

La desigualdad salarial entre inmigrantes latinoamericanos y nativos en Estados Unidos (1980-2010)

Wage Inequalities among Latin American Migrants
and U.S.-Born Workers (1980-2010)

MARITZA CAICEDO R.*

RESUMEN

Aquí se examina la desigualdad salarial en los trabajadores de Estados Unidos entre 1980-2010. Se analizan las diferencias salariales según sexo, lugar de origen y tipo de ocupación. En general, las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y entre nativos e inmigrantes se mantienen a través del tiempo y aumentan en los dos casos. Se observa mayor concentración del ingreso entre los hombres que entre las mujeres. Asimismo, la desigualdad salarial aumentó en 2010 con la crisis económica, sobre todo en ciertos grupos; en los nativos blancos no hispanos hay más concentración del ingreso y la desigualdad es menor en las ocupaciones más calificadas.

Palabras clave: Desigualdad salarial, inmigrantes latinoamericanos y caribeños, mercado de trabajo, Estados Unidos.

ABSTRACT

This article examines wage disparities among U.S. workers between 1980 and 2010. The author analyzes wage differences by sex, place of origin, and type of job. In general, wage differences between men and women and the native-born and immigrants persist over time and increase in both cases. There is a greater concentration of earnings among men than among women. Wage inequality increased in 2010 with the economic crisis, above all in certain groups: non-Hispanic white native-born workers concentrate more income, whereas inequality is less among jobs requiring higher qualifications.

Key words: wage inequality, Latin American and Caribbean immigrants, labor market, United States.

* Investigadora del Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, <caicedor@unam.mx, crmcaicedo@gmail.com>.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad salarial en Estados Unidos, que hasta 1970 mantuvo una tendencia descendente, en 1980 creció precipitadamente y se ha sostenido a lo largo de las últimas décadas (Kim y Sakamoto, 2008). En 1980, el índice de Gini estadounidense alcanzaba un valor aproximado del 41 por ciento y en 2010 ascendió al 47 por ciento. Como lo señala Stiglitz (2012), con este valor Estados Unidos se ubica muy cerca de los países más desiguales en el mundo, que cuentan con índices de desigualdad similares o superiores al 50 por ciento. En los años ochenta, se amplió la brecha en los ingresos entre las personas con mayor escolaridad y las de escolaridad baja (que en los setenta había disminuido) y se observó un incremento de las diferencias salariales entre trabajadores jóvenes y adultos mayores sin educación universitaria, de los cuales estos últimos tuvieron una tasa de ingresos bastante superior a la de los primeros; mientras que la relación del salario entre hombres y mujeres se mantuvo relativamente constante entre los años setenta y noventa (Bound y Johnson, 1995).

Entre las diversas explicaciones ofrecidas en Estados Unidos sobre el aumento de la desigualdad en los salarios y sueldos, destaca la polarización de la fuerza de trabajo, producto del cambio tecnológico y la nueva demanda laboral (Sassen, 1993; Castells, 1999), es decir, el incremento de trabajadores altamente calificados y la enorme expansión de los trabajadores con bajos perfiles ocupacionales favorecida por la inmigración (documentada e indocumentada) (Bound y Johnson, 1995; Waters y Eschbach, 1995), los cambios en la estructura ocupacional del país (Mouw y Kalleberg, 2009), el debilitamiento de los sindicatos, y con ello la reducción de la capacidad negociadora de los trabajadores ante el capital (Dinardo y Lemieux, 1997; Stiglitz, 2012). Otros han hecho énfasis en la discriminación salarial que se ejerce hacia algunos colectivos de trabajadores (Oaxaca, 1973; Rodgers, 2009; Pager, 2010). Por ejemplo, en un trabajo reciente, Caicedo (2010) encontró que buena parte de la diferencia salarial observada entre hombres y mujeres, así como entre nativos e inmigrantes latinoamericanos obedece a este factor.

La segregación ocupacional, en función del sexo y del lugar de origen, muchas veces producto de la discriminación, es otro de los factores a los que se atribuye la desigualdad salarial (Reimers, 1983; Duncan y Duncan, 1955; Padavic y Reskin, 2002; Avery, 2003; England, 2005).

La existencia de nichos laborales (Model, 1993; Rosenfeld y Tienda, 1999; Green *et al.*, 1999; Wilson, 2003) es una constatación de cómo, además de las diferencias de capital humano entre trabajadores, los criterios de diferenciación social como la raza, la etnia y el género cumplen un papel central en la segregación de la fuerza de trabajo y la consiguiente desigualdad salarial.

Este artículo tiene como propósito analizar el nivel de desigualdad salarial entre trabajadores en Estados Unidos a lo largo del tiempo. Se observarán las diferencias salariales de acuerdo con el sexo, el lugar de origen, la rama de actividad económica y el tipo de ocupación. Asimismo, se parte de la hipótesis de que las diferencias salariales entre grupos –en especial de acuerdo con el lugar de origen– se mantienen a través del tiempo y aumentan dentro de cada grupo, lo que da cuenta de una gran heterogeneidad al interior de los distintos colectivos de trabajadores –tanto nativos como inmigrantes–. Esto ocurre independientemente de la rama de actividad económica y la ocupación en que se encuentren insertos los individuos.

Para revisar esta hipótesis, se observará la situación salarial de los inmigrantes latinoamericanos en relación con los nativos en Estados Unidos en las pasadas cuatro décadas y se emplearán indicadores para medir la desigualdad económica (índices de Gini y Theil). Se utiliza información de los censos de población de Estados Unidos de los años 1980 a 2000 y la Encuesta de la Comunidad Americana (ACS, por sus siglas en inglés) de 2010. En el análisis se incluyeron a los nativos estadounidenses y a los inmigrantes de América Latina y el Caribe de entre dieciséis y sesenta y cinco años, empleados que reportaron ingresos. La población nacida en Estados Unidos se dividió en blancos no hispanos y afroamericanos. Se incluyeron a los inmigrantes procedentes de México, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Cuba, República Dominicana, Haití, Jamaica, Colombia, Ecuador y Perú ya que estos países forman parte de los orígenes latinoamericanos con mayor crecimiento de la inmigración en las décadas observadas y porque se trata de grupos con distintos perfiles socioeconómicos y experiencias migratorias que, sin duda, influyen en su inserción laboral y su nivel de salarios. En el cuadro anexo 1 se presentan los tamaños de la muestra y de la población incluida en el análisis.

ALGUNAS EXPLICACIONES SOBRE LA DESIGUALDAD SALARIAL

De acuerdo con Tilly (2000), la desigualdad en las sociedades tiene que ver con la distribución dispareja de atributos entre los individuos, las categorías, los grupos o las regiones. Según el autor, las desigualdades en las ventajas que gozan los seres humanos atañen a “diferencias categoriales como blanco, negro; hombre, mujer; nativo, extranjero; entre otras, más que a diferencias individuales en atributos, inclinaciones o desempeño” (Tilly, 2000). La desigualdad observada en estas categorías surge porque las personas que controlan el acceso a recursos generadores de valor resuelven problemas organizacionales acuciantes por medio de las diferencias categoriales. Para el autor, el comportamiento de la desigualdad depende principalmente de la naturaleza de

los recursos implicados, las ubicaciones sociales previas de las categorías, la índole de problemas organizacionales y las configuraciones de las partes interesadas (Tilly, 2000: 21). El mercado de trabajo es uno de los espacios que mejor refleja las desigualdades estructurales de la sociedad estadounidense.

En el caso de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, Gunderson identifica cinco aspectos que las refuerzan: diferencias de capital humano, diferencias de salario en una ocupación –a veces ocasionada por la discriminación–, diferencias de salario por trabajo de igual valor –en esto muchas veces tiene que ver el grado de feminización de las ocupaciones–, diferencias en los empleos deseados y diferencias en los disponibles (Gunderson en Anker, 1997). De acuerdo con el autor, aproximadamente un tercio de la disparidad salarial entre hombres y mujeres en países como Estados Unidos se debe a la segregación ocupacional presente en el mercado.

La teoría neoclásica del capital humano (Becker, 1964) ha destacado la relación existente entre educación y salarios; señala que a mayor inversión de los individuos en educación, mayores son sus niveles de productividad y en consecuencia obtienen mayores salarios. Mincer y Polachek (1974; 1978) enfatizan que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben, principalmente, a que las inversiones en capital humano entre éstos son diferentes. De acuerdo con estos autores, las expectativas de hombres y mujeres respecto del trabajo son diferentes, por ello sus inversiones en capital humano son distintas, así como su inserción laboral y los salarios.

Con base en esta teoría, se parte de la idea de que las inversiones en capital humano de las mujeres son inferiores a las de los hombres y que ello tiene que ver con la corta y discontinua permanencia de aquéllas en el mercado laboral. En las empresas donde la experiencia, constancia y capacitación son importantes para el desarrollo del trabajo, los empleadores evitan contratar mujeres, por el supuesto de que cuentan con menor experiencia y bajos niveles de productividad (Anker, 1997). Desde esta perspectiva, también se ha explicado la segregación ocupacional por género y se argumenta que, debido a la baja productividad de las mujeres, éstas tienden a insertarse en ocupaciones de baja remuneración que no requieren gran acumulación de capital humano y experiencia.

