



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**

Economía

Facultad de Economía y Finanzas

**EVALUACION COMPARATIVA DE LA DISCRIMINACION
DE INMIGRANTES EN PAISES DESARROLLADOS Y EN VIA
DE DESARROLLO**

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

**Presentado por
Angelis Nahimed Rojas Munayco**

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 *EVALUACION COMPARATIVA DE LA DISCRIMINACION DE INMIGRANTES EN PAISES DESARROLLADOS Y EN VIA DE DESARROLLO* presentado por ANGELIS NAHIMED ROJAS MUNAYCO, identificada con DNI N° 60631499, 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:

EVALUACION COMPARATIVA DE LA DISCRIMINACION DE
INMIGRANTES EN PAISES DESARROLLADOS Y EN VIA DE
DESARROLLO

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	8%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	www.revista.economia.uady.mx Fuente de Internet	1%
3	empleosparaconstruirfuturo.org Fuente de Internet	1%
4	fipcaec.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

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	MARCO TEORICO.....	3
	Discriminación.....	3
	Inmigrante.....	5
	Brecha Salarial.....	6
III.	EVIDENCIA EMPIRICA.....	8
1.	Países desarrollados.....	8
1.1.	Estados Unidos.....	8
1.2.	España.....	10
1.3.	Canadá.....	10
2.	Países en vía de desarrollado.....	11
2.1.	Argentina.....	11
2.2.	Colombia.....	12
2.3.	México.....	12
IV.	CONCLUSIONES.....	14
V.	BIBLIOGRAFIA.....	15

I. INTRODUCCIÓN

La migración internacional es un fenómeno que está creciendo de manera acelerada, pues la nueva generación tiende a presentar una movilidad más rápida alrededor del mundo. Tan es así que McAuliffe y Adhiambo (2024) mostró que los migrantes representan 3.6% de la población total mundial. Este movimiento se da por diferentes motivos ya sea en busca de nuevas oportunidades (personas que migran a Estados Unidos en busca de un mayor salario) o por temas políticos internos del país (como en el caso de los migrantes venezolanos).

Las investigaciones sobre la discriminación en el mercado laboral en países desarrollados son más diversas a comparación de la literatura de países en vía de desarrollo. En países Latinoamericanos los estudios se centran en mayor medida en como el género o raza influye en la creación de brecha salarial en el mercado laboral (Godoy, 2021). A pesar de esto se encontró estudios centrados en la discriminación de inmigrantes en países latinoamericanos como el de Laurito (2018), Mora y Arcila (2014) y Rodriguez y Aguayo (2023) quienes encuentran que se puede sustentar la presencia de discriminación de inmigrantes en variables no observables. Por el lado de países desarrollado, se evaluó los trabajos realizados por Caicedo (2009), González-Becerril (2009), Canal-Domínguez y Rodríguez-Gutiérrez (2007) y Beach y Worswick (1998). Estos últimos presentan estudios más focalizados en el tipo de migrante dependiendo del lugar de su nacimiento y muestran un nivel de segregación de inmigrantes más alto en trabajos menos calificados (obrero, mozo, entre otros).

La hipótesis principal de este trabajo plantea que una de las causales de la existencia de la brecha salarial es la discriminación del inmigrante dentro de un país, explicadas dentro del modelo econométrico por variables no observables. Adicionalmente, se busca demostrar que la presencia de discriminación del inmigrante en el mercado laboral es mayor en países desarrollados.

La literatura empírica evaluada en su mayoría usa el modelo de Blinder-Oaxaca (1973) para calcular si existe discriminación de los inmigrantes dentro del mercado laboral del país receptor. Ante esto se encontró que la brecha salarial responde en gran medida a variables individuales observables de los individuos en estudio y la otra parte de la explicación se encuentra en las variables inobservables que los autores lo relacionan con presencia de discriminación.

La presente investigación, consta de tres partes importantes. En la primera parte se abarcará los conceptos teóricos más relevantes para comprender el tema de estudio. En la segunda parte, se mostrará estudios realizados en países desarrollados (Estados Unidos, España y Canadá) y en vía de desarrollo (Argentina, Colombia y México) para evidenciar si existe discriminación salarial en los países receptores de migrantes. Finalmente, en la conclusión presentaremos un análisis comparativo de los resultados encontrados en el marco empírico.

