



**UNIVERSIDAD  
DEL PACÍFICO**

**Facultad de  
Economía y Finanzas**

**DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL HACIA LOS  
MIGRANTES**

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

**Presentado por  
Diana Carolina Ponte Villalaz  
Daniela Sofía Valdivia Llerena**

**Lima, febrero 2024**



**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 “Discriminación en el mercado laboral hacia los migrantes” presentado por DIANA CAROLINA PONTE VILLALAZ, identificada con DNI N° 73070670, para optar al Título Profesional de Licenciado en Finanzas y DANIELA SOFIA VALDIVIA LLERENA, identificada con DNI N° 73753937, para optar al Título Profesional de Licenciado en Economía fue sometido al análisis del sistema antiplagio Turnitin el 29 de febrero de 2024. El siguiente fue el resultado obtenido:

Ponte, Diana\_Valdivia, Daniela\_Trabajo de suficiencia profesional\_Economia\_2024.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%	7%	2%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE


FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.revista.economia.uady.mx">www.revista.economia.uady.mx</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
3	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1%
4	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> 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, 9 de abril de 2024

  
Juan Francisco Castro  
Decano  
Facultad de Economía y Finanzas

## **RESUMEN**

Este trabajo aborda la relación entre los trabajadores migrantes y la discriminación laboral. Para ello, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la literatura, explorando diversas teorías sobre la discriminación en el mercado laboral. Posteriormente, se examinan varios casos de distintos países, destacando los motivos y las formas de discriminación hacia los migrantes, ya sean internos o procedentes de otras naciones. Los resultados revelan una relación significativa entre la discriminación laboral y la condición de los trabajadores migrantes. Diversos factores, como la edad, nivel educativo, experiencia y estado civil, influyen en la determinación de sus salarios. A pesar de ello, los migrantes suelen enfrentar salarios más bajos en comparación con los no migrantes y tienen acceso limitado a oportunidades laborales. Finalmente, se sugiere la implementación de medidas efectivas para reducir la discriminación laboral y fomentar una cultura laboral equitativa que beneficie positivamente el crecimiento económico. Estas acciones pueden contribuir a la creación de un entorno laboral más justo y propicio para el desarrollo de todos los trabajadores, independientemente de su origen o condición migratoria.

## **ABSTRACT**

This paper addresses the relationship between migrant workers and labor discrimination. To accomplish this, an extensive literature review was conducted, exploring diverse theories regarding discrimination in the labor market. Subsequently, multiple cases from different countries are examined, emphasizing the reasons and forms of discrimination against migrants, whether they are internal or from other nations. The findings reveal a significant connection between labor discrimination and the status of migrant workers. Various elements, such as age, educational level, experience, and marital status, influence on the determination of their salaries. Despite these considerations, migrants often face lower wages compared to non-immigrants and have limited access to job opportunities. Finally, the paper recommends the implementation of effective measures to mitigate labor discrimination and foster an equitable work culture that positively influences economic growth. These actions can contribute to the establishment of a fair and conducive work environment for the development of all workers, regardless of their origin or immigration status.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO ANALÍTICO .....</b>	<b>3</b>
1. Definición y formas de discriminación en el mercado laboral .....	3
2. Teorías de la Discriminación en el Mercado Laboral .....	4
2.1. Modelo <i>Taste-based</i> .....	4
2.2. Modelo de discriminación estadística.....	5
2.3. Modelos de discriminación, aprendizaje y entorno .....	7
2.4. Modelos de discriminación, estereotipos y heurísticos.....	9
2.5. Discriminación institucional.....	10
<b>III. EVIDENCIA EMPÍRICA .....</b>	<b>11</b>
1. África .....	11
1.1. Sudáfrica.....	11
2. Asia .....	12
2.1. China.....	12
3. Europa .....	12
3.1. Suecia.....	12
3.2. España.....	13
3.3. Noruega .....	13
4. América.....	14
4.1. Canadá .....	14
4.2. Estados Unidos .....	15
4.3. México.....	16
4.4. Perú.....	16
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>18</b>
<b>V. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>20</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

Actualmente, el fenómeno de la migración laboral se ha intensificado significativamente debido al crecimiento de la globalización económica y la concentración de recursos. Según la Organización Internacional para las Migraciones mundial (2022), se estima que actualmente hay 281 millones de migrantes en el mundo, lo que representa el 3.6% de la población mundial total. Este aumento de la movilidad laboral ha llevado a personas de diferentes partes del mundo a buscar oportunidades de empleo más allá de las fronteras de sus países de origen.

En países con gobiernos estables y eficientes, los migrantes pueden contribuir con su capital humano al crecimiento de diversas industrias. Sin embargo, la realidad es diversa y compleja, ya que en naciones donde la discriminación y la corrupción prevalecen, se observa un panorama distinto. Estas condiciones fomentan la expansión del mercado laboral ilegal, generando conflictos y problemas políticos, limitando las oportunidades laborales para estas personas (Grebenyuk, 2017).

La sociedad contemporánea, marcada por una diversidad de criterios como el género, la cultura, el origen, la raza, entre otros, se enfrenta a una estratificación social que afecta directamente la vida laboral de los migrantes. Esta estratificación conduce a la asignación de individuos a diversos empleos con condiciones específicas, donde la discriminación laboral y las precarias condiciones de trabajo emergen como desafíos cruciales. Este fenómeno se manifiesta de manera palpable en la disparidad salarial y en el trato laboral diferenciado entre migrantes y no migrantes, siendo común que los primeros se vean relegados a empleos mal remunerados y de baja calificación (Caicedo, 2008).

Los informes sobre migración laboral en América Latina y el Caribe revelan una situación aún más compleja. La falta de una institucionalidad social sólida en los países contribuye a la discriminación y reduce el acceso laboral para los migrantes en comparación con la población local. Esto crea brechas significativas en términos de servicios básicos y protección social, haciendo que la mayoría de los migrantes enfrenten dificultades considerables para encontrar empleo, donde se les ofrecen bajos salarios, carencia de seguridad social y condiciones laborales precarias (Carrasco & Suárez, 2018).

