

Las diferencias de salarios entre migrantes y no migrantes: el caso de la zona metropolitana de Guadalajara, 2000

ERIC PATRICK JANSSEN

RESUMEN. A partir de los datos de la Encuesta Retrospectiva de Migraciones hacia Estados Unidos (ERMEU), y haciendo referencia a la teoría de capital humano, se analizan los determinantes de los sueldos y se establece el origen de las diferencias que existen entre población activa con experiencia migratoria y población activa no migrante.

ABSTRACT. *Based on information from The Encuesta Retrospectiva de Migraciones hacia Estados Unidos (ERMEU) (Retrospective Poll of Migrants to the U.S.), and making references to the human capital theory, this article analyzes the determinants to the salaries and to establish the origins of the differences that exist among the active population with migrant experience and active sedentary population.*

Introducción. Cambios y permanencia de la emigración a Estados Unidos

La emigración de mexicanos a Estados Unidos ha sido una constante en las relaciones bilaterales desde hace más de un siglo. Si bien las modalidades han sufrido profundas transformaciones a consecuencia de los ajustes estructurales que siguieron a las últimas crisis económicas (Escobar Larapí, 1995), la salida de México se sigue percibiendo como una oportunidad de mejorar las condiciones de vida, tanto en el nivel del empleo como del sueldo o de las condiciones de trabajo.¹ Las proyecciones confirman que los flujos continuarán en el largo plazo: así, más de 346 000 mexicanos, documentados e indocumentados, se insalaron en Estados Unidos en 1996, más de 369 000 en el año 2000 y serán más de 403 000 en 2010, para un total respectivamente de 7 033 361 nacidos en México en 1996, 8 173 689 en 2000 y 11 150 762 en 2010 (Sandoval Palacios y Vanegas García, 2001).

Una síntesis de las distintas leyes aprobadas por los gobiernos norteamericanos permite aclarar la voluntad institucional de seleccionar a los migrantes más aptos para adaptarse a las condiciones evolutivas del mercado laboral. En 1917 se aprobó la ley que prohíbe la entrada al país de los analfabetos (Marín Curiel, 1997). Cambios fundamentales ocurridos en la Ley de Inmigración y Nacionalidad (Immigration and Nationality Act) en 1965 prefiguran la política actual: abolición de las cuotas nacionales en beneficio de cuotas regionales; adopción de un sistema que dé preferencia a los migrantes con alta formación escolar; introducción del certificado de tra-

¹ Se trata de una definición relativa de mejoramiento, otros autores hablan más bien de una minimización de los riesgos (Simmons, 1997).

bajo (*Labor Certification*) para asegurarse de que la formación escolar responda a las necesidades del mercado laboral norteamericano (Kanjapan, 1995). La tumultuosa adopción de la Ley de Reforma y Control (Reform and Control Act, IRCA) en 1986 es un testimonio clave del debate sobre la eficiencia del control de los flujos migratorios, en particular cerca de la frontera con México, y confirmó la tendencia a la selección de los candidatos a entrar al país. Por otro lado, la consecuente regularización de más de tres millones de migrantes ilegales inició en México el debate respecto a la pérdida permanente de valioso capital humano (Cornelius, 1989: 2). Más recientemente aún, la Ley de Inmigración de 1990 profundizó esta selección a favor de migrantes altamente calificados (véase Bourgeois, 2002). Este aspecto legal e institucional ilustra la evolución del mercado laboral, que ha tenido repercusiones importantes en la enunciación de las políticas migratorias norteamericanas, la cual no sólo ha enfatizado el control del aspecto cuantitativo de la migración (número de inmigrantes), sino también de su aspecto cualitativo (Vogel, 2000).

Esta hipótesis institucional de selección se refiere a los candidatos a emigrar (concepto de autoselección, Roy, 1951; Borjas, 1987, 1994), es decir, al momento de la salida. Por otra parte, cabe recordar que la migración no es en un solo sentido, permanecen los lazos, a veces muy importantes, entre migrantes y la población no migrante, que puede resultar beneficiada con las redes de solidaridad que se instauran con la partida de algunos individuos de la comunidad, considerada en sentido amplio. Al contrario de una literatura pesimista respecto al efecto de las remesas, Papamedetriou y Martin (1991) y Massey y Parrado (1998) demostraron el impacto que tiene la migración en la formación de empresas en México, apoyándose en el enfoque de la reproducción socioeconómica de los hogares. Otro aspecto del tema es considerar la experiencia migratoria individual como un capital que reinvierte el migrante a su retorno y los consecuentes beneficios, en particular en el nivel de los sueldos. El siguiente estudio propone un análisis de los sueldos de la población económicamente activa y empleada de la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG), área tradicional de emigración a Estados Unidos, utilizando el marco teórico y metodológico del capital humano.

