



The Center for Comparative Immigration Studies
University of California, San Diego

CCIS

**Differences in Productivity or Discrimination?
Latin American and Caribbean Immigrants in the
US Labor Market**

Maritza Caicedo Riazcos

Ph.D. Candidate in Demography,
El Colegio de México

Working Paper 159
January 2007

Differences in productivity or discrimination? Latin American and Caribbean immigrants in the US labor market

Abstract

This paper examines the salary gap between the native-born population in the United States and immigrants from Latin America and the Caribbean. Using the decomposition analysis developed by Oaxaca (1973), the article uses information from the 2003 Current Population Survey (CPS) to establish the degree to which the salary gap between these two groups is due to differences in productivity vs. differences in treatment of certain groups. The analysis places Latin American and Caribbean immigrants into seven groups: Mexicans, Cubans, Dominicans, Jamaicans and Haitians, Central Americans (Salvadorans, Guatemalans, Hondurans and Nicaraguans), South Americans (Colombians, Ecuadorians and Peruvians), and an “other” category that includes all other immigrants from the region. The native-born population is divided into White non-Hispanics and African-Americans. These groupings are intended to reflect the increase in immigration to the United States from these countries between 1980 and 2000.

The first section discusses the principal theories that have been employed to explain differences in salary between males and females. The second section offers a brief overview of salary distribution in the United States as well as information about workers’ salaries based on place of origin, sex, and level of education. The third section examines the salary gap between native-born workers and immigrants, as well as between males and females within each group. The fourth section discusses the need to correct for selection bias in the data when analyzing salaries. The final section discusses implications of the research findings for U.S. immigration policy.

Diferencias de productividad o ¿discriminación? Los inmigrantes de América Latina y el Caribe en el mercado laboral estadounidense*

*Maritza Caicedo Riascos
El Colegio de México*

En este artículo se analizan las diferencias salariales entre la población nativa y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos, para tal fin se emplea el método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca (1973) que permite descomponer la brecha salarial entre grupos de trabajadores en dos partes, estableciendo cuánto de la misma se debe a diferencias de productividad y cuánto al trato diferente que reciben ciertos trabajadores en el mercado. 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: mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaquinos y haitianos, centroamericanos -salvadoreños, guatemaltecos, hondureños y nicaragüenses-, suramericanos -colombianos, ecuatorianos y peruanos- y en la categoría *otros* se reúne al resto de inmigrantes de la región. La población nativa se divide en blancos no-hispanos y afroamericanos. Las agrupaciones se realizaron tomando en cuenta el incremento de la inmigración de cada grupo a los Estados Unidos entre 1980 y 2000.

El artículo se divide en cinco apartados, en el primero se menciona los principios centrales de algunas de las teorías que comúnmente han sido empleadas para explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, en el segundo se presentan breves antecedentes de la distribución salarial en los Estados Unidos y se ofrece información sobre los ingresos de los trabajadores en Estados Unidos, según lugar de origen, sexo y escolaridad. En el tercer apartado se descomponen las brechas salariales entre trabajadores nativos e inmigrantes y entre hombres y

* Este artículo será sometido a publicación a la revista del CEDUA de El Colegio de México.

mujeres al interior de cada uno de los grupos analizados. En el cuarto se discute en torno a la necesidad de corregir el sesgo de selección en los datos cuando se analizan los ingresos. En el quinto y último apartado se ofrecen reflexiones finales sobre los hallazgos obtenidos.

La discriminación salarial en el mercado de trabajo

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

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

La discriminación en el mercado de trabajo puede darse de distintas maneras: en el acceso al empleo, en la adquisición de capital humano, en la ocupación y en la asignación del 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 sufren estas en el mercado de trabajo. Las

mujeres de bajos niveles de escolaridad y de mayor edad están más expuestas a perder su empleo y a menudo encuentran más obstáculos que los hombres para reincorporarse al trabajo remunerado (OIT, 2003a).

La discriminación en la ocupación hace referencia a los obstáculos que se le imponen a determinados grupos para que tengan una gama más amplia de ocupaciones en las cuales puedan emplearse. Este tipo de discriminación se ve reflejada en la segregación en las ocupaciones, donde hombres y mujeres se emplean en ocupaciones distintas implicando muchas veces una desventaja para la mujer en el mercado de trabajo, ya que las ocupaciones en que se insertan gozan de menor valoración social y en consecuencia, peores condiciones laborales. La discriminación salarial está presente cuando los criterios para establecer los salarios de los trabajadores no se basan en los niveles de productividad de los individuos, sino en sus características visibles, como el sexo, la edad, la raza y la nacionalidad entre otros.

La teoría neoclásica del capital humano desarrollada principalmente por Becker (1964) ha señalado la estrecha relación que existe entre capital humano de los trabajadores y niveles salariales. Mincer y Polachek (1974, 1978) señalan que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a que sus expectativas frente al trabajo son diferentes y por ello sus inversiones en capital humano son distintas, lo que hace que el tipo de inserción laboral y los salarios de trabajadores de ambos grupos sean diferentes.

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

argumenta que debido a la baja productividad de las mujeres, éstas tenderían a insertarse en ocupaciones de baja remuneración que no requieren gran acumulación de capital humano.¹

Desde el ámbito económico se han desarrollado teorías que han establecido que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son producto de la discriminación que existe en el mercado de trabajo, entre ellas se destacan la hipótesis de las preferencias y la de discriminación estadística. La primera es desarrollada por Becker (1971) y se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación, dado que prevalece un gusto o prejuicio personal contra determinado grupo de personas. La discriminación según este autor, puede ser ejercida por los empleadores, los trabajadores o los consumidores. La primera es a la que se le ha otorgado mayor atención.

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

¹A 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. Como señala Anker (1997), es cierto que en algunos casos las mujeres cuentan con menores inversiones de capital humano que los hombres y que por un lado se debe a la división sexual del trabajo al interior del hogar, ya que en algunos casos las familias deciden dar menor instrucción a las mujeres que a los hombres. Sin embargo, se debe reconocer que si las mujeres acumulan menor experiencia laboral, en parte es porque no cuentan con las mismas oportunidades en el mercado laboral. Por otro lado, de acuerdo con el mismo autor, la continuidad laboral de las mujeres ha aumentado en los últimos decenios, la cantidad de trabajo necesaria para la atención del hogar ha disminuido debido al aumento en la edad al matrimonio, a la disminución de la fecundidad, al uso de aparatos electrodomésticos -especialmente en países de mayores ingresos- y al progresivo aumento mundial de los hogares encabezados por mujeres, esto ha redundado en una mayor experiencia en el trabajo. Aspectos que no son tenidos en cuenta por la teoría neoclásica del capital humano. Dados los cambios mencionados y de acuerdo con la misma teoría se esperaría que las remuneraciones de las mujeres aumentaran en la medida que aumenta su capital humano.

Para Becker (1971), el gusto por discriminar por parte del empleador tiene un costo para la empresa, ya que se deja de emplear a un número de personas capaces y en consecuencia, el empleador deja de percibir cierto ingreso. 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” dado que ello genera una mayor oferta de fuerza de trabajo femenina en los empleos “femeninos” que hace bajar los salarios para las mujeres contratadas (Becker, 1971; véase también Anker 1997).

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

Existen otros enfoques feministas y sociosexuales, los primeros han enfatizado en 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, dado que existen una serie de factores que son ajenos al mercado de trabajo que ayudan a entender la desigualdad entre

hombres y mujeres y tienen que ver con la estructura patriarcal que permea a la familia y a la sociedad ubicando a las mujeres en una situación de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social (Ribas y Sajardo, 2004). Los enfoques sociosexuales establecen que la situación desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a que en la sociedad existen una serie de representaciones ideológicas como el género, la raza, la etnia que tienen como fin señalar las funciones y tareas que hombres y mujeres deben desempeñar en la sociedad.

La discriminación salarial en los Estados Unidos

Las investigaciones en torno a las diferencias salariales entre hombres y mujeres han revelado que éstas no sólo se explican por factores asociados al capital humano y la segregación en las ocupaciones -que es también una forma de discriminación-, sino que existen otros aspectos como la discriminación salarial en el mercado de trabajo que contribuyen a que las mujeres sean peor remuneradas que los hombres. En todo el mundo las mujeres perciben menores salarios que los hombres. Según Anker (1997) en promedio la relación entre los ingresos laborales mensuales de hombres y mujeres en el mundo es del 60.0% al 70.0%, si se toman como referencia los ingresos semanales y diarios la relación pasa del 70.0% al 75.0% respectivamente y en el caso de los ingresos por hora la relación es de 75.0% al 80.0%.

En el caso específico de los Estados Unidos, la relación del salario por hora entre hombres y mujeres y entre nativos blancos no-hispanos y afroamericanos siempre ha marcado una brecha considerable, en 1973 Oaxaca empleó información de la Encuesta de Oportunidad Económica -Survey Economic Opportunity- del año 1967 para establecer las diferencias salariales entre estos grupos y 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 afroamericanos era de 2.16 dólares -hombres- y 1.45 dólares para las mujeres. Esto implicó una relación de 65.1% entre hombres y mujeres blancos y 67.1% entre hombres y mujeres afroamericanos. La relación del salario entre hombres blancos y afroamericanos fue de

73.2% y entre las mujeres blancas y las afronorteamericanas del 75.5%. En 2002 la relación entre los ingresos medios por hora entre trabajadores blancos no-hispanos y afronorteamericanos fue de 74.2% y entre la población total de hombres y mujeres fue aproximadamente del 72.6% (CPS, 2003).