El objetivo de este trabajo es examinar la discriminación laboral hacia migrantes en diversos países, explorando sus manifestaciones y mecanismos asociados, para estimular nuevas

investigaciones cualitativas y cuantitativas en este ámbito. La hipótesis es que existe una relación positiva entre la condición de migrante y la discriminación laboral. De esta manera, se llevó a cabo una revisión de estudios y evidencia empírica que aborda los motivos y formas de discriminación laboral que experimentan los migrantes en diferentes regiones, como Asia, África, Europa y América.

Este documento se estructura en cuatro partes fundamentales. La primera aborda el marco teórico, explorando la definición y formas de discriminación, así como las principales teorías o modelos que explican este fenómeno en el mercado laboral. La segunda parte comprenderá la presentación de la evidencia empírica recopilada de diversas investigaciones, destacando hallazgos relevantes sobre este tema. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones se desarrollarán a partir del análisis realizado, proporcionando una visión integral de la discriminación laboral hacia los migrantes en la actualidad.

## **II. MARCO ANALÍTICO**

### **1. Definición y formas de discriminación en el mercado laboral**

Según Onuchic (2022), la discriminación implica un trato diferencial atribuido a individuos aparentemente "iguales", fundamentado exclusivamente en sus características observables. En este sentido, va más allá de las diferencias evidentes, extendiéndose a una distinción basada en identidades perceptibles, tales como género, raza, edad u otras características distintivas. Un ámbito donde la discriminación se manifiesta de manera destacada es en el trabajo.

En el ámbito laboral, la discriminación adopta diversas manifestaciones, siendo la disparidad salarial una de las formas más prevalentes. Esta inequidad se manifiesta cuando ciertos grupos reciben remuneraciones desiguales a pesar de desempeñar roles equivalentes o demostrar una productividad similar. Esta situación no solo genera desigualdades económicas palpables, sino que también perpetúa brechas salariales injustas. Guryan y Charles (2013) resaltan la importancia de numerosas investigaciones que buscan documentar los efectos de la discriminación en las brechas salariales. Estos estudios, en su mayoría, se enfocan en medir las diferencias en los resultados económicos entre distintos grupos, las cuales persisten incluso después de ajustar estadísticamente las características observables de los trabajadores.

Otra forma de trato desigual se evidencia en las prácticas discriminatorias durante el proceso de contratación. En esta instancia, los empleadores toman decisiones injustas al designar a ciertos grupos para determinados puestos, a menudo basándose en características como la edad, género, raza o etnia. Estas prácticas no solo limitan las oportunidades laborales para individuos talentosos, sino que también impactan negativamente en la diversidad e inclusión dentro del ámbito laboral. Como señalan Nilsson y Wrench (2009), ello conduce al desperdicio de recursos humanos y a la subutilización de habilidades, conocimientos y mano de obra. Asimismo, obstaculizan el acceso a las ventajas que distintos tipos de conocimientos pueden aportar en una economía globalizada. En este contexto, la discriminación en la contratación no solo tiene consecuencias individuales, sino que también afecta la eficiencia y equidad en el funcionamiento del sistema laboral en su conjunto.

## 2. Teorías de la Discriminación en el Mercado Laboral

Si bien anteriormente se ha proporcionado una definición de discriminación, es esencial tener en cuenta que la interpretación específica de este concepto varía según el marco teórico aplicado. Esta diversidad subraya la necesidad de una comprensión detallada al evaluar las teorías asociadas con la discriminación. En esta línea, el propósito de esta sección es llevar a cabo un análisis exhaustivo de las teorías y modelos fundamentales que explican la discriminación en el ámbito laboral. Esto no solo nos permitirá comprender las dinámicas y mecanismos subyacentes a este fenómeno social, sino también llevar a cabo una evaluación crítica de las propuestas teóricas destinadas a abordar esta problemática.

### 2.1. Modelo *Taste-based*

En primer lugar, tenemos el modelo de discriminación "*Taste-based*" propuesto por Becker (1957), que sugiere que la discriminación en el empleo puede ser resultado de las preferencias individuales de los empleadores<sup>1</sup>. De acuerdo con el autor, la discriminación se define en este caso como la negativa a contratar a una persona cuyo valor de producto marginal sea superior a su costo marginal.

En este modelo, se asume que existe sustituibilidad perfecta entre los dos grupos de trabajadores ( $N$  y  $W$ ) en la producción. Asimismo, Becker (1957) introduce el coeficiente de discriminación ( $DC$ ) como un número que cuantifica los gustos y preferencias de los empleadores. Para estos, el salario de un factor es  $\pi$ ; sin embargo, ante la discriminación, el salario neto de ese factor se convierte en  $\pi(1 + d_i)$ , donde  $d_i$  puede variar continuamente y representa la intensidad de la discriminación.

Los empleadores en el ámbito laboral pueden o no poseer prejuicios que los lleven a practicar la discriminación. Se parte del supuesto de que estos empleadores pertenecen a un único tipo ( $W$ ), mientras que los trabajadores pueden clasificarse como pertenecientes a los grupos  $N$  y  $W$ , siendo  $N$  el grupo discriminado. Para el grupo de trabajadores no discriminado, el costo marginal se limita a su salario. Sin embargo, para el grupo discriminado, este costo es más elevado, ya que incorpora

---

<sup>1</sup> Becker (1957) también aborda dos modelos adicionales que se centran en compañeros de trabajo y consumidores. En el primero, se analiza cómo las preferencias discriminatorias de los empleados  $W$  pueden dar lugar a la segregación en el mercado laboral. El segundo modelo explica cómo los consumidores con preferencias discriminatorias pueden enfrentar un precio más alto por un bien producido por un trabajador perteneciente al grupo discriminado.



tanto su salario como los prejuicios del empleador. En este contexto, Becker (1957) argumenta que la discriminación en el ámbito laboral conlleva costos adicionales para los empleadores, lo cual restringe su capacidad para contratar la fuerza laboral más eficiente, considerando que se estaría prescindiendo de trabajadores altamente productivos pertenecientes al grupo marginado. Además, concluye que, en un entorno competitivo, los empleadores que practican la discriminación enfrentan costos significativos y corren el riesgo de ser superados por aquellos que basan sus decisiones únicamente en la productividad.