Enfoque teórico

El concepto de capital humano está vinculado a la teoría clásica de la oferta de trabajo, elaborada en primera instancia por A. Smith, quien se interesó en la problemática de los salarios diferenciales. Estas diferencias reflejan los «gustos», según su propia expresión, de empleadores y empleados respecto a las condiciones de trabajo en los empleos disponibles. De manera implícita, Adams estima que la expresión de estos gustos supone un conocimiento perfecto de estas condiciones: es la base de la hipótesis neoclásica de transmisión perfecta y acceso sin restricción a la información (Guertien, 1996).

Desde hace treinta años el debate sobre los determinantes de los sueldos ha estado dominado por la teoría del capital humano, cuyo aporte central sigue siendo el trabajo de Mincer respecto a la medición de la relación entre sueldos y escolaridad (1974). El enfoque teórico y metodológico propuesto conquistó un público amplio y numerosos investigadores —hasra el propio Mincer— afinaron el modelo inicial. Actualmente los conceptos ligados al capital humano son generalmente admitidos. Además de Mincer (1958, 1962, 1974), la teoría fue diseñada por otros economistas, entre ellos Becker (1962) y Schultz (1961). El análisis de la inversión humana supone un cálculo de los costos y beneficios de la formación escolar. Los beneficios no se restringen a los sueldos (beneficios visibles o perceptibles), sino que también toman en cuenta teóricamente el prestigio que resulta de dicha capacitación (beneficios intangibles).² Cada inversión es individual (teoría concurrencial de Becker), asumiendo las hi-

² La inversión se formaliza mediante la siguiente ecuación:

$$\sum_{t=s+1}^n \frac{Ct}{(1+i)^t} = \sum_{t=0}^s \frac{Bt}{(1+i)^t}$$

Ct es el costo estimado de los periodos t , Bt el beneficio, s el número de años estudiados, n el número de años pasados en la vida laboral, i la tasa de depreciación en el futuro, bajo las hipótesis de tasa de depreciación equivalente a las tasas del mercado, conocidas y constantes. Los ingresos son perfectamente anticipados durante todo el periodo de formación escolar. El mercado es perfecto y cualquier persona puede pedir cualquier crédito en cualquier momento. Finalmente, la oferta de formación escolar responde a la demanda.

pótesis clásicas tradicionales: competencia y mercados perfectos, racionalidad de los actores, etcétera.

El modelo de Mincer se escribe de la forma siguiente:

$$\ln(Y_{it}) = \ln Y_0 + \alpha S + \beta_1 k_1 T_1 + \beta_2 T_1^2 + \nu$$

Además de la variable escolaridad, T representa la experiencia laboral acumulada, ν es un término de error, los β , son coeficientes de ajuste de las variables.³ El símbolo k , representa el tiempo dedicado a la formación continua: como es difícil observarla en la realidad, se prefiere la sola expresión $\beta_1 T_1$. La introducción de la variable T^2 (años de experiencia al cuadrado) permite tomar en cuenta la erosión del capital humano bajo el efecto temporal, y mejorar una debilidad del modelo inicial que, al omitirlo, ligaba de manera lineal el sueldo al nivel escolar y la experiencia. Según el modelo, la edad tiene un papel importante debido a que entre más temprano se inicia la vida profesional más importantes serán los retornos de inversión en educación y formación continua. Además, los sueldos que no perciben cuando son jóvenes debido a la interrupción para recibir capacitación complementaria, son por definición inferiores a los sueldos que ellos mismos perciben cuando son más viejos. En fin, Mincer y Jovanovic (1982) profundizaron en el concepto de capital humano específico propuesto por Becker, que lo diferencia del capital humano general. Midió el efecto de la antigüedad A , y de esta antigüedad al cuadrado (función inversa de la tasa de salida en el tiempo).

