causado por otros aspectos asociados a los cambios en el mercado de trabajo, generados en parte por la desaceleración de la economía registrada a mediados de dicho año —y que desembocó en crisis entre 2001 y 2002— (Martins, 2007) o con aspectos relacionados con la captación o las definiciones de población activa usadas por el censo (véase estandarización de las tasas de actividad en el cuadro anexo I.14).<sup>13</sup>

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 las cubanas para las que, por el contrario, su tasa 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; las de los otros países de la región, con 14.3, y las de América del Sur con 12.6. Entre 1990 y 2000 se dio una disminución importante en las tasas de actividad femenina y la 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 de las mujeres en sus respectivos países de origen, éstas son significativamente inferiores a las tasas de participación de sus homólogos hombres.<sup>14</sup> Es claro que el hecho de que la participación laboral de

<sup>13</sup> De acuerdo con información del Censo de Estados Unidos, en el cuestionario del censo de 2000 se modificó la pregunta que captaba a la población que trabajó durante la semana de referencia. Mientras que en el de 1990 se preguntó sólo si la persona trabajó o no en la semana de referencia, en el de 2000 se preguntó si trabajó por un pago o beneficio durante dicha semana (Census Bureau, 2000).

<sup>14</sup> El caso mexicano es ilustrativo: 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 Estados Unidos fue de 50.1%; en el año 2000, la tasa de participación de las mujeres en México fue de 36.4% aproximadamente (INEGI, 2000) y en el mismo año las inmigrantes mexicanas tuvieron una tasa de participación económica de 44.3% en Estados Unidos.

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; esta es una característica que ha estado muy arraigada en la cultura mexicana y por lo general en los demás países de América Latina y el Caribe. Es de resaltar que entre el grupo de mujeres de la región, las mexicanas presentaron las tasas más bajas de actividad, seguidas por las cubanas y dominicanas, mientras que las procedentes de Jamaica y Haití tuvieron las más altas en los años estudiados.

Durante los años observados, los inmigrantes de la región presentaron tasas de desempleo superiores a las del conjunto de población de Estados Unidos. Las mayores tasas de desempleo en 1980 las registraron los procedentes de República Dominicana (11.5%), México (10.0%) y Jamaica y Haití (8.9%); mientras que la tasa de desempleo para la población total de Estados Unidos en este año fue bastante inferior a éstas (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 de 6.3%. En el año 2000, los dominicanos, mexicanos, y los procedentes de Jamaica y Haití 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 Estados Unidos (5.7 por ciento).

También se dieron grandes diferencias entre hombres y mujeres en relación con el desempleo —como se puede observar en la gráfica I.7 y en el cuadro anexo I.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 mexicanas alcanzaron una tasa de desempleo de 12.6%, mientras que la de los hombres fue de 8.7%; en el caso de las inmigrantes procedentes de República Dominicana, fue de 12.3%, superior a la de los hombres (10.8%). En 1990, las mujeres de República Dominicana, México y Centroamérica presentaron las tasas más altas de desempleo (17.7, 15.0% y 12.5%, respectivamente); éstas fueron superiores a las de los hombres (15.2, 9.4 y 9.6%, respectivamente) y se ubicaron muy por





Cuadro I.6  
(concluye)

<i>País de origen</i>	<i>Años</i>								
	<i>1980</i>			<i>1990</i>			<i>2000</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>República Dominicana</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Jamaica y Haití</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Centroamérica</i>									
<i>El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

*Sudamérica*

*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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

*Otros países*

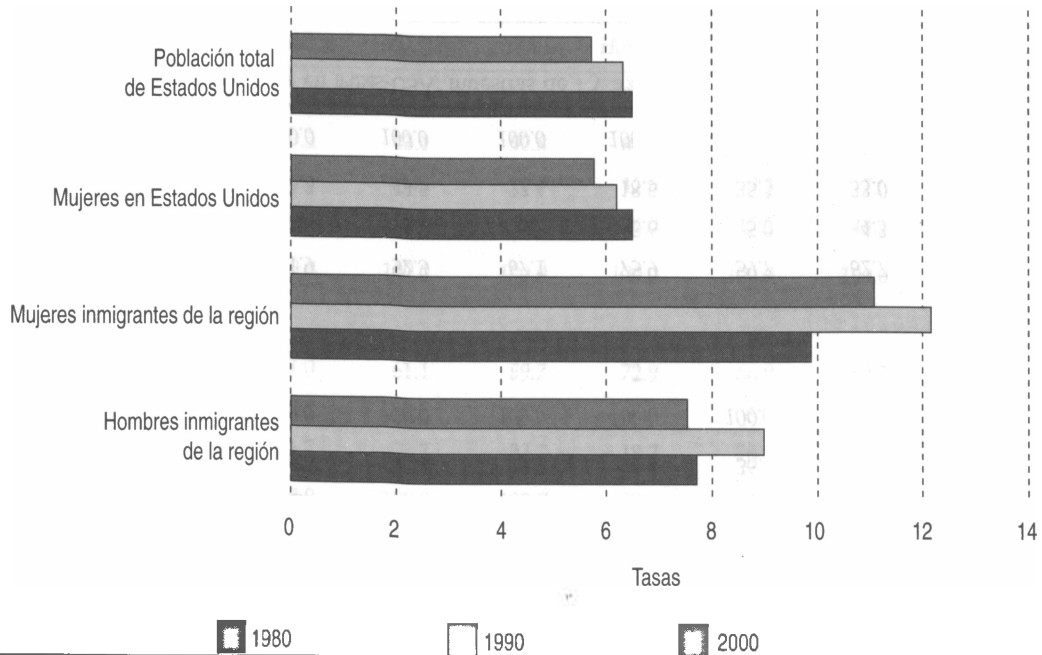
*Región*

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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

---

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

Gráfica I.7  
 Tasas de desempleo de la población en Estados Unidos en 1980, 1990 y 2000



Fuentes: calculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

encima de la tasa de desempleo del total de la población femenina en Estados Unidos (6.2 por ciento).

En el año 2000 descendieron las tasas de desempleo en todos los grupos de las inmigrantes de la región; sin embargo, siguieron siendo muy superiores a las de los hombres inmigrantes y a la del conjunto de mujeres de 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, las mujeres procedentes de Jamaica y Haití presentaron altas tasas de desempleo, pero fueron inferiores a las de sus homólogos.

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 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 Estados Unidos durante 1990-1991, que generó un enorme déficit fiscal, frenó el crecimiento económico e impidió la generación de empleos en todo el país (Martins, 2007).

#### SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

En este capítulo hemos presentado de manera general algunos antecedentes de la migración internacional en América Latina y el Caribe. Basándonos en los trabajos de Villa y Martínez (2001) y Pellegrino (2001), entre otros, 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 se dio 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

una disminución de los inmigrantes de ultramar en América Latina, puesto que la prosperidad económica que experimentó Europa después de la Segunda Guerra Mundial no sólo dio lugar a una reducción de 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 migrantes de ultramar a sus sociedades de origen y, por consiguiente, una clara disminución en el *stock* de estos inmigrantes en América Latina (Villa y Martínez, 2002).

Hablamos del patrón de migración intrarregional y destacamos que ha existido entre algunos países desde que se establecieron las fronteras (Pellegrino, 2001), mencionamos el proceso migratorio que ha existido de México hacia Estados Unidos —aunque no se trata estrictamente de migración intrarregional— como un ejemplo de la evolución de los procesos migratorios entre países fronterizos.

Señalamos también que los movimientos migratorios intrarregionales hasta la década de los 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 ahí 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 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 remarcó también 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 el segundo ha recibido población procedente de Bolivia, Chile, Paraguay, Uruguay y Perú principalmente. 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 América Latina y el Caribe e involucra a distintos países del mundo desarrollado y muy particularmente a Estados Unidos.

Hablamos de la importancia de reconocer que las características de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos pueden ser entendidas a la luz de algunos factores que han explicado los movimientos internacionales de población en la región, como 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.

Empleamos información censal de Estados Unidos en los años 1980, 1990 y 2000 para describir algunas características de la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño. Constatamos que en las últimas tres décadas ha habido un aumento significativo en el *stock* de estos inmigrantes y que entre 1980 y 1990 la inmigración creció a un ritmo acelerado, fenómeno que pudo estar 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 Estados Unidos.

Constatamos también que hay diferencias importantes por sexo entre los inmigrantes de la región. En 1970 y 1980 las mujeres constituyeron mayoría entre el total de inmigrantes latinoamericanos y caribeños en ese país; 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 ha puesto más mujeres que hombres en 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” (Daeren, 2000), y además confirma la idea de que la migración es un fenómeno mundial que involucra tanto a hombres como a mujeres. Como lo han señalado otros autores (Daeren, 2000; Martínez, 2003), la mayoría de las estadísticas sobre migración internacional no ha resaltado la importante participación de las mujeres en los procesos migratorios internacionales; participación que impone la necesidad de considerar las diferencias por sexo cuando se emprenden estudios de migración.

Señalamos que, en términos generales, los inmigrantes de la región se caracterizan por estar en edades laborales y que, de alguna forma, están subsanando cierto déficit de población en edades productivas en 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 con mayor grado de envejecimiento —puesto que los grandes flujos de inmigración cubana a Estados Unidos ocurrieron hace varias décadas y por políticas migratorias de este país se ha impedido su renovación—, y 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 Estados Unidos, y encontramos grandes diferencias entre ellos, dadas fundamentalmente por el país de origen y el sexo. En relación con la escolaridad, se encontró que el grupo de inmigrantes procedentes de México presentó, en los tres momentos censales, los mayores niveles de población sin escolaridad y los más bajos 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”, así como los sudamericanos, cubanos y jamaicanos y haitianos que presentaron bajas pro-

porciones de población sin escolaridad y altos porcentajes de población con estudios superiores a la preparatoria.

Señalamos 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 observan propiamente la escolaridad de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos en función del tiempo, se basan en las ocupaciones de éstos en los años 1970, 1980 y 1990 para clasificarlos como calificados —profesionales, técnicos y afines— y no calificados, y encuentran también que entre 1970 y 1990 se dio un aumento considerable en la proporción de inmigrantes calificados en Estados Unidos.

En relación con el estado civil de la población inmigrante se constató que a lo largo de las décadas estudiadas ha habido una participación importante de personas sin cónyuge. 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, como señala Martínez (2003), permite cuestionar los criterios establecidos por algunos registros administrativos en países de inmigración, como es el caso de Estados Unidos que clasifica a las mujeres inmigrantes como dependientes —hijas o esposas— que ingresan por parentesco con ciudadanos estadounidenses o por reunificación familiar. Por otro lado, aunque en América Latina y el Caribe no todas las mujeres que migran hacia Estados Unidos lo hacen como acompañantes de sus esposos, puede ser que muchas de ellas vivan allí bajo la tutela de parientes cercanos, pero ello no las excluye estrictamente de participar en el mercado laboral.

Finalmente, en relación con la condición de actividad de los inmigrantes de la región, observamos que éstos han tenido una participación destacada en el mercado laboral de Estados Unidos. Ésta fue más alta en 1980 y 1990, y en el año 2000 disminuyó notablemente. Debido a que esto no es producto fundamental de un efecto de la estructura por edad de la población, y aunque posiblemente se deba a los cambios realizados en algunas preguntas del censo de 2000, es necesario explorar otros aspectos que podrían



haber tenido incidencia en el cambio de dichas tasas 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 de República Dominicana presentaron las tasas más bajas en ese rubro (en 1980 y 1990) y las más altas de desempleo en los tres años estudiados, incluso muy por encima de la de la población total de Estados Unidos. También constatamos que las mujeres procedentes de México registraron las más bajas tasas de actividad económica, y las de Jamaica y Haití, las más altas. Asimismo destacamos que las mujeres de la región tienen tasas de desempleo significativamente superiores a las de sus homólogos hombres y a las del total de mujeres en 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 superiores a las de los hombres—, esto no se refleja en una participación similar en el mercado de trabajo. Los inmigrantes de la región en general tienen alta participación en el mercado de trabajo; sin embargo, las mujeres 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 forman parte de la fuerza laboral de Estados Unidos están en clara desventaja en materia de participación en empleo, y las desventajas se acentúan cuando se trata 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 las de las mujeres.

A manera de conclusión podemos plantear que si bien existen distintos autores que han analizado la migración latinoamericana y caribeña en Estados Unidos, no se han concentrado en 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 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 estudio más profundo de las diferencias entre hombres y mujeres inmigrantes en el mercado laboral de Estados Unidos, con una perspectiva de género que, más allá de describir las diferencias encontradas entre hombres y mujeres, nos ayude a entender la lógica con la que operan dichas diferencias en sociedades que se supone han superado en alguna medida las grandes inequidades de género en distintas esferas de la vida.

Y por último, debemos señalar que este capítulo 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 lo largo 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 la región en Estados Unidos en el año 2003, aspecto que será abordado en los capítulos III, IV y V.



## II. EXPLICACIONES TEÓRICAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES

Distintas teorías han sido utilizadas para analizar la inserción laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo de 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 indica la existencia de un sector primario en el mercado de trabajo caracterizado por ofrecer empleos estables y buenos salarios, en el que se insertan los trabajadores nativos, y un sector secundario con características opuestas, en el que generalmente se incorporan los inmigrantes.

Otros enfoques teóricos estructuralistas plantean la existencia de un desajuste en el mercado laboral de Estados Unidos, producto de la transformación tecnológica en las grandes áreas metropolitanas, y sostienen que debido a estos cambios se produjeron

modificaciones en el sector terciario de alta tecnología, que han estimulado el aumento de empleos de alta calificación en los que se insertan principalmente trabajadores nativos, y un sector atrasado que hace crecer la oferta de empleo de baja calificación en que se insertan fundamentalmente los pobres y los inmigrantes. También desde una perspectiva 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 hace hincapié en que la existencia de redes sociales que conectan a los inmigrantes con sus lugares de origen no sólo facilita el proceso migratorio sino que en buena medida ayuda a entender la inserción y las condiciones de trabajo de los inmigrantes.

En este capítulo se realiza una breve revisión de las principales teorías que han estudiado el mercado de trabajo y la inserción laboral de los inmigrantes en Estados Unidos. Se hace hincapié en que a pesar de que éstas hacen una enorme contribución al entendimiento de la inserción laboral de los inmigrantes en este país, generalmente carecen de una perspectiva de género que, más allá de reconocer las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres, aporte al entendimiento de ciertos comportamientos sociales (no económicos), que ayudan a reforzar las desigualdades entre hombres y mujeres en materia laboral.

En este sentido, se analizan la teoría de la asimilación, la 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 Estados Unidos y procura incluir una perspectiva de género para entender mejor algunas especificidades de la inserción laboral de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en dicho país.

#### LA TEORÍA DE LA ASIMILACIÓN

La teoría de la asimilación ha constituido una de las explicaciones más importantes entre los sociólogos en torno a la integración y la movilidad social ascendente de los inmigrantes en Estados Unidos. Esta teoría nace en la Escuela de Chicago, en la década de los vein-

te, y posteriormente es reformulada por Gordon en 1964. En ella se asume que el mercado laboral de ese país está jerarquizado y que los inmigrantes se insertan en eslabones bajos y en la medida que se aculturen podrán 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 por la existencia de instituciones públicas (Powers y Seltzer, 1998; Pérez *et al.*, 2001).

Según Gordon (1964), se pueden distinguir tres paradigmas 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, la forma de vestir y el estilo de vida. La asimilación estructural está relacionada con el hecho de que los inmigrantes o los grupos minoritarios establezcan relaciones con la sociedad receptora, como redes de amistades y familiares. Finalmente, la interacción de los dos grupos, con el paso del tiempo puede dar lugar al establecimiento de una identidad común (véase también Pérez *et al.*, 2001; García, 2006a).

En la actualidad, una de las formas de medir la tasa de asimilación económica de los inmigrantes es mediante el cálculo de las diferencias salariales entre éstos y la población nativa. Borjas (2003) argumenta que entre los factores que determinan la tasa de asimilación económica de los inmigrantes en 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, 1991) que la concentración de inmigrantes en enclaves étnicos les permite huir de la discriminación de que podrían ser objeto en el mercado laboral de Estados Unidos, para Borjas (2003) los enclaves étnicos propician que los inmigrantes no adquieran las habilidades necesarias para incorporarse al mercado laboral nacional y puedan obtener mejores empleos. Según el autor, 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.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Hay distintos aspectos positivos de los enclaves étnicos en la vida de los inmigrantes. Zhou (2006), por ejemplo, señala que en ellos las relaciones entre

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 (Portes, 2005). 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 mismos a las sociedades de acogida.

Investigaciones más recientes han demostrado que tal tipo de asimilación lineal 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 integran a las nuevas sociedades. Según Portes (2005), 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 Estados Unidos. De acuerdo con Portes (2005: 10), originariamente los estudios sobre transnacionalismo plantearon 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, el autor argumenta que tales prácticas no son necesariamente normativas en las comunidades de inmigrantes; una investigación suya demostró que los participantes en ellas —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, 2005). Además, estudios de otros autores señalan que la integración 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 con-

---

trabajadores y propietarios trascienden el plano contractual. Observa, en el caso concreto de las inmigrantes chinas de baja escolaridad y con escaso dominio del inglés, que su inserción en el enclave étnico (en el Barrio Chino) les ha permitido una relativa mayor conciliación entre el trabajo extradoméstico y la vida familiar.

cepto de asimilación segmentada que ayuda a entender las diferentes formas de asimilación que siguen los hijos de algunos grupos de inmigrantes recientes —no europeos— en Estados Unidos (Portes y Rumbaut, 2001). De acuerdo con Portes (2005), se trata de un concepto con el que es posible entender que las circunstancias socioeconómicas de la primera generación de inmigrantes son determinantes en el proceso de asimilación de sus hijos a la sociedad estadounidense.

El mismo autor señala que la segunda generación de “inmigrantes” en Estados Unidos sufre procesos de discriminación y racismo en el mercado de trabajo y además es propensa a elegir el camino de la drogadicción y el pandillaje. Por tanto, argumenta que las posibilidades de las familias inmigrantes de llevar a sus hijos al proceso de adaptación esperado 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 logros generalmente positivos, dado que cuentan con las posibilidades socioeconómicas para hacerlo (Portes, 2005).

Este planteamiento es de gran relevancia a la hora de estudiar la asimilación de los inmigrantes a la sociedad estadounidense, ya 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 su integración socioeconómica no debe ser comprendida independientemente de procesos de discriminación y exclusión social a los que se ven sometidos. Estos aspectos son olvidados por la teoría de la asimilación lineal y en parte 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. “Dichas representaciones 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).<sup>2</sup>

<sup>2</sup> La antropología física y la biológica han demostrado que no existen razas en la especie humana y que las diversidades biológicas que se pueden observar en las



¿Cómo podríamos explicarnos, por medio de la teoría de la asimilación, las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe en 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 discriminatorias presentes en las sociedades. La existencia de enclaves étnicos en las grandes ciudades de Estados Unidos constituye un contundente indicador de segregación espacial de minorías étnicas. Esto tiene repercusiones en la inserción laboral de los inmigrantes, además corrobora la idea de que el “famoso *melting pot* es difícilmente aplicable a todos los inmigrantes” (Castells y Borjas, 1998). Así, 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 lineal.

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

#### 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. Los primeros buscan insertarse en empleos más rentables una vez que han medido sus capacidades personales, como la

---

poblaciones humanas pertenecen a la misma especie *Homo sapiens*, como lo ha demostrado el reciente estudio del genoma humano (Gómez, 2001, 1993). 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— mediante los cuales se construye su identidad como grupo.

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 (Toharia, 1983; Anker, 1997). Becker (1977) argumenta también que buena parte de las diferencias en los ingresos entre trabajadores se explica por las disimilitudes en las primas compensatorias y en los años de escolaridad de los individuos.

Estos planteamientos se han extendido al análisis de la inserción laboral y la movilidad ocupacional de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos. En síntesis, el éxito de éstos en el mercado depende de su nivel educativo y de su experiencia en el trabajo. Investigaciones más recientes relacionadas con el análisis de los ingresos de los inmigrantes en 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 Estados Unidos se deben a que muchos no cuentan con las características del capital humano de los anteriores inmigrantes procedentes de Europa. Esta teoría ha demostrado que los inmigrantes que ingresan al mercado laboral estadounidense con alto capital humano logran tener mayor éxito que aquellos que lo hacen 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 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 del país mencionado (Cornelius *et al.*, 2003); pero 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, aquellos con altas dotaciones de capital humano se ocupan en empleos de baja valoración social y 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 sus aportes al mercado son inferiores a los de los hombres. De acuerdo con los defensores de la teoría, 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 eventos de la familiar, como el matrimonio y la maternidad, que les impiden tener estabilidad en el trabajo extradoméstico. En consecuencia, la acumulación de experiencia laboral es escasa (Anker, 1997; Stanek *et al.*, 1994).

Es necesario resaltar que si bien las mujeres cuentan con menos capital humano en el momento de ingresar al mercado laboral, ello se debe a que en la sociedad hay prácticas discriminatorias anteriores a su incorporación al mercado de trabajo, 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 la 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 ese ámbito.

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 éstos y las relaciones de raza y etnia que operan en las distintas sociedades. Estos aspectos permean los ambientes familiares y laborales, a la vez que ayudan a determinar la formación profesional de hombres y mujeres y el tipo de trabajo al que pueden acceder en una sociedad. Al mismo tiempo, con respecto a la población inmigrante cabe preguntarnos hasta qué punto es posible explicar por medio de esta teoría las diferencias en la inserción laboral de hombres y mujeres, cuando es de nuestro conocimiento que el comportamiento laboral de esa población 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 explicada solamente 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.

#### LA TEORÍA DE LOS MERCADOS DE TRABAJO DUALES

De acuerdo con Toharia (1983: 16), la teoría de los mercados de trabajo duales, en contraposición con 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 (1983) —uno de los máximos exponentes de la teoría de mercados de trabajo duales—, el mercado de trabajo no debe ser analizado como cualquier otro mercado, puesto que en él "el supuesto de independencia de las funciones individuales de utilidad no es válido". En concreto, el autor critica abiertamente la racionalidad instrumental y el individualismo metodológico de la teoría neoclásica del capital humano

Doeringer y Piore (1971) analizan las diferencias en las relaciones de trabajo entre distintos sectores de las economías desarrolladas y plantean que la 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 todos están organizados en una

estructura jerárquica en la que difícilmente los trabajadores se mueven de un segmento a otro.<sup>3</sup>

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 y la 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: 224).

En relación con 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 mediante la acción colectiva en el lugar de trabajo o por medio de procesos legislativos políticos. En tercer lugar, dicha dualidad también se explica por el estable-

<sup>3</sup> Posteriormente Piore (1983) plantea que el funcionamiento del mercado laboral es más complejo y que en el mismo se pueden distinguir dos sectores: uno primario con buenos salarios y condiciones de trabajo adecuadas, que a la vez se subdivide en dos segmentos: superior e inferior. El primero se caracteriza por ofrecer condiciones favorables de trabajo, como estabilidad, buenos salarios y promoción, mientras que el segundo ofrece una relativa estabilidad en empleos rutinarios. El sector secundario reúne los empleos precarios, es decir, empleos inestables, de bajos salarios y que en general brindan inadecuadas condiciones de trabajo. Para el autor, estos segmentos se corresponden con subculturas de clase establecidas, y lo hacen de esta forma: sector primario: segmento superior-clase media, y segmento inferior-clase trabajadora; sector secundario-clase baja. Según Piore (1983: 197), los puestos de trabajo son cubiertos por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de puntos concretos. Los trabajadores de cada segmento proceden de escuelas y vecindarios específicos y de familias con determinadas características. Los individuos de clase media y trabajadora pueden insertarse en cadenas de movilidad en las cuales hay progreso hacia mejores puestos de trabajo, mientras que en el sector secundario no se sigue tal progresión.

cimiento de acuerdos entre los empleadores y sus empleados, en los 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) afirma que 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. Para el autor, la demanda laboral es la que determina la emigración de los individuos y no el razonamiento costo de oportunidad que realizan aquéllos.

Una de las razones por las que se produce la demanda de trabajadores es la llamada *inflación estructural*, que de acuerdo con el autor tiene que ver con el hecho de que en una sociedad los salarios deben incrementarse proporcionalmente en toda la jerarquía ocupacional para que estén acordes con las expectativas sociales. Los salarios cumplen una función social: "confieren estatus y prestigio" (Piore, 1979: 31). Aumentar los salarios a las ocupaciones que se encuentran en la base de la escala ocupacional implica aumentos a toda la escala de ocupaciones. Para los empleadores resultaría costoso elevar salarios para que los trabajadores nativos realizaran 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 dispuesta a aceptar bajos salarios (véanse también Massey *et al.*, 2000; Arango, 2003).

El trabajo también implica la posibilidad de alcanzar o mantener un estatus 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 por el cual pueden ascender socialmente. Éste es otro aspecto que genera la demanda de trabajadores inmigrantes. Según

Piore, este tipo de trabajo representa para los inmigrantes el medio por el cual pueden solucionar necesidades económicas básicas y no el mecanismo para mejorar su estatus en la sociedad receptora. Ellos cuentan con reconocimiento social en sus comunidades de origen, adquirido por el hecho de haber emigrado y percibir ingresos en el extranjero superiores a los que recibirían en su país de origen. Por ende, tanto los emigrantes como sus familias se sitúan en un nivel económico superior al de otras familias de su comunidad. El envío de remesas—dinero, artículos que envían del extranjero a sus familiares— da cuenta de ello (véanse también Massey *et al.*, 2000; Arango, 2003).

Como ya se había mencionado —y lo señalan Massey *et al.* (2000: 18)—, 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. De acuerdo con Piore, existen trabajadores de un sector primario intensivo en capital que cuentan con empleos estables y generalmente de mayor calificación. Los trabajadores tienen mayor capacidad de diálogo y negociación con el mercado, por lo que sus garantías laborales suelen ser mejores. En este sector, la capacitación del trabajador es fundamental y es asumida en parte por la empresa, esto hace que los empleadores traten de mantenerlos.

También hay un amplio grupo de trabajadores de un sector secundario intensivo en trabajo. Dentro de este sector, 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 asumir los costos de su desempleo, sin dejar de ser un factor variable de la producción y prescindible para los empresarios. Ésta 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 (Massey *et al.*, 2000). Esto es lo que Piore (1979) sintetiza como la hipótesis del mercado de trabajo dual y es la tercera razón que explica la demanda de trabajadores inmigrantes.

Massey *et al.* (2000) recalcan que anteriormente las mujeres y los adolescentes realizaban este tipo de trabajos, pero esta situación ha cambiado hoy en día. Por un lado, buena parte de las mujeres no ve el trabajo extradoméstico como una actividad complementaria a las actividades del hogar, sino que buscan obtener ingresos y hacer carrera; por tanto, se preparan y ven el trabajo extradoméstico como un medio para mejorar su estatus social. Por otro lado, la disminución en las tasas de natalidad y el mayor acceso de los adolescentes a la educación formal han reducido su participación en este tipo de trabajos. El hecho de que estos segmentos de la población no realicen estos trabajos convierte a los inmigrantes en la mejor alternativa para ello.

Entre las distintas críticas que se han hecho a la teoría de mercados de trabajos duales en su intento por explicar la migración y la inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades desarrolladas, está el hecho de centrarse en el sitio de llegada de las migraciones. Además, como señala Arango (2003), 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. Por otro lado, Massey *et al.* (2000: 20) han 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.

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 tanto, las diferencias entre



trabajadores en el mercado laboral no se deben exclusivamente a disparidades en el capital humano entre ellos, sino que pueden ser explicadas en buena medida por las características intrínsecas del mercado de trabajo. En segundo lugar, y como lo señalan Sollova y Baca (1999), la teoría incorpora los condicionantes estructurales y los analiza en relación con 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 que se alimentan los mercados laborales (Comas, 1995).

La 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 estadounidense.

Una de las explicaciones —como se mencionó 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”; este tipo de trabajadores tiende a insertarse más en el sector secundario por las expectativas específicas que tienen en torno al trabajo (Piore, 1983). El autor señala que es importante establecer si dicho compromiso es producto del propio sistema o es un factor externo. Para Piore (1983), las características 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 reforzadas por ellos para estabilizar y legitimar la estructura económica en las sociedades industrializadas, como Estados Unidos, donde las mujeres tienen una posición subordinada en relación con los hombres, que tiende a agravarse cuando se trata de afroestadounidenses e inmigrantes.

Es relevante el aporte de la teoría de mercados de trabajo duales al estudio de la inserción laboral de los inmigrantes, al consi-

derar que ésta no depende exclusivamente de sus dotaciones de capital humano sino que hay factores macroestructurales que tienen gran incidencia en el tipo de trabajo que desarrollan. Sin embargo, en este libro argumentamos que con 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 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 de origen latinoamericano y caribeño se concentran principalmente en ocupaciones características de este sector, hay diferencias por país de origen. 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, desempeñan un papel decisivo en su inserción laboral, aspectos que no son considerados por la teoría.

Con todo lo dicho sobre la teoría de los mercados de trabajo duales, se debe reconocer que sus planteamientos básicos están implícitos en los análisis de reestructuración económica e inserción laboral de los inmigrantes.

#### 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, ya que éstos no se limitan a acudir al mercado para identificar a los potenciales trabajadores sino que, en muchas ocasiones, desarrollan estrategias específicas para contratarlos. Esto hace que deban apoyarse en 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 migra-

torias se remonta a Thomas y Znaniecki y ha sido empleado ampliamente para explicar las migraciones contemporáneas (Arango, 2003). Massey *et al.* (2000) definen las redes sociales como conjuntos de lazos interpersonales que relacionan a los migrantes y no migrantes en las áreas de origen y destino, mediante lazos de parentesco y 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 de las redes sociales al proceso migratorio no consiste exclusivamente en reducir los costos de la migración, sino que logran sostener dicho proceso en el tiempo, incluso cuando las motivaciones originales para emigrar —como el reclutamiento de trabajadores extranjeros por parte de países receptores— se hayan debilitado o desaparecido. De acuerdo con este autor, cuando las redes sociales transnacionales están plenamente constituidas, las personas pueden desplazarse por diversas razones que pudieran ser muy distintas a las que motivaron los desplazamientos de los emigrantes iniciales.

Agrega además que las 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 (véase Phillips y Massey, 1999; Cornelius *et al.*, 2003). 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 a los nuevos inmigrantes y ofrece la información necesaria para su ubicación laboral. Ya Granovetter (1973) demostró la trascendencia de los lazos débiles en la consecución de un empleo.

Phillips y Massey (1999), en un análisis sobre el efecto causado por la ley migratoria de Estados Unidos (IRCA, por sus siglas en inglés), 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 éstos poseen, puesto que gracias a él pueden tener acceso a mejores empleos. Sin embargo, es importante señalar que el efecto de las redes sociales y del capital humano de los trabajadores en los salarios varía de acuerdo con 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 a nuevos trabajadores del país de origen. Benencia (2006) señala que las redes sociales ayudan a explicar tanto la concentración espacial de los inmigrantes como el predominio de ciertos grupos de ellos en determinadas ocupaciones, que a su vez están relacionadas con las posibilidades de inserción que tuvieron los primeros inmigrantes en el país receptor. Por 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 estrecha relación con el capital social que posean en el país de acogida (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, las amistades y los contactos de trabajo. El autor señala que el capital étnico —definido como el conjunto de características étnicas, como la cultura y las 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 ciertos trabajos.

Cuando se trata de explicar la inserción de las mujeres inmigrantes en ocupaciones específicas, 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, y esto se logra mediante redes sociales migratorias (Parella, 2002). En el caso específico de las mujeres

inmigrantes en 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 con 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 como en su inserción ocupacional. De acuerdo con Davis y Winters (2001), las mujeres migran a aquellos lugares donde las redes sociales son más fuertes; 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, afirma que si bien los factores macroestructurales pueden determinar las dificultades y oportunidades a las que se enfrentan los inmigrantes, el género desempeña un papel importante en la manera como 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 en 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, sino que generalmente se trata de redes en las que sobresale la cooperación mutua. Además, señala que las redes de mujeres son particularmente eficientes en materia de trabajo, y en Estados Unidos muchas mujeres recomiendan a sus paisanas con sus empleadores para realizar trabajos dentro del ámbito doméstico.

Este aspecto marca la trascendencia de las redes sociales en el análisis de la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes en Estados Unidos, pues aquí se pueden encontrar explicaciones en torno a la concentración ocupacional y a las condiciones de trabajo de 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 traba-

jadores y que contribuyen a la polarización de la fuerza de trabajo, muy presente en el mercado laboral estadounidense.

REESTRUCTURACIÓN ECONÓMICA Y PERSPECTIVA DE GÉNERO  
EN EL ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES  
DE LA REGIÓN EN 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, así como las condiciones laborales de los inmigrantes de la región y los procesos de discriminación a los que se ven sometidos en el mercado de trabajo, pueden ser entendidos a la luz de la reestructuración económica ocurrida en Estados Unidos durante las últimas tres décadas que, como hemos mencionado repetidas veces, han tenido un impacto importante en 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 como las construcciones sociales en torno a las diferencias visibles entre individuos influyen en las formas de incorporación laboral.

En este sentido, nuestra propuesta analítica se orienta a subrayar que las transformaciones ocurridas en el mercado de trabajo de dicho país a partir de los años setenta han determinado la demanda de trabajadores inmigrantes y la inserción laboral de éstos. Sin embargo, subrayamos que el tipo de inserción y las condiciones laborales de los inmigrantes son matizados por aspectos como el país de origen y el sexo de los mismos. Asimismo, señalamos que en el mercado de trabajo de 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 nutre al estudio de la incorporación laboral de los inmigrantes realizado desde los enfoques económicos.

*Reestructuración económica e inserción laboral de inmigrantes*

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

Es preciso señalar que los procesos de reestructuración económica en Estados Unidos y su 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 transformado las formas tradicionales de producción generando 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 hincapié en el estudio de los cambios en el mercado de trabajo producidos por la revolución de la tecnología de la información. Al analizar la economía estadounidense durante la década de los 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 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 "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 la teoría de los mercados de trabajo duales, el trabajo autoprogramable correspondería al sector primario y el genérico al sector secundario.

Sassen (1999) también ha estudiado la nueva tendencia de los mercados de trabajo en Estados Unidos a partir de analizar 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 definidas por Sassen (1999) como un nuevo tipo de centros económicos desde donde se controla la economía mundial. La desindustrialización, o el paso de la industria manufacturera a países en desarrollo, la transformación tecnológica del proceso laboral y la intensiva internacionalización de la actividad financiera han sido aspectos decisivos en la conformación de las ciudades globales (Sassen, 1993, 1999).<sup>4</sup>

Según la autora, es importante tener al menos una noción somera de la transformación espacial de la economía para entender la gran afluencia de inmigrantes de países periféricos a Estados Unidos. Sassen (1999) argumenta que existe gran desigualdad económica en las ciudades globales: se trata de ciudades con formas

<sup>4</sup> Estas ciudades además se caracterizan por ser los destinos principales de grandes corrientes migratorias (Sassen, 1995). Portes (2001: 125) 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 Angeles, Chicago, Miami, San Francisco y Houston son ciudades con fuerte presencia de bancos internacionales, sedes corporativas multinacionales e industrias de alta tecnología, y a la vez son los destinos preferidos por la mayoría de los inmigrantes.



específicas en la estructura de consumo que tienen impacto directo tanto en la organización del trabajo como en los tipos de empleos que se generan. De acuerdo con la autora, en estas ciudades se ha dado una proliferación de empleos de bajos salarios y de baja calificación en el sector industrial y de servicios, destinados 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, por un lado plantea, a manera de hipótesis, que la expansión de trabajos de bajos salarios es producto de los procesos económicos vividos en 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 contribuyen a la segmentación de la fuerza de trabajo y a la generación de gran cantidad 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 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 conllevaban mayor productividad, “por 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 *et al.*, 1999: 26). En pocas palabras, durante el periodo fordista hubo mayor participación del Estado como ente regulador del uso de la fuerza y de su reproducción (De la Garza, 2000) que hizo posible que en buena medida los trabajadores tuvieran acceso a lo que se producía y gozaran de mejores condiciones de empleo.

De la Garza (2000) plantea que la crisis de la “relación salarial”, las 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). En síntesis, 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 fuerte malestar social, escasez de materias primas para las industrias, alto desempleo y notable estancamiento económico.

Según Piore y Sabel (1990), las empresas dieron dos tipos de respuesta a la crisis: una liderada 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 en la empresa y su adaptación a los continuos cambios en lugar de intentar frenarlos. Para los autores, 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 la competencia en pro de la innovación”.

Castells (1999) remarca que las nuevas tecnologías implementadas permiten la transformación de las grandes empresas en unidades de producción de fácil programación y con cierta sensibilidad a las variaciones del mercado —*flexibilidad del producto*— y a los cambios de los insumos tecnológicos —*flexibilidad del proceso*.

De acuerdo con 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 puesto en marcha 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*—. Éstas 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.

Respecto 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. La segunda 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 aplicación 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. Como lo señala el autor, estas políticas no se han hecho efectivas en todas las empresas estadounidenses, por el contrario, esto ha sucedido en forma aislada. Las empresas que adoptan estrategias de flexibilización interna lo han hecho de manera parcial, lo que ha facultado la coexistencia de trabajadores de alta calificación con empleos estables y bien remunerados y trabajadores de bajos salarios con deficientes garantías laborales (Canales, 2002). De acuerdo con el autor, ha habido mayor consenso en las estrategias de flexibilidad externa.

Además, agrega que también en este tiempo se ha dado un incremento de la producción en pequeña escala con gran diferenciación de productos y rápidos cambios en su diseño y su 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 empleo industrial predominante en la posguerra" (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 y la 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, asumimos el enfoque de la reestructuración económica como un marco analítico amplio en el que se inscribe nuestro problema de investigación, y subrayamos 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 Estados Unidos, desde una perspectiva de género, implica reconocer que los cambios ocurridos en la economía y los mercados de trabajo de dicho país han tenido un efecto diferencial para hombres y mujeres en el mercado.

### *El género en la inserción laboral de los inmigrantes de la región*

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

La breve revisión de los enfoques teóricos que han explicado la inserción laboral de trabajadores inmigrantes en 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 éstos 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 es uno de los problemas presentes en los mercados laborales. 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 primeros no constituyen un conjunto de trabajadores homogéneo y que pueden existir diferencias significativas en la inserción y las 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, las leyes, los medios de comunicación, la unidad doméstica y las relaciones interpersonales” (Benería y Roldán, 1992) y que desempeñan un papel determinante en la posición de los individuos en la sociedad. Además, como señalan estas autoras, “el sistema de género se construye simultáneamente con otra gran variedad de relaciones como la clase, la raza y la etnia”, que actúan también como criterios de diferenciación social con gran incidencia en la inserción laboral de los individuos.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> El género es definido por Scott (2003: 289) por medio 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: *a*) los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples, *b*) los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos y se expresan mediante doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas que afirman categóricamente y uní-

En palabras de Conway *et al.* (2003: 32), “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 cumplir los individuos en la sociedad”, en especial su participación en el mercado de trabajo. “Dichos sistemas no representan la asignación funcional de papeles sociales biológicamente prescritos sino un medio de concepción 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 otros. Las amplias 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. De acuerdo con Scott (2003: 273), una primera línea donde el feminismo intenta explicar el origen del patriarcado, una segunda línea fundamentada en la tradición marxista y que busca en ella el compromiso con las críticas feministas, y la tercera, en la que se ubican los posestructuralistas franceses y teóricos angloamericanos de las relaciones-objeto, quienes se apoyan en el psicoanálisis para explicar la producción y la reproducción de la identidad de género del sujeto.

Durante los años setenta destacó el feminismo radical que formó parte de la corriente marxista, pero fue dejado de lado 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 y anteceden 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, pues la división sexual del trabajo tiene su origen en el seno familiar y se extiende al mercado de trabajo, donde las mujeres se

---

vocamente el significado de ser hombre y ser mujer, de lo masculino y lo femenino, *c)* tiene que ver con las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género y *d)* 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 indica que éste se involucra en la concepción y la construcción del poder (véase también Lamas, 2003).

encuentran en clara desventaja en relación con los hombres (Parella, 2002).<sup>6</sup>

Las feministas radicales señalaron además 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 que las que se originan en la relación hombre-mujer. Por tanto, como indica Parella (2002: 38), para las seguidoras de esta corriente, ni la abolición de las relaciones capitalistas ni la incorporación de las mujeres a la vida pública ni el logro de la igualdad formal y legal son suficientes para poner fin a la opresión de las mujeres en la sociedad.

El feminismo marxista tradicional es otra de las corrientes que se preocupó por estudiar la desigualdad de las mujeres en la sociedad y plantea que la situación de desventaja de la mujer en distintas esferas de la vida social es el resultado de las desigualdades de clase (Benería y Roldán, 1992). Shelton y Agger (1993) indican que la subordinación que sufren las mujeres tanto en el espacio familiar como en el mercado de trabajo corresponde a la lógica del capital; por tanto, una forma de superar tal situación debería ser mediante 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" (Rendón, 2003: 25). Agregaron que la lucha feminista no podía subordinarse a la lucha contra el capital (England, 1993). El planteamiento central de esta corriente remarca 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.<sup>7</sup>

De acuerdo con Scott (2003: 280), los pensadores de la escuela angloamericana y la escuela francesa se interesaron en los procesos

<sup>6</sup> Rendón (2003) señala que dentro del feminismo radical están los autores de diversas disciplinas que privilegian las diferencias entre hombres y mujeres por encima de cualquier otra forma de diferenciación social.

<sup>7</sup> Según Benería y Roldán (1992), no existe un consenso analítico en torno a la diferencia entre el feminismo marxista y el socialista, ambos términos son empleados indistintamente.

por los que se crea la identidad del sujeto. Estudiaron la primera etapa de desarrollo del niño para entender la formación de la identidad de género en el individuo. Algunos se han centrado en el estudio de las experiencias reales del individuo —lo que hace por medio de sus sentidos y sus relaciones con otros—, mientras que otros destacan la función primordial del lenguaje en la comunicación, la interpretación y la representación del género.

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 la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo y la usual segregación ocupacional de acuerdo con el sexo son resultado de la clara coexistencia del patriarcado y el capitalismo. Por 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 y capitalistas (Rendón, 2003).