En 1994 mediante un procedimiento más complejo -que la simple razón entre los salarios de determinados grupo- Oaxaca y Ransom (1994) emplearon información de la CPS-1988 y estimaron las brechas salariales entre trabajadores blancos y afronorteamericanos mayores de 25 años y entre la población total masculina y femenina de las mismas edades y obtuvieron brechas de 22.0% y 30.0% respectivamente.

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 1 se presentan la media y la mediana del ingreso por hora de los trabajadores inmigrantes asalariados en el 2003 y se calculan porcentajes con respecto al salario por hora de los nativos blancos no-hispanos. En él se puede observar que los mexicanos constituyen el grupo de trabajadores con el menor porcentaje de salario en relación a los nativos blancos no-hispanos (media: 60.8% y mediana 59.7%), seguidos de los centroamericanos que perciben el 60.8% con relación a la media y el 62.2% con relación a la mediana y los dominicanos que perciben el 62.3% y el 72.3% de lo que ganan los nativos blancos no-hispanos por hora de trabajo. De acuerdo con esta información, los trabajadores con los mayores porcentajes de ingresos en relación con los nativos blancos no-hispanos son los afronorteamericanos y los jamaicanos 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 al lugar de origen de los mismos y al indicador con que se calcularon. En términos generales, las mujeres perciben ingresos por hora de trabajo considerablemente inferiores a los de los hombres -excepto en el caso de las mujeres mexicanas, que presentan una media de ingreso por hora superior a la de los hombres- (Cuadro

2). Las mayores brechas se presentan entre los dominicanos y los nativos blancos no-hispanos, donde las mujeres perciben respectivamente sólo el 75.3% y el 76.1% de los ingresos que perciben los hombres. Las menores brechas salariales entre hombres y mujeres se presentan entre los inmigrantes de otros países de la región, los afronorteamericanos y los jamaicanos y haitianos. Es importante señalar que de acuerdo a la mediana, las mujeres mexicanas constituyen el grupo de trabajadoras con menores ingresos en los Estados Unidos.

Es importante señalar que si bien, las brechas salariales entre hombres y mujeres inmigrantes en los Estados Unidos son significativamente altas, éstas son menores a las observadas entre hombres y mujeres en América Latina y el Caribe, donde en 1998 las mujeres asalariadas entre los 20-49 años de edad que residían en áreas urbanas ganaban solamente el 64.3% del salario de los hombres y la brecha salarial se hacía mayor cuando se trataba de trabajadores con altos niveles de escolaridad. Claro está que el diferencial entre hombres y mujeres varía de acuerdo a cada país; por ejemplo, en México en el año 2002 la relación del salario entre hombres y mujeres fue de 71.1% y en caso de hombres y mujeres con 10 ó 12 años de escolaridad la relación fue de 61.6%. Contrario a lo que sucede en México, en el caso de República Dominicana se observa que la relación del salario en el mismo año fue de 86.6% y disminuye a 82.4% cuando se trata de personas con el nivel de estudios mencionado (CEPAL, 2004).

Cuando se observan las brechas salariales de acuerdo a la escolaridad, al lugar de origen y el sexo de los trabajadores en Estados Unidos, se constata lo que se ha discutido teóricamente; la escolaridad tiene un efecto diferente en los salarios de los trabajadores de acuerdo al grupo étnico al que pertenecen y al sexo. A iguales niveles de escolaridad los nativos blancos perciben mejores ingresos que los trabajadores inmigrantes e igualmente los hombres perciben mejores ingresos que las mujeres. En la Gráfica 1 se presenta la función del ingreso del salario por hora en dólares de acuerdo al lugar de origen y al nivel de escolaridad, se puede observar que cuando aumenta el nivel de escolaridad de los trabajadores aumenta la brecha salarial entre los

inmigrantes y los nativos blancos no-hispanos. Además se observa que en la escolaridad alta la mayor brecha se presenta entre los mexicanos, centroamericanos y los nativos blancos no-hispanos, mientras en la misma categoría de escolaridad los cubanos obtienen ingresos iguales a los de los nativos blancos no-hispanos. En la Gráfica 2 se constata que la brecha salarial total entre hombres y mujeres aumenta a medida que aumenta la escolaridad y los ingresos de los trabajadores.

Algunos determinantes del salario en Estados Unidos

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

Trabajos clásicos como el de Oaxaca, (1973) y Oaxaca y Ransom, (1994) han analizado las causas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y entre blancos y afroamericanos empleando análisis de regresiones lineales para separar la proporción de la brecha en los ingresos que se debe a diferencias de productividad o diferencias justificables y a factores como la discriminación que reflejan el comportamiento del mercado de trabajo. Este método ha sido ampliamente utilizado en distintos contextos laborales.²

² El Método de descomposición de Oaxaca (1973) compara los valores medios de las características de capital humano de las mujeres con los de los hombres para llegar a un cálculo de la discriminación. Hay quienes señalan que el uso de las distribuciones de medias no permite diferenciar la experiencia discriminatoria a diferentes puntos de la distribución salarial, ya que agrega las experiencias

Siguiendo la lógica de la teoría del capital humano y con el propósito de establecer el efecto de algunas variables del capital humano en el salario de los trabajadores -hombres y mujeres- en los Estados Unidos, ajustamos un modelo de regresión por el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios -MCO- en donde empleamos como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora y como variables explicativas la edad y edad elevada al cuadrado - como variables próximas de la experiencia laboral-, sexo, escolaridad, ocupación, estado civil de los trabajadores y el lugar de origen.³

Todas las variables -excepto edad y edad²- fueron incluidas como variables *dummy*. La escolaridad se dividió en tres categorías: hasta algún grado de preparatoria -sin terminar-, preparatoria completa y estudios superiores a la preparatoria, en el modelo se omite la primera categoría. En la variable sexo se omite la categoría hombres. La variable estado civil se divide en las categorías soltero, unido y alguna vez unido, se omitió la primera categoría. La jornada de trabajo se dividió en tiempo completo y tiempo parcial, la primera categoría fue omitida. La variable ocupaciones se divide en las categorías: ejecutivos, profesionales y técnicos, ocupaciones en servicios, vendedores y trabajadores de oficina y obreros de la industria, construcción y mantenimiento -se omitió la primera categoría- y finalmente la variable lugar de origen se dividió en los grupos: nativos blancos no-hispanos -se omite-, afronorteamericanos, mexicanos, cubanos, dominicanos, jamaquinos y haitianos, centroamericanos, suramericanos y otros de la región. La edad se elevó al cuadrado con el propósito de dar cuenta de la posible relación no lineal que se establece entre la variable y los salarios.

discriminatorias de los individuos. Ello implica asumir la brecha salarial, independientemente del grado de discriminación sufrido por cada individuo (del Río, 2005). También se ha señalado que los estimativos de los coeficientes captan todos los sesgos generados por los problemas de información, los errores en las variables y los procesos de selectividad, por lo tanto la interpretación del residuo -parte de la brecha que queda al calcular la parte que se debe a los diferenciales de productividad- como una medida de discriminación es discutible (Tenjo et al, 2005).

³ Es importante señalar que para este artículo seleccionamos sólo a las personas que reportaron haber trabajado durante el periodo de referencia, la información que aquí se presenta contiene potencialmente un sesgo de selección, ya que no estamos considerando el comportamiento de aquellos individuos que no trabajaron durante la semana de referencia.

La edad y la escolaridad fueron incluidas bajo el supuesto minceriano de que los salarios de los trabajadores aumentan con la educación y experiencia laboral. El estado civil se incluyó bajo el supuesto de que los trabajadores unidos perciben mayores salarios que sus contrapartes, dado que el hecho de tener una familia a su cargo les obliga a buscar empleos mejor pagados, así mismo se incluyeron las ocupaciones bajo la idea de que las personas que se encuentran en ocupaciones en servicios perciben ingresos inferiores a los trabajadores en otro tipo de ocupaciones, los trabajadores de tiempo parcial, aun si estamos considerando el salario por hora suponemos que perciben ingresos inferiores a los que perciben los trabajadores de tiempo completo y partimos también de la hipótesis de que los trabajadores inmigrantes perciben ingresos inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos.

En el Cuadro 3 se presentan los resultados del modelo de regresión lineal, así como las variables explicativas empleadas. Como se puede observar, todas las variables son determinantes de los ingresos de los trabajadores en los Estados Unidos. El ser mujer, así como la edad -al cuadrado- y las ocupaciones presentan una relación negativa con el salario por hora, es decir, estos aspectos disminuyen el salario de los trabajadores, destacándose principalmente el hecho de trabajar en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y mantenimiento. El contar con estudios superiores a la preparatoria aumenta significativamente el salario por hora de los trabajadores (37.7%) en relación con el hecho de tener estudios inferiores al nivel de preparatoria, mientras que el aumento de salarios por la edad es bastante bajo (5.6%), asimismo, el hecho de estar unido incrementa los salarios, mientras los incrementos del salario para personas alguna vez unidas son más bajos -esto en relación con las personas que nunca han estado unidas-. En todos los casos, el hecho de ser inmigrante guarda una relación negativa con el salario por hora, especialmente para los grupos de centroamericanos, cubanos y dominicanos. Es llamativo que al controlar por distintas variables, los cubanos en conjunto perciban ingresos más bajos que otros grupos de inmigrantes. El estar inserto en ocupaciones en servicios y ocupaciones

como obreros de la industria, construcción y mantenimiento reduce los ingresos por hora de los trabajadores en 45.1% y 30.8% respectivamente.

