



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

Entrar, salir o permanecer en *deskilling*. Un estudio de caso de
inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral
estadounidense

Tesis presentada por

María Inés Barrios de la O

para obtener el grado de

DOCTORA EN ESTUDIOS DE MIGRACIÓN

Tijuana, B.C., 2019

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis: _____

Dra. Elmyra Ybáñez Zepeda

*A mis padres, Luis e Irma por ser mis pilares,
por su amor incondicional
y ejemplo de esfuerzo,
trabajo y constancia.*

AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el financiamiento brindado para llevar a cabo mis estudios doctorales. A El Colegio de la Frontera Norte, por brindarme la oportunidad de ser parte de la primera generación del Doctorado en Estudios de Migración. A la Dra. Maru Anguiano, al Dr. Alonso Hernández y a Dulce Mariscal por estar al frente del programa y siempre apoyarnos durante nuestra estancia.

A mi directora de tesis, la Dra. Elmyra Ybáñez Zepeda, por aceptar dirigir esta investigación, por su acompañamiento en estos tres años de altibajos, por sus observaciones atinadas y lectura meticulosa de esta tesis. Pero, sobre todo, mi agradecimiento por confiar en mí, escucharme y orillarme a tomar las mejores decisiones tanto en el ámbito personal como académico.

Al Dr. Telésforo Ramírez García, mi codirector de tesis, quien siempre estuvo presente pese a la distancia. Agradezco el apoyo y el tiempo que me brindó en cada reunión, llamada telefónica y correo electrónico. Gracias por su gran compromiso, comprensión, consejos, críticas constructivas, comentarios y revisiones oportunas. Pero sobre todo el interés y entusiasmo que siempre mostró en mi trabajo de investigación, lo cual me hizo sentir siempre acompañada en este proceso nada fácil.

A mis lectores, el Dr. Luis E. Calva y la Dra. Camelia Tigau, por su acompañamiento durante los últimos dos años, por su lectura atenta, por sus comentarios siempre oportunos y su disposición de siempre estar en las reuniones de evaluación. A mis sinodales, el Dr. Rodolfo Cruz Piñeiro y el Dr. Fernando Lozano Ascencio, por aceptar leer esta investigación e integrarse a mi comité de tesis.

Sin duda, quiero agradecer de manera especial a mis veintiocho colegas: mujeres profesionistas, inmigrantes y trabajadoras, quienes desinteresadamente compartieron conmigo sus experiencias de vida, las cuales fueron parte fundamental para esta investigación.

Finalmente, pero no menos importante, a mis compañeros de doctorado por permitirme compartir con ustedes esta aventura. A mis amigas Kathia y Lucero, por su compañía al inicio de este proceso, por volver a coincidir en Tijuana y por tener la oportunidad de compartir una etapa más de nuestras vidas. A mis padres, Irma y Luis. Mis hermanos, María Luisa, Marisol y Alejandro. Y sobrinos, Santiago, Dylan, María Fernanda, José Luis y Máximo. Quienes a pesar de la distancia estuvieron presentes en los momentos difíciles y siempre apoyándome con su amor incondicional.

RESUMEN

En Estados Unidos radican más de 361,317 mexicanas con altos niveles educativos (licenciatura y/o posgrado), de las cuales sólo el 70 por ciento se encuentran insertas en el mercado laboral y casi 45 por ciento de ellas se encuentran en situación de *deskilling*, es decir, en una ocupación en donde su capital humano se encuentra devaluado. El objetivo de la presente investigación fue analizar la inserción laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense e identificar en qué condiciones y bajo cuáles determinantes se presenta el *deskilling* dentro de su itinerario ocupacional. En este sentido, se desarrolló una metodología mixta secuencial; un enfoque cuantitativo y posteriormente uno cualitativo. A partir del primer enfoque, con la elaboración de algunas regresiones logísticas binomiales, se identificaron los determinantes que guardan una relación con que las inmigrantes mexicanas se encuentren en *deskilling*; insertas en una ocupación que no requiere un determinado grado o nivel educativo al que poseen. Como determinantes se consideraron 15 variables que se observaron a través de cuatro dimensiones; *i*) características sociodemográficas, *ii*) características del hogar, *iii*) formación académica y *iv*) características de residencia. Por otra parte, en la fase metodológica cualitativa se desarrollaron 28 entrevistas a inmigrantes mexicanas con perfiles sociodemográficos heterogéneos y que se encontraban radicando en diversos contextos de Estados Unidos. Con ello se logró identificar la complejidad de la inserción laboral de las inmigrantes mexicanas en el mercado laboral estadounidense, mostrando que el *deskilling* se puede presentar en diferentes etapas de su itinerario ocupacional, ocasionando no sólo una ruptura o alteración de su trayectoria laboral sino también la generación de impactos negativos que trascienden el ámbito laboral, tal es el caso de los costos emocionales al observar una disipación de su estatus profesional.

Palabras clave: inmigrantes calificados, *deskilling*, inserción laboral, determinantes.

ABSTRACT

In the United States, there are more than 361,317 Mexican women with high educational levels (bachelor, master or Phd degree), of which only 70 percent are inserted into the labor market and almost 45 percent of them in deskilling. The objective of the present investigation was to analyze the labor insertion of skilled Mexican immigrant women in the US labor market and to identify in what conditions and under which determinants deskilling is present within their occupational activity. In this sense, a sequential mixed methodology was developed with a quantitative approach and later a qualitative one. From the first approach, and with the elaboration of some binomial logistic regressions, we identified the determinants related with the Mexican immigrant women who are in deskilling; inserted in an occupation requiring high school formation or even lower than the formation they have. 15 variables considered as determinant were observed through the four dimensions: *i*) sociodemographic characteristics, *ii*) home characteristics, *iii*) academic training, and *iv*) residency characteristics. On the other hand, in the qualitative methodological phase, 28 interviews were carried out with Mexican immigrant women with heterogeneous socio-demographic profiles that were found in different contexts of the US, with which it was possible to identify the complexity and heterogeneity of the labor insertion of Mexican immigrant women in the US labor market, showing that deskilling can occur at different stages of their occupational schedule, causing not only a break or alteration of their career, but it can also generate negative impacts that transcend the workplace, such is the case of emotional costs when observing a dissipation of their professional status.

Keywords: skilled immigrants, deskilling, labor insertion, determinants.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	----------

CAPÍTULO I – APROXIMACIONES TEÓRICO-CONCEPTUALES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS INMIGRANTES CALIFICADAS

1.1 Introducción	10
1.2 Visibilidad de las mujeres en el proceso migratorio	12
1.2.1 Hacia una definición de migrantes calificados	16
1.3 Capital humano e inserción laboral de inmigrantes calificados.....	21
1.3.1 Teoría del capital humano y migración internacional.....	22
1.3.2 Segmentación del mercado laboral para migrantes calificados	26
1.3.3 Deskilling: la devaluación de mano de obra femenina calificada.....	31
1.4 Determinantes del deskilling para las inmigrantes calificadas	34
1.4.1 Determinantes sociodemográficos	35
1.4.2 Motivaciones personales	38
1.4.3 Determinantes estructurales	41
1.4.4 Otros determinantes	43
1.5 Ideas finales del capítulo.....	45

CAPÍTULO II – INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS

2.1 Introducción	48
2.2 Tendencias y volúmenes de los inmigrantes mexicanos calificados	49
2.3 Características sociodemográficas	54
2.4 Ubicación geográfica	66
2.5 Ideas finales del capítulo.....	71

CAPÍTULO III – PANORAMA DE LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESTADOUNIDENSE

3.1 Introducción	74
3.2 Perfil socio laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas	76
3.3 Estructura salarial	86
3.4 Segregación laboral por sexo	89
3.5 Inmigrantes mexicanas calificadas en deskilling.....	94

3.6 Correspondencia entre formación y ocupación.....	102
3.7 Ideas finales del capítulo.....	108

CAPÍTULO IV – DETERMINANTES DEL DESKILLING. UN ESTUDIO DE CASO DE INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS

4.1 Introducción.....	112
4.2 Determinantes asociados al deskilling.....	113
4.3 Algunos aspectos metodológicos.....	120
4.4 Resultados de modelos logísticos estimados.....	124
4.5 Regresiones comparativas por sexo: ¿el deskilling es determinado por los mismos factores?.....	127
4.6 Diversidad en contextos geográficos: comparación entre Texas, California y la Costa Este.....	130
4.7 Ideas finales del capítulo.....	135

CAPÍTULO V – ENTRAR, SALIR O PERMANECER EN DESKILLING. UN ANÁLISIS CUALITATIVO PARTIR DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS

5.1 Introducción.....	139
5.2 Las trayectorias como recurso analítico.....	140
5.3 Algunos aspectos metodológicos.....	145
5.4 Análisis de las trayectorias laborales.....	154
5.4.1 Trayectoria TIPO A – Inmigrantes calificadas que nunca caen en deskilling.....	155
5.4.2 Trayectorias TIPO B – Inmigrantes que permanecen en deskilling.....	170
5.4.3 Trayectorias TIPO C – Inmigrantes que salen del deskilling.....	182
5.4.4 Trayectorias TIPO D – Inmigrantes que entran al deskilling.....	193
5.5 Ideas finales del capítulo.....	203

CONCLUSIONES.....	208
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	219
ANEXOS.....	235

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 2.1 - Mexicanos de 22 años y más residentes en Estados Unidos, por sexo y nivel de calificación, 2000-2016	52
CUADRO 2.2 - Mexicanos de 22 años y más residentes en Estados Unidos, por sexo y nivel de escolaridad, 2000-2016	53
CUADRO 2.3 - Mexicanos calificados residentes en Estados Unidos, por grupos de edad y estado civil, 2016.....	54
CUADRO 2.4 - Mujeres calificadas residentes en Estados Unidos, por grupos de edad y estado civil, 2016.....	56
CUADRO 2.5 - Mexicanos calificados residentes en Estados Unidos, por nivel de escolaridad y áreas de formación, 2016.....	57
CUADRO 2.6 - mujeres calificadas residentes en estados unidos, por nivel de escolaridad y áreas de formación, 2016	59
CUADRO 2.7 - Mexicanos calificados residentes en Estados Unidos, por tipo de hogar, relación con el jefe de familia y presencia de hijos en el hogar, 2016.....	60
CUADRO 2.8 - Mujeres calificadas residentes en Estados Unidos, por tipo de hogar, relación con el jefe de familia y presencia de hijos en el hogar, 2016	62
CUADRO 2.9 - Mexicanos calificados residentes en Estados Unidos, por condición de ciudadanía, tiempo de llegada y dominio del idioma inglés, 2016.....	64
CUADRO 2.10 - Mujeres calificadas residentes en Estados Unidos, por condición de ciudadanía, tiempo de llegada y dominio del idioma inglés, 2016.....	65
CUADRO 3.1 - Indicadores laborales de personas calificadas residentes en Estados Unidos por lugar de nacimiento, 2016	78
CUADRO 3.2 - Ocupaciones con mayor concentración de inmigrantes mexicanos calificados en el mercado laboral de Estados Unidos, 2016	82
CUADRO 3.2.1 - Ocupaciones con mayor concentración de mujeres calificadas en el mercado laboral de Estados Unidos, 2016	84
CUADRO 3.3 - Promedio de horas trabajadas por semana de las personas calificadas residentes en Estados Unidos según lugar de origen, 2016	86
CUADRO 3.4 - Ingreso promedio mensual de mujeres calificadas en Estados Unidos, 2016.....	88
CUADRO 3.5 - Indicadores de segregación laboral de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral de Estados Unidos, 2016	92
CUADRO 3.6 - Indicadores de segregación laboral de mujeres calificadas residentes en Estados Unidos por lugar de nacimiento, 2016	94
CUADRO 3.7 - Distribución de personas calificadas en estados unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral, 2016.....	96
CUADRO 3.8 - Distribución porcentual de personas calificadas residentes en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y grupo de edad, 2016.....	97
CUADRO 3.9 - Distribución porcentual de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y grado académico, 2016	98

CUADRO 3.9.1 - Distribución porcentual de mujeres calificadas en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y grado académico, 2016	99
CUADRO 3.10 - Distribución porcentual de la población calificada residente en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y según tipo de formación, 2016	101
CUADRO 3.11 - Correspondencia entre áreas de formación y ocupación de personas calificadas residentes en Estados Unidos por país de origen, 2016	105
CUADRO 3.12 - Matriz formación-ocupación de personas calificadas residentes en Estados Unidos por país de origen, 2016	107
CUADRO 4.1 - Distribución porcentual de inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y características sociodemográficas, 2016	115
CUADRO 4.2 - Distribución porcentual de inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y características de formación académica, 2016	117
CUADRO 4.3 - Distribución porcentual de inmigrantes calificados residentes en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y características de residencia, 2016	119
CUADRO 4.5 - Variables utilizadas para la regresión logística binomial.....	122
CUADRO 4.6 - Regresión general ajustada para inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, 2016	126
CUADRO 4.7 - Regresiones generales ajustadas por sexo para inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, 2016.....	128
CUADRO 4.8 - Regresiones generales ajustadas para las inmigrantes mexicanas calificadas en California y Texas, 2016	132
CUADRO 4.9 - Regresión general ajustada para las inmigrantes mexicanas calificadas en la Costa Este, 2016.....	134
CUADRO 5.1 - Perfil sociodemográfico de las inmigrantes entrevistadas, 2018-2019.....	151

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 2.1 - Mexicanas calificadas en Estados Unidos, por ubicación en división censal y lugar de realización de estudios, 2016.....	70
GRÁFICA 3.1 - Tasa de desempleo de los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, por sexo y grupos de edad, 2016	79
GRÁFICA 3.2 - Tasa de desempleo de mujeres calificadas residentes en Estados Unidos por grupos de edad, 2016	80
GRÁFICA 3.3 - Tasa de ocupación de personas calificadas residentes en Estados Unidos por grupos de edad, 2016	81
GRÁFICA 3.4 - Ingreso promedio mensual de residentes calificados en Estados Unidos según lugar de origen, 2016.....	87
GRÁFICA 3.5 - Ingreso promedio mensual y brecha salarial de inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, 2016.....	89

GRÁFICA 3.6 - Distribución porcentual de personas calificadas en Estados Unidos por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral y área de formación, 2016	100
GRÁFICA 5.1-Trayectorias laborales tipo A – Inmigrantes calificadas que nunca caen en <i>deskilling</i>	156
GRÁFICA 5.2-Trayectorias laborales tipo B – Inmigrantes calificadas que nunca salen del <i>deskilling</i>	171
GRÁFICA 5.3-Trayectorias laborales tipo C – Inmigrantes calificadas que salen del <i>deskilling</i>	184
GRÁFICA 5.4-Trayectorias laborales tipo D - Inmigrantes que pasan de trabajos calificados al <i>deskilling</i>	194

ÍNDICE DE IMÁGENES

IMAGEN 1.1 - Determinantes de la inserción laboral de las inmigrantes calificadas	47
IMAGEN 5.1 - Trayectoria laboral de Martha, 2019.....	162
IMAGEN 5.2 - Trayectoria laboral de Leonora, 2019	164
IMAGEN 5.3 - Trayectoria laboral de Regina, 2018	166
IMAGEN 5.4 - Trayectoria laboral de Natalia, 2018.....	175
IMAGEN 5.5 - Trayectoria laboral de Paula, 2018	177
IMAGEN 5.6 - Trayectoria laboral de Sofía, 2019.....	180
IMAGEN 5.7 - Trayectoria laboral de Ana María, 2019	187
IMAGEN 5.8 - Trayectoria laboral de Socorro, 2018	192
IMAGEN 5.9 - Trayectoria laboral de Valentina, 2019.....	197
IMAGEN 5.10 - Trayectoria laboral de Beatriz, 2019.....	201

ÍNDICE DE MAPAS

MAPA 2.1 - Concentración de inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, 2016.....	67
MAPA 2.2 - Concentración de mujeres calificadas residentes en Estados Unidos, 2016	69
MAPA 5.1 - Espacios geográficos en donde se realizaron las entrevistas, 2018-2019	149

INTRODUCCIÓN

Llegar a Estados Unidos, el país de las oportunidades y los sueños para muchas, y pensar que insertarse en el mercado laboral profesional podría ser sencillo debido a que se cuenta con habilidades, experiencia, reconocimiento profesional y otras tantas características que pudiesen favorecer una inserción ocupacional calificada, es la concepción que tienen algunas inmigrantes mexicanas calificadas que llegan a dicho país. Sin embargo, coexisten otros determinantes que orillan a estas inmigrantes a transitar hacia una movilidad profesional descendente. Tal es el caso de Ana María, una inmigrante mexicana de 55 años quien llegó a Texas en el año 2001, y que después de ser gerente de una empresa automotriz en México y contar con una plaza de docente, se enfrentó a una realidad laboral inesperada en el vecino país del norte: no poder incorporarse en alguna ocupación relacionada con su formación académica, experiencia profesional o estatus social. Lo anterior la forzó a iniciar su trayectoria laboral en una situación de *deskilling*, una de las principales realidades a las que se enfrentan las inmigrantes calificadas al insertarse en el mercado laboral de la sociedad de destino, en donde se ven orilladas a aceptar trabajos en sectores distintos a su formación académica o a trabajar en niveles inferiores a sus calificaciones (Rubin *et. al.*, 2009; Siar, 2013; McKay, 2013). En este caso, Ana María tuvo que desempeñarse como cuidadora de menores de edad y vendedora departamental. Esta situación no sólo implicó que tuvo que estar en ocupaciones en donde su capital humano fue devaluado, sino que estar en *deskilling* implicó colisiones en ámbitos que fueron más allá de su vida laboral, tal es el caso de los costos socioemocionales que tuvo que enfrentar. Al respecto comentó:

“A pesar de que estudié tres carreras en México, me dicen que si no tengo la preparatoria americana no puedo trabajar en nada, sólo puedo aspirar a ser cajera o recepcionista ¿Sabes qué se siente que te digan eso? Sientes que parte de tu vida se acaba, se va por la borda, que el tiempo que invertiste en tu educación de nada sirvió, que después de construir una carrera, de ser alguien, de posicionarte y destacarte, vienes acá [Estados Unidos] y ya no eres nadie, no vales para su mercado” (Ana María, 55 años, McAllen, Texas, febrero de 2019).

El *deskilling*, tal como se presentó en la experiencia laboral de Ana María, es tan sólo una de las diversas problemáticas que coexiste entorno al estudio de la migración calificada, siendo ésta uno de los fenómenos en los que se ha centrado mayor atención de los investigadores en los últimos años. Esto debido a la visibilización de inmigrantes con altos niveles de

escolaridad tanto en los flujos migratorios como en el *stock* de inmigrantes en las sociedades receptoras. Resultado de esta atención ha sido la proliferación de estudios que se enmarcan en diversos debates y enfoques analíticos entorno a la migración calificada, tal es el caso del nacionalismo metodológico, el transnacionalismo y la perspectiva asimilacionista-integracionista.

Durante la década de los sesenta la mayor atención giraba en torno a la denominada fuga de cerebros, un flujo migratorio característico por la movilidad de personas con altos niveles educativos de países menos desarrollados hacia los más desarrollados, problematizando sobre los impactos en el desarrollo social y económico de los países de origen en donde se vislumbraba como una pérdida y una ganancia para los países de acogida. Posteriormente, la discusión trascendió hacia otros enfoques diferenciados de la visión de pérdida, como lo es la circulación de conocimiento, transferibilidad de habilidades incluso reconociendo un modelo ganar-ganar para el desarrollo de ambos países (Pellegrino, 2001; Brandi, 2006, Fiori y Koolhaas, 2012; Varma y Kapur, 2013).

Los debates y enfoques analíticos que se han mencionado han señalado a la migración calificada como un proceso social, con impactos en el desarrollo tanto en el lugar de origen y destino de los inmigrantes. Sin embargo, en esta investigación se destaca que, más allá de analizar a la migración calificada como ese proceso social o fenómeno a niveles agregados que genera impactos macroeconómicos, se requiere un mayor análisis sobre la migración calificada desde una perspectiva micro, observando a los sujetos *per se*. Aunque se reconoce que en las últimas dos décadas se han desarrollado investigaciones que privilegian el estudio de la incorporación de los inmigrantes calificados en ámbitos muy particulares, como lo es el mercado laboral, estos se han basado primordialmente en dos enfoques. Por una parte destacan el rol que juegan las características individuales de los inmigrantes en su incorporación y adaptación a la sociedad de destino, y el segundo lugar en cómo estas mismas características además de la dinámica de los mercados laborales y políticas migratorias determinan el desempeño de los inmigrantes en el mercado de trabajo del país receptor, privilegiando y centrado las investigaciones en los mecanismos de incorporación laboral e impactos en la vida económica de los inmigrantes (Mattoo, Neagu y Ozden, 2005; Chiswick y Taengnoi, 2007; Batalova y Fix, 2008; Lozano y Gandini, 2010; Calva, 2014; Ramírez y Gandini, 2016).

A pesar del desarrollo de investigaciones que centran su interés en la inserción laboral de los inmigrantes calificados e identificar y analizar los determinantes de la misma, poco se ha explorado sobre las problemáticas que devienen del tipo de ocupación laboral que consiguen. Aunque algunas investigaciones destacan que no posicionarse en una ocupación que no corresponde con los niveles de formación académica adquirida implica el desaprovechamiento del capital humano así como la degradación y devaluación de su estatus ocupacional, produciendo el *deskilling*, no ha sido prioridad en dichas investigaciones destacar de manera sistemática los impactos que éste tiene en la vida de los inmigrantes calificados. Tal como lo menciona Kawar (2004) y Marin y Mollard (2013), quienes señalan que las implicaciones del *deskilling* no únicamente se sitúan en el ámbito laboral sino que también producen costos emocionales y psicológicos al observar una pérdida del estatus profesional. Además de las implicaciones en la relaciones familiares y sociales que tienen estos inmigrantes.