II. MARCO TEORICO

En esta parte se estudiará las diferentes variables que afectan la pregunta de interés de la investigación. Esto con el fin de abordar los diversos conceptos que muestren la discriminación entre nativos y migrantes para explicar la brecha salarial en el mercado laboral dependiendo del nivel de desarrollo del país receptor.

Discriminación

La discriminación es un término muy analizado a nivel de la literatura. Esta se entiende como la segregación de una o un grupo de personas del total. Esto se da por diferentes motivos ya sea por racismo, estatus económico, nivel de educación, nacionalidad, entre otros. Rodríguez (2005) indica que “es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida” (P. 23). Esta desventaja en mención se da por la categorización de patrones que asume las personas en su totalidad para ejercer una supresión de los derechos de un grupo minoritario. Camaño (2019) menciona que existe dos tipos de discriminación (Directa e Indirecta) dentro del mercado laboral.

En primer lugar, la Discriminación Directa se genera cuando una condición o característica interviene para determinar el trato o beneficio laboral de una persona frente a otra, a pesar de desempeñar las mismas funciones en igual condición. Es importante mencionar que este tipo de discriminación es la más imperante dentro del ámbito laboral cuando se habla de un trato injustificado. El estudio elaborado por Actis et al. (1995) muestra que esta conducta se evidencia más en empleos informales donde las leyes de igualdad de cada país no intervienen, pues los trabajadores no se encuentran en planilla. En este informe se menciona que la sexualidad y el lugar de origen de la persona inmigrante son las condiciones más influyentes para que se presencie este tipo de discriminación.

En segundo lugar, la Discriminación Indirecta se presenta cuando existe algunos patrones que definen situaciones más favorables para un grupo de personas dentro del mismo puesto por una regla interna ya establecida. Esta última normalmente es aceptada dentro del contrato laboral. Este caso se presenta muchas veces de manera implícita, por ejemplo, en un trabajo formal se tiende a pagar más a una persona con maestría que a una persona solo con bachiller. Si bien existe una segregación esto se da por motivos ya “establecidos” dentro del ambiente laboral o explicados por la productividad del empleado. En la economía se le denomina valorización del

capital de trabajo (Romero, 2007). Este tipo de discriminación no es condenada por las leyes de igualdad.

A continuación, se presentará las principales variables que influyen en la formación de la discriminación y brecha salarial hacia los inmigrantes dentro de un territorio.

Racismo Cultural:

Es una conducta que se visualiza dentro de un territorio donde los miembros nativos tienden a diferenciar al migrante por su cultura dependiendo del lugar de procedencia. Este comportamiento trasciende desde años anteriores, un claro ejemplo es la represión de los judíos por parte de los nazis, quienes creían que su raza era “superior”. Otro indicador importante es el color de piel de la persona, pues en algunas culturas se cree que los de tez blanca “son más inteligentes”. La percepción que se tiene de las culturas en general juega un papel importante, algunas son catalogadas como “liberal” o “cerrada”. Esto último genera al postular a un puesto de trabajo una diferencia, dado que algunos creen que ello interviene en las habilidades del postulante.

En un artículo publicado por la revista *Sociedad y Utopía* (2000) se menciona que en España prefieren contar con personas de su propia nacionalidad pues entienden que todos pertenecen a una sola cultura ya establecida dentro del territorio- y se tiende a generar una discriminación en contra de inmigrantes a causa de su origen por la diferencia nacional de la que provienen (Actis, Pereda y De Prada, 2000). En este último caso se segrega a los inmigrantes en trabajos menos calificados, el motivo principal es la desconfianza del contratante. Otro punto importante es que toman de referencia la necesidad del inmigrante para establecer el sueldo a pagar es ahí donde se genera la brecha salarial. Actis, Pereda y De Prada (2000) muestran que la percepción sobre una cultura diferente tiende a generar supresión de los derechos laborales del inmigrante con referencia a un nativo. Esto a pesar de estar dentro de la misma posición independiente de temas como la edad, habilidad o nivel educativo.