Aunque este modelo se destaca como uno de los pioneros en la explicación del fenómeno de la discriminación, no está exento de críticas. Una de las principales objeciones a este enfoque se centra en la premisa de que, en un mercado caracterizado por una competencia perfecta, los empleadores no discriminatorios serían más rentables y eventualmente dominarían el mercado, por lo explicado previamente. En ese sentido, empleadores con preferencias discriminatorias desaparecerían, por lo que la discriminación sería solo transitoria (Arrow, 1972). Por otro lado, como señala Guryan & Charles (2013), otra crítica a esta teoría está relacionada con la representación del comportamiento humano a través de preferencias discriminatorias que se consideran como dadas.

## **2.2. Modelo de discriminación estadística**

En segundo lugar, se tiene el modelo de discriminación estadística, desarrollado por autores como Phelps (1972) y Arrow (1973) y que busca explicar la discriminación en el mercado laboral en términos de decisiones racionales basadas en información imperfecta. La idea principal detrás de la discriminación estadística es que, en situaciones donde los empleadores no pueden observar directamente las habilidades individuales de los empleados, pueden depender de otras características observables. Estas características pueden incluir la raza, el género u otros atributos que no están directamente relacionados con la productividad, pero que los empleadores utilizan como indicadores.

Phelps (1972) explica cómo los empleadores toman decisiones basadas en una prueba de rendimiento ( $y$ ), que mide el nivel real de habilidad ( $q$ ) de los empleados, y la identidad de los mismos (es decir, el grupo  $j$  al que pertenecen, el cual puede ser  $W$  o  $B$ ). Los empleadores solo pueden observar la identidad del trabajador y la señal, que se define como  $y = q + \varepsilon$ , donde  $q \sim$

$N(\mu_j, \sigma_j^2)$  y  $\varepsilon \sim N(0, \sigma^2)$ . En este contexto, los empleadores están interesados en el valor esperado de la productividad, que se define como:

$$E[q_j | y_j] = \frac{\sigma_j^2}{\sigma_j^2 + \sigma^2} y + \frac{\sigma^2}{\sigma_j^2 + \sigma^2} \mu_j$$

La productividad esperada puede aproximarse a la productividad real del trabajador o a la media del grupo al que pertenece, dependiendo de los valores de los parámetros del modelo. A partir de ello, Phelps (1972) presenta dos casos donde surgen diferencias entre los grupos. En primer lugar, cuando las señales son iguales, pero un grupo tiene una mayor productividad promedio ( $\mu_W > \mu_B$ ). En segundo lugar, cuando las distribuciones de habilidades son iguales, pero las señales son diferentes ( $\sigma_B > \sigma_W$ )<sup>2</sup>. En ambos casos, los empleadores percibirán como menos productivo al grupo *B*, lo que generará que perciban menores salarios.

En esta línea, Arrow (1973) también planteó un modelo donde el sexo y la edad representaban formas de información para los empleadores. Se parte del supuesto que existen dos tipos de empleos, no calificados y calificados, y que todos los trabajadores están calificados para realizar trabajos no calificados, pero solo algunos trabajadores están calificados para ocupar trabajos calificados. Los empleadores no necesitaban hacer inversión de personal al contratar trabajadores no calificados, pero sí deben realizar dicha inversión para los trabajadores calificados. El empleador no sabe de ningún trabajador en particular; sin embargo, cree que la probabilidad de que un trabajador *W* aleatorio estuviera calificado era  $p_W$ , y que un trabajador *B* aleatorio estuviera calificado era  $p_B$ . Un empleador eventualmente sabrá si un trabajador contratado para un puesto calificado está realmente calificado, pero esta información no estaría disponible para otros empleadores. En ese sentido, Arrow (1973) explica que, si  $p_W > p_B$ , ello implicaría que  $w_W > w_B$ , lo que refleja que la diferencia en las creencias de cualificación de los grupos puede influir en los salarios, a pesar de la habilidad del trabajador.

Una discusión relacionada con este modelo se centra en la eficiencia social de la discriminación estadística. A diferencia del enfoque de Becker (1957), donde resalta la cuestión moral de si el gusto por la discriminación es aceptable o no, en la discriminación estadística los empleadores simplemente emplean características promedio de grupos para predecir atributos individuales de

---

<sup>2</sup> Los empleadores percibirán como menos productivo al grupo con la señal más ruidosa.

los trabajadores. Algunos podrían argumentar que en este caso se asignan de manera más efectiva los recursos que si las empresas ignoraran la información. Sin embargo, como explica Schwab (1986), existen situaciones en las que el uso de información de grupo por parte de las empresas puede intensificar las distorsiones en el suministro de trabajo debido a la limitación de información. En este sentido, la eficiencia puede aumentar para el grupo favorecido, pero disminuir para el grupo desfavorecido.

### **2.3. Modelos de discriminación, aprendizaje y entorno**

A partir de estas dos grandes teorías, han surgido otros modelos que buscan mejorar la comprensión de la discriminación al incorporar elementos adicionales, como el aprendizaje y el entorno. Estos modelos más recientes han buscado no solo explicar la toma de decisiones individuales desde una perspectiva económica, sino también capturar de manera más precisa la dinámica de los procesos cognitivos y de comportamiento.