La perspectiva de género, por tanto, “hace alusión al orden simbólico con que una sociedad elabora la diferencia sexual” (Lamas, 2003: 332). Ello implica reconocer que en torno a las diferencias sexuales entre los individuos, las sociedades construyen una serie de representaciones que determinan en cierta forma la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo y sus diferentes formas de inserción laboral (Comas, 1995). Además, el empleo de la perspectiva de género en el estudio de fenómenos sociales como los que aquí analizamos, permite mostrar que hombres y mujeres comparten un mismo mundo y que conocer la realidad de las mujeres implica también conocer la realidad de su contraparte masculina (Lamas, 2003).

García *et al.* (1999) añaden que el análisis de la participación económica de hombres y mujeres en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género implica abordar el problema de la insuficiente visibilidad de la actividad económica de las mujeres, ya que tanto quienes generan 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 se



convierten en desigualdades; así como a profundizar en las causas y consecuencias de la segregación ocupacional de las mujeres en algunas actividades y en la discriminación laboral 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 sobre esta área, la participación de las mujeres había sido completamente invisibilizada; normalmente eran consideradas acompañantes de sus esposos o migrantes dependientes, lo que 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 otros estudios se centraron en el análisis de la migración femenina, lo que limitó el conocimiento de una realidad en la que están involucrados de distinta forma hombres y mujeres. Posteriormente se incluyó la perspectiva de género en las investigaciones, se analizó el género en los patrones de migración y se observó cómo la migración ayuda a “reconfigurar nuevos sistemas de inequidades de género para hombres y mujeres”. En otra etapa, más reciente, se considera el género como un elemento constitutivo de la migración; se empieza a observar hasta qué punto éste permea “una variedad de prácticas, identidades e instituciones” implicadas en la migración. En este campo se hace evidente 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 distintas actividades de la cotidianidad.

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 Estados Unidos. Para esta autora, la nueva demanda de trabajadores inmigrantes ha desempeñado un papel central en la segmentación de esa fuerza de trabajo 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 e internacional. Conforme 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 que ellas se desplacen como acompañantes; tales movimientos 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 empleos asociados con el sexo femenino; la autora argumenta que estos procesos han favorecido su mayor participación en la fuerza de trabajo de Estados Unidos. El aumento de la calificación para el trabajo de las mujeres nativas en ese país y su consecuente mayor participación en el trabajo extradoméstico —aunado a otros posibles factores— ayudan a entender la alta presencia de las mujeres inmigrantes de países pobres en ocupaciones de baja remuneración relacionadas con las labores domésticas.

Sumado al análisis del proceso de reestructuración económica ocurrido en Estados Unidos, se debe reconocer que los roles tradicionales de género y la visión estereotipada acerca del lugar que deben ocupar hombres y mujeres en la sociedad, influyen fuertemente en el tipo de empleo 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 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 si bien hombres y mujeres experimentan segregación ocupacional, las mujeres tienen un espectro mucho más pequeño de ocupaciones en las que podrían insertarse; ellas también tienden a concentrarse en industrias que dependen de la fuerza laboral barata, como la 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 Schmitt, 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 en el mercado de trabajo y que, a la vez, ha sido reforzada por la migración. Para la autora, los estudios feministas han advertido la importancia de examinar la interacción de patriarcado, racismo, capitalismo y Estado como elementos que cumplen un papel trascendente en el reforzamiento de las estratificaciones de género en los procesos de desarrollo. En este sistema, de acuerdo con la autora, las 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 desempeñan 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 (Parella, 2006). Como señala la autora, se trata de criterios que pueden confluir a la vez en el mismo individuo, ubicándolo en seria desventaja en el mercado de trabajo, como es el caso de las mujeres inmigrantes y afrodescendientes.<sup>8</sup> Además, Ada

<sup>8</sup>Hondagneu-Sotelo (2001) agrega que a estos criterios de diferenciación social se debe sumar el del estatus migratorio, pues en su operación conjunta conducen a las mujeres inmigrantes al sector informal de la economía, en trabajos como el servicio doméstico, las ventas ambulantes y el ensamblaje, principalmente.

Cheng (1999) añade que la migración también parece responder a condicionamientos de género en el ámbito 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 por medio de la oferta de trabajos en los núcleos urbanos de países desarrollados para el desempeño 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 centrando la atención en el trabajo reproductivo y su internacionalización en el contexto de la globalización de la economía de mercado. Asimismo, 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 se trata de un reflejo de la inequitativa distribución de las responsabilidades domésticas en el 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 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 signi-

ficativas en la situación de hombres y mujeres en los países de inmigración y, en especial, en los mercados de trabajo; 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.

En resumen, la propuesta analítica que hemos presentado para el estudio de la inserción laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo de Estados Unidos 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 elementos que desempeñan un papel fundamental “en la estructuración de las desigualdades sociales” (Parella, 2006). Los procesos de reestructuración económica y las dotaciones de capital humano tienen un efecto importante en la inserción laboral de los inmigrantes, pero como señala Parella (2006: 35), 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 (véase también Boyd y Pikkov, 2005).

### III. INSERCIÓN Y CONDICIONES LABORALES DE LOS INMIGRANTES DE LA REGIÓN

El objetivo de este capítulo es profundizar en el análisis de la inserción y las 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, por sus siglas en inglés) del año 2003, que contiene información demográfica y socioeconómica de la población en la fuerza laboral. En el análisis se agrupa a estos inmigrantes en siete orígenes (los mismos que se emplearon en el capítulo I): mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaquinos y haitianos, centroamericanos (salvadoreños, guatemaltecos, hondureños y nicaragüenses), sudamericanos (colombianos, ecuatorianos y peruanos) y la categoría “otros”, que engloba al resto de ellos. La población nativa se dividió en blancos no hispanos y afroestadounidenses.

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 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 con el lugar de origen y el 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, con especial interés 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*, que se define conceptualmente y se analiza su aplicabilidad en la investigación científica de las

condiciones de trabajo en los distintos mercados laborales. Se hace hincapié en que a través de dicha categoría es posible identificar una serie de indicadores con los que se pueden 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 con el lugar de origen, el sexo, la escolaridad, y entre los inmigrantes, según su estatus migratorio. En el cuarto y último apartado se presentan síntesis y conclusiones del capítulo.

#### ANTECEDENTES DE LA INSERCIÓN DE TRABAJADORES INMIGRANTES EN ESTADOS UNIDOS

En este apartado se presentan algunos antecedentes de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en Estados Unidos. Se destaca fundamentalmente la importancia de los procesos de transformación económica y del mercado de trabajo de dicho país en la inserción laboral de estos inmigrantes, 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 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 Estados Unidos implica reconocer que la mayor parte de éstos inmigró a un contexto de profundas transformaciones económicas que han afectado de manera directa la naturaleza y la 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 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 y 1970 que se caracterizó básicamente por el declive del empleo agrícola y por un crecimiento importante de los empleos en el sector de servicios y de 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 y 1990, cuando se encontraba en vigor el proceso de reestructuración y transformación tecnológica, se dio una notoria reducción del empleo industrial en este país, pues su importancia relativa pasó de 25.9 a 17.5% (Castells, 1999: 237). A partir de los años noventa se puede hablar de una sociedad con 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.<sup>1</sup>

Si bien el proceso de reestructuración económica tuvo decidida influencia en la nueva demanda de trabajadores inmigrantes en Estados Unidos, también los cambios aplicados 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 y 1980. También entre 1970 y 1980 la distribución profesional se hizo más desigual entre inmigrantes y nativos (Sassen, 1993).

De acuerdo con la autora, los datos del Censo de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980 reflejan la existencia de una *bimodalidad* en la distribución profesional de los inmigrantes, relacionada 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.

<sup>1</sup> 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 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 y técnica.



Stalker (2000) ha señalado que en países desarrollados las características de la demanda han contribuido a la bifurcación de la fuerza de trabajo: se ha generado 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 buena parte de la población está realizando trabajos mal pagados en el área de servicios. Según este autor, son principalmente los inmigrantes quienes realizan este tipo de empleos que, además, suelen ser “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 inmigrantes mexicanos en Estados Unidos se ubican en los extremos de la escala educativa y también en la distribución del ingreso. Este grupo de inmigrantes muestra 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 Martin (2000: 2,3,4), en 1997 alrededor de 30.0% de los empleados nacidos en Estados Unidos y 24.0% de los empleados nacidos en el extranjero tenían puestos gerenciales y profesionales. De los trabajadores nativos, 2.0% se desempeñaba en la agricultura contra 5.0% de los extranjeros en este sector. Además, aproximadamente 50% de los trabajadores nativos en la agricultura desempeñaba funciones administrativas o como operadores de campo, mientras que sólo 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 Estados Unidos, realizadas desde América Latina, como la desarrollada por Pellegrino (2003), quien emplea información del censo de Estados Unidos de 1990 para describir el perfil educativo y ocupacional de los inmigrantes de la región en este país, señalan 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) ha encontrado que la inserción 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 ese país, sino también con respecto a la estructura ocupacional de su país 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 cuenta 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 en el mercado de trabajo estadounidense.

Por su parte, Caicedo (2004) utilizó información de la cps de 2003 para describir la inserción laboral de la población nativa (nativos blancos y afroamericanos) e inmigrante de Asia y América Latina y el Caribe, para lo que divide a estos últimos en cuatro grupos: mexicanos, centroamericanos, sudamericanos y caribeños, y observa la forma como se distribuyen en ese mercado laboral. Ella encontró que el conjunto de trabajadores de la región en este país se concentra fundamentalmente en actividades de transformación, en especial en la construcción y en la industria textil, y son los hombres procedentes de México y Centroamérica quienes más participan en este tipo de trabajos. Asimismo, 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 éstas, las procedentes de Sudamérica y el Caribe tienen una presencia 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 se presentan en el siguiente apartado permite constatar que algunas características de la inserción de los trabajadores de la región se mantienen aún en Estados Unidos.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA INSERCIÓN  
DE LOS TRABAJADORES EN ESTADOS UNIDOS

De acuerdo con la información de la cps, en el año 2003 existían 285 933 410 personas viviendo en Estados Unidos —casi cinco millones más de lo que registró ese censo en 2000—, de las cuales 6.4% estaba conformado por inmigrantes de origen latinoamericano y caribeño. La población económicamente activa estaba constituida por 145 616 334 personas de 16 años y más, de las que 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 y 13 853 310 afroestadounidenses. Del total de inmigrantes de la región en Estados Unidos, 64.1% forma parte de la fuerza laboral y se distribuye 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 sudamericanos 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 sus formas de inserción como sus condiciones laborales, se debe destacar que en 2003 un alto porcentaje de trabajadores nativos blancos no hispanos (61.1%) había realizado estudios superiores a la preparatoria, mientras que solamente 15.7% de los inmigrantes mexicanos y 23.4% de los centroamericanos en la fuerza laboral contaba con este nivel de estudios. Los afroestadounidenses, sudamericanos e inmigrantes de otros países de la región con niveles educativos superiores a la preparatoria presentaron la misma proporción (49.6%). El porcentaje de cubanos, jamaíquinos y haitianos con estos estudios fue de 43.2 y 40.8, respectivamente, y 35.1% de los dominicanos contaba con estudios superiores a la preparatoria.

Respecto del 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 remarcar que, en el mismo año, dentro de la fuerza laboral afroestadounidense, dominicana, jamaíquina y haitiana existían porcentajes de mujeres no unidas, considerablemente superiores a los que se presentaron entre el resto de mujeres

estudiadas (68.7, 61.2 y 57.3%, respectivamente), y como se puede observar en la siguiente sección, esto coincide con que se trata de mujeres que presentaron las tasas más altas de actividad económica en 2003, en especial en los casos jamaicano y haitiano.

### *Tasas de participación económica*

En el año 2003, la mayoría de los inmigrantes de la región —excepto los cubanos y los dominicanos— presentó tasas de participación económica superiores a las de la población blanca no hispana y afroestadounidense de Estados Unidos. Los inmigrantes procedentes de Centroamérica presentaron la tasa más alta (77.2%), seguidos de los inmigrantes de otros países de la región, los jamaicanos y haitianos y los procedentes de Sudamérica. 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 Estados Unidos.

Es importante señalar que si bien la reestructuración económica en ese país ha implicado aumento del desempleo y disminución de la calidad del empleo, ha contribuido a incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, especialmente en el sector de servicios (Steiger y Wardell, 1995). Claro está que el conocido aumento en la escolaridad de la mujer, el retraso de la maternidad, la disminución del número de hijos y la mayor experiencia en el trabajo extradoméstico han sido factores decisivos en esta mayor participación. Según información de la muestra de 1% del censo de 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 dicho proceso, la tasa de actividad económica para el conjunto de mujeres ascendió a 57.4%, destacándose, como se observa más adelante, su inserción en el sector de servicios.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> 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.

El análisis de la participación económica de las mujeres en 2003 revela que las tasas más altas de participación las presentaron las procedentes de Jamaica y Haití, seguidas de las de otros países de la región y las centroamericanas. Las inmigrantes cubanas, mexicanas y sudamericanas tuvieron tasas de participación económica inferiores a las de las mujeres nativas blancas no hispanas y afroestadounidenses, 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 el año 2000 con información censal (cuadro III.1).

Distintos aspectos podrían explicar las marcadas diferencias en la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en Estados Unidos. En primer lugar, es posible que los grupos donde ha habido predominio de mujeres en los *stocks* de inmigrantes tengan mayor presencia de redes sociales que sirvan de conexión para que ingresen más 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 aquellas 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 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, conforman 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

Cuadro III.1  
Tasas de actividad económica de población nativa e inmigrantes de la región de 16 años  
y más en Estados Unidos, 2003

<i>Lugar de origen</i>	<i>Tasas de participación económica*</i>			
	<i>n</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	71 107	66.5	73.0	60.5
Estados Unidos. Afroestadounidenses	9 419	62.3	64.0	61.0
México	4 675	69.8	86.3	49.6
Cuba	371	51.0	59.2	43.2
República Dominicana	363	64.7	70.9	60.5
Jamaica y Haití	487	72.4	77.5	68.0
Centroamérica	1 106	77.2	88.8	62.7
Sudamérica	616	71.9	86.3	59.5
Otros países de la región	971	73.2	82.6	64.0

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

\* Se calcularon con datos ponderados.

envejecimiento que podría estar inhibiendo su participación en el mercado de trabajo.

### *Tasas de desempleo*

Entre los inmigrantes de la región, las tasas más altas de desempleo las presentaron los procedentes de República Dominicana, México y otros países de la región; la tasa más baja correspondió a 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 afroestadounidenses presentan tasas de desempleo superiores a las de la población inmigrante (11.6%), mientras que los blancos no hispanos tuvieron tasas significativamente inferiores (5.2%) a las observadas entre los trabajadores de la región y a la que presentaron los afroestadounidenses (cuadro III.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 muy superior a la obtenida para el año 2000 con información censal (5.7%). Como ya se mencionó, este cambio podría deberse a variaciones muestrales, por tanto es preciso dar un seguimiento a estas diferencias. Al comparar a los inmigrantes con los nativos, también se constata que los afroestadounidenses 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 año 2003, únicamente en los casos de México, Centroamérica y Sudamérica, las mujeres presentaron tasas de desempleo superiores a las de los hombres. Esta situación es diferente de la observada en 2000 con información censal, ya que en este año todas las mujeres presentaron tasas de desempleo superiores a las de los hombres, excepto en el caso de las inmigrantes jamaicanas y haitianas, cuya tasa fue ligeramente inferior a la de los hombres (8.4 y 8.8%, respectivamente).

**Cuadro III.2**  
**Tasas de desempleo de población nativa e inmigrantes de la región**  
**de 16 años y más en Estados Unidos, 2003**

<i>Lugar de origen</i>	<i>Tasas de desempleo</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	5.2	5.9	4.4
Estados Unidos. Afroestadounidenses	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
Sudamérica	5.6	4.7	6.7
Otros países de la región	8.5	10.0	6.6

Fuente: cálculos propios, con base en Encuesta Continua de Población, cps-2003.

En el año 2003 algunas de las diferencias en las tasas de desempleo entre hombres y mujeres fueron 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 afroestadounidenses, que tuvieron una tasa de 10.5%, y muy superiores a las de las mujeres blancas no hispanas, que presentaron una tasa de 4.4 por ciento.

El comportamiento de las tasas de desempleo entre la población que estudiamos es muy 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 III.2, en la mayoría de los orígenes las mujeres presentaron tasas de desempleo inferiores a las de los hombres. Sin embargo entre la población inmigrante este indicador no es suficiente para pensar en una posible equidad de



género en la participación en el empleo 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, se puede plantear que éste es uno de los motivos por los que la mayoría de mujeres inmigrantes de América Latina y el Caribe presentan menores tasas de desempleo que los hombres inmigrantes en Estados Unidos. Otra hipótesis alternativa podría ser que en este país las inmigrantes de la región cuenten 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.

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 mayor participación en el empleo que los afroestadounidenses, en el mercado de trabajo de Estados Unidos las dotaciones de capital humano de los trabajadores, el tipo de redes sociales con que éstos cuentan (Phillips y Massey, 1997; Hagan, 1998), las características propias del mercado, así como los rasgos de raza y nacionalidad, desempeñan un papel importante en la participación en el empleo de la población.

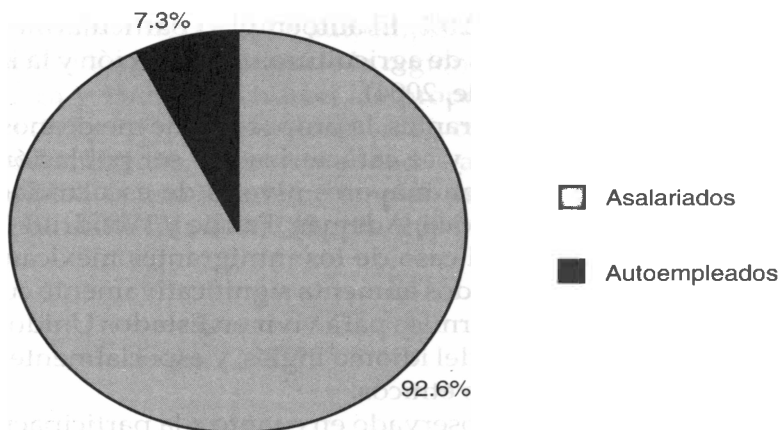
Castells (1998), en un análisis sobre desigualdad, pobreza urbana y exclusión social en lo que él llama la era de la información, ha señalado que uno de los elementos que mejor explican la participación desigual de los afroestadounidenses en el empleo está relacionado con un "racismo generalizado" de la sociedad estadounidense hacia este colectivo. Además, el autor agrega que la pobreza y la crisis familiar que se vive en los guetos de afroestadounidenses conllevan a un deterioro de las redes sociales, aspecto que disminuye las posibilidades de encontrar trabajo por medio de los contactos personales. 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 proporciona un importante apoyo en las referencias e información laborales, lo que ayuda a facilitar la inserción de los inmigrantes latinoamericanos en el mercado de trabajo de Estados Unidos.

### *Posición en la ocupación*

El análisis de la posición en la ocupación, así como de la rama de actividad de los trabajadores en Estados Unidos, nos ayuda a entender el tipo de inserción laboral que se da ahí entre inmigrantes latinoamericanos y caribeños. En la gráfica III.1 se pueden observar las distribuciones porcentuales de la población total empleada, según posición en la ocupación; en ella se logra establecer que la gran mayoría de los trabajadores estadounidenses es asalariada (92.6%). En esta categoría se agrupa a los trabajadores del gobierno, trabajadores privados y autoempleados incorporados, estos últimos considerados como trabajadores asalariados privados porque de-

Gráfica III.1  
Posición en la ocupación de los trabajadores de 16 años  
y más en Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

vengan un salario de su propia empresa o negocio. Existe un porcentaje muy bajo de personas que laboran como autoempleadas no incorporadas (7.3), y está conformado por personas que trabajaron por cuenta propia 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.

Al observar las distribuciones porcentuales de la posición en la ocupación de acuerdo con el lugar de origen (cuadro III.3), se puede constatar que la mayor parte de los trabajadores, tanto inmigrantes de la región como nativos blancos y afroestadounidenses, 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 baja, especialmente para los inmigrantes de la región, con excepción del caso cubano.

En Estados Unidos, el autoempleo se ha caracterizado de manera fundamental por tener mayor predominio masculino y 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 de edad y los que se encontraban entre los 20 y 24 fue solamente de 2.0%. El autoempleo particularmente se presenta en las actividades de agricultura, construcción y la industria de los servicios (Hipple, 2004).

En el caso de los inmigrantes, la proporción de mexicanos en el autoempleo es baja (5.9%) y se caracteriza por ser población más envejecida y por contar 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 cuando se trata de personas con permiso para vivir en Estados Unidos, que cuentan con alto dominio del idioma inglés, y especialmente hombres que viven en enclaves étnicos.

Contrariamente a lo observado 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 significati-

vamente altas; estimaciones de la OECDE (2007) lo ubican en un lugar destacado en materia de autoempleo. En el año 2003, 37.1% de la población en la fuerza laboral en México era autoempleada; una situación similar se constata en otros países de la región; así, 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 (30.4, 28.4, 29.5 y 29.7%, respectivamente) (OIT, 2006a).<sup>3</sup>

Como se puede observar en el cuadro III.3, la proporción de autoempleados entre los inmigrantes mexicanos es inferior a la 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 en edades avanzadas que, en alguna medida, han logrado la acumulación de capital y de experiencia que les permiten 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 en este rubro (11.6 y 7.7%, respectivamente), con lo que se confirma que en Estados Unidos, en la actualidad —así como en el pasado—, el autoempleo es una fuente de empleo escasa en la que se insertan principalmente hombres (Hipple, 2004).

<sup>3</sup> Estas estimaciones de la OIT corresponden sólo a la fuerza laboral urbana y no incluyen a trabajadores administrativos, profesionales y técnicos por cuenta propia.

Cuadro III.3  
Distribución porcentual de trabajadores nativos e inmigrantes, según posición en la ocupación.  
Estados Unidos, 2003

<i>Lugar de origen y posición en la ocupación</i>	<i>Sexo</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos</i>			
Asalariados	91.9	90.5	93.4
Autoempleados no incorporados	8.1	9.5	6.6
<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0
<i>Estados Unidos. Afroestadounidenses</i>			
Asalariados	96.4	94.9	97.7
Autoempleados no incorporados	3.5	5.1	2.3
<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0
<i>México</i>			
Asalariados	94.1	93.7	94.9
Autoempleados no incorporados	5.9	6.3	5.1
<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0
<i>Cuba</i>			
Asalariados	91.8	88.4	96.1
Autoempleados no incorporados	8.2	11.6	3.9
<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0

<i>República Dominicana</i>			
Asalariados	94.6	95.2	94.1
Autoempleados no incorporados	5.4	4.8	5.9
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Jamaica y Haití</i>			
Asalariados	94.4	92.3	96.3
Autoempleados no incorporados	5.6	7.7	3.7
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Centroamérica</i>			
Asalariados	94.8	94.9	94.6
Autoempleados no incorporados	5.2	5.1	5.4
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Sudamérica</i>			
Asalariados	94.9	93.3	96.9
Autoempleados no incorporados	5.1	6.7	3.1
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Otros países de la región			
Asalariados	95.1	95.1	95.1
Autoempleados no incorporados	4.9	4.9	4.9
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

---

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

*Rama de actividad económica*

Siguiendo el esquema desarrollado por Castells (1999: 236), se agruparon 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 Estados Unidos y están relacionados con servicios de salud, hospitalización, educación, etc. El último grupo es el de servicios personales, en los que destaca el empleo en establecimientos de comida y bebida, servicios de entretenimiento y el servicio doméstico, entre otros (Castells, 1999).<sup>4</sup>

En el análisis de la inserción laboral por rama de actividad económica y ocupación se incluye a trabajadores asalariados y autoempleados. En el cuadro III.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 tales inmigrantes 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), en especial 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

<sup>4</sup> En García (2001) también encontramos una agrupación de las ramas de actividad similar a la que emplearemos en este capítulo.

de la región con las proporciones más altas de población con estudios inferiores a la preparatoria completa.

En el caso de los mexicanos, el porcentaje de trabajadores con baja escolaridad es de 59.8 y en el de los centroamericanos es de 54.6, lo que sugeriría que también los aspectos relacionados con el capital humano de los trabajadores cumplen un papel importante en su tipo de inserción laboral. 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—, éstos tienen un porcentaje significativo de personas en los servicios personales (23.2%) (cuadro III.4). Esto remite a observar más en detalle —en el siguiente apartado— las condiciones laborales de este grupo de trabajadores.

Los procedentes de República Dominicana, Jamaica y Haití y otros países de la región tuvieron baja participación en las actividades de transformación. También es de destacar que los cubanos presentaron el porcentaje más bajo de trabajadores en la rama de servicios personales (11.7), incluso ligeramente inferior al de la población nativa blanca no hispana (12.3) y afroestadounidense (13.2). Llama la atención que entre los inmigrantes de la región, los jamaíquinos y haitianos presentaron los porcentajes más altos de participación en la rama de servicios sociales (40.8), superior al de los afroestadounidenses (32.7) y los blancos no hispanos (25.5). Este alto porcentaje de jamaíquinos y haitianos 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 de origen cubano; de hecho su participación en las actividades de comercio mayorista (4.5%) es superior a la de los nativos blancos y afroestadounidenses (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%); así los mexicanos siguen siendo el grupo con mayor participación en este rubro. Si bien, como señalan algunas teorías, las demandas laborales de Estados Unidos



Cuadro III.4  
Distribución porcentual de trabajadores de 16 años y más, según rama de actividad económica.  
Estados Unidos, 2003

<i>Rama de actividad</i>	<i>Lugar de origen</i>								<i>Otros países de la región</i>
	<i>Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos</i>	<i>Estados Unidos AES<sup>a</sup></i>	<i>México</i>	<i>Cuba</i>	<i>R.D.<sup>b</sup></i>	<i>Jamaica y Haití</i>	<i>A. Central</i>	<i>A. del Sur</i>	
<i>Extracción y agricultura</i>									
Agricultura, forestación, pesca y minería	2.1	0.7	4.8	0.3	0.9	0.3	0.4	0.6	0.7
<i>Transformación</i>	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
<i>Servicios de distribución</i>	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
<i>Servicios de producción</i>	18.2	15.1	12.4	15.9	15.1	16.1	15.5	16.7	18.1
<i>Servicios sociales</i>	25.5	32.7	8.0	21.7	26.7	40.8	10.6	16.1	26.1
<i>Servicios personales</i>	12.3	13.2	22.8	11.7	17.0	13.5	24.6	23.2	15.7

<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>n</i>	67 545	8 407	4 253	349	326	452	1012	581	901
<i>N</i>	92 833 654	12 245 176	5 831 975	459 046	387 039	726 043	1 317 909	701 568	1 271 525

---

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

<sup>a</sup> Estados Unidos. Afroestadounidenses.

<sup>b</sup> Dominicanos.

se orientan principalmente hacia el gran sector de los servicios, en el caso mexicano tenemos que de los 5 831 974 trabajadores que se encontraban empleados en 2003 en dicho país, aproximadamente 281 781 trabajadores estaban en actividades de extracción y agricultura contra apenas 85 411 trabajadores afroestadounidenses 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, en especial en las actividades de extracción y agricultura —concretamente en el caso mexicano—, transformación y los servicios personales.

En los cuadros III.5 y III.6 se presentan las distribuciones porcentuales de hombres y mujeres inmigrantes de la región y de los nativos blancos y afroestadounidenses según rama de actividad económica en 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.<sup>5</sup>

En contraposición a lo observado en el caso de los hombres, las mujeres de la región tienen una participación significativamente inferior en las actividades de transformación; con los porcentajes más altos en estas actividades están las mexicanas y las procedentes de América Central (19.6 y 16.7, respectivamente). La más baja participación en actividades de transformación fue para las procedentes de Jamaica y Haití, con 3.6%, porcentaje muy inferior al que presentaron las nativas blancas no hispanas y afroestadounidenses (9.2 y 8.2, respectivamente).

Mientras que la participación de los hombres en los servicios sociales fue muy baja, las mujeres tuvieron una buena presencia 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

<sup>5</sup> 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.

México son las trabajadoras que menos participan en estas actividades (18.2%); las nativas blancas no hispanas y las afroestadounidenses también presentaron porcentajes considerables de trabajadoras en esta categoría (38.5 y 44.5, respectivamente).

Las mujeres también presentan una participación mayor en los servicios personales, excepto en el caso de las jamaicanas y haitianas, que fue ligeramente inferior a la de los hombres en estas actividades. Quienes más participan en este rubro son las centroamericanas con 33.0%, contra 19.9% de los hombres de su grupo y las mexicanas con 29.8%, contra 19.6% de los hombres mexicanos. Las procedentes de América del Sur también tienen 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 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 socioeconómico. Aunque suene repetitivo, no debemos soslayar que los inmigrantes de la región que provienen de países con 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 sudamericanos. 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 con la actividad económica de los trabajadores inmigrantes. Las mujeres se concentran principalmente en actividades que tradicionalmente han sido asignadas a su gé-

Cuadro III.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								
	Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	Estados Unidos AES <sup>a</sup>	México	Cuba	R.D. <sup>b</sup>	Jamaica y Haití	A. Central	A. del Sur	Otros países de la región
<i>Extracción y agricultura</i>									
Agricultura, forestación, pesca y minería	3.1	1.3	5.8	0	0.8	0	0.4	1.0	0.8
<i>Transformación</i>	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
<i>Servicios de distribución</i>	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
<i>Servicios de producción</i>	17.7	14.6	11.8	17.3	17.2	19.8	15.0	13.7	18.9
<i>Servicios sociales</i>	13.9	18.1	3.5	9.5	12.9	21.5	5.9	7.2	14.0
<i>Servicios personales</i>	11.1	13.4	19.6	11.0	13.0	13.6	19.9	21.5	15.0

<i>Total</i>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<i>n</i>	35 073	3 619	2 829	190	132	212	609	315	491
<i>N</i>	48 804 962	5 479 068	4 024 968	255 062	168 958	350 057	845 895	393 203	694 592

---

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

<sup>a</sup> Estados Unidos. Afroestadounidenses.

<sup>b</sup> Dominicanos.

Cuadro III.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								
	Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	Estados Unidos AES. <sup>a</sup>	México	Cuba	R.D. <sup>b</sup>	Jamaica y Haití	A. Central	A. del Sur	Otros países de la región
<i>Extracción y agricultura</i>									
Agricultura, forestación, pesca	1.1	0.2	2.6	0.7	0.9	0.5	0.4	0.1	0.6
<i>Transformación</i>	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
<i>Servicios de distribución</i>	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
<i>Servicios de producción</i>	18.7	15.6	13.7	14.1	13.5	12.6	16.4	20.6	17.3
<i>Servicios sociales</i>	38.5	44.5	18.2	37.0	37.4	58.7	19.1	27.4	40.6
<i>Servicios personales</i>	13.6	13.0	29.8	12.6	20.1	13.4	33.0	25.3	16.5

<i>Total</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>n</i>	32 472	4 788	1 424	159	194	240	403	266	410
<i>N</i>	44 028 692	6 766 108	1 807 007	203 984	218 081	375 986	472 014	308 365	576 933

---

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

<sup>a</sup> Estados Unidos. Afroestadounidenses.

<sup>b</sup> Dominicanos.



nero. 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 ellas. También, la mayoría de los hombres tanto nativos como inmigrantes tuvo una participación muy inferior a la de las mujeres en actividades de servicios sociales, que generalmente son consideradas de predominio femenino.

El 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.

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 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, y algunos estructurales como el proceso de reestructuración económica que en conjunción con posibles formas soterradas de discriminación social inciden en las diferencias en la inserción y en las condiciones de trabajo de los distintos colectivos en ese país.

Analizar las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes en 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 hallan hombres y mujeres en el mercado laboral y remar-

can los aspectos que por el lado del mercado ayudan a determinar las condiciones laborales de los trabajadores y las diferencias de género que en él se observan.

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 gran flexibilidad en los mercados laborales, contribuyó a la polarización de la fuerza de trabajo y, en muchos casos, al deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, con lo que los expuso a mayor inestabilidad, desprotección e inseguridad en el empleo, e incluso empujó a muchos al desempleo. Además, dicho proceso ha afectado a los trabajadores de manera diferenciada, aspecto que puede ser observado desde la categoría del *trabajo decente*.

Dicha categoría responde a la inquietud por determinar lo que sería un trabajo digno en el actual contexto de reestructuración de los mercados en el mundo. La categoría *trabajo decente* ha sido empleada para estudiar las condiciones de trabajo en el ámbito 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, 2000; Barretto, 2001). Dicho término fue empleado por el director general de la OIT en la memoria de la 87ª Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Para algunos autores (Ermiida, 2001: 9; Barretto, 2001) el *trabajo decente* puede ser entendido como un concepto "carente de un contenido definido, como un concepto integratorio que involucra y articula 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 *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).<sup>6</sup>

El *trabajo decente* integra distintas dimensiones o componentes de lo que puede ser considerado como un trabajo digno en condiciones de equidad, seguridad y libertad, a la vez que es un concepto con un trasfondo teórico que evidencia las carencias existentes dentro del mundo del trabajo (García, 2006). En consecuencia, en este apartado se observan las condiciones laborales de los trabajadores —hombres y mujeres— inmigrantes de América Latina y el Caribe en comparación con la población nativa de Estados Unidos mediante la categoría de análisis del *trabajo decente*. Se destacan las diferencias en las condiciones laborales según el lugar de origen, el sexo, la escolaridad de los trabajadores, y en el caso específico de los inmigrantes, de acuerdo con su estatus migratorio. Según 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 normativa que se centra en los derechos de los trabajadores, y una de participación que implica el diálogo social.

Para Ghai (2003), el concepto de *trabajo decente* es aplicable a los trabajadores de la economía regular, a los de la economía informal, a los autónomos —independientes— y a 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 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 sindicalización, eliminación de la discriminación, el trabajo forzoso y el trabajo infantil— y el derecho de los trabajadores a la libre expresión, a la defensa de sus intereses y a la negociación con empleadores y autoridades encargadas de

<sup>6</sup> Se dice que *trabajo decente* es un concepto en construcción, porque aún se requiere dotarlo de una estructura teórica, tarea que se ha asignado al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEI) (OIT, 2001).

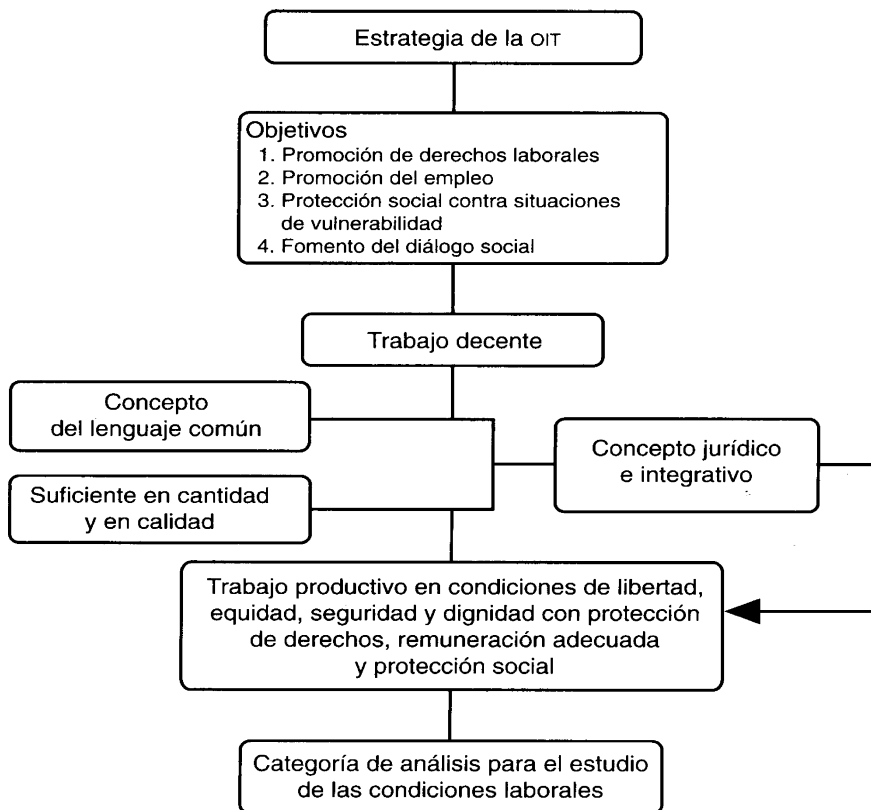
asuntos laborales (Ghai, 2003). La gráfica III.2 resume la definición conceptual de *trabajo decente*.

Los investigadores que se han interesado por hacer operativo el concepto de *trabajo decente* han encontrado 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 a mujeres, a economías tradicionales como a economías modernas, a los países del mundo desarrollado y a países en 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 lo que considera *trabajo decente* (Anker *et al.*, 2003).

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 trabajo y condiciones laborales adecuados, lo que a la vez implica la generación de 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, puesto que atiende a la situación real en la que están las personas; por ello, los indicadores deberían medir la condición real. Al considerar la situación jurídica de un país o las normas internacionales, “los indicadores deberán evaluar, 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 lo largo del tiempo con el fin de establecer si ha habido algún progreso en cuanto al 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 fundamental 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 sus diferentes aspectos se correlacionan con la pobreza. Finalmente, los auto-

Gráfica III.2  
Definición conceptual de *trabajo decente*



res 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 con los países y regiones, el conjunto de indicadores de la OIT aceptados internacionalmente tendrá que ser mínimo. Sin embargo, los países, regiones y programas técnicos están en libertad de emplear otros indicadores (Anker *et al.*, 2003).

En la investigación realizada por Ghai (2003) se analiza la situación de 22 países industrializados de la OCDE en materia de

*trabajo decente*, evaluándolos de acuerdo con un rango de 1 a 22 puntos, donde el 1 representa las mejores condiciones de trabajo y el 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. En relación con 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 afiliados a un sindicato.

Los resultados revelan que en materia de participación en el empleo, Estados Unidos se ubica en el lugar 11, mientras que en relación con la igualdad de oportunidad de hombres y mujeres en el empleo se ubica en 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. En la clasificación general —que incluye las cuatro dimensiones del *trabajo decente*—, Estados Unidos se ubica en el puesto 15; esto quiere decir que aun tratándose de un país con alto nivel de desarrollo, debe mejorar distintos aspectos de las condiciones en que trabaja la población, aspecto que incide en las condiciones en 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 Estados Unidos son su enorme discontinuidad, 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 éstos, la ausencia de prestaciones sociales y cobertura médica, así como su baja remuneración, entre otras.

Como lo señala Castells (1996), los nuevos empleos —tanto de alta calificación como semicalificados— generados en parte por el fortalecimiento de las economías fundamentadas en la información

y la comunicación, han ayudado a la individualización del proceso de trabajo y la organización del trabajo en red mediante la subcontratación de consultorías y trabajos especializados, de trabajadores temporales, de tiempo parcial o a destajo. 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 a cada trabajador se le asigna 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 se revisarán algunos indicadores de las tres dimensiones del *trabajo decente*: económica, de seguridad y normativa. Se analizarán 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 se muestra hoy muy disminuida en 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*, se seleccionaron 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 se incluyó como indicadores la ausencia de cobertura médica de los empleados pagada por el empleador y la ausencia de un plan de pensiones o de retiro pagado a través del empleo. Finalmente, en la dimensión normativa se introdujo como indicador la brecha 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 de trabajo en los distintos países, sino también la comparación entre distintos colectivos en un mismo

país.<sup>7</sup> En la gráfica III.3 se presenta un esquema con los indicadores empleados.

### *Jornada de trabajo decente*

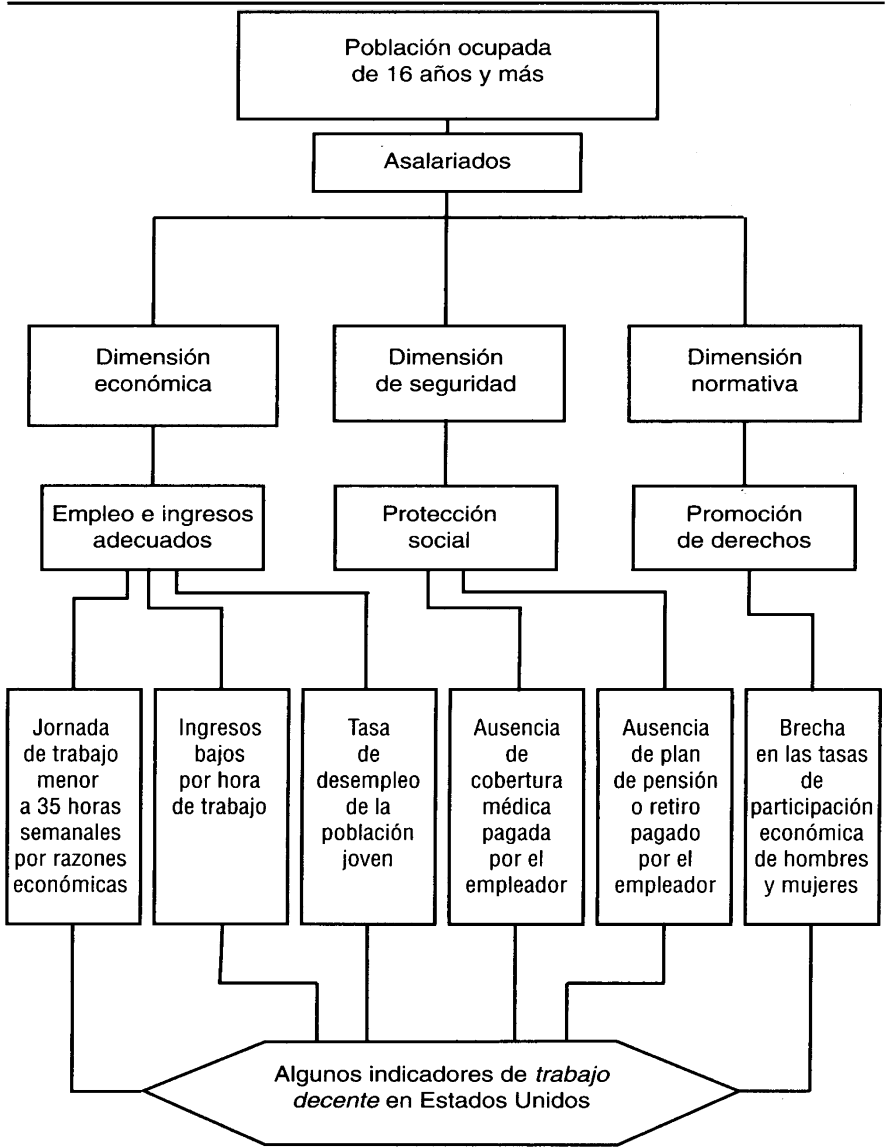
Entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo están el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones pagadas. En esta investigación se utilizó como indicador, dentro de la faceta de empleo, la jornada de trabajo inferior a las 35 horas semanales por razones económicas. Según la definición de la CPS 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 III.4 y el cuadro III.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 están entre los centroamericanos (8.4), mexicanos (8.2) y sudamericanos (7.8); éstos son significativamente superiores al que presentan 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.

