

Factores incidentes en las brechas salariales entre la población inmigrante colombiana y estadounidense

Incident factors in the wage gaps between the Colombian and U.S. immigrant population

Elsy Lorena Rosero-Ceballos
Jorge Eduardo Mendoza-Cota

*Departamento de Economía de la Universidad del Cauca, Colombia
El Colegio de la Frontera Norte, México*

Resumen

Estados Unidos se ha caracterizado por ser un país atractivo para migrantes de todas partes del mundo, especialmente latinoamericanos. Sin embargo, su mercado laboral presenta desigualdades salariales entre grupos poblacionales. En este trabajo se analizan los factores que inciden en las brechas salariales entre la población inmigrante colombiana y la población estadounidense, diferenciándolos en blancos nativos no hispanos y afroestadounidenses. La existencia de brechas salariales se identifica a través de la descomposición de Oaxaca (1973), se utilizan los datos de la American Community Survey 2018. Algunos resultados encontrados muestran la existencia de brechas salariales entre inmigrantes colombianos y blancos nativos no hispanos que no se explican adecuadamente por las diferencias en su nivel educativo y tipo de ocupación, sino que podrían explicarse por el trato desigual entre estos grupos poblacionales.

Palabras clave: Mercado laboral, brechas salariales, colombianos, discriminación.

Abstract

The United States is often seen as an attractive destination for migrants from around the world, especially from Latin America. However, the country's labor market is characterized by wage inequalities among different population groups. This paper examines the factors contributing to wage gaps between Colombian immigrants and the U.S. population, specifically non-Hispanic native-born whites and African Americans. By using data from the American Community Survey 2018, we identify the existence of wage gaps through Oaxaca's (1973) decomposition. Our findings suggest that wage gaps between Colombian immigrants and non-Hispanic native whites persist even after controlling for differences in education level and occupation type. These gaps may be attributed to unequal treatment of these population groups.

Keywords: Labour market, wage gaps, Colombians, discrimination.

INTRODUCCIÓN

Este documento surge de la necesidad de visibilizar el proceso de integración de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense. Se observa una tendencia a través del tiempo en la que cada vez hay un número mayor de colombianos que residen en Estados Unidos. Según los datos de Migración Colombia, en promedio, 18.1 por ciento de los emigrantes por trabajo de Colombia se dirigían hacia Estados Unidos en el año 2018. Esta migración responde, por una parte, a diferentes factores que expulsan a los colombianos de su país, como son las problemáticas sociales, económicas y políticas que caracterizan la estructura del país. Por otra parte, se sabe que Estados Unidos, al ser una potencia económica, tiene diversos factores que atraen a los inmigrantes, como son las mayores oportunidades económicas y de trabajo debido al tamaño y la diversidad de su economía, así como una alta flexibilidad en el mercado laboral, lo que permite al inmigrante incorporarse en diferentes nichos laborales (Guarnizo, 2006: 90).

Asimismo, se reconoce que el mercado laboral estadounidense se caracteriza por tener grandes diferencias salariales entre grupos poblacionales, lo que hace que, a pesar de tener características demográficas similares, las posibilidades de obtener una remuneración salarial igual sean muy bajas. Uno de los indicadores más eficientes para reflejar las condiciones laborales de los trabajadores en diferentes países es el ingreso que reciben por hora de trabajo.

Por otro lado, estudios como el de Maritza Caicedo (2010) llaman la atención al afirmar que, aunque muchos migrantes en Estados Unidos reciben ingresos más bajos que los blancos nativos no hispanos y de lo que las leyes federales permiten, sus ganancias son mayores que las que obtienen en su lugar de origen. Este un factor por el cual el mercado laboral estadounidense resulta tan atractivo para la migración.

Las investigaciones en torno a las brechas salariales en Estados Unidos muestran una diferencia significativa en los salarios entre diferentes grupos poblacionales. Según Caicedo (2017) los inmigrantes latinoamericanos y caribeños tienen brechas salariales positivas en comparación con los blancos nativos no hispanos, es decir, que reciben un salario menor que el grupo de referencia. El tamaño de la brecha dependerá del lugar de procedencia de los inmigrantes. La autora encontró que hay una brecha de 0.452 puntos logarítmicos entre mexicanos y blancos nativos no hispanos,

siendo esta la brecha más alta, justificada en 28.5 por ciento por el posible trato discriminatorio del mercado laboral estadounidense.

En vista de las diferencias salariales presentes en el mercado laboral estadounidense, es de esperar que también exista una brecha significativa entre los ingresos que reciben los colombianos y los blancos nativos no hispanos. Por lo tanto, es importante cuestionarse: ¿cuáles son los factores que inciden en las brechas salariales entre inmigrantes colombianos, blancos nativos no hispanos y afroestadounidenses?

En este sentido, el objetivo de este artículo es determinar los factores que inciden en el tamaño de la brecha salariales entre inmigrantes colombianos, los blancos nativos no hispanos y los afroestadounidenses en el mercado laboral estadounidense. Esta investigación se respalda a partir de una metodología cuantitativa basada en una descomposición Oaxaca (1973) y Blinder (1973), para ello se utilizan datos de la American Community Survey (ACS) para el conglomerado de cinco años registrados para el año 2018. Cabe mencionar que el presente artículo se deriva del resultado del trabajo de grado para optar el título como maestra en Economía Aplicada de El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) (Rosero, 2018).

El artículo se divide en cinco partes. En la primera parte se da explicación a los conceptos que respaldan cada uno de los factores económicos presentados en la descomposición de la brecha salarial, a partir de la teoría de la asimilación y del nivel de capital humano. Según estos planteamientos el nivel educativo y su incorporación al mercado laboral impacta de manera directa en la remuneración de salarios. En segundo lugar, se abordan algunos aspectos descriptivos que se tienen en cuenta para comprender la importancia del estudio, y las diferencias que se presentan en cuanto a nivel de capital humano y ocupaciones, teniendo en cuenta los datos de la ACS; en tercer lugar, se presenta la metodología utilizada para realizar la descomposición de brechas salariales propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973); en cuarto lugar, se realiza la interpretación de los resultados correspondientes. Por último, se dan algunas conclusiones derivadas del trabajo.

ANTECEDENTES TEÓRICOS Y EMPÍRICOS

Las brechas salariales se originan cuando se observan grandes diferencias en la remuneración entre distintos grupos de población. Desde hace décadas predominan los estudios para analizar las brechas salariales entre hombres y mujeres, sin embargo, no son los únicos grupos poblacionales que tienen diferencias en sus salarios debido a factores externos a la pro-

ductividad. Arrow (1971) plantea que “el hecho de que diferentes grupos de trabajadores ya sean calificados o no calificados, blancos y negros o hombres y mujeres, reciban diferentes salarios, invita a la explicación de que los diferentes grupos deben diferir de acuerdo con algunas características valoradas en el mercado” (p.1). Sin embargo, rescata que la discriminación se asocia a características personales del trabajador que no están relacionadas con la productividad como la raza, el origen étnico, el lugar de procedencia y el sexo.