Inicialmente centrada en los estudios, la teoría ha sabido integrar otros factores que tienen influencia durante toda la vida profesional, para finalmente llegar al concepto de ciclo de vida (Ben Porath, 1967). Polachek (1987) presentó un modelo que mide el impacto de los años de interrupción de

la vida laboral respecto a los niveles de los sueldos debidos a cambios de estado civil o al nacimiento de un hijo (hipótesis de atrofia), con lo que inicia un tenso debate con investigadores que rechazan las hipótesis clásicas, en particular la del mercado laboral perfecto (véase England, 1982). Esto nos lleva a considerar la necesidad de una apertura y de tomar en cuenta otros aspectos de la realidad socioeconómica, tales como variables que representen la estructura del mercado laboral y otras que ilustran un aspecto sociodemográfico de los individuos encuestados.

Hipótesis y metodología

Según las conclusiones de la revisión de literatura, esperamos que las variables del capital humano sean las que tengan mayor impacto al explicar las diferencias de sueldos promedio entre población activa empleada con experiencia migratoria previa y los de la población activa empleada no migrante. También esperamos un efecto más particular de la experiencia profesional anterior. Para comprobar estas hipótesis, presentamos el análisis de la Encuesta Retrospectiva de Migración hacia Estados Unidos (ERMEU), que se llevó a cabo en el año 2000 y es representativa de la población de la zona metropolitana de Guadalajara. La base de datos disponible para el estudio de la población activa ocupada y pagada proporciona información sobre 2 569 individuos. Los factores ligados a los niveles de sueldo se escriben según una ecuación minceriana del tipo:

$$\ln(w) = \beta X' + \epsilon$$

$\ln(w)$ es el logaritmo natural del sueldo (aquí semanal) para limitar el efecto de distorsión inducido por los valores extremos, otorgando la posibilidad de una interpretación de las variaciones de los coeficientes en términos del porcentaje. El modelo utiliza la restricción OLS. El término ϵ simboliza el error, asumiendo que su distribución es normal, de media 0 y de varianza $(\sigma^2 \epsilon)$. X' es un vector de variables independientes, en nuestro caso del capital humano, otras ilustran el aspecto más estructural del mercado laboral y finalmente variables sociodemográficas.

N_{scolar} representa el número de años de estudio y, según la teoría del capital humano, se espera que $\beta_1 > 0$.⁴ Exp

³ Precisamos que se trata de la forma operativa de la teoría desarrollada por Mincer, con cierta influencia de Ben Porath, bajo la hipótesis de que la tasa de rendimiento ligada a la inversión posescolar permanece constante:

$\ln(Y_{it}) - \ln(E0) + r_s S + r_p k_1 + \ln(1 - k)$, donde $E0$ es el sueldo bruto inicial, r_s la tasa de rendimiento de la formación y r_p la tasa de rendimiento ligada a la inversión posescolar, K , el tiempo acumulado dedicado a la inversión en capital humano antes del año i , el factor s es la suma de los k_i , que permite integrar el efecto de interrupciones eventuales (segmentos de los ciclos de vida).

⁴ Comprobamos un modelo que integra la edad y el número de años de estudio al cuadrado para medir la uniformidad... →

Cuadro 1
Resultados de la regresión, población activa empleada no migrante, ZMG, 2000

	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	B	t	Sig.	B	t	Sig.	B	t	Sig.
Constante	5.35	35.27	—	—	33.09	—	—	28.33	—
	—	—	0.000	5.290	—	0.000	5.781	—	0.000
	7	9	—	—	7	—	—	2	—
	0.08	—	—	—	—	—	—	—	—
Nscoler	—	6.102	0.000	0.075	5.252	0.000	0.073	5.043	0.000
	2	—	—	—	—	—	—	—	—
	0.02	—	—	—	—	—	—	—	—
Exp	—	2.358	0.018	0.021	2.300	0.022	0.016	1.571	0.116
	2	—	—	—	—	—	—	—	—
	0.00	—	—	—	—	—	—	—	—
Sqexp	—	—	0.143	0.000	-1.551	0.121	0.000	-1.072	0.284
	0	1.467	—	—	—	—	—	—	—
	0.000	—	—	—	—	—	—	—	—
S. exp	—	0.487	0.627	0.000	0.251	0.802	0.001	0.143	0.886
	0	—	—	—	—	—	—	—	—
Dirección y ejecutivos				0.338	2.585	0.010	0.327	2.517	0.012
No manuales semicalificados				0.272	2.860	0.004	0.292	3.078	0.002
No manuales				0.113	1.691	0.091	0.149	2.231	0.026
Manuales semicalificados				0.210	3.409	0.001	0.168	2.728	0.006
Patron				0.768	4.208	0.000	0.786	4.325	0.000
Cuenta propia				-0.026	-0.390	0.697	-0.035	-0.522	0.602
A destajo				0.110	0.700	0.484	0.121	0.770	0.442
Sexo				—	—	—	-0.231	-4.550	0.000
En unión				—	—	—	0.119	1.773	0.076
Separado, divorciado, viudo				—	—	—	-0.047	-0.401	0.688
Tiene 1 hijo				—	—	—	-0.033	-0.253	0.800
Tiene 2 hijos				—	—	—	-0.110	-0.930	0.352
Tiene 3 hijos o más				—	—	—	-0.139	-1.266	0.206
R ² ajustado				0.063	—	0.075	—	0.091	—