Dentro de esta línea, destaca el modelo propuesto por Coate & Loury (1993). Este describe un sistema de mercado laboral donde la firma se clasifica como discriminatoria si utiliza un criterio diferente para decidir la contratación de un trabajador  $B$  en comparación con uno  $W$ . Los trabajadores pueden ser calificados o no calificados, y tienen la opción de invertir para adquirir habilidades *ex ante* al proceso de contratación. Los autores llegan a la conclusión de que, cuando las empresas muestran un fuerte gusto por la discriminación, aceptarán a los trabajadores  $W$ , rechazarán a los trabajadores no calificados (tanto  $W$  como  $B$ ), y aceptarán a los trabajadores calificados  $B$  con una probabilidad  $p < 1$ . Este escenario desincentiva a los trabajadores  $B$  a realizar inversiones en sus habilidades, dado el riesgo de discriminación. En consecuencia, la discriminación puede surgir como una "profecía autocumplida", ya que los empleadores creen que los trabajadores  $B$  tienen menos probabilidad de invertir en capital humano que los del grupo  $W$ . Anticipando rendimientos más bajos, los trabajadores del grupo  $B$  efectivamente invierten menos en su capital humano en comparación con el otro grupo (Che, Kim, & Zhong, 2019).

Moro y Norman (2004) presentan un modelo similar, incorporando efectos de interacción genuina entre grupos. En este contexto, los autores explican cómo un "efecto intergrupalo" posibilita la emergencia de la discriminación y que el grupo  $W$  (dominante) experimenta mayores beneficios en equilibrios caracterizados por este fenómeno. Sumado a esto, los autores destacan la

importancia de la falta de información en el modelo. Si las inversiones en capital humano fueran observables, habría salarios específicos para trabajadores calificados y no calificados, y el aumento de la proporción de trabajadores calificados afectaría los salarios de equilibrio, independientemente del grupo al que pertenezcan.

Otro modelo relevante a analizar es el propuesto por Che, Kim & Zhong (2019), que aborda la discriminación basada en identidades sociales, donde las calificaciones o recomendaciones facilitan el aprendizaje social. En este contexto, el mecanismo subyacente radica en que más compradores (firmas) buscan vendedores (trabajadores) del grupo  $W$  debido a que sus calificaciones resultan más informativas. La precisión de las calificaciones de los trabajadores del grupo  $W$  se ve incrementada dado que son contratados y evaluados con mayor frecuencia. De este modo, la decisión de atención de los usuarios podría ocasionar un muestreo diferencial de datos entre distintos grupos, generando inferencias diversas sobre individuos basadas en sus identidades grupales.

Por otro lado, Bardhi, Guo y Strulovici (2023) exploran el impacto de la naturaleza intrínseca del proceso de aprendizaje en la discriminación estadística. Su investigación aborda cómo la discriminación, incluso en pequeña medida al inicio de la carrera, puede ampliarse con el tiempo y cómo la inversión en productividad contribuye a intensificar la desigualdad, especialmente en contextos que enfatizan los errores laborales. Además, llegan a la conclusión de que, durante periodos de escasez de oportunidades laborales, la desigualdad se profundiza.

Por último, Echenique & Li (2022) presentan un modelo de discriminación estadística en el cual la adquisición de información conlleva costos. El escenario involucra a tres participantes: un principal y dos agentes ( $W$  y  $B$ ) y cada agente puede elegir su nivel de esfuerzo. Aunque el principal no puede observar directamente la productividad, tiene la opción de obtener información a un costo. Así, los autores concluyen que un principal racional e inatento mostrará preferencia por  $W$  a menos que  $B$  sea claramente más productivo, lo cual ocurre con una probabilidad muy baja. En este sentido, el principal no necesita hacer una distinción precisa entre si  $W$  es más productivo que  $B$  o igualmente productivo, lo que resulta en ahorros significativos en costos de atención.

## 2.4. Modelos de discriminación, estereotipos y heurísticos

Otra categoría de modelos que abordan la discriminación en el mercado laboral se relaciona con los estereotipos y otros heurísticos. En estos casos, las empresas o empleadores pueden dejarse guiar por percepciones erróneas, las cuales influyen en sus creencias sobre un grupo específico, lo que puede resultar en discriminación.

En este contexto, Bohren, Imas y Rosenberg (2019) presentan un modelo que involucra trabajadores con una identidad de grupo observable<sup>3</sup> ( $H$  y  $M$ ) y una habilidad no observable<sup>4</sup>  $a \sim N(\mu_i, \sigma^2)$ , donde  $i = H, M$ . Los empleadores pueden evaluar el desempeño del trabajador mediante tareas pasadas y tomando en cuenta el grupo al que pertenece. La creencia subjetiva de la firma sobre la relación entre el grupo y la habilidad, así como su creencia subjetiva sobre los tipos de otros empleadores, son elementos clave en este marco.

Un empleador muestra comportamiento discriminatorio, ya sea a través de su creencia subjetiva sobre la distribución de habilidades por grupo o debido a sus preferencias. En el primer caso, se evidencia discriminación cuando la creencia subjetiva del evaluador sobre la habilidad promedio de los trabajadores  $H$  es mayor que su creencia subjetiva sobre la habilidad promedio de los trabajadores  $M$  ( $\tilde{\mu}_H > \tilde{\mu}_M$ , donde  $\tilde{\mu}_i$  representa la creencia subjetiva sobre la habilidad promedio de un trabajador del grupo  $i$ ). En el segundo caso, las firmas pueden tener un "gusto" por los trabajadores  $H$ , lo que significa que tiene un valor de desagrado asociado con las tareas producidas por el otro grupo de trabajadores.

Otro estudio relevante es el desarrollado por Bordalo et al. (2016), quienes proponen un modelo de discriminación basado en la heurística de representatividad. En este modelo, el empleador busca prever la habilidad de un trabajador que pertenece a un grupo  $j$ , donde  $j = t_1, t_2, \dots, t_T$ . La evaluación de este trabajador se realiza considerando los tipos representativos de su grupo objetivo<sup>5</sup>, acción que Kahneman y Tversky denominan como "sustitución de atributos". Los autores explican que esto ocurre porque los tipos distintivos o representativos vienen inmediatamente a la mente, y las personas anclan su juicio de probabilidad en ellos. A partir de

---

<sup>3</sup> En el estudio, se emplea directamente el género como grupo observable de los trabajadores.