Conforme a la óptica económica, se han desarrollado teorías que han establecido que las diferencias salariales entre hombres y mujeres son producto de la discriminación existente en el mercado de trabajo, entre ellas destacan las hipótesis de las preferencias y la de la discriminación estadística (Del Razo, 2003). La primera la desarrolla Becker y se fundamenta en la idea de que en el mercado existe discriminación ya que prevalece un gusto o prejuicio personal contra determinado grupo de personas. La discriminación, según este autor, pueden ejercerla los empleadores, los trabajadores o los consumidores. La hipótesis de las preferencias señala que existe discriminación

en el mercado hacia las mujeres y que los empleadores están dispuestos a pagar mejores salarios a los hombres, aunque los niveles de productividad entre hombres y mujeres sean iguales. Según Becker (1971) los empleadores que discriminan tendrán mayores costos que los que no lo hacen y, en consecuencia, obtendrán menores ganancias. Además, en un mercado de competencia perfecta, las diferencias salariales basadas en la discriminación tenderán a desaparecer, puesto que la competencia acaba sacando del mercado a las empresas que discriminan, generando así una igualación en los salarios.

Para Becker (1971), la predilección del empleador por discriminar acarrea consecuencias para la empresa ya que no siempre se contrata a los trabajadores más capaces. La segregación ocupacional de las mujeres y las diferencias salariales entre éstas y los hombres encuentran una explicación en la discriminación hacia las mujeres en los empleos tradicionalmente “masculinos”, pues con ello se genera una sobreoferta de fuerza de trabajo femenina en los empleos “femeninos”, lo cual reduce los salarios de las mujeres contratadas en dichas ocupaciones (Becker, 1971; Anker, 1997).

También, desde la perspectiva económica, la teoría de la discriminación estadística ha explicado las diferencias de salario entre hombres y mujeres. De acuerdo con ésta, los empleadores discriminan porque les resulta difícil establecer los niveles de productividad de los potenciales trabajadores; por lo tanto, actúan racionalmente 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, en el caso de la discriminación por sexo, como no es fácil distinguir entre mujeres con alta capacitación y experiencia laboral y mujeres sin estas características, los empleadores, con base en sus anteriores experiencias de contratos a mujeres, generan ciertas expectativas acerca del desempeño de la mujer en el empleo lo que hace que el riesgo de invertir en la contratación de una mujer se traduzca en un menor salario.

Los enfoques feministas han enfatizado que las explicaciones acerca del lugar subordinado que ocupa la mujer en la sociedad y en el mercado laboral no deben buscarse necesariamente en las teorías económicas. Existe una serie de factores ajenos al mercado de trabajo que permiten entender la desigualdad entre hombres y mujeres, y tienen que ver con la estructura patriarcal imbricada en la sociedad que ubica a las mujeres en una situación de desventaja en el ámbito familiar, laboral y social (Ribas y Sajardo, 2004). Los enfoques sociosexuales establecen que la situación desventajosa de las mujeres en el mercado de trabajo se debe a que en la sociedad existe una serie de representaciones ideológicas como el género, la raza y la etnia, cuyo fin es establecer las funciones y tareas que hombres y mujeres han de desempeñar. Estas explicaciones son útiles no sólo para observar las diferencias salariales entre hombres

y mujeres, sino las diferencias entre grupos étnicos. Biddle y Hamermesh (2011) enfatizan que la discriminación salarial hacia ciertos grupos se agudiza en tiempos de crisis económica. Cuando el desempleo es más alto, los empleadores tienden a discriminar más.

PERFIL GENERAL DE LOS LATINOAMERICANOS EN ESTADOS UNIDOS

Han sido ampliamente documentados los factores que impulsan a muchos latinoamericanos a abandonar sus países de origen para permanecer en Estados Unidos: la vecindad geográfica, el crecimiento demográfico, las diferencias salariales, las crisis económicas en los años ochenta, los programas de ajuste estructural en los países de la región, la violencia social y política en algunos países, la consolidación de redes sociales, las demandas laborales por parte de Estados Unidos, los cambios en las leyes migratorias de este país, en particular la ley de 1965 y la implementación de la Ley IRCA (1986), entre otros (Villa y Martínez, 2002; 2004; Massey *et al.*, 2002; Pellegrino y Martínez, 2001; Portes, 2001; Sassen, 1999; Verduzco, 1997; Cardoso, 1998; Portes y Bach, 1985; Pellegrino, 2003).

Los factores de expulsión cumplen un papel central en la conformación del *stock* de inmigrantes en Estados Unidos. Por ejemplo, la vecindad geográfica con México propicia que la emigración sea menos selectiva en términos de educación y perfil ocupacional, contrario a lo que ocurre con los países del sur del continente.

La política migratoria de Estados Unidos hacia cada país tiene un efecto directo en el proceso de integración económica de un grupo étnico. Un ejemplo es el cubano. Los beneficios con que contó la oleada de migrantes cubanos en los inicios de la revolución y a partir de la implementación de la Ley de Ajuste Cubano dan cuenta de las grandes diferencias entre éstos y otros inmigrantes latinoamericanos.

Aunque en una gran cantidad de estudios desarrollados en Estados Unidos sobre la inmigración latinoamericana se tiende a observar a los inmigrantes como un conjunto homogéneo de trabajadores de bajos salarios, hay diferencias demográficas y socioeconómicas entre ellos, que inciden en el proceso de integración económica en dicho país. La diversa composición por sexo y edad es una muestra clara de ello. La migración procedente de países del Caribe, como República Dominicana, Jamaica y Haití, y de Sudamérica, como Colombia, se ha caracterizado por ser predominantemente femenina, mientras que la migración procedente de países como México, Guatemala y El Salvador contiene mayor presencia de hombres, pese al notorio crecimiento de la inmigración femenina en las últimas décadas (particularmente en el caso mexicano) (Caicedo, 2010).

Los inmigrantes de la región generalmente son personas jóvenes, pero hay diferencias según el país de origen; por ejemplo, los cubanos son los más envejecidos –puesto que los grandes flujos de inmigración cubana a Estados Unidos ocurrieron hace varias décadas y, debido a las restricciones impuestas a las personas procedentes de este país, se ha impedido su renovación–; y es más notorio en el caso de las mujeres. Esta característica demográfica de los inmigrantes cubanos, sin duda alguna, incide en su participación económica, en el tipo de inserción laboral y en las diferencias salariales observadas entre cubanos y otros inmigrantes de la región en Estados Unidos.

Hay diferencias también en términos de la escolaridad, estado civil y condición de actividad de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños. Por ejemplo, en términos relativos, los procedentes de México, seguidos de los centroamericanos y los dominicanos, son quienes registran los niveles de escolaridad más bajos. Mientras que en el caso extremo se ubican los sudamericanos –colombianos, ecuatorianos y peruanos–, cubanos, haitianos y jamaquinos. En todos los casos, las mujeres cuentan con niveles de escolaridad ligeramente superiores a los de sus homólogos (Caicedo, 2010).

En relación con el estado civil, se constató que a lo largo de las décadas estudiadas ha habido una participación importante de población sin cónyuge –población que nunca se ha unido y población que alguna vez estuvo unida–, y en el caso de las mujeres, las procedentes de República Dominicana, Jamaica, Haití y Centroamérica, presentaron en su orden las más altas proporciones de población sin cónyuge.

Finalmente, en lo que respecta a la condición de actividad, es importante subrayar que los inmigrantes de América Latina y el Caribe han tenido una participación relevante en el mercado laboral de Estados Unidos y fue más alta en 1990 y 1980. En el año 2000, se dio una disminución importante en las tasas de participación económica de casi todos los inmigrantes procedentes de la región.¹

En 2010, las tasas de participación económica de los inmigrantes fueron significativamente superiores a las de los nativos, excepto la de los cubanos (el 58.2 por ciento), cuando las tasas de los nativos blancos no hispanos y los afroamericanos registraron valores del 64 y el 60.6 por ciento, respectivamente. La participación de los inmigrantes estuvo por encima del 69.9 por ciento, siendo los procedentes de El Salvador

¹ Hubo un cambio en las definiciones para captar la población en la fuerza laboral. De acuerdo con información del Censo de Estados Unidos, en el cuestionario del Censo de 2000 se modificó la pregunta que captaba a la población que trabajó durante la semana de referencia. Mientras que en el censo de 1990 se preguntó sólo si la persona trabajó o no en la semana de referencia; en el cuestionario de 2000 se indagó si trabajó por un pago o beneficio durante la semana de referencia (U.S. Census Bureau, 2000). Cabe indicar que una estandarización de las tasas de actividad económica nos permitió constatar que este cambio en las tasas de participación económica no es producto de un efecto de la estructura por edad de la población. Muy seguramente se debe a los cambios en las definiciones para captar a la población económicamente activa.

(el 79.1), Honduras (el 77.3) y Guatemala (el 77.2) quienes presentaron los valores más altos. Pero a la vez los inmigrantes (y los afroamericanos) tuvieron tasas de desempleo muy superiores a la de los nativos blancos no hispanos. Mientras la tasa de desempleo de los nativos blancos no hispanos alcanzó el 9.1 por ciento, la tasa de los afroamericanos fue más de dos veces mayor (el 18.6), y grupos como los haitianos, cubanos, dominicanos y jamaquinos tuvieron tasas bastante superiores a las de los nativos blancos no hispanos (el 16.8, el 14.7, el 13.3 y el 12.9 por ciento, respectivamente). Solamente los ecuatorianos tuvieron una tasa de desempleo inferior a la de los nativos blancos no hispanos (el 8.5).

