



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**EVALUACIÓN INTERNACIONAL DE DISCRIMINACIÓN
DE MIGRANTES EN EL PAÍS RECEPTOR**

**Trabajo de Suficiencia Profesional
presentado para optar al Título Profesional de
Licenciado en Economía**

**Presentado por
Yossar Carlos Farach Dieseldorff**

Lima, febrero 2025



REPORTE DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y FINANZAS

A través del presente, la Facultad de Economía y Finanzas deja constancia de que el Trabajo de Suficiencia Profesional titulado *EVALUACIÓN INTERNACIONAL DE DISCRIMINACIÓN DE MIGRANTES EN EL PAÍS RECEPTOR* presentado por YOSSAR CARLOS FARACH DIESELDORFF, identificado con DNI N° 46820107, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía, fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 14 de febrero de 2025. El siguiente fue el resultado obtenido:

Farach, Yossar_Trabajo de suficiencia profesional_Economía_2025.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

1%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.up.edu.pe
Fuente de Internet

1%

2

www.ilo.org
Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad del Pacifico
Trabajo del estudiante

<1%

4

issuu.com
Fuente de Internet

<1%

De acuerdo con la política vigente, el porcentaje obtenido de similitud con otras fuentes se encuentra dentro de los márgenes permitidos.

Se emite el presente documento para los fines estipulados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Economía y Finanzas.

Lima, 16 de abril de 2025.


Juan Francisco Castro
Decano
Facultad de Economía y Finanzas

RESUMEN

Este trabajo examina la relación entre la migración y la discriminación en los países receptores. Para ello se realiza inicialmente un balance literario de las definiciones clave (migración, discriminación y brecha salarial), de los modelos de discriminación laboral y de las corrientes de análisis de las brechas laborales. Luego, se examinan las investigaciones realizadas a nivel internacional para la migración hacia diversos países de África, América, Asia y Europa. Dentro de este análisis se consideran los métodos utilizados por cada autor y los resultados de sus investigaciones. Mediante estudios de descomposición, estudios de asimilación y el uso de experimentos, los autores considerados dan luces, con diferentes niveles de éxito, hacia la existencia de discriminación laboral hacia los inmigrantes en el mercado laboral, que expone a los inmigrantes a peores salarios y menos oportunidades laborales que sus pares nativos. Finalmente, se hace algunas sugerencias implementar medidas que disminuyan la discriminación laboral hacia los nativos.

ABSTRACT

This paper examines the relationship between migration and discrimination in host countries. To do so, it initially provides a literature review of key definitions (migration, discrimination, and wage gap), labor discrimination models, and the methods of analysis on labor gaps. Then, it reviews research conducted internationally on migration to various countries in Africa, America, Asia, and Europe. Within this analysis, the methods used by each author and the results of their research are considered. Through decomposition studies, assimilation studies, and the use of experiments, the authors examined shed light, with varying levels of success, on the existence of labor discrimination against immigrants in the labor market, which exposes immigrants to lower wages and fewer job opportunities than their native counterparts. Finally, some suggestions are made to implement measures to reduce labor discrimination against immigrants.

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	2
1. Definiciones básicas.....	2
1.1 Migración y migrantes.....	3
1.2 Discriminación.....	4
1.3 Brecha salarial.....	5
2. Modelos de discriminación laboral.....	6
3. Corrientes de análisis de la brechas laborales.....	7
3.1 Descomposición salarial.....	7
3.2 Asimilación.....	8
3.3 Experimentos.....	8
III. EVIDENCIA EMPÍRICA.....	10
1. África.....	10
1.1 Sudáfrica.....	10
2. América.....	11
2.1 Estados Unidos.....	11
2.1.1 La Era de Migración en Masa europea.....	11
2.1.2 La asimilación de refugiados.....	12
2.2 Canadá.....	13
3. Asia.....	15
3.1 Japón.....	15
4. Europa.....	16
4.1 España.....	16
4.2 Austria.....	18
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	20
V. BIBLIOGRAFÍA.....	22

I. INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, los seres humanos se han movilizado de un lugar a otro por motivos sociales, económicos o políticos, haciendo de la migración una parte integral de la historia de la humanidad (Koser, 2016). En las últimas décadas, con la aceleración de la globalización y las recientes crisis humanitarias a nivel mundial (Venezuela, Siria, Ucrania), así como las dinámicas de concentración de recursos entre países desarrollados y no desarrollados, los fenómenos migratorios se están colocando cada vez más sobre la palestra de las investigaciones sociológicas. Según los datos del Informe sobre las Migraciones en el Mundo publicado por la OIM en el 2024, se estima que actualmente hay 281 millones de migrantes a nivel mundial, cifra que incluye a 117 millones de refugiados. Durante las próximas décadas, mientras que el crecimiento poblacional de los países de bajos y medios ingresos se sustentará en una mayor tasa de natalidad sobre la de mortalidad, el de los países de altos ingresos estará sustentado casi en su totalidad por los movimientos migratorios (Gerland et. al., 2022).

La migración no solo tiene efectos crecientes en los países que acogen a los inmigrantes, sino en los países de los que estos emigran. Del mismo informe de la OIM podemos recoger que, de los años 2000 a 2022, las remesas internacionales se incrementaron en un 650%, pasando de US\$128,000 millones a US\$831,000 millones.

Desde el punto de vista económico, el proceso más importante que se ve facilitado por la migración es la movilidad en el mercado laboral entre países diferentes. Las diversas teorías migratorias existentes se enfocan en diferentes conceptos, objetivos, intereses y limitantes, pero en su nivel más fundamental, todas las teorías se basan en las expectativas individuales de un nivel de bienestar mejorado post-migración (Borjas, 1990). Se asume que los migrantes toman la decisión que les ofrezca las mejores posibilidades de ingreso, oportunidades de empleo, seguridad personal y prosperidad social (Castles, 2000).

Una de las preguntas más importantes en la economía de la migración es qué tan rápido avanzan o se integran los inmigrantes en el mercado laboral del país que los recibe (Collins & Zimran, 2023), desde el punto de vista de cómo van convergiendo sus resultados económicos en dicho mercado hacia los mismos que los nativos. Usualmente cuando sucede un flujo migratorio de un

país a otro, se presentan disparidades entre los migrantes y los nativos en las facilidades para conseguir empleo, la calidad de los empleos y los niveles de ingresos (Silas Amo-Agyei, 2022). Estas diferencias pueden deberse a factores demográficos, a otros factores como las diferencias en la educación y la experiencia, pero también a factores no observados como la discriminación o la pobre traslación de habilidades o educación de un país a otro. El desglose de los factores que determinan las diferencias en los resultados socioeconómicos permite identificar y estudiar en cuál de estos factores se justifica la diferencia en los resultados entre los migrantes y latinos.