Fuente: ERMEU.

es el número de años de experiencia laboral que supuestamente tiene un impacto positivo ($\beta_2 > 0$). Para dar cuenta del rendimiento decreciente con el tiempo, introducimos una variable cuadrática de esta misma experiencia ($\beta_3 < 0$).⁵ *S.exp* permite averiguar el efecto conjunto de la escolaridad y la experiencia profesional: las personas con alta calificación y larga experiencia deberían percibir un sueldo

... de los distintos niveles escolares, pero sin conseguir mayores resultados. Peor aún, estas dos variables introdujeron un efecto de multicolinealidad que impidió una interpretación eficiente de los resultados.

⁵ Hagamos caso del debate que existe respecto a la elección de los años de estudio. Algunos autores consideran que el proceso de aprendizaje no es de tipo acumulativo (Pailhé, 1997) y prefieren usar el nivel de escolaridad (primaria, secundaria, etc., completa o incompleta). En este caso, esa variable no tuvo mayor impacto.

más alto y entonces suponemos que $\beta_4 < 0$. La variable *Hors* ilustra la teoría de atrofia de Polachek, estimando el efecto de depreciación del número de años no trabajados (interrupción) sobre los sueldos: $\beta_5 < 0$.

Los efectos estructurales son medidos por el tipo de profesión y ocupación (variables *dummie*). El tipo de empleo fue codificado en la forma siguiente: empleo manual (β_6), empleo manual semicalificado (β_7), empleo no manual no calificado (β_8), empleo no manual calificado (β_9), empleo de dirección (β_{10}). β_6 es la categoría de referencia, se espera que $\{\beta_7, \beta_8, \beta_9, \beta_{10}\} > 0$. Finalmente, la ocupación se representa con las categorías empleados (β_{11}), patrón o empleador (β_{12}), trabajador por cuenta propia (β_{13}) y trabajador a destajo (β_{14}). Los empleados forman la referencia y se espera que los coeficientes β de las demás categorías sean positivos.

El conjunto de variables sociodemográficas permite medir el efecto del sexo, siendo los hombres la categoría de

referencia: esperamos que $\beta_{15} < 0$. El estado civil y el número de hijos presentes en el hogar al momento de la encuesta dan cuenta de una dimensión familiar. En el primer caso esperamos que las personas en unión perciban sueldos superiores a los individuos separados o viudos. Respecto al efecto del número de hijos dependientes, la literatura es enfática (véase Meller, 1992 para una revisión del caso latinoamericano): los sueldos deben ser negativamente correlacionados.

Análisis de los resultados

Presentamos los resultados de las regresiones en los cuadros 1 y 2.

El primer modelo integra las solas variables del capital humano, el segundo incluye las variables estructurales de empleo y el tercero es el modelo saturado. El modelo general se adapta mejor en el caso de los activos con experiencia migratoria previa, explicando el 23 por ciento de la varianza total, contra el 9 por ciento en el caso de los activos sedentarios: para esos últimos entran en juego otros tipos de determinantes.⁶ Para los activos con experiencia migratoria el aporte de las variables del capital humano es fundamental, como era de esperar, pero con un peso relativamente importante a favor de las variables de estructura del empleo. El R^2 ligado al capital humano de la población activa no migrante es de hecho inferior, pero estas variables tienen un peso relativo considerable en la explicación total del modelo.