Habiendo establecido el impacto de cada una de las variables de capital humano en el salario por hora de los trabajadores en los Estados Unidos, realizamos la descomposición de las brechas salariales mediante el método de descomposición de Oaxaca, ajustamos modelos lineales en los que incluimos las mismas variables.

La descomposición de las brechas salariales

El método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca compara los valores medios de las características de capital humano entre hombres y mujeres o entre dos grupos étnicos. De acuerdo con Oaxaca (1973) en el análisis de las brechas salariales entre hombres y mujeres o entre grupos étnicos se distinguen dos partes: una parte que refleja las diferencias de productividad o de capital humano de los grupos de trabajadores, estas diferencias pueden estar dadas por la escolaridad, la edad -como variable próxima de los años de experiencia laboral- y en el caso de los inmigrantes por la ciudadanía y el tiempo de permanencia en el país, entre otras. La segunda parte de la brecha se debe al trato divergente que reciben determinados grupos de trabajadores en el mercado por sus características visibles, es decir, es la parte que se debe a la discriminación -y posiblemente a otras variables no observadas-. De acuerdo a lo planteado por Oaxaca (1973), una manera de medir la discriminación en el mercado de trabajo es primero a través de dos regresiones del logaritmo de los ingresos, una para hombres y otra para mujeres o para grupos étnicos -con el estimador por Mínimos Cuadrados Ordinarios- en donde se controlen distintas variables asociadas al capital humano.⁴

A partir del siguiente procedimiento se descomponen las brechas salariales entre la población nativa blanca no-hispana y los afronorteamericanos e inmigrantes, así como también se

⁴ Existe una tercera parte de la brecha que corresponde a un residuo no explicado.

decomponen las brechas de acuerdo al sexo de los trabajadores al interior de cada grupo de trabajadores. El modelo de regresión ajustado es el siguiente:

$$\ln (W_i) = z_i \beta + u_i \quad \text{Ecuación 1}$$

Donde: W_i = Es el salario por hora de hombres o mujeres, z_i = Es un vector de características individuales, β = Es un vector de coeficientes, u_i = Es un término de error y $i = 1, \dots, n$. La ecuación de descomposición de la brecha salarial es la siguiente:

$$\ln W_h - W_m = \Delta Z \beta_h - Z_m \Delta \beta \quad \text{Ecuación 2}$$

Donde Z_h y Z_m son los valores promedios de cada una de las variables explicativas en cada regresión a estimar -para hombres y mujeres- y β_h y β_m son los coeficientes de las regresiones a estimar. Entonces se obtiene que el $\ln W_h - W_m = (Z_h \beta_h) - (Z_m \beta_m)$ y el diferencial de Z se define como $\Delta Z = Z_h - Z_m$ y el diferencial de β como $\Delta \beta = \beta_m - \beta_h$. La primera parte de la ecuación 2 (después del igual) se interpreta como el diferencial de productividad entre hombres y mujeres. La segunda parte es el trato desigual que reciben las mujeres en el mercado de trabajo.

Descomposición de brechas salariales entre nativos e inmigrantes

En el presente apartado realizamos la descomposición de las brechas salariales en sus dos partes, en primer lugar con MCO estimamos las funciones de los ingresos para los nativos blancos no-hispanos, afroamericanos y para cada uno de los grupos de inmigrantes. En el modelo se incluye como variable dependiente el logaritmo natural del salario por hora. Las variables explicativas que se presentan son de la misma naturaleza que las variables utilizadas para el conjunto de trabajadores en el modelo descrito antes. Una vez estimados los modelos para cada uno de los grupos analizados, se calcularon las medias de las variables explicativas -estas se presentan en los cuadros anexos del 1 al 17-, lo que permite contar con información detallada sobre las características medias de los distintos grupos de los trabajadores.

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 permiten establecer que mientras el incremento del salario para nativos blancos no-hispanos con estudios superiores al nivel de preparatoria es de 41.3% para los mexicanos es de 30.2%, asimismo los incrementos al salario por hora según la edad son superiores para los trabajadores nativos blancos no-hispanos. La reducción del salario por hora para los trabajadores nativos blancos no-hispanos es del 16.7% y para los mexicanos es de 20.3%.

El vector medias permite constatar que los valores medios de las características individuales de los inmigrantes mexicanos, los ubican como uno de los grupos con menores dotaciones de capital humano. Los mexicanos cuentan con menor edad promedio que los nativos blancos no-hispanos, se concentran de manera importante en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento -se trata de ocupaciones de baja remuneración-. Por el contrario, los valores de las medias de características individuales de los nativos blancos no-hispanos revelan que éstos cuentan con una media de educación superior que excede de manera importante a la media de trabajadores mexicanos en esta categoría de estudios (62.4% y 16.3% respectivamente) y su participación como obreros de la industria, construcción y mantenimiento está muy por debajo de la mexicana (20.6% y 49.3% respectivamente).

La brecha salarial logarítmica entre el salario medio de mexicanos y nativos blancos no-hispanos es de 0.452 puntos a favor de los nativos blancos no-hispanos y constituye la más alta entre la población nativa blanca no-hispana y los demás trabajadores que aquí estudiamos. Como se puede observar en el Cuadro 4, aunque la mayor parte de la brecha salarial se debe a las diferencias de productividad (0.323 puntos logarítmicos), la discriminación que ejerce el mercado sobre los trabajadores mexicanos explica buena parte del diferencial salarial (0.129 puntos logarítmicos) (ver Anexo 1). Según esto, se puede señalar que el 28.5% de la brecha salarial entre trabajadores mexicanos y nativos blancos no-hispanos se debe a la discriminación. La edad de los trabajadores -en las distintas categorías-, los estudios superiores a la preparatoria y la condición

de unidos son las variables que más contribuyen a que el salario de los trabajadores mexicanos sea inferior al de los nativos blancos no-hispanos. En otras palabras, el funcionamiento del mercado afectó a los mexicanos debido a que el mercado no reconoce la experiencia de los trabajadores mexicanos -dada por la edad y la ecuación superior al nivel de preparatoria-, así mismo los mexicanos no perciben mejores salarios por su condición de unidos.⁵

Por último, es importante señalar que la inmigración mexicana en los Estados Unidos tiene una alta incidencia de trabajadores indocumentados y que este es un aspecto subyacente en este análisis que contribuye al comportamiento de la brecha salarial entre estos y la población nativa. Passel (2005) señala que de acuerdo con la CPS en el año 2004 existían aproximadamente 5.6 millones de inmigrantes mexicanos indocumentados en los Estados Unidos que constituyen poco más de la mitad de los inmigrantes mexicanos en dicho país. Además su segregación espacial como ocupacional son aspectos que contribuyen a explicar la alta diferencia salarial que se presenta entre éstos y los nativos blancos no-hispanos (Castells y Borja, 1998) Lamentablemente no contamos con una mayor cantidad de variables que nos permitan medir con mayor precisión el fenómeno.

El segundo grupo con la mayor brecha salarial logarítmica lo constituyen los centroamericanos con una brecha de 0.434 puntos. Los coeficientes asociados a cada una de las variables explicativas de los ingresos en los modelos de nativos blancos no-hispanos y centroamericanos revelan las grandes diferencias entre estos dos grupos. Al igual que en el caso mexicanos, los incrementos al salario por cada característica de capital humano de los centroamericanos son inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos. También se trata de un grupo de trabajadores con promedios de educación superior y edad inferiores a la de los nativos blancos no-hispanos.

⁵ Dentro de este análisis se debe tener presente que los valores obtenidos en las brechas están sujetos a la cantidad y tipo de variables de capital humano que se incluyan como determinantes de los ingresos de los trabajadores.

La mayor parte de la brecha entre estos trabajadores y los nativos blancos no hispanos es explicada por las diferencias de productividad o de capital humano (0.333 puntos logarítmicos) y una parte significativa se explica por la discriminación del mercado de trabajo en contra de este grupo (0.101 puntos logarítmicos que equivalen al 23.3%). La descomposición de brecha señaló que casi todas las variables contribuyen a la brecha salarial por el menor capital humano de los trabajadores centroamericanos. Mientras que por otro lado el mercado no reconoce la experiencia de los centroamericanos -dada por la edad- ni su condición de unidos para que estos trabajadores perciban mejores salarios. Además su concentración en ocupaciones como obreros de la industria construcción y mantenimiento (0.055 puntos logarítmicos) y en ocupaciones relacionadas con los servicios (0.0202 puntos logarítmicos) contribuye a que el mercado les pague salarios inferiores a los de los nativos blancos no-hispanos (ver Anexo 2).