Estos impactos han sido más profundos para el caso de las mujeres que para los varones, ya que no sólo enfrentan las mismas barreras estructurales, sino que la posición social de las mujeres y tener que desempeñar roles que tradicionalmente se les han adjudicado en el ámbito reproductivo y doméstico las limitan aún más para salir del *deskilling*. Salaff *et. al* (2001) y Salaff y Greve (2003) mencionan que la pérdida de estatus ocupacional-profesional es más probable para las mujeres que para los varones, debido a que no existe un reconocimiento social de las trayectorias laborales de las inmigrantes en los países anfitriones. Además que los mecanismos bajos los cuales ingresan al país de destino, que en la mayoría de las ocasiones es por la vía familiar, las imposibilita a ingresar a mercados laborales profesionales y regulados.

La justificación de realizar esta investigación es que la literatura actual que aborda el estudio de la migración calificada se encuentra lejos de explicar la dinámica de las mujeres en el mercado laboral, ya que se ha identificado que la mayoría de las investigaciones han ignorado, en gran medida, la presencia de mujeres con altos grados educativos y su participación en el mercado laboral. Esto debido a que en contextos, como lo es Estados Unidos, en donde hay una presencia significativa de inmigrantes, las calificadas suelen ser invisibilizadas por la imagen de las no calificadas y de las mujeres que ingresan al país como dependientes (Kofman, 2000; Iredale, 2001; Ghorashi y Tilburg 2006). Y, por otra parte, aunque existe un entendimiento común de que la participación de las inmigrantes calificadas en el mercado laboral genera bienestar en su vida económica, incluso aspectos de empoderamiento, el hecho de que éstas

tengan acceso al mercado laboral y a una ocupación no puede ser justificado como un impacto positivo de manera integral observando únicamente aspectos laborales. Es necesario cuestionar en términos de qué categorías, ya sea en correspondencia con sus niveles académicos o en *deskilling*, estas inmigrantes se encuentran accediendo al mercado laboral y a qué costos. Por lo tanto, en esta investigación es importante indagar sobre los desafíos de las mujeres calificadas en el mercado laboral y cómo impactan en otras aristas de su vida.

Aunque se reconoce la existencia de estudios que abordan desde una perspectiva cualitativa y aportan al entendimiento de los desafíos por los que transitan las mujeres inmigrantes calificadas al insertarse al mercado laboral y las consecuencias de encontrarse en *deskilling*, estos se han centrado principalmente en contextos de Europa, Asia, África y Norteamérica, analizando las experiencias de inmigrantes de nacionalidades muy particulares. Tal es el caso de las inmigrantes filipinas en España, Reino Unido, Canadá y Estados Unidos, el caso de africanas calificadas en Países Bajos, Reino Unido y Canadá, el de las Chinas en Canadá y Estados Unidos, así como el de algunas inmigrantes latinoamericanas calificadas en España.

A pesar de que existe una amplia acumulación de conocimiento sobre características del *stock* de inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos y los factores que inciden en su inserción laboral (Amaro, 2014; Ramírez y Gandini, 2016; Ramírez y Tigau, 2018), poco se ha explorado sobre los determinantes y causas fundamentales que guardan relación con que estas inmigrantes se encuentren en *deskilling*, así como de los procesos que viven al enfrentarse a una pérdida de su estatus ocupacional y profesional al insertarse al mercado laboral estadounidense. Además de que no se reconocen las consecuencias que el *deskilling* tiene más allá de la vida laboral, por lo que es necesario explorar los impactos que pueden presentarse en las esferas domésticas, familiares y psicológicas de las inmigrantes.

Como se ha señalado anteriormente, el *deskilling* ha sido un problema que tiene que ver con la degradación del capital humano de las inmigrantes, además que sus impactos pueden ir más allá de la vida laboral de estas mujeres. Con esta investigación se buscó dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿por qué una proporción tan alta de inmigrantes mexicanas calificadas se encuentran en *deskilling*, es decir, se encuentran insertas en una ocupación que no corresponde a sus grados académicos? De manera particular también se pretende responder las

siguientes preguntas: 1) ¿Cuáles son los determinantes demográficos, socioeconómicos o culturales que explican el *deskilling* de las inmigrantes mexicanas calificadas? 2) ¿Todas las inmigrantes mexicanas calificadas experimentan el *deskilling*? 3) ¿Los determinantes que explican el *deskilling* de estas mujeres son los mismos para sus pares varones con similares niveles de formación?

En este sentido, la presente investigación tienen como objetivo general analizar la inserción laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense e identificar en qué condiciones y bajo cuáles determinantes se presenta el *deskilling* dentro de su itinerario ocupacional. Además, se plantean tres objetivos específicos: i) desarrollar un análisis relacional de la inserción laboral y situación en el mercado de trabajo de las inmigrantes mexicanas calificadas residentes en Estados Unidos desde una perspectiva comparativa con sus pares varones y otras mujeres calificadas, ii) realizar un análisis inferencial sobre los determinantes demográficos y socioeconómicos que inciden en el *deskilling* de las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos, y iii) realizar un análisis de corte longitudinal y cualitativo para la construcción de trayectorias laborales, que permitan conocer los procesos, determinantes y transiciones que presentan las inmigrantes mexicanas calificadas en *deskilling*.

La hipótesis formulada para la tesis plantea que existen barreras en distintitos niveles de cobertura analítica que orillan a las inmigrantes mexicanas calificadas a iniciar su trayectoria laboral en *deskilling* o caer en algún punto de su itinerario ocupacional en el mismo, posicionándolas en mercados laborales precarios o propiciando una movilidad descendente. El alcance de estos niveles analíticos, macro, meso y micro, son evidenciados a través de aspectos como las barreras del mercado laboral potencialmente receptor, políticas migratorias del Estado nación, redes sociales, capital humano, estado civil y la presencia de hijos. Es así que se establecen tres hipótesis complementarias; i) las inmigrantes mexicanas calificadas casadas y con hijos menores de cinco años tienen mayores posibilidades de estar en *deskilling*; ii) las mexicanas que adquirieron al menos su último grado académico en México, ya que el prestigio institucional es un determinante considerado por los empleadores. Caso contrario al de las inmigrantes mexicanas que llegaron en la infancia y adquirieron su formación académica de licenciatura y/o posgrado en Estados Unidos (generación 1.5). Las cuales tienen menores probabilidades de caer en *deskilling*, ya que además de adquirir habilidades y conocimiento del

área de su formación, tuvieron oportunidades de conocer y explorar la dinámica del mercado laboral profesional, así como generar redes de apoyo profesional que facilitaran su ingreso a una ocupación en donde no se produjera una subutilización de sus capacidades. Finalmente, iii) se establece que las inmigrantes que atraviesan por el *deskilling* en algún punto de su vida laboral experimentan repercusiones negativas en otros ámbitos, tal es caso de sus relaciones familiares y costos psicoemocionales.

La estrategia metodológica que se empleó para cumplir con los objetivos planteados y darle respuesta a las interrogantes que se presentan en esta investigación es de un corte mixto, un enfoque cuantitativo-cualitativo, ya que el estudio de la participación laboral de las inmigrantes calificadas se considera un tema emergente, complejo y diverso, el cual requiere una aproximación metodológica integrada. Esto en tanto no exista una explicación única para el fenómeno y sus impactos no sean homogéneos. Además, las investigaciones con una metodología mixta se caracterizan por la complementariedad y utilización de varios métodos en un mismo estudio, por lo que incrementa la validez del análisis y las inferencias realizadas sobre la investigación (Creswell, 1995; Hernández Sampieri y Méndez, 2008). En este caso, se apostó por una metodología mixta de corte secuencial, la cual consiste en la implementación de un método cuantitativo seguido del método cualitativo o viceversa. Sobre todo cuando los resultados de un enfoque resultan necesarios para planear el método subsecuente (Tashakkori y Teddlie, 1998; Morse, 1991).

El primer enfoque que se realizó en la investigación fue el cuantitativo, el cual consistió en la elaboración de diversas regresiones logísticas binomiales con el objetivo de determinar la existencia o ausencia de relación entre las variables independientes y la dependiente, medir el signo de dicha relación y predecir la probabilidad de que se produzca el acontecimiento definido por la variable dependiente, que en este caso fue la probabilidad de que las inmigrantes mexicanas calificadas se encontraran en *deskilling*. Las variables independientes se delimitaron en cuatro dimensiones: i) características sociodemográficas, ii) características del hogar, iii) formación académica y iv) características de residencia. Esta fase metodológica se realizó utilizando la *American Community Survey* 2016 como principal fuente de información. Esta encuesta, que es dirigida por la oficina de estadísticas laborales de Estados Unidos, recaba información relacionada con características sociodemográficas, sociales, económicas y de vivienda de la población residente en dicho Estados Unidos. Además de que su principal ventaja

es la representatividad de todos los grupos minoritarios, así como la amplia cobertura geográfica.

Por otra parte, se reconoció que es necesario tener una aproximación de análisis cualitativo, ya que no sería prudente únicamente analizar de manera cuantitativa y transversal, aspectos económicos-estructurales o niveles agregados de la población de estudio. Como se mencionó anteriormente, en esta investigación se considera que la participación laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas tiene diversos rasgos y particularidades, los cuales no son iguales al de otras poblaciones con mismas características. Por lo que sería insuficiente sólo el análisis cuantitativo para poder dar respuesta a las interrogantes de la investigación y poder cumplir con los objetivos planteados. En la fase del enfoque metodológico cualitativo se planteó recurrir a las trayectorias laborales, debido a que resultaba valioso identificar, entender y comprender las lógicas y procesos por los cuáles llegan a transitar las inmigrantes mexicanas calificadas que caen, salen o permanecen en la condición de *deskilling*. Así como conocer las estrategias que llegan a implementar para lograr colocarse en una ocupación que se encuentre en correspondencia con su formación académica o grado escolar, contexto que ha sido cuasi ignorado en la literatura sobre migración calificada de mexicanas en Estados Unidos.

El desarrollo de esta investigación se realizó en cinco capítulos, los cuales se describen brevemente. El primer capítulo aborda los aspectos teóricos y conceptuales sobre inserción laboral y *deskilling* de la migración calificada, en donde se hace un énfasis particular de la relevancia de la presencia de mujeres en los estudios de migración, evidenciado la importancia que tiene el reconocimiento de éstas en los procesos migratorios. Particularmente en su participación laboral en las sociedades de destino, la cual es diferenciada a la de los varones, así como las implicaciones que devienen de dicha participación. Por otra parte, se desarrollan dos enfoques teóricos bajo los cuales se sustenta la presente investigación: 1) el capital humano y 2) la segmentación del mercado laboral, con la finalidad de evidenciar que las premisas de dichos enfoques no siempre se cumplen para el caso de las inmigrantes calificadas. Esto debido a la complejidad de los procesos de inserción laboral los cuales se ven permeados por determinantes macro, meso y micro que inciden en que las inmigrantes se sitúen en *deskilling* a pesar de contar con un grado académico de licenciatura o posgrado.

En el segundo capítulo se muestra un panorama general de las inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos a través de un análisis sobre los cambios que se han presentado en los últimos años sobre el volumen, tendencias, modalidades, áreas geográficas de concentración y características sociodemográficas, haciendo un énfasis particular en su formación académica. Este análisis descriptivo se realizó de manera comparativa con otros grupos poblacionales con similares niveles de formación, como es el caso de los hombres mexicanos calificados, mujeres nativas de Estados Unidos, inmigrantes asiáticas, europeas y otras inmigrantes latinoamericanas también calificadas. Esta comparación permitió identificar cuáles son las diferencias que muestran las inmigrantes mexicanas calificadas con los otros grupos categóricos de análisis e ir vislumbrando los posibles determinantes en la inserción ocupacional que tienen en Estados Unidos.

En el capítulo tercero se realizó un panorama general sobre la participación económica y laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas. Al igual que el capítulo anterior se buscó realizar un análisis comparativo con los cinco grupos de referencia ya mencionados (hombres mexicanos calificados, mujeres nativas de Estados Unidos, asiáticas, europeas y otras inmigrantes latinoamericanas con altos grados educativos). Los principales aspectos que se abordaron en el capítulo fueron los indicadores de participación laboral y de desempleo, la identificación de las principales ocupaciones en las que se concentran las inmigrantes mexicanas, la estructura salarial que presentan y algunos indicadores de segregación laboral por sexo para analizar las diferencias en el mercado de trabajo en comparación con los mexicanos calificados. Uno de los objetivos centrales de este capítulo fue el de identificar y analizar el comportamiento de las inmigrantes mexicanas calificadas que se encuentran en *deskilling* en el mercado laboral, es decir, de mexicanas que están insertas en el mercado laboral en una ocupación que no requiere un nivel educativo de licenciatura o posgrado en donde su capital humano no es aprovechado. Así como la elaboración de una matriz formación-ocupación que muestra el porcentaje de correspondencia que existe entre las ocupaciones en las que se encuentran las inmigrantes mexicanas y su formación académica.

En el cuarto capítulo se muestran los resultados del análisis cuantitativo de la investigación, en donde se realizaron diversas regresiones logísticas binarias para identificar los principales factores que inciden en que las inmigrantes mexicanas calificadas se encuentren en *deskilling*. Se desarrollaron alrededor de 25 regresiones y sólo se presentaron los modelos

ajustados que explican con mayor representatividad esta situación. Los modelos que se seleccionaron se sustentaron en las variables que tuvieron mayor grado de significancia así como en los indicadores de bondad de ajuste y siempre considerando el principio de parsimonia. Estos modelos que se presentan se realizaron en diversos contextos de análisis para identificar si los determinantes que tienen incidencia en el *deskilling* de las inmigrantes mexicanas mantenían el mismo impacto en diversos contextos geográficos, los cuales envuelven otros aspectos más allá de la cuestión espacial. Tal es el caso de la conformación de los mercados laborales y contextos de recepción para inmigrantes. Los espacios que se consideraron fueron California, Texas y estados de la Costa Este, los cuales se justificaron en que los dos primeros son los de mayor concentración de las mexicanas calificadas. Además de que históricamente han jugado espacios estratégicos del proceso migratorio de mexicanos en Estados Unidos. Por otra parte, los estados de la Costa Este son locaciones emergentes de recepción para esta inmigración. Estos tres espacios también representan mercados laborales muy particulares para los inmigrantes calificados, principalmente en la industria de innovación y tecnología, del sector salud, así como de la industria automotriz.

Finalmente, en el quinto capítulo se presentan los resultados del análisis cualitativo de la investigación, en donde se realizaron veintiocho trayectorias laborales de inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos. El análisis utilizado en este capítulo fue de corte longitudinal, a partir de los conceptos analíticos de la perspectiva de curso de vida, con el objetivo de observar, de manera sistemática, cómo transcurrieron, cambiaron y se adaptaron las experiencias de vida de las inmigrantes en el mercado laboral, principalmente en aquellas ocupaciones no calificadas o en donde se posicionaron en un estatus de *deskilling*. A partir del análisis realizado en las veintiocho entrevistas se identificaron cuatro tipos de trayectorias, las cuales se basaron en el itinerario ocupacional de las inmigrantes; 1) las que nunca se han encontrado en *deskilling*, 2) las que siempre han permanecido en *deskilling*, 3) las que estuvieron en *deskilling* pero lograron salir y 4) las inmigrantes que iniciaron su trayectoria laboral en Estados Unidos en ocupaciones calificadas pero después cayeron en *deskilling*.

CAPÍTULO I - APROXIMACIONES TEÓRICO-CONCEPTUALES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS INMIGRANTES CALIFICADAS

1.1 Introducción

La feminización de las migraciones, como se le denomina desde inicios del siglo XXI, se inserta en un contexto complejo, en donde los rasgos actuales corresponden a los cambios de la economía global, la cual es regida por la interdependencia de los mercados laborales, así como por el aumento de la vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes trabajadoras (Sassen, 2008).

Debido a la complejidad de la migración, en la actualidad se puede vislumbrar un abanico amplio de perspectivas teóricas que buscan contribuir a una explicación efectiva sobre la incorporación socioeconómica de inmigrantes a las sociedades de destino. En este sentido, la multiplicidad de teorías, muchas de ellas con perspectivas epistemológicas divergentes, neutras de género, que pocas veces representan rostros y cuerpos sexuados reflejan la dificultad de poder estudiar el fenómeno de la inserción laboral de inmigrantes calificadas en su totalidad, debido a que no es un proceso autónomo, sino que depende de la existencia de condiciones socioeconómicas, culturales y políticas.

Abordar la inserción laboral de las inmigrantes calificadas implica hablar de un mercado laboral segmentado, el modelo de relaciones de género hegemónico de las sociedades occidentales condiciona de manera radical la relación de las mujeres en el ámbito laboral. En este modelo, generalmente los hombres juegan un rol de proveedores, ocupando una esfera pública, de poder, mientras que a las mujeres se les ha subordinado a una esfera privada, alejada del poder y de lo público. En el mundo laboral, las mujeres, calificadas y no calificadas, generalmente, mantienen una relación que se centra en una ausencia, en una fragmentación de sus trayectorias profesionales, en una discriminación múltiple y en una segregación tanto horizontal como vertical, de lo cual deviene la problemática del *deskilling*.

En este primer capítulo se presenta una revisión de estudios teóricos que aportan elementos para analizar la inserción laboral de inmigrantes calificadas en el mercado de trabajo de la sociedad de destino, principalmente en aquellos contextos de *deskilling*, identificando los principales planteamientos teóricos que permitan reconocer los elementos clave sobre el tema

de investigación. El objetivo del capítulo es brindar un marco de referencia sobre las principales aproximaciones teóricas y conceptuales apropiadas para analizar la inserción laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos, entendiendo a la inserción laboral como la posición laboral ocupada¹.

El capítulo se encuentra estructurado en cuatro apartados. En la primera sección se realiza una revisión de literatura sobre la relación que se ha evidenciado género y migración calificada. Este apartado es esencial ya que es en estos dos elementos donde se sustenta la relevancia de la investigación. Por una parte, se hace una revisión sobre la visibilidad de las mujeres en la migración, y por otra, se hace un acercamiento al concepto de la migración calificada. También en este apartado se construye al sujeto de estudio: inmigrantes mexicanas que radican en Estados Unidos y que al momento de analizar las fuentes de información cuentan con un grado académico de licenciatura y/o posgrado, independientemente del área de formación y lugar en donde se haya obtenido el grado y, adicionalmente, que se encuentren insertas en el mercado laboral.

En el segundo apartado se habla sobre capital humano e inserción laboral de inmigrantes calificados. Se inicia abordando la teoría del capital humano, propuesta por Gary Becker (1964), en donde se señala que la educación es una inversión con efectos positivos para elevar la capacidad de los individuos, conservar e incrementar un nivel de productividad, innovación y de empleabilidad. En el caso de muchos inmigrantes calificados, este supuesto no se ha mantenido y/o demostrado empíricamente, principalmente referente a la migración Sur-Norte, ya que se desdibuja la correspondencia que debería de existir entre educación y empleabilidad, provocando una devaluación del capital humano de los inmigrantes.

Por otra parte, la perspectiva del mercado del trabajo se desprende, principalmente, de la visión y postura de la economía laboral en donde se ubican dos grandes visiones, el enfoque neoclásico de la economía laboral y el de las teorías sociológicas del mercado de trabajo. Para fines de esta investigación el enfoque más adecuado es el de las teorías sociológicas del mercado laboral, ya que desde esta postura se puede analizar la concepción de un mercado laboral

¹ Salgado (2005) menciona que existen dos dimensiones para analizar la inserción laboral, una tiene que ver con la posición laboral ocupada, y la otra con las secuencias más recurrentes, haciendo énfasis en las trayectorias laborales, así como en las diferencias observadas entre estos dos aspectos.

segmentado. La visión del mercado de trabajo segmentado ha sido desarrollada por Piore (2005), quien señala que en el mercado existe una dualidad jerárquica. El segmento primario se identifica por el uso intensivo de capital altamente calificado, en donde se ofrecen mejores condiciones salariales y laborales, y que está reservado para la población nativa. El secundario, es el segmento que es integrado por personas menos calificadas, en donde hay peores remuneraciones y es el estatus más bajo que es satisfecho por la población extranjera. En este caso, los inmigrantes, incluso los más calificados, están dispuestos a aceptar esas ocupaciones, ya que son concebidos como inmigrantes temporales originando su propia descalificación. Para identificar y definir el *deskilling* que sucede en el mercado secundario para los inmigrantes calificados, se desarrolla una revisión de los principales términos utilizados para hacer referencia a la devaluación del capital humano; tales como *brain waste* y *deskilling*.