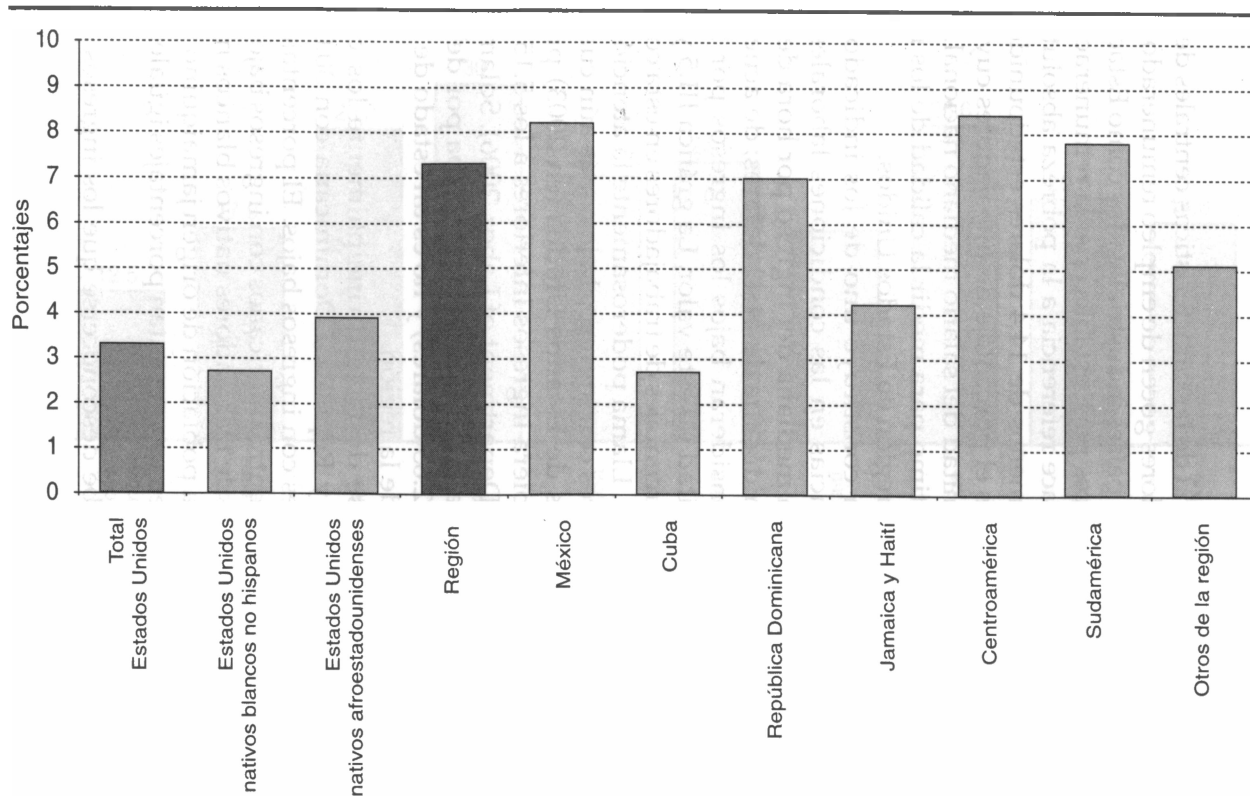
<sup>7</sup> Para la construcción de los índices de *trabajo decente* se empleó la metodología propuesta por Bescond *et al.* (2003) que se explica más adelante.



Gráfica III.3  
Esquema analítico de las condiciones laborales desde la categoría de *trabajo decente*



Gráfica III.4  
Distribución porcentual de trabajadores según jornada de trabajo de tiempo parcial  
por razones económicas. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

*Ingresos adecuados*

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

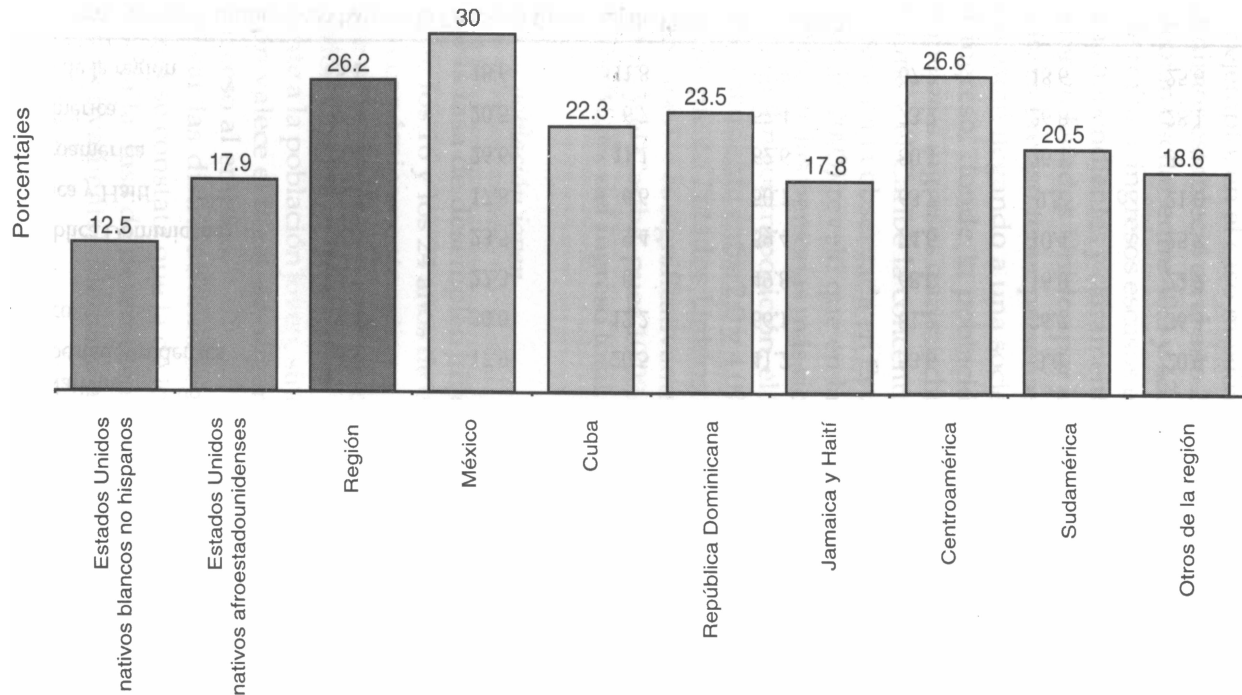
El ingreso por hora constituye uno de los indicadores que mejor refleja las diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores. En 2003, la mediana del ingreso por hora de los trabajadores en Estados Unidos fue de 14.42 dólares; de acuerdo con el índice relativo, se consideran bajos los ingresos por hora de trabajo inferiores a la mitad de este valor. La gráfica III.5 y el cuadro III.7 muestran los porcentajes de trabajadores en esta condición según el lugar de origen. Llama poderosamente la atención el alto porcentaje de trabajadores con ingresos bajos, más aún cuando las leyes laborales federales de Estados Unidos (en 2003) prohibían que un trabajador percibiera ingresos inferiores a los 5.15 dólares por hora de trabajo (US 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 inmigrantes de la región.

En la gráfica III.5 se destacan principalmente los casos de México, Centroamérica y República Dominicana con 30.0, 26.6 y 23.5% de los trabajadores con ingresos bajos. El porcentaje de trabajadores mexicanos y centroamericanos con ingresos bajos es más de dos veces superior al de trabajadores nativos blancos no hispanos en esta condición. La población de origen jamaicano y haitiano y los afroestadounidenses presentan porcentajes iguales en esta categoría.

Sin embargo, no debe desconocerse que los ingresos de estos trabajadores en Estados Unidos son muchas veces superiores a los que percibirían en sus respectivos países de origen por el mismo

Gráfica III.5

Distribución porcentual de trabajadores, según ingresos bajos. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

Cuadro III.7  
Índice de *trabajo decente*, según país de origen de los trabajadores. Estados Unidos, 2003

<i>Por lugar de origen</i>	<i>Indicadores de trabajo decente</i>						<i>Media recortada índice de trabajo decente</i>
	<i>Jornada de trabajo de tiempo parcial</i>	<i>Ingresos bajos</i>	<i>Tasa de desempleo juvenil</i>	<i>Sin cobertura médica por medio del empleo</i>	<i>Sin plan de pensiones</i>	<i>Brecha entre las tasas de participación por sexo</i>	
EU. Nativos blancos no hispanos	2.7	12.5	9.4	38.9	48.2	12.5	18.3
EU. Nativos afroestadounidenses	3.9	17.9	20.5	41.2	53.6	3.0	20.9
México	8.2	30.0	12.2	66.1	81.2	36.7	36.3
Cuba	2.7	22.3	0	49.8	68.0	16.0	22.7
República Dominicana	7.0	23.5	9.4	59.4	74.6	10.4	25.7
Jamaica y Haití	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
Sudamérica	7.8	20.5	6.7	57.4	73.2	26.8	28.1
Otros de la región	5.1	18.6	11.8	51.9	67.2	18.6	25.6

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

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 escasos en México para un trabajador con personas dependientes y claramente inferiores a los que percibía un trabajador en Estados Unidos por jornada diaria de trabajo.<sup>8</sup>

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 evidentemente superior a la observada en Estados Unidos. Un estudio del Banco Mundial (2003) reveló que en la mayoría de los países de la región, el 10.0% de las personas más ricas obtiene entre 40.0 y 47.0% del ingreso total. En contraposición, el 20.0% de los individuos más pobres recibe solamente entre 2.0 y 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 10.0% de la población más rica de este país recibe 31.0% del ingreso total.

### *Desempleo de la población joven*

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

Al observar las distribuciones según tasa de desempleo por lugar de origen se constata que la de los nativos blancos no hispanos casi duplica la tasa de desempleo de la población en general (9.4 y 5.2, respectivamente). Llama la atención que, contrariamen-

<sup>8</sup> 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).

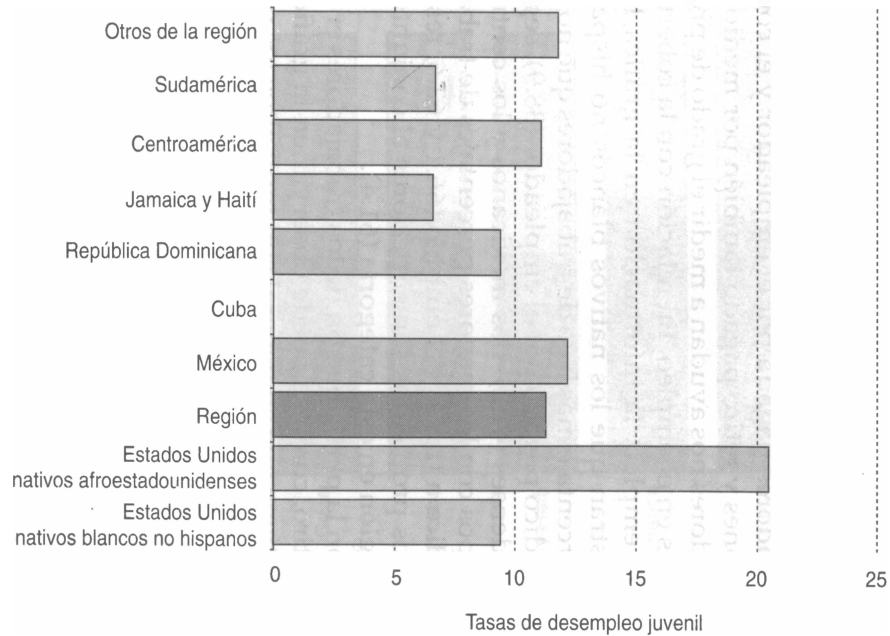
te a lo que hemos observado con los anteriores indicadores, los nativos blancos no hispanos no están en la mejor situación. Las tasas más bajas de desempleo juvenil las presentaron los procedentes de Jamaica y Haití y los sudamericanos, mientras la de los dominicanos fue igual a la de la población nativa blanca no hispana. En el caso cubano se sobreentiende que su tasa de desempleo juvenil sea cero, puesto que es una población que casi no cuenta con gente joven en el mercado de trabajo (gráfica III.6).

Las tasas más altas de desempleo juvenil las presentaron los afroestadounidenses (20.5%), seguidos de los mexicanos (12.2%). Estos aspectos son relevantes si se considera que, en el primer caso, 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 segundo caso es llamativo si se tiene presente que se trata de una inmigración entre cuyas características centrales destaca un predominio de personas jóvenes y que ingresan a Estados Unidos básicamente por razones laborales, y entre los inmigrantes de la región constituyen no sólo el grupo más numeroso, sino el grupo con más población joven.

Las diferencias en las tasas de desempleo juvenil no solamente refuerzan la idea que se ha defendido a lo largo de esta investigación, en la que se establece 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 desempeña un papel crucial en el acceso al trabajo, especialmente de la población joven. Distintos autores han señalado que las dificultades de la población afroestadounidense para tener acceso 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) (citando a Granovetter, 1995), en el caso de los jóvenes el empleo llega a éstos gracias a los padres y otros adultos de su comunidad inmediata. Debido a que entre la población afroestadounidense muy pocos adultos cuentan con posiciones influyentes, es más difícil que se promueva a los jóvenes hacia el empleo; por tanto, estos jóvenes pocas veces pueden competir por buenos empleos con sus propios

Gráfica III.6

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



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.



recursos; ésta es una de las razones por las que ellos buscan alternativas diferentes para obtener ingresos.

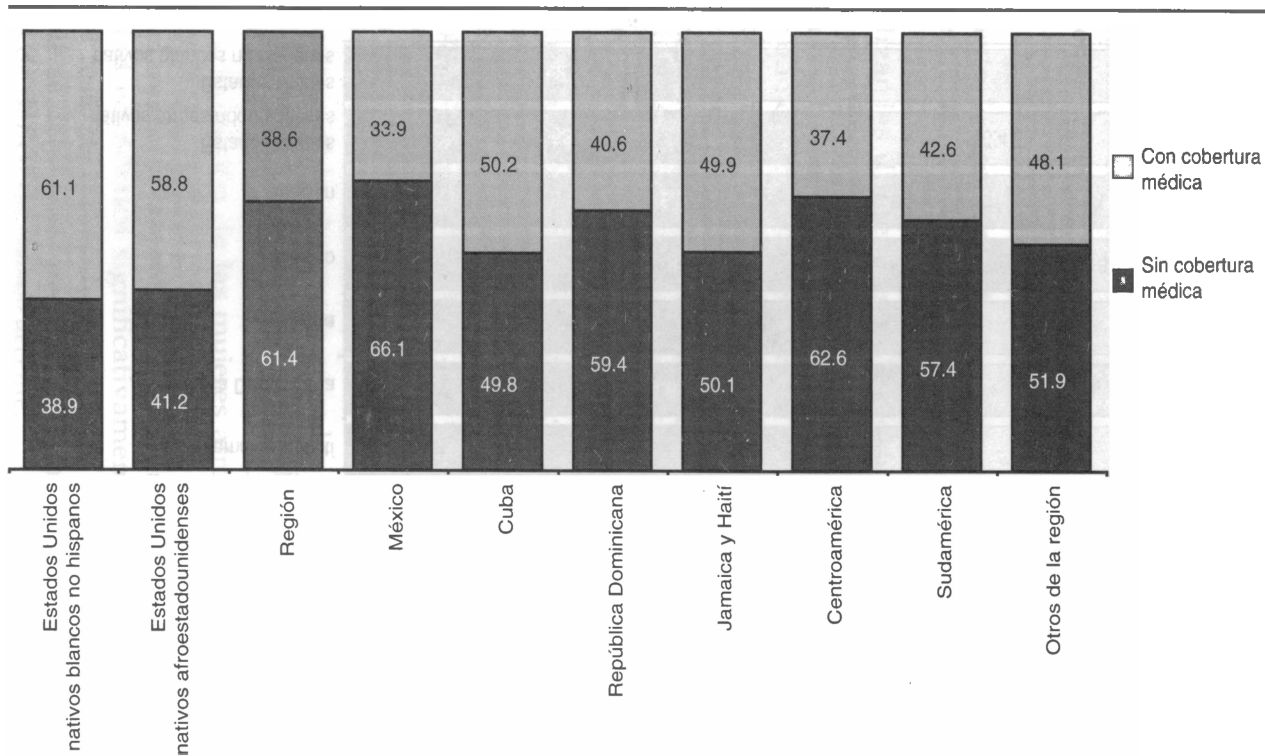
*Cobertura médica pagada a través del empleo  
y plan de pensiones y retiro*

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 por medio del empleo. Estos indicadores nos ayudan a medir el grado de protección de los trabajadores en el empleo. En relación con la cobertura médica mediante el empleo, la información en la gráfica III.7 y el cuadro III.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 afroestadounidenses (41.2). Los mexicanos y los 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).

En relación con la participación de los trabajadores en un plan de pensiones y retiro, como se puede observar en la gráfica III.8 y el cuadro III.7, se tiene que en general son muy altos los porcentajes de trabajadores que no cuentan con esta prestación. Los nativos blancos no hispanos son el grupo mejor posicionado en esta categoría, seguidos de los afroestadounidenses (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, en especial en el caso de los mexicanos y los centroamericanos, donde los valores ascienden a 81.2 y 80.4%, respectivamente.

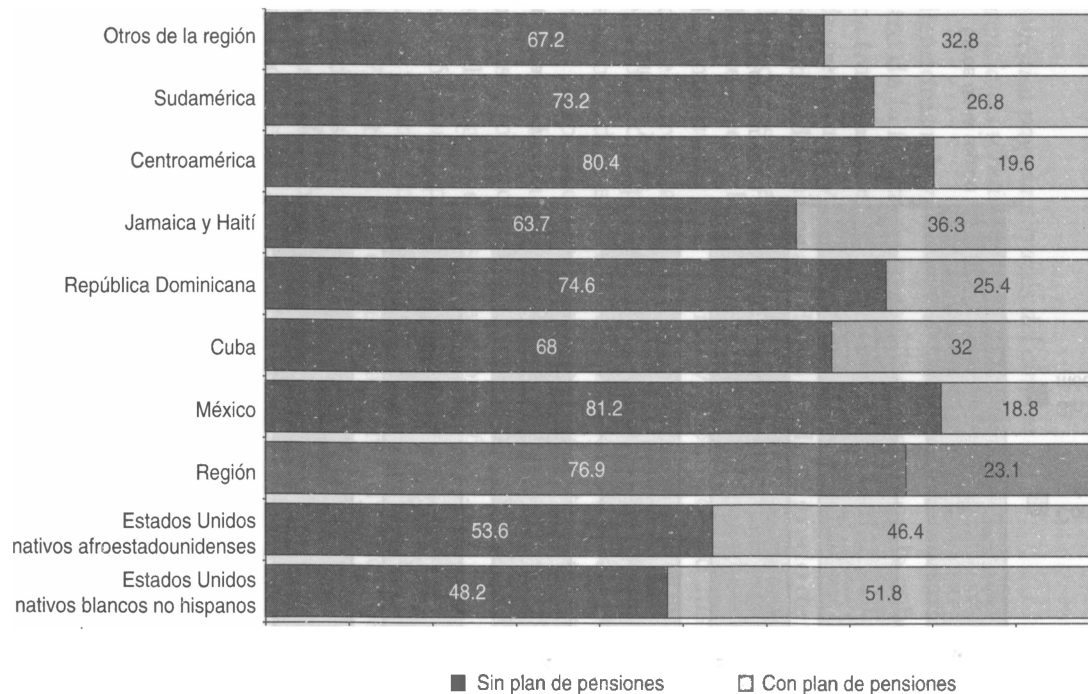
Es probable que los altos porcentajes de trabajadores latinoamericanos y caribeños sin cobertura médica y sin plan de pensiones a través del empleo correspondan a una elevada participación de inmigrantes indocumentados —que es difícil estimar— en la muestra que se emplea, puesto que, como se ha mencionado, la cps

Gráfica III.7  
Distribución porcentual de trabajadores, según cobertura médica pagada  
a través del empleo. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

Gráfica III.8  
 Distribución porcentual de trabajadores, según plan de pensiones por medio del empleo.  
 Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

es una encuesta que no distingue entre trabajadores inmigrantes documentados e indocumentados. De todas maneras, los indicadores en buena medida 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.

*La brecha 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 la brecha 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 se discutirán ampliamente en el capítulo V. Para efectos de interpretación, en la construcción del índice de *trabajo decente* se utilizaron los valores de la brecha en términos positivos.

En la gráfica III.9 y el cuadro III.7 se puede apreciar la brecha en las tasas de participación de hombres y mujeres según el país de origen de la población. Es importante destacar que entre la población afroestadounidense se presentó una brecha (3.0 puntos) muy por debajo de la observada entre los nativos blancos no hispanos (12.5 puntos) y de los demás trabajadores. Este bajo valor —como se pudo observar en el cuadro III.1— se debe, más que a una alta participación de las mujeres afroestadounidenses 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 presenta el resto de trabajadores que aquí estudiamos. Éste es un aspecto que se debe tener presente en el momento de interpretar los índices de déficit de *trabajo decente*.

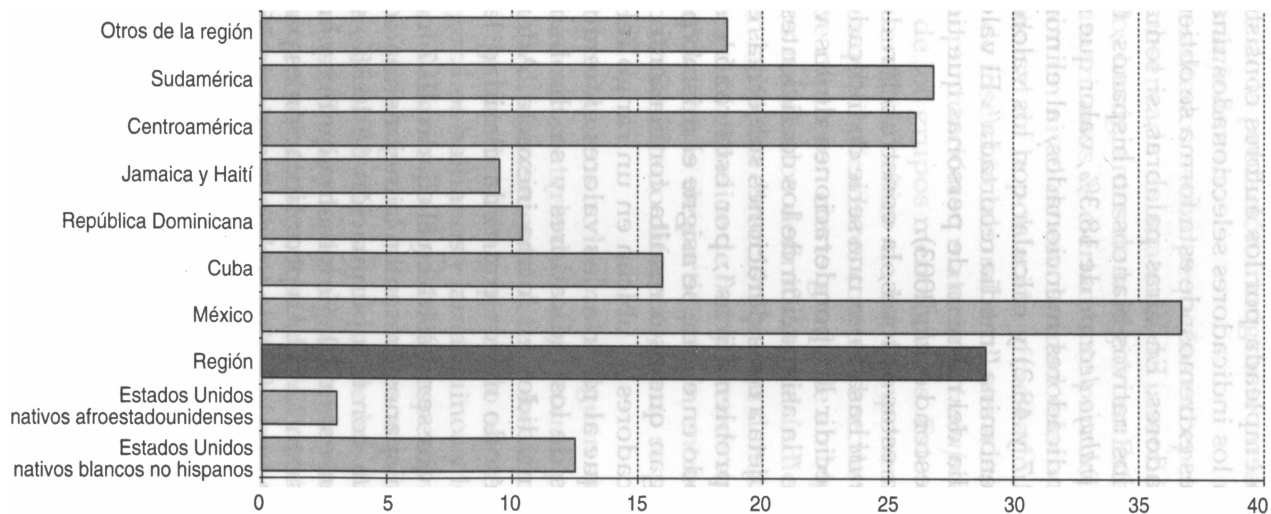
La brecha más alta entre las tasas de participación económica de hombres y mujeres, como era de esperarse, se presentó entre los procedentes de México (36.7 puntos), seguidos de los sudamericanos (26.8 puntos) y los centroamericanos (26.1 puntos), esto quiere decir que hay mucha más participación de hombres que de mujeres mexicanos, sudamericanos y centroamericanos en Estados Unidos. Si se comparan estos valores con los obtenidos entre los demás países de origen, se tiene que entre los mexicanos, sudamericanos y centroamericanos las mujeres experimentan mayor desigualdad en términos de participación en el mercado de trabajo. Esto conduciría a una conclusión preliminar donde se podría 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.<sup>9</sup>

En el cuadro III.7 se presentan los índices de *trabajo decente* para el conjunto de trabajadores en 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 incluidos en un plan de pensiones a través de su empleo y la brecha entre las tasas de participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Siguiendo una metodología 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 que se buscó demostrar que poder acceder a un tipo de *trabajo decente* en Estados Unidos está estrechamente vinculado con el colectivo social al que se pertenece, es decir, la información descriptiva que se presenta 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*.

<sup>9</sup> Es importante recalcar que las formas de inserción de las mujeres inmigrantes en Estados Unidos también podrían responder a los patrones de inserción en sus países de origen.

Gráfica III.9  
Brecha entre las tasas de participación económica femenina y masculina, según país de origen.  
Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

La metodología empleada por los autores 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 déficit de *trabajo decente* de 18.3%, valor que se obtuvo a partir de los seis indicadores mencionados, al eliminar los dos valores extremos (2.7 y 48.2) y calcular con los valores restantes una media que se denomina “media recortada”. El valor obtenido representa una media del número de personas que tienen déficit de *trabajo decente* (Bescond *et al.*, 2003).

De acuerdo con estos autores, 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 se asigne el mismo peso a todos los valores. Y agregan que esto resulta conveniente cuando los valores de los indicadores se ubican en un rango relativamente pequeño. 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 en forma inexacta. Además, según lo señalan, este método marca con toda claridad la tendencia dominante.

La información que se muestra en el cuadro III.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 afroestadounidenses con 20.9%, los jamaiquinos 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 tienen déficit en este rubro. Luego, en su orden, se ubican los centroamericanos con un puntaje de 31.6%, los sudamericanos 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*.

Estos resultados —con pequeñas excepciones— confirman la tendencia observada en materia de inserción y condiciones de trabajo de los inmigrantes de la región en Estados Unidos. El caso de los sudamericanos 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 afroestadounidense y cubana y con formas de inserción laboral similares a las de estos grupos; sin embargo, su puntuación en materia de *trabajo decente* los ubica muy por debajo de los grupos mencionados. Esto crea la necesidad de realizar un análisis crítico de los componentes de esta medida. Observamos que indicadores como la brecha en las tasas de participación que contienen cierto grado de ambigüedad pueden distorsionar los resultados definitivos del índice, puesto que no se encamina en la misma dirección que los demás indicadores. De tal manera, se calculó el índice de *trabajo decente* sin incluir el indicador de brecha en las tasas de participación entre hombres y mujeres y se obtuvo un resultado diferente, como se puede observar en el cuadro III.8.

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 afroestadounidenses se incrementa significativamente, pasando estos últimos del segundo al cuarto lugar. Los haitianos y jamaquinos y los 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%), sudamericanos (28.6%) y los inmigrantes de otros países de la región (27.4%). 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 la brecha entre las tasas de participación masculinas y femeninas— se construyeron índices de *trabajo decente* para hombres y mujeres por separado y se obtuvo que la tendencia general se mantiene en



Cuadro III.8  
 Índice de *trabajo decente*, según país de origen de los trabajadores.  
 Estados Unidos, 2003

<i>Índice de trabajo decente</i>	
<i>Por lugar de origen</i>	<i>Media recortada, índice de trabajo decente (sin el indicador de brecha)</i>
EU. Nativos blancos no hispanos	20.3
EU. Nativos afroestadounidenses	26.5
México	36.1
Cuba	24.9
República Dominicana	30.8
Jamaica y Haití	24.8
Centroamérica	33.4
Sudamérica	28.6
Otros de la región	27.4

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

ambos grupos, es decir, los nativos blancos no hispanos presentan la mejor situación. La peor situación, como era de esperar, la presentan las mujeres procedentes de México y Centroamérica. El dato más relevante en este análisis son las diferencias entre los índices de *trabajo 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 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 (cuadro III.9).

Tratando de afinar más la interpretación de estos resultados y teniendo en cuenta el peso que a lo largo de esta investigación se ha dado al capital humano como determinante de la inserción laboral y de las condiciones de trabajo de la población, se construyeron índices de *trabajo decente* únicamente 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 (cuadro III.10).

**Cuadro, III.9**  
**Índice de *trabajo decente*, según sexo y país de origen.**  
**Estados Unidos, 2003**

<i>Índices de trabajo decente</i>		
<i>Por lugar de origen</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
EU. Nativos blancos no hispanos	17.5	23.3
EU. Nativos afroestadounidenses	26.1	26.9
México	34.7	39.3
Cuba	23.1	27.0
República Dominicana	28.6	33.0
Jamaica y Haití	24.2	26.2
Centroamérica	31.1	38.0
Sudamérica	26.6	32.0
Otros de la región	28.3	25.8

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

**Cuadro III.10**  
**Índices de *trabajo decente* de trabajadores con escolaridad media o alta,**  
**según país de origen. Estados Unidos, 2003**

<i>Índices de trabajo decente</i>	
<i>Por lugar de origen</i>	<i>Media recortada, índice de trabajo decente (sin el indicador de brecha)</i>
EU. Nativos blancos no hispanos	18.4
EU. Nativos afroestadounidenses	24.0
México	31.0
Cuba	22.6
República Dominicana	29.1
Jamaica y Haití	22.8
Centroamérica	24.8
Sudamérica	28.6
Otros de la región	24.5

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Sorpresivamente, a iguales niveles de escolaridad, las diferencias entre la población nativa blanca no hispana, la población afroestadounidense 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 sudamericanos. Llama poderosamente la atención que la diferencia entre los nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses sigue siendo marcadamente alta. Sería posible pensar que las diferencias entre los inmigrantes y la población nativa en parte pueden explicarse por el hecho de que muchos inmigrantes no pueden realizar trabajos acordes con la formación que adquirieron en sus países de origen porque con frecuencia esos estudios no les son reconocidos en Estados Unidos (Reitz, 2003), o porque la calidad de la educación que recibieron en sus países de origen no satisface las necesidades del mercado, o porque tal vez no cuentan con un adecuado manejo del idioma inglés. Pero en el caso de la población afroestadounidense queda una interrogante que por el momento no se podría resolver: ¿qué aspectos podrían explicar las notables diferencias en las condiciones laborales de estos trabajadores 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 con los valores de los índices de *trabajo decente* de la población en general, se constatan ciertas diferencias; evidentemente la población con mayor escolaridad está 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 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 fuera del alcance de teorías como la del capital humano.

Uno de los aspectos ampliamente discutidos por los culturalistas en torno a la inserción laboral de los inmigrantes es la necesidad de que éstos 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 que los inmigrantes se asimilen a las sociedades receptoras es por medio de la ciudadanía, puesto que con ella se facilita el proceso de su integración social y económica a

la sociedad receptora. Por tanto, se esperaría que aquellas personas que se convierten en ciudadanos de Estados Unidos obtengan una mejor situación en términos de inserción y condiciones laborales.<sup>10</sup>

Entre los inmigrantes empleados y asalariados en Estados Unidos (9 868 883 personas), aproximadamente 28.4% está conformada por personas que obtuvieron la ciudadanía por medio de la naturalización, y el porcentaje restante es de no ciudadanos de Estados Unidos. Con el fin de establecer si existen diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes, según estatus migratorio, se construyeron índices de *trabajo decente* para la población ciudadana y los que no lo son. Como se puede observar en el cuadro III.11, los índices de *trabajo decente* revelan diferencias abismales entre la población con ciudadanía y la que no es ciudadana estadounidense. Los índices de déficit de *trabajo decente* de estos últimos son significativamente superiores a los de la población con ciudadanía.

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 los centroamericanos. Si se comparan los valores de estos índices con los de la población nativa, se constata que aun siendo ciudadanos, los porcentajes de trabajadores con déficit de *trabajo decente* entre la población no nacida en 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 los centroamericanos ocupan los últimos lugares en términos de *trabajo decente*.<sup>11</sup>

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 trabaja-

<sup>10</sup> Aunque es necesario destacar que para autores como Sartori (2001), 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, para el autor, son los inmigrantes inintegrables a las sociedades europeas occidentales.

<sup>11</sup> Estos índices deben ser leídos cuidadosamente, pues al aplicar la prueba *ch*<sup>2</sup> se obtuvo que las diferencias de proporciones en el indicador "jornada de tiempo parcial" no resultaron estadísticamente significativas para algunos grupos.

Cuadro III.11  
Índice de *trabajo decente*, según estatus migratorio,  
Estados Unidos, 2003

<i>Por lugar de origen</i>	<i>Índices de trabajo decente</i>	
	<i>Ciudadanos</i>	<i>No ciudadanos</i>
México	33.2	52.6
Cuba	26.7	46.4
República Dominicana	34.3	46.5
Jamaica y Haití	26.6	40.2
Centroamérica	31.4	48.4
Sudamérica	28.7	45.5
Otros de la región	26.0	43.0

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

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

Es importante señalar que la información presentada 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 Estados Unidos, que se trata de un índice construido con pocos indicadores y que sus valores pueden variar de acuerdo con el tipo de indicadores que se incluyan. Desafortunadamente, la encuesta utilizada no reporta información relacionada con la duración del contrato de trabajo, ni acerca de las razones de los trabajadores para laborar más de 48 horas por semana, como tampoco sobre las personas que cuentan con seguridad social, todos ellos indicadores de gran peso en este tipo de análisis y que sin duda alguna tendrían un efecto importante en los resultados finales del índice.

#### SÍNTESIS Y CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

En este capítulo se analizaron la inserción laboral y las 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 se presentó una breve revisión de la bibliografía generada en torno al tema de la inserción laboral de los inmigrantes —en especial de los procedentes de países pobres— y se observó que la mayor parte recalca la idea de que existe una polarización de la fuerza laboral 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. Se constató que una segunda característica de la inserción laboral de los inmigrantes es su concentración en determinadas ocupaciones.

En el segundo apartado, con base en información de la cps (2003), se presentaron las características de la inserción laboral de los inmigrantes de la región. Se calcularon tasas de participación económica y de desempleo de los trabajadores, y se destacó que los inmigrantes en general tienen altas tasas de actividad económica y que solamente las de los procedentes de Cuba y República Dominicana fueron inferiores a las de la población nativa de Estados Unidos. Se enfatizó 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— normalmente permiten registrar mejor la actividad económica de las personas.

También se llamó la atención sobre el hecho de que las inmigrantes procedentes de Cuba y México presentaron tasas de participación económica significativamente inferiores a las del resto de trabajadores en Estados Unidos. En el primer caso se subrayó que se trata de una población con mayor grado de envejecimiento, aspecto que limita su participación en el mercado de trabajo. En el caso mexicano se hizo hincapié en que la tasa de participación económica de las inmigrantes es baja en relación con la de las mujeres de otros grupos, pero significativamente superior a la tasa de participación de las mujeres en México. Se recalcó 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 es superior a la de los hombres afroestadounidenses y cubanos.

En relación con el desempleo, observamos que los afroestadounidenses, dominicanos y mexicanos, en general, son los trabajadores con mayores tasas de desempleo; en el caso específico de las mujeres, las mexicanas y las afroestadounidenses presentaron las tasas más altas. Se destacó que en la mayoría de los casos, las mujeres presentan tasas de desempleo inferiores a las de los hombres, y se planteó la hipótesis de 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 se comprobó que los empleos que desarrollan ellas son de menor calidad que aquellos en los que se insertan los hombres, principalmente en términos de ingresos.

Se analizó también la posición en la ocupación, la rama de actividad y las ocupaciones de los trabajadores, y se obtuvo, en el primer caso, que su participación en el autoempleo es baja. Esto se debe a que en Estados Unidos el autoempleo generalmente no se realiza como medio de subsistencia, como ocurre en la mayoría de los casos en América Latina, donde está fuertemente asociado a la precariedad laboral. Los inmigrantes cubanos y los nativos blancos no hispanos presentaron las mayores proporciones de autoempleo en Estados Unidos. En el caso cubano se subrayó que el fuerte componente de personas que emigraron 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 con la rama de actividad se pudo constatar que existen diferencias significativas en la inserción de los trabajadores según su origen; así, los nativos blancos no hispanos conforman 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; los primeros presentan además el porcentaje más alto de participación en actividades de extracción.

La distribución por sexo en las actividades mostró que los hombres tienden a concentrarse fundamentalmente en actividades de transformación, en especial en los casos de México y Centroamérica, mientras los jamaíquinos y haitianos participan en menor medida en ellas. Asimismo, la presencia de los hombres en los servicios personales fue baja, siendo los mexicanos y los centroamericanos los grupos con mayor participación. En el caso de las mujeres, se destacó su inserción en actividades relacionadas con los servicios sociales y personales, siendo las jamaíquinas, haitianas y afroestadounidenses las que más participaron en la primera categoría de actividades. La presencia de las mujeres en actividades de transformación fue baja; aun así, los porcentajes más altos correspondieron a las mexicanas y las centroamericanas.

En el tercer apartado se analizaron las condiciones laborales de los inmigrantes de la región en comparación con la población nativa en Estados Unidos, desde la categoría de *trabajo decente*; se presentó su definición conceptual y se construyeron índices de déficit de *trabajo decente* —a partir de algunos indicadores propuestos— según el país de origen de los trabajadores, el sexo, la escolaridad y, entre los inmigrantes, el estatus migratorio. Dichos índices nos dieron una noción del promedio de personas que tienen déficit de *trabajo decente* en Estados Unidos de acuerdo con 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 tienen mejores condiciones laborales, seguidos de los afroestadounidenses y los cubanos, mientras que los mexicanos y los centroamericanos se ubicaron en los últimos lugares. Con ello 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 de hombres y mujeres, se constató que los nativos blancos no hispanos tienen destacadamente mejores condiciones laborales en el mercado de trabajo en relación con el resto. Se señaló también que los hombres gozan de mejores condiciones laborales que las mujeres, aunque en todos los casos éstas cuentan con mayor escolaridad que los hombres.



Se elaboraron índices de déficit de *trabajo decente* solamente para la población con nivel de estudios iguales o superiores a la preparatoria y se obtuvo que, *grosso modo*, aun con iguales niveles de escolaridad hay diferencias en las condiciones laborales de los trabajadores en Estados Unidos. Los nativos blancos no hispanos presentaron el mejor índice al respecto, 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 sudamericanos. A partir de estos datos se puede plantear como hipótesis que para que exista igualdad de condiciones entre los trabajadores en el mercado de trabajo estadounidense no es suficiente con que tengan igual capital humano.

Al tratar de establecer el peso que tiene obtener la ciudadanía estadounidense en las condiciones de trabajo de los inmigrantes, se construyó un índice de *trabajo decente* en el que se distinguió entre los trabajadores con ciudadanía y los que no son ciudadanos estadounidenses. Se advirtió que este índice debe ser interpretado cautelosamente, puesto que las diferencias de proporciones en el indicador de tiempo parcial no resultaron estadísticamente significativas, debido a que en algunos grupos de inmigrantes se contó con pocos casos. Pero se puede hablar con más precisión de los casos mexicano y centroamericano, donde se obtuvieron muestras representativas y efectivamente se pudo comprobar que el ser ciudadano de ese país tiene un efecto positivo en las condiciones laborales de los trabajadores: quienes tienen ciudadanía revelan mejores índices de *trabajo decente*. Sin embargo, al comparar los valores de los índices de mexicanos y centroamericanos con los de los índices de *trabajo decente* de los nativos blancos no hispanos, se encontraron diferencias 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 Estados Unidos en las últimas tres décadas han sido el marco esencial para comprender el deterioro de las condiciones laborales de los trabajadores, no explican completamente la manera diferen-

ciada como se insertan los trabajadores ni las desiguales condiciones en que se encuentran en el mercado según su país de procedencia, el sexo e incluso la raza —hablando del caso concreto de los afroestadounidenses.

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 los fines de este análisis, puesto 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 afroestadounidenses 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 conviertan en ciudadanos de 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 expresada en el capítulo II de este libro, que tiene que ver con que cada uno de los enfoques teóricos desarrollados para comprender la inserción de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos nos pueden explicar parte de una realidad que está en constante cambio y que, por tanto, hay 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 forman parte hombres y mujeres.

La segunda conclusión es que en Estados Unidos las mujeres inmigrantes están en seria desventaja en el mercado de trabajo no sólo en relación con hombres y mujeres nativos blancos no hispanos, sino con respecto a los hombres inmigrantes de su mismo origen, lo que 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 este libro, y con base en el modelo de Oaxaca, se analizarán en forma detallada algunos factores que dan origen a las diferentes condiciones laborales de los trabajadores de América Latina y el Caribe en Estados Unidos.

## IV. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE INMIGRANTES LATINOAMERICANOS Y CARIBEÑOS EN 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 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 algunos 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 según el lugar de origen, el género y el color de la piel, se analiza la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región y de la población nativa estadounidense en el año 2003. Se observan niveles de segregación ocupacional de acuerdo con el origen y el sexo de los trabajadores, y por medio de un modelo logístico se analizan 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 presenta un resumen de los enfoques teóricos que han explicado la segregación ocupacional por sexo. Se advierte sobre la existencia de explicaciones desde el punto de vista económico y otras no económicas o “sociosexuales”, para entender este fenómeno. En el tercer apartado se presentan algunos antecedentes de la segregación ocupacional de los inmigrantes de la región en Estados Unidos. En el cuarto apartado, con información actualizada, se analiza la inser-

ción ocupacional de los trabajadores en Estados Unidos de acuerdo con el país de origen y el sexo y se presentan las cinco principales ocupaciones en las que se insertan los inmigrantes de la región. En el quinto, por medio del Índice de Duncan, se mide la concentración ocupacional por grupo étnico y por sexo. En el sexto se establecen las ocupaciones predominantemente femeninas en Estados Unidos y se presentan las cinco principales, según país de origen, a la vez que se determinan algunos factores asociados al hecho de que un individuo se inserte en ocupaciones de este tipo. Por último, en el séptimo se presentan síntesis y conclusiones del capítulo.

#### LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL, UN PROBLEMA PRESENTE EN EL MERCADO LABORAL ESTADOUNIDENSE

La segregación ocupacional de los trabajadores de acuerdo con el lugar de origen y el 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 según el lugar de origen de los trabajadores y el sexo, además de estar asociada a las transformaciones económicas 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 con determinadas características visibles, lo que implica 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 se menciona en el capítulo II—, buena parte de los inmigrantes —en particular los procedentes de América Latina y el Caribe— realiza los trabajos considerados sucios, peligrosos, difíciles y mal pagados que la población nativa no desea realizar porque implican baja remuneración y altas condiciones de riesgo. 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 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: *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, 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, *grosso 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: 3].

En el caso de las mujeres se ha destacado que, a lo largo de la historia, han sido relegadas a desempeñar ocupaciones “femeninas” que tienen que ver con la construcción social de su función 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, dificultan el ascenso social. La situación se torna más crítica cuando se trata de mujeres inmigrantes, particularmente de las latinoamericanas y caribeñas en 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” tales 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 por una mayor valoración de este trabajo.

Hondagneu-Sotelo (2007) destaca que en Estados Unidos existe una “racialización del trabajo doméstico pagado” donde las mujeres procedentes de algunos países no europeos son las que principalmente se insertan en el empleo doméstico. De acuerdo con la autora, en dicho país el trabajo doméstico, con pocas excepciones, siempre ha sido realizado por mujeres pobres, afrodescendientes e inmigrantes. En 1870, las dos terceras partes del empleo femenino no agrícola en Estados Unidos correspondían al empleo doméstico, en 1890 la proporción se redujo a poco más de un tercio y en 1930 a una quinta parte, puesto que aumentaron las oportunidades de empleo para las mujeres en otras ocupaciones; por eso, para finales del siglo XX poco menos de 1.0% del empleo de mujeres nacidas en Estados Unidos correspondió al servicio doméstico (Hondagneu-Sotelo, 2007: 16).

Dicha situación, como señala esta 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 en Estados Unidos es 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 gran desventaja socioeconómica en relación con otros colectivos (Parella, 2006). Esta realidad 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 mayor relevancia a los estudios sobre segregación ocupacional, dada 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 obedece, muchas veces, a una forma de discriminación laboral que ubica a los individuos afectados en una situación de inferioridad socioeconómica en relación con los grupos no discriminados.

Como lo señala Anker (1999), la segregación ocupacional tiene algunas implicaciones en las relaciones sociales que se establecen entre los individuos pertenecientes a distintos colectivos. Primero, los estereotipos que la sociedad —en este caso la estadounidense— ha creado frente a los hombres y las mujeres inmigrantes de determinados orígenes, muchas veces los ubican como ciudadanos de segunda categoría, lo que obstaculiza las posibilidades de alcanzar mejores condiciones de vida. Segundo, la discriminación que se ejerce en las tareas confina a la población, a veces con alta calificación, a ocupaciones que requieren el menor capital humano, con lo que se niega a los individuos la posibilidad de conseguir un empleo con mayores condiciones de productividad. Tercero, las diferencias salariales entre hombres y mujeres —muchas veces debidas a la segregación en las ocupaciones— ubican a estas últimas y a sus familias en mayor situación de desventaja económica, más aún cuando son jefas de hogar. Estos aspectos hacen relevante el estudio de un fenómeno que surgió hace mucho tiempo en la sociedad y que, pese a ello, persiste auspiciado por procesos de globalización y por los cambios estructurales en las economías del mundo.

#### ALGUNAS EXPLICACIONES SOBRE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO

Se ha argumentado que la segregación ocupacional de las mujeres en distintos lugares del mundo está determinada por creencias culturales, por los obstáculos informales al empleo, por la socialización y la preparación para el trabajo que ellas reciben, las responsabilidades familiares que les son asignadas, así como por la estructura ocupacional de los mercados laborales (Anker, 1997). 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).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 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 esa razón, distintas teorías tratan los determinantes de la segregación ocupacional y de la desigual remuneración



Pueden distinguirse dos tipos de segregación ocupacional: la horizontal y la vertical. La primera se presenta cuando determinado grupo de personas se concentra principalmente en un número relativamente pequeño de ocupaciones y está total o parcialmente ausente de los demás. Mientras que la segunda 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.

En su amplia revisión sobre las teorías que han explicado la segregación ocupacional, Anker (1997) plantea que los enfoques teóricos empleados para el estudio de la segregación ocupacional se pueden reunir 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 “socio-sexuales”.

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 (Stanek *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, Anker (1997) señala 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 debido a que en muchos países se ha incrementado la edad para contraer matrimonio y se han reducido las tasas de fecundidad; además, el uso de aparatos electrónicos para las tareas del hogar ha disminuido la carga para las mujeres en muchos países, dejándoles tiempo para el desarrollo de otras actividades. Asimismo, el autor agrega que el aumento de hogares con jefaturas femeninas es una muestra clara de que las mujeres deben trabajar en forma continua para

---

entre mujeres y hombres como si los dos fenómenos constituyeran uno solo; y según el autor, no es adecuado plantear dicha problemática de esta forma, porque —como se observará en el siguiente capítulo— las diferencias salariales entre los sexos obedecen a distintos factores, entre los que la segregación ocupacional es sólo uno de ellos.

proporcionar el sustento a sus familias, lo que significa mayor adquisición de experiencia para el trabajo, contrario a lo que postula la teoría neoclásica del capital humano.

También existen otras perspectivas dentro 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 prejuicios con respecto 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).<sup>2</sup>

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 éstas prefieren algunas ocupaciones sobre otras porque quieren evitar condiciones de trabajo desagradables o peligrosas o porque desean disfrutar de buenas prestaciones sociales. 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. Para 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 aceptarlo cuando se trata de países en los que el porcentaje de actividad femenina es elevado, o cuando ellas son las principales responsables de la familia.

Existen otros enfoques para el estudio de los mercados laborales relativos a la segmentación de los mercados de trabajo que se apoyan también en el pensamiento económico neoclásico que, como hemos mencionado antes, defienden la idea de que las grandes empresas y los sindicatos desempeñan un papel central a la hora de determinar a qué trabajadores se contrata, qué salario deben

<sup>2</sup> En el capítulo V se observará que también estas teorías han explicado las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

percibir y a quiénes se despiden o se asciende; además, estos enfoques señalan la existencia de una segmentación del mercado de trabajo y que para los trabajadores es difícil pasar de un segmento a otro (Anker, 1997). Según este 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 un gama de ocupaciones más amplia y, por 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 de los hombres porque éstos tienen menores interrupciones en su carrera laboral y cuentan con niveles de instrucción superiores.

Otro enfoque que forma parte de las teorías basadas en la parcelación del mercado laboral es el de discriminación por raza y namiento estadístico que se basa en la idea de que, en promedio, hay diferencias de productividad, aptitudes y experiencia 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 —hombres y mujeres—, que ubicar a cada uno de los trabajadores idóneos si 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 éstos.

Anker (1997) resalta que un aspecto no considerado por esta teoría es el papel que ocupa 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 sean en general discriminadas en la sociedad tiene implicaciones en su formación o su preparación para la vida profesional y ello contribuye a que logren menores niveles de escolaridad que los hombres y realicen actividades que ayuden a la prolongación indefinida de la segregación ocupacional. De acuerdo con este autor, las teorías

económicas, tanto la neoclásica del capital humano como la 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 contribuciones han sido insuficientes para explicar la segregación en las ocupaciones en tanto “masculinas” y “femeninas”. En opinión del autor, estas teorías no consideran una serie de factores externos al mercado de trabajo y que no forman parte de la racionalidad económica, pero que son determinantes de la inserción laboral de hombres y mujeres.

Ribas (2005) subraya que los enfoques feministas y “sociosexuales” centrados en el estudio de variables externas al mercado de trabajo 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. 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, sostiene que la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de la sociedad patriarcal en la cual la mujer ocupa un lugar subordinado. Un ejemplo claro de ello es que históricamente se ha considerado 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 que éstas suelen acumular menor capital humano que los hombres antes de incorporarse a la actividad económica; detrás de ello 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. En otras palabras, dichos enfoques nos permiten entender algunas de las causas por las que gran cantidad de inmigrantes —hombres y

mujeres— se ve segregada en determinadas ocupaciones que los nativos no están dispuestos a realizar porque son de bajo prestigio y están mal remuneradas.

En el caso de Estados Unidos, como veremos con mayor detalle más adelante, una cantidad importante de hombres inmigrantes de la región desempeña ocupaciones propias de su género —construcción, mantenimiento y 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 está entremezclado con 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 su exclusión dentro de la vida social.

#### INMIGRANTES DE LA REGIÓN EN UN MERCADO SEGMENTADO POR EL GÉNERO

Antes de 1970, en 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 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. Estos patrones valen para varias minorías étnicas (Xu y Leffler, 1992).

Una muestra de lo anterior se encuentra en el trabajo de Powers y Seltzer (1998), que analizaron las diferencias de género en el estatus ocupacional de inmigrantes indocumentados en Estados Unidos antes y después de la Ley de Legalización IRCA, con base en 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 estaban 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 tenía empleos 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 trabajaba 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, en relación con 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, y destaca de manera especial la participación de las mujeres. El autor hace hincapié en 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 que los organismos encargados de hacer cumplir los derechos de los trabajadores tienen menos control.

Staab (2003), en una revisión de la bibliografía que se ha producido en torno al tema de la migración y el género, menciona que una gran cantidad de mujeres inmigrantes se inserta 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) utilizan información censal de los años 1990 y 2000 para analizar 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 ese mercado laboral “retribuye de manera diferente y discriminatoria el capital humano de las mujeres”, y concluye que tal vez la segregación ocupacional existente 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 de trabajo.

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

Boyd y Pikkov (2005), en una discusión sobre el trabajo de las mujeres inmigrantes en Canadá y Estados Unidos, indican que, aunque algunas 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, además existen diferencias entre la inserción laboral de las inmigrantes de acuerdo con la raza y al origen étnico, dado que las africanas, latinoamericanas y de otros grupos hispanos tienen mayor tendencia a insertarse en ocupaciones de baja calificación.

Las autoras agregan que estos patrones tienden a repetirse cuando se observa la participación de las mujeres inmigrantes en el desempleo, el subempleo, las condiciones laborales y los 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).

Los breves antecedentes de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de Estados Unidos dejan claro que buena parte de ellos ingresa 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 que se caracterizan por ser de poco prestigio y, por tanto, de precaria remuneración. Por otro lado, permiten establecer que en Estados Unidos los criterios de diferenciación social, como la raza y el género, tienen la función central de estratificar a los trabajadores reforzando las desigualdades entre ellos.

En este sentido, resulta adecuado profundizar en el análisis de la inserción laboral de los inmigrantes de la región en Estados Unidos con base en información reciente y estableciendo diferencias por país de origen; además, es importante establecer el tipo y los niveles de segregación ocupacional que se presentan 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.

#### LA INSERCIÓN OCUPACIONAL DE INMIGRANTES DE LA REGIÓN EN ESTADOS UNIDOS

Para el análisis de la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región y de la población nativa que aquí estudiamos, se establecieron cinco grandes categorías de ocupaciones. La primera categoría, "ejecutivos, profesionales y afines", incluye todas las ocupaciones con niveles iguales 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, jardines y cuidados y servicios personales. En la categoría “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” se incluyeron las ocupaciones de la construcción, las relacionadas con la extracción, la instalación, el mantenimiento, la reparación de aquellas del área de producción, transporte y movimiento de materiales, y finalmente, se estableció una categoría con todas las ocupaciones relacionadas con la agricultura, pesca y silvicultura entre otras.<sup>3</sup>

En el cuadro IV.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, el mantenimiento, entre otros. En la primera categoría, los procedentes de Jamaica y Haití, América Central, República Dominicana y México presentan los porcentajes más altos. En la segunda categoría, los inmigrantes mexicanos y centroamericanos tienen la mayor participación (47.5 y 43.5%, respectivamente), seguidos de los procedentes de Cuba y América del Sur. Entre los demás inmigrantes hay 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 afroestadounidenses (20.5 y 23 respectivamente).

De los trabajadores nativos blancos no hispanos, 38.7% se inserta en ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines. La participación de los inmigrantes de la región en estas ocupaciones es mucho inferior a la de este grupo. 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 Sudamérica, que

<sup>3</sup> Los ejecutivos, profesionales y afines corresponden a la clasificación internacional de la migración calificada (Pellegrino y Martínez, 2001; OCDE, 2002).

Cuadro IV.1  
Ocupaciones de la población nativa estadounidense e inmigrantes de la región  
de 16 años y más en Estados Unidos, 2003

Ocupación	Lugar de origen								
	Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	AES*	México	Cuba	República Dominicana	Jamaica y Haití	América Central	América 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, etcétera	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
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>n</i>	<i>67 545</i>	<i>8 407</i>	<i>4 253</i>	<i>349</i>	<i>326</i>	<i>452</i>	<i>1 012</i>	<i>581</i>	<i>901</i>
<i>N</i>	<i>92 833 653</i>	<i>12 245 175</i>	<i>5 831 974</i>	<i>459 046</i>	<i>387 04</i>	<i>726 043</i>	<i>1 317 91</i>	<i>701 568</i>	<i>1 271 523</i>

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

\* Estados Unidos. Afroestadounidenses.

presentan porcentajes comprendidos entre 22.2 y 27.0. En los primeros casos, la proporción de trabajadores en ocupaciones calificadas es ligeramente superior al porcentaje de afroestadounidenses en dichas ocupaciones. Los mexicanos cuentan con participación más baja en ocupaciones calificadas (7.4%), seguidos de los centroamericanos (9.0%) y los 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 ellas.

En el análisis de la inserción ocupacional por sexo en Estados Unidos se debe tener presente el crecimiento del sector de servicios. Su crecimiento, 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 servicios personales y en ocupaciones de baja remuneración como los servicios sociales— (Steiger y Wardell, 1995). Estas diferencias por sexo en la inserción laboral de los trabajadores, como se verá más adelante, afectan las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en Estados Unidos.

Igual a lo que sucede con las distribuciones porcentuales por rama de actividad para el conjunto de población que aquí se estudia, se puede constatar que en el caso de los hombres se presentan las mismas tendencias observadas en el conjunto total de trabajadores (cuadro IV.2).

En el caso de las mujeres se observan algunas diferencias, pero éstas se concentran principalmente en ocupaciones relacionadas con los servicios, especialmente las procedentes de Jamaica y Haití (51.2%). Se debe recordar una vez más que las mujeres procedentes del Caribe, en particular las jamaicanas, han tenido una participación importante en ocupaciones relacionadas con el cuidado de la salud, como enfermeras o asistentes de enfermería en Estados Unidos (Zhou, 2003). La participación de las mujeres cubanas en estas ocupaciones es baja en relación con las demás inmigrantes de la región; la mayoría de las cubanas se emplea como vendedoras

Cuadro IV.2  
Distribución porcentual de trabajadores (hombres) de 16 años y más por ocupación principal, según origen.  
Estados Unidos, 2003

Ocupación	Lugar de origen								
	Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	AES*	México	Cuba	República Dominicana	Jamaica y Haití	América Central	América 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, etcétera	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: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

\* Estados Unidos. Afroestadounidenses.

o trabajadoras de oficina (37.3%) o como ejecutivas, profesionales y afines (29.4%). En esta última categoría las cubanas presentaron un porcentaje muy similar al de las afroestadounidenses (29.7 (cuadro IV.3).

La participación de las demás mujeres de la región, como vendedoras y trabajadoras de oficina o en ocupaciones ejecutiva profesional y afines, es superior a la de los hombres, y en el caso concreto de las ocupaciones altamente calificadas, las procedentes de otros países de la región tuvieron porcentajes más altos que los hombres afroestadounidenses en este tipo de empleos.

### *Las principales ocupaciones de hombres y mujeres en Estados Unidos*

Más de 40.0% de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos se concentra en cinco grupos de ocupaciones —desagregadas a dos dígitos— de las ramas de servicios y transformación, principalmente. Los hombres participan fundamentalmente en ocupaciones tales como supervisión en construcción comercial, carpintería, albañilería y otras 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, así como conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otras relacionadas (cuadro anexo IV.1).

En estas ocupaciones, con diferente orden, hay también gran participación de trabajadores afroestadounidenses (33.3%). En el caso de los nativos blancos no hispanos, solamente 17.2% participa en las ocupaciones mencionadas y entre las cinco principales ocupaciones en las que se insertan —que reúnen solamente a 26.2% de los trabajadores— se destaca su participación 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 representa 8.4 por ciento).

Cuadro IV.3  
Distribución porcentual de trabajadores (mujeres) de 16 años y más por ocupación principal,  
según origen. Estados Unidos, 2003

Ocupación	Lugar de origen								
	Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	AES*	México	Cuba	República Dominicana	Jamaica y Haití	América Central	América 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, etcétera	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
<i>Total</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100
<i>n</i>	32 472	4 788	1 424	159	194	240	403	266	410
<i>N</i>	44 028 691	6 766 107	1 807 008	203 983	218 082	375 986	472 014	308 365	576 933

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

\* Estados Unidos. Afroestadounidenses.

Ocupaciones tales como supervisoras de vendedores, cajera empleadas de mostrador y otras relacionadas son predominante entre los distintos grupos de mujeres. En el caso específico de las mujeres inmigrantes se destaca su inserción en ocupaciones relacionadas con 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, sudamericanas e incluso afroestadounidenses. Solamente las mexicanas y las centroamericanas participan en ocupaciones que tradicionalmente no han sido asignadas a su género, como operadoras de tractores y vehículos industriales, limpiadoras de vehículos y equipamiento, cargadoras y otras relacionadas; las mexicanas, además, trabajan en lavandería y como operadoras de maquinaria industrial en las áreas textil y del calzado.

La mayoría de las inmigrantes de la región —con excepción de las mexicanas y las centroamericanas— tiene una participación importante en ocupaciones como cuidadoras de niños y otros cuidados personales; como asistentes o profesoras de preescolar primaria, preparatoria, de educación especial y en labores 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 viajes, asistentes de oficina, bibliotecas y otras tareas relacionadas, como supervisoras y operadoras en áreas de producción, ensambladoras de distintas estructuras, y las jamaicanas y haitianas también se destaca por su participación como asistentes de médicos, podólogas, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales. Las nativas blancas no hispanas, al igual que las jamaicanas y haitianas, participan en gran medida en estas ocupaciones y en trabajos como secretarías y asistentes administrativas y operadoras de equipos de oficina y otras. La manera como se insertan los trabajadores en el mercado laboral de Estados Unidos revela la existencia de una fuerte división ocupacional 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 del Caribe y de Sudamérica participan más en ocupaciones que requieren mayor calificación; incluso sus porcentajes en este tipo de ocupaciones en ocasiones son superiores a los de la población afroestadounidense. 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 concentra en ocupaciones similares y de baja calificación.

El análisis realizado hasta el momento deja claro que el género desempeña un papel trascendente en la inserción laboral de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos y justifica la necesidad de emplear técnicas de análisis estadístico que permitan establecer 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 a la del resto de los trabajadores que aquí analizamos, con lo que se podría pensar que los criterios de raza y nacionalidad —además de otros factores mencionados— cumplen un papel central en el acceso a empleos altamente calificados en ese país, y en ello tienen que ver las desigualdades intrínsecas a su sociedad, así como los procesos de exclusión social a los que históricamente se ha sometido ahí a algunas minorías étnicas.

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 se mencionó antes, en el caso de la población afrodescendiente la exclusión social de que ha sido objeto en Estados Unidos puede ser una de las razones por las que no logra el acceso 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 capacidades “verbales/relacionales” que no ofrecen las escuelas públicas de los guetos —donde se aglutinan habitantes afroestadounidenses—, el ingreso de este segmento de la población a empleos altamente calificados se ve limitado. Es decir, no se prepara a los afroestadounidenses 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 la información revisada hasta el momento, en el siguiente apartado se emplea una medida más precisa para establecer el nivel de segregación en las ocupaciones de acuerdo con el lugar de origen y el sexo de los trabajadores.

LA MEDICIÓN DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL  
DE INMIGRANTES DE LA REGIÓN EN ESTADOS UNIDOS  
POR MEDIO DEL ÍNDICE DE DUNCAN

En esta investigación se emplea el Index of Dissimilarity (ID) o Índice de Duncan para medir el grado de segregación en las ocupaciones en el mercado de trabajo de 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 en un rango de 0 a 1. Cuando asume un valor 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, puesto que si se redistribuyera la fuerza de trabajo masculina o femenina como éste lo señala, se generaría un cambio en la estructura ocupacional del empleo en un momento dado del tiempo. Por otra parte, se suelen calcular índices de segregación en dos periodos diferentes, y una comparación estricta entre éstos 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, el autor asegura que los inconvenientes que se han señalado en el índice para hacer comparaciones a lo largo del tiempo pueden reducirse recurriendo a procedimientos como su estandarización, en donde se suponga que las ocupaciones tengan el mismo tamaño, con el propósito de controlar los cambios en el tiempo y en la dimensión relativa 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 lo largo del tiempo producida por los cambios en la composición por sexo en la estructura ocupacional (Anker, 1999), podrían resultar más apropiados para hacer comparaciones desde una dimensión temporal; sin embargo, en esta investigación se emplea el Índice de Duncan dado que se trata de una medición adecuada y de fácil aplicación cuando se intenta valorar la segregación ocupacional en un año específico. En los cuadros del IV.4 al IV.7 se presentan los resultados del índice calculados a dos dígitos. Es importante resaltar que 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 menor nivel de segregación en relación con los índices calculados a dos y tres dígitos. En este trabajo se eligió una situación intermedia y se consideraron los resultados del índice a dos dígitos para observar el nivel de segregación en las ocupaciones de acuerdo con el grupo étnico al que se pertenece y al sexo.

Para el cálculo de los índices de segregación ocupacional por lugar de origen se tomó como referencia a la población nativa blanca no hispana. Puede decirse que el tipo de segregación ocupacional que se presenta entre la población nativa blanca y la población inmigrante 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 básicamente en la cima de dicha escala.

Las mediciones realizadas indican 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 50.0% de 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 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 afroestadunidenses (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 los casos mexicano y centroamericano.

Respecto de la segregación ocupacional por sexo entre los grupos estudiados, se obtuvo que los grupos que presentaron los mayores niveles fueron los inmigrantes de Jamaica y Haití (0.72), los cubanos (0.61), los dominicanos (0.57) y los procedentes de otros países de la región (0.57). El alto índice entre los inmigrantes de Jamaica y Haití podría explicarse por el fuerte componente de mujer

Cuadro IV.4  
Índices de segregación ocupacional de inmigrantes  
con respecto a los nativos blancos no hispanos, calculados  
a dos dígitos. Estados Unidos, 2003

<i>Origen</i>	<i>Índices</i>
	<i>Dos dígitos</i>
<i>Nativos blancos no hispanos</i>	
Afroestadounidenses	0.23
<i>Inmigrantes de América Latina y el Caribe</i>	
Mexicanos	0.50
Cubanos	0.27
Dominicanos	0.38
Jamaquinos y haitianos	0.37
Centroamericanos	0.45
Sudamericanos	0.30
Inmigrantes de otros países de la región	0.26

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

res que se han especializado en ocupaciones relacionadas con el cuidado de la salud. Contrariamente a lo que se observa entre estos inmigrantes, los procedentes de México presentaron los más bajos índices (0.42), incluso el valor del índice fue inferior al obtenido en el caso de los nativos blancos no hispanos (0.45) (cuadro IV.5).

Tal vez la participación de los mexicanos —hombres y mujeres— en ocupaciones agrícolas ayude a hacer evidente la menor segregación por sexo en el mercado de trabajo de los originarios de este país. Además, se debe reconocer que los inmigrantes procedentes de México presentan los menores niveles de escolaridad entre los inmigrantes de la región en 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, es necesario 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 co-

Cuadro IV.5  
Índices de segregación ocupacional de mujeres con respecto a hombres  
calculados a dos dígitos. Estados Unidos, 2003

<i>Origen</i>	<i>Índices</i>
	<i>Dos dígitos</i>
<i>Nativos blancos no hispanos</i>	
Afroestadounidenses	0.44
<i>Inmigrantes de América Latina y el Caribe</i>	
Mexicanos	0.42
Cubanos	0.61
Dominicanos	0.57
Jamaiquinos y haitianos	0.72
Centroamericanos	0.52
Sudamericanos	0.54
Inmigrantes de otros países de la región	0.57

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población CPS-2003.

lectivos 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 Estados Unidos, 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 hombres nativos blancos no hispanos son los mexicanos centroamericanos, dominicanos, y el menor índice corresponde a los hombres afroestadounidenses (cuadro IV.6).

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 afroestadounidenses (0.21), las inmigrantes de otros países de la región (0.29), las cubanas (0.32) y las sudamericanas (0.32). Al comparar los índices de segregación ocupacional obtenidos en el caso de los hombres procedentes de México y Centroamé

**Cuadro IV.6**  
**Índices de segregación ocupacional de hombres inmigrantes**  
**con respecto a hombres nativos blancos no hispanos,**  
**calculados a dos dígitos. Estados Unidos, 2003**

<i>Origen</i>	<i>Índices</i>
	<i>Dos dígitos</i>
<i>Nativos blancos no hispanos</i>	
Afroestadounidenses	0.27
<i>Inmigrantes de América Latina y el Caribe</i>	
Mexicanos	0.47
Cubanos	0.34
Dominicanos	0.46
Jamaíquinos y haitianos	0.39
Centroamericanos	0.47
Sudamericanos	0.35
Inmigrantes de otros países de la región	0.31

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

rica 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.

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 jamaíquinas y haitianas puede ser explicado por la alta participación que tienen las últimas en ocupaciones de servicios. Mientras que 51.2% de estas trabajadoras se concentra en estas ocupaciones, solamente 16.6% de las nativas blancas no hispanas realiza este tipo de labores. Además, se debe resaltar que entre los demás grupos de hombres y mujeres se constatan diferencias en los índices

Cuadro IV.7  
 Índices de segregación ocupacional de mujeres inmigrantes  
 con respecto a mujeres nativas blancas no hispanas,  
 calculados a dos dígitos. Estados Unidos, 2003

<i>Origen</i>	<i>Índices</i>
	<i>Dos dígitos</i>
<i>Nativas blancas no hispanas</i>	
Afroestadounidenses	0.21
<i>Inmigrantes de América Latina y el Caribe</i>	
Mexicanas	0.49
Cubanas	0.32
Dominicanas	0.40
Jamaiquinas y haitianas	0.44
Centroamericanas	0.48
Sudamericanas	0.32
Inmigrantes de otros países de la región	0.29

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población CPS-2003.

que señalan. Éstas indican que existe menor segregación ocupacional entre las mujeres nativas blancas no hispanas y las inmigrantes en el mercado de trabajo de Estados Unidos, en relación con la segregación que se presenta entre los demás hombres inmigrantes y los nativos blancos no hispanos.

#### LA INSERCIÓN EN OCUPACIONES DE PREDOMINIO FEMENINO EN 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 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 ese país y definió tres tipos de ocupaciones desproporcionadamente femeninas como aquellas donde más de

50.0% de los trabajadores eran mujeres; ocupaciones desproporcionadamente masculinas donde menos de 20.0% de los trabajadores eran mujeres, y aquellas ocupaciones en donde la participación de las mujeres se encontraba entre 20.0% y 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 por lo menos 80.0% de los trabajadores que participan en ella son hombres o son mujeres. Algunos investigadores prefieren utilizar el concepto de ocupaciones *integradas de género*, que hace referencia a las ocupaciones en donde las mujeres tienen un grado adecuado de participación y están 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 están subrepresentadas serían aquellas que están por debajo del porcentaje obtenido en el límite inferior del rango de las "integradas de género" y aquellas donde las mujeres están sobrerrepresentadas serían las del límite superior de dicho rango (Anker, 1999).

Reskin (1993) afirma que estas formas de establecer el tipo de ocupaciones femeninas y masculinas son un tanto arbitrarias. Flückiger y Silber (1999) señalan que al establecer porcentajes arbitrarios para determinar las ocupaciones femeninas, se 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 la fuerza laboral, por 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: 7).

Si se define la sobrerrepresentación de uno de los sexos en una ocupación como aquella en donde 80.0% está conformado por



hombres o mujeres, a partir de datos de la CPS-2003 se tendría que en el mercado de trabajo de Estados Unidos, 16.7% de las ocupaciones —excluidas las agrícolas— es de predominio femenino 18.0% es de predominio masculino y 65.2% es neutro al género. se analiza la participación femenina estableciendo las ocupaciones en donde ellas tienen un grado adecuado de participación, se tendría que 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 podría definirse como de alta concentración femenina y 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 con el criterio de medición empleado.

#### *Principales ocupaciones de predominio femenino en Estados Unidos*

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

En el cuadro IV.8 se presentan las ocupaciones que contienen mayor concentración de mujeres —porcentaje de mujeres en relación con los hombres en la ocupación—; ahí se puede observar que, en términos generales, ellas siguen concentrándose fundamentalmente en ocupaciones que han sido asignadas tradicionalmente a su género y que están relacionadas principalmente con los cuidados de la salud, el cuidado de niños, educación, atención a clientes, ayudantes de oficinas, recepcionistas y trabajos secretariales, con sus respectivas diferencias de acuerdo con el 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

## Cuadro IV.8

## Principales ocupaciones de predominio femenino, según lugar de origen. Estados Unidos, 2003

<i>Ocupaciones por país de origen</i>	<i>Porcentaje de mujeres en la ocupación</i>
<i>EU. Nativas blancas no hispanas</i>	
Secretarías y asistentes administrativas	97.7
Operadoras de equipos de oficina y otras relacionadas	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>EU. Afroestadounidenses</i>	
Asistentes de médicos, podólogas, enfermeras autorizadas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales	97.0
Secretarías y asistentes administrativas	96.2
Recepcionistas, funcionarias en agencias de viajes, asistentes en servicios al cliente y otras relacionadas	94.1
Trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales	92.8
Distintas ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud	89.9
<i>México</i>	
Enfermeras certificadas y profesionales y otras relacionadas	100.0
Archivistas, técnicas de museos, bibliotecólogas, técnicas de biblioteca y otras relacionadas	100.0
Operadoras de equipos de oficina y otras relacionadas	98.8
Operadoras de computadoras y otras ocupaciones de escritorio relacionadas	94.5

Cuadro IV.8  
(continúa)

<i>Ocupaciones por país de origen</i>	<i>Porcentaje de mujeres en la ocupación</i>
Consejeras de crédito y otras áreas del campo financiero	94.4
<i>Cuba</i>	
Ocupaciones profesionales en áreas de ciencias agrícolas y de alimentos, biología y ciencias médicas	100.0
Asistentes de profesores, trabajadoras en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas	100.0
Asistentes en distintas áreas de la salud	100.0
Técnicas y paramédicas en medicina	100.0
Enfermeras certificadas y otras relacionadas	100.0
Meseras y asistentes de cocina	100.0
Asistentes de oficina	100.0
Operadoras de computadoras y otras ocupaciones de escritorio relacionadas	100.0
Consejeras de crédito y otras áreas del campo financiero	100.0
Ayudantes en el comercio de la construcción e inspectoras de construcción	100.0
<i>República Dominicana</i>	
Ocupaciones gerenciales y del área comercial	100.0
Ocupaciones gerenciales y administrativas	100.0
Distintas especialidades del área financiera	100.0

Economistas, investigadoras de mercado, psicólogas y otras relacionadas	100.0
Archivistas, técnicas en museos, bibliotecólogas y otras relacionadas	100.0
Asistentes de educación y otras relacionadas	100.0
Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud	100.0
Meseras y asistentes de cocina	100.0
Supervisoras en servicios de juegos, adiestradoras de animales y trabajadoras en distintas ocupaciones de los servicios personales	100.0
Agentes de ventas, seguros y otras relacionadas	100.0
Trabajadoras en servicios funerarios y otras relacionadas con atención a clientes	100.0
Distintas ocupaciones relacionadas con las ventas	100.0
Operadoras de equipos de oficina y otras relacionadas	100.0
Recepcionistas, funcionarias en agencias de viajes, asistentes en servicios al cliente y otras relacionadas	100.0
Secretarias y asistentes administrativas	100.0
<i>Jamaica y Haití</i>	
Trabajadoras en distintas áreas de los servicios de producción (gerenciales, administrativas, financieras, etcétera)	100.0
Ocupaciones en apoyo administrativo	100.0
Ocupaciones profesionales en áreas de ciencias agrícolas y de alimentos, biología y ciencias médicas	100.0
Trabajadoras del área judicial, asistentes y ayudantes del área judicial	100.0

---

Cuadro IV.8  
(continúa)

<i>Ocupaciones por país de origen</i>	<i>Porcentaje de mujeres en la ocupación</i>
Asistentes de profesores, trabajadoras en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas	100.0
Diseñadoras, artistas y otras relacionadas	100.0
Asistentes de médicos, podólogas, enfermeras autorizadas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales	100.0
Radioterapistas, técnicas en terapia respiratoria, trabajadoras en el área de la recreación y otras relacionadas	100.0
Trabajadoras en los cuidados de niños y otros cuidados personales	100.0
Ocupaciones en servicios de protección y seguridad	100.0
Agentes de ventas, seguros y otras relacionadas	100.0
Supervisoras en ocupaciones administrativas, telefonistas y otras relacionadas	100.0
Recepcionistas, funcionarias en agencias de viajes, asistentes en servicio al cliente y otras relacionadas	100.0
Operadoras de equipos de oficina y otras relacionadas	100.0
Trabajadoras en lavanderías y operadoras de máquinas en la industria textil	100.0
Asistentes de estadística, operadores de máquinas no computacionales	100.0
Distintas ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud	94.0
<i>Centroamérica</i>	
Ocupaciones gerenciales y del área comercial	100.0
Ocupaciones gerenciales y profesionales en distintas áreas	100.0

Trabajadoras en distintas áreas de los servicios de producción (gerenciales, administrativas, financieras, etcétera)	100.0
Trabajadoras en distintas áreas de administración y análisis contables	100.0
Trabajadoras en distintas áreas de las ciencias físicas	100.0
Trabajadoras del área judicial, asistentes y ayudantes del área judicial	100.0
Presentadoras de noticias, analistas, reporteras y otras relacionadas	100.0
Asistentes de médicos, podólogas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales	100.0
Ocupaciones relacionadas con el laboratorio clínico, la higiene dental y otras	100.0
Enfermeras autorizadas y profesionales y otras relacionadas	100.0
Trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales	100.0
<i>Sudamérica</i>	
Diversas ocupaciones gerenciales	100.0
Administradoras, analistas de sistemas y otras áreas de computación	100.0
Asistentes de profesores, trabajadoras en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas	100.0
Actrices, directoras de espectáculos y otras ocupaciones artísticas	100.0
Asistentes de médicos, pediatras, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales	100.0
Trabajadoras en servicios de aeronaves	100.0
Supervisoras de trabajadores en sitios de juego y de trabajadores en servicios personales y adiestramiento de animales	100.0
Radioterapistas, terapistas de respiración, de recreación, y otros, veterinarias y otras relacionadas	100.0
Trabajadoras en áreas de recursos humanos, servicios al cliente y otras ocupaciones de oficina	100.0

---

Cuadro IV.8  
(concluye)

<i>Ocupaciones por país de origen</i>	<i>Porcentaje de mujeres en la ocupación</i>
<i>Otros países de la región</i>	
Archivistas, técnicas en museos, bibliotecólogas y otras relacionadas	100.0
Asistentes de médicos, pediatras, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales	100.0
Asistentes de profesores, trabajadoras en distintas áreas de educación y entrenamiento y trabajadoras en bibliotecas	100.0
Ocupaciones profesionales en áreas de ciencias agrícolas y de alimentos, biología y ciencias médicas	100.0
Trabajadoras en áreas de recursos humanos, servicios al cliente y otras ocupaciones de oficina	100.0
Instaladoras y reparadoras en el área de las telecomunicaciones	100.0
Asistentes de estadística, operadoras de máquinas no computacionales	100.0
Secretarias y asistentes administrativas	100.0
Distintas ocupaciones en cuidados personales	100.0
Enfermeras certificadas y profesionales y otras relacionadas	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

tes— a que ellas cuentan con mayores niveles de educación que sus homólogos hombres.

Cuando se compara la situación de las mujeres inmigrantes de la región en Estados Unidos con la de las mujeres que permanecen en sus lugares de origen, se constata que en América Latina y el Caribe, en 1998, las mujeres estuvieron sobrerrepresentadas en el sector informal de la economía (52.0%). Asimismo, 52.7% del total del empleo femenino en el mismo año se concentró en el sector de servicios sociales, comunales y personales, y 27.2% en el sector comercio. Las mujeres tuvieron ese mismo año una participación importante en el servicio doméstico (16.0%), el cual como es sabido, es un segmento del sector informal que ofrece bajos salarios y baja protección social para los empleados (OIT, 1999). De acuerdo con Gálvez (2006), existe tal similitud en los patrones ocupacionales de los países de la región, que esto 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 muestra que tanto en América Latina y el Caribe como en países más desarrollados como Estados Unidos, las mujeres se siguen insertando en las ocupaciones que tradicionalmente han sido asignadas a su género.

Dadas las implicaciones que tiene para un individuo desempeñarse en una ocupación de predominio femenino, en este apartado se establecen algunos factores asociados a ese hecho. Por tanto, se ajustó un modelo logístico en donde empleamos como variable dependiente las categorías tipo de ocupación: de predominio femenino —ocupaciones donde 80.0% de los trabajadores es de mujeres o donde existen cuatro mujeres por cada hombre— y ocupaciones no intensivamente femeninas. Empleamos como variables explicativas: la edad —como variable continua—; la edad elevada al cuadrado —como indicador 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 IV.9. La ecuación ajustada en el modelo de regresión logística es la siguiente (Gujarati, 2000):



Cuadro IV.9  
Distribuciones porcentuales de las variables en el modelo

<i>Variables</i>	<i>Porcentajes</i>
Otras ocupaciones	83.2
Ocupaciones femeninas	16.8
<i>Total</i>	100.0
<i>Edad</i>	
<i>Sexo</i>	
Hombres	52.7
Mujeres	47.3
<i>Total</i>	100.0
<i>Escolaridad</i>	
Estudios inferiores al título de preparatoria	11.8
Título de preparatoria	30.3
Estudios superiores a la preparatoria	57.9
<i>Total</i>	100.0
<i>Estado civil</i>	
Solteros	26.1
Unidos	57.4
Alguna vez unidos	16.5
<i>Total</i>	100.0
<i>Origen</i>	
Nativos blancos no hispanos	80.3
Afroestadounidenses	10.6
Mexicanos	4.9
Cubanos	0.4
Dominicanos	0.3
Jamaquinos y haitianos	0.6
Centroamericanos	1.1
Sudamericanos	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
<i>Total</i>	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

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

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

Los resultados del modelo en el cuadro IV.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 —pues en estas ocupaciones por definición hay más mujeres que hombres—. También se indica que con cada año que aumente 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 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. Con esto se podría establecer que a mayor escolaridad de un individuo aumenta el riesgo de que ingrese a una ocupación de predominio femenino, puesto que con la mayor escolaridad tiende a haber mayor especialización de funciones de acuerdo con el sexo. Éste es un resultado llamativo, ya que esperaríamos que a mayor capacitación profesional de la mujer disminuyeran las posibilidades de insertarse en ocupaciones de predominio femenino. Asimismo, 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.

En relación con el 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 afroestadounidenses. Por el contrario, los momios de insertarse en ocupaciones de predominio femenino disminuyen 44.3% para los inmigrantes mexicanos y 27.3% para los centroamericanos. Se debe recordar que éstos son los inmigrantes

## Cuadro IV.10

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

<i>Ocupación:</i> 1 De predominio femenino 0 No dominadas por mujeres	<i>Razones de momios</i>	<i>Significancias*</i>
<i>Variables explicativas</i>		
<i>Edad</i>	0.983	0.003
<i>Sexo</i>		
Hombre (categoría de referencia)		
Mujer	13.218	0.000
<i>Escolaridad</i>		
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
<i>Estado civil</i>		
Solteros (categoría de referencia)		
Unidos	1.120	0.002
Alguna vez unidos	1.121	0.009
<i>Origen</i>		
Nativos blancos no hispanos (categoría de referencia)		
Afroestadounidenses	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
Sudamericanos	1.052	0.712
Otros inmigrantes de la región	1.396	0.003
<i>Área de residencia</i>		
No vive en una gran área metropolitana (categoría de referencia)		
Vive en una gran área metropolitana	0.942	0.021
*P < 0.05		
Constante: -3.603994		
Número de observaciones: 83 043		
Wald chi <sup>2</sup> : (16) 5943.60		
Pseudo R <sup>2</sup> : 0.1844		

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

de la región que tuvieron los niveles más bajos de escolaridad y que al interior de 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 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 de 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 Estados Unidos.

#### SÍNTESIS Y CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

En este capítulo se analizó la segregación ocupacional por grupo étnico y por sexo. Se discutió sobre la importancia de estudiar la segregación y sus implicaciones en las relaciones sociales entre individuos de distintos colectivos. Se presentaron algunos de los enfoques teóricos empleados para explicar la segregación ocupacional por sexo en el mercado de trabajo. Se destacaron 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 de las diferencias compensatorias y la de mercados de trabajo segmentados. Se expusieron 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 fuera de los análisis económicos.

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 Estados Unidos, y destacamos

que la inserción 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 las ocupaciones de baja calificación y en las ocupaciones determinadas por género.

Con base en información actualizada, se observó la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región en Estados Unidos. Se pudo constatar que los nativos blancos no hispanos tuvieron la mayor participación en ocupaciones calificadas, seguidos de los inmigrantes de otros países de la región, los cubanos y los afroestadounidenses. Mientras que los hombres inmigrantes de la región tuvieron alta participación en ocupaciones como obreros de la industria, la construcción, el mantenimiento, etc., las mujeres inmigrantes —excepto las cubanas— se concentraron en los 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 generalmente de baja remuneración.

El análisis de la inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos revela que aspectos como el lugar de origen y el sexo tienen 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.

También se calcularon índices de segregación de los trabajadores inmigrantes con respecto a los trabajadores nativos y se encontró 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 afroestadounidenses. El índice de segregación de mujeres con respecto a los hombres indicó que dentro del grupo de trabajadores jamaíquinos y haitianos existe la mayor segregación ocupacional, mientras que los índices más bajos los presentaron los inmigrantes de México y Centroamérica.