Según Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) existen cuatro tipos de discriminación: la discriminación salarial, la cual supone que las desigualdades salariales no son atribuidas solamente a la existencia de diferentes niveles de productividad, ya que a pesar de tener el mismo grado de calificación reciben menores salarios; la discriminación ocupacional, que se refiere a la limitación en la ocupación de empleos de baja calificación y, por lo tanto, con remuneración escasa; la discriminación en el empleo, que consiste en diferencias en las tasas de ocupación entre distintos grupos de población; y la discriminación en la adquisición de capital humano, la cual se refiere a las limitaciones en el acceso a educación formal o capacitaciones que puedan aumentar los niveles de productividad.

El enfoque de esta investigación consiste en estudiar los factores que pueden generar discriminación salarial, y se plantea la hipótesis de que la discriminación por motivos de etnia, género, dominio de idiomas y lugar de procedencia contribuye a las brechas salariales entre inmigrantes y nativos, tanto por prejuicios explícitos como implícitos. En ese sentido, Montes señala que “los científicos sociales han definido la discriminación como el trato injusto o desfavorable hacia un individuo o grupo debido a prejuicios” (Montes: 2008: 2).

Entre los diferentes factores que explican las brechas salariales está, por un lado, el proceso de asimilación, que está más orientado hacia explicar la adaptación de los inmigrantes al lugar que llegan, y como este proceso afecta sus relaciones laborales; y, por otro lado, está el capital humano, el cual plantea una linealidad positiva entre el nivel educativo y el nivel de ingresos. A continuación, se presentan los principales aspectos teóricos de dichos enfoques.

Algunos aportes sobre la teoría de la asimilación lineal

La teoría de la asimilación lineal fue desarrollada en la década de los veinte por la Escuela de Chicago y posteriormente reformulada por Gordon en 1964. Su objetivo principal era explicar el proceso de adaptación de los in-

migrantes a la sociedad estadounidense. Según esta teoría, los inmigrantes se incorporan inicialmente en trabajos de baja categoría y, a medida que pasan el tiempo y establecen nuevas relaciones sociales, logran una movilidad ascendente en el campo laboral (Caicedo, 2010: 101).

Otros autores como Gordon (1964); Chiswick (1978); Chiswick, Lee y Miller (2005); Borjas (1989) y (1995); LaLonde y Topel (1991), entre otros, analizan los factores, las características de los inmigrantes que influyen en su capacidad de estos para insertarse y tener desempeño exitoso en el mercado laboral estadounidense. Entonces, el tiempo de residencia de los inmigrantes en el lugar receptor, es uno de los factores que inciden de manera positiva en su proceso de asimilación, y, por ende, se espera que tengan una relación positiva con los ingresos. Es decir, a mayor tiempo de residencia, mayores ingresos, y menor brecha salarial. De alguna manera, las brechas salariales surgen en mayor medida cuando los inmigrantes son recién llegados, puesto que su primer trabajo en el lugar receptor será menos calificado con respecto al trabajo desempeñado en el lugar de origen, pero al transcurrir el tiempo su desempeño es igual o superior al de los nativos, su adquisición de nuevos niveles de capital humano, les brinda las posibilidades de poder ascender vertical y horizontalmente en el mercado laboral y así ganar mejores salarios (Chiswick, 1978; Borjas, 1995; Chiswick *et al.*, 2005).

En esta teoría de la asimilación también tiene un papel principal las redes sociales que se crean o se tengan en el lugar destino¹, ya que es un factor importante en la búsqueda de empleo, tipo de ubicación y contratación del empleado. El modelo de selección adversa propuesto por Montgomery (1991) explica como los trabajadores que están mejor conectados se ubican en mejores empleos, comparados con aquellos que no tienen este tipo de relación. El tipo de contratación de los inmigrantes dan un indicio del tipo de red al que se está vinculado. Si “la red se encuentra en un círculo de trabajos no calificados, el inmigrante recién llegado tenderá a ubicarse en este mismo sector, al menos de modo temporal” (Bertrand *et al.*, 2000: 1021).

Incidencia del capital humano en los ingresos

Estudios como el de Chiswick (1978), y Borjas (2005) plantean su impacto en el desempeño laboral de la población en una determinada región. Para entender la relación entre migración, inserción laboral y capital humano se tienen en cuenta dos planteamientos diferentes. Por un lado, se encuentra

¹ En la revisión de literatura se encontró que el papel de las redes sociales es importante a la hora de realizar el análisis del proceso de asimilación, sin embargo, en esta investigación se toma como un factor externo, ya que no hay datos disponibles para medir su impacto.

el realizado por Borjas (1995) quien se basa en el caso de lugares fronterizos con Estados Unidos, y plantea la escasez de empleo en los países de origen como impulsadora de la migración de población más vulnerable, con bajos niveles de educación y con disposición a emplearse en trabajos poco calificados.

La teoría del capital humano se enfoca en explicar el concepto de capital humano, que se considera un factor determinante en muchos procesos actuales, como la inserción laboral y las brechas salariales. Se asume que a medida que aumenta el nivel de escolaridad, también lo hace el nivel de conocimiento y productividad, lo que se traduce en mayores salarios y una menor brecha salarial.

Estudios como los de Chiswick (1978) y Borjas (2005) han investigado su impacto en el desempeño laboral de la población en una determinada región. Para comprender la relación entre migración, inserción laboral y capital humano, se han planteado dos enfoques diferentes. Por un lado, Borjas y Katz (2005) se basa en el caso de lugares fronterizos con Estados Unidos, y observan que los inmigrantes mexicanos se caracterizan por tener bajos niveles de escolaridad con respecto a los nativos. Afirma que 94.6 por ciento de los inmigrantes mexicanos no terminaron secundaria, aproximadamente diez por ciento más alto comparado con personas inmigrantes de otros países. Además, al menos dos de tres partes se ubican en posiciones como obreros y trabajadores agrícolas, trabajos que se consideran como de baja calidad, y, por ende, bajos ingresos.

Por otra parte, Chiswick (1999) centra su análisis sobre la selectividad favorable en el estudio de la emigración de población calificada hacia Estados Unidos, en respuesta a la inadecuada estructura económica de cada región, las altas tasas de desempleo y los bajos salarios. Su estudio se enfoca en la autoselección que realiza cada persona para decidir emigrar, basada en una comparativa que les permite analizar sus capacidades individuales y las ganancias que obtendrán en el lugar de destino. Este tipo de población tiende a ser mejor acogida en el lugar receptor, aunque existen factores que influyen en la discriminación de este grupo de inmigrantes.

Sin embargo, a pesar de que los trabajadores altamente calificados pueden ser mejor acogidos en el lugar de destino, tienden a tener una mayor desventaja al buscar empleo. Según Chiswick y Miller (2010: 885) “las capacidades muchas veces no son transferibles al exterior, haciendo más probable que la población con mayores conocimientos no sea remunerada de la misma manera que los nativos con ese mismo grado de educación”. Por tanto, se espera que el nivel educativo sea un factor que incide en el

nivel de ingresos, pero no sea un determinante en la reducción de la brecha salarial entre nativos e inmigrantes.