Del conjunto de variables del capital humano, es el número de años de estudio *Al* que tiene mayor impacto. Los signos de los coeficientes asociados a la experiencia y la experiencia al cuadrado son los esperados, pero no tienen efecto estadístico significativo en el caso de los activos no migrantes. La variable *Hors* quedó eliminada de la regresión en ambos casos: su ausencia se explica nuevamente por un efecto de multicolinealidad con otras variables. La variable *S.exp* fue integrada para medir la interdependencia entre educación y experiencia profesional. Si están ligadas, la teoría del capital humano prevé que las personas

con mejor capacitación y larga experiencia dispondrán de sueldos más que proporcionalmente superiores a los que percibirán los individuos con menor capital. La experiencia es más y mejor capitalizada si se encuentra subordinada a una buena formación escolar. Constatamos que esta variable no es significativa para los no migrantes y que, al contrario de lo emitido, tiene un signo negativo en el caso de los activos con experiencia migratoria previa. Matemáticamente, el efecto de retorno de inversión de la educación se calcula mediante la fórmula:

$$\frac{\delta \ln(w)}{\delta N_{\text{scolar}}}$$

Sea $0.0732 + 0.0001$ en el caso de los activos no migrantes y $0.1120 - 0.002X$ para los activos con migración, lo que se puede explicar por el efecto aritmético simple de que la experiencia laboral aumenta con la edad y disminuye con los años de educación. O porque estos activos inician su vida laboral más tarde. Prevalece el efecto de depreciación del capital humano, lo que indica que a mayores valores de esta variable la tasa de retorno para la educación es menor.

Nótese el impacto relativo de las variables sociodemográficas, globalmente no significativas en ambos casos. La variable *sexo* presenta el signo esperado en las dos poblaciones estudiadas, con una fuerte diferencia en contra de las mujeres migrantes que percibirían un sueldo promedio inferior en más del 40 por ciento al sueldo promedio de los hombres. La literatura pone de relieve las diferencias de formación escolar y de experiencia; sin embargo, en nuestro caso las diferencias promedio de las variables no resultan significativas. La explicación puede encontrarse en el análisis del tipo de empleo.

Las mujeres con experiencia migratoria previa están ligeramente subrepresentadas en la categoría «profesionales y directivos», y sobrerrepresentadas en los empleos manuales sin calificación, lógicamente con los sueldos más bajos. Dos opciones opuestas merecen nuestra atención: primero, la teoría del capital humano estima que el mercado es perfecto, y explica en consecuencia estas diferencias entre sexos por la división sexual del trabajo en la esfera doméstica: por razones normativas, las mujeres que se dedican a los quehaceres de hogar y la atención de los hijos. Por razones de disponibilidad y de tiempo, buscarían empleos más flexibles y con menos responsabilidades. Se-

⁶ Al nivel del capital humano, puede ser vinculado al número de horas trabajadas, dato no disponible en la encuesta. Un modelo que incluye variables familiares alternativas (relación de parentesco) no aporta mayor información.

Cuadro 2
Resultados de la regresión, población activa empleada con experiencia migratoria previa, ZMG, 2000

	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3		
	β	t	Sig.	β	t	Sig.	β	t	Sig.
Constante	5.116	15.706	0.000	5.305	16.453	0.000	5.864	16.464	0.000
Nscoler	0.145	5.567	0.000	0.114	4.314	0.000	0.112	4.259	0.000
Exp	0.062	3.534	0.000	0.041	2.380	0.018	0.037	2.087	0.038
Sqexp	-0.001	-2.923	0.004	0.000	-1.991	0.047	0.000	-1.670	0.096
S exp	-0.003	-3.288	0.001	-0.002	-2.528	0.012	-0.002	-2.577	0.010
Dirección y ejecutivos				0.347	1.959	0.051	0.356	2.027	0.043
No manuales semicalificados				0.203	1.487	0.138	0.197	1.459	0.145
No manuales				0.138	1.637	0.102	0.152	1.824	0.069
Manuales semicalificados				0.277	4.248	0.000	0.238	3.655	0.000
Patrón				0.592	4.294	0.000	0.596	4.379	0.000
Cuenta propia				0.274	4.397	0.000	0.275	4.478	0.000
A destajo				-0.093	-0.654	0.514	-0.143	-1.018	0.309
Sexo							-0.415	-4.238	0.000
En unión							0.071	0.825	0.410
Separado, divorciado, viudo							0.068	0.434	0.665
Tiene 1 hijo							-0.170	-1.279	0.202
Tiene 2 hijos							-0.078	-0.626	0.531
Tiene 3 hijos o más							-0.053	-0.454	0.650
R ² ajustado				0.113		0.198		0.230	

Fuente: ERMEU.