También se calcularon índices de segregación ocupacional para hombres inmigrantes con respecto a los nativos blancos no hispa-

nos y se obtuvo nuevamente que los mexicanos y los centroamericanos conforman los grupos con mayor segregación en el mercado de trabajo, y en el caso de las mujeres los resultados fueron los mismos. 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 nativas blancas no hispanas y el resto de las inmigrantes en relación con la segregación que se presenta entre los demás hombres inmigrantes y los nativos blancos no hispanos.

En el último apartado se establecieron criterios para determinar las ocupaciones de predominio femenino en Estados Unidos; se identificaron las principales ocupaciones de predominio femenino según lugar de origen y se logró 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 comprobó que dicho riesgo aumenta para las mujeres, las personas con estudios de preparatoria y superiores —en relación con las personas con menos estudios—, para las personas unidas o alguna vez unidas —en relación con las nunca unidas—; se incrementa 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. Asimismo, 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 de 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 Estados Unidos, sino que genera la necesidad de pensar en estrategias que en el largo plazo contribuyan al establecimiento de relaciones más igualitarias entre los individuos, independientemente de sus características visibles, como son el sexo, la nacionalidad y el color de la piel, entre otras.

## V. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE LOS TRABAJADORES EN ESTADOS UNIDOS

En este capítulo se analizan las diferencias salariales entre la población nativa y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos. Se emplea el método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca (1973) para establecer algunos factores asociados a las brechas salariales entre los trabajadores de acuerdo con su lugar de origen y sexo; para ello 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 —al igual que en los capítulos anteriores: mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaquinos y haitianos, centroamericanos (salvadoreños, guatemaltecos, hondureños y nicaragüenses), sudamericanos (colombianos, ecuatorianos y peruanos) y en la categoría “otros”, el resto de inmigrantes de la región. La población nativa se divide en blancos no hispanos y afroestadounidenses.

El capítulo está 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 Estados Unidos y se ofrece información actualizada sobre los ingresos de los trabajadores 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 descomponen las brechas entre trabajadores nativos e inmigrantes, y en el quinto entre hombres y mujeres 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 algunas reflexiones finales sobre los hallazgos obtenidos en el capítulo.



LAS DIFERENCIAS SALARIALES COMO UNA FORMA DE DISCRIMINACIÓN  
EN EL MERCADO DE TRABAJO

De acuerdo con el Convenio 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 el género de un individuo, y que no guardan relación alguna con sus calificaciones y experiencia laboral ni con el contenido y las responsabilidades del trabajo que desempeña o al que aspira. Esta diferencia de trato es discriminatoria sólo y cuando se traduce en una desventaja o en 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, así como en los trabajos en los que predominan las mujeres frente a aquellos en los que predominan los hombres (OIT, 2003a).

La discriminación en el mercado de trabajo puede darse de distintas maneras: en el acceso al empleo, en la adquisición de capital humano, en la ocupación y en el salario (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 éstas sufren 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 el empleo hace referencia a los obstáculos que se les imponen a determinados grupos que han logrado el acceso al empleo para tener una gama más amplia de ocupaciones

en las que puedan emplearse. En muchas ocasiones, cuando existe este tipo de discriminación —como se mencionó en el capítulo IV—, hombres y mujeres se emplean en ocupaciones diferentes, lo que implica muchas veces para la mujer una desventaja en el mercado de trabajo, ya que las ocupaciones en que principalmente se insertan por lo general tienen menor valoración social y, en consecuencia, peores condiciones laborales.

La discriminación salarial, 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 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 V.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 aun teniendo los hombres ( $\alpha m$ ) y las mujeres ( $\alpha f$ ) el mismo nivel de escolaridad, el ingreso de los primeros es superior al de ellas (Contreras, 2002).

Entre los aspectos que fortalecen las brechas salariales entre hombres y mujeres, Gunderson (1994) (citado por Anker, 1997: 360) identifica cinco: las diferencias de capital humano, las diferencias de salario para una misma ocupación —a veces ocasionadas por la discriminación—, las diferencias de salario por trabajo de igual valor —en esto muchas veces tiene que ver el grado de feminización de las ocupaciones—, diferencias en los empleos deseados y diferencias en los empleos disponibles. De acuerdo con este autor, aproximadamente un tercio de la disparidad salarial entre hombres y mujeres en países como 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, y señala



por género y se argumenta que debido a la escasa productividad de las mujeres, éstas tenderían a insertarse en ocupaciones de baja remuneración que no requieren gran acumulación de capital humano ni experiencia.<sup>1</sup>

Desde la perspectiva económica se han desarrollado 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 destacan las hipótesis de las preferencias y de la discriminación estadística (Del Razo, 2003). La primera es desarrollada por Becker y se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación, dado que prevalece el gusto o el prejuicio personal hacia 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 en el mercado existe discriminación hacia las mujeres y que los empleadores están dispuestos a pagar mejores salarios a los hombres aunque los niveles de productividad de ambos 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

<sup>1</sup> Como lo ha señalado Anker (1997), a 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. Por un lado, es cierto que en algunos casos ellas cuentan con menores inversiones de capital humano que los hombres y que se debe a la división sexual del trabajo en el 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 en muchos casos acumulan menor experiencia laboral, porque no cuentan con las mismas oportunidades en ese mercado. Por otro lado, como señala el mismo autor, y como se mencionó en el capítulo IV, la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado en los últimos decenios, pues la cantidad de trabajo necesaria para la atención del hogar ha disminuido debido al aumento en la edad para el matrimonio, a la disminución de la fecundidad, al uso de aparatos electrodomésticos —especialmente en países desarrollados— y al progresivo aumento mundial de los hogares encabezados por mujeres, lo que 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 aumentarían en la medida que aumentan su capital humano y su experiencia laboral; sin embargo, las brechas salariales entre hombres y mujeres se mantienen a lo largo del tiempo.

desaparecer dado que la competencia acaba sacando del mercado a las empresas que la ejercen y generando una igualación en los salarios. Asimismo, para el autor, la predilección del empleador por discriminar acarrea consecuencias para la empresa porque no siempre se contrata a los trabajadores más capaces. Según esta teoría, la segregación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales entre éstas y los hombres encuentran una explicación en la discriminación hacia las mujeres en los empleos tradicionalmente "masculinos", pues con ello se genera una sobreoferta de fuerza de trabajo femenina en los empleos "femeninos", que reduce los salarios para las contratadas en dichas ocupaciones (Becker, 1971; 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, los empleadores discriminan porque les es difícil establecer los niveles de productividad de los potenciales trabajadores; por 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. Además, como no es fácil distinguir entre mujeres con alta capacitación y experiencia laboral y las que no tienen estas características, los empleadores, basados en sus anteriores experiencias de contratos a mujeres, 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 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 del colectivo al que pertenecen.

Como señalamos en los capítulos II y IV, existen otros enfoques feministas y sociosexuales. Los primeros han recalcado que las explicaciones acerca del lugar subordinado que ocupa la mujer en la sociedad y en el mercado de trabajo no necesariamente deben buscarse en las teorías económicas. Esto, porque existe una serie de factores ajenos al mercado de trabajo que ayudan a entender la des-

igualdad entre hombres y mujeres y que tienen que ver con la estructura patriarcal que permea a la familia y a la sociedad y ubica a las mujeres en una situación de desventaja en los ámbitos 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 existe 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 la experiencia laboral. La teoría —como se ha señalado antes— hace hincapié en que el mercado es perfecto y que la razón por la que trabajadores reciben distintos salarios son las diferencias de capital humano. 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 el de Oaxaca y Ransom (1994) han analizado las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre blancos y afroestadounidenses empleando análisis de regresiones lineales para separar la proporción de la brecha en los ingresos que se debe a diferencias de capital humano o a 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.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> 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 medias no permite diferenciar la experiencia discriminatoria en diferentes puntos de la distribución salarial, ya que agrega las experiencias discrimi-

LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL  
EN 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, ellas perciben menores salarios que los hombres.

Según Anker (1997: 360), en promedio, la relación entre los ingresos laborales mensuales de hombres y mujeres en el mundo es de 60.0 a 70.0%, pero si se toman como referencia las percepciones semanales y diarias, la relación pasa de 70.0 a 75.0%, respectivamente, y en el caso de los ingresos por hora, la relación es de 75.0 a 80.0%. En el caso específico de Estados Unidos, la relación del salario por hora entre hombres y mujeres y entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses siempre ha abierto 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 afroestadounidenses era de 2.16 dólares para los 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 afroestadounidenses. La relación del salario entre hombres blancos

---

natorias de los individuos. Ello implica asumir la brecha salarial, independientemente del grado de discriminación sufrido por cada individuo (Del Río, 2006). 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 tanto, la interpretación del residuo —parte de la brecha que queda al calcular el monto que se debe a los diferenciales de capital humano— como medida de discriminación es discutible (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005: 12). Sin embargo, sigue siendo el método más empleado dentro de la economía laboral para medir la discriminación en el mercado de trabajo.

y afroestadounidenses fue de 73.2% y entre las mujeres blancas y las afroestadounidenses de 75.5%. En 2003 la relación entre los ingresos medios por hora entre trabajadores blancos no hispanos y afroestadounidenses fue de 74.2% y entre la población total de hombres y mujeres fue aproximadamente de 72.6% (CPS, 2003).

En 1994, Oaxaca y Ransom (1994: 13) emplearon información de la CPS-1988 y estimaron las brechas salariales —mediante un procedimiento más complejo— entre trabajadores blancos y afroestadounidenses mayores de 25 años y entre la población total masculina y la 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 V.1 se presentan la media y la mediana del ingreso por hora de los trabajadores inmigrantes asalariados en 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 con los nativos blancos no hispanos (media: 60.8%, y mediana 59.7%). Le siguen los centroamericanos que perciben 60.8% en relación con la media y 62.2% en relación con la mediana, y los dominicanos que perciben 62.3 y 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 afroestadounidenses y los jamaíquinos y haitianos.

Según el sexo de los trabajadores, también se puede observar que el porcentaje de salarios femeninos respecto de los masculinos varía de acuerdo con su lugar de origen y con el indicador empleado. 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 V.2). Las mayores brechas se presentan entre los dominicanos y los nativos blancos no hispanos, donde las mujeres perciben respectivamente sólo 75.3 y 76.1% de los ingresos que perciben los hombres.



Cuadro V.1  
Relación del salario por hora de afroestadounidenses e inmigrantes con respecto a nativos blancos  
no hispanos. Estados Unidos, 2003

<i>Por lugar de origen</i>	<i>Salario por hora Total</i>		<i>Afroestadounidenses e inmigrantes en relación con nativos blancos no hispanos (porcentajes)</i>	
	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>
Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	20.9	15.4		
Estados Unidos. Nativos afroestadounidenses	15.5	12.5	74.2	81.2
México	12.7	9.2	60.8	59.7
Cuba	16.1	10.6	77.0	68.8
República Dominicana	15.1	9.9	72.2	64.3
Jamaica y Haití	15.2	12.0	72.7	77.9
Centroamérica	12.7	9.6	60.8	62.3
Sudamérica	16.0	11.3	76.6	73.4
Otros de la región	16.0	12.0	76.6	77.9

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

Cuadro V.2  
Salario por hora de los trabajadores, según sexo y lugar de origen de los trabajadores.  
Estados Unidos, 2003

<i>Por lugar de origen</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Salarios femeninos en relación con los masculinos (porcentajes)</i>	
	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>
Estados Unidos.						
Nativos blancos no hispanos	24.4	17.7	17.1	13.5	70.1	76.1
Estados Unidos.						
Nativos afroestadounidenses	16.6	13.1	14.7	12.0	88.4	91.6
México	12.3	9.6	13.6	7.8	110.7	81.2
Cuba	18.2	11.5	13.5	10.0	74.2	86.8
República Dominicana	16.4	12.0	14.2	9.0	86.4	75.3
Jamaica y Haití	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
Sudamérica	18.7	12.0	12.7	10.1	68.3	84.0
Otros de la región	17.3	13.0	14.5	12.0	84.0	92.5
<i>Total Estados Unidos</i>	<i>22.5</i>	<i>16.3</i>	<i>16.5</i>	<i>12.8</i>	<i>73.5</i>	<i>78.4</i>

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, crs-2003.

Las menores diferencias salariales entre hombres y mujeres se presentan entre los inmigrantes de otros países de la región, los afroestadounidenses y los jamaicanos y haitianos. Es importante señalar que de acuerdo con la mediana, las mujeres mexicanas constituyen el grupo de trabajadoras con menores ingresos en Estados Unidos —como se observó en el capítulo III—; sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres, a pesar de ser alta, es inferior a la que se presenta en otros grupos de trabajadores. Esto podría deberse a que se trata de trabajadores de salarios muy bajos y a la vez sugiere que entre menores sean sus salarios, tiende a ser menor la brecha salarial entre los sexos.

Es posible observar en los cuadros V.1 y V.2 que las diferencias salariales entre los inmigrantes y la población nativa blanca no hispana son superiores a las encontradas entre hombres y mujeres en cada grupo. Es importante señalar que si bien las brechas salariales entre hombres y mujeres inmigrantes en 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 y los 49 años de edad que residían en áreas urbanas ganaban solamente 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 con cada país; por ejemplo, en México, en el año 2002 la relación del salario entre hombres y mujeres fue de 71.1%, y en el caso de hombres y mujeres con 10 o 12 años de escolaridad, la relación fue de 61.6%. Al contrario de 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 con la escolaridad, lugar de origen y el sexo de los trabajadores en Estados Unidos, se constata lo que se ha argumentado teóricamente: la escolaridad tiene un efecto diferente en los salarios de los trabajadores de acuerdo con el lugar de origen y el sexo. Con iguales niveles de escolaridad, los nativos blancos perciben mejores ingresos que los trabajadores inmigrantes, e igualmente, los hombres tienen mejores ingresos que las mujeres. En la gráfica V.2 se presenta la

función del salario por hora en dólares de acuerdo con el lugar de origen y el nivel de escolaridad de los trabajadores. Se puede observar que cuando aumenta el nivel de escolaridad, la brecha salarial entre los inmigrantes y los nativos blancos no hispanos también aumenta. Además, en la escolaridad alta, la mayor brecha se presenta entre los mexicanos, los centroamericanos y los nativos blancos no hispanos, mientras que en la misma categoría de escolaridad, los cubanos obtienen ingresos iguales a los de los nativos blancos no hispanos. En la gráfica V.3 se constata que la brecha salarial total entre hombres y mujeres crece a medida que aumentan la escolaridad y los ingresos de los trabajadores.

Si bien la escolaridad y el sexo son aspectos que determinan en alguna medida los salarios de los trabajadores, existe una serie de variables que también contribuye a ello, 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 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 la edad elevada al cuadrado —como variables próximas de la experiencia laboral—, sexo, escolaridad, ocupación, estado civil de los trabajadores y lugar de origen.<sup>3</sup>

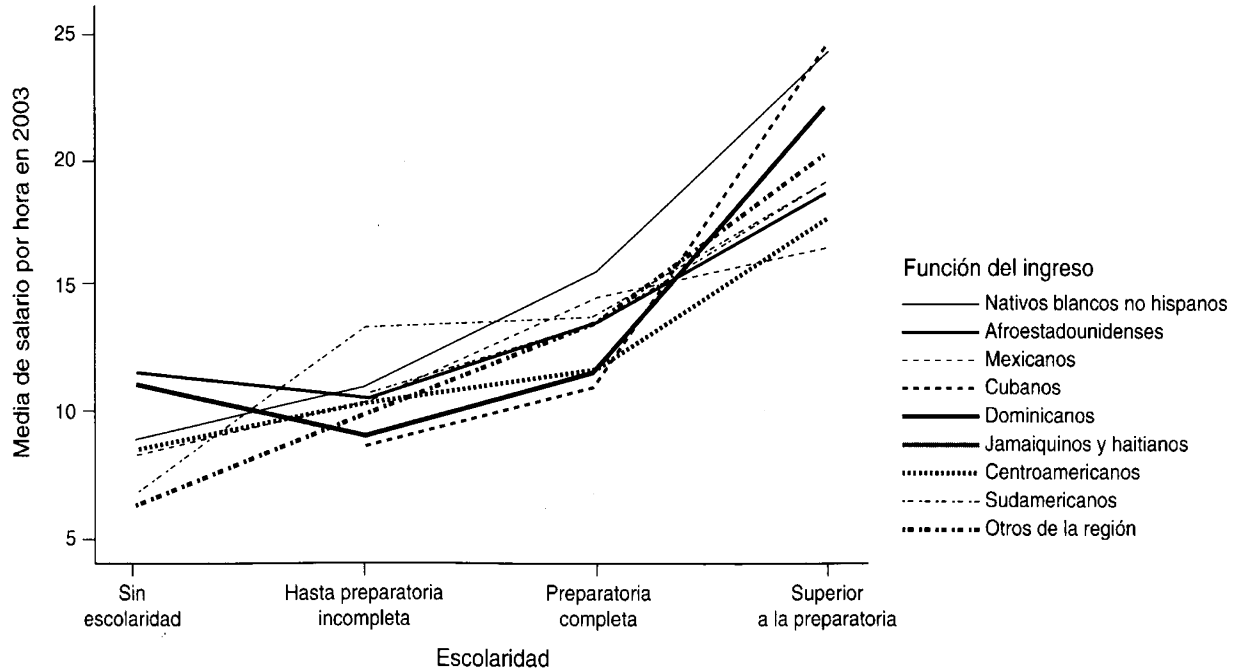
Todas éstas —excepto edad y edad al cuadrado— fueron incluidas como variables *dummy* y en todas se utilizó la primera categoría como categoría de referencia. La escolaridad se dividió en tres categorías: hasta algún grado de preparatoria —sin obtener el título—, preparatoria completa y estudios superiores a la preparatoria; en el modelo se omite la primera categoría. La variable

<sup>3</sup> Es importante señalar que para esta investigación se seleccionó 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 se consideró el comportamiento de aquellos individuos que no trabajaron durante la semana de referencia (este punto se discutirá después).

También es preciso mencionar que no fue posible construir más finamente la variable próxima de la experiencia laboral, debido a que no en todos los casos se contaba con información precisa sobre la edad en la que los individuos iniciaron la educación formal.

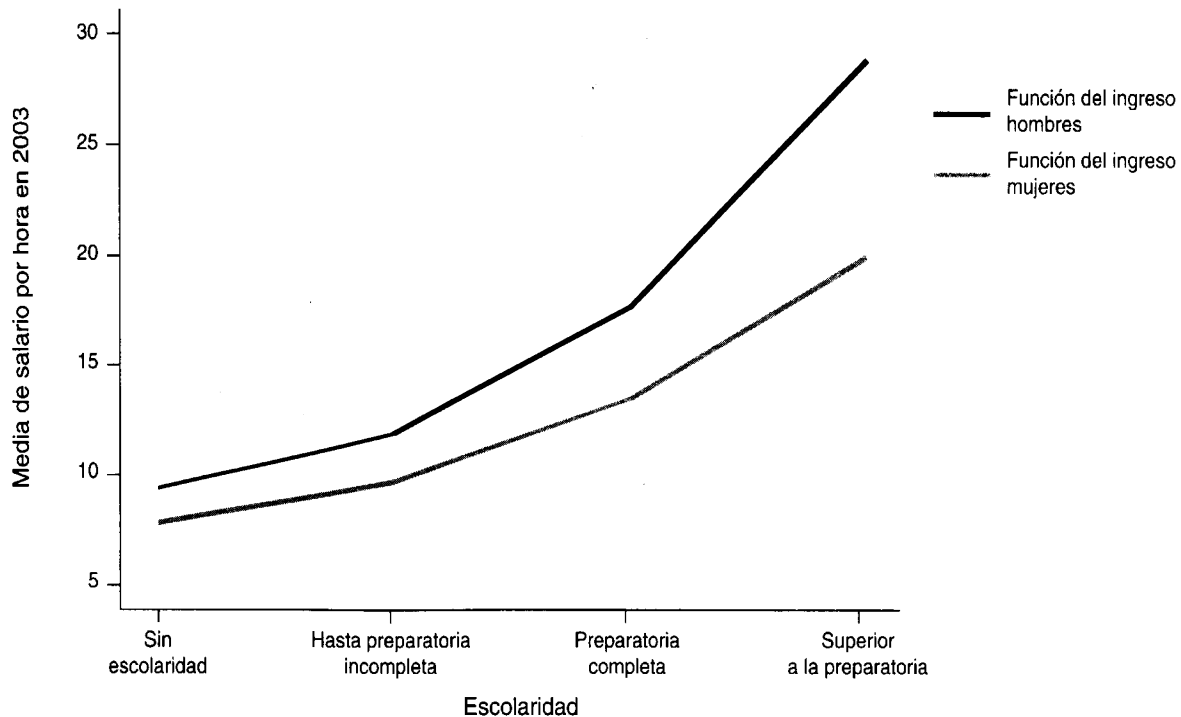
Gráfica V.2

Brechas salariales, según lugar de origen y nivel de escolaridad de los trabajadores. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Gráfica V.3  
Brechas salariales, según sexo. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

sexo: hombres y mujeres. La variable estado civil se divide en las categorías: soltero, unido y alguna vez unido. La jornada de trabajo se dividió en tiempo completo y tiempo parcial. 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; y, finalmente, la variable lugar de origen se dividió en los grupos: nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses, mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaquinos y haitianos, centroamericanos, sudamericanos 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.<sup>4</sup>

La edad y la escolaridad fueron incluidas de acuerdo con el supuesto minceriano de que los salarios de los trabajadores aumentan con la educación y la experiencia laboral. El estado civil se incluyó según el supuesto de que los trabajadores unidos perciben mayores salarios que sus contrapartes, puesto que el hecho de tener una familia a su cargo los obliga a buscar empleos mejor pagados; asimismo, se incluyeron las ocupaciones conforme a la idea de que las personas que tienen ocupaciones en servicios perciben ingresos inferiores a los trabajadores en otro tipo de ocupaciones; suponemos que los trabajadores de tiempo parcial, aun si estamos considerando el salario por hora, perciben ingresos inferiores a los de 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 V.3 se presentan los resultados del modelo de regresión lineal, así como las variables explicativas empleadas; como se puede observar, todas son determinantes de los ingresos de los trabajadores en Estados Unidos. El hecho de ser mujer y las ocupaciones que se tienen presentan una relación negativa con el salario por hora, es decir, estos aspectos influyen en que el salario

<sup>4</sup> 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 incluyendo 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.

Cuadro V.3  
Resultados del modelo de regresión lineal

<i>Variables explicativas</i>	<i>Coefficientes</i>	<i>Significancias*</i>
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 <sup>2</sup>	-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
Estados Unidos. Nativos afroestadounidenses	-0.0715	0.000
Mexicanos	-0.1451	0.000
Cubanos	-0.1731	0.000
Dominicanos	-0.1043	0.004
Jamaiquinos y haitianos	-0.0425	0.160
Centroamericanos	-0.1140	0.000
Sudamericanos	-0.1339	0.000
Otros de la región	-0.0938	0.000
Constante	1.4395	0.000
N: 74 916		
R <sup>2</sup> : 0.3029		
*P < 0.05		

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

de los trabajadores sea menor —en relación con las categorías de referencia—, destacándose principalmente el hecho de trabajar en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y mantenimiento. En el caso de la edad, se puede observar que ésta no se comporta de forma lineal con respecto al 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 V.1.



Contar con estudios superiores a la preparatoria aumenta significativamente el salario por hora de los trabajadores (37.7%) en relación con el percibido por quienes tienen estudios inferiores al nivel de preparatoria, mientras que el aumento de salarios por la edad es bajo (5.6%); asimismo, el hecho de estar unido se relaciona con mayores salarios, mientras los incrementos del salario para personas alguna vez unidas son más bajos en comparación con las personas que nunca lo han estado. En todos los casos, el hecho de ser inmigrante guarda una relación negativa con el salario que se recibe por hora —en relación con el grupo de referencia—, especialmente para los grupos de centroamericanos, cubanos y dominicanos. Llama la atención que al controlar por distintas variables, los cubanos en conjunto perciban ingresos más bajos que otros grupos de inmigrantes. Estar inserto en ocupaciones del área de servicios y como obreros de la industria, construcción y mantenimiento reduce los ingresos por hora de los trabajadores en 45.1 y 30.8%, respectivamente.

Una vez establecido el efecto de cada una de las variables de capital humano en el salario por hora de los trabajadores en Estados Unidos, se realizó la descomposición de las brechas salariales mediante el método de Oaxaca y se ajustaron modelos lineales en los que se incluyeron las mismas variables.

#### 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 primera que refleja las diferencias de capital humano entre los grupos de trabajadores y que pueden estar dadas por la escolaridad, la edad —como variable próxima de los años de experiencia laboral— y, en el caso de los inmigrantes la ciudadanía y el tiempo de permanencia en el país, entre otras. La segunda parte de la brecha se debe posiblemente al trato desigual que reciben determinados grupos de trabajadores en el mercado por sus caracte-

terísticas visibles, es decir, es la generada por la discriminación. De acuerdo con lo planteado por este autor, una manera de medir la discriminación en el mercado de trabajo es, primero, por medio 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.<sup>5</sup>

A partir del siguiente procedimiento se descomponen las brechas salariales entre la población nativa blanca no hispana y los afroestadounidenses e inmigrantes, así como también aquellas que se relacionan con el sexo de los trabajadores en cada grupo. La descomposición de las brechas se realiza para la población que se encontraba empleada en el momento en que se realizó 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 (tomado de Oaxaca, 1973: 695).

$$\ln(W_i) = z_i \beta + u_i \quad (1)$$

Donde  $W_i$  es el salario por hora de hombres o mujeres,  $z_i$  es un vector de características individuales,  $\beta$  es un vector de coeficientes,  $u_i$  es un término de error y la  $i = 1, \dots, n$ . 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 respectivos niveles de productividad, como se refleja en la ecuación.

$$\frac{W_h^0}{W_m^0} = \frac{Pmg_h}{Pmg_m} \quad (2)$$

Donde  $W$  es el salario real,  $Pmg$  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

<sup>5</sup> Existe una tercera parte de la brecha que corresponde a un residuo no explicado (véase Gammage y Scmitt, 2004).

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

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

$$G + 1 = \frac{W_h}{W_m} \quad (3)$$

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:

$$Q = \frac{W_h^0}{W_m^0} - 1$$

$$Q + 1 = \frac{W_h^0}{W_m^0} \quad (4)$$

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:

$$D = \frac{(W_h / W_m - W_h^0 / W_m^0)}{W_h^0 / W_m^0} \quad (5)$$

La descomposición en dos partes del logaritmo de los salarios observados se presentaría de la siguiente forma:

$$\ln (G + 1) = \ln (Q + 1) + \ln (D + 1) \tag{6}$$

Luego, a partir de la primera ecuación ( $\ln (W_i) = z_i \beta + u_i$ ), estimamos que:

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

$$\ln (W_m) = Z_m \beta_m \tag{7}$$

Donde  $Z_h$  y  $Z_m$  son los valores promedio de cada una de las variables explicativas en cada una de las regresiones por estimar —para hombres y mujeres— y  $\beta_h$  y  $\beta_m$  son los coeficientes de las regresiones por estimar —en la primera ecuación para hombres y mujeres—. Entonces, al sustituir 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  $\beta$  como  $\Delta \beta = \beta_m - \beta_h$  y  $\beta_h = \beta_m - \Delta \beta$ . Sustituyendo, tendríamos que:

$$\begin{aligned} \ln (G + 1) &= Z_h (\beta_m - \Delta \beta) - Z_m \beta_m \\ &= Z_h \beta_m - Z_h \Delta \beta - Z_m \beta_m \\ &= (Z_h - Z_m) \beta_m - Z_h \Delta \beta \end{aligned} \tag{8}$$

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

DESCOMPOSICIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES  
ENTRE NATIVOS E INMIGRANTES

En el presente apartado se realiza la descomposición de las brechas salariales en sus dos partes. En primer lugar, con MCO se estimaron las funciones de los ingresos para los nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses 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 utilizadas para el conjunto de trabajadores en el modelo antes descrito. 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 trabajadores.

En el cuadro anexo V.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. Se puede observar que mientras el incremento del salario para nativos blancos no hispanos con estudios superiores al nivel de preparatoria —en relación con quienes tienen estudios inferiores a ese nivel— 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. El salario por hora de los nativos blancos no hispanos en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, se reduce 16.7% en relación con el salario por hora de las ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines, y para los mexicanos la reducción es de 20.3 por ciento.

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 mantenimiento, que como vimos en el capítulo IV, son 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 un promedio 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, la construcción y el 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 en favor de los segundos y constituye la más alta entre esa población y los demás trabajadores aquí estudiados. Como se puede observar en el cuadro V.4, aunque la mayor parte de la brecha salarial se debe a las diferencias de capital humano (0.273 puntos logarítmicos), la posible discriminación que ejerce el mercado sobre los trabajadores mexicanos explica buena parte de la diferencia salarial (0.180 puntos logarítmicos). Así pues, se puede señalar que 39.7% de la brecha salarial entre trabajadores mexicanos y nativos blancos no hispanos se debe al trato desigual que reciben los primeros.

En el cuadro anexo V.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; asimismo, los rendimientos por educación superior de los mexicanos tampoco son reconocidos por el mercado.<sup>6</sup>

Por último, es importante señalar que la inmigración mexicana en Estados Unidos tiene alta incidencia de trabajadores indocumentados y que éste es un aspecto subyacente en este análisis, que contribuye al comportamiento de la brecha salarial entre éstos y la población nativa. Passel (2005) señala que, de acuerdo con la CPS, en el año 2004 existían aproximadamente 5.6 millones de inmigran-

<sup>6</sup> Dentro de este análisis se debe tener presente que los valores obtenidos en las brechas están sujetos a la cantidad y el tipo de variables de capital humano que se incluyan como determinantes de los ingresos de los trabajadores. Igualmente, es necesario subrayar que la parte residual —atribuible a la discriminación— contiene también el peso de otras variables no observadas.

Cuadro V.4  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses  
e inmigrantes. Estados Unidos, 2003

<i>Por lugar de origen</i>	<i>Brecha salarial logarítmica</i>	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Discriminación*</i>	<i>Porcentaje</i>
Estados Unidos. Nativos afroestadounidenses	0.202	0.092	45.5	0.110	54.5
México	0.453	0.273	60.2	0.180	39.7
Cuba	0.209	0.098	46.9	0.112	53.6
República Dominicana	0.365	0.267	73.2	0.097	26.7
Jamaica y Haití	0.198	0.150	75.8	0.048	24.2
Centroamérica	0.434	0.315	72.5	0.120	27.5
Sudamérica	0.263	0.160	60.8	0.102	38.8
Otros países de la región	0.190	0.105	55.3	0.085	44.7

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

\*Efecto de la discriminación y de otras variables no observadas.

tes mexicanos indocumentados en Estados Unidos, que constituyen poco más de la mitad de los inmigrantes mexicanos en dicho país. Además, tanto su segregación espacial como ocupacional ayudan a explicar la alta diferencia salarial que se presenta entre éstos y los nativos blancos no hispanos (Castells y Borjas, 1998). Lamentablemente no contamos con mayor cantidad de variables que nos permitan medir con mayor precisión el fenómeno.

El segundo grupo con la mayor brecha salarial logarítmica es el constituido por los centroamericanos, con 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 grandes diferencias entre estos dos grupos. Al igual que en el caso mexicano, 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 los de los nativos blancos no hispanos (cuadro anexo V.3). La mayor parte de la brecha entre estos trabajadores y los nativos blancos no hispanos es explicada por las diferencias de capital humano (0.315 puntos logarítmicos), y otra parte significativa, por el trato desigual del mercado de trabajo hacia este grupo (0.120 puntos logarítmicos que equivalen 27.6%). Si se observan los datos de la columna de *dotaciones personales* en el cuadro anexo V.3, se puede constatar, por un lado, 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 proporcionarles mejores salarios.

La situación de los trabajadores dominicanos es similar a la de los anteriores grupos de inmigrantes. Las medias de sus características de capital humano los ubican como un grupo con participación baja en la educación superior y con menor edad promedio que los nativos blancos no hispanos; además, presentan una concentración alta en ocupaciones relacionadas con servicios y como obreros de la industria, la 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 redonda en un incremento de 27.4% en el salario en relación con el de 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% (cuadro anexo V.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 otra parte importante a la discriminación en el mercado de trabajo (0.097). Es decir, 26.0% de la brecha salarial entre dominicanos y nativos blancos no hispanos se debe al trato desigual que reciben los primeros en el mercado de trabajo. El efecto del mercado sobre los rendimientos o salarios según el estado civil —unidos—, así como en ocupaciones como obreros de la industria, la construcción y el mantenimiento, y como vendedores y trabajadores de oficina, contribuyó significativamente al aumento de la brecha. Los puntos logarítmicos que aportaron estas variables a la brecha salarial fueron, respectivamente, 0.095, 0.088 y 0.063 (véase el cuadro anexo V.4).

Los sudamericanos 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) (cuadro anexo V.5). Los rendimientos asociados a la categoría de estudios superiores a la preparatoria —en relación con la población que no tiene el nivel de preparatoria— son apenas de 19.9%; una situación similar ocurre con los rendimientos asociados a la edad. La brecha salarial logarítmica entre estos trabajadores y los nativos blancos no hispanos fue de 0.263 puntos; la parte de la brecha resultado de las diferencias de capital humano fue de 0.160 puntos y la debida a la discriminación en el mercado fue de 0.102 puntos logarítmicos. En términos porcentuales, estos valores representan 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, la construcción y el mantenimiento (0.063) y en el sector servicios (0.041), con lo que se tiene que el mercado afectó a los

trabajadores sudamericanos porque no reconoció su educación superior y además fueron penalizados en el ingreso percibido por participar en las ocupaciones mencionadas. Esto deja claro que aun contando con niveles de capital humano relativamente altos, el mercado opera en detrimento de los trabajadores inmigrantes.

La descomposición de la brecha esclarece interrogantes que no pueden ser dilucidadas con la simple información descriptiva. En el capítulo I se observó que los sudamericanos 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 sus condiciones laborales —en el capítulo III— se constató que se insertan de manera importante en ocupaciones de baja calificación y una gran proporción 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 sudamericanos se debe a que el mercado laboral no reconoce plenamente 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 contar con altos niveles educativos. Empero, estimaciones de Passel (2005) basadas en la CPS de 2004 señalan que de los 10.3 millones de inmigrantes indocumentados registrados ese año, la mayor parte procedía de México (57.0%), 24.0% de otros países de América Latina, especialmente de Centroamérica, y el porcentaje restante se dividía entre oriundos de Asia, Europa, Canadá y África. Esto sugiere que es difícil explicar la situación de desventaja de los inmigrantes sudamericanos en Estados Unidos, si se parte del supuesto de una posible participación alta de inmigrantes indocumentados en el mercado de trabajo.

Los afroestadounidenses presentan medias superiores a las de los nativos blancos no hispanos en relación con el trabajo de tiempo parcial, en su participación en ocupaciones como obreros de la industria, la construcción y el mantenimiento. Estas características, como veremos adelante, sin duda alguna afectan 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

en favor de los nativos blancos no hispanos. En el cuadro V.4 se puede observar que las diferencias de capital humano entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses contribuyeron con 0.092 puntos logarítmicos a la brecha salarial, y su signo positivo confirma el menor capital humano de los últimos.

El trato divergente hacia los afroestadounidenses contribuyó con 0.110 puntos, con lo que se explica la diferencia salarial de 54.5% que existe entre los dos grupos. Los aspectos que más contribuyeron a que percibieran un salario inferior son el estado civil —unidos—, con 0.026, y la estructura por edad (rango 35-44), con 0.018 puntos logarítmicos —cuadro anexo V.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 muy diferente a la observada para el caso mexicano y el centroamericano y se acerca más al afroestadounidense. Su media de educación superior es mucho mayor a la de ambos grupos de inmigrantes (45.3%), así como la media de su edad es superior a la de los nativos blancos no hispanos. También éstos se concentran más que los nativos blancos no hispanos en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina y se encuentran unidos en mayor proporción. Los rendimientos asociados a la escolaridad y la edad de los cubanos son superiores a los de los nativos blancos no hispanos en estas categorías; no obstante, el salario de los cubanos que trabajan como obreros de la industria, la construcción y el 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 por ciento.

La diferencia salarial logarítmica que se presenta entre los trabajadores cubanos y los nativos blancos no hispanos es de 0.209 puntos en favor de los primeros. Al igual que en el caso de los afroestadounidenses, 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 que se debe a las diferencias de capital humano, en 0.098 puntos logarítmicos. En otras palabras, 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 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 afecta la brecha salarial (cuadro anexo V.7). En este caso, el mercado reconoce la experiencia de los trabajadores cubanos, que 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, la construcción y el 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 características socioeconómicas muy diferentes de 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 esta inmigración se dio por motivos políticos.

La inmigración de cubanos a Estados Unidos ha sido de larga data y en ello ha tenido que ver la cercanía geográfica de la isla con las costas de Florida. La presencia de exiliados políticos en dicho país se remonta a los años treinta, cuando la dictadura de Machado llevó a algunos cubanos a salir de la isla; asimismo, en los años cincuenta, con el gobierno dictatorial de Fulgencio Batista muchos otros 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 a 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 Estados Unidos que se oponía al gobierno de Castro (Pellegrino, 2001).

Es necesario agregar que más de la mitad (51.7%) de los inmigrantes cubanos que viven hoy en Estados Unidos llegó al país

antes de 1980; éste es un aspecto importante que se debe considerar al analizar sus condiciones de trabajo, dado que no solamente la mayor antigüedad como inmigrantes les proporciona mejor conocimiento del mercado y la oportunidad de adquirir más 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 la década 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 por qué cuentan con mejor situación en el mercado de trabajo en relación con otros grupos de inmigrantes de la región. En las gráficas anexas V.8 y V.9 se puede observar que existen diferencias importantes en la media del ingreso por hora de trabajadores inmigrantes de acuerdo con el año de arribo a Estados Unidos y a su estatus migratorio, pero aun así, no reciben un trato igualitario en el mercado de trabajo.<sup>7</sup>

Los inmigrantes de otros países de la región, así como los jamaquinos 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 en 27.0% en relación con los trabajadores que no terminaron la preparatoria, en tanto la disminución del salario es de 63.5% para los trabajadores que se encuentran en ocupaciones en el área de 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

<sup>7</sup> Passel (2005) señala también que 66% de los 11.1 millones de inmigrantes indocumentados que viven actualmente en Estados Unidos tiene diez años o menos de vivir en el país. En el caso cubano, solamente 29.1% de los inmigrantes cuenta con diez años o menos de vivir en Estados Unidos, aspecto que también ayuda a suponer que en este grupo tendría baja incidencia la inmigración indocumentada.

dos grupos —cuadros anexos V.10 y V.11—, se constata que son 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 jamaquinos y haitianos, duplica al del promedio de los nativos blancos no hispanos (4.6 y 4.3%, respectivamente) y su participación en ocupaciones en el área de servicios es mucho mayor a la de estos últimos (24.9 y 39.0%, respectivamente).

En el cuadro V.4 se puede observar que estos grupos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que otros grupos de inmigrantes, y también que entre éstos y los nativos blancos no hispanos la mayor parte de la brecha salarial es explicada por las diferencias en capital humano (0.105 y 0.150 puntos logarítmicos, respectivamente). Sin embargo, también estos grupos reciben un trato divergente en el mercado de trabajo (0.085 y 0.048 puntos logarítmicos, respectivamente). En otras palabras, el diferencial de capital humano explica la brecha de 55.3% para el caso de los inmigrantes de otros países de la región y la de 75.8% para el caso de los jamaquinos y haitianos, así como una proporción importante es explicada por la discriminación en ambos casos: 44.7% de la brecha para el caso de los inmigrantes de otros países de la región y 24.2% para el 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 afroestadounidenses y entre los primeros y los procedentes de Jamaica y Haití, estos últimos revelen una situación relativamente mejor que los afroestadounidenses 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 inserción de los 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 afroestadounidenses esté ligada a los estereotipos que la sociedad estadounidense ha construido en torno a esa población y su relación con el trabajo —mencionamos algunos en el capítulo III—; éste es un aspecto en el que posteriormente se podría profundizar.

DESCOMPOSICIÓN DE LAS BRECHAS SALARIALES  
ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En este apartado, continuando con la metodología indicada arriba, se descomponen las brechas salariales entre hombres y mujeres en cada uno de los grupos analizados; para el caso de los inmigrantes se agregó la variable “año de llegada” a Estados Unidos como una variable próxima de la experiencia laboral. Ésta se dividió en cuatro categorías: llegada a Estados Unidos antes de 1980, entre 1980 y 1989, entre 1990 y 1999 y entre 2000 y 2003. El supuesto que hay detrás de la variable es que a mayor antigüedad en ese país, 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—, y dicha situación varía de acuerdo con 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, y en el caso particular de las mujeres dominicanas y las mexicanas que están unidas, sus salarios disminuyen en 11.6 y 4.9%, respectivamente, en relación con las solteras de los mismos grupos.

Contrariamente a lo observado en el análisis de las brechas salariales por lugar de origen, donde éstas se explican en mayor medida por las diferencias de capital humano, en el análisis al interior de los grupos, en la mayoría de los casos las brechas salariales son menores a las calculadas según el lugar de origen y se explican más por el trato desigual que ejerce el mercado hacia las mujeres. En el cuadro V.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).

El vector de medias —en el cuadro anexo V.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 éstos en ocupaciones como vendedoras y trabajadoras de oficina (36.7 y 18.3%, respec-

Cuadro V.5  
Descomposición de brechas salariales, según sexo. Estados Unidos, 2003

<i>Por lugar de origen</i>	<i>Brecha salarial logarítmica</i>	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Discriminación*</i>	<i>Porcentaje</i>
Estados Unidos. Nativos blancos no hispanos	0.324	-0.004	1.2	0.328	101.2
Estados Unidos. Nativos afroestadounidenses	0.135	-0.037	27.4	0.172	127.4
México	0.214	-0.022	10.3	0.236	110.3
Cuba	0.171	-0.028	16.4	0.199	116.4
República Dominicana	0.266	0.042	15.8	0.225	84.6
Jamaica y Haití	0.127	0.059	46.5	0.078	61.4
Centroamérica	0.078	-0.001	1.2	0.079	101.3
Sudamérica	0.203	-0.011	5.4	0.213	104.9
Otros países de la región	0.114	-0.141	123.7	0.255	223.7

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

\*Efecto de la discriminación y de otras variables no observadas.



tivamente) y en ocupaciones del área de servicios (10.4 y 16.3%, respectivamente). También presentan niveles de trabajo de tiempo parcial ligeramente superiores a sus homólogos. Los hombres cuentan con una media de edad ligeramente superior a la de las mujeres y se concentran más en ocupaciones como obreros de la industria, la construcción y el mantenimiento; asimismo, la media de población masculina unida es superior a la femenina.