Los altos grados de informalidad que enfrentan muchos países en desarrollo aumentan el riesgo de que los inmigrantes sean víctimas de la discriminación, que se ve reflejada en mayores dificultades para conseguir empleo, peores condiciones de trabajo, menores salarios y menores posibilidades de adquirir vivienda y propiedad de la tierra (OCDE/OIT, 2018). Los inmigrantes tienden a resultar proporcionalmente más afectados por los empleos mal pagados y peligrosos que los trabajadores nativos. Esto se ve aún más exacerbado por la situación migratoria irregular que sufren muchos de ellos, la cual los hace aún más vulnerables al trato discriminatorio. Las diferencias lingüísticas, étnicas y hasta religiosas comúnmente también refuerzan los actos de discriminación contra los inmigrantes.

Este informe tiene como objetivo hacer un balance de la literatura internacional en cuanto a la migración (específicamente la externa) y la discriminación a la que se pueden ver expuestos los migrantes al llegar a su país de destino, tanto desde un punto de vista teórico como de uno empírico. Diferentes estudios abordan el tema no solo desde las diferencias en los resultados socioeconómicos de los migrantes en un punto fijo del tiempo (descomposición), sino también cómo va cambiando esa diferencia en el tiempo (asimilación). Asimismo, métodos experimentales han ido ganando tracción por sus facilidades inherentes para identificar con mayor claridad las diferencias en los resultados socioeconómicos entre migrantes y nativos ocasionados por la discriminación.

II. MARCO TEÓRICO

1. Definiciones básicas

En esta sección se aborda las variables clave de la materia analizada, que son utilizadas para su

estudio por la literatura consultada. En particular, se da definiciones de base para “migración” y “discriminación”, los dos conceptos clave de este estudio, así como para la “brecha salarial”, que es la principal variable dependiente abordada en los modelos econométricos.

1.1 Migración y migrantes

De acuerdo con la OIM (2019), la migración constituye un “movimiento de personas fuera de su lugar de residencia habitual, ya sea a través de una frontera internacional o dentro de un país.” Por otro lado, se designa como migrante a todo individuo que se traslada fuera de su lugar habitual de residencia, ya sea internamente o internacionalmente, de manera temporal o permanente (OIM, 2019). Esta definición no discrimina según el estatus legal de la persona, la naturaleza voluntaria o forzada de su movimiento, o sus motivaciones.

A nivel internacional, no hay una definición universalmente aceptada del concepto “migrante”, pero las diferentes acepciones existentes se pueden separar en dos enfoques: el “inclusivista”, que es el aplicado por los organismos internacionales como la OIM, que agrupa todas las posibles motivaciones para la migración, y el “residualista”, que excluye del concepto de migrante a los refugiados: aquellas personas que huyen de guerras, persecución y desastres naturales a gran escala (Carling, 2019). Esta distinción es importante porque los migrantes forzados suelen ser más propensos a ser víctimas de violencia xenófoba que los migrantes no-forzados (Misago, 2021). Asimismo, se enfrentan usualmente a controles migratorios más estrictos, que incluyen la detención e inclusive la deportación (Kritzman-Amir & Shumacher, 2012).

Como menciona Castles (2000), los migrantes deciden salir de su país de origen y a qué país emigrar en base a expectativas de mejores condiciones socioeconómicas (posibilidades de ingreso, oportunidades de empleo, seguridad personal y prosperidad social). Los motores que desencadenan a la migración son complejos y, según el fenómeno migratorio, variados. En los casos clásicos de migración de países de bajos ingresos a países de altos ingresos (Sur-Norte), la teoría neoclásica de la migración basada en el modelo costo-beneficio de Sjaastad (1962) y el modelo push-pull de Lee (1966) sugiere que un individuo migra cuando existe una disparidad de oportunidades económicas entre las que tiene disponibles en el país de destino y la falta de las

mismas en el país de residencia (Czaika & Reinprecht, 2022). Este fenómeno es usualmente diferente en los movimientos migratorios entre países de bajos o medianos ingresos (Sur-Sur). En esos casos, la proximidad y las redes cumplen un rol más importante como motores en la toma de decisiones del migrante, dado que las diferencias en los ingresos entre los países en vías del desarrollo suelen ser pequeñas. Asimismo, las decisiones migratorias Sur-Sur también suelen estar fuertemente ligadas a la búsqueda de refugio debido a desastres naturales o conflictos socio-políticos (Ratha & Shaw, 2007). Finalmente, los movimientos Norte-Sur han sido poco estudiados por la literatura. Estas migraciones, aparte de cubrir a los migrantes que regresan a sus lugares de origen (inicialmente Sur-Norte), también se ven explicadas por oportunidades de empleo para personas altamente educadas en países de bajos ingresos, en los que el capital humano para cubrir las vacantes puede ser insuficiente (Laczko & Tara, 2013).

Por otro lado, otro punto interesante a definir es, más allá de cuándo una persona se convierte en migrante, cuándo deja de serlo. Es importante preguntarse qué sucede cuando un migrante obtiene la ciudadanía del país que lo ha acogido. ¿Se le debería seguir considerando como migrante, se le debería de tratar ahora como nativo o como ambos? Como se puede apreciar, este es un concepto de mucha complejidad que cubre un gran rango de personas en una gran variedad de situaciones (Koser, 2016), que se encuentran bajo constantes cambios, conforme se desarrollan las condiciones políticas, económicas y sociales del mundo, que además se han venido acelerando en un contexto de globalización (Tataru, 2020). Por lo tanto, las especificaciones que se le den pueden cambiar de forma importante de un estudio a otro.

1.2 Discriminación

En su sentido más abstracto, el concepto de “discriminación” se refiere a las distinciones o diferenciaciones hechas entre objetos o individuos. El término proviene de la palabra latina *discriminatio*, que tiene dos acepciones: (1) percibir distinciones entre fenómenos o (2) ser selectivo en el juicio. Para las ciencias sociales, incluidas entre ellas la economía, se ha retenido el segundo significado, mientras que el primero ha quedado relegado principalmente a su uso en la psicología.