La situación de los trabajadores dominicanos es similar a la de los anteriores grupos de inmigrantes, las medias de las características de capital humano los ubican como un grupo con una participación baja en la educación superior y con menor edad promedio que los nativos blancos no-hispanos, además presentan una concentración alta en ocupaciones en servicios y como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento. Los coeficientes obtenidos en el modelo de los salarios de estos trabajadores permiten ver que el hecho de contar con estudios superiores al nivel de preparatoria implica un incremento del 27.4% en el salario en relación con los trabajadores que no tienen el nivel de preparatoria. En el caso de los nativos blancos no-hispanos ese incremento -como ya se mencionó- el incremento es de 41.3%.

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 de se debe a las distintas dotaciones de capital humano (0.238 puntos logarítmicos) y una parte importante de la misma se debe a la discriminación en el mercado de trabajo (0.127). Es decir, el 34.8% de la brecha salarial entre dominicanos y nativos blancos no-hispanos se debe a que los primeros son discriminados en el mercado de trabajo. El impacto del mercado sobre los rendimientos o salarios del estado civil -

unidos-, los estudios superiores a la preparatoria, la edad en las categorías 35-44 y 45-55 contribuyó a la brecha. Además la concentración de los dominicanos en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento (0.124 puntos logarítmicos), ocupaciones en servicios (0.095) y ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina (0.056) contribuyó significativamente al aumento de la brecha salarial (ver Anexo 3).

Los suramericanos constituyen un grupo de trabajadores con una media de educación superior de 52.7% y edades promedio similares a las de los nativos blancos no-hispanos, mientras que su participación en el trabajo de tiempo parcial excede de manera significativa a la de los nativos blancos no-hispanos (6.4% y 2.4% respectivamente). Los rendimientos asociados a la categoría de estudios superior a la preparatoria -en relación con la población que no tiene el nivel de preparatoria- son apenas del 19.9%, una situación similar ocurre con los rendimientos asociados a la edad. La brecha salarial logarítmica entre estos trabajadores y los nativos blancos no-hispanos fue de 0.222 puntos, la parte de la brecha explicada por las diferencias de productividad fue de 0.085 puntos y la parte debida a la discriminación en el mercado fue de 0.137 puntos logarítmicos. En términos porcentuales estos valores representan el 38.3% y 61.7% respectivamente.

Las variables que más aportan a que los trabajadores suramericanos perciban ingresos inferiores son la educación superior a la preparatoria (0.113 puntos logarítmicos), Su condición de unidos (0.094), su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento (0.084) y en ocupaciones en servicios (0.084), con lo que se tiene que el mercado afectó a los trabajadores suramericanos porque no reconoció su educación superior, su condición de unidos y además fueron penalizados con el ingreso por participar en las ocupaciones mencionadas. Esto deja claro que aún contando con niveles de productividad relativamente altos, el mercado sigue operando en detrimento de los trabajadores inmigrantes (ver Anexo 4).

La descomposición de la brecha esclarece interrogantes que no pueden ser dilucidados con la simple información descriptiva. Los suramericanos constituyen un grupo de inmigrantes

con un perfil ocupacional relativamente alto en comparación con otros inmigrantes de la región; sin embargo, se constató que se insertan de manera importante en ocupaciones de baja calificación y una proporción importante percibe bajos ingresos (20.5%), al descomponer la brecha queda claro que en buena medida la situación de desventaja en términos de salarios que experimentan los inmigrantes suramericanos se debe a que el mercado laboral no reconoce la educación superior con que cuentan muchos de estos trabajadores. Se podría argumentar que la participación de trabajadores indocumentados incide en las brechas salariales entre éstos y la población nativa y que efectivamente ante el hecho de ser indocumentado pierde peso el hecho de contar con altos niveles educativos. Sin embargo, estimaciones de Passel (2005) basadas en la CPS de 2004 señalan que de los 10.3 millones de inmigrantes indocumentados en este año, la mayor parte procedía de México (57.0%), el 24.0% de otros países de América Latina, especialmente de Centroamérica y los porcentajes restantes se dividían entre oriundos de Asia, Europa, Canadá y África. Esto sugiere que es difícil explicar la situación de desventaja de los inmigrantes suramericanos en los Estados Unidos partiendo del supuesto de una posible participación alta de inmigrantes indocumentados en el mercado de trabajo.

Los afronorteamericanos presentan medias superiores a los nativos blancos no-hispanos en relación al trabajo de tiempo parcial y en su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y el mantenimiento. Estas características como veremos adelante, sin duda alguna tienen un impacto en el salario por hora que perciben los trabajadores de cada grupo. La brecha salarial logarítmica entre estos grupos de trabajadores es de 0.202 puntos logarítmicos a favor de los nativos blancos no-hispanos. En el Cuadro 4 y el Anexo 5 se puede observar que las diferencias de productividad entre nativos blancos no-hispanos y afronorteamericanos contribuyeron con 0.113 puntos logarítmicos a la brecha salarial y su signo positivo confirma el menor capital humano de los últimos. La discriminación en contra de los afronorteamericanos contribuyó con 0.089 puntos, con lo que se explica el 44.1% del diferencial salarial total que existe entre los dos grupos. Los aspectos que más contribuyeron a que los afronorteamericanos

perciban un salario inferior son la estructura por edad (rango 35-44) con 0.017 puntos logarítmicos y la condición de unidos con 0.016 puntos logarítmicos, esto quiere decir que el mercado no reconoció su condición de unidos, ni el rango de edad mencionado para remunerar adecuadamente a estos de trabajadores.

La situación de los trabajadores cubanos es bastante diferente a la observada en el caso mexicano y centroamericano y se acerca más a la situación de los afronorteamericanos, la media de educación superior es mucho mayor a la de ambos grupos de inmigrantes (45.3%), así como su edad es superior a la de los nativos blancos no-hispanos. También estos se concentran más que los últimos en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina y se encuentran en mayor proporción unidos. Los rendimientos asociados a la escolaridad y la edad de los cubanos son superiores a los rendimientos de los nativos blancos no-hispanos en algunas categorías; sin embargo, el salario de los cubanos que trabajan como obreros de la industria, construcción y mantenimiento se reduce en 43.8% en relación con los trabajadores en ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines, mientras que la reducción para los nativos blancos no-hispanos en la misma categoría de ocupaciones es de 16.8%.

La diferencia salarial logarítmica que se presenta entre los trabajadores cubanos y los nativos blancos no-hispanos es de 0.209 puntos logarítmicos a favor de los primeros. La parte de la brecha salarial que refleja el trato diferencial que reciben los cubanos por parte del mercado de trabajo estadounidense está representada en 0.175 puntos logarítmicos y la parte que se debe a las diferencias de productividad está representada en 0.035 puntos logarítmicos. En otras palabras, el 83.3% de la diferencia salarial entre trabajadores nativos blancos no-hispanos y cubanos se debe a la discriminación en contra de los últimos. Mientras que solamente el 16.7% se explica por las diferentes dotaciones de capital humano de los trabajadores (ver Anexo 6).

La concentración en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, como vendedores y trabajadores de oficina y en ocupaciones en servicios, así como el nivel de estudios de preparatoria completa son las variables que más contribuyen al

salarios inferior que perciben los trabajadores cubanos. El peso de las variables fue respectivamente de 0.074, 0.021, 0.020, 0.025. En este caso el mercado reconoce la experiencia de los trabajadores cubanos y obtienen rendimientos acordes con su edad y su educación superior; sin embargo, el mercado no otorga salarios adecuados a los cubanos por su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, así como en ocupaciones como vendedores y trabajadores de oficina.

Es importante destacar que si bien el grupo de trabajadores cubanos presenta una situación de menor desigualdad frente a los trabajadores nativos blancos no-hispanos -reflejada en el monto total de la brecha- es porque se trata de un grupo con unas características socioeconómicas muy diferentes a las observadas en los otros grupos de inmigrantes de la región. En primer lugar los cubanos constituyen un conjunto de inmigrantes que en buena medida han regularizado su situación migratoria. Buena parte de la inmigración cubana a Estados Unidos se dio por motivos políticos y otra parte por motivos laborales. La inmigración de cubanos a los Estados Unidos ha sido de larga data y en ello ha tenido que ver la cercanía geográfica de la isla con las costas de la Florida. La presencia de exiliados políticos en dicho país se remonta a los años treinta cuando la dictadura de Machado llevó a cubanos a salir de la isla, asimismo en los años cincuenta con el gobierno dictatorial de Fulgencio Batista muchos cubanos debieron abandonar el país. Con el ascenso al poder de Fidel Castro en 1959 se da un fuerte movimiento emigratorio de políticos y personas con relativo poder económico que estaban en contra del régimen comunista. Desde esta época la emigración cubana los Estados Unidos se ha mantenido con diversificaciones en el perfil de los emigrantes y en los montos. Los primeros emigrantes del periodo posrevolucionario (1960-1962) -aproximadamente 200 mil personas- fueron favorecidos por programas especiales del gobierno de los Estados Unidos que se oponía al gobierno de Castro (Pellegrino, 2001).