En el apartado tres se presenta un marco conceptual sobre determinantes para la inserción laboral de las inmigrantes profesionistas, ya sea en ocupaciones calificadas o en *deskilling*, los cuales explican los patrones de inserción laboral y, por tanto, condiciones laborales o situación laboral. Los determinantes se analizan a partir de tres categorías: i) condicionantes individuales, que tienen que ver con las motivaciones personales y características individuales, las cuales se encuentran ligadas al ciclo de vida de las inmigrantes; ii) los determinantes estructurales, que se relacionan con la oferta y demanda del mercado laboral, política migratoria y contexto sociocultural de la sociedad de destino, y iii) la tercer categoría son los otros determinantes, los que, para la presente investigación, hacen referencia a las redes sociales. Estos determinantes situados en las tres categorías mencionas contribuyen a desentrañar la complejidad del fenómeno y comprender qué determina y cómo se determina la entrada de las inmigrantes a mercados laborales calificados o no calificados. Finalmente, en el apartado cuatro se presentan algunas reflexiones para el cierre del capítulo.

1.2 Visibilidad de las mujeres en el proceso migratorio

La perspectiva de género en los estudios migratorios ha estado presente, particularmente, desde la década de los ochenta. Esto debido a la preocupación de retomar las diferencias por sexo de las personas que se insertaban en un proceso migratorio, pero no sólo como una variable para cuantificar la participación de mujeres y hombres, sino como una categoría de análisis que

contribuyera a la explicación del fenómeno de la migración a partir de la reconfiguración de los roles en los contextos familiares, laborales, institucionales y comunitarios en donde se desenvolvían dichos inmigrantes (Woo, 2001; Ariza, 2007; Mummert, 2010).

En esta misma línea de análisis, Hondagneu-Sotelo (1994) explica que los estudios con un enfoque feminista han contribuido a concebir al género como principal elemento organizador de la vida social, y lejos de ser una variable para cuantificar, como ya se mencionó anteriormente, brinda una perspectiva tanto de las relaciones sociales que organizan los patrones migratorios y del establecimiento en las sociedades de acogida. Además, Mummert (2010) rescata que parte de la relevancia de los estudios de género y de migración se centran en el cuestionamiento de identidades femeninas y masculinas, en la exploración de los significados de ser mujer y ser migrante, los cuales, en muchas ocasiones, se encuentran vinculados con los contextos de origen. De ahí la explicación en los patrones y prácticas en las esferas de la vida familiar y laboral de las inmigrantes en las sociedades receptoras.

Si bien, en las últimas décadas se ha identificado una consolidación de los estudios sobre la migración femenina y un creciente énfasis de la migración calificada, cuando se relacionan estos dos campos; migración femenina calificada, no hay desarrollo constante y contundente. Autoras como Kofman (2011) señalan que ha existido una falta de interés debido a que la mayoría de las investigaciones sobre mujeres migrantes se ha sesgado a los ámbitos laborales domésticos y de cuidados. Además que se cuenta con el prejuicio de que los migrantes calificados son hombres, y el hecho de que mujeres inmigrantes con altos niveles educativos se encuentren empleadas en ocupaciones no especializadas o que contribuyan de manera directa al desarrollo económico y tecnológico, suelen ser consideradas no calificadas. Incluso si su formación educativa no corresponde a los requerimientos de la actividad laboral en la que se encuentran trabajando, también las consideran como no calificadas, lo cual las invisibiliza de los estudios que abordan el fenómeno de la migración calificada.

Desde finales del siglo XIX el papel de las mujeres se había identificado en los flujos migratorios, principalmente en aquellos de corta distancia (Ravenstein, 1889). Sin embargo, fue hasta finales del siglo XX que se comenzó a estudiar el papel de las mujeres dentro de los flujos migratorios como actores principales.

Desde las perspectivas analíticas clásicas hasta las integracionistas no se ha logrado reconocer que la experiencia migratoria de las mujeres es diferente a la de los hombres, ya que se enfocan más a que la explicación de la movilidad humana obedece a procesos macroestructurales de orden económico y político (Kanaiapuni, 2000). Pedraza (1991) menciona que los enfoques teóricos utilizados para abordar los estudios de la migración han carecido de un enfoque de género, y por ello la explicación de dicho fenómeno ha sido parcial e incapaz de brindar un análisis de las experiencias migratorias. De hecho, antes del siglo XXI existía una escasez de trabajos que consideraran a la migración femenina en su especificidad.

Morokvasik (1984), Pessar (1986), Boy y Grieco (2003) y Woo (2007) señalan que en muchos de los argumentos centrales de las teorías que explican el fenómeno migratorio han estereotipado a la mujer como no migrante. Incluso, cuando se evoca a la palabra migrante, automáticamente se alude a un varón migrante y, por otra parte, se sostenía que la migración femenina obedecía a que éstas eran personas dependientes: esposas, madres e hijas de hombres migrantes.

Sin embargo, la década de los ochenta fue crucial y marcó un parteaguas dentro de las investigaciones sobre migración. La perspectiva de género comenzó a ser considerada dentro de los estudios académicos otorgando un rol activo e independiente a las mujeres que participaban dentro de los procesos migratorios (Rebolledo y Rodríguez, 2014). Marcela Tapia (2011) señala que el género no sólo debe ser considerado como una variable más en los análisis, sino que éste tiene que tomarse como una perspectiva analítica que permita enriquecer la comprensión de los roles que juegan tanto los hombres como las mujeres dentro de la migración internacional.

Autoras como Marina Ariza (2007), Pierrette Hondagneu-Sotelo (2007) y Gail Mummert (2010) argumentan que la incorporación del género durante las últimas décadas del siglo XX en los estudios migratorios obedece, principalmente, al auge de la segunda ola del movimiento feminista en Estados Unidos y Europa. Entre los enfoques que se comenzaron a retomar son los que reivindican a las mujeres migrantes, los cuales buscaban reflejar las realidades que vivían las mujeres dentro del proceso migratorio, así como subsanar la exclusión que se había presentado en investigaciones pasadas. Por otra parte, también se encuentran los estudios que relacionan al género y a la migración, particularizando en la relevancia de la mujer y reconociendo al género como parte de las prácticas sociales que se ven afectadas por la movilidad humana, en cómo la migración configura los sistemas de desigualdad de género.

Finalmente, aparecen las investigaciones que se centran en el género como elemento constitutivo del fenómeno migratorio, particularizando en los procesos sociales que se desarrollan en los contextos de recepción (Hondagneu-Sotelo, 2003).

Con el intento de incluir el papel de las mujeres en las migraciones internacionales, Hondaneu-Sotelo (2007) se centra en analizar el carácter laboral de la migración femenina como parte central de la construcción de identidad de género en un proceso migratorio. La inclusión del género como perspectiva analítica en los estudios de las migraciones contemporáneas se debe a la necesidad de entender la presencia de esta población y el aumento de su participación en la movilidad humana.

Ariza (2000) argumenta que la visibilidad de las mujeres dentro de los flujos migratorios permitió una comprensión de su participación, pero ya no como sujetos dependientes de los migrantes varones, sino como actores autónomos, motivada por cuestiones laborales.

Uno de los tópicos más importantes del estudio de la migración femenina se ha centrado en el mercado laboral y en la participación económicamente activa de las mujeres. La feminización de las migraciones, como se le denomina desde inicios del siglo XXI, se inserta en un contexto complejo, en donde los rasgos actuales corresponden a los cambios de la economía global, la cual es regida por la interdependencia de los mercados laborales, así como por el aumento de la vulnerabilidad de las mujeres migrantes trabajadoras (Sassen, 2008).

La intención de las investigaciones sobre género y migración fueron encaminándose a analizar la forma en la que el género reconfigura y organiza las prácticas, creencias e instituciones de las inmigrantes, dando paso a nuevos subcampos del estudio migratorio, tal es el caso de la relación que se desarrolla entre la migración, el género y los mercados laborales. Pessar (2003) reflexiona sobre la relevancia e impactos que tiene la participación de las mujeres inmigrantes como trabajadoras asalariadas, tanto en el núcleo familiar como en sus comunidades. Por otra parte, hay investigaciones que apuntan a que la incursión de las mujeres en el mercado laboral y en los procesos migratorios, son algunas de las respuestas a los mayores índices de educación femenina como a otros impactos demográficos, como la disminución de la natalidad, la postergación de la maternidad, y la reducción del número de hijos (Boyd y Grieco, 2003).

Si bien, se ha enfatizado que ha existido un avance significativo en los estudios sobre género y migración, en donde se rescata la inclusión de las mujeres como sujetos independientes

y se analiza su participación en diferentes facetas tanto en las sociedades de origen como en las de acogida. En el caso de las investigaciones sobre migración calificada este avance no ha sido el mismo, ya que se ha destacado que éstas han carecido de una perspectiva de género (Kofman, Raghuram y Merefieid, 2005 y Kofman, 2012), que permita contribuir a una comprensión efectiva de la inserción y dinámica laboral de inmigrantes calificadas en los países de destino.

Es por lo anterior, que esta investigación trata de adentrarse en el análisis de la relación entre migración femenina calificada y mercado laboral, con la intención de explorar esos entramados que devienen de dicha relación. Autores como Rodríguez (2014) mencionan que la migración de mujeres calificadas posee especificidades y significados que se asocian a las transformaciones económicas mundiales, así como a la reestructuración del mercado laboral, las cuales han sido poco explorados.

1.2.1 Hacia una definición de migrantes calificados

Uno de los principales factores que ha impedido avanzar en el análisis de la migración femenina calificada tiene que ver con la falta del reconocimiento de un concepto que defina quién es un migrante calificado, por lo cual es necesario explorar las implicaciones conceptuales del término “calificado”, qué es lo que ésta expresión guarda, qué es lo que considera para que los sujetos de esta investigación sean diferentes al resto de inmigrantes mexicanas.

Los criterios utilizados para definir a los migrantes calificados son muy extendidos, ya que éstos van desde los niveles de formación hasta la ocupación en la que se encuentran en el mercado laboral. Dichos criterios se vuelven un desafío para poder brindar una explicación efectiva del fenómeno, y a la vez, nos indican la diversidad y complejidad que se desarrolla dentro de la migración calificada.

Entre los esfuerzos realizados para definir a los migrantes calificados se destacan dos posturas. La primera tiene que ver con las demandas por parte de los Estados, lo cual se refleja en sus políticas y programas de selección migratoria, así como en las necesidades del mercado laboral, y la segunda con las características propias de los individuos, atributos inherentes como es el caso de la educación formal. Pellegrino (2001) menciona que los parámetros para determinar a los migrantes calificados son muy amplios, incluso dentro de los mismos niveles formativos, ya que no solamente los profesionales pueden ser considerados, sino también ciertos

obreros, universitarios, artistas, deportistas e inversionistas. Para Bermúdez (2010), no sólo es indispensable el nivel educativo que poseen los migrantes, sino también la ocupación que tienen en la estructura del mercado laboral, la posición ocupacional.

En este sentido, se identifican esfuerzos por desarrollar tipologías o definiciones de migrantes calificados a partir del tipo de ocupación, por nivel o grado académico y por otras habilidades o cualidades. Jonh Salt (1997) hace una propuesta sobre las principales formas de movilidad de personas calificadas, entre las cuales destaca a profesionales transferidos por corporaciones multinacionales, profesionales de la salud o educación que trabajan en organizaciones no gubernamentales, especialistas de proyectos, profesionistas que viajan para capacitarse o adquirir experiencia laboral, personal del sector académico (investigadores, estudiantes y profesores), artistas y militares.

Por otra parte, Sami Mahroum (1999) destaca que existe una gran dificultad por captar información sobre migración calificada, esto debido a que existen problemas en la conceptualización del fenómeno, tanto por los académicos como por los países. A pesar de ello, generó una tipología sobre la movilidad de personas calificadas, que se divide en cinco grandes categorías; 1) gerentes y ejecutivos, 2) ingenieros y técnicos, 3) académicos y científicos, 4) empresarios y 5) estudiantes, los cuales están insertos en una serie de factores tanto de atracción como rechazo para su movilidad, así como por políticas tanto por parte del Estado como las que se generan por la dinámica del mercado. Y si bien, se han realizado esfuerzos por generar tipologías para identificar a las personas calificadas Cervantes (1999) señala que por parte de la OCDE² también se han realizado propuestas, las cuales se reflejan tanto en el Manual de Frascati³ como en el de Canberra⁴, los cuales proponen recomendaciones para la medición de recursos humanos dedicados a la ciencia y la tecnología. En este sentido, establecen cuatro categorías para clasificar a los trabajadores: i) por calificación, ii) por actividad, iii) por sector y iv) por ocupación. Enfatizando en la primera categoría, estos manuales hacen referencia a que la calificación tiene que ver específicamente con el nivel de logro educativo y campo de estudio. Si bien, la propuesta de Salt, Mahroum, y la mencionada por Cervantes de la OCDE, se enfocan

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

³ El Manual de Frascati de 1963, es una propuesta por parte de la OCDE en donde se hacen recomendaciones para la recolección de información sobre los recursos financieros y humanos dedicados a la investigación y desarrollo.

⁴ El Manual de Canberra de 1995, presenta recomendaciones para la medición y análisis de la evolución de los recursos humanos en la ciencia y tecnología.

en la movilidad de personas altamente calificadas y que se encuentran insertas en ocupaciones profesionales, se rescata que la característica que prima a estos sujetos para ser considerados calificados es el nivel educativo.

Aunque se ha enfatizado en que el nivel educativo es la característica que define que una persona se considere calificada o no, no existe un consenso sobre el nivel de educación formal preciso con el que debe de contar. Pellegrino (2001) menciona que para identificar la calificación de los inmigrantes se debería centrar el análisis en el nivel educativo, el cual tendría que ser el equivalente a licenciatura o posgrado. Iredale (1990) identifica a los migrantes calificados como aquellos que poseen al menos un grado universitario o amplia experiencia en un campo o nicho de mercado determinado. Por su parte, Alarcón (2007) los define como los migrantes que poseen, por lo menos, cuatro años de escolaridad universitaria acumulada o contar con algún posgrado. Lozano y Gandini (2011) mencionan que los migrantes calificados son lo que cuentan con un nivel técnico, o al menos trece años de escolaridad. Ramírez y Gandini (2016) consideran como migrantes calificados a aquellas personas con estudios de licenciatura terminada o posgrado (maestría, grado profesional o doctorado) de veinte años o más residentes en un país diferente al que nacieron.

No sólo determinar el nivel educativo es un aspecto en el que no existe consenso, incluso hay un debate respecto a los tipos de profesiones que se deberían de considerar calificadas, así como en el país en donde se obtuvo el grado académico. En los estudios que se realizan sobre migrantes calificados se ha presentado también una restricción sobre la jerarquización que existe entre ellos, dando mayor relevancia a los estudios que abordan las ciencias exactas y las dirigidas a la tecnología. En este sentido, Aragonés y Salgado (2015) identifican que entre los perfiles de migrantes calificados se destacan aquellos que se vinculan con el desarrollo científico y tecnológico. En el caso del lugar de realización de estudios, Batalova y Fix (2008) mencionan que los migrantes calificados son aquellos individuos con estudios de doctorado, maestría y licenciatura que ingresaron a Estados Unidos antes de los 25 años de edad. En esta misma línea de análisis Calva (2014) introduce un aspecto relevante al debate del estudio de la migración calificada, en el cual propone repensar a la migración calificada como un proceso, el cual debe ser diferenciado de la migración profesional y de la asimilación educativa, ya que son conceptos que evidencian la heterogeneidad existente entre los migrantes con atributos particulares. Calva (2014) toma a la migración calificada como aquellos individuos que completaron sus estudios

superiores en el país de origen y posteriormente cambiaron su país de residencia, aunque es importante señalar que la concepción del migrante calificado corresponde a los fines investigativos de quien aborda el fenómeno.

Por lo tanto, para los fines de esta investigación, y para efectos del análisis de datos cuantitativos, la definición de inmigrante calificado se centra en los años de estudio, es decir, aquellas inmigrantes mexicanas que radican en Estados Unidos y que al momento de analizar las fuentes de información declaren un nivel de licenciatura o posgrado, independientemente del área de formación y lugar en donde se hayan obtenido los grados. Cabe señalar que dentro del análisis se considerará si estás inmigrantes se encuentran en ocupaciones calificadas o no calificadas, su área de formación y un *proxy* para identificar el lugar en donde se obtuvieron los estudios como determinantes de su inserción laboral.

En otro sentido se reconoce que el estudio de la migración de personas calificadas se encuentra inserto en una amplia gama de conceptos, los cuales tratan de explicar a la migración calificada cómo proceso social, así como definir a los sujetos como migrantes calificados. Dentro de la literatura, algunos de los conceptos más utilizados o más recurridos son *brain drain*, *brain gain*, *brain waste*, entre otros, los cuales originan distintas posturas ante el fenómeno, diferenciado los niveles de análisis y perspectivas de estudio (Varma y Kapur, 2013).

Brandi (2006) menciona que el desarrollo del concepto *brain drain* ha transitado a través del tiempo y en contextos socioeconómicos muy particulares. Se atribuye que la definición de fuga de cerebros comenzó a utilizarse a partir de la década de los sesenta para explicar el éxodo de científicos británicos a Estados Unidos. Posteriormente ese término hizo referencia a la circulación de conocimientos e ideas, así como a la migración de profesionales, principalmente de países del tercer mundo, dentro de un marco influenciado por los sistemas productivos de la globalización y nuevas dinámicas económicas. Sin embargo, vale la pena reconocer que, a través del tiempo y de las investigaciones, el concepto de fuga de cerebros ha evolucionado de verse como una pérdida de capital humano, que impacta el desarrollo de conocimiento del país de origen de los migrantes, hacia un proceso que motiva la transferibilidad de conocimiento y habilidades que podría derivar en un modelo *win-win*, en donde ambos países, origen y destino de los migrantes calificados, resultan ganadores.

En varios contextos, la migración calificada ha sido un fenómeno que se ha analizado desde un enfoque asociativo al desarrollo económico y social, principalmente desde los países de origen. En el caso de la región de América Latina y el Caribe (ALC), dicho enfoque no ha sido la excepción, ya que desde la década de los noventa, y ante el incremento del fenómeno y visibilidad desde los estudios académicos, algunos de éstos han sido permeados por esa visión negativa asociada al *brain drain*. Factor limitante del desarrollo y de la evolución del conocimiento científico y tecnológico de los países en vías de desarrollo (Lozano y Gandini, 2010).

En este sentido, tanto Lozano y Gandini (2010) como Martínez-Pizarro (2005), señalan que ante el creciente interés por explicar los impactos de la migración calificada se han desarrollado un cúmulo de estudios en donde se han incorporado nuevos conceptos, tales como *brain gain*, *brain exchange* y *brain circulate*, los cuales contribuyen a poner sobre la arena una perspectiva alternativa vinculada al desarrollo y a vislumbrar a la emigración de personas calificadas como una ventaja potencial para los países de la región.

Por otra parte, Esteban (2011) rescata que el desarrollo de los nuevos conceptos para abordar el fenómeno de la migración calificada obedece a dos cuestiones; por una parte, la visibilidad e incremento del *stock* de migrantes calificados, en relación al conjunto de los desplazados, y por otra parte, a un cambio en la postura epistemológica desde donde es abordado, la cual pasó del nacionalismo metodológico al transnacionalismo. Esto a partir de rescatar el concepto de diáspora, el cual fue matriz de los nuevos conceptos, mencionados anteriormente, centrando el debate ya no sólo en las repercusiones negativas de la migración calificada para el desarrollo de los países.

Sin embargo, hasta este punto se ha señalado a la migración calificada como un proceso con impactos en las economías tanto en el lugar de origen como de destino de los inmigrantes. Pero más allá de analizar a la migración calificada como ese proceso social o fenómeno a niveles agregados o en un contexto de impactos macroeconómicos, se requiere un mayor análisis sobre la migración calificada no como un proceso de cambio, sino desde un análisis micro observando a los sujetos *per se* y desde una perspectiva de género, la cual se encuentra ausente en la construcción de las definiciones en las que se hace referencia a los migrantes calificados.

1.3 Capital humano e inserción laboral de inmigrantes calificados

La mayoría de los enfoques teóricos que son utilizados para el análisis de la inserción laboral de inmigrantes, corresponden o parten de la perspectiva de la economía del trabajo, rama que se centra en el análisis de la organización y funcionamiento de los mercados laborales, así como de las decisiones que toman los actores relacionadas con el empleo y la remuneración.

La corriente económica del trabajo se centra en las relaciones que se producen entre las industrias y el mercado de trabajo, analizando marcos institucionales en donde se producen las relaciones laborales involucrando diversos actores, como lo son los trabajadores, empleadores y el Estado y, por otra parte, el mercado laboral se centra en la oferta y demanda de mano de obra con la finalidad de encontrar un punto de equilibrio (Toharia, 2015).

La revisión de las principales teorías sobre el funcionamiento del mercado de trabajo es relevante para la investigación, ya que en ellas se encuentran las bases a partir de las cuales se construyen las diversas interpretaciones sobre el fenómeno de la inserción laboral de las inmigrantes calificadas.

Pries (2000) menciona que es posible identificar dos grandes enfoques teóricos divergentes sobre el mercado de trabajo; el primero es el enfoque neoclásico del mercado de trabajo y el segundo es la teoría sociológica del mercado de trabajo, que tiene su base en el enfoque institucional y a partir de las críticas a los modelos puramente economicistas sobre inserción laboral. Por otra parte, dentro del este último enfoque, uno de los conceptos utilizados, que juega un papel importante para el comportamiento de algunos de los agentes económicos, es el del capital humano, considerado como un elemento determinante, adherido a las personas que se insertan en el mercado, haciéndolos económicamente más productivos y competentes. En este sentido, y para contribuir en la formación de un marco teórico de referencia apropiado para la investigación, en este apartado nos centraremos en revisar el enfoque del capital humano y el de la segmentación del mercado de trabajo, para analizar cómo desde estas dos visiones se explica la inserción laboral de las inmigrantes calificadas.