Asimismo, la definición también varía entre las ciencias sociales micro y macrosociales. A nivel

micro, la discriminación es comúnmente vista como individuos que actúan para restringir injustamente los recursos de otros. Por otro lado, a nivel macro, la discriminación se emplea para describir sistemas sociales complejos cuyas dinámicas producen desigualdades intergrupales en los resultados sociales. Esta segunda definición se acepta principalmente en la ciencia política, la economía y especialmente en la sociología. Desde el punto de vista de estas ciencias macrosociales, la discriminación no es, como comúnmente se piensa, simplemente la acumulación de actos individuales de injusticia entre miembros de diferentes grupos. También consiste en una elaborada red de arreglos institucionales que produce desigualdades grupales a través de líneas raciales, étnicas, de género u otras divisiones de grupo. Estas desigualdades pueden involucrar poder político, recursos económicos y acceso cultural (Pettigrew, 2015).

En materia económica, así como en otras materias, la discriminación tiene una connotación peyorativa. El término es reservado comúnmente para las distinciones que son socialmente inaceptables y económicamente ineficientes (Oaxaca, 2001). En economía, Gary Becker (1968, p.81) escribió que la discriminación económica ocurre “...contra los miembros de un grupo siempre que sus ingresos no alcancen la cantidad que su habilidad justificaría.” El cómo se mide esas deficiencias injustificadas de los ingresos que se abordará en las siguientes secciones.

1.3 Brecha salarial

La brecha salarial de los inmigrantes se refiere a la diferencia en el salario entre los trabajadores migrantes y los nacionales en un momento dado. La brecha generalmente se calcula como el margen en el que el salario de los trabajadores migrantes es inferior (usualmente) al salario de los nacionales. La medición de la brecha salarial absoluta proporciona un punto de partida esclarecedor para un análisis detallado y comprensión de los factores visibles y no visibles que descomponen las diferencias salariales entre los trabajadores migrantes y los nacionales.

De acuerdo al último reporte publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en promedio en los países de altos ingresos, los migrantes ganan un 13% menos que sus pares nativos, llegando a brechas de hasta 42% en algunos países. Adicionalmente, en muchos países esta diferencia en los ingresos ha ido creciendo con el paso del tiempo: del 2015 al 2020, pasó de 15% a 27% en Luxemburgo, de 16.5% a 20% en Países Bajos y de 10% a 13% en Bélgica. En

los países de ingresos altos, los migrantes son principalmente afectados por el empleo precario y se encuentran representados en los sectores primario y secundario de forma desproporcionada con respecto a sus pares nativos (Amo-Agyei, S., 2020).

En países de bajos y medios ingresos, no obstante, en los que los trabajadores inmigrantes tienden a ser temporales y/o más altamente calificados que sus pares nativos se presenta una brecha positiva al 2020, percibiendo ellos un 17.3% más por hora trabajada que sus pares nativos. La lógica detrás de esto está en que los inmigrantes pueden estar siendo positivamente discriminados o pueden haber recibido una educación que es mejor valorada que la local, así corresponda a los mismos años de estudio.

2. Modelos de discriminación laboral

A pesar de contar con los mismos niveles de productividad, capital humano (educación y experiencia) u otras variables observables, los migrantes pueden aun así verse afectados por diferencias en los salarios que reciben versus su contraparte nativa. Entre los factores teóricos no observables que justifican estas diferencias se encuentra la discriminación. Dicho de otro modo, podemos definir la discriminación una porción de la diferencia salarial que no puede ser expresada por los factores observables. Varias teorías han sido desarrolladas para explicar de qué forma se desarrollan estas diferencias. Las principales son el modelo de discriminación taste-based (basado en los gustos) y el modelo de discriminación estadística.

El modelo “taste-based” fue desarrollado por Becker (1957). Según él, la discriminación representa el prejuicio o aversión en contra de cierto grupo, basado en factores no-económicos como la raza y el género. Su modelo taste-based indica que la discriminación en el mercado laboral sucede cuando el empleador percibe, basado en sus gustos y preferencias, que contratar a un miembro de este grupo le resultaría más caro (de forma no-pecuniaria) a comparación de contratar a un individuo no perteneciente al grupo discriminado. Visto de este modo, el empleador se encuentra dispuesto a ofrecerle un menor salario a un miembro de ese grupo. El ahorro generado por el menor salario pagado al trabajador discriminado sirve para compensar su aversión (o *gusto por la discriminación*) hacia el grupo al que ese pertenece. Becker mide esa aversión mediante un “factor de discriminación”. Se enfatiza además en que esta discriminación

no puede darse en un escenario de competencia perfecta, ya que asumir el costo de discriminar pondría a un empleador en una situación desventajosa frente a sus pares.

Adicionalmente al enfoque sobre el empleador, el modelo “taste-based” de Becker también reconoce la posibilidad de que el empleado sea víctima de preferencias discriminatorias de parte de los colegas, así como de parte de los consumidores. En el caso de los colegas, la discriminación se ve reflejada en una segregación laboral que significaría mayores costos para la empresa. En el caso de los consumidores, un comportamiento discriminatorio implicaría que el consumidor percibe que el precio que está pagando por un bien es más alto si ha sido producido por un trabajador que pertenece al grupo discriminado.

Una segunda explicación para la discriminación es la que fue desarrollándose en los setentas por Arrow (1973), Phelps (1972), y Aigner y Cain (1977). Ellos postulan que, debido a que para el empleador es usualmente difícil o costoso predecir la productividad del trabajador durante el proceso de contratación y que este solo se puede conocer durante el trabajo, el empleador se apoya en la experiencia pasada que haya tenido él u otros (Aigner y Cain, 1977). Cuando los empleadores han experimentado que ciertos grupos son en promedio menos productivos o calificados que otros, arman en base a ello la expectativa de qué pueden esperar del postulante individual (Phelps, 1972). A este tipo de decisiones de contratación en base a información incompleta e incertidumbre es a lo que conocemos como modelo de “discriminación estadística”. Cabe resaltar que, en base a deficiencias históricas en el desarrollo de capital humano de los grupos minoritarios (mujeres, afrodescendientes, migrantes, etc.) versus sus pares no minoritarios, estos se encuentran expuestos a esta forma de discriminación. Tanto este tipo de discriminación como la discriminación taste-based explican las diferencias salariales de los diferentes grupos.

3. Corrientes de análisis de la brechas laborales

3.1 Descomposición salarial

La descomposición Blinder (1973) y Oaxaca (1973) es creada con el objetivo de estudiar y analizar el posible aspecto discriminatorio de la diferencia entre dos poblaciones para una variable de interés. Particularmente para el estudio económico de los procesos migratorios, este

método se utiliza con frecuencia para probar e identificar la posible discriminación de los inmigrantes con relación a los nativos de un país receptor, en relación con los salarios o con la capacidad de conseguir empleo.