Al descomponer la brecha salarial en diferencias de capital humano y discriminación, se obtuvo que las primeras 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 la de los hombres, con lo que se esperaba que ellas ganaran más, dado su mayor capital humano (Gammage y Schmitt, 2004). La brecha salarial es explicada casi en su totalidad por la discriminación que el mercado ejerce sobre las mujeres, es decir, 101.2% de esta brecha entre nativos blancos no hispanos se debe a la discriminación hacia las mujeres. 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 164.1% a la brecha salarial total, y el hecho de estar unidas (0.128 puntos logarítmicos).<sup>8</sup>

Las mujeres dominicanas presentan una media de educación superior mayor a la de los hombres (40.0 y 33.3%, respectivamente), participan más en el trabajo de tiempo parcial y se concentran más en ocupaciones del área de 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 se explica por el trato desigual que reciben las mujeres en el mercado (0.225 puntos logarítmicos), mientras que el diferencial de capital humano explica solamente 0.042 puntos de la brecha salarial total. Con esto se tiene que 84.6% de la brecha salarial entre hombres y mujeres se debe al trato divergente en contra de las últimas y solamente 15.4% a los diferenciales de capital humano entre los trabajadores (cuadro anexo V.13).

<sup>8</sup> El valor superior a 100% indica 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 la mayor permanencia en Estados Unidos. La mayor parte de la brecha es atribuible a la discriminación hacia las mujeres (0.236 puntos logarítmicos), mientras que el diferencial de capital humano aporta  $-0.022$  puntos a la brecha salarial, y su signo negativo señala que las mujeres mexicanas cuentan con mayor capital humano que los hombres. En este sentido, el trato desigual en contra de las mujeres mexicanas explica el diferencial salarial de 102.3%. Las variables que más contribuyeron al hecho de que las mexicanas recibieran un salario inferior son el hecho de estar unidas (0.123 puntos) y el de haber estado alguna vez unidas.

Los sudamericanos presentaron una brecha logarítmica de 0.203 puntos. La parte de la brecha explicada por el diferencial de capital humano 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. Las sudamericanas en promedio tienen características individuales más ventajosas; empero, reciben un salario inferior al de los hombres (véase vector de medias, cuadro anexo V.14). El funcionamiento del mercado no favorece a estas mujeres, debido a que no ofrece salarios adecuados para ellas según su condición de unidas (0.304 puntos) y el estatus de mayor antigüedad en el mercado dado por año de llegada a 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 V.5, las diferencias de capital humano contribuyeron con  $-0.028$  puntos a la brecha salarial total. Como se ha mencionado, el signo negativo indica que las mujeres contaron con mayores dotaciones de capital humano; sin embargo, percibieron menores ingresos por hora de trabajo. En el cuadro anexo V.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 Estados Unidos. El trato diferencial en contra de las mujeres cubanas por parte del mercado aporta 0.199 a la brecha total, o sea 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 (cuadro anexo V.16).

La brecha salarial que se presenta entre los trabajadores afroestadounidenses es inferior a la observada en el caso cubano, pues la diferencia salarial en términos logarítmicos fue de 0.135 puntos. Las diferencias de capital humano aportaron  $-0.037$  puntos y, al igual que en el caso cubano, las mujeres presentaron mayores dotaciones de capital humano, lo que se nota de forma especial en su participación en la escolaridad superior a la preparatoria. El trato desigual por parte del mercado de trabajo hacia ellas aportó 0.172 puntos a la brecha. El funcionamiento del mercado hacia estas mujeres las perjudicó debido al efecto sobre los salarios, en especial, de mujeres unidas (0.052), preparatoria completa (0.039) y con estudios superiores a la preparatoria (0.020) (cuadro anexo V.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 capital humano aportaron 0.059 puntos a la brecha, pero en este caso, la mezcla de las características individuales de las mujeres no fue superior a la 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 aun así, las mujeres jamaíquinas y haitianas, de acuerdo con las variables observadas en la descomposición de la brecha, no reciben un trato justo en el mercado de trabajo; la discriminación por parte del mercado hacia ellas aportó 0.078 puntos a la brecha total, o sea 61.4% (cuadros anexos V.18 y V.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 capital humano aportaron  $-0.141$  y el trato desigual en el mercado hacia estas mujeres aportó 0.225 puntos. El funcionamiento del mercado las afectó negativamente, 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). Aquí se presenta también el más bajo diferencial de capital humano (-0.001); además, su signo indica que el conjunto de características de capital humano de las centroamericanas es ligeramente superior al de sus homólogos hombres (cuadro V.5 y cuadro anexo V.20). En este caso, como en el de los nativos blancos no hispanos, la casi totalidad de la brecha se debe al trato desigual que reciben las mujeres en el mercado de trabajo (0.079) (101.3%). Una de las variables que más contribuyeron al salario inferior de las mujeres fue la edad (1.684 puntos), es decir, el comportamiento discriminatorio del mercado perjudicó a las mujeres centroamericanas por los bajos salarios que pagó a las unidas, las que se encontraban entre los 25 y 34 años de edad (0.034 puntos logarítmicos) y los 45 y 54 años (0.036 puntos logarítmicos).

La información presentada deja en claro que la situación de los inmigrantes en el mercado laboral de Estados Unidos es bastante desventajosa y que si bien ello se debe en parte a que cuentan con menores dotaciones de capital humano en comparación con los nativos blancos no hispanos, el trato divergente que reciben por parte del mercado es un aspecto que ayuda a explicar en buena medida dicha situación. Los mayormente afectados son los mexicanos y centroamericanos, así como los grupos de sudamericanos y cubanos que, a pesar de que estos últimos cuentan con alto capital humano, siguen recibiendo un trato diferencial en esta sociedad que no reconoce plenamente sus capacidades productivas. Cuando se observa la situación laboral de las mujeres inmigrantes, el panorama se vuelve más complejo. Las inmigrantes de la región constituyen el colectivo en doble desventaja, pues son discriminadas por el hecho de ser inmigrantes, pero también por ser mujeres, a pesar de que en la mayoría de los casos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que los hombres.<sup>9</sup>

<sup>9</sup>Se debe recordar —como lo mencionamos en el 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.

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, al destacar que la decisión de los individuos por dedicarse a una ocupación u otra se observa estadísticamente a través de las personas que se autoeligieron y no se observan las habilidades latentes que los hacen más aptos para cada actividad; por tanto, señala que debe aprovecharse la relación entre la variable latente no observada y la variable visible (Diez de Medina, 1992).

Según Heckman (1979), los sesgos de selección pueden presentarse 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 en ese momento tiene empleo. 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 por estar empleados exceden sus salarios de reserva. El *salario de reserva* se refiere al costo de oportunidad de tiempo libre de un individuo y hace referencia al umbral mínimo por el que éste aceptaría participar en el mercado; si el salario del mercado es superior al umbral por él establecido, entonces éste optará por participar, mientras que si es inferior, el costo de oportunidad de participar en el mercado será considerado alto, y optará por su 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 la muestra de trabajadores empleados (Alonso, 2000). El método propuesto por Heckman (1979) para corregir el sesgo de selección consiste en estimarlo por medio de un modelo probit de la decisión de participar en el mer-

cado 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 encontrado en esta corrección del sesgo de selección propuesta por Heckman es 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, Ribera y Bernat, 2005: 6).

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 dicha corrección 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 permitiera desarrollar efectivamente la técnica de Heckman. Por otro lado, se intentó aplicar la corrección del sesgo con las variables con que se contaba, lo que 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, condujo a un problema de índole mayor que impedía desarrollar la descomposición de la brecha salarial con el método de Oaxaca, puesto que nos enfrentó a la omisión de variables relevantes en la determinación de los ingresos, y a su vez alteró la descomposición de las brechas salariales.

Frente a estos antecedentes, con información descriptiva se trató de establecer qué tanto varían las características de la población empleada en relación con la población excluida de la muestra, y se obtuvo 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 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 respecto a la población nativa blanca no hispana podrían ser mayores.

Finalmente, debe agregarse 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 un conjunto de variables relevantes que dé cuenta tanto de la selección como de los salarios, para obtener una aproximación de la discriminación en el mercado de trabajo. También se debe responder a la interrogante sobre si los mismos factores que explican el hecho de que un individuo trabaje en su país de origen sirven para 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 de responder esta interrogante. Primero, consideramos particularmente 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 no porque esté esperando mejores ofertas o porque privilegie otras actividades no remuneradas —como compromisos familiares— o porque tenga las condiciones necesarias 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 se trata de hombres o mujeres. Asimismo, es sabido que buena parte de los inmigrantes de origen hispano en Estados Unidos vive en condiciones de pobreza (Levine, 2001) y que para muchos el trabajo constituye el elemento que les posibilita vivir en dicho país; por todo ello habría

que ver hasta qué punto se puede 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 fuera del mercado, no porque hayan establecido un umbral por el que estarían dispuestos a trabajar, sino porque sencillamente son discriminados, como sucede con las personas discapacitadas física o mentalmente, 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 estrictamente a las distintas realidades de los individuos.

#### SÍNTESIS Y CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO

En este capítulo se analizaron las diferencias salariales que existen entre la población nativa blanca no hispana, afroestadounidense y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en 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 capital humano 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 exposición sobre el concepto de discriminación.

Señalamos que la discriminación en el mercado de trabajo puede darse de distintas formas: en el acceso al empleo, en la ocupación que tiene que ver con la segregación ocupacional por género y la salarial, que es la observada en este capítulo. Presentamos algunos de los enfoques económicos que han intentado aproximarse a una explicación de las diferencias salariales existentes entre grupos de trabajadores, entre los que 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, ya que prevalece un gusto o prejuicio personal contra determinado grupo de personas. Dentro de este tipo de discriminación subyace la idea de que para el empleador



no es posible determinar las características productivas de una persona, pero sí intentar deducirlas por el colectivo al que pertenece. Mencionamos que la discriminación estadística se presenta cuando los empleadores deciden no contratar a mujeres conforme al supuesto de que en promedio cuentan con menores experiencia y capital humano 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, puesto que en los últimos tiempos la mujer ha logrado incrementar sus niveles de capital humano y su experiencia en el trabajo debido a los cambios sociodemográficos que han ocurrido alrededor del mundo y que tienen que ver con el aumento de la edad para el matrimonio, la disminución de la tasas de fecundidad, la mayor participación en la educación formal y, entre otros, la disminución del tiempo dedicado al trabajo doméstico.

En el segundo apartado presentamos algunos antecedentes de la distribución salarial en 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 entre la población nativa blanca no hispana y los inmigrantes de la región y entre hombres y mujeres es bastante. Destacamos que los mexicanos, centroamericanos y dominicanos son los grupos de trabajadores con el menor porcentaje de salario por hora con respecto al salario de los nativos blancos no hispanos. Los trabajadores inmigrantes con mayores proporciones de salarios en relación con estos últimos son los afroestadounidenses y los jamaquinos y haitianos.

Remarcamos también que el porcentaje de salarios femeninos respecto de los masculinos varía de acuerdo con el 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 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 75.3 y 76.1%, respectivamente, de los ingresos que reciben 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 afroestadounidenses y los jamaicanos y haitianos.

Observamos la distribución del ingreso por hora de acuerdo con la escolaridad de los trabajadores y entre los sexos, y encontramos que la escolaridad tiene un efecto diferencial en los salarios de los trabajadores de acuerdo con el lugar de origen y el sexo. Constatamos que a iguales niveles de escolaridad, los nativos blancos perciben mejores ingresos por hora que los trabajadores afroestadounidenses 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, 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 efecto que causan algunos factores del capital humano de los trabajadores en los salarios por hora, se ajustó un modelo de regresión por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios y se obtuvo 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 afectan de manera significativa su salario por hora. Destacamos que el ser mujer, así como la edad —al cuadrado— y el desempeño en ocupaciones de baja calificación disminuyen el salario de los trabajadores, especialmente si se trata de ocupaciones en el área de servicios o como obreros de la industria, la construcción y el mantenimiento. Por el contrario, contar con estudios superiores a la preparatoria aumenta notoriamente el salario por hora de los trabajadores, mientras que el aumento de salarios por la edad es muy 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 in-

migrante guarda una relación negativa con el salario por hora, especialmente para los grupos de mexicanos, centroamericanos, dominicanos y cubanos.

En el tercer apartado, una vez establecido el efecto que causa cada una de las variables de capital humano en el salario por hora de los trabajadores en Estados Unidos, realizamos la descomposición de las brechas salariales entre trabajadores nativos e inmigrantes y entre hombres y mujeres. Explicamos el procedimiento empleado para descomponer las brechas salariales entre diferentes grupos de trabajadores, y se mostró que la descomposición indica cuánto de la brecha se debe a diferencias de capital humano entre los trabajadores y cuánto al trato diferencial que ejerce el mercado en detrimento de algunos trabajadores.

En términos generales señalamos que, en relación con la descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses e inmigrantes de la región, las brechas se explican en mayor medida por las diferencias de capital humano entre los trabajadores, pero en todos los casos, el trato desigual que ejerce el mercado hacia afroestadounidenses y hacia los inmigrantes explica una parte considerable de la brecha.

Con respecto a los inmigrantes de la región, se pudo observar que, en términos generales, todos los trabajadores presentan niveles de capital humano inferiores a los de los nativos blancos no hispanos, por lo que las diferencias salariales entre estos últimos y los inmigrantes de la región en Estados Unidos se deben en mayor medida a las diferencias de tal capital entre los trabajadores; pero señalamos que el trato diferencial que reciben por parte del mercado 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, siendo la edad la variable que más contribuyó a la brecha salarial entre estos trabajadores.

También se expuso que los trabajadores dominicanos presentaron un valor alto en la brecha salarial, que casi las tres cuartas partes de la brecha se deben a las diferencias en dotaciones de capital humano y que, al igual que en el caso de los mexicanos y los centroamericanos, el efecto del mercado sobre los rendimientos

o salarios según la edad contribuyó significativamente al aumento de la brecha. Mencionamos que la situación de la población cubana es diferente y se parece más a la de los afroestadounidenses, cuya brecha salarial es una de las más bajas. Casi la mitad de la brecha salarial entre los nativos blancos no hispanos y los cubanos se explica por el trato desigual que reciben los últimos por parte del mercado.

Las menores brechas salariales se presentaron entre los trabajadores de otros países de la región, los jamaquinos y haitianos y los afroestadounidenses; también entre estos trabajadores, la mayor parte de la brecha se explica por diferencias de capital humano, pero aun así, el trato divergente que se ejerce contra estos grupos contribuye a explicar en buena medida su situación salarial. Los jamaquinos y haitianos fueron los trabajadores mejor ubicados en cuanto a discriminación en el mercado de trabajo y también en estos casos el efecto del mercado sobre los rendimientos por educación superior, la edad, la concentración en ocupaciones en el área de servicios, como obreros de la industria, la construcción y el mantenimiento, así como en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina, perjudicó a los trabajadores de ambos grupos. En el caso de los afroestadounidenses que presentaron menor 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 con el 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 capital humano, en el análisis 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 presentó mayores dotaciones de capital humano que los hom-

bres, con excepción de las dominicanas, jamaicanas y haitianas y centroamericanas.

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 —y otras variables no observadas— 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 se debe a 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 obreras de la industria, la construcción y el mantenimiento y como vendedoras y trabajadoras de oficina, así como 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. 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 ellas, que se ven afectadas especialmente por el efecto del mercado sobre los rendimientos según el estado civil —para las mujeres unidas— y según la edad. La brecha salarial entre hombres y mujeres de América del Sur también fue considerablemente alta; en este caso la mezcla de características de las mujeres valía más que la de los hombres, con lo que se supondría que ellas 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 las condiciones laborales de los inmigrantes en 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.

La teoría del capital humano hace un esfuerzo por explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, y señala que se deben fundamentalmente a las diferencias de capital humano entre ambos, y que si las mujeres perciben menores salarios es porque acumulan menor capital humano. Empero, esta teoría olvida, por un lado, que si en contextos específicos las mujeres acumulan menor capital humano en parte se debe a que ellas han sido objeto de discriminación lo 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 este libro, a lo largo del tiempo las mujeres han ido adquiriendo mayor capital humano y ello se puede notar de manera particular en el caso de las inmigrantes de la región en 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 desarrolladas, como Estados Unidos, donde supuestamente se han hecho esfuerzos por eliminar el trato desigual entre los trabajadores. El trato diferencial que se da a las personas de acuerdo con el sexo y la nacionalidad —entre otro conjunto de factores—, contribuye a reforzar las desigualdades existentes en el mercado de trabajo. Esto hace que en la mayoría de los casos, aunque en promedio las mujeres cuenten con un conjunto de características de capital humano superior al de los hombres, se encuentren en peor situación que ellos en el mercado laboral.

Es claro que en los últimos años se ha dado un aumento notorio en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, han tenido mayor acceso a la educación superior y han acumulado experiencia laboral; pero ello, como se esperaría desde 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 cuando se analizan

fenómenos como la migración internacional, en donde cada vez se hace más visible 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 que permitan 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 tengan permiso para vivir y trabajar en 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 un permiso para vivir en Estados Unidos no sólo les facilita 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 mejor capacidad negociadora frente al mismo.

## DISCUSIÓN Y CONSIDERACIONES FINALES

Para el desarrollo de esta investigación se partió de dos preguntas orientadas a establecer las 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 ayudan a explicar esas diferencias. Ante esta inquietud investigativa nos planteamos como hipótesis general que las condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos se pueden explicar parcialmente por las características del mercado laboral y por el capital humano que poseen los trabajadores, tales como nivel de escolaridad y experiencia en el trabajo, entre otros. Sin embargo, agregamos que el trato desigual 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 se trata de explicar en qué medida se cumplió esta hipótesis; se menciona hasta qué punto el fenómeno estudiado puede ser comprendido desde la teoría del capital humano y se resalta el aporte de la perspectiva de género en el entendimiento de la inserción laboral de hombres y mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo de Estados Unidos. En seguida se plantean 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 Estados Unidos, y finalmente se ofrecen algunas recomendaciones pertinentes para profundizar en el conocimiento de la vida laboral de los inmigrantes de la región en ese país.

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 Ca-



ribe en el mercado de trabajo de Estados Unidos, está su bajo capital humano —inferior al de los nativos blancos no hispanos—, la discriminación de que son objeto por parte de la sociedad estadounidense, así como el hecho de que gran cantidad de inmigrantes no cuenta 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, la forma como se insertan los trabajadores en el mercado laboral estadounidense y las diferencias salariales entre ambos. Sin embargo, se logró establecer que parte de esas diferencias se debe 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 afecta de manera importante la vida cotidiana y, principalmente, la inserción y las condiciones de trabajo de los inmigrantes. Por 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 Estados Unidos exige la consideración implícita de este aspecto.

#### DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE, ALTA SEGREGACIÓN Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Los resultados más relevantes de la investigación me permitieron establecer que, si bien existen distintos trabajos que han analizado la migración latinoamericana y caribeña en Estados Unidos, no se han detenido en observar 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 Estados Unidos, sino que permitió precisar que existen diferencias significativas en la participación de las mujeres en los procesos migratorios de acuerdo con el país de origen. De esta forma logramos 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 de mujeres de distintos países de Sudamérica y el Caribe es superior a la de su contraparte masculina.

También se mostró que los niveles de escolaridad de las inmigrantes en muchos casos son superiores a los de sus homólogos masculinos. La indagación sobre el estado civil de las mujeres de la región en Estados Unidos permitió observar la alta cantidad de ellas 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 es acompañante 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, dichos cambios y transformaciones no explican completamente la manera diferenciada como se insertan los trabajadores ni las desiguales condiciones en que se encuentran en el mercado de acuerdo con su país de procedencia, la condición de hombre o mujer e incluso la raza —hablando del caso concreto de los afroestadounidenses—. 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 los fines de este análisis, puesto 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 afroestadounidenses, 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, jamaquinos y haitianos, y sudamericanos, logran tener condiciones laborales similares a las de los nativos blancos no hispanos.

También el hecho de que los inmigrantes se hagan ciudadanos de 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 con respecto a los hombres y mujeres blancos no hispanos, sino a los hombres inmigrantes de su mismo origen.

El análisis sobre la distribución ocupacional de los inmigrantes de la región en 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 a mayor escolaridad hay una tendencia a que los individuos se inserten en ocupaciones tradicionalmente 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 el de los hombres y las mujeres inmigrantes.

En términos generales queda claro que existen serias diferencias entre los nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes de la región, en materia de ingresos. La descomposición de brechas salariales mostró que cuando éstas se descomponen de acuerdo con el 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 capital humano entre los trabajadores, es decir, los afroestadounidenses 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 el trato divergente que ejerce el mercado hacia afroestadounidenses 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, siendo la edad la variable que más contribuyó a la brecha salarial entre estos trabajadores. Por esto es claro que el mercado laboral perjudica a los trabajadores mexicanos y centroamericanos, al no reconocer plenamente su experiencia adquirida por la edad. Los casos cubano y sudamericano son llamativos, puesto que son los grupos que presentaron las más bajas brechas salariales en relación con los nativos blancos no hispanos, pero a la vez tuvieron los porcentajes más altos de la brecha explicados por la discriminación. Es decir, los diferenciales de capital humano entre éstos y los nativos blancos no hispanos fueron muy bajos, pero el trato desigual que recibieron los cubanos por parte del mercado explica en gran medida la brecha salarial.

La descomposición de las brechas salariales entre hombres y mujeres reveló una situación desventajosa para las últimas, aunque dicha situación varía de acuerdo con el lugar de origen. Contrario a lo observado en el análisis de las brechas salariales según lugar de origen, en la mayoría de los casos las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican más por el trato desigual que ellas reciben del mercado. En otras palabras, la mayor parte de las mujeres presentó mayores dotaciones de capital humano que los hombres de su mismo origen; empero, percibieron menores remuneraciones. Solamente en los casos de las cubanas, dominicanas, jamaicanas, haitianas y sudamericanas se observó que 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 dis-

criminación que el mercado ejerce contra las mujeres nativas blancas no hispanas que, en promedio, cuentan con niveles de escolaridad ligeramente superiores a los de sus homólogos hombres.

Se dejó en 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 y que el componente residual de la brecha también puede contener el peso de otras variables no observadas. Además, se mencionó 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 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 sin duda serían mayores.

#### MEXICANOS, CUBANOS Y DEMÁS INMIGRANTES DE LA REGIÓN

En un intento por recalcar el hecho de que las actuales características del 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, afectan grandemente sus condiciones laborales, en este apartado se llevó a cabo 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 dicho mercado en relación con otros grupos de inmigrantes de América Latina y el Caribe, pero se encuentran entre los más discriminados por el 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 este libro se señaló que para entender la situación diferenciada en que se encuentran los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo estadounidense 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 la segregación ocupacional de la fuerza de trabajo inmigrante. También se dejó en claro que existe gran necesidad de observar fenómenos como estos 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 desempeñan un papel fundamental en el lugar que éstos ocupan en el mercado de trabajo. Sumado a estos aspectos, es necesario considerar las políticas del Estado frente a la inmigración como un factor determinante de la inserción laboral y las condiciones de trabajo de los inmigrantes, aspecto que no fue ampliado en este libro pero que debe ser considerado en la interpretación de los resultados.

Aunque el punto medular de esta investigación es demostrar que la inserción y las condiciones laborales de los inmigrantes de la región en el mercado de trabajo de 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 laborales, 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.

Como observamos en el 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 Estados Unidos, las decisiones individuales de emigrar por un mejor bienestar, y aspectos tan complejos como la expansión territorial de ese país, la Revolución Mexicana que expulsó contingentes importantes de población hacia

allá, la demanda de trabajadores agrícolas, producto de la participación de Estados Unidos en la Primera y la Segunda Guerra Mundial, así como las modificaciones a las leyes migratorias de dicho país, entre otros aspectos.

En ese mismo capítulo 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 Estados Unidos procedían fundamentalmente de zonas rurales y generalmente eran hombres solteros. El promedio de escolaridad era bajo y la inserción 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 Estados Unidos, los índices de hombres calculados entre la población mexicana señalaron que su presencia era ligeramente superior a la de las mujeres. Estos índices superaron los obtenidos entre los inmigrantes de Sudamérica y el Caribe, donde la presencia de las mujeres entre 1980 y 2000 fue, para la mayoría de los orígenes, superior a la de los hombres.

Se destacó que el perfil educativo y ocupacional de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos los ubica en los empleos de más baja remuneración, pero advertimos que hay otra serie de factores que contribuyen a ubicarlos en este tipo de empleos. Como lo han señalado distintos autores (Ibarra, 2003), en la actualidad los mercados de trabajo de las grandes áreas metropolitanas de 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 por la existencia de redes sociales que cumplen un papel central en 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 Estados Unidos, por un lado constituye una respuesta a la fuerte demanda que ejerce el mercado, pues 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 examinada 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— o el aumento en la escolaridad —vimos en el capítulo I que ésta se incrementó entre 1980 y 2000— no contribuirán mucho a 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, éstos tuvieran mejores condiciones de trabajo.

El caso de la población afroestadounidense podría llevarnos a pensar 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 estos trabajadores afroestadounidenses en Estados Unidos y el mejoramiento de sus niveles de escolaridad no han sido elementos que diluyan las serias diferencias en términos de inserción y de 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 para que puedan acceder a una mejor situación socioeconómica en Estados Unidos, es difícil pensar que puedan asimilarse a la cultura estadounidense. Además, se debe agregar que ni la teoría del capital humano ni la teoría de la asimilación incluyen 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 de las condiciones laborales de los trabajadores pone de relieve que los razonamientos economicistas no explican completamente una complejidad que trasciende el ámbito de lo económico y está presente en distintas dimensiones de las relaciones sociales.

Igualmente, es necesario remarcar que ni la teoría neoclásica del capital humano ni la asimilación lineal ni la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo ven el estatus migratorio como un aspecto determinante en la inserción de los trabajadores y en las condiciones que se 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 se hace hincapié en que las políticas del Estado en materia de migración internacional ayudan a diluir o a reforzar las diferencias entre los trabajadores. En otras palabras, las teorías mencionadas tampoco toman en cuenta el papel que tiene el 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.

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 se mencionó, con el comienzo del gobierno de Fidel Castro regresó 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 Estados Unidos como un "modelo de comunidad hispana conservadora, integrada y próspera" (López, 1998).

Estos aspectos sin duda alguna han puesto a los inmigrantes cubanos en una situación diferente a la observada entre los mexicanos. Si bien las políticas de Estado han favorecido la existencia de acuerdos y convenios bilaterales para la inserción laboral de mexicanos en ese país, generalmente se les ha solicitado 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 muchos inmigrantes mexicanos en Estados Unidos han sido contratados como trabajadores temporales, aspecto que dificulta la posibilidad de su integración sistemática a la sociedad estadounidense.

La política de Estados Unidos en contra del gobierno de Fidel Castro durante años facilitó el asentamiento de cubanos en ese país. Se debe recordar que en 1966 el Congreso de Estados Unidos aprobó la Ley de Ajuste Cubano, con la que serían admitidas todas las personas que salieran de la isla sin autorización, "bajo palabra". A estos inmigrantes se les otorgaba el permiso de trabajo y otra serie de beneficios estatales hasta que lograran obtener su residencia permanente al haber completado un año y un día de su llegada. En 1980 salió desde puerto Mariel gran cantidad de personas, en su mayoría de sectores urbanos populares, que aunque tuvieron como destino distintos países, se asentaron en el sur de 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 entre el grupo de trabajadores cubanos en dicho país existen diferencias socioeconómicas muy marcadas (López, 1998).

Las características del ingreso de los mexicanos y cubanos a 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 Estados Unidos, sin duda presenta mejores condiciones laborales que otros grupos de inmigrantes de la región en dicho país. Pero como observamos en el capítulo V, esto no evita que sean discriminados en el mercado de trabajo. Recordemos que el conjunto de

características individuales de los inmigrantes cubanos es similar al 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 capital humano 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 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 ubican los trabajadores centroamericanos y los dominicanos; mientras que los cubanos, jamaquinos y haitianos revelan una situación significativamente diferente, pues sus condiciones laborales en algunos indicadores son mejores que las de la población afroestadounidense. 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 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, parte importante de las admisiones de trabajadores jamaquinos y otros del Caribe anglófono pertenecía 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, llegó a Estados Unidos. Posteriormente, a finales de los años sesenta y durante los setenta, se integraron a las corrientes migratorias trabajadores de cuello azul calificados y no calificados (Bissainthe, 2002). La información sobre las características individuales de los trabajadores de Jamaica y Haití en Estados

Estados Unidos confirma que se trata de una inmigración caracterizada por sus 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 jamaicanos y haitianos en Estados Unidos y su alto capital humano, contarán con mejores condiciones laborales, pero ello no sucede así porque son segregados y discriminados en el mercado de trabajo, como ocurre con los demás inmigrantes de la región. 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 la inmigración cubana, los inmigrantes procedentes de El Salvador, Guatemala y Nicaragua que acudieron a dicho país en busca de asilo político no fueron tratados en la misma forma. Lo anterior porque 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 Estados Unidos desarrollara una política exterior que legitimaba los regímenes militares en América Central. Así pues, los refugiados centroamericanos no recibieron la ayuda pertinente por parte del Estado, el estatus 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 Estados Unidos es un fenómeno relativamente nuevo que tomó fuerza desde los años setenta. Este aspecto es importante considerarlo a al momento de analizar por qué las condiciones de los centroamericanos en el mercado de trabajo se acercan más a las 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.

mica 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 los 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 Estados Unidos pueden ser percibidos como extraños por la sociedad receptora.

En opinión de los autores, “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”. Creemos que esta explicación debería matizarse, pues si bien podría aplicarse al caso de los inmigrantes centroamericanos que son considerados como de reciente arribo a 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 se mencionó en los capítulos II y IV, algunos estudios han mostrado la alta concentración espacial de distintos grupos de inmigrantes de la región en ese país, lo que contribuye a su inserción y su concentración en determinadas ocupaciones. En parte 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 es la misma sociedad la que muchas veces empuja a los inmigrantes a constituirse en minorías étnicas.

#### LAS MUJERES INMIGRANTES DE LA REGIÓN

En este libro también se plantearon los aspectos que logran explicar la forma diferenciada en que se insertan y mantienen en el mercado de trabajo hombres y mujeres de la región. En los capítulos II y IV se recalcó que otro factor 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 se explica 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 se señaló que la segregación ocupacional en Estados Unidos en gran parte es generada 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 en el servicio doméstico. Esto en parte se ha debido al mayor grado de educación y la mayor 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 Estados Unidos y, por el contrario, en la medida en que las nativas se vinculan más al trabajo extradoméstico, las inmigrantes son más requeridas 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 con el género y el 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 diferencias entre los trabajadores de acuerdo con los países de origen, dado que casi todas mujeres de la región presentan mejores 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 inmigrantes, no se debe perder de vista que la alta concentración de éstas en ocupaciones del ámbito reproductivo, que generalmente no son consideradas como actividades públicas por realizarse en el hogar, y la

escasa regulación por parte del Estado sobre estas actividades, las expone a la explotación y abusos por parte de los empleadores.

Al incluir la perspectiva de género en esta investigación se logró demostrar que la teoría neoclásica del capital humano no explica completamente las diferencias en la inserción y las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres de la región en Estados Unidos. Asimismo, 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 en una 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 Parella (2006, citando a Calavita, 1998), por un lado debe satisfacer las exigencias de la economía fundamentada en el trabajo flexible, y por el 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 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 aquélla.

Frente a esta situación, no es difícil entender por qué Estados Unidos no ha ratificado el Convenio 97 de la OIT sobre los trabajadores inmigrantes, en el que 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 adecuado 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 Estados Unidos estipula el principio de la no discriminación en función del sexo, a la vez que 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 con mayores condiciones de vulnerabilidad. 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 instrumentación 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 empaña 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 continuará 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.

Conforme a 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 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 ese país, 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 les facilite el proceso de integración socioeconómica a la sociedad estadounidense.



Mejorar la situación de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en 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 regular de manera permanente los sectores de la economía donde éstas se insertan principalmente —servicios personales, especialmente el 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 para hombres y mujeres, nativos e inmigrantes y personas blancas y de otras características fenotípicas (Plan para la Integración Social de las Personas Inmigrantes en la Región de Murcia, 2006-2009).

Esto, sin duda alguna, requeriría la deconstrucción de imaginarios que persisten en la sociedad receptora en torno a las diferencias entre individuos de acuerdo con el género, la nacionalidad, el color de la piel, entre otros. Es decir, es necesario que se dé un cambio de actitud por parte de la sociedad receptora hacia la población inmigrante, que permita convivir en el respeto y la aceptación de las diferencias. Paralelamente, se debe desarrollar una serie de acciones incluyentes para la población inmigrante, como favorecer la mejor inserción laboral al facilitar el aprendizaje del idioma inglés y el reconocimiento de las credenciales de inmigrantes o al contribuir 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 sus 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 implicacio-

nes 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, hacer evidente la manera como esta situación está afectando la vida familiar. A la vez es necesario establecer si también es posible hablar de la búsqueda de una conciliación entre la vida laboral y la familiar, tratándose de mujeres inmigrantes, más cuando se trata de mujeres que tal vez no cuenten, en el contexto de inmigración, con posibles redes de apoyo familiar con las 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, pp. 19-44.
- Ada Cheng, Shu-Ju (1999), "Labor migration and international sexual division of labor: A feminist perspective", en Gregory Kelson y Debra DeLaet (eds.), *Gender and Immigration*, Nueva York, University Press, pp. 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 (2001a), "Migración internacional, integración y convergencia económica", ponencia presentada al Simposio sobre Migración Internacional en las Américas, CEPAL/CELADE/OIM/BID/FNUAP.
- (2001a), *Las migraciones internacionales*, México, Conaculta (Serie Tercer Milenio).
- Alonso, César (2000), "Reconocimiento a la microeconometría en el estudio de los problemas sociales", en *Tema a Debate / Monthly Debate*.
- Altamirano, Teófilo (2003), "Análisis sobre globalización, migración y derechos humanos", *Revista Aportes Andinos*, núm. 7. <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista7/articulos/teofilo%20altamirano.htm>  
Fecha de consulta: 2 de octubre de 2008.
- Anker, Richard (1997), "La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 3, pp. 343-370.
- (1999), *Sex Segregation of Occupations in the World*, Ginebra, ILO.
- Anker, Richard, Igor Chernyshev, Philippe Egger, Farhad Mehran y Joseph A. Ritter (2003), "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 161-195.
- Arango, Joaquín (2003), "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra", *Migración y Desarrollo*, núm. 1, pp. 4-22.

- Ariza, Marina y Orlandina de Oliveira (1997), "Inequidades de género y clase, algunas consideraciones analíticas". Versión resumida de la ponencia presentada en el Primer Congreso Nacional de Ciencias Sociales, Comesco, México, D.F. [http://www.nuso.org/upload/articulos/2812\\_1.pdf](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", *Papeles de Población*, núm. 24, pp. 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", *Boletín Cinterfor*, núm. 151, pp. 153-172.
- Baquero, Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento (2000), "Un marco analítico de la discriminación laboral", *Economía, Borradores de Investigación*, núm. 8, pp. 1-31.
- Becker, Gary S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Nueva York, National Bureau of Economic Research/ Columbia University, p. 187.
- (1971), *The Economics of Discrimination*, 2a. ed., Chicago, University of Chicago, p. 137.
- (1977), *Teoría económica*, México, Fondo de Cultura Económica, p. 277.
- 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.
- (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.
- 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", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 197-231.

- Bissainthe, Jean Ghasmann (2002), *Paradigma de la migración haitiana en República Dominicana: migración, raza y nacionalidad*, Santo Domingo, Instituto Tecnológico de Santo Domingo, p. 113.
- Borjas, George J. (1999), *Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy*, Princeton, Princeton University Press, p. 263.
- (2003), "The economic integration of immigrants in the United States: Lessons for policy", *Discussion Paper 2003/78*, United Nations University, World Institute for Development Economic Research, pp. 1-8.
- Boyd, Monica y Deanna Pikkov (2005), "Gendering, migration, livelihood and entitlements: Migrant women in Canada and the United States", *Occasional Paper*, núm. 6, pp. 19-40.
- Buajasán, José y José Luis Méndez (2005), *La República de Miami*, 2a. ed., La Habana, Editorial de Ciencias Sociales, 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 los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos*, tesis de maestría en demografía, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte, p. 191.
- Canales, Alejandro (2001), "Factores demográficos del asentamiento y la circularidad en la migración México-Estados Unidos", *Notas de Población*, núm. 72, pp. 123-158.
- (2002), "Migración y trabajo en la era de la globalización: el caso de la migración México-Estados Unidos en la década de 1990", *Papeles de Población*, núm. 33, pp. 47-80.
- Cardoso, Patricio (1998), "Análisis de las principales corrientes migratorias cubanas durante el periodo revolucionario", en Manuel Ángel Castillo, Alfredo Lattes y Jorge Santibáñez (coords.), *Migración y fronteras*, México, El Colegio de la Frontera Norte, pp. 209-239.
- Castells, Manuel (1996), "Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global", *La Factoría*, núm. 1. <http://www.lafactoriaweb.com/articulos/castell1.htm>/ Fecha de consulta: 16 de enero de 2004.
- (1998), *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, México, Siglo XXI Editores, p. 669.
- (1999), *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, México, Siglo XXI Editores, p. 590.
- 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.
- Castillo, Dídimo (2007), "Hegemonía y modelo laboral de Estados Unidos", en Marco A. Gandásegui (coord.), *Crisis de hegemonía de Estados Unidos*, México, CLACSO/Siglo XXI, pp. 119-134.

- Castillo, Manuel Ángel (2000), "Las políticas hacia la migración centroamericana en países de origen, de destino y de tránsito", *Papeles de Población*, núm. 24, pp. 133-157.
- (2003), "Los desafíos de la migración centroamericana en el siglo XXI", *Amérique Latine: Histoire et Mémoire*, núm. 7. <http://alhim.revues.org/document369.html>/ Fecha de consulta: 6 de octubre de 2005.
- Castles, Stephen y Mark J. Miller (2004), *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*, México, Universidad Autónoma de Zacatecas/Secretaría de Gobernación/Instituto Nacional de Migración/Fundación Colosio/Porrúa, p. 389.
- CELADE (1999), "Migración y desarrollo en América del Norte y Centroamérica: una visión sintética", *Serie Población y Desarrollo*, núm. 1, CELADE.
- (2002-2007), Indicadores para el seguimiento del programa de acción de la CIPD. <http://celade.cepal.cl/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=ELCAIRO&MAIN=WebServerMain.inl>/ Fecha de consulta: 17 de agosto de 2007.
- (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", *Serie Población y Desarrollo*, núm. 31.
- (2006), "Migración internacional de latinoamericanos y caribeños en Iberoamérica: características, retos y oportunidades, Chile. [http://www.eclac.org/celade/noticias/paginas/1/26021/Migracion\\_conceptual\\_CELADE.pdf](http://www.eclac.org/celade/noticias/paginas/1/26021/Migracion_conceptual_CELADE.pdf)
- Census of Population and Housing (2000, 1990, 1980 y 1970), IPUMS-USA: Bases de datos, muestras de 1 y 5 por ciento, Centro de Población de Minnesota, <http://usa.ipums.org/usa/> Fecha de consulta: 5 de noviembre de 2005.
- (2000), Technical documentation, US Department of Commerce Economics and Statistics Administration, US Census Bureau. <http://factfinder.census.gov/servlet/DatasetMainPageServlet/> Fecha de consulta: 25 de noviembre de 2005.
- (2000), Major Differences in Subject-Matter Content Between the 1990 and 2000 Census Questionnaires <http://www.census.gov/population/www/cen2000/90vs00/index.html>/ Fecha de consulta: 26 de diciembre de 2008.
- 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, Dolores (1995), *Trabajo, género y cultura*, Barcelona, Icaria, 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, pp. 1-60.
- Conway, Jill K., Susan C. Bourque y Joan W. Scott (2003), "El concepto de género", en Marta Lamas (comp.), *El género, la construcción cultural de la diferencia*, México, Miguel Ángel Porrúa / PUEG-UNAM (Las ciencias sociales, estudios de género), pp. 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*, vol. 2, núm. 1, pp. 5-35.
- Corona, Rodolfo (1998), "Modificaciones de las características del flujo migratorio laboral de México a Estados Unidos", en Manuel A. Castillo, Alfredo Lattes y Jorge Santibáñez (coords.), *Migración y fronteras*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte / Asociación Latinoamericana de Sociología / El Colegio de México, pp. 243-261.
- Current Population Survey (2003), Base de datos. <http://www.census.gov/cps/> Fecha de consulta: 2 de enero de 2004.
- (2003), Annual Social and Economic (ASEC), Suplement. <http://www.census.gov/cps/> Fecha de consulta: 2 de octubre de 2008.
- (2008), Base de datos. <http://www.census.gov/cps/> Fecha de consulta: 16 de octubre de 2008.
- 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, Santiago de Chile.
- Davis, Benjamin y Paul Winters (2001), "Gender, networks and Mexico-U.S. migration", *Journal of Development Studies*, vol. 38, núm. 2, pp. 1-26.
- DeGraff, Deborah y Richard Anker (1999), "Gender labour markets and women's work", en Antonella Pinelli (ed.), *Gender Population Studies*, International Union for the Scientific Study of Population, pp. 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 / FCE, pp. 716-734.
- De Mattos, Carlos (2002), "Mercado metropolitano de trabajo y desigualdades sociales en el Gran Santiago: ¿una ciudad dual?", *Eure (Santiago)*, vol. 28, núm. 85, pp. 1-23.