1.3.1 Teoría del capital humano y migración internacional

Desde el concepto de *empleabilidad*⁵ se ha comenzado a observar la importancia y valor que tiene la educación dentro del mercado laboral. Uno de los principales enfoques teóricos que empezó a analizar la relación entre educación y trabajo fue el capital humano, siendo una de las perspectivas con mayor influencia en los estudios de migración brindando elementos teóricos clave que se enfocan específicamente en explicar la incorporación laboral de los inmigrantes en las sociedades de destino, así como en analizar las remuneraciones obtenidas a partir de sus niveles educativos.

Algunos de los supuestos fundamentales de la teoría del capital humano se sustentan en que existen actividades específicas que influyen en el bienestar futuro o esperado de las personas, tal es el caso de la educación, la experiencia laboral, la salud o la emigración. A partir de la década de los sesenta surge dentro del estudio económico la rama de la economía de la educación, la cual se enfoca en el análisis de la educación como una inversión que realizan los individuos para incrementar su capital humano. El término de capital humano es acuñado inicialmente por Schultz en el año de 1960, que hace referencia que al invertir las personas en sí mismas aumentarán sus campos de posibilidades y, por ende, aumentarán su bienestar. En este sentido, la educación no debería de considerarse como un acto de consumo, sino como una inversión con altas tasas de retorno, ya que la mayoría de las inversiones mejoran las condiciones del saber y esto contribuye a un incremento de las rentas monetarias percibidas (Martínez, 1997).

Si bien Schultz fue el precursor del enfoque teórico y quien asignó el nombre, Becker (1964) y Mincer (1974) fueron quienes nutrieron el desarrollo de las perspectivas logrando definir a el capital humano como los conocimientos en calificación, capacitación, experiencia y condiciones de salud que dan habilidades para hacer económicamente más productiva y competente a una persona en una industria determinada (Cardono, *et.al.*, 2007). Estos autores pioneros del enfoque se basaron en el análisis de componentes específicos, como es el de la salud, la educación y la experiencia.

Para Becker (1964), dentro del contexto económico, el capital humano juega un papel relevante, principalmente, el referido a la educación ya que una de las afirmaciones que

⁵ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a empleabilidad como al cumulo de competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.

mantiene es que las personas más educadas y calificadas siempre tienden a ganar más. El capital humano se consolida como un punto de análisis económico en el que se ha demostrado que contribuye al crecimiento y desarrollo económico. Esto en contextos macro, aunque, por otra parte, también el incremento de niveles educativos posibilita que las personas puedan obtener mayores posibilidades de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados (Mincer, 1958; Thurow, 1978 y Becker, 1983).

Becker (1964) considera que el individuo, durante su formación, genera ciertos gastos en educación, y al mismo tiempo un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir remuneraciones. Sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de acceder a salarios más altos, pero también señala que la productividad de las personas en el mercado laboral no sólo depende de la inversión que se realiza en su educación, sino también de su motivación y de la intensidad y calidad de su esfuerzo. En ese sentido, Becker concluye en sus estudios, que la mayor parte de las inversiones en capital humano, como la educación formal, la formación en el empleo o incluso las migraciones, elevarán las remuneraciones en edades avanzadas, y que si existen personas que ganan más que otras, es porque invirtieron más en sí mismos.

Sin embargo, lo que se plantea de la perspectiva del desarrollo humano en la realidad no se cumple, esto principalmente en países en vías de desarrollo, lo cual ha orillado a varios profesionistas a tomar la decisión de emigrar en busca de mejores oportunidades laborales, las cuales no siempre se encuentran en el lugar de origen. Y en varios casos, aunque las personas tomen la decisión de cruzar un límite político-administrativo no siempre las premisas de la teoría se efectúan. La perspectiva del capital humano deja de lado o no considera las externalidades negativas, evidentes de la realidad de los migrantes calificados, que aunque posean altos niveles educativos y hayan realizado una inversión significativa en su formación, esto no siempre se ve reflejado en sus remuneraciones, lo que evidencia una segregación en el mercado laboral que no puede ser explicada desde esta perspectiva teórica. En el caso particular de las migrantes calificadas, es difícil vislumbrar la aplicación de los supuestos teóricos, por el hecho de ser mujeres se presupone que invertirán menos en su capital humano, ya que éstas presentan mejores aptitudes para el ámbito doméstico en donde son más productivas, por ende acumularán menos capital humano que los hombres (Sollova y Baca, 1999).

Una de las críticas hacia el enfoque del capital humano es el de la señalización, debido a que no es suficiente el hecho de que el individuo posea cierto grado de escolaridad, sino que es necesario que esa escolaridad sea reconocida por los futuros empleadores. Uno de los desarrollos teóricos contemporáneos ha sido la perspectiva teórica de la señalización del mercado, que parte de la premisa que en contextos en donde no hay información asimétrica existen actores que están mejor informados que otros sobre la forma operativa de mercados específicos. Los que tienen mayor información podrán optar por mostrar señales que los posicionen en situación de ventaja. Una de las señales podría ser la credencialización para su incorporación en el mercado laboral (Spence, 2002). La idea central es demostrar la señalización para persuadir a la contraparte del mercado y mostrarle el valor de su producto. En este caso, la credencialización o grado académico, con el objetivo de anular efectos negativos que lleven a una selección adversa, esto para diferentes estructuras de mercados.

Entre los trabajos más destacados, Spence (1976) rescata que a partir de las premisas teóricas se llega a modelar los niveles educativos como una señal para el mercado laboral, en donde trata de analizar cómo trabajadores potenciales pueden utilizar sus grados académicos como vía para señalar a los empleadores su productividad y desempeño laboral y así insertarse en empleos de calidad o acordes con su nivel formativo. Uno de los supuestos del modelo de Spence es que no todos los empleadores pueden identificar la productividad laboral de los nuevos trabajadores y que la credencialización será la señal para tener un equilibrio en el mercado laboral. Sin embargo, para el análisis de los inmigrantes se podrían incluir otros aspectos que funjan como señales para la incorporación laboral en los mercados de trabajo de las sociedades de acogida.

Otro de los elementos relevantes de esta perspectiva de análisis es que los trabajadores potenciales más capacitados se esforzarán por obtener grados académicos difíciles, los cuales les permitan señalar su alta capacidad. Y si bien, la educación fungirá como una señal creíble, el costo de la titulación, o prestigio de la institución, debe ser lo suficientemente alto, o bueno, para incentivar que sólo los individuos de alta productividad puedan optar por superar el nivel mínimo de educación que los distinga de otros trabajadores. Por lo tanto, en un equilibrio de mercado de trabajo existirá también un equilibrio de señalización que podrá ser más eficiente socialmente (Spence, 1976).

También esta perspectiva teórica contribuye a identificar las diferencias de equilibrio en los mercados de trabajo a partir de la perspectiva de género, ya que tiene la premisa de que las estructuras de los mercados de trabajo van a tender a una discriminación por género, por lo tanto la señalización tanto de hombres como de mujeres será diferente para poder mostrar su productividad y así insertarse en un mercado laboral profesional (Spence, 1973).

Por otra parte, Mungaray y Ramírez (2007) señalan que, en muchos de los casos, la teoría del capital humano no logra explicar la no correspondencia entre los niveles formación de los individuos y su inserción en el mercado laboral. Explican que esto se origina por que la formación a través de la educación superior es un proceso lento y tradicionalmente independiente del mundo laboral. En donde se origina un amplio retraso de tiempo entre selección, educación y entrega de los profesionales al mercado laboral, lo cual genera desfases de las calificaciones e incertidumbre respecto a la utilidad de estas inversiones, por lo que la teoría no logra explicar las diferencias salariales.

En el caso del análisis de la migración calificada bajo el marco de la teoría del capital humano, se destaca que, si bien la inserción laboral se explicaría a partir del nivel educativo, habilidades y dominio del idioma del país de acogida, esto no llega a ser suficiente para explicar las diferencias salariales, incluso entre los mismos migrantes, y su posicionamiento en segmentos determinados del mercado laboral. Aronson (2007) argumenta que esto se puede deber a que la teoría del capital humano se basa en un enfoque de individualismo-metodológico, por lo cual no considera factores como los marcos institucionales, el capital social de los migrantes, la ubicación de residencia y el comportamiento de los mercados laborales, los cuales influyen como determinantes en las oportunidades laborales a las que aspiran los inmigrantes. Así como en su posicionamiento en el mercado laboral, el cual origina una no correspondencia entre su nivel de formación y su posición social, a lo que Boudon (1978) ha señalado como una “paradoja de las sociedades industriales”.

Por otra parte, se ha demostrado que la segmentación del mercado para los migrantes calificados también se encuentra determinada por factores extraeconómicos, como es el sexo y la raza. Estos factores explican la ubicación diferenciada de las y los inmigrantes calificados en los segmentos del mercado laboral, quienes, en ciertas ocasiones, se encaran a criterios de mayor selectividad en comparación a las y los nativos con similares niveles de formación (Zhou, 2004).

Finalmente, otro de los factores que no es considerado en el análisis de la migración calificada desde la teoría del capital humano es que para una inserción laboral correspondiente al nivel educativo es necesario, en la mayoría de los casos, que ciertas instituciones regulen la transferibilidad de habilidades, ya que ésta no depende sólo del capital humano *per se* de los migrantes, sino que es necesario una acreditación por la sociedad receptora (Iredale, 2005). En ese sentido, Bauder (2003) señala que la descalificación de los migrantes calificados obedece a una estrategia por parte de las sociedades de destino para mantener un orden social, por lo que plantea que las premisas del capital humano, para algunos migrantes calificados, no se cumplen, ya que su nivel educativo no los coloca en una situación de igualdad con los nativos debido a su capital cultural institucionalizado, el cual es específico para cada contexto.

1.3.2 Segmentación del mercado laboral para migrantes calificados

El enfoque teórico de la segmentación del mercado de trabajo se desarrolla a partir de la perspectiva institucionalista que tiene como premisa que dentro del mercado laboral existe una estructura en los puestos de trabajo, por lo que la concentración de la mano de obra no es homogénea sino que se generan conglomerados que son segmentados a partir de las características técnicas y sociales de los individuos (Pries, 2000).

A diferencia del enfoque neoclásico, la perspectiva de la segregación del mercado laboral considera que los agentes económicos se relacionan de manera diferente con el mercado y se asume que estos sujetos se ubican en desigualdad de condiciones sociales. Se atribuye que se desarrolla un entorno de incertidumbre y de falta de acceso a información sobre trabajos disponibles y competencias demandadas de la fuerza de trabajo, generado diversos procesos de inserción laboral (Duarte y Figueroa, 2005).

Michael Piore, quien es considerado pionero en el desarrollo del enfoque institucional-dualista para hacer referencia a las variables en las condiciones de empleo, señala que existe un mercado dual de trabajo, el cual se constituye por un segmento primario y uno secundario. El primario está dividido en un sector superior y uno inferior, en este segmento se encuentran ubicados los directivos y los profesionales y se caracteriza por tener las mejores condiciones laborales, los sueldos más elevados, la posibilidad de movilidad ascendente. Además de que es un segmento que está regulado por normas, lo cual brinda estabilidad a las personas que se

ubican en el mismo. En el caso del sector superior es en donde están los creativos, profesionales y directivos, y en el sector inferior las personas en ocupaciones repetitivas y administrativos formales. En el segmento secundario se ubican los trabajadores de baja calificación, este segmento es mal pagado, no está regulado y existe un entorno de incertidumbre (Piore, 2005).

Además del enfoque dualista sobre segmentación del mercado laboral mencionado anteriormente, existen otras propuestas que han contribuido a enriquecer dicha visión. Tal es el caso de la perspectiva de la segmentación triple del mercado laboral, planteada por Sengenberger (1988). La triple segmentación está constituida por un segmento organizacional, un segmento profesional y un segmento del mercado de trabajo general. La segmentación profesional podría ser la que explica el posicionamiento de los migrantes calificados en el mercado, ya que esta segmentación se expresa por la calificación o profesión demandada por sectores de trabajo particulares. De la misma manera la acreditación o reconocimiento se encuentra sujeta a ciertas normas institucionales y a certificaciones supra-empresariales (Hualde, 2001). Por lo que el no reconocimiento o re-acreditación de grados académicos de migrantes calificados por el mercado laboral de la sociedad de destino, los posicionaría en una subordinación laboral.

Al analizar la inserción de inmigrantes calificados desde la teoría dualista de la segmentación del mercado de trabajo, se desprende que ante una expansión económica se desarrolla un incremento en la demanda de mano de obra. Las empresas dependen de mano de obra inmigrante para satisfacer dicha demanda pero, regularmente, sólo en el segmento secundario. Piore menciona que los migrantes deciden ingresar al mercado secundario aunque esto signifique empleos menos calificados y mal remunerados. La visión de Piore es que los migrantes asumen su ingreso al segmento secundario como algo temporal, el problema es cuando no permanecen temporalmente, en el largo plazo es cuando comienzan a competir por entrar al segmento primario esto a medida que adquieren habilidades y experiencia de la sociedad de destino. Al momento que estos migrantes ingresan al sector primario se crea un vacío en el mercado secundario y este ciclo se repite creando una dependencia continua de trabajadores migrantes. A partir de este modelo, la descalificación ocurre por la existencia de un mercado secundario en donde los migrantes calificados están dispuestos a ingresar. Una acotación relevante es que esta perspectiva trata al *deskilling* como una decisión racional de los migrantes (Siar, 2013).

Por otra parte, se podría rescatar que la inserción laboral toma diversos matices desde la perspectiva de género. La segregación por género en el mercado laboral ha sido objeto de estudio en donde se han comenzado a analizar las pautas laborales, tanto para hombres como mujeres, a partir de la división sexual del trabajo. Se han retomado elementos que contribuyan a una explicación integral, tal es el caso de las expectativas laborales por sexo así como la función productiva y reproductiva de las mujeres (Pries, 2000).

En el caso de las mujeres inmigrantes, la inserción en los mercados de trabajo ocurre en términos de segmentación. Este proceso se traduce en que para la gran mayoría de las inmigrantes las oportunidades laborales se presentan sólo en aquellos empleos menos deseados por las nativas entre otros motivos porque la remuneración suele ser más baja que en el resto, tienen mayores niveles de precariedad laboral y son trabajos más devaluados socialmente. En consecuencia, y en la mayoría de los casos, las inmigrantes, incluso las calificadas, son las que terminan ocupando los empleos de menor prestigio social (Acosta, 2013).

La participación económica de las mujeres en el mercado laboral sin duda se ha incrementado en las últimas décadas, resultado tanto del aumento en los niveles de escolaridad que presentan como de las expectativas salariales, laborales, de desarrollo profesional e independencia, lo que ha ocasionado, en algunos casos, la disminución del costo de oportunidad de seguir únicamente en el ámbito doméstico e insertarse en la vida laboral remunerada (Cebrián y Moreno, 2008). Sin embargo, la inserción de estas mujeres en la esfera de la vida laboral no siempre se ha dado en las mejores condiciones, y menos cuando adicionalmente presentan la condición de migrantes, por lo que, en la mayoría de los casos, se manifiesta una segregación laboral.

La segregación en el mercado laboral no sólo se da por la condición de ser migrante, sino que existen otros aspectos por los cuales los migrantes no siempre pueden incorporarse a mercados laborales profesionales, como la segregación ocupacional por sexo. Las causas y persistencias de esta segmentación han sido analizadas desde diferentes perspectivas teóricas.

Fischer (1987) sostiene que existen varias teorías que han tratado de explicar el tema de la segmentación por sexo. Sin embargo, ninguna ha podido brindar una explicación integral por lo que alude a la necesidad de un enfoque multidisciplinario. Por otra parte, Maté, *et.al.* (2002) mencionan que la segmentación del mercado laboral por sexo puede ser analizada desde tres

corrientes; la neoclásica del capital humano, la teoría de la segmentación del mercado de trabajo y la teoría feminista. La primera, explica la segregación ocupacional a partir de la diferenciación salarial, en donde las mujeres invierten menos en educación, ya que se tiene el supuesto de que la participación laboral de éstas no es continua, más bien se presupone una intermitencia constante por lo cual optan por titulaciones y ocupaciones en donde el capital humano se deprecie en menor medida. De esta manera también se explica que las mujeres inmigrantes suelen insertarse en nichos laborales muy específicos, ocasionando un incremento en la oferta de mano de obra y dando como resultado bajos salarios.

Desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, la segregación laboral por género ocurre cuando las mujeres comienzan a concentrarse en actividades o nichos laborales muy específicos, por lo que el salario comenzará a disminuir entre más incrementa la fuerza laboral femenina. En contraparte, en el mercado de trabajo masculino el salario tenderá a ser más alto ya que es un segmento más amplio y diversificado en ocupaciones. Por otra parte, se determina que las mujeres inmigrantes tenderán a ser conferidas al segmento secundario, no sólo por la posición que pueden jugar en la estructura laboral, sino que en el propio mercado laboral también se encuentra estratificado por ocupaciones, entre las cuales se destacan las femeninas y las masculinas, entendiendo también la vida laboral como una extensión de las tareas que son realizadas por las mujeres en el núcleo familiar (Larrañaga, 2005).

Las teorías feministas apuntan a que la división ocupacional por sexo es explicada por factores que no devienen únicamente del contexto del mercado laboral o dinámicas económicas, sino que el fenómeno de la división sexual del trabajo es el reflejo del papel subordinado que tiene la mujer en la sociedad y en la realización de actividades relacionadas con los roles de género (Maté, *et.al.*, 2002).

Anker (1997) indica que si bien no existe un enfoque analítico que explique de manera integral el fenómeno de la segmentación por sexo para el mercado laboral, sí hay un acuerdo en que este fenómeno es la principal causa de la inferioridad de las mujeres en el mercado, lo cual las obstaculiza en la posibilidad de desarrollar su carrera, las confiere a ser sujetos perceptibles de bajos salarios y a que perciban una desvalorizada de la calidad de vida laboral.

La segmentación del mercado de trabajo por sexo hace referencia a las diferencias que se producen en la inserción laboral entre hombres y mujeres en diversos nichos y estratos

laborales, ocasionando una segregación, particularmente para las mujeres, quienes se ubican en ocupaciones de menor estatus o en condiciones de trabajo desfavorables (Guzmán, 2002).

La segregación por sexo, regularmente, genera desigualdades en el ámbito extra doméstico. Oliveira y Ariza (1997), al igual que Larrañaga (2005), mencionan que las mujeres se concentran en muy pocas ocupaciones en comparación a los hombres, quienes tienen un mayor abanico de posibilidades en el conjunto de ocupaciones disponibles. También éstas tienen menores oportunidades de ascenso laboral, limitando las condiciones de autonomía que pudieran obtener. Si bien la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo pudiese resultar en un contexto favorable, en el cual se generara un escenario de condiciones igualitarias, que les permitiera la obtención de ingresos propios y una autonomía económica y personal, ello no se ha logrado ya que los puestos de trabajo en los que se han conferido a las mujeres son muy reducidos dando origen a la construcción de nichos laborales exclusivamente femeninos y en ocasiones precarios.

La segregación en el mercado de trabajo en el cual se insertan las mujeres migrantes deduce una triple discriminación; mujer, inmigrante y trabajadora. Los sectores donde logran ubicarse presentan condiciones de trabajo en desventaja, precariedad y diversas formas de explotación. Por lo tanto, la inserción laboral de las inmigrantes se encuentra restringida en actividades laborales orientados al servicio doméstico, al cuidado de niños y adultos mayores, ayudantes de enfermería, prostitución, belleza, auxiliares en jardines infantiles, entre otras (Bonilla y Rodríguez, 2013).

Se ha mencionado que la segregación laboral por género se debe a la existencia de una posición de inferioridad de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo, también existen otras posturas que son necesarias mencionar, las cuales argumentan que esta inferioridad obedece a que las inmigrantes no sólo deciden optar por incursionar en nichos de trabajo feminizados, sino que incluso optan por puestos laborales de menor peligrosidad en comparación a los hombres. Además de que se considera que el salario de la mujeres es complementario al ingreso total familiar, por lo cual se origina su segregación laboral (González, 1992).

En el caso de las migrantes calificadas, Mollard y Umar (2012) argumentan que el hecho de que posean altos niveles educativos o atributos con los que no cuentan el resto de las

migrantes, no las excluye de una subordinación en el mercado laboral. Incluso las migrantes con altos niveles educativos tienen el doble de probabilidades de situarse en sectores de empleo poco calificados en comparación a las nativas con los mismos niveles de escolaridad (Rubin, *et. al.*, 2008).

Al incurrir las migrantes calificadas en un segmento de precarización en el mercado laboral se infringe en una devaluación o *deskilling*. Kofman (2012) analiza que la devaluación de las migrantes calificadas depende de varios factores, los cuales van más allá de la dinámica o demanda del mercado laboral, como sucede con las inmigrantes calificadas que ingresan a los países de destino a través de esquemas como lo es el de la migración matrimonial. Por lo tanto, a pesar del cumulo de capital humano que pueden poseer las inmigrantes y de su disposición por insertarse en el mercado laboral profesional, el hecho de haber ingresado de manera dependiente, como “*trailing spouses*”⁶, suelen no ser consideradas para el ámbito económico del país de acogida, orillándolas a aceptar puestos laborales precarios (Kofman, 2000).