Para hacerlo, el método Blinder-Oaxaca descompone la diferencia observada entre las dos poblaciones en dos partes principales. La primera está representada por una desigualdad explicada no discriminatoria debida a factores normalmente demográficos y de capital humano. La segunda está representada por la diferencia no explicativa, lo que nos lleva a variables discriminatorias. Según este modelo, todas las diferencias salariales que no pueden ser explicadas por covariables se consideran factores discriminatorios. Este modelo fue inicialmente desarrollado para analizar la brecha salarial (expresada como logaritmo natural) de entre hombres y mujeres, así como entre blancos y negros en EEUU.

3.2 Asimilación

Durante las últimas décadas, la investigación sobre inmigrantes se ha centrado en varios aspectos relacionados a cómo se va ajustando el mercado laboral con el paso del tiempo. Este tipo de investigaciones se basan en el modelo de asimilación (también llamado “asimilación positiva”) desarrollado por Chiswick en 1978. Chiswick señala que al trasladarse los migrantes de un país de ingresos bajos a uno de ingresos altos, estos descubren que sus habilidades previas a la migración no son perfectamente transferibles a su lugar de destino. Ello implica que sus inversiones pasadas en educación y su experiencia previa les implican menores ingresos que sus pares nativos, por lo menos durante un periodo de tiempo en el que se van asimilando a sus nuevas condiciones. Conforme se va consiguiendo la asimilación, la brecha de ingresos con los nativos se reduce y finalmente desaparece. Una brecha de ingresos persistente en el tiempo para los inmigrantes, lo que se puede entender como un proceso de asimilación detenido, puede ser evidencia de discriminación hacia los migrantes.

3.3 Experimentos

Los modelos de descomposición salarial y los modelos de asimilación pueden aproximarnos al impacto de las variables no observables en las brechas salariales, pero resulta difícil producir pruebas convincentes en base a esos modelos de que ese impacto corresponde efectivamente a la

discriminación (Bertrand & Duflo, 2017). Esto se debe a que la parte no observable de la ecuación econométrica podría entenderse no solo como discriminación, sino como otros factores como una traslación insuficiente de los conocimientos o de la educación adquiridos en el país de origen al país de destino.

Como mencionan Guryan & Charles (2013), la respuesta tradicional de los modelos anteriores para intentar encontrar el efecto exacto de la discriminación es saturar sus regresiones con la mayor cantidad de características individuales relevantes. Pero garantizar que el investigador observe todo lo que observa el tomador de decisiones es una tarea imposible. Además, añadir más y más controles a una regresión podría finalmente oscurecer la interpretación de la evidencia que se intenta encontrar de la discriminación.

Las metodologías experimentales de auditoría y correspondencia se desarrollaron para abordar estas limitaciones principales del enfoque de regresión para medir la discriminación. En la metodología de auditoría, dos individuos (auditores o evaluadores) son emparejados en todas sus características personales relevantes, excepto en la que se presume que conduce a la discriminación (raza, etnia, género, etc.). Luego, inician un proceso de solicitud de un empleo, una vivienda o una hipoteca. Los resultados que logran y el trato que reciben en la solicitud o negociación son cuidadosamente observados, documentados y analizados para determinar si los resultados revelan patrones discriminatorios basados en el rasgo estudiado. Este método tiene algunas falencias evidentes, como las dificultades para encontrar a personas idénticas en todas las características relevantes, como la poca cantidad de observaciones posibles debido a la primera falencia o como la posibilidad de que haya características individuales relevantes diferentes entre los auditores y evaluadores, pero que no fueron consideradas en el estudio, que podría generar un trato diferenciado entre ambos individuos. Para combatir las deficiencias del método de auditoría, se creó el método de correspondencia, como una variante del método de auditoría. Bajo este método, en lugar de utilizar a individuos reales, se utilizan personas ficticias mediante, por ejemplo, un currículum. Es importante para este método que una de las personas ficticias presentadas de señales claras de pertenecer al grupo que se asume discriminado: por ejemplo, mediante una fotografía en el currículum o mediante un nombre muy asociado a una etnia específica.

III. EVIDENCIA EMPÍRICA

En esta sección se proporciona de forma resumida una serie de estudios que abordan la dinámica de la discriminación laboral hacia los migrantes. Para cada uno de los estudios considerados, se explicará brevemente la metodología utilizada, así como los resultados obtenidos.

1. África

1.1 Sudáfrica

La investigación de Abel (2023) para el mercado sudafricano intenta medir el impacto de la nacionalidad en la posibilidad de atraer la atención de los empleadores en las plataformas de búsqueda de empleo online. Si bien el autor reconoce la efectividad de los métodos experimentales de correspondencia para cuantificar la discriminación, indica que solo pueden ser utilizados en un contexto específico de búsqueda de empleo formal. En los mercados informales, donde la forma en la que un individuo consigue empleo cambia (al no haber necesariamente avisos de reclutamiento por parte del empleador) y donde se espera que la exposición a la discriminación sea mayor (al no estar protegido por leyes anti-discriminatorias), la correspondencia es de poca utilidad.

Para su estudio, el autor recogió 5,500 avisos de búsqueda de empleo para puestos de trabajo doméstico y trabajo manual en Gumtree, la web de avisos clasificados más grande de Sudáfrica. El enfoque principal estuvo en identificar qué tan propenso era un empleador a ingresar al perfil de un individuo cuyo aviso clasificado, recortado en la página de búsquedas, diera señales de que se tratara de un migrante.

Luego de controlar por las variables como edad, género, experiencia, localización y tiempo de publicación del aviso clasificado, el autor encuentra que los perfiles asociados a un migrante consiguen entre 10% y 20% que aquellos que abiertamente indican origen sudafricano. Por otro lado, utilizando los datos encontrados en los avisos clasificados acerca de dónde vive el buscador de empleo y en qué zonas está buscando empleo, el autor identifica que los migrantes están dispuestos a encontrar trabajo hasta un 21% más lejos de su lugar de residencia que los nativos. Esto es para el autor un indicativo de discriminación, ya que los

migrantes se ven obligados a ampliar su rango de búsqueda para conseguir trabajo. Por último, el autor también identifica que el rubro específico del empleo juega un rol importante en la decisión del empleador de dar click en un perfil o no, dándose la discriminación más alta en los avisos que ofrecen servicios de niñera y la menor en aquellos que ofrecen servicios de jardinería. En otras palabras, la discriminación aumenta en la intimidad de la relación empleador-trabajador.

Una limitante que el mismo autor encuentra en su investigación es que solo toca el primer paso de un proceso de selección. Por otro lado también reconoce que su modelo podría estar dejando de lado variables relevantes pero poco notorias que los empleadores toman en cuenta al decidir dar click en un perfil o no. Finalmente indica que su investigación no permite saber mucho del empleador, de modo que se pueda cuantificar cómo varía el nivel de discriminación según diferentes variables basadas en este.