- Del Razo, Lina Marcela (2003), "Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México, 1994-2001", *Serie: documentos de investigación*, núm. 4, pp. 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.
- Diez de Medina, Rafael (1992), "El sesgo de selección en la actividad de jóvenes y mujeres", documento de trabajo, núm. 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", *Latin American Research Review*, vol. 36, núm. 1, pp. 107-127.
- England, Paula (1993), "Sociological theories and the study of gender", en Paula England (ed.), *Theory on Gender/Feminism on Theory*, Nueva York, Aldine de Gruyter, pp. 3-24.
- Ermida, Óscar (2001), "Trabajo decente y formación profesional", *Boletín Cinterfor*, núm. 151, pp. 9-26.
- Fairlie, Robert y Christopher Woodruff (2006), "Mexican entrepreneurship: A comparison of self employment in Mexico and in the United States", *Discussion Papers Series, IZA DP*, núm. 2039.
- Farley, Reynolds y Richard Alba (2002), "The new second generation in the United States", *International Migration Review*, vol. 36, núm. 3, pp. 669-701.
- Florida, Richard (2005), *The Flight of the Creative Class: The New Global Competition for Talent*, Nueva York, Harper Business, p. 326.
- Flückiger, Ives y Jacques Silber (1999), *The Measurement of Segregation in the Labor Force*, Nueva York, Physica/Verlag, p. 176.
- Gálvez, Thelma (2006), "Discriminación 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, orr.
- 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", *Serie Estudios y Perspectivas*, núm. 20, México, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- García, Brígida (2001), "Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México", *Papeles de Población*, núm. 27, pp. 45-61.
- (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 y Reestructuración: los Retos del Nuevo Siglo, Oaxtepec.
- García, Brígida, Mercedes Blanco y Edith Pacheco (1999), "Género y trabajo extradoméstico", en Brígida García (coord.), *Mujer, género y población en México*, México, El Colegio de México/Sociedad Mexicana de Demografía, pp. 272-316.
- García, Iñaki (2006a), "Generaciones sociales y sociológicas, un recorrido histórico por la literatura sociológica estadounidense sobre los hijos de inmigrantes", *Migraciones Internacionales*, vol. 4, núm. 1, pp. 5-34.
- Ghai, Dharam (2003), "Trabajo decente, conceptos e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, núm. 2, pp. 125-160.
- Gómez, Pedro (1993), "Las razas: una ilusión deletérea", *Gaceta de Antropología*, núm. 10. [http://www.ugr.es/~pwloc/g10\\_01Pedro\\_Gomez\\_García.html](http://www.ugr.es/~pwloc/g10_01Pedro_Gomez_García.html)/ Fecha de consulta: 15 de junio de 2009.
- (2001), "No hay razas, sólo racistas". <http://perso.wanadoo.es/laicos/2001/959T-razas.htm>/ Fecha de consulta: 27 de junio de 2005.
- Gordon, Milton M. (1964), *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion and National Origins*, Nueva York, Oxford University Press, p. 267.
- Granovetter, Mark (1973), "The strength of weak ties", *American Journal of Sociology*, vol. 78, núm. 6, pp. 1361-1380.
- Grieco, Elizabeth y Monica Boyd (1998), *Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory*, documento de trabajo, Center for the Study of Population/Florida State University, p. 35.
- Gujarati, Damodar (2000), *Econometría básica*, 3a. ed., Colombia, Nomos, p. 824.
- Hagan, Jacqueline (1998), "Social networks, gender and immigrant settlement: Resource and constraint", *American Sociological Review*, vol. 63, núm. 1, pp. 55-67.
- Hartmann, Heidi (1994), "Capitalismo, patriarcado y segregación en los empleos por sexos", en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comps.), *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona, Icaria, Fuhem, pp. 255-294.
- Heckman, James (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, vol. 47, núm. 1, pp. 153-161.

- Hernández, Pedro (1997), "Perfil de la migración limítrofe en Chile: descripción y análisis de la inmigración peruana y boliviana", reporte de investigación, Santiago de Chile, OIM.
- Hipple, Steven (2004), "Self-employment in the United States: an update", *Monthly Labor Review*, vol. 127, núm. 7, pp. 13-23.
- Hondagneu-Sotelo, Pierrette (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/Plaza y Valdés, pp. 205-232.
- (2003), "Gender and immigration. A retrospective and introduction", en Pierrette Hondagneu-Sotelo (ed.), *Gender and Immigration*, Los Ángeles, University of California Press, pp. 3-19.
- (2007), *Domestica: Immigrant Workers Cleaning and Caring in the Shadows of Affluence*, Berkeley y Los Ángeles, University of California Press, p. 284.
- Hyder, Asma (2007), "Wage differentials, rate of return to education and occupational wage share in the labour market of Pakistan", MPRA, Documento núm. 2224, posted 13, Pakistan Institute of Development Economics.
- Ibarra, Guillermo (2003), "Migrantes mexicanos en la industria del vestido de Los Ángeles", *Migraciones Internacionales*, vol. 2, núm. 1, pp. 107-135.
- ILO (2002), Caribbean labor statistics. <http://www.ilocarib.org.tt/old-www/digest/jamaica/jam01.html>/Fecha de consulta: 8 de julio de 2006.
- INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2000), *Encuesta Nacional de Empleo*, México, INEGI. <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/cgi-win/sis-sesim.exe/Consultar/>Fecha de consulta: 8 de febrero de 2006.
- Itzigsohn, José y Silvia Giorguli (2002), "Immigrants incorporation and sociocultural transnationalism", *International Migration Review*, vol. 36, núm. 3, pp. 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 Ángel Porrúa/PUEG/UNAM (Las ciencias sociales, estudios de género), pp. 327-366.
- Levine, Elaine (2001), *Los nuevos pobres de Estados Unidos: los hispanos*, México, UNAM, p. 199.
- Lipietz, Alain (1997), *El mundo del post-fordismo*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara (Serie Cuadernos del CUCSH).
- López, Enrique (2002), *La comunidad cubana de New York: siglo XIX*, Centro de Estudios Martianos/Linotipia Bolívar, p. 121.

- López, Hedelberto (1998), *La emigración cubana en los Estados Unidos, describiendo mamparas*, La Habana, SI-MAR, p. 128.
- Martínez, Jorge (2003), "El mapa migratorio de América Latina y el Caribe: las mujeres y el género", *Serie Población y Desarrollo*, núm. 44, Santiago de Chile, Proyecto Regional de Población, FNUAP/CELADE/División de Población de la CEPAL.
- Martínez, Mónica (2006), *Mercado de trabajo y participación económica familiar en Monterrey, 1990-2003*, tesis doctoral, México, El Colegio de México.
- Martínez, Raquel (2003), "La reciente inmigración latinoamericana a España", *Serie Población y Desarrollo*, núm. 40, Santiago de Chile, CELADE/División de Población de la CEPAL.
- Martin, Philip (2000), "Migrant and development: Mexican-US cases", documento presentado en el simposio Migración Internacional en las Américas, Costa Rica, s/p.
- Martins, Carlos E. (2007), "Los *impasses* de la hegemonía de Estados Unidos: perspectivas para el siglo XXI", en Marco A. Gandásegui (coord.), *Crisis de hegemonía de Estados Unidos*, México, Siglo XXI Editores/Clacso, pp. 39-56.
- 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*, vol. 2, núm. 3, pp. 5-50.
- 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.
- 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*, núm. 36, pp. 79-94.
- Menjívar, Cecilia (2000), *Fragmented Ties, Salvadorian Immigrant Networks in America*, Berkely y Los Ángeles, University of California Press, p. 301.
- Mincer, Jacob (1974), *Schooling Experience and Earnings*, Nueva York, National Bureau of Economic Research Columbia University.
- Mincer, Jacob y Solomon Polachek (1978), "An exchange: The theory capital and the earnings of women: women's earnings reexamined", *The Journal of Human Resources*, vol. 13, núm. 1, pp. 118-134.
- Oaxaca, Ronald (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, vol. 14, núm. 3, pp. 693-709.
- Oaxaca, Ronald y Michael Ransom (1994), "On discrimination and the decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, núm. 61, pp. 5-21.

- OECD (2007), Labor market, employment. [http://oberon.sourceoecd.org/pdf/fact2007\\_fre/06-01-04.pdf](http://oberon.sourceoecd.org/pdf/fact2007_fre/06-01-04.pdf)/ Fecha de consulta: 2 de noviembre de 2007.
- (2002), *International mobility of the highly skilled*. [http://books.google.com.mx/books?id=WA\\_IrBNdfpYC&dq=International+mobility+of+the+highly+skilled&printsec=frontcover&source=bn&hl=es&sa=X&oi=book\\_result&resnum=4&ct=result#PPA13,M1](http://books.google.com.mx/books?id=WA_IrBNdfpYC&dq=International+mobility+of+the+highly+skilled&printsec=frontcover&source=bn&hl=es&sa=X&oi=book_result&resnum=4&ct=result#PPA13,M1)/ Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2006.
- OIT (1999), Indicadores Básicos de inserción laboral de las mujeres 1990-1998, Anexo estadístico. (\1 «cuadro8»<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1999/anexo.html#cuadro8>)/ Fecha de consulta: 2 de febrero de 2006.
- (1999a), 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.
- (2000), Anexo estadístico, América Latina: países seleccionados, indicadores básicos de inserción laboral de las mujeres, cuadro 8. <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/1999/anexo.html#cuadro8>/ Fecha de consulta: 3 de septiembre de 2006.
- (2001), *Formación para el trabajo decente*, Montevideo, Cinterfor.
- (2002), "América Latina y el Caribe, migraciones internacionales y mercado de trabajo global". [http://white.oit.org.pe/portal/documentos/te5\\_migraciones.pdf](http://white.oit.org.pe/portal/documentos/te5_migraciones.pdf)/ Fecha de consulta: 31 de octubre de 2008.
- (2003), Panorama laboral 2003, Estructura del empleo en América Latina y el Caribe. <http://www.oit.org.pe/portal/documentos/anexos.pdf>/ Fecha de consulta: 10 de julio de 2006.
- (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>/ Fecha de consulta: 4 de abril de 2007.
- (2004), Conferencia Internacional del Trabajo, 92 Reunión. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/rep-vi.pdf>/ Fecha de consulta: 16 de agosto de 2007.
- (2006), Normas internacionales del trabajo, seguridad social y pensiones, OITNOTAS, núm. 2, Chile. <http://www.oitchile.cl/pdf/Segundo%20numero.pdf>/ Fecha de consulta: 26 de octubre de 2006.
- (2006), Convenio 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](http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/d_ilo100_sp.htm)/ Fecha de consulta: 26 de octubre de 2006.

- (2006a), *Panorama laboral: América Latina y el Caribe*, Perú, p. 84. <http://www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/panorama/panorama06.pdf>/ Fecha de consulta: 4 de septiembre de 2007
- (2007), *Convenio 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.
- Olmos, Cecilia (2003), "América Central: Situación migratoria después de los conflictos", *Amérique Latine, Histoire & Mémoire*, núm. 7. <http://alhim.revues.org/index366.html>/ Fecha de consulta: 19 de enero de 2009.
- Organización de Naciones Unidas (2004), *Estudio económico y social mundial 2004: Migración internacional*, Boletín ONU, Naciones Unidas, Centro de Información para México, Cuba y República Dominicana, núm. 04/099. [http://www.cinu.org.mx/prensa/comunicados/2004/PR04099DESA\\_impacto\\_migraciones.htm](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 (comps.), *Políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, 1994-1999*, Chile, Ograma, p. 325.
- Parella, Sonia (2002), *La internacionalización de la reproducción: la inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*, tesis doctoral, Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología.
- (2006), "Las lógicas de la discriminación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo: mecanismos y repercusiones", *Puntos de Vista/ Discriminación*, núm. 5, pp. 29-46.
- Passel, Jeffrey (2005), "Unauthorized migrants: number and characteristics", Pew Hispanic Center, Washington, DC.
- (2006), "Estimated unauthorized migrant population for states based on the March, 2005, cps", 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, pp. 165-182.
- Pécaut, Daniel (2004), "Tradición liberal, autoridad y autoritarismo", *Política*, núm. 042, pp. 59-85. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?Cve=64504205>/ Fecha de consulta: 10 de noviembre de 2007
- Pellegrino, Adela (2001), "¿Drenaje o éxodo?: reflexiones sobre la migración calificada", Uruguay, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales-Programa de Población, Documento de trabajo.

- (2001a), *Migrantes latinoamericanos y caribeños*, Santiago de Chile, CEPAL.
- (2003), “La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes”, *Serie Población y Desarrollo*, núm. 35, Santiago de Chile, CELADE/División de Población, BID, p. 41.
- Pellegrino, Adela y Jorge Martínez (2001), “Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina”, *Serie Población y Desarrollo*, núm. 23, Santiago de Chile, Proyecto Regional de Población FNUAP/CELADE/División de Población de la CEPAL, p. 60.
- Pérez, Víctor, Berta Álvarez y Carmen González (2001), “España ante la inmigración”, *Colección Estudios Sociales*, núm. 8, Barcelona, Fundación Caixa.
- Phillips, Julie y Douglas Massey (1999), “The new labor market: immigrants and wages alter IRCA”, *Demography*, vol. 36, núm. 2, pp. 233-246.
- Piore, Michael (1979), *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- (1983), “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre”, en Luis Toharia (comp.), *El mercado de trabajo, teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 223-254.
- (1983a), “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en Luis Thoaria (comp.), *El mercado de trabajo, teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 193-221.
- Piore, Michael y Charles Sabel (1990), *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza Editorial, p. 455.
- Plan para la Integración Social de las Personas Inmigrantes de la Región de Murcia (2006/2009). <http://www.carm.es/psocia/planinmigrantes/>  
Fecha de consulta: 20 de octubre de 2007.
- Portes, Alejandro (1999), “Capital social: sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna”, en Jorge Carpio e Irene Novacovsky (comps.), *De igual a igual: el desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, Buenos Aires, SIEMPRO, Flacso/Fondo de Cultura Económica.
- (2001), “Inmigración y metrópolis: reflexiones acerca de la historia urbana”, *Migraciones Internacionales*, vol. 1, núm. 1, pp. 111-134.
- (2005), “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 Paper Series*, núm. 04-06, Princeton University.
- 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.

- Portes, Alejandro y Rubén Rumbaut (2001), *Legacies: The Story of the Immigrant Second Generation*, California, Russell Sage Foundation.
- Portes, Alejandro y Robert L. Bach (1985), *Latin Journey: Cuban and Mexican Immigrants in the United States*, Berkeley, Los Ángeles/Londres, University of California Press.
- Powers, Mary y William Seltzer (1998), "Occupational status and mobility among undocumented immigrants by gender", *International Migration Review*, vol. 32, núm. 1, pp. 21-55.
- Reitz, Jeffrey (2003), "Educational expansion and the employment success of immigrants in the United States and Canada, 1970-1990", en Jeffrey Reitz (ed.), *Host Societies and the Reception of Immigrants*, San Diego, Center for Comparative Immigration Studies, University of California, pp. 151-180.
- Rendón, Teresa (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, México, CRIM/PUEG.
- Reskin, Barbara (1993), "Sex segregation in the workplace", *Annual Review of Sociology*, vol. 19, pp. 241-270.
- Ribas, María Antonia (2005), "Mujer y trabajo en la economía social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 61, pp. 195-198.
- Ribas, María Antonia y Antonia Sajardo (2004), "Desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas", *CIRIEC-España. Revista de Economía Política, Social y Cooperativa*, núm. 50, pp. 77-103.
- Rubio, José (2003), "Pluralismo, multiculturalismo y ciudadanía compleja", en Pablo Badillo O'Farrell (coord.), *Pluralismo, tolerancia, multiculturalismo: reflexiones para un mundo plural*, Madrid, Akal, pp. 173-194.
- Sartori, Giovanni (2001), *La sociedad multiétnica: pluralismo, multiculturalismo y extranjeros*, México, Taurus.
- Sassen, Saskia (1984), "Notes on the incorporation of Third World women into wage-labor through immigration and off-shore production", *International Migration Review*, vol. 18, núm. 4, pp. 1144-1166.
- (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.
- (1995), "Immigration and local labor markets", en Alejandro Portes (ed.), *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*, Nueva York, Russell Sage Foundation, pp. 87-127.
- (1999), *La ciudad global*, Buenos Aires, Eudeba.
- (2003), *Contrageografías de la globalización: género y ciudadanía de los circuitos transfronterizos*, Madrid, Traficantes de Sueños.



- Scott, Joan W. (2003), "El género: una categoría útil para el análisis histórico", en Marta Lamas (comp.), *El género, la construcción cultural de la diferencia*, México, Miguel Ángel Porrúa/PUEG-UNAM (Las ciencias sociales, estudios de género), pp. 265-302.
- 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.
- Sen, Amartya (2000), "Trabajo y derechos", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, núm. 2, pp. 129-139.
- Shelton, Beth Anne y Ben Agger (1993), "Shotgun wedding, unhappy marriage, no-fault divorce?: Rethinking the feminism-marxism relationship", en Paula England (ed.), *Theory on Gender / Feminism on Theory*, Nueva York, Aldine de Gruyter, pp. 25-42.
- Singer, Paul (1979), "Desarrollo y empleo dentro del pensamiento latinoamericano", en Kaztman y Reina (comps.), *Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina*, México, El Colegio de México, pp. 51-67.
- (1986), *Economía política de la urbanización*, México, Siglo XXI Editores.
- Sollova, Vera y Norma Baca (1999), "Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino", *Papeles de Población*, núm. 20, pp. 69-88.
- Staab, Silke (2003), "En búsqueda de trabajo: migración internacional de las mujeres latinoamericanas y caribeñas, bibliografía seleccionada", *Serie Mujer y Desarrollo*, núm. 51, Santiago, Proyecto CEPAL-GTZ, "Políticas laborales con enfoque de género" / Unidad, Mujer y Desarrollo.
- Stalker, Peter (2000), *Workers without Frontier: The Impact of Globalization on International Migration*, Geneva, Boulder, Colorado, L. Rienner / ILO.
- 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", *The American Journal of Sociology*, vol. 100, núm. 3, pp. 689-719.
- Stata Corp. (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", *Social Problems* 42, núm. 1, pp. 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 (eds.), *Women in the Labor Market in Changing Economies, Demographic Issues*, Nueva York, Oxford University / IUSSP, pp. 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", *Global Migration Perspectives*, núm. 51.
- 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.
- Toharia, Luis (1983), "Introducción", en Luis Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 9-38.
- US 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 (1997), "La migración mexicana a Estados Unidos: estructuración de una selectividad histórica", en *Migración México-Estados Unidos: continuidad y cambio*, México, Conapo, pp. 13-21. <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/migra3/01.pdf>/Fecha de consulta: febrero de 2005.
- (1998), "Los factores de la migración internacional: continuidad y cambio", *Demos, Carta demográfica sobre México*, núm. 11, pp. 15-16.
- Villa, Miguel y Jorge Martínez (2001), "Tendencias y patrones migratorios en las Américas", *Serie Seminarios y Conferencias*, núm. 15, CEPAL/CELADE/OIM/BID/FNUAP.
- (2002), "Rasgos sociodemográficos y económicos de la migración internacional en América Latina y el Caribe", *Capítulos del SELA*, núm. 65. [http://www.sela.org/public\\_html/aa2k2/esp/cap/n65/cap65-5.htm](http://www.sela.org/public_html/aa2k2/esp/cap/n65/cap65-5.htm)/Fecha de consulta: 12 de febrero de 2004.
- (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](http://www.senado.gob.mx/internacionales/assets/docs/relaciones_parlamentarias/america/foros/parla_centro/parlacen1_7.pdf)/Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2006.
- Winschuh, Thomas (1999), *¿Por qué se van?: la emigración de salvadoreños a los Estados Unidos*, El Salvador, Fundación Heinrich Boll, Oficina Regional para Centroamérica.
- World Population Data Sheet of Population Reference Bureau (2005). [http://www.prb.org/pdf05/05WorldDataSheet\\_Eng.pdf](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", *Gender and Society*, vol. 6, núm. 3, pp. 376-392.
- Zhou, Min (2003), "Contemporary trends in immigration to the United States: gender-labor market incorporation, and implications for family formation", *Migraciones Internacionales*, vol. 1, núm. 2, pp. 77-93.
- (2006), "Una recapitulación del espíritu empresarial de los grupos étnicos: convergencias, controversias y avances conceptuales", en Alejandro Portes y Josh DeWind (coords.), *Repensando las migraciones: nuevas perspectivas teóricas y empíricas*, Zacatecas, América Latina y el Nuevo Orden Mundial, Colección Migración, Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, pp. 231-268.
- Zlotnik, Hannia (1992), "La migración internacional en las Américas: crece la migración intrarregional", *Demos, Carta Demográfica*, núm. 05, pp. 19-21.

ANEXOS  
CAPÍTULO I



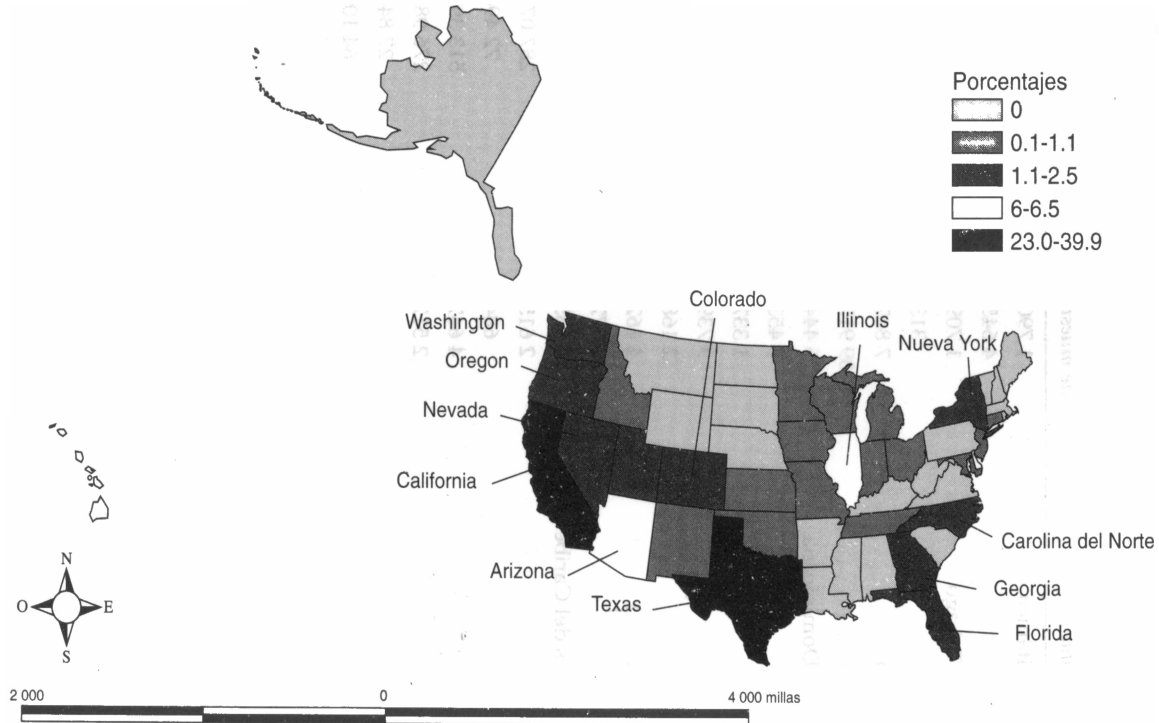
**Anexo I.1**  
**Población total por país de origen y tamaños de muestra,**  
**según el censo de Estados Unidos del año 2000**

<i>Población total</i>	<i>Tamaños de muestra</i>	<i>Inmigrantes en Estados Unidos 2000</i>
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
República 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
<i>Total región</i>	<i>153 747</i>	<i>16 310 121</i>

Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestra de 1% del Censo de Población y Vivienda de Estados Unidos, 2000.

## Anexo I.2

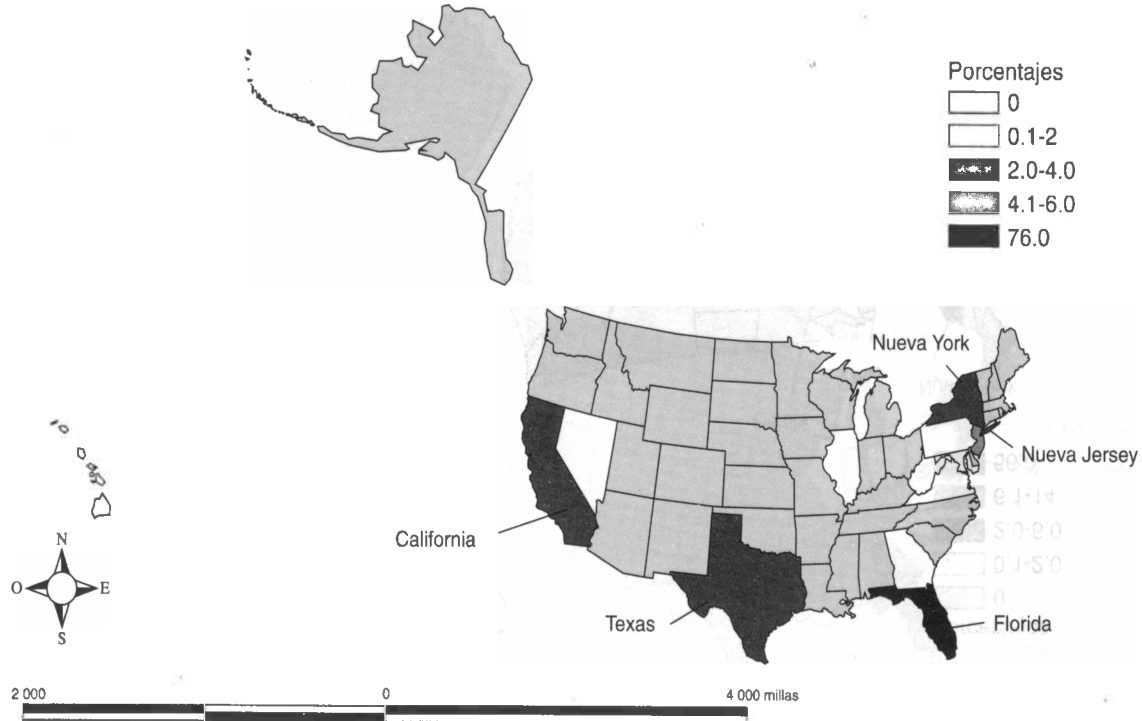
### Distribución porcentual de mexicanos, según ubicación geográfica. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, 2003.

### Anexo I.3

## Distribución porcentual de cubanos, según ubicación geográfica. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, 2003.



## Anexo I.4

### Distribución porcentual de dominicanos, según ubicación geográfica. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, 2003.

## Anexo I.5

Distribución porcentual de jamaquinos y haitianos, según ubicación geográfica. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, 2003.

## Anexo I.6

Distribución porcentual de centroamericanos, según ubicación geográfica. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, 2003.

## Anexo I.7

Distribución porcentual de sudamericanos, según ubicación geográfica. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, 2003.

## Anexo I.8

Distribución porcentual de distintos inmigrantes de la región, según ubicación geográfica.  
Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, 2003.

Anexo I.9

Población total por país y tasas de crecimiento anual de la inmigración latinoamericana y caribeña a 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	11 75 971	1 067 684	4 409 033	2 426 869	1 982 164	9 318 787	5 157 697	4 161 090	7.2	6.2	7.5
<i>Centroamérica</i>													
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
<i>Sudamérica</i>													
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

Anexo I.9  
(concluye)

<i>País de origen</i>	1980			1990			2000			<i>Tasa de crecimiento anual 1980-1990</i>		<i>Tasa de crecimiento anual 1990-2000</i>	
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
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
<i>El Caribe</i>													
Cuba	624 390	292 817	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	37 486	119 264	53 006	66 258	198 593	86 069	112 524	5.4	5.7	4.8	5.3

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

Anexo I.10  
 Índices de masculinidad entre la población inmigrante de origen latinoamericano y caribeño  
 en Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000

<i>País de origen</i>	<i>Años</i>								
	<i>1980</i>			<i>1990</i>			<i>2000</i>		
	<i>Total de hombres</i>	<i>Total de mujeres</i>	<i>Índice de masculinidad</i>	<i>Total de hombres</i>	<i>Total de mujeres</i>	<i>Índice de masculinidad</i>	<i>Total de hombres</i>	<i>Total de mujeres</i>	<i>Índice de masculinidad</i>
México	1 175 971	1 067 684	110.1	2 426 869	1 982 164	122.4	5 157 697	4 161 090	124.0
<i>América Central</i>									
Guatemala	30 003	35 735	73.0	116 284	111 745	104.1	269 762	208 074	129.6
El Salvador	41 534	54 334	84.0	243 925	228 524	106.7	432 845	400 958	108.0
Honduras	15 991	22 900	76.4	49 148	62 856	78.2	121 191	136 874	88.5
Costa Rica	13 149	18 005	64.3	22 302	26 153	85.3	33 310	39 184	85.0
Nicaragua	17 617	27 416	69.8	83 157	87 888	94.6	104 611	129 717	80.6
Belice	6 603	7 947	83.1	14 743	17 601	83.8	14 231	19 889	71.6
Panamá	36 307	47 763	76.0	52 562	69 152	76.0	57 124	88 749	64.4
<i>América del Sur</i>									
Uruguay	7 102	7 143	99.4	11 450	11 671	98.1	14 534	13 306	109.2
Ecuador	43 735	46 291	94.5	70 955	72 051	98.5	145 053	142 022	102.1
Bolivia	7 388	7 244	102.0	16 175	16 019	101.0	31 471	32 638	96.4



Anexo I.10  
(concluye)

<i>País de origen</i>	<i>Años</i>								
	1980			1990			2000		
	<i>Total de hombres</i>	<i>Total de mujeres</i>	<i>Índice de masculinidad</i>	<i>Total de hombres</i>	<i>Total de mujeres</i>	<i>Índice de masculinidad</i>	<i>Total de hombres</i>	<i>Total de mujeres</i>	<i>Índice de masculinidad</i>
Venezuela	19 775	18 377	107.6	25 003	25 859	96.7	56 122	58 555	95.8
Argentina	35 317	35 393	99.8	50 165	49 422	101.5	66 718	69 860	95.5
Perú	29 736	30 738	96.7	74 741	77 115	96.9	134 110	142 871	93.9
Chile	18 712	19 961	87.9	29 807	32 285	92.3	39 071	43 098	90.7
Guyana	23 589	28 170	83.7	57 994	63 685	91.1	95 859	108 560	88.3
Paraguay	1 520	1 921	79.1	2 980	4 112	72.5	5 006	5 726	87.4
Brasil	19 990	24 970	80.1	44 962	49 567	90.7	101 941	121 242	84.1
Colombia	70 725	80 472	93.7	142 886	160 318	89.1	232 800	280 597	83.0
<i>El Caribe</i>									
Cuba	292 817	331 573	88.3	366 019	385 969	94.8	443 425	449 141	98.7
Haití	44 683	48 371	92.4	112 576	113 063	99.6	198 456	218 734	90.7
República Dominicana	73 787	94 557	78.0	160 326	193 429	82.9	333 190	391 529	85.1
Jamaica	88 126	112 084	78.6	153 398	188 192	81.5	230 084	295 875	77.8
Trinidad y Tobago	30 903	37 486	82.4	53 006	66 258	80.0	86 069	112 524	76.5

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.



















*El Caribe**Cuba*

Ningún grado de escolaridad	1.8	8.7	1.8	3.5	3.4	3.6	3.9	3.7	4.1
Algún grado de primaria o preparatoria	45.0	26.1	46.3	43.2	42.9	43.4	38.9	39.8	38.0
Preparatoria completa	24.7	43.5	26.4	18.9	17.6	20.2	19.3	19.3	19.4
Estudios superiores a preparatoria	28.5	21.7	25.5	34.4	36.1	32.8	37.9	37.2	38.6
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

*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 preparatoria	42.6	44.9	40.8	36.3	40.1	33.3	32.7	36.8	29.6
Preparatoria completa	31.2	29.4	32.7	24.7	23.3	25.9	25.5	25.9	25.2
Estudios superiores a preparatoria	23.9	23.1	24.6	36.0	33.1	38.4	39.9	35.6	43.2
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

*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 preparatoria	38.3	36.7	39.7	39.8	38.2	41.4	36.9	35.0	38.7

---

Anexo I.11  
(concluye)

<i>País de origen</i>	<i>Años</i>								
	<i>1980</i>			<i>1990</i>			<i>2000</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Preparatoria completa	27.4	25.3	29.4	19.9	19.6	20.2	22.9	25.3	20.7
Estudios superiores a preparatoria	29.4	33.5	25.6	32.5	35.1	30.0	34.7	35.5	34.0
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>República Dominicana</i>									
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 preparatoria	65.6	58.1	67.0	54.7	53.7	55.0	49.8	50.8	49.0
Preparatoria completa	17.7	22.6	17.3	17.7	18.1	17.0	18.7	18.3	19.0
Estudios superiores a preparatoria	11.9	16.1	10.8	20.1	21.2	19.3	25.1	24.6	25.6
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Trinidad y Tobago</i>									
Ningún grado de escolaridad	2.0	2.2	1.9	3.3	3.4	3.2	1.1	1.6	0.7
Algún grado de primaria o preparatoria	37.3	37.8	37.0	29	30.1	28.1	25.7	27.2	24.2

Preparatoria completa	35.3	32.6	37.4	26.9	26.2	27.5	25.5	28.4	29.9
Estudios superiores a preparatoria	25.4	27.4	23.8	40.8	40.3	41.2	29.3	42.7	45.1
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>44.1</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

---

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.















Anexo I.12  
(concluye)

<i>País de origen</i>	<i>Años</i>								
	<i>1980</i>			<i>1990</i>			<i>2000</i>		
	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Haití</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>República Dominicana</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Trinidad y Tobago</i>									
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	20.0	12.3	26.2	24.6	18.3	29.6	18.9	12.1	24.0
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.















<i>Jamaica</i>									
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	23.0	20.7	24.8	29.4	26.9	31.4
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Haití</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>República Dominicana</i>									
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
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
<i>Trinidad y Tobago</i>									
Empleados	64.4	71.9	58.6	70.0	72.7	67.9	65.6	71.8	61.1
Desempleados	6.0	6.7	5.5	7.0	8.8	5.5	5.6	6.4	5.0
Inactivos	29.6	21.5	35.9	23.0	18.5	26.6	28.8	21.9	33.9
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

Anexo I.14

Estandarización de las tasas de actividad económica de la población de origen latinoamericano y caribeño. Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000

<i>Edades</i>	<i>Población civil en edad de trabajar en 2000</i>	<i>Tasas de actividad 1990</i>	<i>PEA estimada 1990</i>	<i>Tasas de actividad 1980</i>	<i>PEA estimada 1980</i>
<i>México</i>					
15-19	602 124	52.3	31 491 085.2	52.2	31 430 872.8
20-24	1 208 494	76.8	92 812 339.2	74.1	89 549 405.4
25-29	1 372 065	77.5	106 335 037.5	74.8	102 630 462.0
30-34	1 307 771	77.4	101 221 475.4	73.6	96 251 945.6
35-39	1 092 411	77.2	84 334 129.2	73.6	80 401 449.6
40-44	822 842	77.5	63 770 255.0	72.0	59 244 624.0
45-49	587 965	74.9	44 038 578.5	68.9	40 510 788.5
50-54	412 467	68.0	28 047 756.0	64.7	26 686 614.9
55-59	268 037	60.0	16 082 220.0	59.9	16 055 416.3
60-64	197 537	42.7	8 434 829.9	47.1	9 303 992.7
65-69	127 420	20.6	2 624 852.0	21.6	2 752 272.0
70-74	101 745	11.6	1 180 242.0	12.2	1 241 289.0
75-79	67 335	7.8	525 213.0	7.3	491 545.5
80-84	42 420	5.1	216 342.0	6.3	267 246.0
85-89	25 383	2.7	68 534.1	2.3	58 380.9
90	12 774	1.8	22 993.2	2.1	26 825.4
	8 248 790		581 205 882.2		556 903 130.6

---

*Cuba*

---

15-19	13 539	53.6	725 690.4	51.4	695 904.6
20-24	25 891	79.1	2 047 978.1	78.0	2 019 498.0
25-29	46 534	83.9	3 904 202.6	80.6	3 750 640.4
30-34	58 683	82.1	4 817 874.3	76.0	4 459 908.0
35-39	102 044	82.6	8 428 834.4	79.9	8 153 315.6
40-44	83 395	82.0	6 838 390.0	82.7	6 896 766.5
45-49	81 701	82.9	6 773 012.9	80.6	6 585 100.6
50-54	69 927	78.1	5 461 298.7	80.6	5 636 116.2
55-59	67 253	73.2	4 922 919.6	75.7	5 091 052.1
60-64	72 372	60.7	4 392 980.4	60.0	4 342 320.0
65-69	68 951	31.4	2 165 061.4	27.0	1 861 677.0
70-74	67 139	16.9	1 134 649.1	14.0	939 946.0
75-79	46 831	7.1	332 500.1	8.4	393 380.4
80-84	28 898	3.7	106 922.6	4.0	115 592.0
85-89	16 704	2.1	35 078.4	5.3	88 531.2
90	8 299	5.5	45 644.5	5.5	45 644.5
	858 161		52 133 037.5		51 075 393.1

---

Anexo I.14  
(continúa)

<i>Edades</i>	<i>Población civil en edad de trabajar en 2000</i>	<i>Tasas de actividad 1990</i>	<i>PEA estimada 1990</i>	<i>Tasas de actividad 1980</i>	<i>PEA estimada 1980</i>
<i>República Dominicana</i>					
15-19	42 487	40.3	1 712 226.1	29.9	1 270 361.3
20-24	61 749	63.9	3 945 761.1	63.1	3 896 361.9
25-29	73 576	70.4	5 179 750.4	66.8	4 914 876.8
30-34	77 284	67.4	5 208 941.6	70.0	5 409 880.0
35-39	94 575	69.7	6 591 877.5	71.8	679 0485.0
40-44	86 646	72.9	6 316 493.4	74.7	6 472 456.2
45-49	66 459	73.6	4 891 382.4	73.5	4 884 736.5
50-54	46 080	69.7	3 211 776.0	69.1	3 184 128.0
55-59	28 023	57.9	1 622 531.7	60.7	1 700 996.1
60-64	23 520	49.9	1 173 648.0	43.9	1 032 528.0
65-69	18 521	15.8	292 631.8	18.3	338 934.3
70-74	13 945	13.4	186 863.0	11.3	157 578.5
75-79	7 148	8.8	62 902.4	10.9	77 913.2
80-84	3 928	1.9	7 463.2	4.5	17 676.0
85-89	2 494	0.0	0.0	2.5	6 235.0
90	793	0.0	0.0	0.0	0.0
	647 228		40 404 248.6		40 155 146.8

---

*Jamaica y Haiti*

---

15-19	49 451	44.2	2 185 734.2	31.5	1 557 706.5
20-24	78 657	73.6	5 789 155.2	64.6	5 081 242.2
25-29	75 840	83.5	6 332 640.0	81.7	6 196 128.0
30-34	96 723	85.3	8 250 471.9	85.3	8 250 471.9
35-39	115 476	87.9	10 150 340.4	87.8	10 138 792.8
40-44	118 234	90.1	10 652 883.4	89.1	10 534 649.4
45-49	89 692	89.4	8 018 464.8	87.6	7 857 019.2
50-54	76 088	87.5	6 657 700.0	84.5	6 429 436.0
55-59	52 756	80.6	4 252 133.6	78.3	4 130 794.8
60-64	39 411	69.2	2 727 241.2	68.3	2 691 771.3
65-69	26 856	38.7	1 039 327.2	37.2	999 043.2
70-74	22 846	18.1	413 512.6	18.2	415 797.2
75-79	12 048	12.5	150 600.0	8.5	102 408.0
80-84	8 697	7.7	66 966.9	4.3	37 397.1
85-89	5 377	7.1	38 176.7	5.1	27 422.7
90	2 245	0.0	0.0	8.3	18 633.5
	870 397		66 725 348.1		64 468 713.8

---

Anexo I.14  
(continúa)

<i>Edades</i>	<i>Población civil en edad de trabajar en 2000</i>	<i>Tasas de actividad 1990</i>	<i>PEA estimada 1990</i>	<i>Tasas de actividad 1980</i>	<i>PEA estimada 1980</i>
<i>América Central</i>					
15-19	122 471	47.0	5 756 137.0	42.1	5 156 029.1
20-24	226 563	77.7	17 603 945.1	72.3	16 380 504.9
25-29	254 024	81.2	20 626 748.8	76.8	19 509 043.2
30-34	248 714	81.5	20 270 191.0	77.9	19 374 820.6
35-39	244 574	82.2	20 103 982.8	79.0	19 321 346.0
40-44	189 392	83.8	15 871 049.6	80.9	15 321 812.8
45-49	138 634	82.6	11 451 168.4	80.0	11 090 720.0
50-54	85 573	76.2	6 520 662.6	72.7	6 221 157.1
55-59	52 769	68.6	3 619 953.4	67.1	3 540 799.9
60-64	37 743	51.7	1 951 313.1	45.5	1 717 306.5
65-69	22 814	25.7	586 319.8	18.8	428 903.2
70-74	23 903	14.1	337 032.3	15.4	368 106.2
75-79	10 336	10.2	105 427.2	10.6	109 561.6
80-84	8 249	5.7	47 019.3	6.2	51 143.8
85-89	3 848	7.8	30 014.4	11.8	45 406.4
90	1 649	11.1	18 303.9	11.1	18 303.9
	1 671 256		124 899 268.7		118 654 965.2

---

*América del Sur*

---

15-19	55 194	43.3	2 389 900.2	38.0	2 097 372.0
20-24	90 460	75.5	6 829 730.0	65.5	5 925 130.0
25-29	98 900	79.7	7 882 330.0	73.2	7 239 480.0
30-34	121 891	79.8	9 726 901.8	76.8	9 361 228.8
35-39	152 001	81.1	12 327 281.1	77.8	11 825 677.8
40-44	123 400	82.2	10 143 480.0	81.0	9 995 400.0
45-49	101 760	82.0	8 344 320.0	81.3	8 273 088.0
50-54	77 358	80.9	6 258 262.2	77.8	6 018 452.4
55-59	51 665	74.7	3 859 375.5	66.8	3 451 222.0
60-64	40 480	60.1	2 432 848.0	49.6	2 007 808.0
65-69	25 079	33.6	842 654.4	24.8	621 959.2
70-74	22 435	15.7	352 229.5	18.7	419 534.5
75-79	12 203	11.6	141 554.8	13.8	168 401.4
80-84	8 041	2.8	22 514.8	10.8	86 842.8
85-89	2 979	2.8	8 341.2	4.5	13 405.5
90	1452	9.4	13 648.8	0.0	0.0
	985 298		71 575 372.3		67 505 002.4

---



Anexo I.14  
(concluye)

<i>Edades</i>	<i>Población civil en edad de trabajar en 2000</i>	<i>Tasas de actividad 1990</i>	<i>PEA estimada 1990</i>	<i>Tasas de actividad 1980</i>	<i>PEA estimada 1980</i>
<i>Otros</i>					
15-19	74 402	41.2	3 065 362.4	33.2	2 470 146.4
20-24	127 656	70.4	8 986 982.4	60.7	7 748 719.2
25-29	143 510	79.3	11 380 343.0	71.7	10 289 667.0
30-34	175 024	80.7	14 124 436.8	77.5	13 564 360.0
35-39	196 295	82.8	16 253 226.0	79.7	15 644 711.5
40-44	179 629	84.7	15 214 576.3	82.4	14 801 429.6
45-49	141 089	86.0	1 233 654.0	77.8	10 976 724.2
50-54	115 361	81.9	9 448 065.9	77.2	8 905 869.2
55-59	78 725	75.6	5 951 610.0	71.6	5 636 710.0
60-64	60 378	59.9	3 616 642.2	58.2	3 513 999.6
65-69	41 960	35.6	1 493 776.0	31.0	1 300 760.0
70-74	34 424	16.8	578 323.2	15.3	526 687.2
75-79	24 553	8.5	208 700.5	7.1	174 326.3
80-84	11 714	6.1	71 455.4	10.0	117 140.0
85-89	6 752	3.7	24 982.4	3.3	22 281.6
90	1 810	1.7	3 077.0	0.0	0.0
	1 413 282		102 555 213.5		95 693 531.8

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados

Anexo I.14  
 Tasas de actividad estandarizadas de la población de origen latinoamericano y caribeño.  
 Estados Unidos, 1980, 1990 y 2000

<i>País de origen</i>	<i>Tasas de actividad en el año 2000</i>	<i>Tasas de actividad en 1990 con la estructura por edad de 2000</i>	<i>Tasas de actividad en 1980 con la estructura por edad de 2000</i>
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
Sudamérica	63.4	72.6	68.5
Otros de la región	67.0	72.6	67.7

Fuentes: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.