Es importante agregar que más de la mitad (el 51.7%) de los inmigrantes cubanos que viven hoy en los Estados Unidos llegaron al país antes de 1980, este es un aspecto importante al

analizar sus condiciones de trabajo en los Estados Unidos, dado que no solamente la mayor antigüedad de los inmigrantes en Estados Unidos les proporciona mayor conocimiento del mercado y la oportunidad de adquirir mayor capital humano, sino que les da la posibilidad de regular su situación migratoria a los indocumentados. Passel (2006) señala que aquellos inmigrantes que llegaron al país antes de los años ochenta, hoy en día son potencialmente inmigrantes documentados y como se ha mencionado en esta investigación, el estatus migratorio de los trabajadores inmigrantes es un aspecto que incide de manera importante en sus ingresos y condiciones de trabajo. Estos antecedentes ayudan a entender por qué son tan marcadas las diferencias entre trabajadores cubanos, mexicanos y centroamericanos en términos de condiciones laborales y cuentan con mejor situación en el mercado de trabajo en relación con otros grupos de inmigrantes de la región. También existen diferencias importantes en la media del ingreso por hora de trabajadores inmigrantes de acuerdo al año de arribo a los Estados Unidos y a su estatus migratorio, pero aun así son discriminados por el mercado de trabajo.⁶

Los inmigrantes de otros países de la región, así como los jamaíquinos y haitianos presentan las brechas salariales logarítmicas más bajas en relación con los nativos blancos no-hispanos (0.190 y 0.198 puntos respectivamente). Los rendimientos por educación superior a la preparatoria se incrementan 27.0% en relación con los trabajadores que no terminaron la preparatoria y la disminución del salario es de 63.5% para los trabajadores que se encuentran en ocupaciones en servicios en relación con los trabajadores en ocupaciones ejecutivas, profesionales o afines, mientras que la disminución para los trabajadores nativos blancos no-hispanos es de 46.0%. El vector de medias de estos dos grupos muestra que se trata de trabajadores con medias altas de educación superior (51.7% y 44.0% respectivamente), el promedio de edad para cada uno de los dos grupos es de 39.9 y 42.1 años respectivamente. El

⁶ Passel (2005) señala también que el 66% de los 11.1 millones de inmigrantes indocumentados que viven actualmente en los Estados Unidos tiene diez años o menos de vivir en el país. En el caso cubano solamente el 29.1% de los inmigrantes cuenta con diez años o menos de vivir en los Estados Unidos, aspecto que también ayuda a suponer que en este grupo tendría baja incidencia la inmigración indocumentada.

trabajo de tiempo parcial de los inmigrantes de otros países de la región, así como de los jamaicanos y haitianos duplica al promedio de los nativos blancos no-hispanos (4.6% y 4.3% respectivamente) y su participación en ocupaciones en servicios es mucho mayor a la de estos últimos (24.9% y 39.0% respectivamente) (ver Anexo 7)

En el Cuadro 4 se puede observar que estos grupos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que otros grupos de inmigrantes y entre éstos y los nativos blancos no-hispanos, la mayor parte de la brecha salarial es explicada por las diferencias de capital humano (0.105 y 0.152 puntos logarítmicos respectivamente). Sin embargo, también estos grupos son objeto de discriminación en el mercado de trabajo (0.085 y 0.046 puntos logarítmicos respectivamente). En otras palabras, el diferencial de productividad explica el 55.3% de la brecha para el caso de los inmigrantes de otros países de la región y el 76.8% para el caso de los jamaicanos y haitianos y una proporción importante es explicada por la discriminación en ambos casos: el 44.7% de la brecha para el caso de los inmigrantes de otros países de la región y el 23.2% para el caso de los jamaicanos y haitianos.

En el caso de los inmigrantes de otros países de la región su participación en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, así como algunas categorías de edad y el nivel de estudios superior a la preparatoria son los aspectos que más contribuyeron al salario inferior que recibieron. En relación a los trabajadores jamaicanos y haitianos el nivel de estudios superior a la preparatoria y su concentración en ocupaciones en servicios fueron las variables que más contribuyeron a su bajo salario con 0.068 y 0.063 puntos logarítmicos respectivamente (Anexo 8). Otras variables que contribuyeron con menos peso fueron la edad en la categoría 45-54, la condición de unidos y su participación en ocupaciones de la industria, construcción y mantenimiento.

Llama la atención por un lado que al observar la descomposición de la brecha salarial entre trabajadores nativos blancos no-hispanos y afroamericanos y entre los primeros y los procedentes de Jamaica y Haití, éstos últimos revelen una situación relativamente mejor que los

afronorteamericanos en el mercado ya que se trata de grupos con características de capital humano similares. Por otro lado, esta situación da lugar a preguntarse cuál es el papel de raza en la situación de trabajadores en Estados Unidos, es decir, cómo ante un gran conjunto de trabajadores afrodescendientes unos son más discriminados que otros. Es posible que la mayor discriminación que sufren los afronorteamericanos esté ligada a los estereotipos que la sociedad estadounidense se ha construido en torno a esta población y su relación con el trabajo; este es un aspecto en el que posteriormente se podría profundizar.

Brechas salariales entre hombres y mujeres

En este apartado continuando con la metodología indicada arriba se descomponen las brechas salariales entre hombres y mujeres al interior de cada uno de los grupos que venimos analizando, para el caso de los inmigrantes se agregó la variable año de llegada a los Estados Unidos como una variable próxima de la experiencia laboral. Esta se divide en cuatro categorías: llegada a los Estados Unidos antes 1980, entre 1980-1989, entre 1990-1999 y entre 2000-2003. El supuesto que hay detrás de la variable, es que a mayor antigüedad en los Estados Unidos, mayor experiencia laboral acumulan los trabajadores.

Los resultados generales del proceso de descomposición de brechas salariales entre hombres y mujeres revelan una situación desventajosa para las últimas -como se pudo observar con la información descriptiva de los salarios por hora-, y dicha situación varía de acuerdo al lugar de origen de los trabajadores. En la mayoría de los casos los rendimientos del salario por hora asociados a la escolaridad superior a la preparatoria, así como a la edad y al estado conyugal unido son superiores para los hombres en relación con las mujeres. Contrario a lo observado en el análisis de las brechas salariales de acuerdo al lugar de origen, donde las brechas se explican en mayor medida por las diferencias de productividad, en el análisis al interior de los grupos, en la mayoría de los casos las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explican más por la discriminación que ejerce el mercado hacia ellas. En el Cuadro 5 y el Anexo 9 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 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 respectivamente) y en ocupaciones relacionadas con los servicios (10.4% y 16.3% respectivamente) y presentan niveles de trabajo a tiempo parcial ligeramente superiores a sus homólogos. Los hombres presentan una media de edad ligeramente superior a la de las mujeres y se concentran más que éstas en ocupaciones como obreros de la industria, construcción y mantenimiento, asimismo, la media de población masculina unida es superior a la femenina.

Al descomponer la brecha salarial en diferencias de productividad y discriminación entre los nativos blancos no-hispanos se obtuvo que las diferencias de productividad explican la brecha con -0.001 puntos logarítmicos, el signo negativo señala que según el valor determinado por el mercado, la mezcla de las características individuales de las mujeres es más ventajosa que las características de los hombres, con lo que se esperaría que las mujeres ganaran mayores salarios. La brecha salarial es sobre explicada por la discriminación que el mercado ejerce sobre las mujeres. Es decir, el 101.2% de la brecha salarial entre nativos blancos no-hispanos es explicada por la discriminación hacia la mujer. Las variables que más aportan a que las mujeres perciban un salario inferior al de los hombres son su condición de unidas (0.122 puntos logarítmicos), la edad en la categoría 45-54 con 0.019 puntos y la educación superior a la preparatoria con 0.010 puntos logarítmicos.

Las mujeres dominicanas presentan una media de educación superior mayor a la de los hombres (40.0% 33.3% respectivamente), participan más en el trabajo de tiempo parcial y se concentran más en ocupaciones en servicios, además presentan promedios de llegada a Estados Unidos entre 1980 y 1989 superiores a los de los hombres, en los decenios siguientes los promedios de los hombres son superiores. La mayor parte de la brecha salarial entre hombres y

mujeres es explicada por la discriminación que ejerce el mercado hacia las mujeres dominicanas (0.211 puntos logarítmicos), mientras que el diferencial de productividad explica solamente 0.055 puntos de la brecha salarial total. Con esto se tiene que el 79.3% de la brecha salarial entre hombres y mujeres se debe a la discriminación en contra de las últimas y solamente el 20.7% se debe a los diferenciales de capital humano entre los trabajadores. Las variables que más aportaron al salario inferior que percibieron las trabajadoras dominicanas fueron su condición de unidas (0.116 puntos), alguna vez unidas (0.086 puntos), su concentración en ocupaciones en servicios (0.072 puntos) y como vendedoras y trabajadoras de oficina (0.060 puntos) (ver Anexo 10).

En el caso mexicano, las mujeres en conjunto presentaron mayores características de capital humano que los hombres, excepto en la variable relacionada con mayor permanencia en los Estados Unidos. La mayor parte de la brecha es explicada por la discriminación hacia las mujeres (0.227 puntos logarítmicos), mientras que el diferencial de productividad aporta -0.013 puntos a la brecha salarial y su signo negativo señala que las mujeres mexicanas cuentan con mayores características de capital humano que los hombres. En este sentido, la discriminación en contra de las mujeres mexicanas explica el 106.1% del diferencial salarial total. Las variables que más contribuyen al hecho de que las mexicanas reciban un salario inferior de las mujeres fueron (0.118 puntos) y el hecho de haber estado alguna vez unidas (0.023) (ver Anexo 11).