El perfil de la inserción ocupacional revela una relativa polarización de la fuerza de trabajo latinoamericana, en la que los cubanos, haitianos, jamaquinos y sudamericanos tienen mayor participación en ocupaciones de alta calificación que los mexicanos, centroamericanos y dominicanos, quienes se ubican en mayor proporción en la base de la escala ocupacional. Además, la diversidad en los perfiles de los inmigrantes, se consideraría sin duda, como uno de los elementos que más aporta a las diferencias salariales.

En términos generales, los inmigrantes procedentes de Jamaica y Haití son el grupo con las mayores tasas de participación económica, mientras que los procedentes de Cuba cuentan con los más bajos, aspecto asociado a la estructura por edad de este grupo étnico (Caicedo, 2010).

Cabe hacer hincapié en que los inmigrantes se insertan en una sociedad con una estructura desigual de oportunidades y en un mercado de trabajo desregulado y flexibilizado que cada vez más conlleva a la precarización de las condiciones de trabajo y, en particular, del salario. Un reflejo de ello, como lo han señalado distintos autores (Sassen, 1993; Wilson, 1998; Castells, 1999; Stiglitz, 2012), es la acelerada desaparición de los empleos de buenos ingresos que requerían niveles moderados de calificación y el paralelo crecimiento de empleos en los dos extremos de la pirámide de ocupaciones.

INDICADORES Y FUENTES DE DATOS

Empleamos el coeficiente de Gini y el índice de Theil para medir la desigualdad salarial. Se utilizan ambos índices para constatar si las tendencias en la desigualdad salarial se sostienen y, además, porque el índice de Theil nos permite la descomposición de la inequidad. El coeficiente de Gini es el indicador más conocido para medir la desigualdad en la distribución de los ingresos. Éste realiza una ponderación del ingreso de cada individuo de acuerdo con su ubicación en la escala de ingresos. Se trata de un índice sensible a cambios en el centro de la distribución. Toma valores entre 0 y 1,

el primer valor indica igualdad total en la distribución del ingreso, mientras que el segundo expresa desigualdad total. La forma más común de expresar el coeficiente es (Cortés y Ruvalcaba, 1984: 53):

$$G = \frac{\sum_{i=1}^{n-1} (P_i - Q_i)}{\sum_{i=1}^{n-1} P_i} \quad (1)$$

Donde G es el coeficiente de Gini, P_i la proporción acumulada de la población y Q_i la proporción acumulada del ingreso. La conversión de coeficiente en índice exige su multiplicación por 100.

El índice de Theil forma parte de la familia de índices de entropía generalizada, (EG) mide la desigualdad en los ingresos en toda la distribución. El de Theil permite analizar la desigualdad dentro de un grupo y entre grupos, y se mueve entre valores de 0 y 1. El índice se expresa a través de la siguiente fórmula (Coudouel *et al.*, 2002: 13):

$$Theil = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \frac{y_i}{\bar{y}} \log \frac{y_i}{\bar{y}} \quad (2)$$

Donde n es el número de observaciones, y el ingreso y \bar{y} la media del ingreso.

Estos índices sólo se aplican en individuos que reportan ingresos superiores a cero. Además, cumplen con una serie de propiedades: *a*) el valor de desigualdad debe aumentar cuando existan transferencias de los individuos más pobres hacia los más ricos, cuando ocurra lo contrario debe disminuir (principio de Pigou-Dalton); *b*) si el ingreso de los individuos varía en la misma proporción, el valor del índice no debe cambiar; *c*) la medida de la desigualdad en los ingresos procura ser independiente del tamaño de la población analizada y *d*) debe ser posible descomponer la desigualdad en distintos grupos de la distribución (Cowell, 1998; Foster y Sen, 1997; Gasparini y Sosa, 2000).

Para construir los índices, se utilizó el salario anual. Es necesario aclarar que, al no controlar el número de horas que cada individuo trabajó a lo largo del año, podemos generar una sobrestimación de la desigualdad salarial; sin embargo, las fuentes de datos que utilizamos no contienen la información necesaria para calcular el salario por hora.

Como ya se mencionó, las fuentes de datos empleadas en el análisis son el Censo de Población y Vivienda de Estados Unidos (Census of Population and Housing,

1980-2000) y la Encuesta de la Comunidad Americana, 2010 (American Community Survey, ACS). El primero se aplica a toda la población que habita el territorio estadounidense. El tamaño de la información censal impide trabajar con el total de los registros, por ello, generalmente se trabaja con una muestra (del 1 o el 5 por ciento). Hasta el año 2000, el censo fue una fuente ampliamente utilizada para el estudio de la inmigración a Estados Unidos, ya que incluía preguntas como “lugar de nacimiento” del individuo y una batería de variables socioeconómicas y laborales, entre otras. El censo de 2010 no incluye esa pregunta, por tanto, aunque permite el análisis de la población de origen hispano, no es posible analizar a los latinoamericanos según su lugar de origen, ello conlleva a una homogeneización de los inmigrantes latinoamericanos, en la que no queremos incurrir en este artículo.

La ACS es una encuesta continua que brinda información demográfica y socioeconómica de la población estadounidense y permite el análisis detallado de la inmigración. Es representativa en distintos niveles de desagregación geográfica y de los diferentes grupos de población estadounidense. Se aplica cada año a tres millones de viviendas seleccionadas en estos territorios, a partir de un marco muestral. Con esta fuente es posible realizar análisis socioeconómicos de los inmigrantes, observar aspectos generales del mercado de trabajo (como la inserción laboral, los ingresos y la pobreza). Cabe señalar que no son fuentes especializadas en la captación de información laboral, por lo que se esperarían ciertas discrepancias entre la información aquí presentada y la que se obtendría a través de la Encuesta Continua de Población (Current Population Survey), la fuente estadounidense encargada de captar el comportamiento laboral de la población.

También es preciso enfatizar que las variables de los ingresos que se utilizan en la ACS 2010, así como otra serie de variables laborales, son estrictamente comparables con las muestras censales que aquí empleamos (1980, 1990 y 2000) generadas por el IPUMS (Integrated Public Use of Microdata Series) (Ruggles *et al.*, 2010).

LAS DIFERENCIAS SALARIALES

El cuadro 1 presenta la relación del salario anual de las mujeres empleadas respecto del de los hombres. Se constata que las diferencias salariales entre hombres y mujeres y nativos e inmigrantes se han mantenido a través del tiempo (véase gráfica 1), incluso en algunos de los casos observados se registran aumentos en la brecha salarial.

En 1980, todas las mujeres percibieron salarios muy por debajo de los hombres; por ejemplo, las mexicanas y salvadoreñas tuvieron el porcentaje de salario más bajo respecto del de sus homólogos; las nativas blancas no hispanas ganaron solamente

Cuadro 1
RAZÓN DEL SALARIO MEDIO ANUAL DE MUJERES RESPECTO DE HOMBRES,
ESTADOS UNIDOS 1980-2010

País de origen	1980	1990	2000	2010
EEUU Nativos blancos no hispanos	48.3	55.0	58.8	64.3
EEUU Nativos afroamericanos	48.6	52.8	53.6	54.5
México	36.3	35.0	34.6	34.8
El Salvador	36.6	35.8	37.9	40.0
Guatemala	39.6	36.2	38.7	36.9
Honduras	43.7	39.3	38.2	38.2
Nicaragua	44.8	38.2	41.7	48.2
Cuba	47.7	56.9	61.0	54.9
Jamaica	45.9	64.1	62.7	67.7
Haití	53.7	49.6	54.0	51.7
República Dominicana	37.8	42.9	42.8	44.6
Colombia	43.5	47.5	49.9	52.1
Ecuador	42.8	48.0	44.6	43.3
Perú	48.6	48.6	48.5	50.5

RAZÓN DEL SALARIO MEDIO ANUAL DE AFROESTADUNIDENSES E INMIGRANTES
RESPECTO DE NATIVOS BLANCOS NO HISPANOS, ESTADOS UNIDOS 1980-2010

País de origen	1980	1990	2000	2010
EEUU Nativos blancos no hispanos				
EEUU Nativos afroamericanos	76.2	75.4	73.6	71.5
México	67.4	56.5	53.6	51.4
El Salvador	59.6	54.6	58.0	55.7
Guatemala	68.9	57.5	55.0	50.6
Honduras	74.9	59.6	53.8	50.6
Nicaragua	71.5	59.9	68.3	66.7
Cuba	86.9	94.6	92.5	80.1
Jamaica	71.1	88.0	85.5	87.9
Haití	79.6	71.5	71.7	67.5
República Dominicana	61.9	65.6	61.6	60.3
Colombia	80.9	79.7	76.7	75.4
Ecuador	76.3	74.3	67.2	64.0
Perú	92.5	81.1	72.1	74.3

Fuente: Cálculos propios, con base en IPUMS, muestras censales del 1% y el 5%, de 1980 a 2000 y ASC-2010.

el 48.3 por ciento de lo que percibieron los hombres. Las haitianas tuvieron mayor porcentaje y percibieron solamente el 53.7 por ciento de lo que ganaron los hombres de su grupo.