Cuadro 3
Distribución porcentual de la población migrante según empleo, Guadalajara, 2000

	Hombres	Mujeres
Profesionales y directivos	3.0	2.5
Empleos no manuales semicalificados	4.5	5.0
Empleos no manuales	16.3	32.5
Empleos manuales semicalificados	51.8	20.0
Empleos manuales no calificados	24.4	40.0
Total	100.0	100.0

Fuente: ERMEU.

gundo, existirían prácticas de segregación sexual por género en contra de las mujeres.

Descomposición de las diferencias de sueldo según estado migratorio

La diferencia de los logaritmos promedio de los sueldos no favorece a los activos sin experiencia migratoria previa: 6.77 para los migrantes contra 6.38 de los no migrantes. La brecha entre medias y medianas (6.68 y 6.44 respectivamente) y las desviaciones estándar ilustran una repartición de los sueldos de los no migrantes con mayor desigualdad: 1.12 contra 0.62 para los migrantes.

Para profundizar en estas características descriptivas usaremos la descomposición propuesta por Oaxaca (1973) y

Blinder (1973), que se escribe formalmente de la forma siguiente:

$$\ln(w_m) - \ln(w_s) = \sum_{i=1}^I X_s (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_s) + \sum_{i=1}^I \hat{\beta}_s (\bar{X}_m - \bar{X}_s) + \beta_0^m - \beta_0^s$$

El primer término de la parte derecha indica las diferencias de características promedio entre activos con experiencia migratoria y activos no migrantes. El segundo término es la parte no explicada por las variables o rasas de retorno de inversión, a menudo interpretadas como una forma de segregación. La diferencia entre constantes ilustra la brecha de sueldo entre migrantes y no migrantes, en ambos casos hombres que nunca han ido a la escuela, sin experiencia profesional, empleados en el sector manual sin calificación, solteros y sin hijos. Los β son los del tercer modelo, los X son los efectivos promedio.

La diferencia bruta de sueldos (a) entre migrantes y no migrantes es de 39 por ciento. Una diferencia ajustada se consigue sustrayendo el total de las diferencias explicadas (b) a la diferencia bruta. Al final, la diferencia que no explican los sueldos semanales entre activos migrantes y activos no migrantes es de 28 por ciento. Las diferencias de valores promedio explicados por características personales (columna b, diferencias observadas) explican un poco más de la cuarta parte de la brecha de

Cuadro 4
Descomposición de las diferencias de sueldo promedio entre no migrantes y migrantes, Guadalajara, 2000

Efecto debido a las:	Diferencia promedio (a)	Diferencias observadas (b)	Retorno de inversión (c)	Diferencia de constantes (d)	Diferencia ajustada (e)
	$\ln(w_n) - \ln(w_i)$	$\hat{\beta}_1(\bar{V}_n - \bar{V}_i)$	$\bar{V}_i(\hat{\beta}_n - \hat{\beta}_i)$	$(\beta_0^h - \beta_0^i)$	
VARIABLES DEL CAPITAL HUMANO		-0.02	0.24		
VARIABLES ESTRUCTURALES		0.02	0.04		
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS		0.11	-0.08		
Total	0.39	0.11	0.20	0.08	0.28

Fuente: ERMEU.

Cuadro 5
Descomposición del efecto capital humano en la brecha de los sueldos promedio entre no migrantes y migrantes, Guadalajara, 2000

Variación del sueldo por:	Diferencias observadas (a)	Diferencias residuales (b)
El nivel escolar	-0.11	0.31
La experiencia	0.33	0.35
La experiencia al cuadrado	-0.12	-0.12
Escolaridad y experiencia	-0.12	-0.30
Total	-0.02	0.24

Fuente: ERMEU.

sueldos (28.2 por ciento = $[0.11/0.39] \times 100$). Los retornos de inversión representan casi tres cuartas partes de la diferencia final (71.1 por ciento = $[0.20/0.39] \times 100$), que corresponden a efectos no medidos que pueden ser interpretados como la acumulación de capital adquirido durante los periodos migratorios en Estados Unidos y que son reinvertidos al momento de encontrar un nuevo empleo en México.

Las variables estructurales tienen un peso muy relativo. Las variables sociodemográficas son favorables a los activos sin experiencia migratoria previa. Como postulado de hipótesis y dados los resultados de las regresiones, son las variables del capital humano las que tienen mayor influencia sobre las tasas de retorno. Si descomponemos este vector de variables obtenemos los resultados del cuadro 5.