Entre los trabajadores suramericanos se obtuvo una brecha logarítmica de 0.202 puntos. El diferencial de productividad aporta 0.021 puntos a la explicación de la brecha total, mientras que la discriminación en contra de las mujeres aporta 0.181 puntos logarítmicos. El funcionamiento del mercado desfavorece a las mujeres suramericanas debido a que no ofrece salarios adecuados según su condición de unidas (0.249 puntos logarítmicos) y el estatus de mayor antigüedad en el mercado dada por año de llegada a los Estados Unidos entre 1980-1989 (0.049 puntos logarítmicos) y entre 1990-1999 (0.017 puntos) (ver Anexo 12).

Los trabajadores cubanos presentaron una brecha salarial de 0.171 puntos logarítmicos, como se puede observar en el Cuadro 5 y el Anexo las diferencias de productividad contribuyeron

con -0.082 puntos a la brecha salarial total, como se ha mencionado, aunque el signo positivo indica que el conjunto de características de los hombres fue superior al de las mujeres, también las mujeres cubanas recibieron un trato desigual por parte del mercado. La discriminación hacia estas mujeres aporta 0.089 puntos logarítmicos a la brecha salarial total, o sea el 52.0% y las variables que más contribuyen al salario inferior de las mujeres son la edad en distintas categorías y el nivel de educación superior a la preparatoria.

La brecha salarial que se presenta al interior de los trabajadores afronorteamericanos es inferior a la observada en el caso cubano, la diferencia salarial total en términos logarítmicos fue de 0.135 puntos. Las diferencias de productividad aportaron -0.024 puntos y al igual que en el caso cubano, las mujeres presentaron mayores dotaciones de capital humano que los hombres. La discriminación por parte del mercado de trabajo hacia estas mujeres afronorteamericanas aportó 0.159 puntos a la brecha. El funcionamiento el trato desigual del mercado perjudicó a estas mujeres debido al impacto sobre los salarios especialmente de mujeres unidas (0.036), preparatoria completa (0.034) y estudios superiores a la preparatoria (0.023) (ver Anexo 14).

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 (ver Cuadro 5 y Anexo 15). En el primer caso las diferencias de productividad aportaron 0.071 puntos a la brecha, pero en este caso la mezcla de las características individuales de las mujeres no fue superior a las características de los hombres, es decir, en buena medida los hombres perciben mayor salario porque poseen características de capital humano superiores a las de las mujeres. Pero aún así las mujeres jamaíquinas y haitianas son fuertemente discriminadas en el mercado de trabajo. La discriminación por parte del mercado hacia las mujeres jamaíquinas y haitianas aportó 0.056 puntos a la brecha total, o sea el 44.1%.

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 salarios inferiores a estos. La brecha salarial logarítmica fue de 0.114 donde las diferencias de productividad aportaron -0.046 y

la discriminación en el mercado hacia estas mujeres aportó 0.161 puntos. El funcionamiento del mercado afectó negativamente a estas mujeres debido a que no proporcionó salarios adecuados por estado civil -unidas- (0.075 puntos), por su participación en el trabajo de tiempo parcial (0.023) y por el año de llegada a los Estados Unidos entre 2000-2003 (ver Anexo 16).

Finalmente los centroamericanos presentaron la brecha salarial logarítmica más baja de todos los grupos estudiados (0.078 puntos), en este caso se presenta también un bajo diferencial de productividad a favor de las mujeres (-0.006); sin embargo, perciben salarios inferiores a los de los hombres (Cuadro 5). En este caso como en otros observados la brecha salarial logarítmica está siendo explicada por la discriminación que el mercado de trabajo ejerce en contra de las mujeres (0.138) (el 176.9%). Las variables que más contribuyeron al salario inferior que recibieron las centroamericanas fueron la condición de unidas, la educación superior al nivel de preparatoria y la edad en algunas categorías. En otras palabras, el comportamiento discriminatorio del mercado perjudicó a las mujeres centroamericanas por los bajos salarios que pagó a mujeres las unidas, a las que contaban con estudios superiores al nivel de preparatoria y las que se encontraban entre los 25 y 34 (0.034 puntos logarítmicos) y los 45 y 54 (0.036 puntos logarítmicos) años de edad (ver Anexo 17).

La información presentada deja claro que la situación de los inmigrantes en el mercado laboral de los Estados Unidos es bastante desventajosa y que si bien ello en parte se debe a que cuentan con menores dotaciones de capital humano en comparación con los trabajadores nativos blancos no-hispanos, discriminación que el mercado ejerce en contra de estos trabajadores es un aspecto que ayuda a explicar en buena medida la situación de desventaja en que se encuentran los inmigrantes en el mercado de trabajo, particularmente los mexicanos y centroamericanos y los grupos de suramericanos y cubanos que a pesar de contar con un alto capital humano siguen recibiendo un trato diferencial en esta sociedad que no reconoce plenamente las capacidades productivas de estos trabajadores. Cuando se observa la situación laboral de las mujeres inmigrantes el panorama de complejiza aun más. Las mujeres inmigrantes de la región

constituyen el colectivo en doble desventaja pues son discriminadas por el hecho de ser inmigrantes, pero también por el hecho de ser mujeres, a pesar de que en la mayoría de los casos cuentan con mayores dotaciones de capital humano que los hombres.⁷

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. 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 se encuentra empleada. El no considerar en este análisis a la población que no trabaja conduce a una ausencia de aleatoriedad en la muestra. El autor señala que los individuos se autoseleccionan como participantes o no participantes en la fuerza de trabajo como resultado de un proceso de maximización de utilidad donde los salarios de estar empleados exceden sus salarios de reserva. El salario de reserva se refiere al costo de oportunidad del tiempo libre de un individuo, hace referencia al umbral mínimo por el cual éste aceptaría participar en el mercado, si el salario del mercado es superior al umbral establecido por el individuo, entonces éste opta por participar, mientras que si es inferior, el costo de oportunidad de participar en el mercado considerado alto, y opta por el tiempo libre (Diez de Medina, 1992).

Para hacer una inferencia adecuada acerca de los factores que determinan la decisión de trabajar de los individuos es necesario tener en cuenta la no aleatoriedad de muestra de trabajadores empleados. (Alonso, 2000). El método propuesto por Heckman (1979) para corregir

⁷ Se debe resaltar 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.

el sesgo de selección consiste en estimar dicho sesgo de selección a través de un modelo probit de la decisión de participar en el mercado de trabajo con la muestra completa -población activa e inactiva- y posteriormente incluirlo en el modelo como una variable explicativa.

Es claro que al analizar los ingresos de los trabajadores se debe tener presente que en muchos casos nos encontramos frente a un problema de selección que conduce a un sesgo en las estimaciones. Sin embargo, en esta investigación no fue posible llevar a cabo la corrección del sesgo debido a restricciones impuestas por la muestra con que trabajamos, en algunos casos no contamos con los tamaños de muestra necesarios, ni con una batería de variables que nos permitieran desarrollar efectivamente la técnica de corrección del sesgo de Heckman. Por otro lado, se intentó aplicar la corrección del sesgo con las variables con que se contaba, esto implicó reducir el número de variables explicativas de los ingresos e introducir una parte de ellas en la construcción de la variable de selección. Esto además de generar problemas de endogeneidad, nos condujo a un problema de índole mayor que nos impedía desarrollar la descomposición de la brecha salarial a través del método de Oaxaca, dado que nos enfrentó a la omisión de variables relevantes en la determinación de los ingresos alterando la descomposición de las brechas salariales.

Frente a estos antecedentes, con información descriptiva tratamos de establecer qué tanto varían las características de la población empleada en relación a la población excluida de la muestra y obtuvimos en todos los casos que las características individuales de las personas en la fuerza laboral -particularmente la escolaridad, la edad y en el caso de los inmigrantes la antigüedad en los Estados Unidos- son superiores a las de las personas que no participan en el mercado, lo que nos lleva a establecer que si se incluyera en el análisis a esta población las diferencias salariales con la población nativa blanca no-hispana podrían ser mayores.

Finalmente debemos agregar que si bien en distintos trabajos se ha aplicado con éxito el método de corrección del sesgo de selección de Heckman (StataCorp, 1999; Strozza et al., 2003; Del Razo 2003; Van Gameren, 2007; Hyder, 2007, entre otros), cuando se trata de descomponer

brechas salariales se requiere de un conjunto de variables relevantes que de cuanta tanto de la selección como de los salarios para obtener una aproximación adecuada de la discriminación en el mercado de trabajo. También se debe responder al interrogante si los mismos factores que explican el hecho de que un individuo trabaje en su país de origen, explican que lo haga en el país de “acogida” más cuando la migración se ha dado por motivos primordialmente laborales. Además tratándose de población inmigrante en muchos casos indocumentada, ¿se puede plantear que su ingreso al mercado de trabajo es producto de una autoselección donde los inmigrantes miden el costo de oportunidad de trabajar o no hacerlo?