Estado migratorio

La regularización de los papeles de un inmigrante es una variable que influye en gran medida en la brecha salarial que existe dentro de un territorio. Contratar a un inmigrante indocumentado hace que su mano de obra sea mucho más barato que un nativo o uno con papeles en orden. Si bien esto último es un riesgo para el empresario, resulta igualmente atractivo por el nivel de ahorro de costos de producción que genera. Es importante mencionar

que, en el escenario de informalidad, el poder de negociación del contratante aumenta y el inmigrante se ve más vulnerable (Actis, Pereda y De Prada, 2001). Por lo último expuesto, al inmigrante ilegal en el mercado laboral se le paga un menor salario y no se le subvenciona sus beneficios como el seguro, horas extras, entre otros. Todo lo anteriormente expuesto genera discriminación de los inmigrantes, por ende, es una variable importante que explica la brecha salarial dentro de un país.

Inmigrante

En los párrafos anteriores se ha mencionado el término “inmigrante” para referirse a la persona que deja su país o localidad en busca de nuevas oportunidades. Este movimiento se origina por voluntad propia con el fin de maximizar su utilidad o por la existencia de un conflicto interno dentro del país de origen. La Organización Internacional para las Migraciones (2024) informa que a nivel mundial al 2020 el número de inmigrantes asciende a 3.6% de la población mundial siendo un total de aproximadamente 281 millones de migrantes internacionales (McAuliffe & Adhiambo, 2024). Este dato es importante para entender que el movimiento de personas va en aumento de manera acelerada, pues si se compara con el año 2000 el número de migrantes ha crecido en aproximadamente 131 millones.

Arango (2007) comenta que “hace cien años, el grueso de los migrantes internacionales, nueve de cada diez, desembarcaba en cinco grandes países: Estados Unidos, Argentina, Brasil, Canadá y Australia. Ahora, habría que sumar los recibidos por una cuarentena de países” (P.9). Esto último muestra el gran flujo de movimiento que existe a nivel mundial en la actualidad, lo cual afecta la economía interna de un país. Pues recibir un mayor número de migrantes implica un mayor gasto público y una variación en la oferta de mano de obra, entre otros efectos.

En América Latina unos de los países con mayor recepción de inmigrantes desde el 2019 es el Perú por la llegada de los venezolanos, quienes han ingresado con mayor facilidad dado que no existe tantas restricciones como en otros países. Es importante mencionar que es uno de los países más atractivo para vivir en Latinoamérica dada la estabilidad de la moneda, adicionalmente, que es más fácil conseguir trabajo por el alto nivel de informalidad. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2024) muestra que “en el tercer trimestre de 2024, la entrada de extranjeros al Perú ascendió a 1 millón 110 mil 086 personas, cifra superior en 18,2% con relación a igual periodo de 2023” (P.1). Esto último evidencia el crecimiento de número de migrantes dentro del Perú, país en vía de desarrollado, donde las leyes de regulación

de migrantes no son respetadas en su totalidad. Es importante mencionar que esto ha tenido un gran impacto a nivel social y sobre todo en el sector laboral que será estudiado en el siguiente episodio.

A nivel mundial, uno de los países con mayor recepción de migrantes es Estados Unidos. Este país al año 2022 reporta que el 13.9% de su población está conformada por migrantes de diferentes continentes, siendo más del 50% provenientes de América Latina (Ruggles et. al, 2023). A continuación, se muestra el siguiente cuadro de distribución de migrantes dentro de Estados Unidos:

Tabla 1.

Lugar de nacimiento de los inmigrantes de Estados Unidos al 2022

Lugar de nacimiento del inmigrante	Número	Porcentaje
Continente de nacimiento	46,182,089	100%
África	2,752,965	6%
Asia	14,349,080	31.1%
Europa	4,728,948	10.2%
América Latina	23,233,834	50.3%
Norte América	828,702	1.8%
Oceanía	288,560	0.6%

Nota: Los datos fueron obtenidos del Migration Policy Institute, MPI.