<sup>4</sup> Se asume que la habilidad  $a$  permanece constante en el tiempo.

<sup>5</sup> Los tipos representativos se definen como aquellos que ocurren con más frecuencia en ese grupo.

ello, estos estereotipos generan distorsiones en las creencias y se encontrarán condicionados por las características del grupo de referencia.

### **2.5. Discriminación institucional**

Finalmente, al explorar las teorías previamente examinadas, las cuales se centran principalmente en el ámbito económico, surge la necesidad de ampliar la perspectiva considerando otras disciplinas para enriquecer el análisis del fenómeno de la discriminación. En este contexto, Small y Pager (2020) aportan una visión más sociológica del fenómeno, cuestionando las teorías clásicas de discriminación que presuponen, o al menos sugieren, que la discriminación implica la decisión consciente y racional de tratar de manera diferente a individuos de diversos grupos.

Los autores destacan la limitación de estas teorías al no abordar la noción de "discriminación institucional". Este concepto se refiere al trato diferencial perpetrado por organizaciones o codificado en leyes, el cual no siempre se deriva de prejuicios personales o suposiciones racionales basadas en características grupales. En lugar de ello, la discriminación institucional puede ser el resultado de reglas organizativas o la observancia de la ley, lo que no siempre implica la intención consciente de discriminar. La perspectiva de Small y Pager (2020) sostiene que restringir la investigación de la discriminación solo a las acciones de individuos posiblemente prejuiciosos implica pasar por alto una parte significativa del panorama.

### **III. EVIDENCIA EMPÍRICA**

A continuación, proporcionaremos un resumen de algunos estudios que han abordado el fenómeno de discriminación laboral hacia los migrantes. Se ofrecerá una explicación detallada de cada estudio, así como una revisión de los resultados obtenidos en cada caso. Este análisis nos permitirá no solo comprender la diversidad de enfoques utilizados para abordar la discriminación laboral, sino también examinar críticamente los hallazgos de cada contexto.

#### **1. África**

##### **1.1. Sudáfrica**

En primer lugar, se aborda el estudio de Abel (2023), el cual analiza la situación de los inmigrantes en el mercado laboral sudafricano. Mediante el uso de datos recopilados de individuos en búsqueda de empleo a través del sitio web gratuito de anuncios de trabajo (*Gumtree*), el autor se propuso estimar el impacto de la información revelada en los resultados de búsqueda en la decisión de los empleadores de hacer clic en la página de perfil completo.

Los resultados revelan que los perfiles de sudafricanos atraen más clics en comparación con aquellos que carecen de información sobre la nacionalidad, mientras que los perfiles de zimbabuenses y malauís reciben menos clics. Además, se observa que los solicitantes de empleo se benefician al estar en un grupo con más extranjeros, siendo los sudafricanos quienes obtienen un beneficio más notable. La agrupación exclusiva con extranjeros incrementa la visibilidad de los perfiles de los nativos, evidenciando así la penalización por la nacionalidad por parte de los empleadores.

Adicionalmente, los hallazgos sugieren que los migrantes tienen una tendencia a buscar oportunidades laborales en áreas más distantes. Se nota una relación positiva entre una mayor discriminación en la zona residencial y la decisión de buscar empleo en suburbios diferentes, ofreciendo una perspectiva intrigante sobre las estrategias de búsqueda de empleo adoptadas por los migrantes.

## **2. Asia**

### **2.1. China**

En las últimas décadas, el crecimiento del sector manufacturero en China ha generado un flujo significativo de trabajadores migrantes hacia centros urbanos en rápido desarrollo. En este contexto, Gagnon, Xenogiani & Xing (2014) realizaron un estudio sobre la discriminación que experimentan los migrantes internos en China, abordando tanto a aquellos provenientes de áreas rurales como a los de otras áreas urbanas. Su investigación se basó en dos modelos de descomposición, uno enfocado en la probabilidad de obtener empleo en el sector informal y el otro en los ingresos.

Los resultados del primer modelo revelaron que tanto los migrantes rurales como los urbanos enfrentan discriminación al buscar empleos con contratos laborales formales, siendo la magnitud de la discriminación mayor para los migrantes rurales. En cuanto al segundo modelo, se encontró evidencia de discriminación salarial contra aquellos con estatus *hukou* rural<sup>6</sup>. Además, se observó que la discriminación contra los migrantes no tiende a disminuir a medida que transcurre su tiempo en el mercado laboral urbano.

## **3. Europa**

### **3.1. Suecia**

Suecia tampoco es ajeno al tema de discriminación hacia los migrantes. En un estudio realizado por Friedrich, Laun y Meghir (2022), se analizó detalladamente el mercado laboral en el país de 1985 a 2016. Los resultados revelaron que la volatilidad salarial es significativamente más pronunciada entre los trabajadores nacidos en el extranjero, lo que sugiere una conexión más débil con el mercado laboral y un riesgo elevado de impactos negativos, especialmente para los migrantes con bajos ingresos.

Además, en otra investigación realizada por Rooth y Ekberg (2003), se evidenció que la discriminación no se restringe a una única generación, sino que también se observa en los hijos nacidos de inmigrantes en el país de destino, es decir, los inmigrantes de segunda generación. Para abordar este aspecto, llevaron a cabo estimaciones separadas de funciones de ingresos y desempleo

---

<sup>6</sup> El sistema *hukou* clasifica a los ciudadanos chinos como residentes urbanos o rurales, y esta clasificación tiene importantes implicaciones en términos de acceso a servicios y beneficios sociales.



para cada grupo étnico. La disparidad en los ingresos anuales promedio o en las probabilidades de desempleo entre estos grupos se puede descomponer en un componente explicado y un componente inexplicado. Los resultados resaltan que existen disparidades en las tasas de desempleo y salarios, dependiendo del origen de los padres, especialmente para aquellos con orígenes del sur y no europeos. Además, cuando ambos padres tienen orígenes sureños o no europeos, los individuos tienen una mayor probabilidad de estar desempleados, en comparación con los nacidos en Suecia, y reciben salarios más bajos.