El nivel escolar, pero sobre todo la experiencia, tienen un papel central para explicar las diferencias residuales. La descapitalización ligada al aumento de la experiencia (experiencia al cuadrado), como hemos visto, es a favor de los no migrantes, tal como el efecto conjunto de la escolaridad y la experiencia.

Conclusión

El conjunto de indicadores confirma las diferencias significativas de sueldo entre activos empleados con experiencia previa de emigración a Estados Unidos y los activos no migrantes. Pusimos de relieve el impacto de las variables del capital humano en general y de la experiencia en particular, para explicar la brecha que existe entre estas dos poblaciones. La cuestión del sueldo aparece como aspecto de una problemática más compleja de la migración: más allá del estricto aspecto financiero y cuantitativo, ¿cuáles son las modalidades de adquisición y valorización de la experiencia migratoria?

Bibliografía

- BARSKY, R., J. Bound, K. Charles y J. Lupton, *Accounting for the black-white wealth gap: a nonparametric approach*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 8466, Cambridge, Massachusetts, September 2001.
- BAUER, Th., P.T. Pereira, M. Vogler y K. Zimmerman, «Portuguese migrants in the German labor market: selection and performance», *International Migration Review*, vol. 36, núm. 2, 2002, pp. 467-491.
- BEN Porath, Y., «The production of human capital and the life cycles of earnings», *The Journal of Political Economy*, vol. 75, núm. 4, August 1967, pp. 352-365.
- BECKER, G., «Investment in human capital: a theoretical analysis», *Journal of Political Economy*, Supplement, núm. 70, vol. 5, Part 2, 1962, pp. 9-49.
- BORJAS, G.J., «Self-selection and the earnings of immigrants», *American Economic Review*, núm. 77, 1987, pp. 531-553.
- «The economics of immigration», *Journal of Economic Literature*, vol. XXXII, December 1994, pp. 1667-1717.