Esta última estadística evidencia la alta concentración de inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos, los cuales ven este lugar como seguro para buscar nuevas oportunidades. Esto por su nivel de desarrollo y salario laboral que ofrecen, el cual está por encima del promedio de los países en vía de desarrollado. A pesar de lo mencionado Pérez (2017) comenta que existe una discriminación salarial de los mexicanos dentro de Estados Unidos, así como su ubicación en puestos menos calificados, lo cual genera una brecha salarial dentro del mercado laboral estadounidense.

Brecha Salarial

Cuando existe una diferencia en el salario dentro de un mismo territorio se hace referencia económicamente a la presencia de una brecha salarial. Este último término ha sido usado en múltiples estudios para explicar la diferencia de sueldos en el mercado ya sea por valoración del capital humano o por segregación. Un claro ejemplo de brecha salarial se genera cuando dos personas de diferente género realizan la misma labor, pero el varón gana más que la mujer

por su condición. Un estudio relevante realizado por Atucha y Actis (2003) evidencia que los ingresos “a) Guardan relación positiva con el nivel educativo; b) inicialmente aumentan con la experiencia y decrecen luego al envejecer el trabajador, demostrando la depresión del capital humano” (p.27). Esto último muestra que esta brecha salarial tiene una gran dependencia de la valorización de capital de trabajo, sin embargo, se menciona también la existencia de variables no observables. Como se mencionó intervienen otras variables implícitas, en la literatura encontramos que estas variables pueden denotar presencia de “discriminación”. Es por esto último que en la siguiente sección se mostrará y se analizará estudios empíricos que usan el modelo de Blinder-Oaxaca (1973) para mostrar si una de las causas de la brecha salarial de un país receptor de inmigrantes es explicada por la existencia de discriminación.

III. EVIDENCIA EMPIRICA

En esta sección se analizará estudios donde se evalúa la inserción laboral de los inmigrantes y cómo influye la discriminación para generar brecha salarial dentro de un mercado. Para esto se realizará un contraste de resultados en países desarrollados y en vía de desarrollo. Es importante mencionar que en la mayoría de los estudios se usa el método de descomposición de brecha salarial realizada por Blinder-Oaxaca (1973). Este modelo tiene como variable dependiente la brecha salarial (diferencia entre el salario de dos personas, una que pertenece al grupo mayoritario y la otra al grupo minoritario). Por otro lado, presentan como variables independientes las características iniciales de las personas evaluadas (nivel educativo, edad, sexo, ocupación, entre otros) y, por último, se tomará el residuo de los términos independientes (variables no observables) del modelo como muestra de discriminación potencial.

Para los siguientes estudios en mención se hará referencia al modelo descrito en el párrafo anterior, con el fin de realizar un análisis comparativo. Una conclusión general presenta R. Arpi y L. Arpi (2018) quienes comentan dentro de su estudio a nivel étnico que en Latinoamérica la “brecha en el ingreso laboral es muy alta con relación a los países europeos, donde la diferencia oscila entre 9 y 10%” (p.61). A continuación, se mostrará diferentes estudios realizados en países desarrollos y en vía de desarrollo para realizar un análisis comparativo.

1. Países desarrollados

1.1. Estados Unidos

El país evaluado es uno de los mayores receptores de inmigrantes en el mundo, por ello es importante la literatura elaborada sobre este territorio. Ante esto se tiene el estudio realizado por Caicedo (2009) quien usa la data obtenida de la *Current Population Survey (CPS)* del año 2003 para analizar la brecha salarial entre la población nativa y los inmigrantes latinoamericanos que radican en Estados Unidos. Para tener un análisis más preciso dividió a sus sujetos de estudio en tres grandes grupos compuestos por migrantes dependiendo de su procedencia: los mexicanos, los cubanos y los centroamericanos. Estos grupos se separaron de esta manera dado que tienen motivos diferentes de migración. Por el lado de los mexicanos y centroamericanos en la mayoría de los estudios mencionan que se debe netamente a la

búsqueda de una mejor remuneración laboral u oportunidad de trabajo. Mientras que por el lado de los cubanos se debió netamente a conflictos políticos internos.