En el año 2000, se observó una tendencia similar: las mexicanas y las salvadoreñas obtuvieron los porcentajes de salario más bajos en relación con los salarios de los hombres de sus respectivos grupos (el 34.7 y el 37.7 por ciento, respectivamente). En 2010, el salario de las mexicanas respecto de los hombres de su grupo se ubicó muy por debajo de la razón del salario de las demás mujeres, respecto de los hombres. Entre 1990 y 2010, las jamaquinas presentaron el porcentaje más alto de salario respecto del salario de sus homólogos.

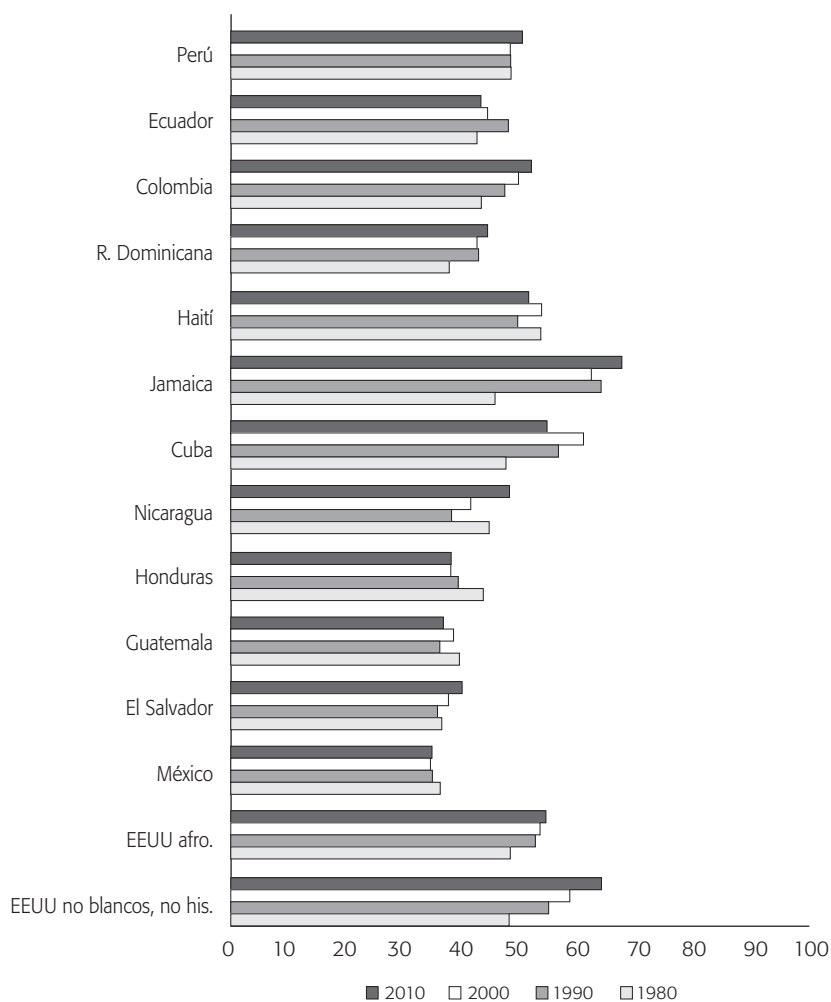
Como señalan otros autores (Stiglitz, 2012), con la crisis económica, las brechas salariales se incrementaron tanto en hombres y mujeres como entre nativos e inmigrantes, especialmente en los últimos. En 2010, las brechas salariales entre hombres y mujeres aumentaron en casi todos los grupos, particularmente en el caso de los inmigrantes, mientras que en las nativas se observa un ligero aumento en el porcentaje del salario a lo largo de las décadas estudiadas.

Cabe reiterar que los datos anuales del salario conducen a una sobrestimación de la brecha porque no permiten controlar la cantidad de horas que hombres y mujeres destinan al trabajo remunerado; generalmente las mujeres invierten menos horas en este tipo de trabajo. También es relevante indicar que, si bien en el año 2010 se emplearon datos de la ACS, las variables de ingresos por salarios y sueldos son estrictamente comparables a través del tiempo (Ruggles *et al.*, 2010).

Se calculó el porcentaje del salario anual que perciben los inmigrantes latinoamericanos empleados, respecto del de los nativos blancos no hispanos empleados, y se constató un aumento en la brecha salarial entre inmigrantes y nativos blancos no hispanos. Aquí se observa una tendencia clara: al pasar de una década a otra ocurre una reducción del porcentaje del salario de los inmigrantes, excepto en los jamaquinos y los peruanos, que incluso en el año de crisis se logró un aumento mínimo en el porcentaje del salario, y en los cubanos, que si bien en el último año tienen una reducción en el porcentaje del salario, no revelan una tendencia muy clara —respecto del salario de los nativos blancos no hispanos— (véase cuadro 1).

En 1980, los dominicanos y mexicanos obtuvieron el porcentaje más bajo del salario en relación con los nativos blancos no hispanos (el 61.9 y el 67.4 por ciento, respectivamente), mientras que los cubanos y los peruanos presentaron los porcentajes más altos (un 92.5 y un 82.9 por ciento, respectivamente). En 1990, los salvadoreños, los mexicanos y los guatemaltecos fueron los grupos peor remunerados. Al mismo tiempo, los cubanos, jamaquinos y peruanos obtuvieron el mayor porcentaje del salario respecto de los nativos blancos no hispanos. En 2000, los mexicanos y las personas procedentes

Gráfica 1
FUNCIÓN DEL SALARIO ANUAL DE HOMBRES Y MUJERES,
ESTADOS UNIDOS 1980-2010



Fuente: Cálculos propios, con base en IPUMS, muestras censales del 1% y el 5%, de 1980 a 2000 y ASC-2010.

de Centroamérica –excepto Nicaragua– obtuvieron las peores remuneraciones. En 2010, la brecha salarial entre inmigrantes y nativos blancos no hispanos se incrementó considerablemente.

Como ya se dijo, los cambios en la estructura de ocupaciones constituyen una de las explicaciones con mayor acogida entre los economistas a la hora de observar la desigualdad salarial entre nativos e inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos. En el cuadro 2 se presenta la distribución porcentual de los trabajadores, de acuerdo con la inserción ocupacional y el lugar de origen.

Las ocupaciones se agruparon en cinco grandes categorías: “ejecutivos, profesionales y afines” incluye todas las ocupaciones con niveles altos de calificación (profesionales y técnicos especializados de todas las áreas del conocimiento), las “ocupaciones en servicios”, se relacionan con toda la gama de servicios de baja calificación como protección, servicio doméstico, ocupaciones de apoyo al cuidado de la salud, preparación de alimentos, limpieza y mantenimiento de edificios, jardines, ocupaciones en cuidados y otros servicios personales; en la categoría “vendedores y trabajadores de oficina”, se incluyeron todas las ocupaciones relacionadas con las ventas y las ocupaciones de oficina y soporte administrativo, en “obreros de la industria, construcción y mantenimiento”, incluimos las ocupaciones en construcción, relacionadas con la extracción, instalación, mantenimiento, reparación, ocupaciones en el área de producción, transporte y movimiento de materiales y, finalmente, establecimos una categoría con todas las ocupaciones relacionadas con la agricultura, la pesca y la silvicultura, entre otras.

Conviene resaltar aquí algunos aspectos: la diversa participación ocupacional entre inmigrantes y nativos en los distintos años, el aumento de la participación en ocupaciones ejecutivas, profesionales y afines. Por ejemplo, en 1980, sólo el 27.9 por ciento de los nativos blancos no hispanos se insertó en ocupaciones altamente calificadas; los peruanos y cubanos fueron los que más se acercaron a este porcentaje (el 25.5 y el 22.2 por ciento, respectivamente); mientras que los mexicanos presentaron la más baja participación en las ocupaciones mencionadas (el 6.2 por ciento). En cambio, la participación en ocupaciones en servicios (ocupaciones de baja calificación y remuneración, relacionadas, principalmente, con servicios personales) y como obreros en la industria de la construcción y el mantenimiento fue superior en todos los inmigrantes, particularmente en los dominicanos, mexicanos y guatemaltecos.

En 1990 hubo aumentos sustantivos en la participación de ocupaciones calificadas en todos los grupos, excepto entre los centroamericanos. Quizás este cambio esté asociado a la dinámica que siguió a las guerras civiles en la región. Este año los nativos blancos no hispanos, jamaíquinos, cubanos, peruanos y colombianos presentaron los porcentajes más altos (el 32.9, el 26.1, el 26.7, el 23.7 y el 21.3 por ciento, respectivamente). Tanto en 1980 como en 1990, las ocupaciones relacionadas con la industria de la construcción y el mantenimiento concentraron el mayor porcentaje de trabajadores nativos e inmigrantes; sin embargo, la participación en el último año disminuyó.