- S. Bronar y S. Trejo, *Selfselection and international migration to the United States*, National Longitudinal Surveys, Discussion Paper Report NLS 92-14, US Bureau of Labor, Bureau of Labor Statistics, 1990.
- BOURGEOIS, S., *Made in America? American students and immigrant engineers*, Workshop in Applied Economics, March 4th, University of Chicago.
- BUDD, B. y G. Maden, *Determinants of Australian full-time earning*, The Center of Labor Market Research, CIRMA Discussion Paper Series 99/7, Murdoch University, 1999.
- BLINDER, A., «Wage discrimination: reduced form and structural estimates», *Journal of Human Resources*, núm. 18, 1973, p. 436.
- CARLINER, G., «Wages, earnings and hours of first, second and third generation American males», *Economical Inquiry*, vol. 18, núm. 1, January 1980, pp. 87-102.
- CHIQUIAR, D. y G.H. Hansou, *International migration, self-selection, and the distribution of wages: evidence from Mexico and the United States*, Working Papers, preliminary version, February 2002, University of San Diego.
- CHISWICK, B.R., «The effect of americanization on the earnings of foreign-born men», *Journal of Political Economy*, vol. 86, núm. 5, October 1978, pp. 897-921.
- COLF, W. y R.D. Sanders, «Internal migration and urban employment in the Third World», *The American Economic Review*, núm. 75, 1985, pp. 487-494.
- CORNELIUS, W., «Mexican migration to the United States: introduction», en W. Cornelius y J. Bustamante (eds.), *Mexican migration to the United States. Origins, consequences and policy options*, Papers prepared for the Bilateral Commission on the Future of United States-Mexican Relations, Center for US-Mexican Studies, University of California, San Diego, 1989, pp. 1-21.
- ENGLAND, P., «The failure of human capital theory to explain occupational sex segregation», *The Journal of Human Resources*, vol. 17, núm. 3, September 1982, pp. 358-370.
- ESCOBAR Larapí, A., «Reestructuración en México y Estados Unidos y migración internacional», *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 11, núm. 2, 1995, pp. 73-95.
- GARCÍA, B. y E. Pacheco, «Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la ciudad de México en 1995», *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 15, núm. 1, enero-abril, de 2000, pp. 35-63.
- GUERRIEN, B., *Dictionnaire d'analyse économique. Microéconomie, macroéconomie, théorie des jeux, etc.*, La Découverte, coll. Repères, Paris, 1996.
- KANJANAPAN, W., «The immigration of Asian professionals to the United States: 1988-1990», *International Migration Review*, vol. 29, núm. 1, 1995, pp. 7-32.
- MARTÍNEZ Curiel, E., *En el norte y en su pueblo hay zafra para el obrero. La migración laboral a Estados Unidos: un estudio de caso en Ameca, Jalisco*, tesis de licenciatura en antropología, Universidad de Guadalajara, 1997.
- MASSEY, D.S. y E. Parrado, «International migration and business formation in Mexico», *Social Science Quarterly*, vol. 79, núm. 1, March 1998, pp. 1-20.
- MELLER, P., *Ajustement et équité au Chili, série Ajustement et équité dans les pays en développement*, OCDE, Paris, 1992.
- MINCER, J., «Investment in human capital and personal income distribution», *Journal of Political Economy*, vol. 66, núm. 4, University of Chicago Press, Chicago, 1958, pp. 281-302.
- «On-the-job training: cost, returns and some implications», *Journal of Political Economy*, vol. 70, núm. 5, University of Chicago Press, Chicago, 1962, pp. 50-79.
- *Schooling, experience and earnings*, National Bureau of Economic Research, Columbia University, Nueva York, 1974.
- y B. Jovanovic, *Labor mobility and wages*, National Bureau of Economic Research, 1982.
- OAXACA, R., «Male-female wage differentials in urban labor markets», *International Economic Review*, núm. 14, pp. 693-709.
- PAILHÉ, A., *Inégalités selon le sexe sur le marché du travail en Europe centrale au cours de la transformation systémique*, thèse de doctorat ès Sciences Économiques, Université Paris, 1997.
- PAPAMEDETRIIOU, D.G. y P.L. Martin, *The unsettled relationship: labor migration and economic development*, Greenwood Press, Nueva York, 1991.
- PARENT, D., «Survol des contributions théoriques et empiriques liées au capital humain», *L'Actualité Économique*, vol. 72, núm. 3, septembre, 1996, pp. 315-356.
- POLACHEK, S.W., «Occupational segregation and the gender way of gap», *Population Research and Policy Review*, núm. 6, 1987, pp. 47-67.
- ROY, A.D., *Some thoughts on the distribution of earnings*, Oxford Economic Papers, N.S., núm. 3, June 1951, pp. 135-146.
- SANDOVAL Palacios, J.M. y R.M. Vanegas García, «Migración laboral agrícola mexicana temporal a Estados Unidos y a Canadá: viejos-nuevos problemas», *Dimensión Antropológica*

- gica, revista del Instituto Nacional de Antropología e Historia, año 8, vol. 21, enero/abril de 2001, pp. 113-172.
- SCHULTZ, Th., «Investment in Human Capital», *American Economic Review*, vol. 1, núm. 51, March 1961, pp. 1-17.
- SILBER, J. y S. Ozmukur, «Decomposition of income inequality: evidence from Turkey», *Proceedings of the Middle East Economic Association*, vol. 2, September 2000.
- SJAASTAD, L.A., «The costs and returns of human migration», *Journal of Political Economy*, núm. 70, 1962, pp. S80-S93.
- SMITS, J., *Selectiebias en zelfselectie in sociaal-wetenschappelijk onderzoek*, Universiteit van Amsterdam, Werkdocument, September 1999.
- TAYLOR, J., J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, D.S. Massey y A. Pellegrino, «International migration and national development», *Population Index*, núm. 62, 1996, pp. 181-212.
- TAYLOR, J., J. Arango, G. Hugo, A. Kouaouci, D.S. Massey y A. Pellegrino, «International migration and national development», *Population Index*, núm. 62, 1996, pp. 397-418.
- TELHADO Pereira, P. y P. Silva Marrins, *Returns to education in Portugal: preliminary report #2*, Public Funding and Private Returns to Education, Athens meeting - 25/27 April 1999.
- TODARO, M., *Internal migration in developing countries. A review of theory, evidence, methodology and research priorities*, BIT, Genève, 1976.
- VOGEL, D., «Migration control in Germany and the United States», *International Migration Review*, vol. 34, núm. 2, 2000, pp. 390-422.
- ZÚÑIGA, G. y M.B. Orlando, «Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela», *Papeles de población*, núm. 27, enero-marzo de 2001, pp. 64-98.