Dos aspectos se deben tener presentes antes responder el interrogante, primero particularmente consideramos que no toda la población que está fuera de la fuerza de trabajo no trabaja porque posea un salario de reserva superior al que ofrece el mercado, por ejemplo, en países de América Latina donde las tasas de desempleo y las condiciones de precariedad son altas, estamos casi convencidos de que toda la población que busca trabajo no está empleada porque esté esperando mejores ofertas, porque privilegien otras actividades no remuneradas - como compromisos familiares- o porque tenga las condiciones necesaria para mantenerse en el desempleo -subsídios, ayudas de manutención por parte de otras personas-, sino porque sencillamente no hay en qué emplearse. Así mismo, es sabido que buena parte de los inmigrantes de origen hispano en Estados Unidos viven en condiciones de pobreza (Levine, 2001) y que el trabajo constituye el elemento que les posibilita vivir en dicho país, por esto habría que ver hasta que punto se podría decir que el salario de reserva de estas personas podría ser mayor al que ofrece el mercado.

El segundo aspecto tiene que ver con que Heckman no considera la situación de aquellos individuos que están por fuera del mercado, no porque hayan establecido un umbral por el cual están dispuestos a trabajar, sino porque sencillamente son discriminados en el mercado de trabajo, tales son los casos de las personas discapacitadas físicas o mentales, los ancianos, los negros, las mujeres y los inmigrantes entre otros colectivos. Por tanto, la aplicación del método de Heckman

a la corrección de sesgo de selección implica asumir supuestos que en algunos casos no se ajustan estrictamente a las distintas realidades de los individuos.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación conducen a dos conclusiones específicas, la primera en un orden metodológico tiene que ver con la necesidad de desarrollar teorías que aporten al análisis de los mercados de trabajo dentro de un mundo globalizado donde la movilidad de hombres y mujeres de un país a otro por motivos laborales constituye una característica central del complejo mundo del trabajo. Por tanto, si bien los enfoques teóricos estructurales, así como la teoría del capital humano -entre otros- han realizado un aporte significativo al estudio de la inserción y condiciones de trabajo de los inmigrantes en Estados Unidos, sólo a partir de ellos no es posible explicar aspectos particulares de la situación de los trabajadores inmigrantes en Estados Unidos como las diferencias de género en las condiciones e trabajo.

Si bien la teoría del capital humano hace un esfuerzo por explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo señalando que estas se deben fundamentalmente a las diferencias de productividad entre ambos y que si las mujeres perciben menores salarios es porque acumulan menor capital humano que los hombres, por un lado la teoría olvida que si en contextos específicos las mujeres acumulan menor capital humano en parte se debe a que han sido objeto de discriminación que ha limitado su formación para el trabajo y la calidad de la misma, además la teoría debe ser tomada con cuidado en la actualidad, pues a lo largo del tiempo las mujeres han ido adquiriendo mayor capital humano, ello se puede ver en el caso de las inmigrantes de la región en los Estados Unidos -considerando que es un grupo selectivo de mujeres- que en su mayoría poseen mayor capital humano que los hombres.

La segunda conclusión se relaciona con el hecho de que los estereotipos en torno a las distintas nacionalidades y al sexo operan fuertemente en sociedades tan ricas y desarrolladas como los Estados Unidos donde supuestamente han existido esfuerzos por eliminar el trato

desigual entre los trabajadores. Las construcciones simbólicas en torno al sexo y a la nacionalidad están afectando de manera especial a las mujeres, esto hace que en la mayoría de los casos, aunque en promedio cuenten con un conjunto características productivas superiores a las de los hombres se encuentren en peor situación que ellos en el mercado.

Es claro que en los últimos años ha habido un incremento importante de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, han tenido mayor acceso a la educación superior y han alcanzado mayor experiencia laboral, pero ello, como se esperaría desde de la teoría económica del capital humano, no se ha traducido en iguales condiciones de trabajo con respecto a los hombres. Esto nos lleva a establecer dos aspectos importantes: el primero tiene que ver con la necesidad de incluir la perspectiva de género a la hora de analizar fenómenos como la migración internacional en donde cada vez se hace más notoria la participación de la mujer como migrante laboral, como jefa de familia y como agente que participa activamente en el envío de remesas a su país de origen.

El segundo aspecto bastante complejo y que podría sonar utópico en el marco del actual debate que se vive en Estados Unidos frente a la posibilidad de desarrollar una política migratoria que beneficie decididamente a una gran mayoría de inmigrantes indocumentados, se relaciona con la necesidad de pensar en políticas migratorias en países de acogida en las cuales se permita el concurso de los países expulsores y en especial de los que se benefician de las remesas para otorgar a los inmigrantes una serie de condiciones básicas que les permitan mejorar su situación en el mercado de trabajo, esto implicaría por ejemplo, facilitar el proceso de integración de los inmigrantes partiendo de la posibilidad de que estos tengan permiso para vivir en los Estados Unidos, así como otorgar una serie de garantías sociales como seguro de salud, contratos de trabajo y mejores salarios. El que los inmigrantes puedan contar con una admisión para vivir en Estados Unidos, no sólo les permite acceder a empleos acordes con sus calificaciones sino que a pesar de los cambios producidos por la reestructuración económica que han ampliado la desventaja de los trabajadores en el mercado, tendrían una mayor capacidad negociadora frente al mismo.

También se requiere que el Estado receptor garantice la protección de los derechos laborales de las mujeres inmigrantes ejerciendo permanente regulación en los sectores de la economía donde principalmente se insertan -servicios y especialmente servicio doméstico-, permitir su integración a la vida social y política de la sociedad que las acoge y crear las condiciones para que exista un diálogo social entre los distintos actores laborales que permita combatir la discriminación en el mercado de trabajo.

Bibliografía

Alonso, César (2000), Reconocimiento a la microeconometría en el estudio de los problemas sociales, en *Tema a Debate / Monthly Debate*.

Anker, Richard (1997), “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”, *Revista Internacional del Trabajo*, No. 3, Vol. 116, P. 343-370.

Baquero Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento (2000), “Un marco analítico de la discriminación laboral”, en *Economía, Borradores de Investigación*, No. 8, P. 1-31.

Becker, Gary S. (1971), *The Economics of Discrimination. 2d edition*. Chicago: University of Chicago, P. 137.

Becker, Gary S. (1964), *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*, Nueva York: National Bureau of Economic Research, Columbia University, P.187.

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.

CEPAL (2004), Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe, Primera parte de indicadores del desarrollo socioeconómico de América Latina y el Caribe.

http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/21230/p1_1.pdf

Fecha de consulta: 24 de mayo de 2007.

Contreras, Dante (2002), *Discriminación en el mercado de trabajo*, Notas de clase, Cátedra Economía del Trabajo, Chile: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, P.1-60.

Del Razo, Lina Marcela (2003), “Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México, 1994-2001”, *Serie: documentos de investigación*, No. 4, P. 1-43.

Del Río, Coral, Carlos Gradín y Olga Cantó (2006), “The measurement of gender wage discrimination: The distributional approach revisited”, Society for the Study of Economic Inequality, Working Paper Series.

<http://www.ecineq.org/milano/WP/ECINEQ2006-25.pdf>

Fecha de consulta: 20 de septiembre de 2007.

Diez de Medina, Rafael (1992), El sesgo de selección en la actividad de jóvenes y mujeres, documento de trabajo, No 12/92, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Economía.

Heckman, James (1979), “Sample Selection Bias as a Specification Error”, en *Econometrica*, No. 1, Vol. 47, P. 153-161.

Hyder, Asma (2007), “Wage Differentials, rate of return to education and occupational wage share in the labour market of Pakistan”, MPRA Paper No. 2224, posted 13, Pakistan Institute of Development Economics.

Levine, Elaine (2001), *Los nuevos pobres de Estados Unidos: los hispanos*, México: UNAM, P. 199.

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*, No. 1, Vol. 13, P. 118-134.

Mincer, Jacob (1974), *Schooling experience and earnings*, Nueva York: National Bureau of Economic Research and Columbia University.

Oaxaca, Ronald y Michael Ransom (1994), “On discrimination and the decomposition of wage differentials”, en *Journal of Econometrics*, No. 61, P. 5-21.

Oaxaca, Ronald (1973), “Male-female wage differentials in urban labor markets”, en *International Economic Review*, vol. 14, No. 3, P. 693-709.

OIT, (2003) Panorama laboral 2003, Estructura del empleo en América Latina y el Caribe Latina <http://www.oit.org.pe/portal/documentos/anexos.pdf>

OIT (2003a), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y Recomendación (núm. 111), artículo 1(1a), <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Passel, Jeffrey (2006), “Estimated unauthorized migrant population for states based on the March, 2005, CPS”, Pew Hispanic Center, Washington, DC.

Passel, Jeffrey (2005), “Unauthorized migrants: number and characteristics”, Pew Hispanic Center, Washington, DC.

Pellegrino, Adela (2001), *Migrantes latinoamericanos y caribeños*, Santiago de Chile: CEPAL.

Ribas, Maria Antonia y Antonia Sajardo (2004), “Desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas”, en *CIRIEC-España, Revista de Economía Política, Social y Cooperativa*, No. 50, P. 77-103.

StataCorp. (1999), *Stata Statistical Software: Release 6.0*, College Station, Stata Corporation, Texas.

Strozza, Salvatore, Gerardo Gallo y Francesca Grillo (2003), “Gender and the labor market among immigrants in some Italian areas: the case of Moroccans, Former Yugoslavians and Poles”, en Brígida García, Richard Anker y Antonella Pinnelli (ed.), *Women in the labor market in changes economies, demographic issues*, Oxford University, IUSSP, Nueva York, P 133-165.

Tenjo, Jaime, Rocío Ribero y Luisa Fernanda Bernat (2005), *Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina, un intento de interpretación*, Documento CEDE 2005-18, P. 51.