1.3.3 *Deskilling*: la devaluación de mano de obra femenina calificada

Tras analizar la segmentación del mercado laboral para inmigrantes calificados, se puede concluir que más allá de la posición que ocupan en la estructura del mercado laboral, lo que se produce para ellos es una devaluación laboral, la cual a su vez tiene que ver con la subutilización de habilidades adquiridas durante su formación académica.

Dentro de los estudios de migración han surgido diversos conceptos para aproximarse al análisis de dicho fenómeno, entre los cuales se destacan *brain waste* y *deskilling*. El primero hace referencia al desaprovechamiento del conocimiento y habilidades adquiridos durante el proceso de formación de los migrantes calificados, y este “desperdicio” se identifica al momento que el inmigrante se inserta en el mercado de trabajo en donde los requerimientos solicitados para desempeñarlo se encuentran por debajo de su nivel de formación (Ozden, 2005). Para Siar (2013) el segundo concepto de *deskilling* tiene que ver con la devaluación y degradación del

⁶ Hardill (2002), menciona que en muchas ocasiones dentro de los estudios de la migración calificada se suele hacer referencia a las “*tied and backward spouses*”, quienes sacrifican sus carreras por sus cónyuges. Sin embargo, en algunas ocasiones estas inmigrantes suelen implementar estrategias complejas para su avance e integración profesional, aunque en muchas ocasiones de manera precaria.

estatus ocupacional de los migrantes calificados, así como al no reconocimiento de sus credenciales. Esto cuando sus grados académicos son adquiridos en el país de origen.

Sheila Siar (2013) alude a que el *deskilling* de los inmigrantes calificados puede ser analizado desde dos perspectivas teóricas; a partir de la teoría de la segmentación del trabajo, como se destacó anteriormente. El *deskilling* ocurre por la existencia de un mercado secundario en donde los inmigrantes calificados están dispuestos a insertarse a pesar de que esto signifique empleos menos calificados y mal remunerados. Bajo este modelo se asume que el *deskilling* es una decisión racional. La segunda perspectiva abordada por Siar es que el *deskilling* de los inmigrantes tiene que ser analizada a partir de la aproximación teórica del capital cultural institucionalizado⁷ (grado educativo y entrenamiento), el cual es utilizado por los inmigrantes para ingresar al país de destino e incorporarse a la vida laboral. Esta perspectiva niega los supuestos establecidos por la teoría del capital humano (Becker, 1993), la cual presupone que a mayor nivel educativo mayores podrían ser sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral profesional o calificado, situación que no se presenta en la realidad social. Por otra parte, el capital social institucionalizado alude a que la valorización del capital de los inmigrantes no se crea socialmente y que tampoco se encuentra determinado por estructuras objetivas, por lo que la valorización, devaluación o creación de formas de capital, como lo es el cultural institucionalizado, es un proceso particular de un determinado lugar controlado por ciertos grupos sociales e instituciones, por lo que el *deskilling* de inmigrantes calificados puede deberse al no reconocimiento de sus grados académicos por los países de destino.

Bajo el contexto anterior, se podría mencionar que dentro del mercado laboral existen formas de estratificación y devaluación laboral de los inmigrantes no sólo por el no reconocimiento de sus credenciales, sino también por su origen étnico, estatus migratorio y género, lo cual refuerza una segregación laboral. Orozco, Paiewonsky y García (2008) mencionan que, en el caso particular de las mujeres inmigrantes, éstas son quienes suelen ser las más devaluadas representado una infra-clase laboral al situarse en los nichos de trabajo menos deseables y con bajas remuneraciones y no sólo es por el hecho de ser mujeres y

⁷ El capital cultural abarca recursos que incluyen cosas como facilidad verbal, conciencia cultural general, preferencias estéticas, información sobre el sistema escolar y credenciales educativas (Swartz, 1997). Para Bourdieu (1979) existen tres estados diferentes de capital cultural; el incorporado (como la música y obras de arte que pueden consumirse sólo aprendiendo su significado), el objetivado (símbolos de estado material), y el institucionalizado (certificados y títulos que se adquieren a través de sistemas institucionales).

migrantes, sino que en ciertas ocasiones esto también se debe a que son de determinada raza, nacionalidad y clase.

Mollard y Umar (2012) analizan el papel de las mujeres migrantes calificadas en una condición de *deskilling* dentro los mercados laborales de las sociedades de destino, en donde señalan que las mujeres inmigrantes tienen mayores probabilidades de caer en el desempleo o subempleo en comparación a los hombres inmigrantes y a las mujeres nativas. Al parecer, el hecho de ser mujeres y migrantes las pone en una doble desventaja para competir por puestos de trabajo calificados, así como en una menor posibilidad de acceder a una movilidad ascendente. De la misma manera De Avellan y Mollard (2012) coinciden en que las mujeres inmigrantes que son calificadas enfrentan una discriminación sistemática por su género para insertarse al mercado laboral, y que lejos de la percepción general en países occidentales respecto a que una mujer universitaria es una persona independiente y que puede estar a la par de su contraparte masculina, los resultados de las investigaciones demuestran lo contrario, presentando una degradación de calificaciones, la sobre-calificación y la sobre-educación.

Una de las explicaciones del *deskilling* de las inmigrantes calificadas está asociada a la falta de reconocimiento de sus credenciales, pero sobre todo a la segmentación del mercado laboral de los países de acogida que las obliga a entrar a nichos femeninos y les bloquea la posibilidad de hacer uso de sus competencias laborales profesionales. Pero más allá de la descalificación o devaluación del trabajo laboral de las inmigrantes calificadas, devienen otros problemas, como es el caso de los altos niveles de angustia que presentan al verse imposibilitadas de hacer uso de sus competencias (De Avellan y Mollar, 2012).

McKay (2013) argumenta que el *deskilling* no sólo es un fenómeno estructural, sino también psicológico creado por las limitaciones económicas, así como por la subvaloración de la experiencia laboral de las inmigrantes calificadas, generando un desafío profundo en su identidad como profesionistas.

Se puede concluir de manera general que debido a la devaluación laboral de inmigrantes calificados, en el caso de las mujeres, éstas han sido encasilladas a ocupaciones relacionadas con el cuidado y los sectores de reproducción social como la educación, la cultura, el trabajo social, la enfermería, entre otras. Ello refuerza la visión de Sassen, quien argumenta que en el marco del neoliberalismo se sitúa a las mujeres en el reforzamiento tradicional de sus roles de

género, produciendo una segregación de su papel en el mercado laboral, orillándolas al *deskilling* (Sassen, 2008).

1.4 Determinantes del *deskilling* para las inmigrantes calificadas

El análisis de los determinantes, como características sociodemográficas o factores económicos, sociales y culturales, contribuye a explicar, en gran medida, ciertos procesos a partir de las características y circunstancias en que las personas se desenvuelven. En este sentido, el fenómeno de la migración calificada se encuentra inserto en un marco de determinantes que impactan de manera heterogénea diversos escenarios de la vida de los inmigrantes, como lo es el laboral, familiar y cultural, entre otros.

En particular, nos interesa explorar sobre aquellos factores que determinan la inserción laboral de las inmigrantes calificadas en ocupaciones no calificadas. Los determinantes que contribuyen a explicar la inserción laboral de dicha población, operan en diferentes niveles de análisis. Las fuerzas estructurales de la oferta y demanda de la fuerza laboral explican el fenómeno desde una mirada macro, los condicionantes individuales, como lo son las motivaciones personales y las características sociodemográficas en un nivel micro, mientras que en un nivel de análisis meso se analizan todas esas interacciones sociales e institucionales que despliegan las inmigrantes para su inserción laboral. En esta misma línea, Bermúdez (2010:143) destaca que:

“Los inmigrantes calificados constituyen un grupo heterogéneo en su composición. Su configuración responde a lógicas diferenciadas de acuerdo con las razones que impulsaron la migración, el estatuto legal con el que se ingrese al país receptor y el nivel de escolaridad alcanzado en el país de origen. Estos factores determinan, en gran medida, el tipo de inserción laboral de los migrantes calificados. Adicionalmente, el perfil sociodemográfico constituye un grupo de características no menos importantes para explicar la forma en que se presenta la inserción ocupacional ”

Por lo tanto, y a partir de la afirmación de Bermúdez se puede decir que el análisis de los determinantes de la inserción laboral de las inmigrantes calificadas es un tema complejo y multicausal que tiene que ver varios factores. Portes y Böröcz (1989) señalan que existen tres contextos ideales, desfavorable, neutral y favorable, en que los migrantes se pueden incorporar en las diferentes facetas de la sociedad receptora, en donde cada una de ellas depende de diversos

determinantes entre los que se destacan el papel del gobierno receptor (políticas migratorias), la discriminación de los empleadores, la opinión pública, la demanda del mercado laboral, las comunidades étnicas preexistentes, entre otros. Por lo que a partir de la combinación de factores da lugar a cada uno de los contextos ideales, lo que podría recaer en patrones diferenciados de incorporación.

Sin embargo, antes de introducirnos en la explicación de los determinantes por nivel de análisis, es necesario hacer una acotación para mencionar el principal determinante que influye en la inserción laboral de nuestros sujetos de estudio; el género. Camacho (2010) alude que la división sexual del trabajo se extiende más allá de las fronteras nacionales, enfatizando en que el sexo es una de los determinantes de la inserción laboral de los inmigrantes en los mercados laborales de países receptores. De la misma manera, para Unda y Alvarado (2012) la construcción social del género es un determinante fundamental para la inserción laboral e integración social de las mujeres inmigrantes. Solé, Parella y Cavalcanti (2007) mencionan que el género establece una variable determinante que condiciona el acceso a las oportunidades laborales de las mujeres inmigrantes acorde a sus niveles educativos.

Por lo que el género, como categoría analítica, puede expresar un sinnúmero de desigualdades en las diferentes posibilidades de acceso al mercado laboral, especialmente para las mujeres inmigrantes quienes son las que sufren en mayor medida segregación ocupacional; percibiendo menores salarios que sus pares varones, con similares niveles educativos, además de presentar mayores dificultades para compatibilizar obligaciones laborales y familiares, ya que varias tareas del ámbito reproductivo son delegadas exclusivamente a las mujeres (Pérez, 2018).

1.4.1 Determinantes sociodemográficos

Los estudios que abordan el tema de inserción laboral señalan que las características sociodemográficas son uno de los principales factores que determinan el tipo de ingreso de las personas al mercado de trabajo. Para las inmigrantes calificadas no sólo los atributos individuales determinan su ocupabilidad, sino también las características de los hogares en donde viven y pertenecen y su condición de residencia en la sociedad de destino.

Para Recchini y Wainerman (1981) las variables de mayor investigación sobre inserción laboral femenina son: la edad, el estado civil, el número de hijos, el nivel educativo, la condición

migratoria y la localización espacial, ya sea rural o urbana. Estas variables fungen como determinantes que condicionan el comportamiento del mercado laboral en el que se insertan las mujeres, ya sea que ingresen a ocupaciones calificadas o no calificadas. Incluso algunas de las investigaciones sobre migración femenina calificada apuntan a que las características sociodemográficas pueden influir de manera divergente dependiendo del contexto y condiciones estructurales de la sociedad receptora.

Como se ya se señaló anteriormente, existen factores clásicos que determinan la participación femenina en el mercado laboral. Uno de estos es la edad, autores como Contreras y Plaza (2007) mencionan que este factor tiene una relación directa con la inserción ocupacional, ya que a mayor edad mayor es la participación en el mercado laboral, aunque este determinante tiene un efecto que crece a tasas decrecientes. Ramírez y Gandini (2016) analizado la situación de inmigrantes mexicanas en Estados Unidos identifican que la edad ejerce un efecto importante en la incorporación laboral de migrantes calificadas, ya que las mujeres jóvenes menores de cuarenta años son más propensas a insertarse en una ocupación altamente calificada, por lo que las mujeres que son mayores a cuarenta años tendrían más posibilidades de situarse en *deskilling*.

Otros determinantes que influyen de manera directa en que las inmigrantes calificadas puedan situarse en *deskilling* es su estado civil y el número de hijos. Contreras y Plaza (2007) mencionan que las mujeres casadas presentan una menor participación en el mercado laboral, mientras el número de hijos se relaciona de manera negativa con la decisión de participar en el mercado de trabajo. Caicedo (2012) también manifiesta que las inmigrantes que son casadas presentan menores tasas de participación laboral en comparación con las solteras, y que en inmigrantes calificadas que tienen hijos menores de cinco años la propensión de participación laboral es menor.

Siguiendo la línea de análisis desde la perspectiva del capital humano, la fecundidad también es un factor importante que impacta en la inserción laboral de las mujeres, ya que al aumentar la fecundidad se genera un impacto negativo en la acumulación de capital humano, dejando de invertir lo necesario para tener un *stock* de conocimientos y habilidades adecuados para una inserción laboral competitiva (Mollard, 2012).

Sollova y Baca (1999) aluden a que existen determinantes que pueden orillar a una segregación laboral de las mujeres esto a partir de diversas perspectivas de análisis, por ejemplo, la nueva economía de la familia considera como factores determinantes la nupcialidad, la maternidad y la división de roles al interior de la familia. En virtud de ello, la segregación no obedece únicamente al funcionamiento del mercado de trabajo, sino a la dinámica y acuerdos dentro de la unidad doméstica.

Entre otros factores determinantes en la inserción laboral femenina, y sobre todo en la problemática del *deskilling*, se encuentran los relacionados con el capital humano, ya que éste está ligado directamente con la adquisición de conocimiento a través de la educación, capacitación y experiencia. Caicedo (2012) señala que la participación económica de migrantes latinoamericanas y caribeñas en Estados Unidos se encuentra en función del país de origen de las inmigrantes, al capital humano que poseen como lo es la escolaridad y la experiencia laboral, aspectos que influyen de manera positiva en su incorporación laboral. Por su parte, Martínez (2013) argumenta que la acumulación de capital humano es uno de los determinantes de mayor relevancia para la obtención de un empleo, la realización de algún posgrado, cursos de especialización o incluso la formación en el extranjero determina una inserción laboral de mayor calidad. Mientras que la falta de experiencia laboral es la principal barrera para el acceso a trabajo o a caer en *deskilling*. Batalova y Fix (2008) identifican que contar con un grado académico de Estados Unidos también incrementa tres veces más la probabilidad de trabajar en puestos de alta calificación.

También se puede considerar la recalificación de las inmigrantes en el lugar de destino como un factor que contribuye a una inserción laboral competitiva. Sin embargo, esto no lo garantiza, ya que cuando se encuentran otras características en juego como lo es la clase, el género o la etnia éstos suelen ser utilizados por algunas sociedades receptoras como factores de exclusión y orilla a las inmigrantes a situarse en *deskilling* (Mollard, 2012).

Otros de los determinantes que tienen una relación directa con la condición de *deskilling* de las inmigrantes calificadas son lo que se asocian a las características de residencia, como lo es el tiempo de arribo al país de destino, estatus de residencia y dominio del idioma inglés. Ramírez y Gandini (2016) señalan que el tiempo de residencia en la sociedad de destino es un factor significativo, ya que las mujeres con más de diez años de residencia tienen menos

probabilidades de insertarse en una ocupación profesional en comparación a las de reciente llegada. Por otra parte, Ramírez y Tigau (2016) destacan que el capital humano y social de las personas, el manejo del idioma del país receptor, son determinantes para una inserción laboral dentro de un mercado altamente calificado. Batalova y Fix (2008) identifican de manera empírica los factores intervinientes en una incorporación laboral en un mercado de trabajo profesional, entre los factores que influyen de manera positiva se encuentra el dominio del idioma inglés, ya que las personas con limitaciones en el mismo son dos veces más propensas a ubicarse en trabajos no calificados. Mientras que Rosales (2014), en su investigación sobre inserción laboral de enfermeras mexicanas en Estados Unidos, encuentra que el dominio del idioma inglés es uno de los principales factores que limita la puesta en práctica de los conocimientos de enfermeras en California, concluyendo que este factor inhibe una inserción laboral exitosa en el contexto receptor.

Giorguli, *et. al.* (2008), analizando los niveles de marginalidad de mexicanos en el mercado de trabajo estadounidense, identifica que la inserción laboral se encuentra determinada por una multiplicidad de factores como lo es el nivel de calificación del trabajador, la condición de residencia, si poseen ciudadanía, así como el tiempo de residencia en Estados Unidos, y sobre todo la región en la que se reside. En el análisis sobre estrategias de resiliencia de las inmigrantes frente a la descualificación profesional en Quebec que realiza Cardu (2012), se destaca que, la falta de experiencia en el mercado laboral de destino, dificultades para dominar el idioma de la sociedad de acogida, conocimiento limitado de los procesos laborales, así como la discriminación y prejuicios, son factores que influyen en la segregación laboral de la migración femenina calificada.

1.4.2 Motivaciones personales

Las motivaciones se relacionan con el impulso que pueden tener las personas para realizar alguna acción. En este caso, las motivaciones que pudieran llegar a tener las inmigrantes calificadas pueden determinar su proceso de inserción en el mercado de trabajo en la sociedad de destino. Castaños y Lomnitz (2004) mencionan que una de las dimensiones que explica la inserción laboral de migrantes calificados es la personal, ya que ésta se encuentra sustentada en

la búsqueda de mayor independencia intelectual, así como mayor reconocimiento de su actividad profesional.

Desde la microeconomía se pueden analizar las motivaciones a partir de las preferencias y elecciones por las que optan los individuos. Esto con la finalidad de maximizar su utilidad y así obtener un nivel de satisfacción, sin dejar de concebir las restricciones que se pueden llegar a tener. Las preferencias personales son un factor determinante de los resultados individuales en el mercado de trabajo, las cuales se encuentran insertas en un marco de restricciones que devienen de las normas o patrones socioculturales, así como de los factores sociodemográficos correspondientes al ciclo de vida de los individuos. Sen (1990) señala que la decisión de una mujer de preferir insertarse en el mercado laboral constituye una expresión de lo que considera correcto tomando en cuenta sus circunstancias personales y su identidad social. Incluso algunas mujeres que prefieren trabajar y pueden hacerlo llegan a obtener placer y bienestar personal y económico. Sin embargo, también hay otras mujeres que toman la decisión de no trabajar porque se encuentran frente a empleos socialmente no aceptables o no acordes a su nivel de preparación. Algunas llegan a preferir no insertarse en el mercado laboral ya que consideran los costos que les generaría dejar de realizar actividades que desempeñan en el hogar, como es el cuidado de los hijos o mantenimiento y funcionamiento de este, los cuales podrían superar sus ingresos potenciales.

Torres (2018), en su investigación sobre inmigrantes calificadas en su condición de acompañantes, señala que las motivaciones personales son un factor importante por el que algunas mujeres calificadas toman la decisión de emigrar. Estas motivaciones personales pueden encontrarse en función de las estrategias familiares o a favor del grupo familiar, aunque esto implique un futuro incierto en su desarrollo profesional, incluso estas estrategias y expectativas del proyecto migratorio pueden considerar la posibilidad de encontrarse en *deskilling* dentro del mercado laboral de la sociedad de destino.

En otros casos, las motivaciones o preferencias de las mujeres para insertarse o no en el mercado laboral devienen de su condición y acuerdos de relación de pareja. Guzmán y Mauro (2004) identifican que la inserción laboral femenina está a expensas de la relación de pareja y señalan tres casos que se desarrollan. El primero es en donde existe una subordinación laboral, el comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo dependerá de la aprobación e

itinerario laboral de sus parejas, por lo que podrían entrar y salir del mercado según las necesidades de la familia. La segunda relación que identifican es todo lo contrario, ya que las mujeres afirman su derecho a un desarrollo laboral autónomo, y conciben a sus familias en torno a una doble carrera de sus miembros. Finalmente, el tercer tipo de pareja es en donde ambos miembros poseen similares características sociodemográficas (homogamia educativa) y los dos se encuentran de acuerdo en que tienen que desempeñar una actividad laboral para asegurar la sobrevivencia familiar.

Guzmán y Mauro (2004) en el contexto de la migración calificada han analizado casos con homogamia educativa, identificado que las inmigrantes tienen menor participación en el mercado laboral que sus parejas, ya que prefieren apoyar y priorizar el desarrollo profesional de su cónyuge. López-Ruiz, Esteve y Cabré (2009) argumentan que para las parejas con homogamia educativa la educación formal se encuentra sujeta a sus recursos culturales, por lo tanto, más allá de compartir similares niveles educativos comparten formas similares de entender el mundo y con ello posibilitan conformar uniones estables. En el caso de la migración México-Estados Unidos, Lowell y Pederzini (2012) identifican que un porcentaje significativo de las inmigrantes que obtuvieron en México un grado educativo de maestría y doctorado no participan en el mercado laboral, y esto lo atribuyen a la homogamia educativa; en donde estas mujeres migran principalmente por razones familiares más que por una oportunidad laboral. Se presupone que se prioriza el desarrollo laboral de la pareja. Este tipo de investigaciones dan luz para resaltar que dentro del campo de las migraciones calificadas, sin embargo, es necesario explorar entramados que se relacionen con los condicionantes individuales, como son las motivaciones personales, para comprender de manera integral los procesos de las diversas formas de inserción laboral de estas inmigrantes. Por ejemplo, en el caso de la baja inserción laboral de mexicanas con doctorado en Estados Unidos, Lowelly y Pederzini señalan que si bien su investigación es limitada para explicar dichos hallazgos, éstos suelen ser relevantes para comenzar a comprender ciertos procesos, *“Estos hallazgos pueden proporcionar cierto ímpetu para comprender mejor cómo el matrimonio interactúa con las decisiones de los migrantes para dar forma al patrón único de diferenciales de migración entre hombres y mujeres entre los mexicanos altamente educados”* (Lowelly y Pederzini, 2012:116).