Para realizar su análisis de la discriminación de los inmigrantes separaron la valorización del capital de trabajo, para ello implementaron el modelo de Blinder-Oaxaca (1973). Los principales resultados encontrados refuerzan la hipótesis de la existencia de discriminación de inmigrantes, pues en los tres estudios se presencia una diferencia significativa de sueldo del inmigrante frente al nativo. Por el lado de los mexicanos, se encontró que la brecha salarial entre nativos e inmigrantes es de 0.452 puntos logarítmicos donde 0.323 puntos son explicados por diferencias en capital de trabajo y lo restante por la presencia de una probable discriminación. Por el lado de los de Centroamérica, la brecha es de 0.434 puntos logarítmicos, siendo 0.101 explicado por discriminación y lo restante por capital de trabajo. Finalmente, en este país se refleja un trato diferencial que reciben los cubanos en el mercado de trabajo estadounidense, donde el 83.3% de la diferencia es posible por la presencia de una discriminación y lo restante por diferencia en la valorización del capital humano de cada trabajador.

Por otro lado, el estudio elaborado por González-Becerril (2009) muestra un análisis de la inserción de la mano de obra calificada de los inmigrantes en Estados Unidos (EE. UU) entre 1990-2000. Esto con el fin de evaluar de que depende la inserción de inmigrantes en el mercado laboral, ya sea netamente capital humano o presencia de discriminación. Este autor utiliza como base de datos una muestra del 5% del *US Population Census* de los años 1990 y 2000. A diferencia del anterior modelo, en este caso se utiliza cuatro modelos de regresión logística. Los modelos tienen como variable dependiente si la persona evaluada está o no en una ocupación calificada, por el lado de las variables independientes usan la más observables a nivel de capital humano (nivel de educación, dominio del inglés, años en EE. UU, edad, sexo, etc.). Como resultado obtuvieron que en general los nacidos en Estados Unidos tienen mayor probabilidad de conseguir un trabajo calificado frente a los inmigrantes mexicanos, sudamericanos, centroamericanos y caribeños. En la misma línea es importante precisar que en términos de significancia las variables que tienen mayor peso en el posicionamiento de los migrantes es el nivel educativo, los años de estadía dentro del país de residencia y el sector al que se dirigen; mientras que las variables de edad, sexo y estado civil si bien afecta de manera negativo, no están significativo como las antes mencionadas. Como se puede evidenciar existe una segregación en el mercado laboral especializado en Estados Unidos, donde los inmigrantes tienen una menor posibilidad de acceder a un puesto de trabajo.

1.2. España

Otro país que presenta un mayor incremento de número de inmigrantes es España, este lugar es uno de los destinos más llamativos por temas de desarrollo profesional y laboral. Ante esto, Canal-Domínguez y Rodríguez-Gutiérrez (2007) muestran en su investigación titulada “*Analysis of wage differences between native and immigrant workers in Spain*” que la diferencia salarial se debe principalmente a dos motivos: por temas de productividad y por variables no identificables a lo que le podemos atribuir la presencia de discriminación. Este estudio uso como base de datos la *la Wage Structure Survey*’ (WSS) realizada por el INE en 2002. Como metodología de estudio se usó mínimo cuadrados ordinarios y como modelo econométrico el de Oaxaca–Blinder (1973). Este trabajo tuvo dos conclusiones importantes al evaluar la distribución de los resultados. Primero, se obtuvo que la brecha salarial entre los nativos y migrantes es mayor mientras más bajo sea el sueldo, esta diferencia salarial disminuye en sectores donde el sueldo es mayor al promedio del país. Segundo, en este país la discriminación salarial es mayor para las mujeres, pues gran porcentaje de las inmigrantes se ubican en el percentil inferior de sueldos dentro del país.

1.3. Canadá

Otra investigación importante es la de Beach y Worswick (1998), la cual se realizó en Canadá con el fin de investigar si existe doble efecto negativo para las mujeres inmigrantes en el mercado laboral. Este estudio uso como base de datos *The Statistics Canada microdata tape entitled Income (1983)*. Para encontrar sus resultados uso el modelo de descomposición del salario de Blinder-Oaxaca (1973). Los principales resultados indican lo siguiente: (a) los inmigrantes varones están expuestos a una mayor discriminación salarial, (b) Se evidencia que existe una discriminación pronunciada por variables no observables propios de los individuos evaluados, el autor lo atribuye a la diferenciación por no ser nativo y c) Si bien ser inmigrante influye en la diferencia de sueldo, la variable más importante es el género. Finalmente, “se confirma la presencia de un doble efecto discriminatorio del 71% al 79% sobre el salario de las mujeres inmigrantes” (Beach y Worswick, 1998, p.1198).