Estas diferencias en el comportamiento entorno al nivel del capital humano, también han sido estudiadas de acuerdo con Caicedo (2010), quien compara las habilidades e ingresos entre diferentes grupos de inmigrantes y encuentra que inmigrantes de Cuba o Sudamérica tienen alrededor de 30 por ciento de inmigrantes con estudios superiores, derivado de alguna manera de la autoselección en la toma de decisión de migrar, mientras que el porcentaje de inmigrantes procedentes de México con títulos de educación superior corresponde a 7.6 por ciento. Esto explica en gran parte las ocupaciones en que se insertan y los ingresos percibidos.

MATERIAL Y MÉTODO

Análisis de la migración colombiana a los Estados Unidos

Colombia desde el siglo XIX se ha caracterizado por ser un país expulsor de población, la salida de población hacia otros países es mucho mayor que la población que ingresa al país. Aunque desde el año 2017 ese comportamiento cambia por la condición de ser país fronterizo con Venezuela y debido a la crisis social desatada en este país, alberga la mayor cantidad de inmigrantes que provienen desde este país. Aun así, históricamente en mayor porcentaje los colombianos solían dirigirse hacia Venezuela, antes de la crisis, y hacia Estados Unidos. Aunque en un principio las emigraciones hacia Estados Unidos no eran representativas puesto que los costos de emigrar eran elevados y diseñadas para personas con recursos suficientes para hacerlo. En el siglo XXI, este tipo de migraciones se han agudizado al tener mayores posibilidades para cumplir el tan anhelado “sueño americano” y la ampliación de las redes sociales migratorias (Cárdenas y Mejía, 2006; Mejía, 2012). La mayor presencia de colombianos y latinos de habla hispana en Estados Unidos, y los avances tecnológicos dinamizaron aún más este tipo de emigraciones. Actualmente se encuentra una colonia colombiana mucho mayor a la de hace décadas pasadas.

El análisis de la distribución regional de los migrantes colombianos en los Estados Unidos, a través de la Encuesta de la Comunidad Americana-American Community Surveys (ACS) proporcionada por IPUMS USA, muestra que, aunque existen varios estados receptores de inmigrantes, la población colombiana se concentra en unos pocos. La distribución geográfica por umbrales naturales se puede observar en el Mapa 1 donde el color azul más intenso indica una mayor cantidad de población colombiana-

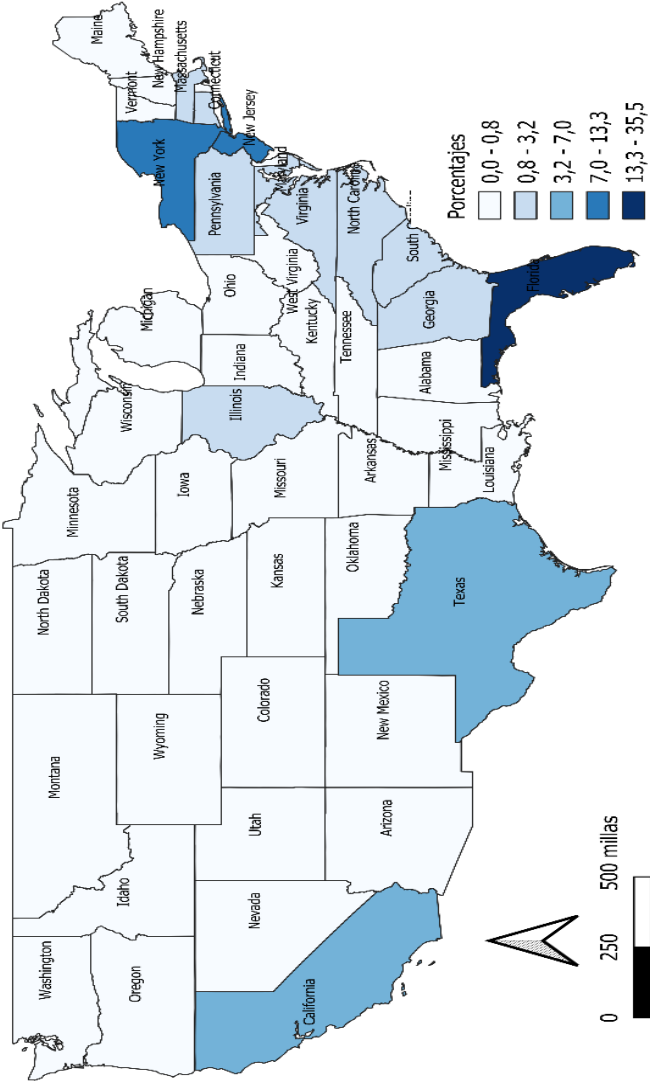
na. Florida es el principal destino de la población inmigrante colombiana, comprende 35.5 por ciento de ella, seguido de Nueva York con 13.3 por ciento, Nueva Jersey con 10.2 por ciento, California con 6.9 por ciento y Texas con seis por ciento de participación respectivamente.

Para el año 2019 Estados Unidos se ubicó como el primer país receptor de inmigrantes de todo el mundo, albergó cerca de 51 millones de inmigrantes, le sigue en importancia Alemania y Arabia Saudita con un promedio de 13 millones de inmigrantes (Nero, 2019). Estados Unidos se ha caracterizado por tener una de las leyes migratorias más fuertes y complejas. Desde el año 2018 la política migratoria se complica aún más debido a la postura frente a las caravanas de migrantes que arribaron a Estados Unidos, este proceso tuvo un nuevo señalamiento por parte del entonces presidente Donald Trump. Esta situación generó un nuevo manejo de la inmigración, principalmente, por territorio mexicano. Esta Era de la migración fue “caracterizada por la incidencia exterior materializada en los Protocolos de Protección a Migrantes, la militarización del control migratorio y, aunado a lo anterior, a un cambio en la responsabilidad institucional para el manejo o la gobernanza de la migración” (Gandini, 2020: 52). Esto afectó la búsqueda de asilo de la mayor parte de Centroamérica y por defecto de otros países.

Los hispanos han jugado un papel muy importante en Estados Unidos, se encuentra que para el año 2021 hay cerca de 62.5 millones inmigrantes latinos, representa un aumento de 19 por ciento con respecto a la población del año 2010. El crecimiento demográfico más rápido de los latinos en los Estados Unidos se ha dado de aquellas personas con orígenes en Venezuela, República Dominicana, Honduras y Guatemala. Por su parte, la participación de los colombianos también es significativa creció 46 por ciento entre el año 2010 y 2021 (Krogstand, Passel y Bustamante, 2022).

Según los datos de la ACS para el quinquenio comprendido entre el año 2014 y 2018, los colombianos son la séptima población hispana que reside en Estados Unidos, y representan 3.1 por ciento de la población hispana. Los colombianos que emigraban hacia este país, por lo general eran personas con poder económico, político y social. Sin embargo, en la actualidad debido a las grandes problemáticas que afronta el país, la población que emigra es diversa, y se dirigen hacia Estados Unidos buscando el sueño americano que gran parte de latinos buscan cumplir al salir de sus países y dirigirse hacia allá.

Mapa 1: Porcentaje de inmigrantes colombianos por estados en Estados Unidos



Fuente: elaboración propia con base en IPUMS USA. Estimaciones de 5 años de la ACS, 2014 a 2018.