1.4.3 Determinantes estructurales

Los condicionamientos estructurales de la sociedad receptora determinan la situación de las inmigrantes en términos de su inserción laboral. Estos condicionamientos o factores pueden ser analizados en cuatro categorías: 1) oferta y demanda del mercado laboral del destino, 2) los arreglos institucionales para la acreditación de sus credenciales y habilidades, 3) la situación migratoria, y 4) el contexto sociocultural tanto de origen como de destino.

Se puede enfatizar que la participación laboral de migrantes calificados obedece a factores como la globalización de los mercados, la segmentación de la producción y en que el conocimiento se ha convertido en una actividad valiosa para el desarrollo de los países industrializados (Ávila, 2014). Para muchas de las sociedades de destino atraer a inmigrantes calificados se ha vuelto tarea clave, lo cual ha contribuido a la proliferación de investigaciones sobre el binomio migración calificada y mercado laboral. En este sentido, la fuerza laboral está determinada por la oferta de trabajo, y en el caso de las mujeres ser parte de esa oferta se torna en un proceso complejo. En la mayoría de los casos se tiene que evaluar el costo-beneficio de incorporarse en un mercado de trabajo formal o profesional, debido a que esto les implica a muchas descuidar las labores o roles para funcionamiento del hogar.

Rosales (2014) argumenta que la participación de inmigrantes calificadas en la fuerza laboral de Estados Unidos se encuentra determinada por la demanda de mano de obra del mercado estadounidense. Específicamente por sectores relacionados con los servicios, el resultado de crisis económicas y la inercia o institucionalización de la migración de mexicanos hacia Estados Unidos. Más allá de la propia dinámica del mercado laboral de la sociedad de acogida para las migrantes, un aspecto determinante es el conocimiento que éstas tienen sobre el mismo; información que les permita entender cuáles son las vías para poder insertarse de una manera óptima y cuál es la organización productiva de cada segmento de mercado.

Por otra parte, la dimensión política es un factor estructural que ha sido considerado de gran relevancia para la movilidad e inserción laboral de inmigrantes calificados. Esto debido al énfasis que se ha puesto en las restricciones para su ingreso e integración, social y laboral. Portes (1983) señala que la inserción de inmigrantes en el mercado laboral de la sociedad de destino depende de múltiples factores estructurales, entre los que se destacan los acuerdos políticos entre

los países tanto de origen como de destino, cuya política se podría considerar en tres tipos; 1) exclusión, 2) aceptación pasiva o 3) estímulo activo.

En el caso de la investigación sobre migración calificada habitualmente los aspectos de política que se suelen considerar tienen que ver con la incorporación, principalmente con los fines de reclutamiento, aceptación, aplicación de leyes de inmigración sobre el ingreso a trabajos y normas que regulan la adquisición y acceso a derechos de ciudadanos. Freeman (2006) menciona que los migrantes calificados, bajo este contexto, suelen encontrarse en una posición ventajosa para negociar los términos de su integración en comparación a los migrantes no calificados.

Mollard y Umar (2012) argumentan que otro de los determinantes que se pueden destacar es el estatus de ingreso, el cual deviene dentro de los determinantes estructurales, y que juega un papel importante en su incorporación laboral. Para Mollard y Umar las inmigrantes calificadas pueden ser discriminadas debido a que en muchos países las políticas de admisión refuerzan las nociones patriarcales, lo cual fomenta una falta de oportunidades de trabajo y disminución del nivel de calificación y habilidades. Situándose en un contexto de *deskilling*, al insertarse a un mercado laboral, ocasionando una escalada en los roles de las mujeres como esposas y madres y una reducción concomitante en su papel como fuente de ingreso familiar.

Por otra parte, un determinante de la inserción laboral de inmigrantes calificadas en mercados de trabajo profesionales es la acreditación de sus estudios, cuando estos fueron realizados en el lugar de origen, así como la acreditación del idioma. Iredale (2001) menciona que las consideraciones de estos factores se ven reflejados en la asignación de plazas laborales que no corresponden con el nivel de formación de las inmigrantes, dando paso a una segregación laboral.

Otro factor determinante considerado en la inserción laboral, y que incide en la probabilidades de caer en *deskilling*, de las inmigrantes es el contexto de una sociedad patriarcal. Álvarez (2010) señala que vivir en una sociedad patriarcal constituye un determinante al momento que la mujer se vincula en la vida laboral, ya que en este contexto y dentro de una economía formal se les exige a las mujeres mayores niveles de formación en comparación a los varones. Además que las exigencias suelen ser más altas entre más crecen en una escala salarial y profesional. Desde esta perspectiva se podría considerar a las características culturales como

determinantes sobre la participación femenina. Guzmán y Mauro (2004) mencionan que los modelos culturales relativos a la familia y los papeles sociales del hombre y la mujer, los modelos masculinos y femeninos transmitidos por la familia de origen, la presencia o no de madre trabajadora, y los progenitores críticos o no del orden de género se encontrarían entre los determinantes de la decisión de participación de la mujer en el mercado del trabajo. Por otra parte, Contreras y Plaza (2007) evidencian en su investigación cómo las características culturales suelen influir en la participación femenina, en donde se indica que las mujeres que se encuentran en un entorno con un alto grado de machismo tienen una menor participación en el mercado laboral, y destacan que los factores culturales en conjunto podrían explicar la baja participación femenina a pesar del efecto positivo de las variables relacionadas con el capital humano.

1.4.4 Otros determinantes

Entre los otros determinantes que se rescatan para esta investigación se encuentran las redes sociales. Más allá de los factores estructurales y condicionantes individuales como determinantes para la inserción laboral de inmigrantes calificadas, las redes sociales son un vínculo que contribuye a afrontar problemas presentados en la sociedad de destino como es la entrada a determinados mercados de trabajo. Portes (1998) encuentra que el capital social no es más que el conjunto de colegas y contactos que a través de sus recursos proveen de oportunidades a los inmigrantes, quienes identifican que los lazos más densos ofrecen información que contribuye a entender ciertos huecos estructurales que conllevan a una dotación de recursos que les permiten una mayor ocupabilidad.

Los procesos migratorios se insertan socialmente dentro de una red de relaciones que construyen las microestructuras de la migración. Las redes sociales se podrían definir como el conjunto de las relaciones informales entre los migrantes que vinculan las sociedades de origen y de destino (Herranz, 2000). Cabe mencionar que las redes sociales migratorias no sólo influyen en la decisión de migrar, sino también en la conexión entre la oferta y demanda de trabajo en el país de destino. Las redes sociales siempre han sido un método eficaz para acceder al empleo. Weller (2007) explica que existe una prenoción que entre mayor nivel educativo de los inmigrantes mayor serán sus niveles de empleabilidad. Sin embargo, la realidad del mercado de

trabajo no siempre se comporta de manera racional y las redes sociales juegan un papel fundamental para el acceso a empleos de calidad incurriendo en cuestiones de exclusión social o en problemáticas de *deskilling*, para aquellos que carecen de redes sociales.

Para Parella (2003) las redes sociales en el proceso migratorio y dentro del contexto de la fuerza de trabajo tienen una relevancia particular, debido a que en las sociedades de destino los inmigrantes tienen un desconocimiento de los procesos formales o institucionalizados para el acceso al mercado laboral. Por lo tanto, estas redes pueden fungir, en muchos casos, como transmisores de información del mercado laboral. En esta misma línea, Martínez (1997) advierte que el mercado de trabajo se estructura a partir de la búsqueda y cambio de empleo a través de una red de relaciones, por lo que se rescata que entre las redes fluye una gran cantidad de información sobre el funcionamiento del mercado laboral. Particularmente, sobre salarios y disponibilidad de puestos de trabajo, entonces la inserción laboral de inmigrantes no sólo responde a factores externos o a condicionantes individuales, sino a la concentración de la fuerza de trabajo de inmigrantes en nichos laborales específicos, por lo que podría hablar de la importancia de las redes sociales profesionales.

En el caso de la inserción laboral de la migración femenina, El Colectivo IOÉ⁸ (1998) a través de su investigación “*Mujeres inmigrantes en España proyectos migratorios y trayectorias de género*”, señala que se pueden identificar tres tipos de redes sociales: 1) red con predominio masculino, que se encuentra constituida por mujeres que migran de manera dependiente a través de sus maridos u otro hombre de su familia. Esta red se configura en la sociedad de destino, 2) la red con predominio femenino, en donde existe una vinculación de relaciones entre las mujeres migrantes tanto en el lugar de origen como de destino y dentro de esta red existe una circularidad de información sobre contactos y estrategias de inserción laboral, y 3) la red de los empleadores, la cual está conformada por mujeres en la sociedad de destino y que se encargan de reclutar a inmigrantes para ocupar puestos de trabajo en nichos laborales específicos o para la realización de determinadas actividades.

⁸ El Colectivo IOÉ es un equipo de investigación social formado por Walter Actis, Miguel Ángel de Prada y Carlos Pereda. Se fundó en 1982 y cesó su actividad empresarial en 2014; actualmente desarrolla su actividad en el seno del Grupo Cooperativo Tangente (Madrid). Uno de los ejes de interés es fomentar el desarrollo de las iniciativas sociales y promover la participación de los colectivos implicados.

Por otra parte, para el caso de la inserción laboral de inmigrantes calificados Bermúdez (2010) identifica que existen cinco escenarios en donde las redes sociales tienen un papel fundamental. El primer escenario es cuando la inserción se da a través de un programa de trabajo, el cual contribuye a la regularización del estatus de residencia de los inmigrantes para tener mayores posibilidades de insertarse en mercados profesionales. El segundo escenario se construye a través de las redes familiares, las cuales contribuyen a una inserción en empleos no calificados o en mercados de trabajo no profesionales, que es en donde los inmigrantes se sitúan en *deskilling*. El tercer escenario es cuando los inmigrantes calificados son parte de un grupo selecto, pertenecer a una red profesional facilita la vinculación a otras redes empresariales y a una mejor empleabilidad. El cuarto escenario es cuando los inmigrantes calificados estudiaron en la sociedad de destino, lo cual les permite tener acceso previo al funcionamiento del mercado. Finalmente, el último escenario es cuando las redes institucionales y de amigos funcionan como plataforma de acogida.

Si bien, las redes sociales, tanto familiares como profesionales, juegan un papel fundamental para la inserción laboral de las inmigrantes calificadas, Torres (2018) señala que la falta de apoyo en las comunidades de destino representa un gran obstáculo para la inserción laboral, así como integración a la comunidad en general. En el caso de las inmigrantes calificadas, el hecho de no tener vínculos para el apoyo del cuidado de los hijos menores de edad o de acceso a mercados laborales profesionales, ocasiona que no logren acceder al mercado de trabajo o que se inserten en empleos en donde estén en *deskilling*.

1.5 Ideas finales del capítulo

El objetivo del capítulo fue plantear un marco teórico-conceptual que funja como base de la presente investigación y contribuya a explicar la inserción laboral de las inmigrantes calificadas, particularmente de aquellas en situación de *deskilling*, por lo que nos centramos en la revisión de dos enfoques teóricos: 1) el capital humano y 2) el de la segmentación del mercado de trabajo. Estos enfoques permiten, a partir de sus premisas, explicar cuál es la dinámica de las inmigrantes en situación de *deskilling* en el mercado laboral en relación a otros grupos poblacionales semejantes, así como identificar cuáles son las habilidades requeridas para insertarse en

ocupaciones calificadas y no calificadas, tal es el caso de grado académico y cómo éstas pueden ser absorbidas o no.

Desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se puede desprender uno de los conceptos que será clave de la investigación: *deskilling*, que tiene que ver con la devaluación de capital humano y degradación del estatus ocupacional de las inmigrantes calificadas, así como al no reconocimiento de sus credenciales, esto cuando sus grados académicos son adquiridos en el país de origen. En el caso particular de las inmigrantes calificadas, esta descalificación ha promovido, en muchos casos, que las inmigrantes sean encasilladas en ocupaciones relacionadas con el cuidado o sectores de reproducción social produciendo su segregación en el mercado laboral.

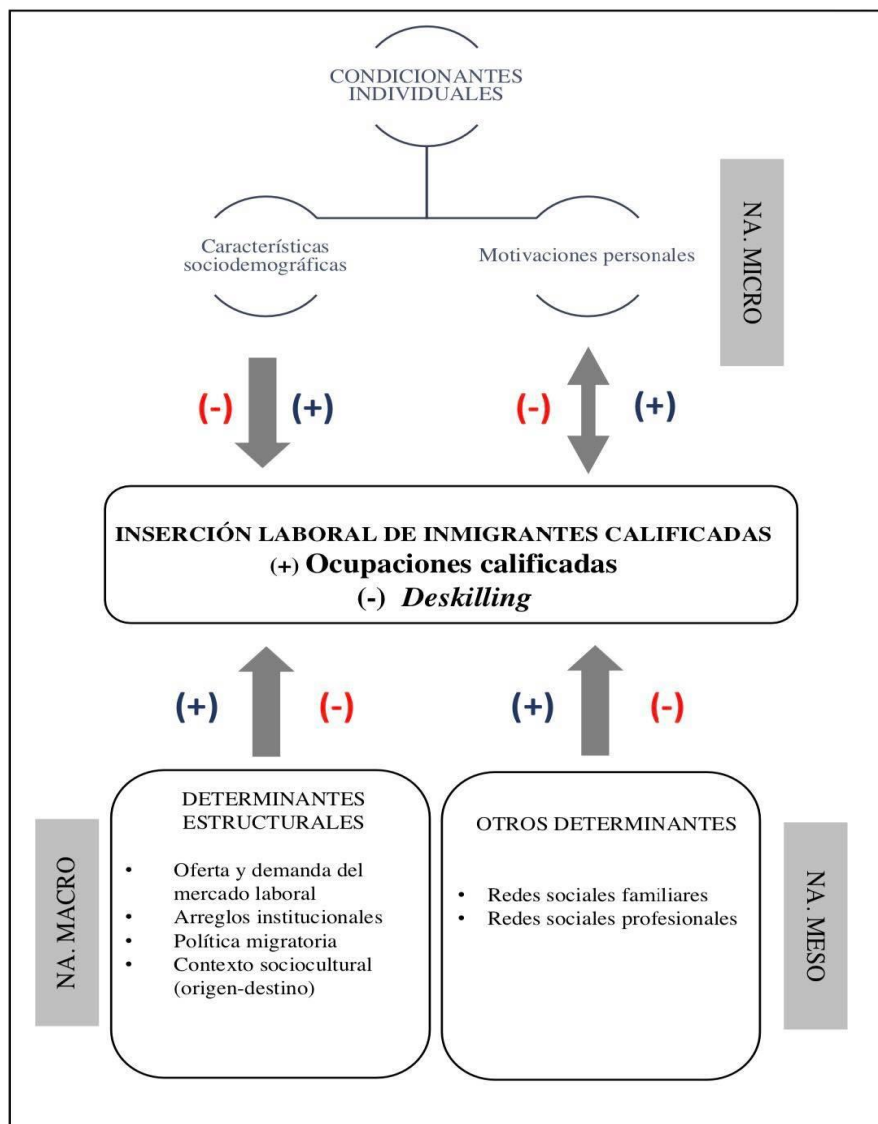
Para analizar la posición de las inmigrantes calificadas en el mercado laboral de la sociedad receptora, el marco de referencia utilizado dentro de la investigación es el de los determinantes, en donde se puede rescatar que la inserción depende de un conjunto complejo de factores los cuales se pueden agrupar en tres categorías (ver imagen 1.1). 1) Condicionantes individuales, que tienen que ver con las motivaciones personales y características individuales y que se encuentran ligadas al ciclo de vida de las mujeres. 2) Los determinantes estructurales que se relacionan con la oferta y demanda del mercado laboral, política migratoria y contexto sociocultural de la sociedad de destino. Y 3) los otros determinantes, los cuales y para la presente investigación hacen referencia a las redes sociales.

Este conjunto de categorías se muestran en diferentes niveles de análisis, y los determinantes que se encuentran insertos en cada una de ellas pueden influir o afectar la inserción laboral de las inmigrantes no sólo hacia ocupaciones calificadas y no calificadas (*deskilling*), sino generando una segregación laboral de las inmigrantes. Es necesario analizar los determinantes de cada una de las categorías para comprender el tema de la inserción como un proceso integral, que permita entender las lógicas, actores, estructuras y dinámicas que se generan.

El análisis empírico de los próximos capítulos (3,4 y5) se basó en el esquema de los determinantes presentados en la imagen 1.1. Para el análisis cuantitativo se consideró, principalmente, los determinantes asociados al nivel de micro que son los condicionantes individuales. Esto debido a que únicamente tenemos acceso a estos datos a partir de la fuente de

información seleccionada. De esta manera se pretende analizar cómo las características sociodemográficas se relacionan con la posición laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas residentes en Estados Unidos, ya sea en ocupaciones calificadas o en *deskilling*. Por otra parte, para el análisis cualitativo se consideraron los condicionantes individuales, determinantes estructurales y las redes sociales, ya que, desde este enfoque, y a partir de las experiencias de vida de las inmigrantes, principalmente en su paso por el mercado laboral en Estados Unidos, se puede lograr analizar de manera sistemática cómo es que estos determinantes en su conjunto influyen, cambian o contribuyen en la adaptación de su itinerario ocupacional.

IMAGEN 1.1 - DETERMINANTES DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS INMIGRANTES CALIFICADAS



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO II - INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS

2.1 Introducción

La migración México-Estados Unidos es una migración centenar incluso institucionalizada. El perfil tradicional de las personas que participaban, principalmente, en este flujo fue por mucho tiempo hombres en edad productiva (Massey y Durand, 2003). Sin embargo, a finales del siglo XX algunos investigadores comenzaron a documentar que algunas de las características del perfil de los inmigrantes mexicanos se estaban modificando. Destacando el aumento global del volumen, un incremento en el nivel de escolaridad, así como una elevada proporción de mujeres en el flujo migratorio (Verduzco, 1995).

En varias investigaciones (Pedraza, 1991; Hondagneu-Sotelo, 1994; Poggio, 2001) se documentó que la participación de mujeres en el flujo migratorio México-Estados Unidos no sólo se daba de manera dependiente y en contextos de reunificación familiar, sino que se comenzaron a vislumbrar como sujetos autónomos y motivadas por determinantes económicos-laborales (Ariza, 2000).

No sólo la incorporación de mujeres fue uno de los fenómenos de mayor relevancia dentro del proceso migratorio de mexicanos hacia Estados Unidos durante estas primeras décadas del siglo XXI. Otro de los sucesos emergentes fue la identificación e incremento acelerado de personas con altos niveles de escolaridad (Calva y Alarcón, 2015; Ramírez y Gandini, 2016; Ramírez y Lozano, 2017). Dentro de este proceso se ha reconocido que dicho incremento se ha acentuado hacia las mujeres mexicanas con altos niveles de formación, ya que éstas presentan tasas de emigración superiores a las de los hombres con las mismas condiciones de escolaridad.

Aunque se ha reconocido un incremento sustancial de inmigrantes mexicanas calificadas en el *stock* de inmigrantes mexicanos que radican en Estados Unidos, es pertinente señalar que en este trabajo de investigación, la importancia del análisis entorno a las mujeres mexicanas calificadas tiene que ver con el reconocimiento de sus experiencias en la subvaluación de

capacidades al desempeñarse en actividades no acordes con su formación académica dentro del mercado laboral estadounidense.

A partir del contexto anterior, el objetivo de este capítulo es realizar un análisis sobre los cambios en el volumen, tendencias, modalidades y características sociodemográficas de las inmigrantes mexicanas calificadas. Es decir, con altos niveles de escolaridad que residen en Estados Unidos. El capítulo se encuentra estructurado en tres apartados. En la primera sección se da un panorama sobre la migración de mexicanos a Estados Unidos, a fin de conocer de manera general la evolución, tendencias y cambios del flujo migratorio, y contextualizar el papel que juega la migración femenina calificada. En el segundo apartado se describen las características sociodemográficas principales, como son la edad, sexo, formación académica y composición y estructura de los hogares, condición de ciudadanía, entre otras, con la finalidad de elaborar un perfil de la migración femenina calificada. Finalmente, en la sección tres, se muestran los principales rasgos de residencia de las inmigrantes en Estados Unidos, destacando la concentración espacial.

Cabe mencionar que a lo largo del capítulo se realiza un análisis comparativo entre hombres y mujeres inmigrantes mexicanos calificados⁹ que radican en Estados Unidos, ya que no sólo las diferencias sociodemográficas son importantes, sino también observar la situación en que se confina a las inmigrantes mexicanas respecto a sus pares varones con similares niveles formativos y con otras mujeres calificadas. A fin de analizar en próximos capítulos si estas diferencias pueden ser atribuidas a los roles de género o a condiciones estructurales propias del mercado laboral. Por otra parte, es necesario mencionar que el análisis que se presenta en el capítulo es de tipo descriptivo y se realiza a partir de los datos de los IPUMS de la *American Community Survey* del año 2016.