Anexo I.14  
 Tasas específicas de actividad de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños,  
 según país de origen. Estados Unidos, 2000

<i>Edades</i>	<i>México</i>	<i>Cuba</i>	<i>República Dominicana</i>	<i>Jamaica y Haití</i>	<i>América Central</i>	<i>América del Sur</i>	<i>Otros</i>
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	0.0	6.8	7.2	6.9	2.4
90	5.6	1.8	0.0	4.5	18.5	0.0	1.0

Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos, 2000.

Anexo I.15

Tasas de desempleo de la población latinoamericana y caribeña, según país de origen y sexo en Estados Unidos, en 1980, 1990 y 2000

<i>País de origen</i>	<i>Tasas de desempleo</i>					
	<i>1980</i>		<i>1990</i>		<i>2000</i>	
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Región</i>						
México	8.7	12.6	9.4	15.3	7.7	13.6
<i>El Caribe</i>						
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
<i>Centroamérica</i>						
El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua	7.5	8.5	9.6	12.5	7.1	10.3
<i>Sudamérica</i>						
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

Fuente: cálculos propios, con base en IPUMS-USA: muestras de 1 y 5% de los Censos de Población y Vivienda de Estados Unidos de 1980, 1990 y 2000.



ANEXOS  
CAPÍTULO IV



Anexo IV.1  
Principales cinco ocupaciones de los trabajadores según lugar  
de origen y sexo. Estados Unidos, 2003

<i>5 principales ocupaciones de hombres</i>	<i>5 principales ocupaciones de mujeres</i>
<i>Nativos blancos no hispanos</i>	
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otros.</li><li>2. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas.</li><li>3. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.</li><li>4. Jefes ejecutivos, gerentes generales y de operaciones, gerentes de publicidad y otras relacionadas, gerentes de ventas y de relaciones públicas.</li><li>5. Ocupaciones gerenciales y comerciales.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Supervisoras de trabajadoras en ventas, cajeras, empleadas de mostrador y otros.</li><li>2. Profesoras de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial y otras.</li><li>3. Secretarias y asistentes administrativas.</li><li>4. Asistentes de médicos, podólogas, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales.</li><li>5. Operadoras de equipos de oficina y otras.</li></ol>



Anexo IV.1  
(continúa)

---

*5 principales ocupaciones de hombres*

*5 principales ocupaciones de mujeres*

---

*Afroestadounidenses*

---

- |   |   |
|---|---|
| 1. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.  | 1. Supervisoras de trabajadoras en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otras relacionadas.  |
| 2. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otros relacionados.  | 2. Trabajadoras 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. Profesoras de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial y otras.   |
| 4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  | 4. Cocineras y ayudantes de cocina, supervisoras de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. |
| 5. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. | 5. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  |
- 

*Mexicanos*

---

- |   |   |
|---|---|
| 1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas. | 1. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  |
| 2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  | 2. Cocineras y ayudantes de cocina, supervisoras de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. |

- |   |  |
|---|--|
| 3. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. | 3. Supervisoras de trabajadoras en ventas, cajeras, empleadas de mostrador y otras.  |
| 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. Operadoras de tractores y vehículos industriales, limpiadoras de vehículos y equipamiento, cargadoras y otras relacionadas. |
- 

*Cubanos*

---

- |  |   |
|--|---|
| 1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas.                        | 1. Supervisoras de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador 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 viajes, asistentes de oficina, bibliotecas y otras relacionadas. |
| 3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otros.  | 3. Profesoras de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial y otras.   |
| 4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.   | 4. Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud.   |
| 5. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.                                     | 5. Supervisoras y operadoras en ocupaciones de producción, ensambladoras de distintas estructuras.  |
-

Anexo IV.1  
(continúa)

5 principales ocupaciones de hombres

5 principales ocupaciones de mujeres

*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 mostrador y otras relacionadas.        | 2. Trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales.   |
| 3. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  | 3. Supervisoras de trabajadores en ventas, cajeras, empleadas de mostrador y otros.   |
| 4. Trabajadores en metalmecánica y plásticos.   | 4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  |
| 5. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas. | 5. Cocineras y ayudantes de cocina, supervisoras de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. |

*Jamaiquinos y haitianos*

- |   |   |
|---|---|
| 1. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otras relacionadas. | 1. Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud.   |
| 2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  | 2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  |
| 3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otras relacionadas.        | 3. Asistentes de médicos, podólogas, enfermeras certificadas, audiometristas, terapistas físicas y ocupacionales. |
| 4. Ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas.                       | 4. Supervisoras de trabajadores en ventas, cajeras, empleadas de mostrador y otros.                               |
| 5. Trabajadores con material aislante, pintores, y otras relacionadas con el área de construcción.      | 5. Trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales.   |

---

*Centroamericanos*

---

- |  |   |
|--|---|
| 1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas.                        | 1. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  |
| 2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.   | 2. Supervisoras de trabajadores en ventas, cajeras, empleadas de mostrador y otras relacionadas.  |
| 3. Trabajadores con material aislante, pintores y otras relacionadas.  | 3. Cocineras y ayudantes de cocina, supervisoras de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. |
| 4. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.                                     | 4. Trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales.   |
| 5. Operadores de tractores y vehículos industriales, limpiadores de vehículos y equipamiento, cargadores y otras relacionadas. | 5. Operadoras de tractores y vehículos industriales, limpiadoras de vehículos y equipamiento, cargadoras y otras relacionadas.                    |
- 

*Sudamericanos*

---

- |   |   |
|---|---|
| 1. Cocineros y ayudantes de cocina, supervisores de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. | 1. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  |
| 2. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.  | 2. Supervisoras de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otros.   |
| 3. Supervisores de trabajadores en ventas, cajeros, empleados de mostrador y otros.   | 3. Secretarias y asistentes administrativas.  |
| 4. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  | 4. Profesoras de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial y otras.   |
| 5. Instaladores y reparadores de elevadores, montadores de cercas, remoción de materiales peligrosos, mantenimiento de carreteras.                | 5. Cocineras y ayudantes de cocina, supervisoras de cocina y otras ocupaciones relacionadas con la preparación y servicio de alimentos y bebidas. |
-

Anexo IV.1  
(concluye)

---

*5 principales ocupaciones de hombres*

*5 principales ocupaciones de mujeres*

---

*Otros de la región*

---

- |   |   |
|---|---|
| 1. Supervisores en construcciones comerciales, carpinteros, albañiles y otras ocupaciones relacionadas con la construcción. | 1. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.                    |
| 2. Ocupaciones de limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  | 2. Ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud.                                     |
| 3. Conductores de autobuses, ambulancias, furgones, transportadores de vendedores y otros.                                  | 3. Supervisoras de trabajadores en ventas, cajeras, empleadas de mostrador y otras. |
| 4. Ocupaciones en limpieza y mantenimiento de casas y edificios.  | 4. Profesoras de preescolar, primaria, secundaria, de educación especial y otras.   |
| 5. Trabajadores con material aislante, pintores, y otras ocupaciones relacionadas con la construcción.                      | 5. Trabajadoras en cuidados de niños y otros cuidados personales.                   |
- 

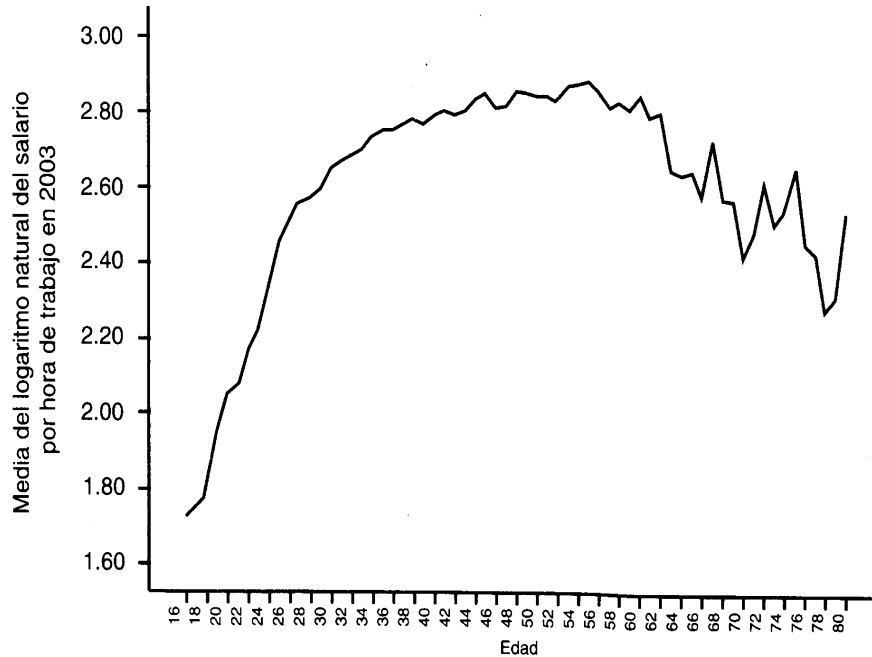
Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

ANEXOS  
CAPÍTULO V



### Anexo V.1

## Función logarítmica del salario por hora, según edad. Estados Unidos, 2003



Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.



Anexo V.2  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y mexicanos.  
Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Blancos no hispanos		Mexicanos		$\Delta\beta$	Blancos no hispanos		$\Delta Z$	Dotaciones personales $\Delta Z^*\beta_m$	Discriminación $(-1) Z_b\Delta\beta$
	$\beta_b$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		Medias $Z_b$	Medias $Z_m$			
	Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1501		0.0000	-0.0176			
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.3021	0.0000	-0.1110	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	-0.0240	0.0381
35-44	0.5005	0.0000	0.2460	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	0.1410	0.1087	0.0321	0.0550
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	0.0680	-0.1593	0.0270	0.0090	0.0180	0.0034	0.0043
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	-0.1095	0.0020	0.1016	0.0250	0.0758	-0.0508	0.0056	-0.0025
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.4620	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	0.2730	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	0.0010	-0.0664	0.6402	0.6143	0.0259	0.0021	0.0425
Alguna vez unidos	-0.0026	0.8030	0.0351	0.3020	0.0377	0.1443	0.1385	0.0058	0.0002	-0.0054
Constante	2.0953	0.0000	2.2164	0.0000	0.1211	1.0000	1.0000	0.000	0.0000	-0.1211
<i>Total</i>									0.2760	0.1770

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\,225$

Mexicanos

$R^2$  ajustada = 0.1407

$n = 3\,576$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.3  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y centroamericanos.  
Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>C.A.*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no hispanos</i>		$\Delta Z$	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	$\beta_b$	<i>Sig.*</i>	$\beta_{cm}$	<i>Sig.*</i>		<i>Medias</i> $Z_b$	<i>Medias</i> $Z_{cm}$			
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1216	0.0140	-0.0462	0.2976	0.2398	0.0578	0.0070	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	0.0060	-0.1799	0.2009	0.3370	-0.1361	-0.0238	0.0361
35-44	0.5005	0.0000	0.2350	0.0010	-0.2655	0.2874	0.2950	-0.0076	-0.0018	0.0763
45-54	0.5161	0.0000	0.1339	0.0870	-0.3822	0.2496	0.1635	0.0861	0.0115	0.0954
55-64	0.5101	0.0000	0.3037	0.0100	-0.2064	0.1066	0.0365	0.0702	0.0213	0.0220
65 y más	0.3498	0.0000	0.1740	0.3760	-0.1757	0.0270	0.0110	0.0159	0.0028	0.0047
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	-0.2138	0.0040	-0.0028	0.0250	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	-0.0380	0.2730	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	0.0230	0.6320	-0.1259	0.6402	0.4829	0.1573	0.0036	0.0806
Alguna vez unidos	-0.0026	0.8030	-0.0862	0.1860	-0.0836	0.1443	0.1525	-0.0082	0.0007	0.0121
Constante	2.0953	0.0000	2.3747	0.0000	0.2794	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	-0.2794
<i>Total</i>									<i>0.3170</i>	<i>0.1170</i>

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\,225$

Centroamericanos

$R^2$  ajustada = 0.1771

$n = 905$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.\*

\* Centroamericanos.

Anexo V.4  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos  
y dominicanos. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>R.D.*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no hispanos</i>		$\Delta Z$	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	$\beta_b$	<i>Sig.*</i>	$\beta_{rd}$	<i>Sig.*</i>		<i>Medias</i> $Z_b$	<i>Medias</i> $Z_{rd}$			
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	0.0870
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	0.3830	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	0.0160	0.0271
65 y más	0.3498	0.0000	0.5125	0.1060	0.1628	0.0270	0.0136	0.0134	0.0069	-0.0044
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	-0.0150	0.9060	0.1960	0.0250	0.0780	-0.0530	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	-0.5450	0.0000	-0.2328	0.2730	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	0.0010	0.9910	-0.1479	0.6402	0.4780	0.1622	0.0002	0.0947
Alguna vez unidos	-0.0026	0.8030	-0.1694	0.1290	-0.1669	0.1443	0.2339	-0.0896	0.0152	0.0241
Constante	2.0953	0.0000	2.4979	0.0000	0.4026	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	-0.4026
<i>Total</i>								<i>0.0672</i>	<i>0.2566</i>	<i>0.1081</i>

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\ 225$

Dominicanos

$R^2$  ajustada = 0.2383

$n = 295$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

\* Dominicanos.

Anexo V.5  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos  
y sudamericanos. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>S.A.*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no hispanos</i>		$\Delta Z$	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	$\beta_b$	Sig.*	$\beta_{sa}$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_b$	<i>Medias</i> $Z_{sa}$			
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1289	0.0140	-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	0.1340
25-34	0.3546	0.0000	0.3659	0.0060	0.0112	0.2009	0.2258	-0.0249	-0.0091	-0.0023
35-44	0.5005	0.0000	0.5230	0.0010	0.0225	0.2874	0.3302	-0.0427	-0.0223	-0.0065
45-54	0.5161	0.0000	0.5054	0.0870	-0.0106	0.2496	0.2410	0.0087	0.0044	0.0027
55-64	0.5101	0.0000	0.4553	0.0100	-0.0548	0.1066	0.1101	-0.0034	-0.0016	0.0058
65 y más	0.3498	0.0000	0.6132	0.3760	0.2634	0.0270	0.0190	0.0080	0.0049	-0.0071
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	0.1190	0.0040	0.3300	0.0250	0.0645	-0.0395	-0.0047	-0.0082
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.7700	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	0.2730	0.2106	0.0623	-0.0240	0.0200
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	0.6320	-0.1563	0.6402	0.6015	0.0386	-0.0003	0.1001
Alguna vez unidos	-0.0026	0.8030	-0.0887	0.1860	-0.0861	0.1443	0.1992	-0.0549	0.0049	0.0124
Constante	2.0953	0.0000	2.3508	0.0000	0.2555	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	-0.2555
<i>Total</i>									<i>0.1110</i>	<i>0.1110</i>

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\,225$

Sudamericanos

$R^2$  ajustada = 0.2024

$n = 527$

---

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

\* Sudamericanos.



Anexo V.6  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y afroestadounidenses.  
Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>AES*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no hispanos</i>		$\Delta Z$	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	$\beta_b$	Sig.*	$\beta_{an}$	Sig.*		<i>Medias</i>	<i>Medias</i>			
						$Z_b$	$Z_{an}$			
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	0.0100	0.0044	0.0177
45-54	0.5161	0.0000	0.4818	0.0000	-0.0343	0.2496	0.2446	0.0050	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	0.0270	0.0260	0.0010	0.0003	-0.0004
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	-0.1349	0.0000	0.0762	0.0250	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	0.2730	0.2786	-0.0056	0.0014	-0.0172
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.1760	0.0000	-0.0083	0.2069	0.2296	-0.0227	0.0040	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	0.8030	0.0197	0.3500	0.0223	0.1443	0.2357	-0.0914	-0.0018	-0.0032
Constante	2.0953	0.0000	2.0041	0.0000	-0.0912	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.0912
<i>Total</i>									0.0920	0.1100

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\ 225$

Afroestadounidenses

$R^2$  ajustada = 0.2040

$n = 7844$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

\* Afroestadounidenses.

Anexo V.7  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y cubanos.  
Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>Cubanos</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no hispanos</i>		$\Delta Z$	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	$\beta_b$	Sig.*	$\beta_c$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_b$	<i>Medias</i> $Z_c$			
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.1055	0.3900	-0.0623	0.2976	0.4159	-0.1183	-0.0125	0.0185
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.4776	0.0000	0.0645	0.6245	0.4540	0.1705	0.0814	-0.0403
25-34	0.3546	0.0000	0.5074	0.0180	0.1527	0.2009	0.1397	0.0612	0.0311	-0.0307
35-44	0.5005	0.0000	0.6192	0.0030	0.1187	0.2874	0.3429	-0.0554	-0.0343	-0.0341
45-54	0.5161	0.0000	0.6422	0.0020	0.1261	0.2496	0.2381	0.0116	0.0074	-0.0315
55-64	0.5101	0.0000	0.4730	0.0280	-0.0370	0.1066	0.1841	-0.0775	-0.0367	0.0040
65 y más	0.3498	0.0000	0.2422	0.3370	-0.1076	0.0270	0.0540	-0.0270	-0.0065	0.0029
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	-0.1813	0.4250	0.0298	0.0250	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	-0.0700	0.2730	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	0.2050	-0.0102	0.6402	0.6540	-0.0138	-0.0019	0.0066
Alguna vez unidos	-0.0026	0.8030	-0.0742	0.5810	-0.0716	0.1443	0.1746	-0.0303	0.0023	0.0103
Constante	2.0953	0.0000	1.9723	0.0000	-0.1230	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.1230
<i>Total</i>									0.0900	0.1195

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\ 225$

Cubanos

$R^2$  ajustada = 0.2679

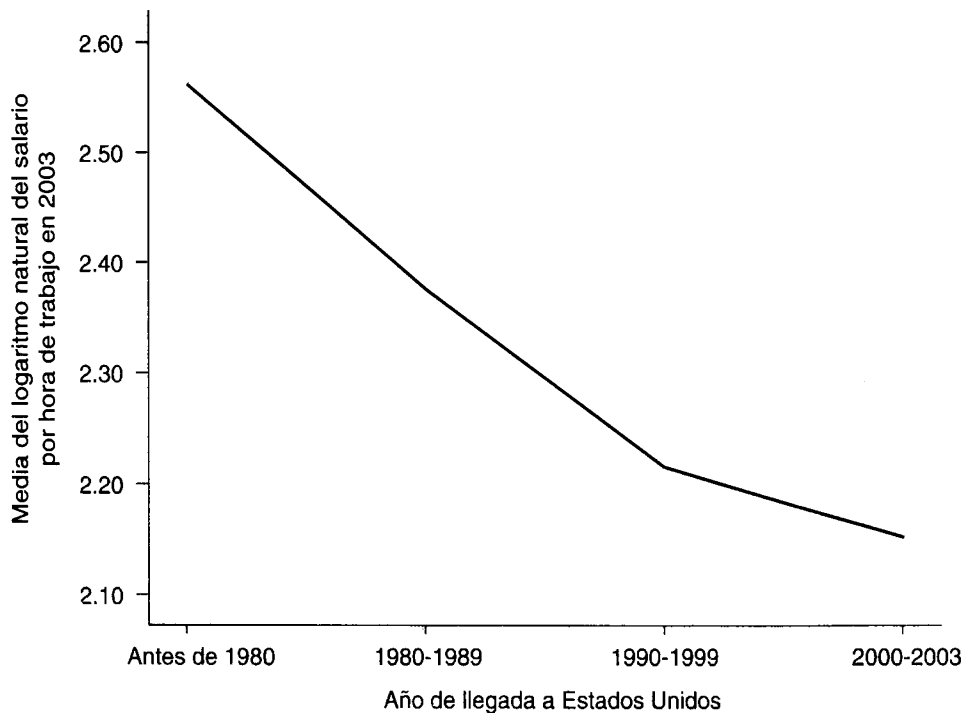
$n = 315$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.8  
Función logarítmica del salario por hora, según año de llegada  
de los inmigrantes. Estados Unidos, 2003

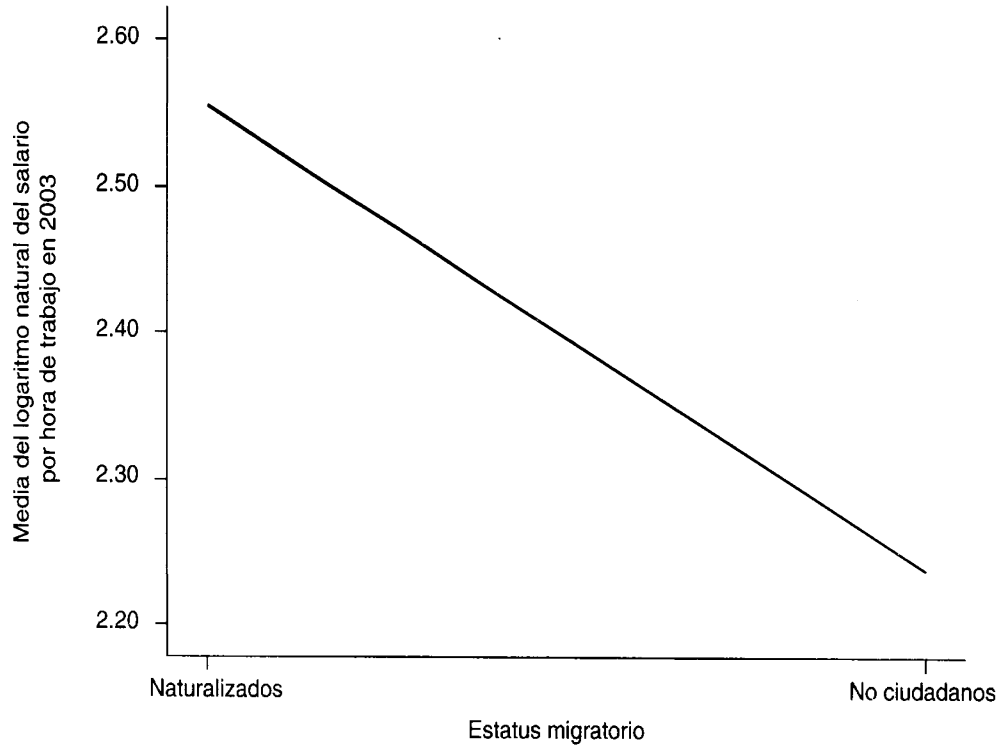


Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

Anexo V.9

Función logarítmica del salario por hora, según estatus migratorio. Estados Unidos, 2003

---



---

Fuente: cálculos propios, con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

Anexo V.10  
Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y otros inmigrantes  
de la región. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>OR.*</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>OR.*</i>		<i>Dotaciones personales</i>
	$\beta_h$	<i>Sig.*</i>	$\beta_m$	<i>Sig.*</i>		<i>Medias</i> $Z_h$	<i>Medias</i> $Z_m$	$\Delta Z$	<i>Variables en el modelo</i>	
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 servicios	-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 mantenimiento	-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
<i>Total</i>									<i>0.1050</i>	<i>0.0850</i>

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\ 225$

Otros de la región

$R^2$  ajustada = 0.1886

$n = 814$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.

Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

\* Otros inmigrantes de la región.



Anexo V.11

Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no hispanos y jamaíquinos y haitianos. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Blancos no hispanos</i>		<i>Jamaíquinos y haitianos</i>		$\Delta\beta$	<i>Blancos no hispanos</i>	<i>Jamaíquinos y haitianos</i>	$\Delta Z$	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	$\beta_b$	Sig.*	$\beta_w$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_b$	<i>Medias</i> $Z_w$		$\Delta Z * \beta_b$	
Preparatoria completa	0.1678	0.0000	0.2065	0.0090	0.0387	0.2976	0.3325	-0.0349	-0.0072	-0.0115
Superior a la preparatoria	0.4131	0.0000	0.2697	0.0010	-0.1434	0.6245	0.4410	0.1835	0.0495	0.0895
25-34	0.3546	0.0000	0.3865	0.0010	0.0319	0.2009	0.1904	0.0106	0.0041	-0.0064
35-44	0.5005	0.0000	0.5236	0.0000	0.0231	0.2874	0.3108	-0.0234	-0.0123	-0.0067
45-54	0.5161	0.0000	0.3888	0.0020	-0.1273	0.2496	0.2602	-0.0106	-0.0041	0.0318
55-64	0.5101	0.0000	0.5287	0.0000	0.0186	0.1066	0.1349	-0.0283	-0.0150	-0.0020
65 y más	0.3498	0.0000	0.4681	0.0260	0.1184	0.0270	0.0265	0.0005	0.0002	-0.0032
Tiempo parcial	-0.2110	0.0000	-0.1762	0.2050	0.0349	0.0250	0.0434	-0.0184	0.0032	-0.0009
Ocupaciones en servicios	-0.4602	0.0000	-0.6350	0.0000	-0.1748	0.1334	0.3904	-0.2569	0.1631	0.0233
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3122	0.0000	-0.3873	0.0000	-0.0751	0.2730	0.1639	0.1091	-0.0423	0.0205
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.1677	0.0000	-0.2814	0.0030	-0.1137	0.2069	0.2145	-0.0076	0.0021	0.0235
Unidos	0.1489	0.0000	0.0815	0.2630	-0.0674	0.6402	0.5036	0.1366	0.0111	0.0432
Alguna vez unidos	-0.0026	0.8030	0.0697	0.4060	0.0723	0.1443	0.2337	-0.0894	-0.0062	-0.0104
Constante	2.0953	0.0000	2.2348	0.0000	0.1394	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	-0.1394
<i>Total</i>									0.1460	0.0510

Nativos blancos no hispanos

$R^2$  ajustada = 0.2603

$n = 60\ 225$

Jamaiquinos y haitianos

$R^2$  ajustada = 0.2559

$n = 415$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.12  
Descomposición de brechas salariales entre población nativa blanca  
no hispana. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Dotaciones personales</i>		<i>Discriminación</i>
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_h$	<i>Medias</i> $Z_m$	$\Delta Z$	$\Delta Z^*\beta_m$	$(-1) Z_h\Delta\beta$
Preparatoria completa	0.2004	0.0000	0.1665	0.0000	-0.0340	0.2975	0.2976	-0.0001	0.0000	0.0101
Superior a la preparatoria	0.4095	0.0000	0.3930	0.0000	-0.0165	0.6160	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	-0.0010	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	0.3200	0.0000	0.2981	0.0000	-0.0219	0.0277	0.0262	0.0016	0.0005	0.0006
Tiempo parcial	-0.1882	0.0000	-0.1960	0.0000	-0.0078	0.0230	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	-0.0050
Unidos	0.2492	0.0000	0.0453	0.0000	-0.2038	0.6783	0.6000	0.0783	0.0035	0.1383
Alguna vez unidos	0.0842	0.0000	0.0099	0.4670	-0.0743	0.1028	0.1880	-0.0852	-0.0008	0.0076
Constante	2.1602	0.0000	2.0571	0.0000	-0.1031	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.1031
<i>Total</i>									-0.0020	0.3260

Hombres

$R^2$  ajustada = 0.2996

$n = 30\ 879$

Mujeres

$R^2$  ajustada = 0.2396

$n = 29\ 346$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.13

Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes dominicanos. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Dotaciones personales</i>		<i>Discriminación</i>
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_h$	<i>Medias</i> $Z_m$	$\Delta Z$	$\Delta Z^*\beta_m$	$(-1) Z_h\Delta\beta$
Preparatoria completa	0.1215	0.0000	0.2455	0.4220	0.1240	0.3250	0.2571	0.0679	0.0167	-0.0403
Superior a la preparatoria	0.2538	0.0000	0.3324	0.1030	0.0786	0.3333	0.4000	-0.0667	-0.0222	-0.0262
25-34	0.2319	0.0000	0.2553	0.2620	0.0234	0.3333	0.2343	0.0990	0.0253	-0.0078
35-44	0.3680	0.0000	0.3390	0.1380	-0.0289	0.2750	0.3200	-0.0450	-0.0153	0.0080
45-54	0.0482	0.0010	0.4113	0.8510	0.3631	0.2000	0.2514	-0.0514	-0.0212	-0.0726
55-64	0.1361	0.2310	0.1772	0.6780	0.0411	0.0500	0.0400	0.0100	0.0018	-0.0021
65 y más	0.3441	0.9710	0.4339	0.4090	0.0899	0.0250	0.0057	0.0193	0.0084	-0.0022
Tiempo parcial	-0.0114	0.0230	-0.0228	0.9590	-0.0114	0.0667	0.0857	-0.0190	0.0004	0.0008
Ocupaciones en servicios	-0.5898	0.0000	-0.7802	0.0030	-0.1904	0.1917	0.3829	-0.1912	0.1492	0.0365
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.3481	0.0000	-0.5740	0.0710	-0.2259	0.2000	0.2686	-0.0686	0.0394	0.0452
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.4547	0.0000	-0.6848	0.0100	-0.2301	0.4167	0.2057	0.2110	-0.1445	0.0959
Unidos	0.1709	0.0000	-0.1158	0.3280	-0.2867	0.5833	0.4057	0.1776	-0.0206	0.1672
Alguna vez unidos	0.0853	0.0100	-0.2046	0.6980	-0.2899	0.1417	0.2971	-0.1555	0.0318	0.0411
Llegada a EU 1980-1989	-0.0663	0.0010	-0.0773	0.6910	-0.0110	0.2750	0.3429	-0.0679	0.0052	0.0030
Llegada a EU 1990-1999	-0.1443	0.0000	-0.1234	0.3830	0.0209	0.4500	0.3829	0.0671	-0.0083	-0.0094
Llegada a EU 2000-2003	-0.2401	0.0000	-0.0681	0.3650	0.1720	0.0667	0.0629	0.0038	-0.0003	-0.0115

Constante	2.5454	0.0000	2.5504	0.0000	0.0050	1.0000	1.0000	0.0000	0.000	-0.0050
<i>Total</i>									0.0460	0.2210
Hombres										
$R^2$ ajustada = 0.1685										
$n = 120$										
Mujeres										
$R^2$ ajustada = 0.2274										
$n = 175$										
* $P < 0.05$										

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.14

Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes mexicanos. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Dotaciones personales</i>		<i>Discriminación</i>
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_h$	<i>Medias</i> $Z_m$	$\Delta Z$	$\Delta Z^*\beta_m$	$(-1) Z_h\Delta\beta$
Preparatoria completa	0.1443	0.0000	0.1482	0.0010	0.0040	0.2531	0.2858	-0.0328	-0.0049	-0.0010
Superior a la preparatoria	0.2926	0.0000	0.3080	0.0000	0.0155	0.1469	0.1933	-0.0464	-0.0143	-0.0023
25-34	0.1489	0.0000	0.1278	0.0330	-0.0211	0.3562	0.3267	0.0295	0.0038	0.0075
35-44	0.1826	0.0000	0.1796	0.0060	-0.0029	0.3002	0.3150	-0.0148	-0.0027	0.0009
45-54	0.1625	0.0010	0.2684	0.0000	0.1060	0.1288	0.1650	-0.0362	-0.0097	-0.0137
55-64	0.0753	0.2310	0.0812	0.4210	0.0060	0.0493	0.0525	-0.0032	-0.0003	-0.0003
65 y más	0.0042	0.9710	0.1499	0.4810	0.1458	0.0097	0.0075	0.0022	0.0003	-0.0014
Tiempo parcial	-0.1033	0.0230	-0.0296	0.6100	0.0736	0.0611	0.1050	-0.0439	0.0013	-0.0045
Ocupaciones en servicios	-0.5055	0.0000	-0.3569	0.0000	0.1487	0.2560	0.4192	-0.1632	0.0582	-0.0381
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.2981	0.0000	-0.1182	0.0860	0.1799	0.0720	0.2133	-0.1413	0.0167	-0.0130
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3038	0.0000	-0.1907	0.0070	0.1131	0.6080	0.2667	0.3413	-0.0651	-0.0687
Unidos	0.1494	0.0000	-0.0485	0.3060	-0.1978	0.6227	0.5975	0.0252	-0.0012	0.1232
Alguna vez unidos	0.1054	0.0100	-0.0236	0.6910	-0.1290	0.1149	0.1850	-0.0701	0.0016	0.0148
Llegada a EU 1980-1989	-0.1148	0.0010	-0.0804	0.1060	0.0344	0.2994	0.2942	0.0052	-0.0004	-0.0103
Llegada a EU 1990-1999	-0.1867	0.0000	-0.1835	0.0000	0.0032	0.3878	0.3533	0.0345	-0.0063	-0.0012

Llegada a EU 2000-2003	-0.2403	0.0000	-0.0802	0.2830	0.1601	0.1141	0.0925	0.0216	-0.0017	-0.0183
Constante	2.4973	0.0000	2.2322	0.0000	-0.2651	1.0000	1.0000	0.0000	0.0000	0.2651
<i>Total</i>									-0.0250	0.2390

Hombres

$R^2$  ajustada = 0.1836

$n = 2\ 361$

Mujeres

$R^2$  ajustada = 0.1161

$n = 1\ 200$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.



Anexo V.15

Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes sudamericanos. Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Dotaciones personales</i>		<i>Discriminación</i>
	$\beta_h$	<i>Sig.*</i>	$\beta_m$	<i>Sig.*</i>		<i>Medias</i> $Z_h$	<i>Medias</i> $Z_m$	$\Delta Z$	$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
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 EU 1980-1989	0.0661	0.5820	-0.0861	0.4190	-0.1522	0.2536	0.3279	-0.0744	0.0064	0.0386
Llegada a EU 1990-1999	-0.1518	0.1860	-0.2039	0.0660	-0.0521	0.3643	0.3320	0.0323	-0.0066	0.0190
Llegada a EU 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
<i>Total</i>									-0.0160	0.2180
Hombres										
$R^2$ ajustada = 0.2217										
$n = 280$										
Mujeres										
$R^2$ ajustada = 0.2364										
$n = 247$										
* $P < 0.05$										

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, CPS-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.16

Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes cubanos. Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	Dotaciones personales		Discriminación
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		Medias	Medias	$\Delta Z$	$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
						$Z_h$	$Z_m$			
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 EU 1980-1989	-0.4506	0.0090	-0.2094	0.1360	0.2412	0.1697	0.1400	0.0297	-0.0062	-0.0409
Llegada a EU 1990-1999	-0.4608	0.0020	-0.5328	0.0000	-0.0721	0.2848	0.3067	-0.0218	0.0116	0.0205

Llegada a EU 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
<i>Total</i>									-0.0340	0.2050
Hombres										
$R^2$ ajustada = 0.2217										
$n = 280$										
Mujeres										
$R^2$ ajustada = 0.2364										
$n = 247$										
* $P < 0.05$										

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.17  
Descomposición de brechas salariales entre población afroestadounidense.  
Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	$\Delta Z$	<i>Dotaciones personales</i>	<i>Discriminación</i>
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_h$	<i>Medias</i> $Z_m$		$\Delta Z^*\beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
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
<i>Total</i>									-0.0380	0.1730

Hombres

$R^2$  ajustada = 0.2201

$n = 3\,313$

Mujeres

$R^2$  ajustada = 0.2039

$n = 4\,531$

\* $P < 0.05$

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.18

Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes jamaquinos y haitianos. Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	Dotaciones personales		Discriminación $(-1) Z_h \Delta\beta$
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		Medias	Medias	$\Delta Z$	$\Delta Z^* \beta_m$	
						$Z_h$	$Z_m$			
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 EU 1980-1989	-0.0884	0.4290	-0.0441	0.6630	0.0443	0.3770	0.3482	0.0287	-0.0013	-0.0167
Llegada a EU 1990-1999	-0.2106	0.0860	0.0096	0.9290	0.2202	0.3037	0.3482	-0.0445	-0.0004	-0.0669

Llegada a EU 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
<i>Total</i>									0.0035	0.1237
Hombres										
$R^2$ ajustada = 0.3388										
$n = 191$										
Mujeres										
$R^2$ ajustada = 0.2943										
$n = 224$										
* $P < 0.05$										

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.



Anexo V.19  
Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes de otros países de la región.  
Estados Unidos, 2003

<i>Variables en el modelo</i>	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		$\Delta\beta$	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Dotaciones personales</i>		<i>Discriminación</i>
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		<i>Medias</i> $Z_h$	<i>Medias</i> $Z_m$	$\Delta Z$	$\Delta Z*\beta_m$	$(-1) Z_h\Delta\beta$
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 EU 1980-1989	-0.0135	0.8920	-0.0451	0.5900	-0.0316	0.3070	0.3100	-0.0030	0.0001	0.0097
Llegada a EU 1990-1999	-0.2245	0.0350	-0.1977	0.0280	0.0268	0.2980	0.3127	-0.0147	0.0029	-0.0080

Llegada a EU 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
<i>Total</i>									-0.1410	0.2550
Hombres										
$R^2$ ajustada = 0.2528										
$n = 443$										
Mujeres										
$R^2$ ajustada = 0.1955										
$n = 371$										
* $P < 0.05$										

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

Anexo V.20

Descomposición de brechas salariales entre inmigrantes centroamericanos. Estados Unidos, 2003

Variables en el modelo	Hombres		Mujeres		$\Delta\beta$	Hombres	Mujeres	Dotaciones personales		Discriminación
	$\beta_h$	Sig.*	$\beta_m$	Sig.*		Medias	Medias	$\Delta Z$	$\Delta Z * \beta_m$	$(-1) Z_h \Delta\beta$
						$Z_h$	$Z_m$			
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 EU 1980-1989	-0.1455	0.1220	-0.1703	0.1040	-0.0248	0.3540	0.3950	-0.0409	0.0070	0.0088
Llegada a EU 1990-1999	-0.1902	0.0510	-0.1811	0.1000	0.0091	0.4361	0.3810	0.0552	-0.0100	-0.0040
Llegada a EU 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
<i>Total</i>									-0.0010	0.0790
Hombres										
$R^2$ ajustada = 0.1997										
$n = 548$										
Mujeres										
$R^2$ ajustada = 0.2021										
$n = 357$										
* $P < 0.05$										

---

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta Continua de Población, cps-2003.  
Se omitieron las ocupaciones agrícolas.

*Migración, trabajo y desigualdad*  
se terminó de imprimir en julio de 2010  
en los talleres de Reproducciones y Materiales, S.A. de C.V.,  
Presidentes 189-A, col. Portales, 03020 México, D.F.  
Portada: Irma Eugenia Alva Valencia.  
Tipografía y formación: Sans Serif Editores, S.A. de C.V.  
Cuidó la edición Sans Serif Editores  
bajo la supervisión de la Dirección de Publicaciones  
de El Colegio de México.

CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS,  
URBANOS Y AMBIENTALES

La migración, documentada e indocumentada, hacia Estados Unidos es un proceso que atraviesa la historia de México. Pero en las últimas décadas han cruzado las líneas fronterizas un número creciente de migrantes de distintos países latinoamericanos que se han unido a este contingente humano en busca de mejores condiciones de vida. Sin embargo, el “sueño americano” ha sido constantemente atacado por la realidad. ¿Cuáles han sido las formas de inserción de los latinoamericanos en ese país? ¿Están en iguales condiciones que la población nativa? ¿Es igual la inserción laboral de un dominicano, un colombiano o un mexicano? ¿Es similar el ingreso de una mujer al de un hombre? En este libro se analiza la inserción y las condiciones laborales de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en Estados Unidos, desde una perspectiva de género. En él se puede apreciar que, entre la variedad del fenómeno migratorio, las mujeres de origen mexicano están en peor situación y ello se confirma al observar sus condiciones de trabajo y nivel de segregación ocupacional.

Maritza Caicedo Riascos es socióloga y demógrafa. Licenciada en Sociología por la Universidad del Valle (Colombia), Maestra en Demografía por El Colegio de la Frontera Norte y Doctora en Estudios de Población por El Colegio de México. Autora de varias publicaciones relacionadas con las diferencias de género y las condiciones de trabajo de los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos.



0155

ISBN: 978-607-462-125-9



9 786074 621259

**C** EL COLEGIO  
**M** DE MÉXICO