2. América

2.1 Estados Unidos

2.1.1 La Era de Migración en Masa europea

Abramitzky, Boustan, & Eriksson (2014) realizan un estudio basado en la combinación de datos transversales y de panel con el objetivo de analizar, a través de los cambios en la brecha de ingresos, los patrones de asimilación y movilidad ocupacional en los Estados Unidos de los inmigrantes provenientes de 16 países europeos. Ellos utilizan una estrategia de emparejamiento (matching) para vincular a individuos del censo de 1900 con los censos posteriores (1910 y 1920), en una época de total apertura hacia la migración europea en Estados Unidos.

El artículo demuestra la importancia considerar las diferencias en los patrones migratorios entre los países emisores: los migrantes de países emisores altamente desarrollados tuvieron un mejor desempeño que los nativos al llegar, mientras que los migrantes de países emisores más pobres tuvieron un desempeño peor. No obstante, independientemente de su origen y desempeño inicial, los inmigrantes de todos los países experimentaron cierta convergencia ocupacional con los nativos. El inmigrante promedio a largo plazo de esa era, que llegó con habilidades similares a las de los nativos, experimentó tasas casi idénticas de ascenso ocupacional a lo largo de su ciclo

de vida. Estos resultados exitosos sugieren que las restricciones migratorias no son necesarias para asegurar la asimilación de los migrantes. Sin embargo, los migrantes que llegaron con bajos niveles de habilidades no lograron cerrar su brecha de habilidades con los nativos con el tiempo. Este hallazgo contradice la visión de parte de la literatura moderna, de que las olas pasadas de inmigrantes europeos, incluso aquellos que llegaron con habilidades limitadas y sin poder hablar inglés, fueron capaces de ponerse rápidamente al nivel de los nativos.

Por otro lado, el estudio analiza adicionalmente las diferencias entre el nivel de asimilación encontrado entre el primer cohorte estudiado y aquel que abarca de 1920 a 1950 (segunda generación). Los resultados que encuentra el estudio es que las diferencias ocupacionales y de ingresos tienden a persistir a lo largo de las generaciones. Si los migrantes de primera generación superan a los nativos en ingresos, los de segunda generación también lo hacen, y viceversa. Esto sugiere que las condiciones iniciales de los migrantes influyen en el desempeño económico de sus descendientes, manteniendo las brechas de ingresos a lo largo del tiempo. Estos resultados sustentan lo postulado por el modelo de discriminación estadística, acerca de que los empleadores podrían estar haber encontrado en base a la experiencia previa, resultados insatisfactorios en el grupo migrante, resultados que sustentan sus decisiones de contratación y disposición de pago hacia la nueva generación de migrantes.

2.1.2 La asimilación de refugiados

En otro artículo, Tran & Lara-García (2020) estudian las experiencias de integración de diferentes grupos de refugiados en los Estados Unidos, centrándose en factores como la participación en el mercado laboral, la asistencia escolar y el impacto de las políticas de integración post-migratoria. Mediante una regresión logística de mínimos cuadrados ordinarios, los autores estiman para los refugiados las horas semanales trabajadas y sus ingresos semanales. Los grupos de refugiados considerados incluyen a inmigrantes de Birmania, Bután, Cuba, Irak y Somalia. Como los cubanos son los más establecidos en los Estados Unidos, al punto de que pueden ser considerados como prácticamente asimilados al mercado laboral estadounidense, sirven como el grupo de referencia para la integración de otros grupos en los análisis multivariados. Las regresiones son controladas por variables demográficas (edad, género), características pre-migratorias (educación, experiencia laboral) y políticas post-migratorias

(programas de capacitación laboral y de aprendizaje de inglés).

Este estudio arroja algunos hallazgos interesantes. Por un lado, que a pesar de que existe una variación significativa en las características pre-migratorias, como lo son el perfil educativo pre-migratorio, la competencia en inglés y la ocupación, solo fueron encontradas diferencias leves entre los cinco grupos de refugiados. Los autores concluyen que falta de asociaciones fuertes entre las características pre-migratorias y los resultados socioeconómicos post-migratorios en los Estados Unidos sugiere que, por lo menos en el corto plazo se está descontando activamente el capital humano de los refugiados (transferibilidad del capital humano) para los refugiados recién llegados.

Por otra parte, los autores encuentran evidencia clara de movilidad ocupacional descendente, especialmente entre aquellos con mayor nivel educativo y estatus ocupacional en su país de origen. Los hallazgos del estudio muestran que los altos niveles de capital humano al llegar no se traducen automáticamente en éxito laboral o educativo. Este proceso es particularmente evidente entre los refugiados iraquíes. Aunque casi el 30 por ciento tenía un título universitario al llegar, era mucho menos probable que estuvieran empleados en comparación con los cubanos. Las tasas de participación laboral más bajas no fueron compensadas por la escolarización, ya que los iraquíes no tenían más probabilidades de asistir a la escuela que otros grupos, una vez controlados los factores. Aunque los refugiados no llegan como una "pizarra en blanco", en el corto plazo el contexto que enfrentan al llegar a los Estados Unidos los coloca en esa situación, al menos a corto plazo.

Por último, los autores evidencian que las políticas de integración post-migratoria son relevantes. Tanto los programas de enseñanza del idioma inglés como los de capacitación laboral están positivamente relacionados con la probabilidad de asistir a la escuela y de trabajar, respectivamente; no obstante, la capacitación en inglés se asocia negativamente con la probabilidad de empleo.

2.2 Canadá

Oreopoulos (2011) analiza el nivel de discriminación encontrado en los procesos de contratación en Canadá durante los primeros años de este milenio hacia los inmigrantes que han llegado al país

bajo el sistema de puntos. Para justificar la importancia de su investigación, el autor indica que según el censo canadiense del 2006, la tasa de desempleo para los inmigrantes era casi el doble (10.4%) de la reportada por los nativos de similar edad (5.9%), mientras que la mediana de los ingresos de los inmigrantes es 36% menor a la de sus pares canadienses. Asimismo, indica que el proceso de asimilación se está volviendo cada vez más lento con cada nueva generación de migrantes que llega al país.