Por ejemplo, en el primer año, los porcentajes de trabajadores nativos blancos no hispanos y los afroamericanos en las ocupaciones mencionadas fueron del 30.8 y del 36.3 por ciento, respectivamente. En el año siguiente, estos porcentajes se redujeron (un 25.4 y un 29.6 por ciento cada cual). Los porcentajes de mexicanos, dominicanos y ecuatorianos en 1980 fueron del 55.9, del 55.1 y del 51.7 por ciento, respectivamente (los más altos entre los orígenes observados) y en el año siguiente descendieron al 49.3, al 42.1 y al 39.0 por ciento, correspondientemente.

Ahora bien, si sumamos el porcentaje de personas insertas en ocupaciones en servicios y en las ocupaciones relacionadas con la industria de la construcción y el mantenimiento, obtenemos que la gran mayoría de los inmigrantes, excepto los peruanos y los cubanos, se insertan en ocupaciones que requieren niveles bajos de calificación.

En 1980, el 41.9 por ciento de los nativos blancos no hispanos se insertó en estas ocupaciones, contra el 58 por ciento de los afroamericanos; mientras que personas de lugares de origen como El Salvador, Guatemala y México tuvieron a más del 70 por ciento de los trabajadores en estas ocupaciones.

En 1990, la participación de los nativos en estas ocupaciones disminuyó notablemente. En el caso de los inmigrantes, aunque la participación continuó siendo alta, se registraron disminuciones en algunos grupos mientras que en otros se incrementó.

En 2000, tanto los nativos como los inmigrantes acrecentaron su participación en ocupaciones de mayor calificación. Los porcentajes más altos se registran entre los nativos blancos no hispanos (un 36.8), cubanos (un 30.6), jamaquinos (un 28.5), peruanos (un 26.2), colombianos y afroamericanos (el 25.4 y el 25.6 por ciento, respectivamente).

Por otra parte, en las ocupaciones de baja calificación se presenta una tendencia similar a la observada entre 1980 y 1990; es decir, disminuye la participación en ocupaciones de servicios y en las relacionadas con la industria de la construcción y el mantenimiento.

En 2010, aumentó el porcentaje de trabajadores en ocupaciones calificadas en todos los grupos, excepto entre los cubanos. Llama la atención que en este año los jamaquinos presentaron el mayor porcentaje de población en ocupaciones calificadas (el 45.7 por ciento). Tal vez el dato no debe causar sorpresa, si se tiene en cuenta que un porcentaje altísimo de la población calificada jamaquina vive fuera de su país, cuyo principal destino es Estados Unidos (Tejada y Bolay, 2005).

El porcentaje de nativos en estas ocupaciones fue del 42.0 por ciento, le siguen en su orden los haitianos (el 39.2), los colombianos (el 33) y los afroamericanos (el 33.3) y cubanos (el 29.5 por ciento). En 2010, en casi todos los casos se observan disminuciones en el porcentaje de participación en las ocupaciones de menor calificación. Los datos descriptivos permiten constatar que, entre una década y otra, cambia la forma como se distribuyen los trabajadores en las ocupaciones.

En los años observados, las diferencias salariales entre trabajadores calificados y los de menor o baja calificación son abismales. Por ejemplo, en 1980 un trabajador nativo blanco no hispano en ocupaciones en servicios ganó solamente el 39.1 por ciento del salario anual de un empleado calificado del mismo origen.

En 1990 y 2000, el porcentaje descendió al 38.0 por ciento; y en 2010 se redujo al 36.5. Estas diferencias aumentan cuando se considera a las ocupaciones relacionadas con agricultura, pesca y forestación.

Entre los afroamericanos se presenta una situación similar: las diferencias salariales entre trabajadores calificados y los demás es amplia, pero el porcentaje del salario que percibe un trabajador de servicios, respecto del salario anual de un trabajador calificado es mayor.

En 1980, el porcentaje del salario medio de trabajadores en ocupaciones de servicios, respecto del salario medio de trabajadores calificados, fue del 50.1 por ciento; en 1990, del 46.8; en 2000, el 51.0 y en el 2010, del 47.2 por ciento.

Los mexicanos son el grupo con la tasa de salario anual más bajo entre los grupos observados. Incluso dentro de este grupo se aprecia un desnivel importante entre el salario que recibe un trabajador calificado y uno sin calificación. En 1980, un mexicano en el segmento de servicios percibió el 47.9 por ciento del salario anual de un mexicano en ocupaciones calificadas; en las tres décadas siguientes, descendió hasta ubicarse (en 2010) en el 43.4 por ciento.

Entre los cubanos, la diferencia es aún mayor en 1980, ya que el porcentaje del salario medio anual de un cubano ocupado en servicios respecto de un cubano en ocupaciones calificadas, fue el mismo que se registró entre los mexicanos (el 47.9 por ciento), pero en el año 2010 este porcentaje del salario disminuyó significativamente al 35.0 por ciento. En el grupo de trabajadores colombianos, la relación del salario anual (entre las ocupaciones ya mencionadas) fue del 42.3 en 1980 y del 39.8 por ciento en 2010.

La tendencia descrita está presente en casi todos los grupos observados. La desigualdad salarial durante estas décadas analizadas tiende a aumentar dentro de cada grupo. Como ya se mencionó, esta tendencia se explicaría por distintas razones: la transformación del mercado laboral en Estados Unidos y, con ésta, los cambios en la demanda laboral, el desmedido crecimiento de la inmigración y, más recientemente, la crisis económica que, además, exagera la discriminación en el mercado laboral (Biddle y Hamermesh, 2011).

Huelga enfatizar que las nuevas características de la demanda han polarizado la fuerza de trabajo y que no sólo han contribuido al crecimiento de la inmigración, sino también a la determinación del perfil de los migrantes laborales. Los trabajadores nativos como inmigrantes se insertan principalmente en los dos extremos de la escala

Cuadro 2
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE TRABAJADORES SEGÚN OCUPACIÓN Y LUGAR DE ORIGEN,
ESTADOS UNIDOS, 1980-2010

Ocupaciones	EEUU- nativos blancos no-hisp.	EEUU-afro-americanos										Perú		
		El Salvador	México	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Cuba	R.D.	Jamaica	Haití	Colombia		Ecuador	
		1980												
Ejecutivos, profesionales y afines	27.9	17.2	6.2	7.7	10.2	12.0	15.3	22.2	8.0	16.1	19.5	18.0	13.5	25.5
Vendedores y trabajadores de oficina	28.7	23.1	10.3	14.7	15.0	23.5	26.5	29.0	17.5	19.0	26.0	23.9	19.8	25.2
Ocupaciones en servicios	11.1	21.7	15.9	30.9	27.9	23.5	19.5	11.8	19.0	26.5	29.4	14.5	14.8	15.7
Ocupaciones agrícolas, pesca, forestales	1.5	1.6	11.6	1.1	0.7	1.2	0.3	0.6	0.3	0.7	0.9	0.3	0.1	1.0
Industria, construcción y mantenimiento	30.8	36.3	55.9	45.6	46.2	39.7	38.3	36.4	55.1	37.6	24.2	43.3	51.7	32.6
		1990												
Ejecutivos, profesionales y afines	32.9	21.9	6.9	7.4	9.1	11.8	14.4	26.1	13.0	26.7	16.8	21.3	16.8	23.7
Vendedores y trabajadores de oficina	29.3	26.7	11.8	13.8	14.6	20.7	27.2	30.3	22.0	26.8	17.3	24.0	23.5	23.5
Ocupaciones en servicios	10.9	20.5	20.1	33.1	29.6	27.7	22.0	12.5	22.5	25.4	34.5	20.8	20.2	22.9
Ocupaciones agrícolas, pesca, forestales	1.4	1.3	12.0	3.0	2.9	2.1	0.9	0.9	0.5	0.7	2.8	0.7	0.6	1.1
Industria, construcción y mantenimiento	25.4	29.6	49.3	42.7	43.9	37.7	35.5	30.2	42.1	20.5	28.5	33.3	39.0	28.8

Cuadro 2 (continuación)

Ocupaciones	EEUU- nativos blancos no-hisp.	El												
		EEUU-afro- americanos	México	Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua	Cuba	R.D.	Jamaica	Haití	Colombia	Ecuador	Perú
		2000												
Ejecutivos, profesionales y afines	36.8	25.6	8.3	9.8	9.7	10.9	16.5	30.6	16.5	28.5	22.4	25.4	18.0	26.2
Vendedores y trabajadores de oficina	12.1	20.0	23.5	30.1	26.1	26.5	22.3	12.8	23.2	26.3	37.4	22.0	24.2	22.6
Ocupaciones en servicios	27.7	28.5	12.9	18.0	14.7	17.1	30.6	29.3	26.1	25.5	18.0	24.3	21.2	23.4
Ocupaciones agrícolas, pesca, forestales	0.5	0.4	6.7	1.6	3.3	1.1	0.8	0.4	0.4	0.1	0.6	0.2	0.2	0.6
Industria, construcción y mantenimiento	22.9	25.5	48.6	40.5	46.1	44.4	29.9	27.0	33.9	19.7	21.6	28.1	36.4	27.3
		2010												
Ejecutivos, profesionales y afines	42.0	33.3	10.1	11.1	10.0	11.3	22.3	29.5	24.7	45.7	39.2	33.0	18.6	28.0
Vendedores y trabajadores de oficina	12.5	18.7	28.7	33.3	34.3	32.3	21.6	18.3	25.9	16.1	24.6	20.6	25.6	22.6
Ocupaciones en servicios	26.2	27.6	12.8	15.1	12.4	11.9	24.8	24.9	22.9	20.7	18.4	24.3	20.6	26.3
Ocupaciones agrícolas, pesca, forestales	0.4	0.3	6.7	1.2	3.2	1.7	1.2	0.2	0.2	0	0.8	0.1	0.5	0.3
Industria, construcción y mantenimiento	18.9	20.2	41.6	39.2	40.1	42.9	30.1	27.1	26.4	17.5	17.1	22.0	34.8	22.8

R. D. = República Dominicana

Fuente: Cálculos propios, con base en pums, muestras censales del 1% y el 5%, de 1980 a 2000 y asc-2010.

de ocupaciones: altamente calificadas y no calificadas, lo que da lugar a una estructura salarial polarizada; lógicamente que los inmigrantes tienen una presencia exageradamente mayor en las ocupaciones de baja calificación.