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.

Cuadro 1, Relación del salario por hora de afronorteamericanos e inmigrantes con respecto a nativos blancos no-hispanos, Estados Unidos, 2003*

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

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

* Salario en dólares del año 2002.

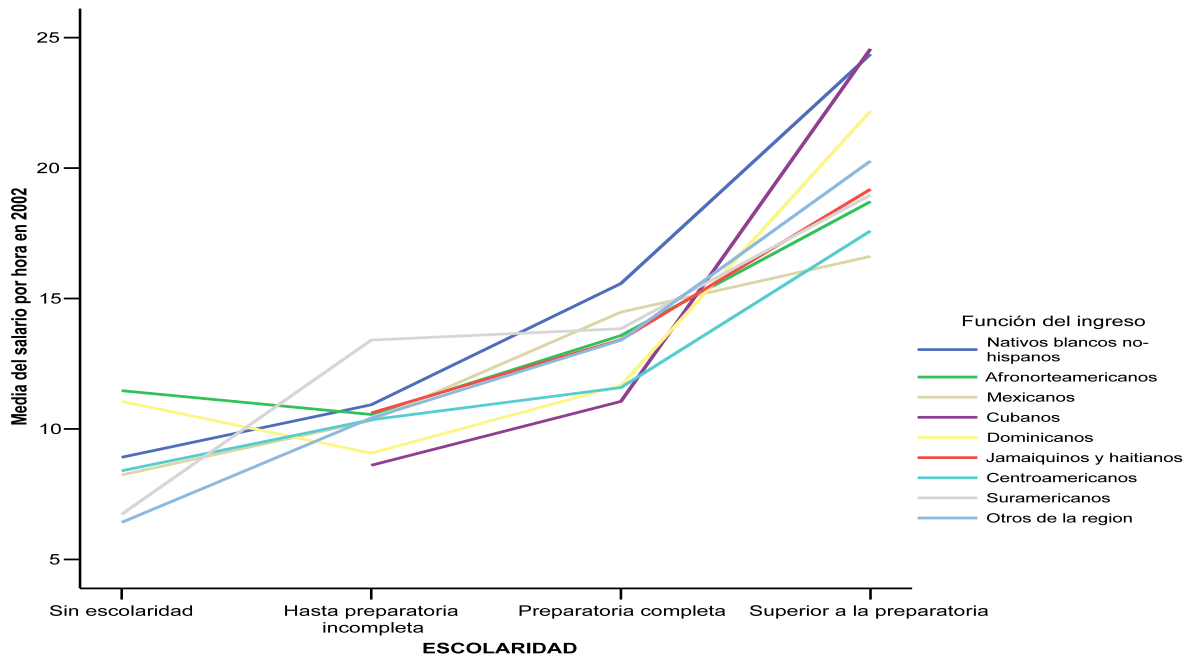
Cuadro 2, Salario por hora de los trabajadores según sexo y lugar de origen de los trabajadores, Estados Unidos, 2003*

Lugar de origen	Hombres		Mujeres		Salarios femeninos en relación con los masculinos Porcentajes	
	Media	Mediana	Media	Mediana	Media	Mediana
EE.UU. Nativos Blancos no-hispanos	24.4	17.7	17.1	13.5	70.1	76.1
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	16.6	13.1	14.7	12.0	88.4	91.6
Mexicanos	12.3	9.6	13.6	7.8	110.7	81.2
Cubanos	18.2	11.5	13.5	10.0	74.2	86.8
Dominicanos	16.4	12.0	14.2	9.0	86.4	75.3
Jamaíquinos y haitianos	16.5	12.7	14.1	11.5	85.3	90.9
Centroamérica	13.1	10.0	12.0	8.3	91.6	83.3
Suramérica	18.7	12.0	12.7	10.1	68.3	84.0
Otros de la region	17.3	13.0	14.5	12.0	84.0	92.5
Total EE.UU.	22.5	16.3	16.5	12.8	73.5	78.4

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

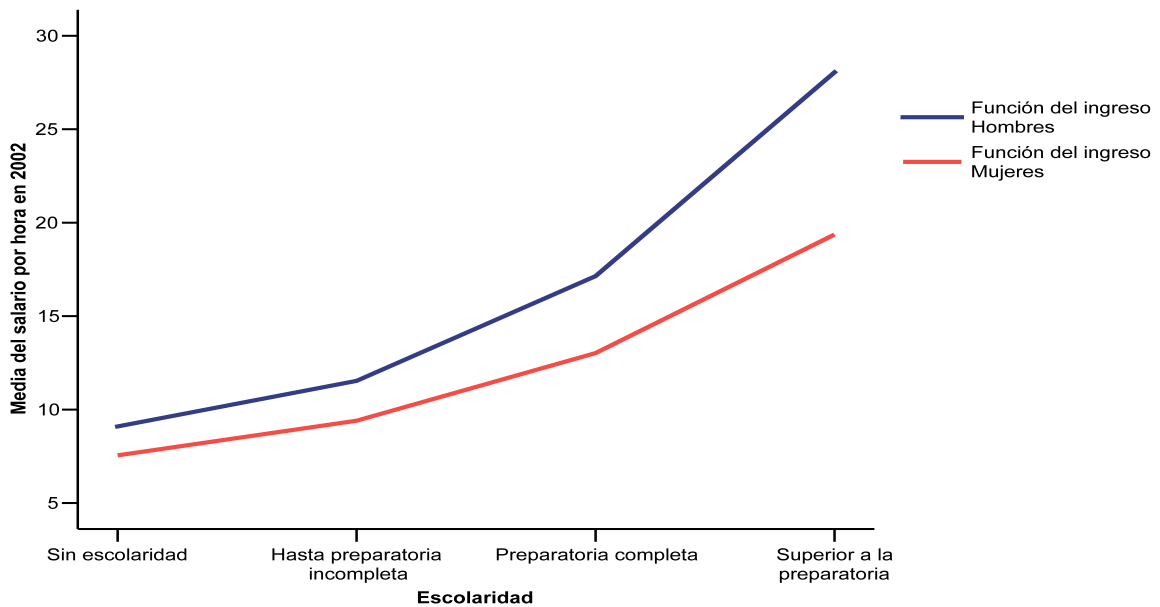
* Salario en dólares del año 2002.

Gráfica 1, Brechas salariales de acuerdo al nivel de escolaridad, Estados Unidos, 2003



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

Gráfica 2, Brechas salariales de acuerdo al sexo, Estados Unidos, 2003



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

Cuadro 3, Resultados del modelo de regresión lineal

Variables explicativas	Coefficientes	Significancias
Preparatoria completa	0.1606	0.000
Superior a la preparatoria	0.3774	0.000
Mujeres	-0.3027	0.000
Edad	0.0561	0.000
Edad ²	-0.000	0.000
Unidos	0.1352	0.000
Alguna vez unidos	0.0481	0.000
Tiempo parcial por razones económicas	-0.1697	0.000
Ocupaciones en servicios	-0.4518	0.000
Vendedores y trabajadores de oficina	-0.2755	0.000
Obreros de la industria, construcción y mantenimiento	-0.3082	0.000
EE.UU. Nativos Afronorteamericanos	-0.0715	0.000
Mexicanos	-0.1451	0.000
Cubanos	-0.1731	0.000
Dominicanos	-0.1043	0.004
Jamaiquinos y haitianos	-0.0425	0.16
Centroamérica	-0.1140	0.000
Suramérica	-0.1339	0.000
Otros de la region	-0.0938	0.000
Constante	1.4395	0.000

N: 74,916
R²: 0.3029

Fuente: Encuesta Continua de Población, CPS-2003.

Cuadro 4, Descomposición de brechas salariales entre nativos blancos no-hispanos, afronorteamericanos e inmigrantes, Estados Unidos, 2003

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Porcentaje	Discriminación *	Porcentaje
EE.UU. Nativos	0.202	0.113	55.9	0.089	44.1
Afronorteamericanos					
Mexicanos	0.452	0.323	71.5	0.129	28.5
Cubanos	0.209	0.035	16.7	0.175	83.3
Dominicanos	0.365	0.238	65.2	0.127	34.8
Jamaiquinos y haitianos	0.198	0.152	76.8	0.046	23.2
Centroamérica	0.434	0.333	76.7	0.101	23.3
Suramérica	0.222	0.085	38.3	0.137	61.7
Otros de la región	0.190	0.105	55.3	0.085	44.7

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

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

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

Lugar de origen	Brecha salarial logarítmica	Dotaciones personales	Porcentaje	Discriminación *	Porcentaje
EE.UU. Nativos	0.324	-0.001	0.3	0.326	100.6
Blancos no-hispanos					
EE.UU. Nativos	0.135	-0.024	17.8	0.159	117.8
Afronorteamericanos					
Mexicanos	0.214	-0.013	6.1	0.227	106.1
Cubanos	0.171	0.082	48.0	0.089	52.0
Dominicanos	0.266	0.055	20.7	0.211	79.3
Jamaiquinos y haitianos	0.127	0.071	55.9	0.056	44.1
Centroamérica	0.078	-0.060	76.9	0.138	176.9
Suramérica	0.202	0.021	10.4	0.181	89.6
Otros de la región	0.114	-0.046	40.4	0.161	141.2

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

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