De los estudios mencionados, se infiere que existe discriminación dentro de los países desarrollados, pues la diferencia de salarios de los migrantes respecto a los nativos no solo es explicada por variables observables de las muestras usada en su totalidad (capital humano o sexo).

2. Países en vía de desarrollado

La literatura enfocada en América Latina es muy escasa respecto a la evaluación de la existencia de discriminación en el mercado laboral, dado que los países más atractivos para migrar son los desarrollados. A continuación, se presentará un estudio que analiza la llegada de extranjeros a Argentina (migración internacional) y un estudio de México que muestra el efecto de la migración interna.

2.1. Argentina

Argentina en la actualidad es uno de los países con mayor recepción de inmigrantes a nivel de Latinoamérica. Ante esto Laurito (2018) en su estudio busca mostrar los factores que explican la existencia de brecha salarial en Argentina, realizando una comparación entre nativos e inmigrantes. Este autor utiliza como base de datos la Encuesta Permanente de Hogares para el periodo 2004-2015. Para encontrar resultados más precisos se implementó tres modelos de análisis: el modelo de segmentación estudiado por Elliott y Lindley (2008), el modelo de descomposición salarial implementada por Oaxaca-Blinder (1973) y el modelo de Melly (2026) para ver la disgregación del nivel de ingresos. Esto con el fin de evaluar la presencia de discriminación en el mercado laboral argentino.

Primero, del modelo de segregación se obtiene que la condición de migrante influye en conseguir un puesto laboral dependiendo del sector. Se encontró que los inmigrantes tienden a estar más presentes en el sector mina y agro. Por otro lado, se halló que el ser inmigrante aumenta la posibilidad de manera positiva de estar ubicado en trabajos como operarios o no calificados (Elliott y Lindley, 2008). Segundo, luego de este análisis para ver la ubicación de los inmigrantes en Argentina, el autor se centró en la descomposición del salario usando el modelo de Oaxaca-Blinder (1973) donde se obtuvo que “los inmigrantes cobran en promedio 15.4% menos que los nacidos en Argentina y la brecha aumenta cuando nos movemos hacia cuantiles más altos de la distribución del ingreso” (Laurito, 2018, p.25). Es vital mencionar que se encuentra en esta investigación que el 52% del resultado se puede explicar con variables observables. Finalmente, con el modelo de Melly (2006) se encuentra que la mediana de la distribución de la diferencia de ingresos es explicada en un 65% por variables no identificables, lo cual puede significar presencia de discriminación. Por tanto, se concluye que existen factores implícitos que intervienen en el sueldo que recibe un migrante.

2.2. Colombia

Mora y Arcila (2014) presentan su estudio realizado en la ciudad de Cali para mostrar la brecha salarial interna dependiendo de la raza del inmigrante (afrodescendiente o blanco). Para ello, los autores usaron como base de datos la encuesta de Empleo y Calidad de Vida del 2013. Como método de análisis implementaron el modelo de Oaxaca-Blinder (1973) incluyendo efectos fijos. Esto con el fin de determinar si existe discriminación del inmigrante en la formación de brecha salarial dentro de la ciudad de Cali. Los principales resultados encontrados se centran en que los afroamericanos presentan un menor salario en el mercado laboral, sin embargo, este varía de acuerdo con su nivel de estudio. En una primera instancia, los autores solo se centran en evaluar la importancia de la raza para ejercer discriminación en el ámbito laboral dentro del territorio colombiano. Sin embargo, cuando los autores añaden las variables que caracterizan las migraciones encuentra que “la brecha salarial se aumenta a un 43%” (Mora y Arcila, 2014, p.51). Ante esto revelan la importancia de añadir variables de migración para no subestimar los resultados. Pues la característica de “inmigrante” genera mayor brecha salarial, es de este punto su importancia para evaluar la existencia de discriminación.