2.2 Tendencias y volúmenes de los inmigrantes mexicanos calificados

La migración entre México y Estados Unidos es un fenómeno con una tradición centenar, existen investigaciones las cuales analizan la emigración de mexicanos a Estados Unidos desde

⁹ Como ya se mencionó en el capítulo anterior, los inmigrantes calificados son aquellos que cuentan con unos niveles educativos de licenciatura o posgrado y no calificados quienes cuentan con una formación educativa inferior a la ya mencionada. Por lo que el análisis descriptivo del presente capítulo hace referencia a nivel de calificación aludiendo a calificados (personas con licenciatura y/o posgrado) y no calificados (personas con escolaridad de bachillerato o menos).

1889 (Corona, 1997). Sin embargo, el auge más significativo de esta migración ha sido durante el siglo XX, en donde el comportamiento e intensidad del flujo migratorio ha obedecido a procesos demográficos, económicos, políticos y sociales.

En las últimas décadas, varias investigaciones se han centrado en cuantificar el flujo migratorio, conocer sus características y analizar las experiencias que surgen de éste, principalmente porque los mexicanos representan la comunidad de inmigrantes más grande en Estados Unidos (Alarcón, *et. al.*, 2012). Esto visto desde la perspectiva del país de destino, pero si se observa desde el lente del país de origen, se podría decir que México es uno de los países con el mayor número de emigrantes en el mundo, ya que éstos representan alrededor del 10% de su población nacional, y el 98% de estos emigrantes se encuentran en Estados Unidos, lo cual obedece a la cercanía geográfica, entre estos dos países, y a la larga tradición migratoria.

Hasta la década de los ochenta y principios de los noventa el flujo se caracterizaba por la presencia de hombres y mujeres de baja calificación. Sin embargo, a principios de los noventa se destaca que, dentro del comportamiento de la migración entre México y Estados Unidos, la migración calificada ha sido considerada como uno de los fenómenos emergentes debido al incremento acelerado que ha presentado. Además de los impactos económicos y sociales que ha generado tanto en las sociedades de origen como en las de destino (Calva y Alarcón, 2015). En este sentido, también se señala que el flujo ha experimentado grandes cambios, entre los cuales se enfatiza el volumen, las tendencias, las modalidades, así como el perfil sociodemográfico, en donde se ha destacado el de la participación de mujeres con altos niveles de escolaridad, mujeres calificadas (Ramírez y Gandini, 2016).

Al analizar la población de inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos, con base en los datos que reporta la *American Community Survey (ACS)*, se identifica que éstas representan el 5.78% del total de mujeres para el año 2016, mientras que las mujeres no calificadas o de baja calificación representan el 94.22%, lo cual ha sido una de las características que se ha mantenido a través del tiempo y que ha sido señalada en diversas investigaciones (González, 2005; Cruz y Ruiz, 2010; Gandini y Lozano, 2012).

Si bien en términos porcentuales la migración de mujeres calificadas es muy bajo respecto al flujo total, lo que se destaca es que en los últimos dieciséis años se han multiplicado 2.6 veces, pasando de 140,002 en el año 2000 a 361,317 para el año 2016. Este incremento

obedece al cambio económico global, como la denominada economía del conocimiento, así como a cambios en las estructuras demográficas, las cuales se han envejecido, por los que transitan los países industrializados dando como resultado una demanda de mano de obra cada vez más calificada. En el caso de las mujeres, la división internacional del trabajo reproductivo es considerado como un fenómeno global dando paso a que muchas inmigrantes calificadas se inserten en lo que Hochschild (2000) ha denominado “*Cadenas globales de cuidado*”.

Por otra parte, se identifica que estas inmigrantes son las que han mantenido las mayores tasas de crecimiento anual (TCA) en comparación a otros grupos de mexicanos. En el quinquenio 2000-2005 la TCA fue de 5% para el flujo en general, para los inmigrantes calificados fue de 7.9. En el caso particular de las mujeres su TCA fue 8.1 y para los hombres calificados de 7.7. Aunque factores como la crisis económica del 2008, que impactó de manera directa en las tasas de desempleo principalmente de inmigrantes, y las políticas de inmigración cada vez más restrictivas han ocasionado una desaceleración en las TCA de mexicanos residentes en Estados Unidos, los inmigrantes mexicanos calificados siguen manteniendo las mayores tasas de crecimiento. En el quinquenio 2010-2015, la tasa de migrantes mexicanos fue del 0.84%, para los migrantes calificados de 4.35% y para las mujeres mexicanas con licenciatura o posgrado fue de 4.61%, lo cual indica la supremacía que han mantenido sobre los hombres con las mismas credenciales educativas (véase cuadro 2.1).

CUADRO 2.1 - MEXICANOS DE 22¹⁰ AÑOS Y MÁS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR SEXO Y NIVEL DE CALIFICACIÓN, 2000-2016

	Años					Tasa de crecimiento anual			
	2000	2005	2010	2015	2016	2000-2005	2005-2010	2010-2015	2015-2016
TOTAL	7,183,978	9,166,101	10,344,630	10,787,685	10,820,626	5	2.4	0.84	0.31
Calificados	4.15%	4.75%	5.34%	6.33%	6.40%	7.9	4.8	4.35	1.41
No calificados	95.85%	95.25%	94.66%	93.67%	93.60%	4.9	2.3	0.63	0.23
MUJERES	3,224,764	4,065,363	4,817,902	5,158,521	5,192,543	4.7	3.5	1.38	0.66
Calificadas	4.34%	5.08%	5.92%	6.93%	6.95%	8.1	6.7	4.61	1.06
No Calificadas	95.66%	94.92%	94.08%	93.07%	93.05%	4.6	3.3	1.16	0.63
HOMBRES	3,959,214	5,100,738	5,526,728	5,629,164	5,628,083	5.2	1.6	0.37	-0.02
Calificados	4%	4.50%	4.83%	5.79%	5.89%	7.7	3.1	4.07	1.79
No Calificados	96%	95.50%	95.17%	94.21%	94.11%	5.1	1.5	0.16	-0.13

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

¹⁰ El análisis se realiza con población de 22 y más, ya que esta es la edad mínima en que una persona puede obtener el grado de licenciatura.

Se identifica que la menor tasa de crecimiento que ha presentado la migración calificada en los últimos dieciséis años fue durante el 2015-2016. Siendo la primera vez, en el mismo periodo, en donde la TCA de las inmigrantes calificadas es menor que la de los hombres las cuales son de 1.06 % y 1.79% respectivamente.

En los últimos años, el volumen de inmigrantes mexicanos calificados ha tenido un crecimiento de 232.25%, pasando de 298,483 para el año 2000 a 693,234 para el 2016. Sin embargo, algo que se destaca dentro de este comportamiento es la selectividad en términos educativos, lo cual ha cambiado a través del tiempo (véase cuadro 2.2).

CUADRO 2.2 - MEXICANOS DE 22 AÑOS Y MÁS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR SEXO Y NIVEL DE ESCOLARIDAD, 2000-2016

	2000	2005	2010	2015	2016
Total	298483	436193	552543	683617	693234
Licenciatura	62.6%	70.5%	73.8%	74.9%	73.4%
Posgrado	37.4%	29.5%	26.2%	25.1%	26.6%
Mujeres	140022	206544	285450	357540	361317
Licenciatura	63.4%	72.7%	75.6%	76.1%	74.3%
Posgrado	36.4%	27.3%	24.4%	23.9%	25.7%
Hombres	158461	229649	267093	326077	331917
Licenciatura	61.8%	68.4%	72%	73.7%	72.4%
Posgrado	38.2%	31.6%	28%	26.3%	27.6%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Mientras que para el año 2000, el 37.4% del flujo de inmigrantes calificados contaba con nivel de escolaridad de posgrado, el 62.6% era de licenciatura, lo cual indicaba que había una mayor selectividad en este último grado de escolaridad. Para el año 2016 el porcentaje de mexicanos con estudios de posgrado disminuyó a 26.6%. Dicho comportamiento fue el mismo tanto para las mujeres como para los hombres, pasando de 36.4% a 25.7% y 38.2% a 27.6% respectivamente. En términos absolutos el flujo de mujeres calificadas ha incrementado en los

últimos años, se destaca que el mayor crecimiento lo han presentado las mujeres que cuentan con un nivel de licenciatura.

2.3 Características sociodemográficas

El primer punto para analizar el perfil sociodemográfico de los inmigrantes tiene que ver con su volumen y distribución por edad, sexo y estado civil, ya que de esta manera se podrá establecer el perfil específico de las inmigrantes calificadas respecto a sus pares varones con similares niveles educativos, así como con otras mujeres calificadas que radican en Estados Unidos, como son las nativas, asiáticas, europeas y otras inmigrantes latinoamericanas.

Al comparar a las mexicanas calificadas con los hombres se identifica que el mayor porcentaje se concentra en el rango de edad de 35 a 49 años, con el 42.3%, mientras que los hombres en el mismo rango de edad con el 40.8%. La concentración se puede analizar en tres grandes grupos de edades, el productivo que es en donde se ubican las personas que pueden integrarse en el mercado laboral y el rango de edad es de 16 a 65 años. Aunque como la investigación se centra en inmigrantes calificados se identifica como edad mínima de 22 años, el reproductivo que el rango es de 15 a 49 años y el pos reproductivo que es después de los 49 años (véase cuadro 2.3).

CUADRO 2.3 - MEXICANOS CALIFICADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR GRUPOS DE EDAD Y ESTADO CIVIL, 2016

	Mujeres	Hombres
	%	%
POBLACIÓN TOTAL	362294	332218
Grupos de edad	100%	100%
20-34	29.6	27.3
35-49	42.3	40.8
50-64	23.1	24.5
65 y +	5	7.4
Edad promedio	42.6	44.1
Estado Civil	100%	100%
No unidos (as)	39.3	35.9
Unidos (as)	60.7	64.1

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

El 71.9% de las migrantes mexicanas calificadas se concentra en edades reproductivas y el 95% en edades productivas. El promedio de edad de los mexicanos calificados residentes en Estados Unidos es de 43.3 años, aunque se identifica que las mujeres son más jóvenes ya que el promedio de edad es de 42.6, mientras que el promedio de los hombres es de 44.1 (véase cuadro 2.3).

Por otra parte, para la construcción del perfil de las inmigrantes mexicanas se analiza el estado civil (véase cuadro 2.3), del cual se destaca que el 60.7% se encuentran unidas, mientras que el 39.3% no se encuentran unidas. Para el caso de los hombres el comportamiento es muy diferente, hay una mayor proporción hombres casados (64.1%) y el 35.9% no se encuentran unidos.

Comparando a las mexicanas con otras mujeres calificadas en Estados Unidos, se puede mencionar que las mexicanas son quienes tienen una mayor concentración en el rango de edad reproductiva (71.8%), mientras que las europeas son las que tienen menor concentración en ese rango de edad, el cual es 55.8%. Otra de las cosas que se destaca son las proporciones que se concentran en el rango de edad de 65 años y más. Mientras que las mexicanas son las que menos se concentran, con 5%, en los otros grupos es mucho mayor, para las nativas es 17%, para las asiáticas 11%, para las europeas 18.8% y para las otras latinoamericanas es 12%. Este comportamiento nos da luz para observar que las mexicanas son las más jóvenes de las mujeres calificadas que radican en Estados Unidos, y para confirmar esta afirmación se comparan los promedios de edad, en donde las que tienen el mayor promedio son las europeas, el cual es de 48.6 años, seguidas de las nativas que es de 47.1 años, después las otras latinoamericanas, cuyo promedio es de 46.5 años, para las asiáticas es de 44.5, y finalmente, para las mexicanas el promedio es de 42.6 años, que como se señaló anteriormente son las más jóvenes. Estos resultados se pueden relacionar de manera directa con el envejecimiento de las sociedades de origen (véase cuadro 2.4).

En el caso del estado civil, se identifica que mientras 60.7% de las mexicanas se encuentran casadas, el porcentaje más bajo es para las otras latinoamericanas, ya que del total de ellas 55.4% son casadas, en tanto que las asiáticas son las que muestran una mayor concentración en dicha categoría de estado civil siendo 71.4%.

**CUADRO 2.4 - MUJERES CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
POR GRUPOS DE EDAD Y ESTADO CIVIL, 2016**

	Nativas	Mexicanas	Asiáticas	Europeas	Otras Latinoamericanas
	%	%	%	%	%
POBLACIÓN TOTAL	31,292,765	362,294	3,247,097	1,210,831	1,134,145
Grupos de edad	100%	100%	100%	100%	100%
20-34	27.9	29.5	29	23.1	23.2
35-49	29.3	42.3	37.9	32.7	37.2
50-64	25.7	23.1	22	25.4	27.6
65 y +	17	5	11.1	18.8	12
Edad promedio	47.12	42.63	44.51	48.61	46.52
Estado Civil	100%	100%	100%	100%	100%
No unidas	42.6	39.3	28.6	38	44.6
Unidas	57.4	60.7	71.4	62	55.4

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

La escolaridad, al igual que otros aspectos, como lo es el idioma inglés, se consideran factores importantes para la integración social e inserción económica de los inmigrantes en las sociedades de destino (Portes y Rumbaut, 2006). Entre las habilidades y características de los inmigrantes calificados se enfatiza que el principal elemento a considerar se centra en el grado de escolaridad, como ya se mencionó al inicio del capítulo, para la presente investigación un inmigrante calificado es aquel que tiene un nivel de licenciatura o posgrado.

En el cuadro 2.5 se muestra el nivel de escolaridad de los inmigrantes mexicanos calificados que residen en Estados Unidos. El comportamiento de los niveles de escolaridad muestran que entre mayor es el grado de escolaridad menor es el porcentaje de concentración de personas. En el caso de las inmigrantes mexicanas el 74.4% cuenta con licenciatura, mientras que el 17.8% tienen maestría y sólo el 1.6% poseen doctorado. Para el caso de los inmigrantes mexicanos, aunque en términos absolutos son menos que las mexicanas, en términos relativos representan una mayor concentración porcentual en el grado tanto de maestría como de doctorado, 19.3% y 2.2% (véase cuadro 2.5).

Calva (2014) menciona que es necesario identificar el lugar en donde los inmigrantes llevaron a cabo sus estudios, para diferenciar a una migración calificada de una asimilación educativa. Aunque para la construcción de los sujetos de estudio de la investigación únicamente se consideró la escolaridad, es importante tener en cuenta ese aspecto, para observar si esto impacta en que las inmigrantes pudiesen entrar, salir o permanecer en *deskilling* durante su trayectoria ocupacional, y aunque es una variable que no es proporcionada en las fuentes de información disponibles, para esta investigación se construyó una *proxy* con las variables de años en Estados Unidos y edad de los inmigrantes.

Para los inmigrantes que llegaron antes de los 22 años se considerará que obtuvieron su último grado en Estados Unidos y para los que llegaron después de los veintidós años se considerará que, al menos, el grado de licenciatura lo obtuvieron en México. En este sentido, se observa que cerca del 60% de hombres y mujeres de nacionalidad mexicana realizaron sus estudios superiores en Estados Unidos, mientras que tan sólo el 40% de ellos lo realizaron en México.

CUADRO 2.5 - MEXICANOS CALIFICADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR NIVEL DE ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE FORMACIÓN, 2016

	Mujeres	Hombres
	%	%
POBLACIÓN TOTAL	362294	332218
Nivel de escolaridad	100%	100%
Licenciatura	74.4	72.3
Maestría	17.8	19.3
Grado profesional	6.2	6.2
Doctorado	1.6	2.2
País de realización de estudios	100%	100%
Estados Unidos	59.6	59.5
México	40.4	40.5
Áreas de formación	100%	100%
Ciencias administrativas	31.2	25.1
Ciencias sociales	13.8	9.3
Educación	17.6	7.1
Ingenierías	8.2	30.3
Ciencias de la salud	8.6	3.6
Ciencias de la tierra	1.4	2.8
Ciencias bioquímicas	3.5	4.4
Humanidades	8.2	7.2
Artes	5.9	7.3
Ciencias jurídicas	1.5	2.2
Otros	0	0.6

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Para profundizar en la formación educativa de los inmigrantes se consideraron las áreas de formación, en donde se destaca que el 49% de las mujeres se concentran en dos grandes áreas, las ciencias administrativas (31.2%) y en la educación (17.6%). La proporción más grande de hombres también se concentra en formaciones relacionadas con las ciencias administrativas, la segunda área de concentración tiene que ver con ingenierías (30.3%), lo cual se relaciona, además de ser una profesión masculinizada, con que existen ventajas hacia estas profesiones, ya que es un área de conocimiento que se beneficia del mayor número de visas de trabajo otorgadas por Estados Unidos (Carrión, 2014).

Al momento de comparar a las mexicanas con otras mujeres calificadas, lo que se puede identificar es que éstas son las que tienen menor proporción de concentración en los niveles educativos de maestría y doctorado, mientras que las europeas y las asiáticas son las que tienen las mayores proporciones de concentración en doctorado, 6.6 y 5.1% respectivamente. En el caso del nivel de maestría la mayor proporción se centra en las europeas con el 32.5% (véase cuadro 2.6).

Otro de los puntos a destacar en cuanto a la formación educativa, es que más del 50% de las asiáticas, europeas, otras latinoamericanas como las mexicanas, se infiere, que se formaron en Estados Unidos, debido a que llegaron a ese país antes de cumplir 22 años, aunque se destaca que la mayor proporción la tienen las mexicanas con el 59.6%. Este comportamiento, muy probablemente, obedezca a la larga tradición migratoria entre México y Estados Unidos, y a que muchas de estas mujeres son parte de la famosa generación 1.5, personas que llegaron en la infancia a la sociedad de destino y se desarrollaron dentro de esa dinámica social.

En el caso de las áreas de formación de las mujeres calificadas en Estados Unidos, se identifica que en los cinco casos la mayor concentración se ubica en las áreas de las ciencias administrativas, aunque la segunda área de concentración difiere, para las mexicanas (17.6%), las nativas (18.1%) y otras latinoamericanas (13.7%) se concentran en áreas de formación de la educación, el 17.8% de las asiáticas se concentra en ingenierías y el 14.9% de las europeas en el área de las humanidades. También, aunque en menor medida, se observa que el 13.8% de las mexicanas se formaron en disciplinas de las ciencias sociales, al igual que otras latinoamericanas (12.9%), nativas (13%) y europeas (12%). En el caso de las asiáticas el área

de formación que se identifica es el de las ciencias de la salud. Esto, muy probablemente, obedece al caso muy particular de las enfermeras filipinas que emigran hacia Estados Unidos.

CUADRO 2.6 - MUJERES CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR NIVEL DE ESCOLARIDAD Y ÁREAS DE FORMACIÓN, 2016

	Nativas	Mexicanas	Asiáticas	Europeas	Otras Latinoamericanas
	%	%	%	%	%
POBLACIÓN TOTAL	31292765	362294	3247097	1210831	1134145
Nivel de escolaridad	100%	100%	100%	100%	100%
Licenciatura	63.9	74.4	61.7	54.2	66.47
Maestría	28.2	17.9	27.2	32.5	23.23
Grado profesional	4.9	6.2	6	6.7	7.14
Doctorado	2.9	1.6	5.1	6.6	3.16
País de realización de estudios	100%	100%	100%	100%	100%
Estados Unidos	-	59.6	52.1	56.8	55
País de nacimiento	-	40.4	47.9	43.2	45
Áreas de formación	100%	100%	100%	100%	100%
Ciencias administrativas	20.9	31.2	23.3	21.2	28.4
Ciencias sociales	13	13.8	10	12.3	12.9
Educación	18.1	17.6	6.8	10.4	13.7
Ingenierías	5	8.2	17.8	11.5	8.3
Ciencias de la salud	12.3	8.6	13.4	10.4	12.7
Ciencias de la tierra	1.9	1.4	1.7	2.7	0.9
Ciencias bioquímicas	4.7	3.5	9	7.4	4.6
Humanidades	14.6	8.2	10.6	14.9	9.6
Artes	7.7	5.9	7	8.2	7.3
Ciencias jurídicas	1.8	1.5	0.6	1	1.6

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Con la finalidad de conocer otras características sociodemográficas de las inmigrantes mexicanas calificadas se exploraron algunos indicadores relacionados con la estructura del hogar en los que viven (véase cuadro 2.7). En primer, lugar se presenta el tipo de hogar, de acuerdo al tamaño, en el que viven los migrantes en donde se observa un peso importante en los hogares que son compuestos por más de 3 miembros, tanto para el caso de las mujeres como para los hombres con una concentración del 47.8% y 46.1% respectivamente. En los hogares que son de tipo unipersonal hay una diferencia considerable, ya que se concentran el 11% del total de las mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos, mientras que en el caso de los

hombres se encuentra el 17%, seis puntos porcentuales más. Esta diferencia podría obedecer, muy probablemente, al estado civil de esta población, ya que como se mencionó anteriormente el 25% de los hombres son solteros.

Por otra parte, se analizó la posición que tienen los inmigrantes mexicanos en la unidad familiar en donde residen y se encontró que la mayor parte de ellos son los jefes de familia y cónyuges. En el caso de las mujeres el 40% son la cabeza del hogar y el 36% son cónyuges del jefe de hogar. En este comportamiento de las inmigrantes mexicanas se destaca el alto porcentaje de jefatura femenina, el cual ha sido un tema relevante dentro de los estudios migratorios, ya que en cierto punto se podría demostrar el liderazgo o capacidad de afrontamiento de las mujeres como proveedoras y cuidadoras de las personas que conforman el hogar (Angoa, 2009). En el caso de los hombres se observa que existe una mayor concentración como jefes de hogar, ya que son el 54.3%, y el 19.6% son cónyuges del jefe de hogar.