Algunas características obtenidas desde esta base de datos indican que hay mayor inmigración por parte de mujeres más que de hombres, puesto que tienen una participación de 58.8 por ciento. Además, tienen en promedio una edad madura que se concentra en alrededor de 47 años, por tanto, 57 por ciento de la población es casada ya sea con esposo(a) presente o ausente. El 39.8 por ciento de los colombianos residente en Estados Unidos cuenta con licenciatura o más grados de escolaridad, lo que denota que la población inmigrante colombiana cuenta con un nivel de calificación más alta. En el mercado laboral se encuentra que 68.1 por ciento de la población inmigrante forman parte de la fuerza de trabajo. Las ocupaciones que desempeñan en 30.7 por ciento son como ejecutivos, profesionales y relacionados, seguido de 25.9 por ciento de quienes trabajan en el sector de servicios.

Metodología

La desigualdad salarial en Estados Unidos ha sido estudiada por diversos autores como Arrow (1971), Chiswick y Mincer (1972), Borjas (1995; 2005), y Powers *et al.* (1998), quienes analizan la desigualdad salarial y laboral entre estadounidense e inmigrantes. Powers *et al.* (1998) a través de un análisis multivariado de la fuente de información Legalized Population Survey de 1989, encontró que las mujeres y los hombres indocumentados en promedio mejoraron sus ganancias y estatus ocupacional con el pasar de los años. Sin embargo, los hombres gozaron de mejores condiciones laborales que las mujeres. Otros estudios como el de Garey, Durden y Gaynor (1998) a través de una regresión de Oaxaca en su versión extendida usada por Cotton (1989) con datos de la Current Population Survey indican una mayor brecha entre mujeres blancas, hispanas y negras, y más aún si se los compara con los hombres de estas mismas características. Aunque, se reconoce la existencia de brechas significativas entre grupos raciales y étnicos, éstas se verán disminuidas si se adquieren las mismas características del mercado laboral que los grupos blancos y no hispanos, pero es algo que no se da para el caso de las mujeres. En este sentido, ellos afirman que “el costo de ser negro e hispano es menor comparado con el costo de ser mujer negra e hispana” (1998: 95).

Con respecto a la discriminación entorno a los inmigrantes en Estados Unidos, se encuentra un estudio desarrollado por Reimers (1983) quien utiliza datos de la Survey of Income and Education de 1976 para estimar la función salarial corregida por el sesgo de selectividad por separado para los diferentes grupos étnicos, y encuentra que las brechas salariales entre

los hispanos y los blancos no hispanos, tienen que ver con factores como la edad, la educación, la ubicación geográfica, la inmigración, el bajo dominio del inglés y la discriminación. Los hispanos tienden a tener menores niveles de educación y suelen inmigrar al suroeste donde los salarios son más bajos. Para este autor los factores que más influyen en las disparidades salariales son las características de nivel de capital humano de los inmigrantes, con respecto a los blancos nativos no hispanos, aunque considera que la discriminación tiene efectos indirectos en la fijación de los salarios.

Entre los procesos metodológicos empleados para analizar las brechas salariales se encuentra la descomposición de Oaxaca (1973). Esta técnica se desarrolló con el fin de estudiar el comportamiento de los salarios entre hombres y mujeres en el mercado laboral estadounidense en el año 1967. El autor utilizó la Encuesta de Oportunidad Económica (Survey of Economic Opportunity) para determinar el posible grado de discriminación contra las mujeres, considera los niveles salariales y otros aspectos relacionados con su nivel de capital humano y características demográficas.

Según Oaxaca (1973), el procedimiento propuesto descompone las brechas salariales en dos partes. La primera parte mide las diferencias en las características del capital humano entre los grupos poblacionales en estudio. La segunda parte se atribuye a factores no observables relacionados con el posible trato discriminatorio que recibe un grupo poblacional con respecto a otros en el mercado laboral. Este trato no está justificado por su productividad, sino por aspectos diferentes a ella y que no inciden en su desempeño laboral.

Para el caso de este trabajo se estudian tres grupos poblacionales: inmigrantes colombianos, afroestadounidenses y blancos nativos estadounidenses, siendo este último el grupo de referencia. Se espera que los datos sean a favor de este último grupo, quienes reciben mayores salarios, mientras que los afroestadounidenses y los inmigrantes colombianos reciben menores salarios justificado principalmente por el factor atribuible a la discriminación.

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

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

Donde W_i es el salario de hombres y de mujeres, Z_i es un vector con características individuales, β un vector de coeficientes, y u_i un término de perturbación, y la i representa el número de observaciones de $1 \dots n$. Por su parte, Becker (1971) argumenta que en un ambiente laboral de no discriminación, el cociente de los salarios de los hombres y de las mujeres serán igual al cociente de sus niveles de productividad marginal, si ocurre un escenario donde haya posibilidades de discriminación, la ecuación que puede justificar estas diferencias, pueden ser calculadas a partir del cociente de discriminación conocido como:

$$D = \frac{(W_h/W_m) - (W_h/W_m)^0}{(W_h/W_m)^0} \quad (\text{Ecuación 2})$$

Donde (W_h/W_m) representa la proporción del salario entre hombres y mujeres, y $(W_h/W_m)^0$ representa la proporción del salario entre hombres y mujeres en ausencia de discriminación. Luego de realizar algunos procesos algebraicos y algunos nuevos supuestos, se llega a determinar la ecuación que justifica la brecha salarial, como la siguiente:

$$\ln(G + 1) = \Delta Z\beta_m - Z_h\Delta\beta \quad (\text{Ecuación 3})$$

Esta ecuación refleja que las brechas salariales representadas por medio del coeficiente $\ln(G + 1)$ se explica por medio de dos partes. La primera parte conformada por $\Delta Z\beta_m$ explica la brecha salarial a través de las diferencias en las características de capital humano entre hombres y mujeres, u otros grupos poblacionales. Mientras que la segunda parte $Z_h\Delta\beta$ explica la brecha salarial teniendo en cuenta el trato desigual o discriminatorio en el mercado de trabajo.

En este estudio, la definición de la ecuación uno está dada por la representación de la variable W_i como el salario de inmigrantes colombianos, afroestadounidenses y blancos nativos no hispanos, y el vector Z_i incorpora aspectos de las características generales medias de la población inmigrante y nativa tales como el nivel de escolaridad, la edad al cuadrado, como una variable *proxy* a la experiencia laboral, el estado civil, el sexo y el tipo de ocupación en la cual laboran, siguiendo los planteamientos de Caicedo (2010).

La ecuación que refleja la descomposición de la brecha salarial de este estudio es la siguiente:

$$\ln(G + 1) = \Delta Z\beta_{\text{BNH}} - Z_{\text{IC}}\Delta\beta \quad (\text{Ecuación 4})$$

$$\ln(G + 1) = \Delta Z\beta_{\text{BNH}} - Z_{\text{AE}}\Delta\beta \quad (\text{Ecuación 5})$$

La primera parte de las ecuaciones conformada por $\Delta Z\beta_{\text{BNH}}$ explica la brecha salarial a través de las diferencias en las características de capital humano entre blancos nativos no hispanos e inmigrantes colombianos (ecuación 4), y entre blancos nativos no hispanos y afroestadounidense (ecuación 5). Mientras que la segunda parte $Z_{\text{IC}}\Delta\beta$ y $Z_{\text{AE}}\Delta\beta$ explica la brecha salarial teniendo en cuenta el trato desigual o discriminatorio en el mercado de trabajo.