2.3. México

A diferencia de los migrantes internacionales, cuando se evalúa la migración interna de un país los resultados cambian. Rodríguez y Aguayo (2023) realizaron un estudio implementado el modelo de Heckman (1979) para controlar el problema de autoselección y de Oaxaca-Blinder (1973) para descubrir si existe o no discriminación interna en México. Es importante mencionar que se evaluó a trabajadores varones que migran a otras ciudades. Los autores usaron la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares realizada el 2020.

Con el primer modelo se encontró que tener un idioma indígena y el estado civil (divorciado, casado, separado, convivientes) presentan una relación positiva con la motivación por migrar. Una vez corregido el problema de autoselección. Se procedió a implementar el modelo de Oaxaca-Blinder (1973) para ver la descomposición del salario. Los resultados indican que los migrantes presentan un mayor salario que los no migrantes, esta diferencia de 5.5% se explica por variables observables y no observables. Sin controlamos el problema de autoselección esta diferencia incrementa a 15.3% (Rodríguez y Aguayo, 2023). Este último resultado depende del

lugar de procedencia del inmigrante, pues también se encontró que los migrantes con mayor escasez de recursos y aquellos que viven en zonas de alta migración son los que presencia mayor discriminación en el ámbito laboral en términos de salario.

IV. CONCLUSIONES

En este trabajo se analizó la presencia de discriminación de inmigrantes en el país receptor y se tomó como punto de estudio el mercado laboral para explicar la existencia de brecha salarial. La literatura ha estado centrada en mayor medida en un análisis profundo por país, sin embargo, en esta investigación se decidió realizar un análisis comparativo a nivel internacional tomando en cuenta el nivel de desarrollo.

En esta línea, se halló que independientemente del nivel de desarrollo del país la discriminación hacia el inmigrante se hace presente y varía de acuerdo con alguno de los siguientes tres motivos: lugar de procedencia o género del inmigrante o sector laboral donde se ubique este mismo. Adicionalmente, en ambas economías se presenta mayor discriminación en las mujeres inmigrantes que tienden a estar ubicadas en el último percentil de nivel de ingresos comparados con los varones inmigrantes. A pesar de estas similitudes se encontró que la brecha salarial es mayor en países en vía de desarrollo en temas porcentuales. Adicionalmente, se mostró que los países más desarrollados presentan una mayor tendencia a segregar en puestos de trabajo menos calificado a los inmigrantes que en su mayoría son Latinoamericanos.

Por tanto, se comprueba la hipótesis de que la discriminación del inmigrante juega un papel importante para explicar la brecha salarial dentro de un país. Adicionalmente, se comprueba que el nivel de desarrollo de un país solo interviene para determinar la magnitud de la discriminación dentro del mercado laboral. Si bien existe discriminación, la mayor parte de la brecha salarial es explicada por variables observables (capital humano).

Finalmente, los estudios internacionales que se usaron en esta investigación evidencian que la discriminación del inmigrante también se ve afectada por la raza y género del sujeto evaluado. Esto nos lleva a cuestionarnos la importancia de crear nuevas leyes en contra de la discriminación del inmigrante en el mercado laboral y reforzar las leyes en contra de la discriminación de género. Adicionalmente, se plantea explorar nuevas investigaciones sobre la discriminación del inmigrante en el mercado laboral a nivel interno, pues con el caso de México se halló la existencia de esta segregación dentro de un mismo país.