El autor envió un total de trece mil currículos ficticios en línea para responder a ofertas de empleo en varias ocupaciones en el área metropolitana de Toronto, variando aleatoriamente las características presentadas en los currículos, de modo de hacer posible descubrir qué define las decisiones de los empleadores sobre si contactar o no a un posible empleado. Para estos currículos se consideró a los tres países más grandes dentro del sistema de puntos (China, India y Pakistán), a Gran Bretaña y a inmigrantes con nombres que suenan marcadamente étnicos. Factores como lugar de obtención del grado de bachiller, lugar de obtención de la experiencia laboral, conocimiento de varios idiomas, credenciales educativas adicionales, estatus de residencia, entre otros, fueron también aleatorizados. Todas las ofertas de empleo incluidas en esta investigación fueron indicadas para bachilleres con tres a siete años de experiencia laboral. Finalmente, a cada oferta laboral fueron presentados cuatro tipos de currículos aleatorizados: el primero con un nombre en inglés, educación canadiense y experiencia canadiense; el segundo con un nombre de fonética foránea, educación canadiense y experiencia canadiense; el tercero con un nombre de fonética foránea, educación extranjera y experiencia canadiense; y el cuarto con un nombre de fonética foránea, educación extranjera y experiencia extranjera. En ninguno de los currículos se hizo mención explícita a la nacionalidad del postulante, de modo que el empleador pudiera deducirla en base a las señales de cada currículo.

Los resultados de la investigación muestran que, controlando por las demás variables aleatorizadas en los currículos, aquellos postulantes con nombres foráneos obtuvieron menores llamadas por parte de los empleadores (probabilidad 4.4% menor que los currículos “nativos”). Del mismo modo, se encontró que el contar con educación canadiense no es un factor relevante para la toma de decisiones de los empleadores: los postulantes extranjeros con educación canadiense obtuvieron casi el mismo nivel de llamadas que aquellos con educación extranjera. Finalmente, sí se encontró un efecto considerable en el origen de la experiencia laboral: los

postulantes extranjeros con experiencia extranjera obtuvieron marcadamente menos llamadas que los postulantes locales (probabilidad 9.4% menor que los nativos y 5% menor que los extranjeros con experiencia canadiense).

Adicionalmente, para explicar los resultados obtenidos y ganar perspectiva de los mismos reclutadores, el autor intentó establecer comunicación con 300 de ellos (solo entre aquellos que discriminaron por nombre de fonética foránea) y les mostró los resultados del estudio, al mismo tiempo que solicitó su opinión respecto a los resultados. Alrededor del 10% respondió y dejó en claro que, ante un currículum de nombre extranjero, los empleadores son más cautos porque no tienen la seguridad de que el idioma vaya a ser una barrera para la productividad del trabajador. Del mismo modo, algunos de ellos reflejaron haber tenido malas experiencias anteriores con trabajadores foráneos, resultado que podría encajar en la teoría de discriminación estadística.

3. Asia

3.1 Japón

La investigación realizada por Liu (2024) constituye el primer análisis econométrico de los determinantes del desempleo de los inmigrantes en Japón, principalmente de Asia, América del Sur, EEUU y el Reino Unido. El autor utiliza datos censales individuales a gran escala para examinar la brecha entre el desempleo y el empleo permanente entre nativos e inmigrantes.

Como resultado de esta investigación se encontró que los inmigrantes pertenecientes a Asia y América del Sur tienen mayores probabilidades de desempleo y mientras que todos los grupos migrantes tienen menores probabilidades de empleo permanente en comparación con los nativos. Incluso al dividir a los migrantes entre aquellos que han vivido en Japón menos de cinco años y aquellos que han vivido en Japón cinco años o más, se mantuvo la consistencia de estos resultados. El autor atribuye la razón del mayor desempleo no solo a las mayores dificultades en la búsqueda de empleo, sino también a que los migrantes se emplean en trabajos temporales. La menor probabilidad de empleo permanente también podría ser causada por la baja movilidad en el mercado laboral japonés, que otorga empleo vitalicio principalmente a los nuevos graduados, dejando muy pocas oportunidades para los trabajadores experimentados.

Además, al comparar la brecha entre nativos e inmigrantes que han vivido en Japón menos de cinco años con la brecha entre nativos e inmigrantes que han vivido en Japón cinco años o más, se encontró asimilación positiva para los migrantes sudamericanos y japoneses: el desempleo disminuyó y el empleo permanente aumentó durante el período de la muestra. Sin embargo, para los hombres inmigrantes de Estados Unidos y el Reino Unido, la probabilidad de empleo permanente no mejoró, a pesar de que su desempleo disminuyó significativamente, lo que indica que pueden haber asumido una continuidad en la toma de trabajos temporales a pesar de vivir más tiempo en Japón. Esto sugiere una posible falla en la asimilación de los inmigrantes de Estados Unidos y el Reino Unido en Japón.

Finalmente, los resultados del análisis de descomposición no lineal indican que la educación es un fuerte determinante en el nivel de desempleo de los migrantes. Para los inmigrantes de EEUU y el Reino Unido, la mayor proporción de graduados universitarios (hombres y mujeres) contribuye en gran medida a su tasa de desempleo más baja en comparación con los nativos. Para los inmigrantes de América del Sur, un nivel de educación más bajo explica más un tercio de la tasa de desempleo más alta entre los hombres en comparación con los nativos y alrededor del 14.4% de la tasa de desempleo más alta entre las mujeres en comparación con los nativos. Por otro lado, el estudio encuentra que los factores observables, particularmente el nivel educativo, son insuficientes para explicar las diferencias en las tasas de empleo permanente para los hombres inmigrantes de Asia, EEUU y el Reino Unido, y solo explican una pequeña parte de la brecha para las mujeres inmigrantes asiáticas y para tanto mujeres como hombres sudamericanos.

4. Europa

4.1 España

Hasta mediados de la década de 1970, cuando sus flujos migratorios hacia otros países europeos se detuvieron debido a las restricciones a la inmigración impuestas en un contexto recesivo, históricamente se consideraba a España como un país de emigrantes. Sin embargo, desde mediados de la década de 1990, este país ha estado expuesto a una llegada de inmigrantes no vista anteriormente, principalmente provenientes de América Latina y el Caribe (LAC), así como

del este de Europa y del norte de África. Como resultado, según los registros locales, el porcentaje de población extranjera en España aumentó de menos del 1.5% en 1996 al 12.2% en 2010, poniendo a España como uno de los países europeos líderes de la época en recepción de inmigrantes, por detrás de Alemania (13.1%).