Este tipo de metodología ha sido usada para analizar principalmente brechas salariales en diferentes grupo poblacionales, por ejemplo, se encuentran estudios sobre brechas de género como el de Cerquera *et al.* (2019a) y Cerquera *et al.* (2019b) quienes estudiaron las brechas entre hombres y mujeres del departamento de Caldas y Colombia y también de la Costa Atlántica comparada con el total nacional, y encontraron resultado similares puesto que identificaron que hay diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres, a favor de los hombres, lo cual se debe principalmente a características no observables, puesto que a pesar de contar con las mismas características entre ellos, esto no explican las brechas salariales; también se encuentra el estudio de Rodríguez y Lima (2017) investigaron las diferencias salariales y discriminación por género por áreas de conocimiento profesional en México y sus regiones, y se encuentra que las mujeres del sector salud tienen mayor desigualdad y discriminación explicadas por razones diferentes a las características.

Así mismo, la metodología de Oaxaca y Blinder ha sido empleada para identificar los factores que inciden en las brechas salariales entre inmigrantes y población nativa. Por ejemplo, se encuentran estudios como el de Rosero y Meneses (2022), quienes analizan la brecha entre hombres y mujeres inmigrantes de Sudamérica comparado con los estadounidenses, en el mercado laboral estadounidense. Entre los factores con mayor incidencia es el nivel educativo, y la posición ocupacional que cada inmigrante desempeña. Así mismo, se encuentran estudios como el de Caicedo (2017) quien encuentra que las brechas salariales entre latinoamericanos y caribeños en el mercado laboral estadounidense se justifican por un posible trato discriminatorio.

La fuente de datos que se utiliza para la realización de este estudio es la Encuesta de la Comunidad Americana-American Community Surveys

(ACS), la cual es proporcionada por IPUMS USA. La ACS es una fuente principal que produce información sobre las características sociales, económicas, de vivienda y demográficas de la población. Se pone en contacto con “cada uno de los 3,143 condados y equivalentes de condado en los Estados Unidos, incluido el Distrito de Columbia” (US Census Bureau, 2014:1). Adicional, se resalta que se utilizan las estimaciones multianuales (MYE), es decir, el compilado de los cinco años entre los años 2014 y 2018.

Las estimaciones MYE no son un promedio de las estimaciones de un año, aunque son aproximadamente igual al promedio de las estimaciones de un año incluidas en su periodo. El error estándar y el coeficiente de variación es aproximadamente 45 por ciento de las estimaciones de un año, es decir, disminuyen a medida que se prolongue el periodo. Y, por tanto, tienen mayor fiabilidad estadística para las áreas geográficas más pequeñas y los grupos de población más pequeños (US Census Bureau, 2008).

Se reconoce que gran parte de los estudios sobre la integración de inmigrantes en el mercado laboral de Estados Unidos (Borjas y Friedberg, 2007; Lubostky, 2007; Caicedo, 2010; Borjas, 2017) se han realizado a partir de la fuente de datos Current Population Survey (CPS), al ser la encuesta dirigida hacia la recopilación de información laboral de Estados Unidos. En este estudio se decidió trabajar con la ACS dado que los inmigrantes colombianos son un grupo poblacional pequeño (0.4 por ciento del total de la población), el cual al ser analizado a partir de la encuesta CPS, no resulta ser significativo. Borjas (2017) sugiere que la encuesta ACS se puede utilizar en el estudio de las diferencias en la estructura salarial entre los distintos grupos, y su validez dependerá de la metodología empleada para caracterizar a un inmigrante.

Además, es necesario aclarar que la ACS es una encuesta enfocada en caracterizar de manera social y económica a la población, más que el mercado laboral del país. Las ventajas de esta encuesta es que “gracias a que incluye la pregunta sobre el lugar de nacimiento de los individuos, permite la cuantificación de inmigrantes provenientes de distintos lugares del mundo” (Ariza y Caicedo, 2012: 48).

La ACS tiene preguntas que permiten realizar un análisis socioeconómico de los inmigrantes, observar aspectos como la edad, el nivel de escolaridad, el dominio de inglés, y además permite indagar sobre algunos aspectos generales de trabajo, como la inserción y los niveles de ingresos y salarios. Cabe destacar que esta encuesta enfrenta ciertas restricciones, como la falta

de información sobre las horas laborales, el salario por hora, los beneficios de salud y la seguridad social de los trabajadores inmigrantes.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis de la discriminación salarial se tiene en cuenta la población que manifiesta haber laborado al menos una hora por ganancias o salario, durante el periodo de referencia, trabajan al menos 15 horas como “trabajadores familiares no remunerados” o tienen un trabajo en el que están temporalmente ausentes (US Census Bureau, 2018: 65), y que además tienen salarios diferente de cero. En la Tabla 1 se observa que la población de nativos blancos no hispanos comprende 86.2 por ciento de la población a estudiar, afroestadounidenses corresponden a 13.4 por ciento y la población inmigrante colombiana corresponde a 0.4 por ciento.

Tabla 1: Cantidad de población clasificado por grupo y sexo

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

Fuente: elaboración propia con base en IPUMS USA. Estimaciones de cinco años de la ACS, 2014 a 2018.

En la Tabla 2 se puede observar los salarios anuales promedio de cada uno de los grupos de población, y se observa que la media de los salarios anuales de nativos blancos no hispanos es superior en los tres grupos. La relación del salario entre blancos y afroestadounidenses es de 67.7 por ciento, mientras que con los inmigrantes colombianos es de 79.4 por ciento. Si se observa las comparaciones entre los salarios de los hombres y de las mujeres entre el mismo grupo poblacional, las mujeres reciben menores salarios que los hombres.

Tabla 2: Salario anual y relación del salario por grupo de población

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

Fuente: elaboración propia con base en IPUMS USA. Estimaciones de cinco años de la ACS, 2014 a 2018.

Por una parte, el salario promedio anual desagregado por niveles escolares muestra que los nativos blancos no hispanos tienen un nivel salarial por encima de los afroestadounidenses e inmigrantes colombianos en todos los niveles de escolaridad. Sin embargo, la diferencia más grande entre los tres grupos de población se observa cuando se analizan aquellos que tienen un nivel de escolaridad superior a la preparatoria completa, puesto que los nativos blancos no hispanos los superan con más de 18 por ciento del salario a los inmigrantes colombianos y con alrededor de 30 por ciento a los afroestadounidenses (Tabla 3).