### **3.2. España**

En el contexto de España, Carrasco (2015) llevó a cabo un estudio basado en la estadística del Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias (MTP), evidenciando que los salarios de las personas migrantes representan la mitad del salario medio de los trabajadores españoles, una disparidad que persiste a lo largo de varios años. Las disparidades salariales se atribuyen a diversos factores, como el género, siendo los hombres inmigrantes quienes perciben salarios superiores en comparación con sus contrapartes femeninas. Asimismo, el origen geográfico influye en las remuneraciones, siendo los trabajadores procedentes de América Latina, África y Asia quienes experimentan salarios más bajos. La edad de cada individuo, el nivel educativo y la experiencia laboral también desempeñan un papel crucial en estas disparidades. Estos aspectos se reflejan en las tasas de temporalidad que, si bien disminuyen entre los españoles a medida que aumenta la experiencia laboral, muestran una reducción menos pronunciada en el caso de los inmigrantes. Es digno de destacar que los jóvenes inmigrantes exhiben una tasa de temporalidad más elevada, lo que implica una carencia de estabilidad laboral en este grupo demográfico.

### **3.3. Noruega**

Para el caso de Noruega, Agyare (2021) se propuso examinar la discriminación laboral dirigida a los inmigrantes africanos, evaluando en qué medida sus oportunidades profesionales se ven limitadas. Para ello, empleó entrevistas semiestructuradas y realizó un análisis de documentos políticos. Su enfoque se centró en explorar las experiencias y percepciones de los encuestados acerca de haber experimentado discriminación en el ámbito laboral noruego. Además, consideró

variables adicionales relevantes como la edad, el nivel educativo, el origen étnico y el tiempo de residencia en Noruega.

Entre los resultados más destacados se encontró un alto índice de discriminación percibida en el empleo entre la mayoría de los encuestados. Se destacó la dificultad para acceder al empleo, principalmente debido a construcciones y formulaciones distorsionadas asociadas a su grupo. Asimismo, señalaron las dificultades para obtener el reconocimiento de sus credenciales académicas y profesionales.

## **4. América**

### **4.1. Canadá**

Oreopoulos (2011) realizó un estudio sobre la discriminación hacia migrantes provenientes de India, Pakistán y China en Canadá. Para llevar a cabo este análisis, implementó una metodología que consistió en la creación y envío de currículos que representaran de manera auténtica a individuos que habían emigrado recientemente a Canadá desde los tres países mencionados, así como a personas no migrantes con y sin nombres que indicaran su origen étnico, incluyendo nombres de origen griego. La elaboración de estos currículos se basó en la revisión de currículos reales de migrantes recientes, mientras que la muestra de empleos a los que se aplicó abarcó todas las posiciones publicadas durante el período de estudio que aceptaban solicitudes por correo electrónico directo<sup>7</sup>.

Los resultados revelaron que las personas nacidas en Canadá con nombres de origen inglés tenían muchas más probabilidades de recibir una respuesta para una entrevista de trabajo después de enviar sus currículos en comparación con las personas nacidas en el extranjero, incluso entre aquellas con títulos extranjeros de escuelas altamente selectivas o con la misma experiencia laboral listada pero adquirida fuera de Canadá. Asimismo, se observó que la fluidez en el idioma, la experiencia en empresas multinacionales, la educación en escuelas altamente selectivas y las actividades extracurriculares activas no tuvieron un efecto mitigador.

---

<sup>7</sup> El estudio no incluyó puestos que requerían específicamente al menos una maestría, experiencia en América del Norte o certificación.

## 4.2. Estados Unidos

En el estudio de Caicedo (2008) centrado en Estados Unidos, se abordaron las disparidades salariales entre la población nativa blanca no hispana, los afroamericanos y los inmigrantes, considerando también la brecha salarial en términos de género. Utilizando datos de la Encuesta Continua de Población de 2006, conocida como Current Population Survey (CPS), el autor aplicó el método de Oaxaca. En este estudio, la variable dependiente fue el logaritmo natural del salario por hora, mientras que las variables explicativas comprendieron edad, experiencia laboral, género, nivel educativo, ocupación, estado civil y lugar de origen de los trabajadores.

Los resultados destacaron una discriminación salarial marcada hacia los inmigrantes mexicanos, afroamericanos, puertorriqueños y cubanos en el mercado laboral, evidenciada por una considerable brecha salarial en comparación con los nativos blancos no hispanos. La investigación identificó una mayor discriminación hacia los inmigrantes con niveles educativos más bajos, aquellos separados, jóvenes y con menor capital humano, limitando así sus oportunidades laborales. Además, se observó una brecha salarial que no pudo ser completamente explicada, especialmente en el caso de mujeres cubanas y mexicanas, asociada a la discriminación en el ámbito laboral. Esta disparidad se acentuó en mujeres separadas, con educación no superior y jóvenes con poca experiencia laboral, quienes percibieron salarios más bajos en comparación con los hombres, a pesar de demostrar una mayor dotación de capital humano.

Adicionalmente, en un estudio posterior, Caicedo (2020) amplió su análisis para abordar las disparidades salariales entre los inmigrantes latinoamericanos y los afroestadounidenses calificados en comparación con sus contrapartes nativas blancas no hispanas en el mercado laboral de Estados Unidos. Se encontró que estos grupos enfrentan ingresos salariales anuales más bajos, destacando así la persistencia de inequidades en la remuneración. En este contexto, se observó que parte de la variación salarial experimentada por los inmigrantes calificados está vinculada a su competencia en el idioma inglés y a la cantidad de años de residencia en el país. Estos factores se perfilan como elementos cruciales asociados al capital humano de los trabajadores inmigrantes, desempeñando un papel relevante en la determinación de sus ingresos.