En su artículo, Antón, Muñoz de Bustillo & Carrera Troyano (2012) analizan el desempeño de los inmigrantes desde un punto de vista novel hasta ese momento en España. Ellos analizan el desempeño de las inmigrantes femeninas en el mercado laboral español previo a la crisis financiera internacional del 2008. Exploran, en particular, el acceso diferencial al empleo y la penalización salarial que enfrenta este grupo, basados en la interacción entre dos fuentes potenciales de desventaja para las mujeres migrantes: el género y la condición de inmigrante. Para evaluar si las mujeres migrantes enfrentan esta doble desventaja se compara, en dos pasos, el desempeño de las mujeres extranjeras con la situación de los hombres y mujeres nativos. Para ello, los autores utilizan dos técnicas econométricas de descomposición: una variante no lineal del enfoque Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), para el caso de la brecha en el nivel de empleo, mientras que para la brecha en los salarios utilizan la descomposición propuesta por Machado-Mata (Machado y Mata, 2005), una variante no lineal del método Oaxaca-Blinder, que les permite descomponer la brecha de salarios adicionalmente en deciles de desempeño. Se utilizan dos fuentes diferentes: la Encuesta de Fuerza de Trabajo 2006 y la Encuesta de Estructura Salarial 2006.

En cuanto a los niveles de desempleo, los resultados de su estudio muestran existe una brecha de desempleo aproximadamente 7% entre nativos masculinos y femeninos que es completamente independiente de las características observables de la fuerza laboral y, por el contrario, es explicada casi en su totalidad por los factores no observables. Cuando se repite el análisis para las mujeres españolas y extranjeras, aparece una brecha adicional de aproximadamente 2%. Al igual que en el caso de la brecha de género, la diferencia de desempleo entre las mujeres nativas y las migrantes está relacionada principalmente con factores no relacionados con características observadas. Los resultados obtenidos en los análisis también indican que la penalización por ser inmigrante disminuye con los años de residencia. Dicho efecto se resalta más en el caso de los migrantes de LAC. Los autores que esto se debe a la mayor facilidad de integración debido al conocimiento previo del español y a tener una cultura similar a la española.

Por otro lado, en cuanto a los niveles de ingresos, se encuentra que la brecha salarial bruta entre los hombres y las mujeres españolas es bastante significativa (entre el 21 y 24%) y permanece más o menos constante a lo largo de la distribución de ingresos. Sin embargo, un análisis más detallado que la brecha de género no explicada por características observables aumenta ligeramente del 20%, en la parte inferior, hasta 26% en la parte superior. La brecha no explicada es a veces incluso mayor que la diferencia salarial bruta, lo que implica que las mujeres reciben remuneraciones más bajas que los hombres, aunque pesar de que la comparación demográfica muestra que las mujeres alcanzan en promedio un nivel de estudios mayor al de los hombres. Con respecto a la brecha salarial entre las mujeres nativas y las migrantes, que asciende aproximadamente al 20%, se observa que esta se reduce importantemente cuando se controlan las características observables: para el caso del total de migrantes, pasa a ser solo el 7% de la diferencia, mientras que representa el 22% de la brecha en el caso de LAC). No obstante, se observa también que hasta el percentil 40 de la distribución, la parte no explicada de la brecha es casi nula y se va acentuando conforme se llegan a los salarios más altos de la distribución.

Los autores plantean algunas respuestas a las diferencias no observadas entre las mujeres nativas e inmigrantes: primero, el reconocimiento nulo o parcial de las cualificaciones de las inmigrantes de países en no desarrollados puede explicar la diferencia entre mujeres nativas y extranjeras en la parte superior de la distribución salarial; segundo, aparte de una mayor prevalencia de prácticas discriminatorias y problemas de información sobre habilidades y capacidades en la parte superior de la distribución salarial, este resultado podría explicarse por la limitada transferibilidad de las habilidades y el capital humano adquiridos en el extranjero.

En resumen, los resultados presentados muestran que las mujeres migrantes enfrentan un doble efecto negativo en el mercado laboral español: tanto en términos de acceso al empleo como de salarios.

4.2 Austria

En el contexto austriaco, Weichselbaumer (2017) utilizó un método experimental para identificar la discriminación hacia los migrantes en el mercado laboral. El estudio usó un método de pruebas de correspondencia, que consiste en enviar currículos ficticios idénticos en cuanto a

cualificaciones, pero que difieren en su origen étnico, para evaluar la discriminación en las prácticas de contratación. Creó solicitantes con nombres y fotografías que representaban diversos orígenes étnicos (por ejemplo: serbios, turcos, chinos o nigerianos) para señalar su condición de migrantes, asegurando al mismo tiempo un capital humano igual al de otros solicitantes nativos para evitar cualquier sesgo y poder medir claramente la discriminación basada en la etnia.

Dentro de los grupos de migrantes considerados, los nigerianos sufrieron los niveles más altos de discriminación, enfrentando las barreras más sustanciales en el proceso de contratación, seguidos de los turcos. Estos resultados son consistentes para todos los rubros laborales utilizados en el estudio y tanto dentro como fuera de Viena, la capital. Comparado a los nativos (37%), todos los grupos los migrantes recibieron menos llamadas de respuesta por parte del posible empleador (entre 18% y 27%); asimismo, inclusive si los migrantes obtenían una llamada, los empleadores tuvieron una clara tendencia a tardar más tiempo en realizarla para las solicitudes de los migrantes que para las de los nativos.

Un resultado interesante se da al evaluar según rubro. En trabajos en donde hay trato directo con el cliente, los resultados hacia los migrantes fueron menos favorables que en aquellos trabajos en los que esta no era necesaria. Por ejemplo, para el puesto de secretaria, solo un 22% de los migrantes obtuvo una llamada de vuelta de parte del empleador; sin embargo, un 41% de ellos obtuvieron llamadas para el puesto de cocinero. Esto va de la mano con lo postulado por Becker (1957), con respecto a que no solo los empleadores pueden discriminar a los trabajadores inmigrantes, sino también los compañeros de trabajo y los clientes. Más allá de estas diferencias, en todos los rubros se identificó discriminación en contra de los migrantes.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En un contexto de globalización acelerada y crisis migratorias, el movimiento de capital humano de un país a otro es un fenómeno cada vez más común pero a la vez importante en el análisis de las dinámicas poblacionales. Una gran cantidad de personas se desplazan todos los años, voluntaria o forzosamente en busca de mejores oportunidades, que muchas veces no logran encontrar en su país de origen. Asimismo, los países receptores, principalmente los de las economías más desarrolladas, se benefician de recibir a una población normalmente más joven que la suya, que facilita garantizar el crecimiento poblacional futuro del país.

Lo obstante, los fenómenos migratorios no son perfectos y presentan una serie de problemas, tanto para el país receptor como para el inmigrante. Usualmente (sobre todo en los movimientos Sur-Norte), el migrante no solo puede ver descontado el capital humano adquirido a lo largo de los años en su país de origen (en forma de educación y experiencia laboral), sino que también puede tener dificultades para integrarse en base a barreras de lenguaje. Asimismo, por preferencias o por experiencias pasadas personales o grupales de los nativos, pueden ser víctimas de discriminación. Todo ello reduce sus capacidades adquisitivas en el corto plazo y les pone al frente un tortuoso periodo de asimilación hasta poder ponerse a la par, en el escenario ideal, con sus pares nativos. Hacia el lado del país receptor la existencia de discriminación implica una asignación ineficiente del capital humano, lo que restringe la productividad de las empresas a la larga la capacidad de crecimiento del país.