Tabla 3: Salario anual en dólares por nivel educativo y grupo de población

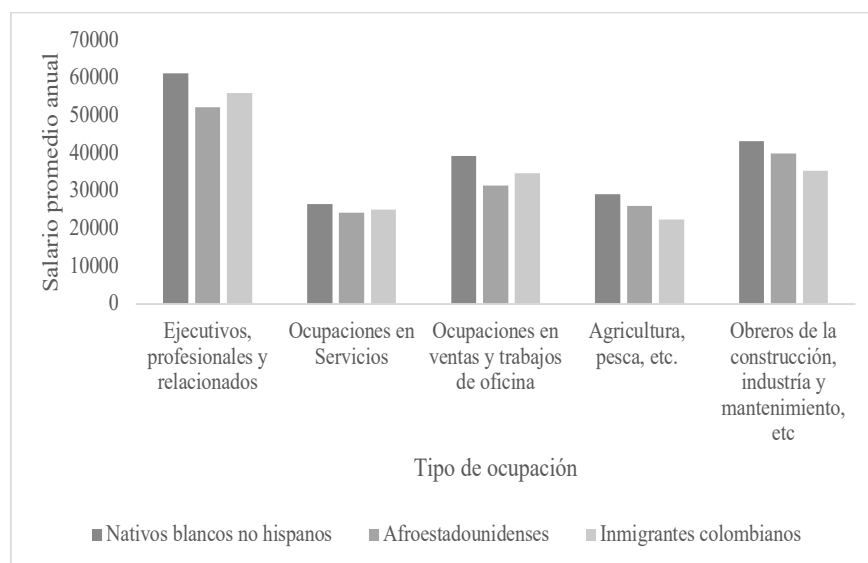
	Blanco Nativo no Hispano	Afro estadounidenses	Inmigrantes colombianos
Sin ningún grado de escolaridad	31,827.2	26,005.32	26,437.99
Algún grado hasta preparatoria incompleta	23,430.83	20,864.14	27 ,01.04
Preparatoria completa	36,889.43	29,465.22	30,704.86
Superior a la preparatoria	52,622.27	41,934.77	44,465.62

Fuente: elaboración propia con base en IPUMS USA. Estimaciones de cinco años de la ACS, 2014 a 2018.

Por otra parte, si se desagrega por ocupaciones, se tiene que aquellos que se ocupan como ejecutivos, profesionales y relacionados son los que obtienen mayores salarios anuales. Los nativos blancos no hispanos reciben el salario promedio anual más alto para todos los tipos de ocupaciones. Este grupo recibe en promedio un salario de 79,601.6 dólares anuales desempeñándose como ejecutivos y relacionados.

Mientras que el salario más bajo lo obtienen los inmigrantes colombianos ocupados en agricultura, pesca, y demás, al recibir en promedio 22,536.9 dólares (Figura 1).

Figura 1: Salario anual en dólares por tipo de ocupación y grupo de población



Fuente: elaboración propia con base en IPUMS USA. Estimaciones de cinco años de la ACS, 2014 a 2018.

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

Estos datos anteriores muestran que los salarios para los inmigrantes colombianos y los afroestadounidenses son mucho menores comparados con los que reciben los blancos nativos no hispanos, es decir, que si hay una brecha salarial. Los resultados de la descomposición de Oaxaca permiten analizar la razón que justifica esta brecha salarial. La Tabla 4 muestra los resultados principales de la descomposición.

Tabla 4: Descomposición de brecha salarial entre nativos blancos no hispanos, afroestadounidenses e inmigrantes colombianos

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

Fuente: elaboración propia con base en IPUMS USA. Estimaciones de cinco años de la ACS, 2014 a 2018.

La estimación arroja una brecha salarial estadísticamente significativa, con un p valor para sus dos componentes explicado e inexplorado menor a 0.05 por ciento, lo que indica que son diferentes de cero, esto corrobora la hipótesis principal de la existencia de una brecha salarial. Siendo la mayor brecha salarial entre el grupo de referencia y los afroestadounidenses, al ser su brecha salarial de 0.27 puntos logarítmicos.

La brecha salarial entre los afroestadounidenses y blancos nativos no hispanos está explicada en 65.3 por ciento por las diferencias en las dotaciones de capital humano, el signo del coeficiente de dotación de 0.18 indica que los nativos blancos no hispanos tienen ventaja en estas características con respecto los afroestadounidenses. El porcentaje de la población de blancos nativos no hispanos quienes tienen un nivel de calificación alta correspondiente a una media de educación superior a la preparatoria completa es mucho mayor que la participación de los afroestadounidenses, con una diferencia de 7.4 puntos porcentuales a favor de los blancos nativos no hispanos. Además, los afroestadounidenses trabajan mayoritariamente en trabajos poco calificados, 22.9 por ciento trabajan como obreros de la industria, construcción, etcétera y 23.1 por ciento están empleados en servicios.

A su vez, se observa que el peso de variables no incluidas en el modelo y el posible trato discriminatorio ejercido por el mercado laboral explica 34.7 por ciento de la brecha, un porcentaje significativo en el comportamiento de esta. Las variables que más aportan a la brecha salarial entre estos dos grupos de población son las personas que cuentan con estudios superiores a la preparatoria con alrededor de 0.14 puntos, y la edad con 0.06 puntos. Gwartney y Long (1978); y Carlson y Swartz (1988) encuentran algo similar en su estudio, pues afirman que hay diferencias en los retornos

a la educación entre blancos y las minorías étnicas como los afroestadounidenses, y a pesar de que plantea que no son las claras las causas, reconocen que pudieron ser resultado de la discriminación laboral.

Para el caso de los inmigrantes colombianos se tiene unos coeficientes estadísticamente significativos, y los resultados arrojaron menor brecha que los afroestadounidenses, con un coeficiente de 0.138. Sin embargo, en este caso se observa que 87 por ciento de la brecha es explicada por el componente inexplicado que se le atribuye al trato discriminatorio. Caicedo (2010) encuentra resultados comparables al examinar la inclusión de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños. Cerca de 30 por ciento de la disparidad entre los diversos grupos poblacionales se atribuye al potencial trato discriminatorio, relacionado con aspectos como la injusticia percibida, normativas sociales, prejuicios, estereotipos, o la identidad étnica distintiva, como la condición de migrante.

Los atributos personales que aportan de manera más significativa a la brecha en el componente no explicado son la edad (en 1.4 puntos) y la educación superior a la preparatoria (0.21 puntos), ya que como lo afirma Chiswick y Miller (2005) a pesar de que tengan niveles educativo casi similares entre los dos grupos de referencia, la educación entre la región expulsora y la receptora no son equiparables, por eso muchas veces los inmigrantes tienen una inserción laboral en ocupaciones menos calificadas a pesar de contar con estudios superiores.

En cambio, la desigualdad en las características entorno al capital humano explica 13 por ciento, su coeficiente de 0.02 indica que las características de los nativos blancos no hispanos son más favorables que la de los inmigrantes colombianos, y esto se puede ver al analizar la media en educación superior a la preparatoria ya que la participación es de 70.3 y 67.2 por ciento respectivamente, diferenciándose en menos de tres puntos porcentuales. Sin embargo, 22.9 por ciento de los inmigrantes colombianos se ubican en ocupación en servicios y 21.4 por ciento se ubican como obreros. Adicionalmente, se observa que la variable edad (como proxy de la experiencia laboral) es la de mayor impacto y aumenta en 0.24 puntos logarítmicos las brechas salariales explicadas por el componente explicado, ya que los inmigrantes colombianos tienen menor edad que los nativos blancos no hispanos, aunque la diferencia radica en un año.