Índices de Gini y entropía generalizada

En el cuadro 3 se presentan los valores de los índices para hombres y mujeres entre 1980 y 2010, con las respectivas descomposiciones intragrupos (una media ponderada de los índices de cada subgrupo) e intergrupo (obtenida como un índice aplicado a una distribución hipotética en la que cada miembro del subgrupo obtiene la renta media del subgrupo) (Salas, 2001).

La descomposición del índice de Theil tiene como propósito dividir a la población en función de una variable de interés que tenga una incidencia en los salarios. El valor total del índice se entiende como la suma de los valores de los índices dentro del grupo y entre grupos. En este análisis consideramos los ingresos anuales por sueldos y salarios de la población empleada entre 16 y 65 años de edad. Las descomposiciones presentadas a continuación se hicieron en función del sexo y el lugar de origen.

Los índices corroboran la tendencia creciente de la desigualdad salarial a través del tiempo, aunque algunas investigaciones (Kim y Sakamoto, 2008) indican una disminución progresiva de las brechas salariales –particularmente hasta 1980– y aunque la razón del salario de mujeres respecto de los hombres aumentó en 1990 y 2000, en algunos de los grupos observados (véase cuadro 1), los índices de Gini y Theil calculados para los cuatro años revelan que, con el paso del tiempo, ha crecido la desigualdad salarial (véase cuadro 3).

El índice de Gini calculado entre la población total refleja una alta y progresiva concentración del ingreso entre 1980 y 2010. Al expresar porcentualmente el coeficiente, se obtiene un índice con distintos valores, por ejemplo: en 1980, el 41 por ciento; en 1990, el 43; en 2000, el 45 y en 2010, el 47 por ciento.

El análisis por sexo revela que sólo en 1980 el coeficiente de Gini fue mayor entre las mujeres; en tanto que el índice de Theil muestra la misma tendencia. A juzgar por estos indicadores, las desigualdades salariales a lo largo del periodo estudiado fueron mayores entre los hombres.

La descomposición del índice de Theil en intragrupos (media ponderada de los índices de cada subgrupo) y entregrupos, aplicados a los valores medios del grupo, contrario a lo que se esperaría, dadas las históricas diferencias salariales entre grupos étnicos en Estados Unidos, nos indica que la desigualdad en el grupo es la que más aporta a la desigualdad total cuya capacidad de explicación aumenta a través del tiempo.

Cuadro 3
ÍNDICES DE DESIGUALDAD ECONÓMICA POR SEXO, ESTADOS UNIDOS, 1980-2010

Origen	1980		1990		2000		2010	
	Gini	Theil	Gini	Theil	Gini	Theil	Gini	Theil
Total	0.413	0.2919	0.4322	0.3359	0.4502	0.3863	0.4652	0.3965
Hombres	0.3662	0.2331	0.4136	0.3095	0.4431	0.3754	0.4646	0.395
Mujeres	0.3864	0.2555	0.4037	0.2828	0.4214	0.3269	0.443	0.3506
Desigualdad dentro del grupo		0.2393		0.3006		0.3582		0.3777
Desigualdad entre los grupos		0.0526		0.0353		0.0282		0.0188

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS. Muestras censales del 1% y el 5%, de 1980 a 2000 y ASC-2010.

Lo anterior se constató al observar las diferencias salariales entre trabajadores calificados y no calificados dentro de un mismo grupo étnico. Por ejemplo, si observamos el índice de Theil, en 1980, el 82 por ciento de la desigualdad total se explicaba por las diferencias intragrupalas; en 2010 el porcentaje ascendió al 95.3 por ciento. En consecuencia, en el primer año, la desigualdad entregrupos explicaba el 18 por ciento de la desigualdad total y en 2010 sólo el 4.7 por ciento. En síntesis, la heterogeneidad dentro de un mismo grupo tiene un gran peso en la desigualdad salarial observada.

En el cuadro 4 se presentan los valores de los coeficientes de Gini y Theil según origen y año. El coeficiente de Gini es alto y tiene un comportamiento muy irregular en los grupos. Por ejemplo, entre los nativos blancos no hispanos, los afroamericanos, cubanos, jamaquinos y dominicanos se observa una tendencia creciente; en cambio, entre los demás inmigrantes no se logra establecer una tendencia.

En los tres primeros años, los mexicanos tuvieron índices con un valor cercano al 39 por ciento; en tanto que en el último año descendió al 38 por ciento. En el caso de los hondureños, en el primer año se obtuvo un valor del 39 por ciento; en el segundo, del 42 por ciento; en el tercero, el 40 y el cuarto, del 39 por ciento. Sin duda, esta variabilidad en el comportamiento del índice se asocia, entre otros factores, a la variación de los *stocks* de inmigrantes.

El dinamismo de la migración hace que el perfil de la fuerza de trabajo inmigrante esté sujeto a mayor variabilidad, en comparación con la población nativa. Di-

cho con otras palabras, la variabilidad del índice, entre otros factores, se debe a los cambios en los perfiles socioeconómicos de los inmigrantes a través del tiempo, particularmente en el educativo y el ocupacional. Desafortunadamente, con este análisis no podemos explorar los posibles factores que influyen en la desigualdad.

Al descomponer el índice de Theil a lo largo de cuatro años, se establece que en 1980 la casi totalidad de la desigualdad se explica por las diferencias intragrupo y en años posteriores, se observa una situación similar. El porcentaje explicado por cada índice siempre se ubicó por encima del 98.5 por ciento.

Cabe reiterar que las técnicas de descomposición indican que la desigualdad total salarial en Estados Unidos se explica mayormente por las diferencias entre in-

Cuadro 4
ÍNDICES DE DESIGUALDAD ECONÓMICA POR ORIGEN,
ESTADOS UNIDOS, 1980-2010

Origen	1980		1990		2000		2010	
	Coficiente Gini	Theil EG* (1)	Coficiente Gini	Theil EG* (1)	Coficiente Gini	Theil EG* (1)	Coficiente Gini	Theil EG* (1)
EEUU nativos blancos no hispanos	0.4129	0.2916	0.43181	0.3355	0.4499	0.386	0.464	0.394
EEUU nativos afroamericanos	0.3866	0.2551	0.39095	0.2647	0.4062	0.3055	0.428	0.325
México	0.3769	0.2448	0.38512	0.2651	0.3912	0.2979	0.38	0.262
El Salvador	0.3747	0.2489	0.36512	0.2458	0.3998	0.3391	0.375	0.256
Guatemala	0.3874	0.26	0.39539	0.2897	0.3955	0.3124	0.383	0.264
Honduras	0.3914	0.2694	0.42143	0.3328	0.4008	0.3355	0.388	0.286
Nicaragua	0.4322	0.3303	0.41106	0.3045	0.4458	0.4196	0.386	0.267
Cuba	0.3952	0.2762	0.41213	0.3133	0.4499	0.3823	0.469	0.408
Jamaica	0.3694	0.2466	0.3798	0.262	0.4066	0.3256	0.422	0.349
Haití	0.3557	0.221	0.35359	0.2229	0.4155	0.3435	0.395	0.29
República Dominicana	0.3653	0.2454	0.37922	0.2564	0.3896	0.2901	0.408	0.31
Colombia	0.3993	0.2798	0.41047	0.3165	0.4496	0.3952	0.428	0.322
Ecuador	0.3748	0.2472	0.36862	0.2379	0.4367	0.3638	0.412	0.308
Perú	0.4137	0.3037	0.42094	0.3259	0.4169	0.3339	0.44	0.364
Desigualdad al interior del grupo		0.28		0.328		0.377		0.381
Desigualdad entre los grupos		0.004		0.006		0.01		0.015

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS, muestras censales del 1% y el 5%, de 1980 a 2000 y ASC-2010. EG: Entropía generalizada.

dividuos del mismo grupo y no entre orígenes étnicos. Estos resultados refuerzan la ampliamente discutida idea de la polarización de la fuerza de trabajo y –con ésta– del ingreso, pues revelan que dentro de cada grupo, tanto entre los nativos como entre los inmigrantes, hay desigualdades salariales importantes. Sin embargo, no se debe desconocer que la mayor parte de los latinoamericanos constituyen un gran grupo en desventaja social en relación con la población nativa blanca no hispana.