En este paper se hizo un recuento de diversos estudios desarrollados a nivel mundial acerca de las brechas laborales (tanto en capacidad de conseguir empleo como en nivel salarial) que separan a los trabajadores inmigrantes de los trabajadores nativos. Si bien todos los estudios considerados encuentran brechas que no pueden ser explicadas directamente por las variables observadas, las investigaciones experimentales fueron las más exitosas en encontrar evidentes muestras de discriminación entre los empleadores.

Mucho se puede hacer para mejorar el balance actual de la migración. Es labor de los diversos Estados garantizar políticas de inclusividad, diversidad e igualdad de oportunidades que garanticen tanto la no-discriminación a los migrantes, como una rápida asimilación de los

mismos en el mercado laboral. La aplicación de leyes de no-discriminación (y la puesta en marcha de las mismas en países que no las tienen, como Japón) es fundamental en ese sentido. Asimismo, programas estatales de integración basados en mejorar la educación de los migrantes, ayudarles a aprender o perfeccionar el idioma y en prepararlos para la vida laboral en el país de destino, específicamente dedicados aquellos provenientes de países de pocos ingresos y/o aquellos que han sido desplazados, implicarían pasos importantes en ese sentido. Estos programas ayudarían a aliviar la pérdida del reconocimiento de capital humano (tanto de educación como de experiencia) al pasar de un país a otro y acelerarían la asimilación.

V. BIBLIOGRAFÍA

- Abel, M. (2023). Labor market discrimination and sorting: evidence from South Africa. *Journal of African Economies*, 32(4), 331-351.
- Abramitzky, R., Boustan, L. P., & Eriksson, K. (2014). A Nation of Immigrants: Assimilation and Economic Outcomes in the Age of Mass Migration. *Journal of Political Economy* 122, 467–506.
- Amo-Agyei, S. (2020). *The migrant pay gap: understanding wage differences between migrants and nationals*. International Labour Organization.
- Antón, J., Muñoz de Bustillo, R. & M. Carrera Troyano (2012). Raining stones? Female immigrants in the Spanish labour market. *Estudios de Economía*, 2012, vol. 39, issue 1, 53-86.
- Arrow, K. J. (1973). The Theory of Discrimination. En O. Ashenfelter & A. Rees (eds.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G. (1968). Economic discrimination. En Sills, D.J. (Ed.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*. Macmillan.
- Bertrand M. & Duflo E. (2017). Field Experiments on Discrimination. En A.V. Banerjee, E. Duflo (Eds.), *Handbook of Economic Field Experiments* (pp 309-393). North-Holland.
- Blinder, A. S. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.
- Borjas, G. J. (1990). *Friends or Strangers: The Impact of Immigrants of the U.S. Economy*. New York: Basic Books, Inc.
- Carling, J. (2019). Key concepts in the migration–development nexus. En: *MIGNEX Handbook Chapter 2 (2da edición)*. Peace Research Institute Oslo.

- Castles, S. (2000). International migration at the beginning of the twenty-first century: Global trends and issues. *International Social Science Journal*, 2000; 52, 269–281.
- Chiswick, B. R. (1978). The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men. *Journal of Political Economy*, 897-92.
- Collins, W J. & Zimran A. (2023). "Working Their Way Up? US Immigrants' Changing Labor Market Assimilation in the Age of Mass Migration." *American Economic Journal: Applied Economics* 15 (3), 238–69.
- Czaika M. & Reinprecht C. (2022). Migration Drivers: Why Do People Migrate? En P. Scholten (Ed.), *Introduction to Migration Studies* (pp 49-82). Springer.
- Gerland, P., S. Hertog, M. Wheldon, et. al. (2022). *World Population Prospects 2022: Summary of Results*. United Nations.
- Guryan J. & Charles K. (2013). Taste-Based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots. *The Economic Journal*, Volume 123, Issue 572, 417–432.
- Koser, K. (2016). *International Migration: A very Short Introduction*. Oxford University Press.
- Kritzman-Amir T. & Y. Shumacher (2012). Refugees and asylum seekers in the state of Israel. *Israel Journal of Foreign Affairs Vol. 6*, 97–111. Routledge.
- Laczko F. & Tara B. (2013). North–South migration: A different look at the migration and development debate. *Migration Policy Practice, Vol.3 (3)*, 14-19.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography*, 3(1), 47–57.
- Liu, Y. (2024). Immigrant-native gaps of unemployment and permanent employment in Japan. *Economic Analysis and Policy, Vol. 81*, 1443-1463
- Machado, J. & Mata, J. (2005). Counterfactual decomposition of changes in wage distributions

- using quantile regression. *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 20 (4), 445-465.
- Misago, J. P. (2021). Responding to Xenophobic Violence in Post-Apartheid South Africa: Barking up the Wrong Tree?. En M. F. Dinbabo (Ed.), *African Human Mobility Review 2*. Scalabrini Institute for Human Mobility in Africa (SIHMA).
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.
- Oaxaca, R. (2001). Discrimination, Economics of. En Neil J. Smelser & Paul B. Balte (Eds.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 3756-3762). Elsevier.
- OCDE/OIT (2018). *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en desarrollo*. Éditions OCDE.
- Oreopoulos, P. (2011). Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes. *American Economic Journal: Economic Policy* 3 (4), 148–71.
- Organización Internacional para las Migraciones (2019). *Glosario de la OIM sobre Migración*.
- Pettigrew, T. (2015). Prejudice and Discrimination. En James D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)* (pp. 828-833). Elsevier.
- Ratha, D. & Shaw, W. (2007). *South-South Migration and Remittances*. The World Bank.
- Sjaastad, L. A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, 70(5), 80–93.
- Tataru, G. F. (2020). Migration – an Overview on Terminology, Causes and Effects. *Logos Universality Mentality Education Novelty Law Vol. 7*, 10-29. LUMEN Media Ltd.
- Tran, V. C. & Lara-García, F. (2020). A New Beginning: Early Refugee Integration in the United States. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences Vol. 6*,

117–149.

U.S. Census Bureau. (s.f.). U.S. Department of Commerce. <https://data.census.gov/>

Weichselbaumer, D. (2017). Discrimination against migrants in Austria: An experimental study. *German Economic Review, Verein für Socialpolitik*, vol. 18(2), 237-265.