CONCLUSIONES

A través de esta investigación, se logra identificar que los inmigrantes colombianos constituyen 0.4 por ciento de la población total de Estados Uni-

dos y son la séptima población hispana en este país. Esto está de alguna manera ligado al hecho de que los costos para emigrar son mucho más altos en comparación con las regiones expulsoras de migrantes. Es por esto que se habla de que esta población tiene la tendencia a autoseleccionarse para emigrar, y es capaz de analizar el costo-beneficio de esta decisión

El 39.8 por ciento de la población inmigrante colombiana se considera como altamente calificada, puesto que tienen niveles de estudio de licenciatura, o niveles superiores. Sin embargo, esto no incide en gran medida en su remuneración salarial, puesto que, en Estados Unidos, no hay una política clara de homologación de títulos, y por tanto, no pueden ejercer como profesionales, lo que afecta su incorporación en el mercado laboral en ocupaciones calificadas, y por tanto, en su remuneración salarial.

A diferencia de la población afroestadounidense, los inmigrantes colombianos tienen unas características demográficas similares a los blancos nativos no hispanos, es por eso que la brecha salarial, se justifica en 13 por ciento con respecto a las diferencias medias. Sin embargo, un alto porcentaje de la brecha se justifica por el componente atribuible a la discriminación. En cambio, los afroestadounidenses, sí tienen grandes diferencias en las características medias comparado con los blancos nativos, ya que las oportunidades para acceder a la educación son limitadas y, por ende, tienen menor nivel de estudio. A pesar de que la brecha salarial no se justifique en gran porcentaje por el aspecto atribuible a la discriminación, este componente incide en su acceso a la educación de calidad.

Es importante reconocer que la discriminación en todas sus formas afecta la incorporación de diferentes grupos de población al mercado laboral, tanto en el momento de ingresar al mercado laboral como en su remuneración salarial. Los inmigrantes colombianos tienen una gran limitación en este mercado, ya que, aunque cuentan con altos niveles educativos, estos no son equiparables entre países, lo que afecta directamente su ocupación y sus ingresos. En comparación con los blancos nativos no hispanos, reciben un salario menor. Sin embargo, en comparación con los afroestadounidenses, reciben salarios más altos debido a que sus características medias son mayores que las del grupo afroamericano, lo que incide en su nivel de ocupación y en sus salarios

Considerando los resultados de este estudio, se vislumbran diversas áreas que podrían ser objeto de investigaciones futuras. Específicamente, se plantea la necesidad de llevar a cabo estudios adicionales sobre las disparidades salariales, abarcando diferentes períodos temporales para evaluar el impacto de políticas específicas en la reducción de estas disparidades. Por

ejemplo, sería relevante examinar el efecto de iniciativas como la ley que profesa el aumento salarial gradualmente hasta el año 2025, promulgada en 2021 en Estados Unidos. Además, sería importante profundizar las investigaciones cualitativas y cuantitativas para examinar la trayectoria laboral de los inmigrantes colombianos, así como de otros grupos provenientes de distintas regiones en Estados Unidos, con el propósito de identificar posibles patrones de segregación ocupacional.

Por último, se recomienda llevar a cabo estudios que analicen las disparidades salariales desglosadas por género, considerando especialmente la situación de las mujeres migrantes, quienes constituyen un grupo altamente vulnerable según Paiewonsky (2007). Es crucial tener en cuenta que su salario puede ser más impactado debido a la doble discriminación social que enfrentan, lo cual podría influir en su proceso de remuneración e integración laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

American Community Survey, 2018, *Base de datos*. Disponible en <https://usa.ipums.org/usa/>

Ariza, M y Caicedo, M., 2012, *Inventario de encuestas e investigaciones cualitativas sobre la migración mexicana a Estados Unidos*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Arrow, K., 1971, “The Theory of Discrimination. Ponencia presentada en la conferencia sobre Discrimination in Labor of Markets”, en *Industrial Relation Section: Princeton University*. 3(10), 3–33, Disponible en <https://faculty.arts.ubc.ca/nfortin/econ560/arrow73.pdf>

Baquero, J., Guataquí, J., y Sarmiento, L., 2000, “Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y Estudios para Colombia”, en *Economía, Borradores de Investigación*, 8, 1–31, disponible en <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf>

Becker, G., 1971, *The economics of discrimination*. Chicago: University of Chicago Press, ed

Bertrand, M., Luttmer, E., & Mullainathan, S., 2000, “Network effects and welfare cultures”, en *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 1019–1055, doi: 10.1162/003355300554971

Bliner, A. S., 1973, “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, en *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436, doi: 10.2307/144855

Borjas, G., 1989, “Economic Theory and International Migration”, en *International Migration Review*, 23(3), 457–485, doi: 10.1177/019791838902300304

Borjas, G., 1995, "Assimilation and changes in cohort quality revisited: what happened to immigrant earnings in the 1980s?", en *Journal of Labor Economics*, 13(2), 201–245, doi: 10.1086/298373

Borjas, G., 2005, *Native Internal Migration and the Labor Market Impact of Immigration*. National Bureau of Economic Research, 1-64, disponible en <http://www.nber.org/papers/w11610>

Borjas, G y Katz, L., 2005, *The Evolution of the Mexican-Born Workforce in the United States*. National Bureau of Economic Research. University of Chicago Press <http://www.nber.org/books/borj06-1>

Borjas, G y Friedberg, R., 2007, *Recent Trends in the Earnings of New Immigrants to the United States*. National Bureau of Economic Research. University of Chicago Press. DOI: 10.3386/w15406

Borjas, G., 2017, *The Earnings of Undocumented Immigrants*. National Bureau of Economic Research. University of Chicago Press. DOI: 10.3386/w23236

Caicedo, M., 2010, *Migración, trabajo y desigualdad. Los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos*. Ciudad de México: El Colegio de México.

Caicedo, M., 2017, *Differences in Productivity or Discrimination? Latin American and Caribbean Immigrants in the US Labor Market*, The Center for Comparative Immigration Studies, University California, San Diego, Working Papers, Disponible en <https://escholarship.org/uc/item/2qs1n3sb>

Cardenas y Mejía, 2006, *Migraciones internacionales en Colombia: ¿Qué sabemos?* Working Papers Series Documentos de trabajo. Fedesarrollo. Disponible en <http://hdl.handle.net/11445/810>

Carlson, L., & Swartz, C., 1988, "The Earnings of Women and Ethnic Minorities, 1959–1979", en *ILR Review*, 41(4), 530–546, doi: 10.1177/001979398804100403

Census Bureau, 2018, *American Community Survey and Puerto Rico Community Survey. 2018 Subject Definitions*. Disponible en https://www2.census.gov/programs-surveys/acs/tech_docs/subject_definitions/2018_ACSSubjectDefinitions.pdf?#

Cerquera, O.; Arias, C. y Prada, J., 2019a, "La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas", en *ANFORA*, 27(48), 113–136, doi: [org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671](https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671)

Cerquera, O.; Arias, C. y Murcia, J., 2019b, *Diferencial salarial por género. Un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana*, en *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (56), 109-125, Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7795743>