V. BIBLIOGRAFIA

- Actis, E., & Atucha, A. (2003). Brechas salariales: Discriminación o diferencias de productividad. *Momento Económico*(126), 23-33.
- Actis, W., de Prada, M., & Pereda, C. (1995). *LA DISCRIMINACIÓN LABORAL A LOS TRABAJADORES INMIGRANTES*. Madrid: OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- Actis, W., Pereda, C., & De Prada, M. (2000). DISCRIMINACIÓN DE LOS INMIGRANTES EN EL TRABAJO. *Sociedad y Utopía*(16), 91-102. <https://www.colectivoioe.org/uploads/53192a61002805ab4d3c94eac6848a842ecdcde6.pdf>
- Actis, W., Pereda, C., & De Prada, M. (2001). Discriminación laboral de los inmigrantes en España ("¡No quieres ser menos!"). *U.G.T*, 1-18. <https://www.colectivoioe.org/uploads/e5300c04dacce0ed91d1629586f55fce22ab500e.pdf>
- Arango, J. (2007). Las migraciones internacionales en un mundo globalizado. *Vanguardia dossier*(22), 6-15. https://insyde.org.mx/pdf/movilidad-humana/arango_2007_las_migraciones_internacionales.pdf
- ARPI, R., & ARPI, L. (2018). DESIGUALDAD DEL INGRESO LABORAL Y NIVEL EDUCATIVO ENTRE GRUPOS ÉTNICOS EN EL PERÚ. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 9(1), 56-67.
- Caamaño, E. (2019). LA DISCRIMINACION LABORAL INDIRECTA. *REVISTA DE DERECHO*, 68-81.
- Caicedo, M. (2009). Desigualdad salarial en el mercado laboral estadounidense: La situación de los inmigrantes mexicanos, cubanos y centroamericanos. *Gaceta Laboral*, 15(2), 5-31. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000200001
- Elliott, R. J. & Lindley, J. K. (2008). Immigrant Wage Differentials , Ethnicity and Occupational Segregation. *Journal of the Royal Statistical Society*, 171(3), 645–671.
- GOB.PE. (5 de Diciembre de 2024). *Ingreso de extranjeros al Perú aumentó 18,2% en el tercer trimestre de 2024*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática:

<https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/1070023-ingreso-de-extranjeros-al-peru-aumento-18-2-en-el-tercer-trimestre-de-2024>

- Godoy, G. (2021). *Brechas salariales y género en el Ecuador del año 2011-2018*. [Tesis de Titulación]. UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO.
- González-Becerril, J. (2009). Estudio comparativo de la inserción laboral de los migrantes calificados de América Latina en Estados Unidos, 1990-2000. *Papeles de población*, 15(61), 169-194. <https://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v15n61/v15n61a8.pdf>
- Laurito, S. (2018). *Inmigrantes en el mercado laboral: análisis de la diferencia salarial para Argentina 2004-2015*. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de La Plata.
- McAuliffe, M., & Adhiambo, L. (2024). Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2024. *Organización Internacional para las Migraciones (OIM)*.
- Melly, B. (2005). Decomposition of differences in distribution using quantile regression. *Labour Economics*, 12, 577–590.
- Mora, J., & Arcila, A. (2014). Brechas salariales por etnia y ubicación geográfica en Satiago de Cali. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 18, 34-53. <https://www.redalyc.org/pdf/2331/233132797004.pdf>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic*(3), 693-709.
- Pérez, J. (2017). Migrantes mexicanos en los Estados Unidos: Una revisión de la literatura sobre la integración, segregación y discriminación. *Estudios Fronterizos*, 18(37), 1-17. <https://www.scielo.org.mx/pdf/estfro/v18n37/2395-9134-estfro-18-37-00001.pdf>
- Rodríguez, C., & Aguayo, E. (2023). Discriminación salarial hacia los migrantes internos en México. Un análisis en la media y por decil de ingreso. *Revista de Economía*, 40(100), 108-128. doi:<https://doi.org/10.33937/reveco.2023.315>
- Rodríguez, J. (2005). Definición y concepto de la no discriminación. *El Cotidiano*(134), 23-29. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513404.pdf>

- Romero, J. (2007). *¿Discriminación laboral o capital humano? determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros*. Banco de la República, Cartagena de Indias.
<https://core.ac.uk/download/pdf/7075025.pdf>
- Ruggles, S., Flood, S., Sobek, M., Backman, D., Chen, A., Cooper, G., . . . Schouweiler, M. (2023). *Estimates from 1990 and 2000 Decennial Census data as well as ACS microdata*. Obtenido de Migration Policy Institute:
<https://www.migrationpolicy.org/data/state-profiles/state/demographics/US>
- Shamsuddin, A. (1998). The double-negative effect on the earnings of foreign-born females in Canada. *Applied Economics*, 30(9), 1187-1201.