Estos índices también se calcularon en función de las ocupaciones y se obtuvo que en 1980 los valores más altos del índice de Gini se registraron en las ocupaciones agropecuarias y forestales, así como en las ocupaciones de servicios personales (el 49 y el 47 por ciento, respectivamente); en 1990 se observó la misma situación (con un coeficiente de Gini en ambas ocupaciones del 46 por ciento).

En el año 2000, las ocupaciones en ventas y soporte administrativo se ubicaron en el primer lugar (el 46 por ciento), seguidas de las ocupaciones en servicios personales (el 45 por ciento). En 2010, el valor más alto del índice se ubicó en ventas y ocupaciones de soporte administrativo y en los servicios personales (el 48 y el 46 por ciento, respectivamente). La descomposición del índice de Theil indica que la mayor parte de la desigualdad total se explica por la desigualdad dentro de los grupos.

REFLEXIONES FINALES

En este artículo se observó la persistencia de la desigualdad salarial en el mercado de trabajo estadounidense. Aunque en el caso de los inmigrantes no sabemos si este crecimiento obedece al aumento generalizado de la desigualdad en la sociedad estadounidense o si se asocia a los cambios en la composición de las reservas (*stocks*), producto del dinamismo de la migración a lo largo del tiempo. Se observaron los valores del coeficiente de Gini y el índice de Theil de acuerdo al sexo, lugar de origen y ocupaciones. Los datos mostraron que existe mayor concentración del ingreso en hombres que en mujeres (de 1990 al 2010). En el año de la crisis económica (2010), se constató la mayor concentración del ingreso. Generalmente, en el grupo de los nativos blancos no hispanos hay mayor concentración del ingreso. Entre los inmigrantes resulta difícil observar una tendencia porque los valores de los índices varían mucho de un año a otro; posiblemente esto se asocie a los cambios en las reservas de inmigrantes entre un año censal y otro.

En relación con las ocupaciones, se constató que la desigualdad es menor en las de alta calificación que en las de bajos ingresos. Aunque conviene señalar que los índices analizados consignan cómo se distribuye el ingreso, mas no indican los niveles de éste. En otras palabras, los datos arrojaron que en las ocupaciones peor

remuneradas está menos distribuido el ingreso en comparación con las de mayor remuneración.

Se advirtió que la variabilidad de la migración, es decir, el cambio en el perfil de personas en cada año censal (por las entradas y salidas) imprime ciertos cambios en el comportamiento del índice. Esto lo afirmamos al observar el comportamiento de los índices entre población nativa y entre grupos de inmigrantes, como los cubanos, cuyas reservas no se renuevan permanentemente como en el caso de los mexicanos; por el contrario, se trata de una población en mayor estado de envejecimiento que los otros grupos de inmigrantes latinoamericanos. Por ejemplo, en 2010, la edad mediana de los hombres se ubicó en los 49 años y la de las mujeres en 52; en tanto que los hombres y mujeres de orígenes guatemalteco (31 y 36 años), hondureño (32 y 37 años), mexicano (36 y 37 años) y salvadoreño (36 y 37 años, respectivamente) tuvieron una edad mediana muy inferior a la de los cubanos.

Finalmente, conviene subrayar que, si bien la transformación de la economía y del mercado laboral tienen gran responsabilidad en desigualdad salarial observada, no debe perderse de vista que parte de ésta es el reflejo de las desigualdades sociales estructurales fijas, tanto en los países de origen como en el de destino.

La descomposición del índice de Theil permitió constatar que las desigualdades intragrupalas explican gran cantidad de la desigualdad total, resultado que sugiere que la consecución de una distribución más igualitaria del ingreso (por salario) debe pasar por el desarrollo de políticas que reduzcan las desigualdades estructurales en cada grupo de trabajadores, según el sexo y lugar de origen. Aunque sea repetitivo –porque este planteamiento se ha convertido en una demanda común en las sociedades latinoamericanas–, es obligatorio decir que cada país de la región tiene que desarrollar políticas contundentes en contra de las desigualdades estructurales observadas. De igual modo, es necesario mantener el énfasis en mejorar la educación formal en términos de cobertura y calidad y aumentar los niveles de empleo en el sector formal de la economía.

Los emigrantes que parten de México, Guatemala, El Salvador, República Dominicana y otros países, en su mayoría son personas con perfiles educativos y ocupacionales muy bajos, que por lo general no encontraron un espacio en los mercados locales, regionales o nacionales que les garantizara el mínimo bienestar.

El otro extremo es menos alentador, pues países como Jamaica tienen aproximadamente al 77 por ciento de su fuerza laboral calificada viviendo fuera del país; este porcentaje tan alto indica que el Estado no provee las condiciones necesarias para que sus recursos humanos se integren al mercado laboral nacional. En Centroamérica, particularmente en los países de mayor emigración (Guatemala, El Salvador y Honduras), el tema de la violencia y la pobreza son los factores que más obligan a las personas a emigrar a Estados Unidos. En estos contextos, la generación de empleo

contribuiría a la integración social y económica tanto de los actores de la violencia como de la población pobre en general.

Una política orientada a la reducción de la desigualdad salarial en Estados Unidos tendría que contemplar el diseño de programas de incorporación de los afroamericanos a la educación técnica y superior, la formación ocupacional acorde con las necesidades del mercado, incluso en la adquisición de habilidades ocupacionales que faciliten el acceso al empleo en general, así como a empleos mejor remunerados.

En el caso de los inmigrantes, especialmente mexicanos y centroamericanos, tiene que establecerse un programa de regularización, acompañado de una estrategia de formación para el trabajo, es decir, dotar a los inmigrantes de herramientas (como el idioma inglés) que les permitan una mejor inserción laboral y generar un proceso de acreditación que favorezca el reconocimiento de las credenciales con las que ingresan dichos inmigrantes a Estados Unidos.

Adicional a lo anterior, tienen que estipularse medidas concretas tendientes a mejorar el capital humano de los inmigrantes; de igual manera habría que fortalecer el desarrollo de políticas tendientes a disminuir la discriminación de ciertas minorías étnicas –aunque esto no se observó en el presente análisis porque ése no era el objetivo de este artículo–, ya que este es uno de los aspectos que contribuye, en gran medida, a la desigualdad salarial.

Anexo 1
PAÍSES DE ORIGEN INCLUIDOS EN EL ANÁLISIS

País de origen	Año							
	1980		1990		2000		2010	
	n	N	n	N	n	N	n	N
EEUU nativos blancos no hispanos	3436392	68727840	3941851	78124053	818958	81647232	834841	80148494
EEUU nativos afroamericanos	395723	7914460	405968	9464110	94217	10550447	95144	11966882
México	47378	947560	101811	2093496	37617	3914618	48386	6354242
El Salvador	2428	48560	11053	243051	3816	407744	5301	749395
Guatemala	1650	33000	5270	114378	2048	222234	3254	464985
Honduras	931	18620	2264	49075	1015	110068	1978	302625
Nicaragua	916	18320	3789	79212	938	102811	1099	139347
Cuba	16099	321980	17884	375179	3319	358539	4015	470712
Jamaica	2295	45900	7617	192690	2529	289763	3055	375507
Haití	5162	103240	5012	123420	1772	199374	2492	375507
República Dominicana	3496	69920	5784	142148	2478	284312	3383	461496
Colombia	3719	74380	7195	159224	2080	229594	2942	346690
Ecuador	2225	44500	3453	78667	1224	135098	1860	258860
Perú	1538	30760	3622	81324	1207	136208	2090	254657

Fuente: Cálculos propios con base en IPUMS, muestras censales del 1% y el 5%, de 1980 a 2000 y ASC-2010. Se usaron datos ponderados. Nota: n= muestra y N= población total.

FUENTES

AMERICAN COMMUNITY SURVEY (ACS)

2010 Database. Minnesota Population Center. *Integrated Public Use Microdata. Series International: Version 6.0*. [Machine-Readable Database], Minneápolis, University of Minnesota.

ANKER, RICHARD

1997 "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías", en *Revista internacional del Trabajo*, vol. 116, no. 3, pp. 343-370.

AVERY, DEREK R.

2003 "Racial Differences in Perceptions of Starting Salaries: How Failing to Discriminate Can Perpetuate Discrimination", *Journal of Business and Psychology*, vol. 17, no. 4, pp. 439-450.

BECKER, GARY S.

1971 *The Economics of Discrimination*. 2d edition, Chicago, University of Chicago.

1964 *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Nueva York, National Bureau of Economic Research, Columbia University.

BIDDLE, JEFF Y DANIEL S. HAMERMESH

2011 "Cycles of wage discrimination" en NBER working paper series, (17326), pp. 1-26.

BOUND, JOHN Y GEORGE JOHNSON

1995 "What Are the Causes of Rising Wage Inequality in the United States?", *Federal Reserve Bank of New York Economic Policy Review*.

CAICEDO, MARITZA

2010 *Migración, trabajo y desigualdad, los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos*, México, El Colegio de México.

CARDOSO, PATRICIO

1998 "Análisis de las principales corrientes migratorias cubanas durante el periodo revolucionario", en Manuel Ángel Castillo, Alfredo Lattes y Jorge Santibáñez coords., *Migración y fronteras*, México, El Colegio de la Frontera Norte.