### **4.3. México**

Para México, Rodríguez y Aguayo (2023) llevaron a cabo un estudio utilizando datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del año 2020, centrándose exclusivamente en trabajadores hombres de entre 16 y 65 años. Los resultados revelan la existencia de discriminación salarial hacia los migrantes internos de México, analizada a través de un modelo de descomposición salarial en términos de la media y los deciles de ingreso.

Aunque los migrantes internos perciben un ingreso promedio un 5.5% mayor en comparación con los no migrantes, esta diferencia se basa en factores como la edad, el nivel de educación y el estado civil. Sin embargo, si los salarios de los migrantes estuvieran basados en habilidades similares a las de los trabajadores nacionales, estos deberían ser superiores en un 15.3%. Además, se destaca que los trabajadores migrantes en situaciones de mayor vulnerabilidad económica y aquellos que residen en las regiones centro y sur-sureste del país experimentan una discriminación salarial que contribuye a la desigualdad entre los trabajadores, impactando negativamente en el desarrollo económico de México.

### **4.4. Perú**

Finalmente, en Perú, se ha enfrentado a una migración masiva de venezolanos en los últimos años. Según el informe de la Plataforma de Coordinación Interinstitucional para Refugiados y Migrantes de Venezuela (2023), entre los 17 países analizados, Perú ocupa el segundo lugar en términos de cantidad de refugiados, migrantes y solicitantes de asilo venezolanos, siendo superado solo por Colombia. Esto ha llevado a que los venezolanos representen una proporción significativa de la fuerza laboral en el país, lo que a su vez puede exponerlos a experiencias de discriminación.

Frente a este panorama, Galarza y Torres (2020) se centran en analizar la brecha ocupacional entre los migrantes venezolanos en Perú<sup>8</sup>. Para llevar a cabo este análisis, consideran variables clave como la educación, la experiencia laboral, el género, el tiempo de permanencia en Perú y la posesión del Permiso Temporal de Permanencia. Según sus hallazgos, la brecha ocupacional afecta de manera significativa a aquellos migrantes con educación universitaria completa o posgrado.

---

<sup>8</sup> Los autores definen la brecha ocupacional como la disparidad entre la calidad ocupacional en Perú y la calidad que tenían en Venezuela, expresada en términos del logaritmo de salarios por hora.

Además, destacan las dificultades acentuadas que enfrentan las mujeres en su proceso de integración, manifestadas con mayor claridad en salarios inferiores.

Por otro lado, en otro estudio, Torres, Beverinotti y Canavire-Bacarreza (2024) abordan la dinámica de la integración laboral de los venezolanos en Perú. Utilizando datos de la Encuesta de Población Venezolana Residente en Perú y la Encuesta Nacional de Hogares del Perú, comparan los perfiles de ingresos en el mercado laboral de venezolanos y peruanos. Sus conclusiones indican que los trabajadores peruanos con educación postsecundaria experimentan ingresos mensuales significativamente más altos en comparación con sus homólogos venezolanos que poseen niveles similares de educación y experiencia laboral.

Es importante destacar que, si bien ambos estudios no se centran directamente en analizar la discriminación, sí evidencian las marcadas disparidades que prevalecen entre los trabajadores locales y los migrantes. Estas disparidades subrayan la necesidad de un mayor examen de los factores que contribuyen a las diferencias en los resultados laborales entre estos dos grupos.

#### **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

En la actualidad, un considerable número de individuos busca oportunidades laborales más allá de las fronteras de sus países de origen. No obstante, este anhelo por encontrar empleo en entornos nuevos se enfrenta a desafíos sustanciales. En este contexto, el presente trabajo se desarrolló con el propósito de analizar la discriminación laboral de manera teórica y práctica y determinar su existencia en distintos países.

Las teorías que abordan la discriminación en el mercado laboral ofrecen explicaciones fundamentales sobre por qué surge este fenómeno y sus mecanismos asociados. Entre las principales se encuentran la teoría Taste-based, propuesta por Becker (1957), y la teoría de la discriminación estadística, propuesta por Phelps (1972) y Arrow (1973). A partir de estas, han surgido otros modelos que buscan explicar la discriminación entre trabajadores de diversos grupos, ya sea por género, raza, etnia, entre otros. Estos nuevos modelos incorporan elementos adicionales como el aprendizaje del entorno, las percepciones y los heurísticos. Además, es esencial tener en cuenta conceptos provenientes de otros campos, como la discriminación institucional, que está arraigada en las estructuras y normas de las instituciones, sin necesidad de intenciones explícitas de discriminar. Este enfoque amplía la comprensión de la discriminación, reconociendo que no solo proviene de actitudes individuales, sino que también puede estar incrustada en sistemas y procesos más amplios.

Al revisar investigaciones llevadas a cabo en diversos países, se ratifica la hipótesis de que los migrantes enfrentan discriminación en el mercado laboral. Esta discriminación se manifiesta de manera compleja, revelando patrones recurrentes que van desde la negativa a contratar hasta la segregación hacia empleos informales, junto con una evidente disparidad salarial. En situaciones como la de China, se observa que la discriminación no se limita únicamente a personas de otras nacionalidades, sino que también puede afectar a migrantes internos. Además, experiencias como las de Suecia indican que la discriminación puede persistir incluso entre generaciones.

En casos como Estados Unidos, la discriminación se intensifica especialmente en las mujeres, quienes enfrentan mayores perjuicios debido a la brecha salarial. Sumado a esto, este fenómeno puede persistir a pesar de los años de educación o experiencia acumulados, subrayando la complejidad y persistencia de estos desafíos en el ámbito laboral.