Chiswick, B., 1978, "The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men", in *Journal of Political Economy*, 86(5), 897–921, doi: 10.1086/260717

Chiswick, B., 1999, "Are immigrants favorably self-selected?", in *American Economic Review*, 89(2), 181–185, doi: 10.1257/aer.89.2.181

- Chiswick, B., Lee, Y., y Miller, P., 2005, “A longitudinal analysis of immigrant occupational mobility: A test of the immigrant assimilation hypothesis”, Disponible en *International Migration Review*, 39(2), 332–353, doi: 10.1111/j.1747-7379.2005.tb00269.x
- Chiswick, B., y Miller, P., 2010, The Effects of Educational-Occupational Mismatch on Immigrant Earnings in Australia, with International Comparisons 1, *International Migration Review*, 44(4), 869–898, doi: 10.1111/j.1747-7379.2010.00829.x
- Chiswick, B., y Mincer, J., 1972, “Time-Series Changes in Personal Income Inequality in the United States from 1939, with Projections to 1985”, in *Journal of Political Economy*, 80(3, Part 2), S34–S66. doi: 10.1086/259985
- Cotton, J., 1988, “Discrimination and Favoritism in the U.S. Labor Market: The Cost to a Wage Earner of Being Female and Black and the Benefit of Being White and Male”, in *American Journal of Economics and Sociology*, 470: 15-28, doi.org/10.1111/j.1536-7150.1988.tb02001.x
- Darity, W., Guilkey, D., y Winfrey, W., 1995, “Ethnicity, race, and earnings”, in *Economics Letters*, 47(3–4), 401–408. doi: 10.1016/0165-1765(94)00560-O
- Gandini, L., 2020, “Caravanas migrantes: de respuestas institucionales diferenciadas a la reorientación de la política migratoria”, en *REMHU, Revista Interdisciplinar Da Mobilidade Humana*, 28 (60), <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006004>
- Garey, C., Durden, G., y Gaynor, P., 1998, “More on the Cost of Being Other Than White and Male: Measurement of Race, Ethnic and Gender Effects on Yearly Earnings”, in *American Journal of Economics and Sociology*, 57(1), 95–103. doi: 10.1111/j.1536-7150.1998.tb03259.x
- Gordon, M. M., 1964, *Assimilation in American Life: The Role of Race, Religion, and National Origins*. Oxford: Oxford University Press on Demand.
- Guarnizo, L. E., 2006, “El estado y la migración global colombiana”, en *Migración y Desarrollo*, 6, 79–101, Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/660/66000603.pdf>
- Gwartney, J. y Long, J., 1978, “The Relative Earnings of Blacks and other Minorities”, in *ILR Review*, 31(3), 336–346. doi:10.1177/001979397803100304
- IPUMS USA University of Minnesota, www.ipums.org
- Krogstand, J. Passel, J. y Bustamente L., 2022, *Key facts about U.S. Latinos for National Hispanic Heritage Month*. Publication on Pew Research Center. Disponible en <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2022/09/23/key-facts-about-u-s-latinos-for-national-hispanic-heritage-month/>
- Lalonde, R., y Topel, R., 1991, “Immigrants in the American labor market: quality, assimilation, and distributional effects”, in *American Economic Review*, 81(2), 297–302, doi :10.2307/2006873

- Lubotsky, D., 2007, “Chutes or ladders? A longitudinal analysis of immigrant earnings”, in *Journal of Political Economy*, 115(5), 820-867. DOI: 10.1086/522871
- Mejía, W., 2012, “Colombia y las migraciones internacionales. Evolución reciente y panorama actual a partir de las cifras”, en *Revista interdisciplinaria da mobilidade Humana*, 20(39), 185-210, Disponible en www.migracionescolombianas.edu.co
- Montgomery, J., 1991, “Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis”, in *The American Economic Review*, 81(5), 1408-1418, Disponible en <https://www.jstor.org/stable/2006929>
- Montes, B., 2008, “Discriminación, prejuicio, estereotipos: conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio”, en *Iniciación a la investigación*, (3), Disponible en <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/ininv/article/view/20>.
- Nero, A., 2019, “La cifra de migrantes internacionales crece más rápido que la población mundial”, en Noticias ONU, *UN News*, Disponible en <https://news.un.org/es/story/2019/09/1462242>
- Oaxaca, Ronald, 1973, “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”, in *International Economic Review*, 14(3), 693, doi: 10.2307/2525981
- Paiewonsky, D., 2007, *Feminización de la Migración*. Disponible en <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2009-R-MIG-GLO-FEM-SP.pdf>
- Powers, M. y Seltzer, W., 1998, “Occupational Status and Mobility among Undocumented Immigrants by Gender”, in *International Migration Review*, 32(1), 21-55. doi:10.1177/019791839803200102
- Reimers, C., 1983, “Labor market discrimination against Hispanic and black men”, in *Review of Economics and Statistics*, 65(4), 570-579. Disponible en <https://www.jstor.org/stable/1935925>
- Rodriguez, R y Lima, R., 2017, “El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015”, en *Estudios Sociales*, 27 (49), Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572017000100121&script=sci_arttext
- Rosero, E., 2018, *Desempeño económico de los inmigrantes colombianos en el mercado laboral estadounidense*. Tesis de grado para optar por el título de maestra en Economía Aplicada de El Colegio de la Frontera Norte, Disponible en <https://www.colef.mx/posgrado/tesis/20181415/>
- Rosero, E. y Meneses, P., 2022, “Wage Discrimination by Gender of South American Immigrants in the US Labour Market”, en *Cuadernos de Administración*, 38(73), e 2 6 116 4 3. <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i73.11643US>
- US Census Bureau, 2008, *Statistical Issues of Interpretation of the American Community Survey's One-, Three-, and Five-Year Period Estimates*. American Community Survey Research Memorandum Series. Recuperado de https://usa.ipums.org/usa/resources/MYE_Guidelines.pdf

US Census Bureau, 2014, *American Community Survey Design and Methodology* (January 2014). Chapter 4: Sample Design and Selection. Recuperado de <https://www.census.gov/programs-surveys/acs/methodology/design-and-methodology.html>

RESUMEN CURRICULAR DE LA AUTORA Y EL AUTOR

Elsy Lorena Rosero Ceballos

Colombiana, economista de profesión egresada de la Universidad del Cauca, y magister en Economía Aplicada de El Colegio de la Frontera Norte en Tijuana, México. Profesora vinculada en el departamento de Economía de la Universidad del Cauca, e investigadora académica en temas de economía laboral, migración y economía regional.

Dirección electrónica: eroseroc@unicauca.edu.co.

Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0708-9223>

Jorge Eduardo Mendoza Cota

Doctor en Economía por The University of Utah, con especialidad en economía laboral y regional. Licenciatura y maestría por la Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de México. Pertenece al Sistema Nacional de Investigadores Nivel III desde 2010. Profesor-Investigador nivel D, adscrito al Departamento de Estudios Económicos de El Colegio de la Frontera Norte.

Dirección electrónica: emendoza@colef.mx

Registro ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9555-9581>

Artículo recibido el 01 de mayo de 2023 y aceptado el 21 de abril de 2024