CASTELLS, MANUEL

1999 *La era de la información, economía, sociedad y cultura*, México, Siglo XXI.

CONTRERAS, DANTE

2002 "Discriminación en el mercado de trabajo. Notas de clase", Santiago de Chile, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, Cátedra Economía del Trabajo.

CORTÉS, FERNANDO y ROSA MARÍA RUBALCAVA

1984 *Técnicas estadísticas para el estudio de la desigualdad social*, México, El Colegio de México/Flacso, p. 282.

COUDOUÉL, ALINE, JESKO HENTSCHEL y QUENTIN WODON

2002 "Poverty Measurement and Analysis", Paper no. 10491, Munich Personal RePEc Archive (MPRA), en <<http://mpra.ub.uni-muenchen.de/10491/>>, consultada el 20 de junio de 2014.

COWELL, FRANK A.

1998 "Measurement of Inequality", en Atkinson, Discussion Paper, no. DARP/36 London School of Economics and Political Science en <http://eprints.lse.ac.uk/2084/1/Measurement_of_Inequality.pdf>, consultada el 28 de noviembre de 2012.

DINARDO, JOHN y THOMAS LEMIEUX

1997 "Diverging Male Wage Inequality in the United States and Canada, 1981-1988: Do Institutions Explain the Difference?", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 50, núm. 4, pp. 629-651.

DUNCAN, OTIS DUDLEY y BEVERLY DUNCAN

1955 "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*, vol. 20, no. 2, pp. 210-217.

ENGLAND, PAULA

2005 "Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation", *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, vol. 12, no. 2, pp. 264-288.

FOSTER, JAMES. E. y AMARTYA SEN

1997 *On Economic Inequality after a Quarter Century*, Oxford, Clarendon Press.

GASPARINI, LEONARDO y WALTER SOSA ESCUDERO

2000 "A Note on the Statistical Significance of Changes in Inequality", *Económica*, vol. 46, no. 1, pp. 111-122.

GREEN, GARY POUL, LEAN. M. TIGGES y DANIEL DIAZ

1999 "Racial and Ethnic Differences in Job Search Strategies in Atlanta, Boston, and Los Angeles", *Social Science Quarterly*, vol. 80, núm. 2, pp. 263-278.

KIM, CHANG HWAN y ARTHUR SAKAMOTO

2008 "The Rise of Intra-Occupational Wage Inequality in the United States, 1983 to 2002", *American Sociological Review*, vol. 73, no. 1, pp. 129-157.

MASSEY, DOUGLAS, JORGE DURAND y NOLAN MALONE

2002 *Beyond Smoke and Mirror: Mexican Immigration in an Era of Economic Integration*, Nueva York, Russell Sage Foundation.

MINCER, JACOB

1974 *Schooling Experience and Earnings*, Nueva York, National Bureau of Economic Research-Columbia University.

MINCER, JACOB y SOLOMON POLACHEK

1978 "An Exchange: The Theory Capital and the Earnings of Women: Women's Earnings Reexamined", *The Journal of Human Resources*, vol. 13, no. 1, pp. 118-134.

MODEL, SUZANNE

1993 "The Ethnic Niche and the Structure of Opportunity: Immigrants and Minorities in New York City", en M. Katz. comp., *The Underclass Debate: Views from History*, Princeton, Princeton University Press.

MOUW TED y ARNE L. KALLEBERG

2009 "Occupation and the Structure of Wage Inequality in the United States, 1980s-2000s", documento de trabajo, 11,942 Chapel Hill, Kalleberg University of North Carolina.

OAXACA, RONALD

1973 "Male-female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, vol. 14, núm. 3, pp. 693-709.

PADAVIC, IRENE y BÁRBARA RESKIN

2002 *Women and Men at Work*, 2a ed. Thousand Oaks, Calif., Pine Forge Press.

PAGER, DEVAH

2010 "Measuring Discrimination", en Miguel Ángel Centeno y Katherine S. Newman, eds., *Discrimination in an Unequal World*, Nueva York, Oxford University Press.

PELLEGRINO, ADELA

2003 *La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes*, Población y Desarrollo, 35, Santiago de Chile, Celade-División de Población, BID.

PELLEGRINO ADELA y JORGE MARTÍNEZ

2001 *Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina*, Población y Desarrollo, 23, Santiago de Chile, Proyecto Regional de Población FNUAP, Celade-División de Población de la CEPAL.

PORTES, ALEJANDRO

2001 "Inmigración y metrópolis: reflexiones acerca de la historia urbana", *Migraciones Internacionales*, vol. 1, núm. 1, pp. 111-134.

PORTES, ALEJANDRO y ROBERT L. BACH

1985 *Latin Journey, Cuban and Mexican immigrants in the United States*, Berkeley, University of California Press.

RAZO, LINA MARCELA DEL

2003 "Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México, 1994-2001", Documentos de investigación, 4, México, Secretaría de Desarrollo Social.

REIMERS, CORDELIA W.

1983 "Labor Market Discrimination against Hispanic and Black Men", *Review of Economics and Statistics*, vol. 4, no. 65, pp. 570-579.

RIBAS, MARÍA ANTONIA y ANTONIA SAJARDO

- 2004 “Desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas”, *CIRIEC-España. Revista de Economía Política, Social y Cooperativa*, no. 50, p. 77-103.

RODGERS III, WILLIAM M.

- 2009 *Handbook on the Economics of Discrimination*, Boston, Edward Elgar.

ROSENFELD, M. J. y M. TIENDA

- 1999 “Mexican Immigration, Occupational Niches, and Labor-Market Competition: Evidence from Los Angeles, Chicago and Atlanta, 1970-1990”, en F.D. Bean y S. Bell-Rose, comps., *Immigration and Opportunity: Race, Ethnicity, and Employment in the United States*, Nueva York, Russell Sage Foundation.

RUGGLES, STEVEN ALEXANDER TRENT, KATIE GENADEK, RONALD GOEKEN,
MATTHEW SCHROEDER y MATTHEW SOBEK

- 2010 “Integrated Public Use Microdata, series IPUMS, Version 5.0” [Machine-Readable Database], Minneapolis, University of Minnesota.

SALAS, RAFAEL

- 2001 “La medición de la desigualdad económica”, *Papeles de Economía Española*, no. 88, pp. 14-28.

SASSEN, SASKIA

- 1999 *La ciudad global*, Buenos Aires, Eudeba.
1993 *La movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión internacional y del trabajo*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

STIGLITZ, JOSEPH E.

- 2012 *El precio de la desigualdad. El 1 por ciento de la población tiene lo que el 99 por ciento necesita*, México, Santillana.

TEJADA, GABRIELA y JEAN-CLAUDE BOLAY

- 2005 “Impulsar el desarrollo a través de la circulación de conocimiento: una mirada distinta a las migraciones de los mexicanos altamente calificados”, Ginebra, Global Commission on International Migration (Global Migration Perspecti-

ves, 51), en <http://www.researchgate.net/publication/242697745_Impulsar_el_desarrollo_a_travs_de_la_circulacin_del_conocimiento_una_mirada_distinta_a_las_migraciones_de_los_mexicanos_altamente_calificados>.

TILLY, CHARLES

2000 *La desigualdad persistente*, Buenos Aires, Manantial.

U.S. CENSUS BUREAU

2010 “Annual Social and Economic (Asec) Supplement”, en <<https://www.census.gov/hhes/www/poverty/publications/pubs-cps.html>>, consultada el 10 de noviembre de 2012.

2000 “Major Differences in Subject-Matter Content between the 1990 and 2000 Census Questionnaires”, en <<http://www.census.gov/population/www/cen2000/90vs00/index.html>>, consultada el 26 de diciembre de 2008.

VERDUZCO, GUSTAVO

1997 “La migración mexicana a Estados Unidos: estructuración de una selectividad histórica”, en Rodolfo Tuirán, coord., *Migración México-Estados Unidos: continuidad y cambio*, México, Conapo.

VILLA, MIGUEL y JORGE MARTÍNEZ

2004 “Migración internacional en América Latina y el Caribe: una revisión de patrones y tendencias”, documento de trabajo, Santiago de Chile, Celade, p. 23, en <http://www.senado.gob.mx/internacionales/assets/docs/relaciones_parlamentarias/america/foros/parla_centro/parlacen1_7.pdf>, consultada el 12 de enero de 2006.

2002 “Rasgos sociodemográficos y económicos de la migración internacional en América Latina y el Caribe”, en *Capítulos del SELA*, 65, Caracas.

WATERS, MARY C. y KARL ESCHBACH

1995 “Immigration and Ethnic and Racial Inequality in the United States”, *Annual Review of Sociology*, vol. 21, no. pp. 419-446.

WILSON, FRANKLIN. D.

2003 “Ethnic Niching and Metropolitan Labor Markets”, *Social Science Research*, no. 32, pp. 429-466.

WILSON, WILLIAM JULIUS

1998 *When Work Disappears: New Implications for Race and Urban Poverty in the Global Economy*, Londres, Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE), London School of Economics (CASE paper, CASE/17), en <<http://sticerd.lse.ac.uk/dps/case/cp/paper17.pdf>>, consultada el 10 de febrero de 2010.