Ante los hallazgos, surge una necesidad imperativa de implementar medidas efectivas para contrarrestar la discriminación laboral, no solo desde una perspectiva ética, sino también desde una óptica económica. Estas medidas deben trascender las políticas antidiscriminatorias convencionales y abordar proactivamente los prejuicios arraigados, promoviendo así una cultura laboral inclusiva y equitativa que repercuta positivamente en la eficiencia y competitividad económica.

Desde una perspectiva económica, la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo se presenta como una estrategia clave. La diversidad no solo enriquece la fuerza laboral con una gama más amplia de habilidades y perspectivas, sino que también fomenta la innovación y la adaptabilidad, características cruciales en entornos económicos dinámicos. La inclusión de migrantes contribuye a la creación de equipos diversos que están mejor preparados para abordar los desafíos complejos y aprovechar las oportunidades emergentes.

En términos de políticas laborales, se recomienda no solo fomentar la diversidad e igualdad de oportunidades, sino también fortalecer los mecanismos de aplicación de leyes antidiscriminatorias. Esto no solo protege los derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también crea un entorno de negocios más estable y predecible, lo que es esencial para la atracción de talento y la inversión económica.

Además, se destaca la importancia de la educación en el ámbito empresarial para erradicar estereotipos y prejuicios, ya que estos pueden tener un impacto negativo no solo en lo moral y la cohesión del equipo, sino también en la productividad y la reputación de la empresa. La participación activa de la sociedad en la construcción de un mercado laboral más justo y equitativo es un componente crucial para garantizar la sostenibilidad y la prosperidad económica a largo plazo.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- Abel, M. (2023). *Labor market discrimination and sorting: evidence from South Africa*. Journal of African Economies, 32(4), 331-351.
- Agyare, P. (2021). *Labor Market Discrimination against African Immigrants': Between Employment Vulnerability and Social Exclusion*. World Journal of Social Sciences and Humanities, 7(1), 1-9.
- Arrow, K. J. (1972). *Some mathematical models of race discrimination in the labor market*. In A.H. Pascal, ed. Racial Discrimination in Economic Life: 187-204.
- Arrow, K. J. (1973). *The Theory of Discrimination*. In Orley Ashenfelter and Albert Rees, eds. Discrimination in Labor Markets: 3-33.
- Bardhi, A., Guo, Y., & Strulovici, B. (2023). *Early-Career Discrimination: Spiraling or Self-Correcting?* Working paper.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press.
- Bohren, J. A., Imas, A., & Rosenberg, M. (2019). *The dynamics of discrimination: Theory and evidence*. American economic review, 109(10), 3395-3436.
- Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., & Shleifer, A. (2016). *Stereotypes*. The Quarterly Journal of Economics, 131(4), 1753-1794.
- Caicedo, M. (2008). *Discriminación en el mercado laboral estadounidense: la situación de mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación*.
- Caicedo, M. (2020). *Disparidad salarial en inmigrantes calificados de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos*. Notas de Población.
- Carrasco, C. (2015). *La vulnerabilidad laboral de los extranjeros en España*. Migraciones internacionales, 8(2), 41-72.
- Carrasco, I., & Suárez, J. (2018). *Migración internacional e inclusión en América Latina: análisis en los países de destino mediante encuestas de hogares*.
- Che, Y.-K., Kim, K., & Zhong, W. (2019). *Statistical Discrimination in Ratings-Guided*. Working paper.



- Coate, S., & Loury, G. (1993). *Antidiscrimination enforcement and the problem of patronization*. The American Economic Review, 83(2), 92-98.
- Echenique, F., & Li, A. (2022). *Rationally inattentive statistical discrimination: Arrow meets Phelps*. arXiv preprint arXiv:2212.08219.
- Friedrich, B., Laun, L., & Meghir, C. (2022). *Earnings dynamics of immigrants and natives in Sweden 1985–2016*. Quantitative Economics, 13(4), 1803-1847.
- Gagnon, J., Xenogiani, T., & Xing, C. (2014). *Are migrants discriminated against in Chinese urban labour markets?* IZA Journal of Labor & Development, 3, 1-23.
- Galarza, F., & Torres, J. (2020). *La Brecha Ocupacional de Migrantes Venezolanos en el Perú*. Manuscrito no publicado.
- Grebenyuk, A. (2017). *Labour migration and economic development: consequence and system of indicators*. Moscow, RU: Creative Economy.
- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). *Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots*. The Economic Journal, 123(572), F417-F432.
- Moro, A., & Norman, P. (2004). *A general equilibrium model of statistical discrimination*. Journal of economic theory, 114(1), 1-30.
- Nilsson, A., & Wrench, J. (2009). *Ethnic inequality and discrimination in the labour market*. Equal opportunities and ethnic inequality in European labour markets, 23.
- Onuchic, P. (2022). *Recent contributions to theories of discrimination*. arXiv preprint arXiv:2205.05994.
- 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), 148-171.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2022). *Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022*.
- Phelps, E. S. (1972). *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. American Economic Review, 62: 659-61.

- Plataforma de Coordinación Interinstitucional para Refugiados y Migrantes de Venezuela. (2023). *REFUGIADOS Y MIGRANTES DE VENEZUELA*. Obtenido de <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>
- Rodriguez, 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, Facultad de Economía, Universidad Autónoma de Yucatán, 40(100).
- Rooth, D.-O., & Ekberg, J. (2003). *Unemployment and earnings for second generation immigrants. Ethnic background and parent composition*. Journal of Population Economics, 16(4): 787–815.
- Schwab, S. (1986). *Is statistical discrimination efficient?* The American Economic Review, 76(1), 228-234.
- Small, M. L., & Pager, D. (2020). *Sociological perspectives on racial discrimination*. Journal of Economic Perspectives, 34(2), 49-67.
- Torres, J., Beverinotti, J., & Canavire-Bacarreza, G. (2024). *Medium and Long Run Economic Assimilation of Venezuelan migrants to Peru*. Inter American Development Bank.