CUADRO 2.7 - MEXICANOS CALIFICADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR TIPO DE HOGAR, RELACIÓN CON EL JEFE DE FAMILIA Y PRESENCIA DE HIJOS EN EL HOGAR, 2016

	Mujeres	Hombres
	%	%
POBLACIÓN TOTAL	362,294	332,218
Tipo de hogar	100%	100%
Unipersonal	11	17.8
2 miembros	20.5	19.6
3 miembros	20.7	16.5
Más de 3 miembros	47.8	46.1
Relación con el jefe de familia	100%	100%
Jefe de hogar	40	54.3
Cónyuge	36	19.6
Hijo (a)	9.3	8.5
Otra relación parental	8.1	7.5
No pariente	6.7	10.2
Presencia de hijos	100%	100%
Si	60.3	51.5
No	39.7	48.5
Hijos menores de 5 años	100%	100%
Si	28.5	26.5
No	71.5	73.5

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Uno de los determinantes que se ha encontrado en la literatura como factor para la inserción laboral de inmigrantes calificadas, es la presencia de hijos menores de 5 años, niños

que aún no han ingresado al sistema escolar, ya que esto puede contribuir a la intermitencia laboral o al *deskilling*. En el caso de las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos, se destaca que el 60.3% de ellas tienen hijos, aunque sólo el 28.5% tiene hijos menores de 5 años, en comparación con los inmigrantes mexicanos que presentan un mayor porcentaje sin hijos: cerca del 51% de éstos no tienen y sólo el 26.5% tienen menores de 5 años.

Al comparar las mismas variables con las otras mujeres inmigrantes, se identifica que las mexicanas son las que conforman en menor medida los hogares unipersonales, ya que como se mencionó anteriormente sólo son el 11% del total, mientras que las nativas son el 22% y en el de las europeas el 21.9%. Para las mexicanas, se mostró que el grueso de ellas se concentraba en hogares de más de 3 miembros. Este patrón, aunque en menor medida, es el mismo para las asiáticas (37.2%) y otras latinoamericanas (35.4%), el mayor porcentaje de nativas (35%) y europeas (34.6%) se encuentran en los hogares que son conformados sólo por 2 miembros (véase cuadro 2.8).

De los cinco grupos de mujeres calificadas, se encuentra una fuerte presencia de jefatura femenina, aunque las mexicanas con menor concentración en comparación con las nativas (53.2%), europeas (47.3%) y otras latinoamericanas (45.1). En las asiáticas la mayor concentración de ellas, que es el 47.5%, se encuentra que son cónyuges del jefe de familia, que también es la segunda posición más importante que tienen las otras mujeres dentro de los hogares en los que residen.

Respecto a la presencia de hijos en los hogares de las mujeres calificadas en Estados Unidos, se destaca que las mexicanas, en comparación a las otras, son quienes más tienen hijos siendo 60%, seguido de las asiáticas (52.8%), las otras latinoamericanas (51.1%), las europeas (41.7%) y las nativas quienes sólo 39.1% de ellas viven en hogares con presencia de hijos.

**CUADRO 2.8 - MUJERES CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
POR TIPO DE HOGAR, RELACIÓN CON EL JEFE DE FAMILIA Y PRESENCIA
DE HIJOS EN EL HOGAR, 2016**

	Nativas	Mexicanas	Asiáticas	Europeas	Otras Latinoamericanas
	%	%	%	%	%
POBLACIÓN TOTAL	31,292,765	362,294	32,47,097	1,210,831	1,134,145
Tipo de hogar	100%	100%	100%	100%	100%
Unipersonal	22	11	14.4	21.9	16.6
2 miembros	35	20.5	26	34.6	26.3
3 miembros	17.4	20.7	22.3	18.1	21.7
Más de 3 miembros	25.6	47.8	37.2	25.4	35.4
Relación con el jefe de familia	100%	100%	100%	100%	100%
Jefe de hogar	53.2	40	33.4	47.3	45.1
Cónyuge	30.3	36	47.5	37.4	31.1
Hijo (a)	7.8	9.3	5.5	4.6	8.1
Otra relación parental	2.2	8.1	7.6	4.1	8.6
No pariente	6.6	6.7	6	6.6	7.1
Presencia de hijos	100%	100%	100%	100%	100%
Si	39.1	60.3	52.8	41.7	51.1
No	60.9	39.7	47.2	58.3	48.9
Hijos menores de 5 años	100%	100%	100%	100%	100%
Si	30.5	28.5	30.7	30.8	24.8
No	69.5	71.5	69.3	69.2	75.2

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Finalmente, como parte del apartado de características sociodemográficas y para ir contribuyendo en la construcción del perfil de las inmigrantes mexicanas calificadas se analizan algunas variables que se relacionan con el estatus migratorio, tiempo de llegada a Estados Unidos y dominio del idioma inglés, ya que son aspectos que se consideran relevantes para una inserción laboral exitosa.

Antes de la década de los noventa, los mexicanos eran el grupo de inmigrantes con más bajas tasas de naturalización en Estados Unidos. Esto debido a varios factores, entre los cuales se puede destacar la circularidad migratoria, su nacionalismo y la obligación de renunciar a la nacionalidad mexicana (Alarcón, *et.al.*, 2012). Sin embargo, después de la década de los noventa, la aprobación de la *Illegal Immigration Reform and Immigrant Responsibility Act* de

1996 y la Ley de Nacionalidad de México en 1997, se convirtieron en factores que contribuyeron al incremento de las tasas de naturalización de mexicanos radicados en Estados Unidos, la cual es de aproximadamente el 30%¹¹. En el caso de las inmigrantes mexicanas calificadas, el porcentaje de naturalización es mayor que el del total de inmigrantes mexicanos, incluso que el de sus pares varones con similares niveles educativos. En el cuadro 2.9 se muestra que el 53.5% de las inmigrantes mexicanas calificadas son ciudadanas naturalizadas, mientras que el porcentaje de los varones es de 49.3%, casi 5 puntos porcentuales menos. El hecho de que un gran porcentaje de inmigrantes calificados sean ciudadanos naturalizados puede contribuir a que accedan a mejores oportunidades y a un mercado laboral por medio de vías formales.

Por otra parte, se analiza el promedio de años de las inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos. Para ello se realizaron tres categorías de tiempo: la primera, que es de 0-5 años, se encuentran las inmigrantes recientes, la categoría dos comprende un periodo de 6-15 años, que es de inmigrantes de mediana estancia, y finalmente, la categoría tres comprende a los inmigrantes que tienen más de quince años en Estados Unidos, las cuales se pudieran clasificar como inmigrantes de larga estancia.

En el caso de las mexicanas calificadas, se destaca que el 64.5% tienen más de 15 años viviendo en Estados Unidos, las cuales son inmigrantes de larga estancia. Mientras que el 12.5% se consideran inmigrantes recientes. En comparación a los hombres, se identifica que el 66% de estos son inmigrantes de larga estancia y el 22.2% de mediana estancia (véase cuadro 2.9).

Dentro de los estudios de migración internacional, principalmente los de corte integracionista, han puesto un énfasis particular en el aspecto lingüístico como medio fundamental del proceso de integración en las sociedades receptoras. El lenguaje no sólo funciona como parte instrumental de la integración, sino que los inmigrantes lo consideran un elemento fundamental de su identidad y nacionalidad (Portes y Rumbaut, 2006), por lo que a muchos inmigrantes les cuesta optar por la utilización del idioma de la sociedad receptora.

¹¹ Datos de la American Community Survey, 2016.

**CUADRO 2.9 - MEXICANOS CALIFICADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS,
POR CONDICIÓN DE CIUDADANÍA, TIEMPO DE LLEGADA Y DOMINIO DEL
IDIOMA INGLÉS, 2016**

	Mujeres	Hombres
	%	%
POBLACIÓN TOTAL	362,294	332,218
Condición de ciudadanía	100%	100%
Ciudadano	53.5	49.3
No ciudadano	46.5	50.7
Tiempo de llegada a Estados Unidos	100%	100%
0-5 años	12.5	11.7
6-15 años	23	22.2
> 15 años	64.5	66.1
Dominio del inglés	100%	100%
No habla inglés	6	4.2
Habla inglés	94	95.8

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Por otra parte, aprender el idioma inglés es el primer paso para la integración de los mexicanos en Estados Unidos, ya que conocer y hablar la lengua es un elemento imprescindible en la cotidianidad, además de que contribuye en la posibilidad de insertarse de manera positiva en áreas laborales y educativas (Baron, 2007). Galindo (2009) menciona que los inmigrantes mexicanos consideran que es importante aprender inglés para su superación en Estados Unidos.

En el caso de las inmigrantes mexicanas calificadas el dominio del idioma inglés es relevante, y el comportamiento respecto al total de inmigrantes mexicanos en Estados Unidos es diferente, ya que según datos de la ACS cerca del 50% de los mexicanos no habla inglés o lo habla, pero no muy bien. Sin embargo, las inmigrantes mexicanas sólo el 6% no habla inglés y el 12.9% lo habla, pero no muy bien, y el resto, que es más del 81%, habla el idioma inglés sin problema.

Siguiendo con la misma línea de análisis, se realiza la comparación con las otras inmigrantes calificadas que residen en Estados Unidos, y a pesar de que las mexicanas calificadas mantenían una supremacía en cuestión de acceso a ciudadanía en comparación con el resto de los inmigrantes mexicanos, las otras migrantes son quienes tienen un mayor porcentaje. Las europeas calificadas son quienes presentan el mayor porcentaje de ciudadanía,

71.3%, seguido de las otras latinoamericanas (68.1%), y las asiáticas (61.1%). En el caso de tiempo de llegada a Estados Unidos, la mayor parte de las inmigrantes se consideran de larga estancia, ya que entre 54% y 67% tienen más de 15 años radicando en ese país, siendo las europeas quienes se concentran en mayor medida en esa categoría (67.7%).

Respecto al dominio del idioma inglés se identifica que el 94% de las inmigrantes calificadas hablan el idioma sin problema, y aunque es un porcentaje significativo, las mexicanas son quienes se encuentran en al final de dicho rango con 81.1%. El 93.7% de las europeas hablan inglés sin problema. Algo que se destaca es que el 38.2% de las europeas (esto se puede deber a que dentro de la categoría de inmigrantes europeas se podría encontrar un porcentaje de inmigrantes inglesas, en donde su lengua materna es el inglés) sólo habla inglés, mientras que entre las mexicanas sólo el 7% (véase cuadro 2.10).

CUADRO 2.10 - MUJERES CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, POR CONDICIÓN DE CIUDADANÍA, TIEMPO DE LLEGADA Y DOMINIO DEL IDIOMA INGLÉS, 2016

	Mexicanas	Asiáticas	Europeas	Otras Latinoamericanas
	%	%	%	%
Población total	362,294	3,247,097	1,210,831	1,134,145
Condición de ciudadanía	100%	100%	100%	100%
Ciudadano	53.5	61.1	71.3	68.1
No ciudadano	46.5	38.9	28.7	31.9
Tiempo de llegada a Estados Unidos	100%	100%	100%	100%
0-5 años	12.5	21	13.5	15
6-15 años	23	24.7	18.8	22.8
> 15 años	64.5	54.3	67.7	62.1
Dominio del inglés	100%	100%	100%	100%
No habla inglés	6	0.9	1	4.1
Habla inglés	94	99.1	99	95.9

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

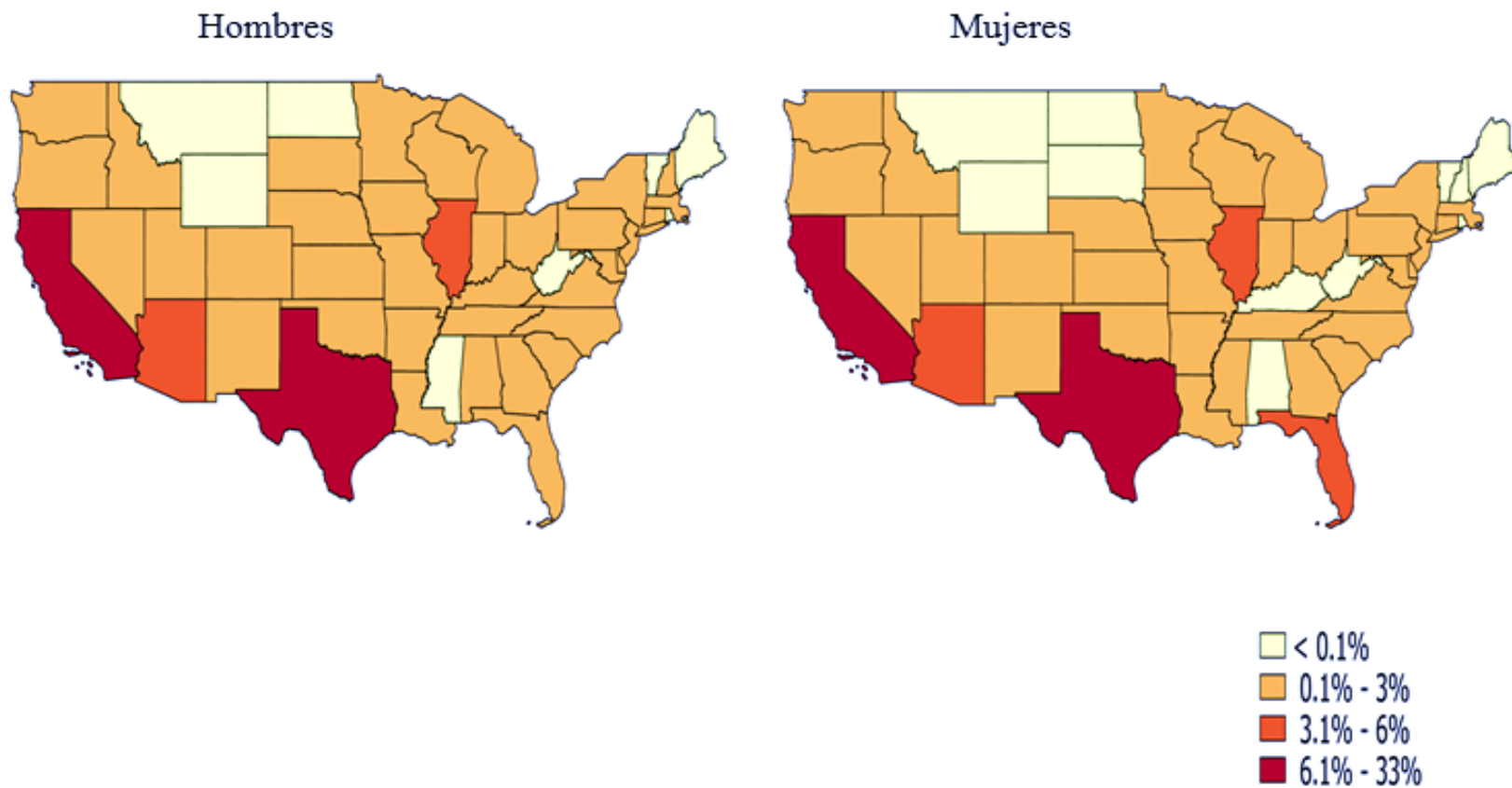
2.4 Ubicación geográfica

La localización de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos depende de varios factores, entre los cuales se pueden destacar las redes sociales, la demanda laboral o simplemente el interés individual, los cuales impactan en su asentamiento. Durand y Massey (2003) mencionan que la distribución espacial de los mexicanos en Estados Unidos obedece, principalmente, a patrones ya establecidos de localización enfatizando en la concentración tradicional, en donde se ubican los estados de la frontera sur como California, Texas y Arizona, pero también en la dispersión, ya que en todos los estados de Estados Unidos hay presencia de mexicanos.

Sin duda, la concentración de los mexicanos en estados específicos ha sido un tema importante dentro de los estudios del fenómeno migratorio, ya que la concentración de estos disminuye en cierta medida la incertidumbre ante lo desconocido, y por otra parte, la concentración de mexicanos configura y reconfigura ciudades capitales migratorias, las cuales son vistas como aquellas que debido a asentamientos anteriores han creado una comunidad migrante mexicana con facilidad de acceso a servicios sociales, económicos y de redes para la inserción laboral (Durand y Massey, 2003). California es uno de los estados que ha jugado un papel importante para los inmigrantes mexicanos, debido a que es el principal destino para los éstos desde la década de los noventa. Esto como respuesta a la consolidación de redes migratorias, pero también a la estructura económica, la cual reúne industrias particulares de trabajo en las que se emplean, como lo es la de la agricultura, la construcción y algunas industrias del sector servicios (Alarcón, *et. al.*, 2012).

En el caso de las inmigrantes mexicanas calificadas, su concentración es similar a la del flujo migratorio general de mexicanos (véase mapa 2.1), ya que más del 70% de éstas se ubican en sólo tres estados, siendo California el de mayor representatividad con 35%, seguido de Texas con 26.7% e Illinois con sólo 5% de inmigrantes calificadas. El patrón de concentración de las inmigrantes calificadas es el mismo para los varones, siendo que en los tres estados mencionados anteriormente se concentra 67.2% de ellos.

MAPA 2.1 - CONCENTRACIÓN DE INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, 2016

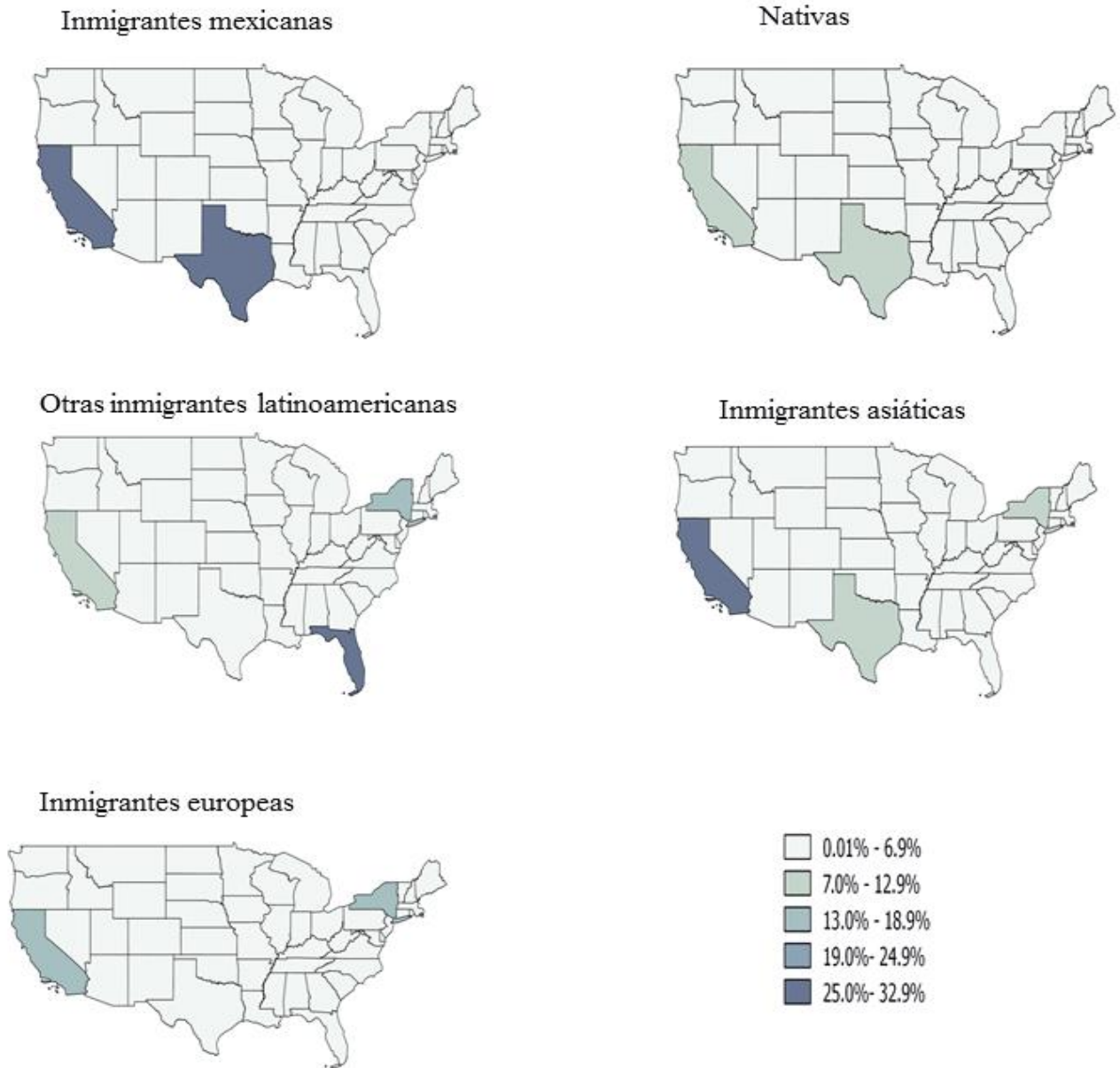


Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

En el caso de la concentración de las otras mujeres calificadas en Estados Unidos, se observan diferencias importantes (véase mapa 2.2). Para las mexicanas ya se identificaron los tres principales estados de concentración en los cuales se encuentra el 63%, California (32.5%), Texas (25.7%) e Illinois (5.4%). En las otras inmigrantes latinoamericanas también hay una concentración importante, principalmente, en Florida (29.5%) y Nueva York (18.6%). Sería conveniente observar si los patrones de concentración obedecen a las estructuras del mercado laboral en donde se pudieran insertar o a las redes sociales producto de las migraciones tradicionales, ya que tanto en Florida como en Nueva York se encuentran enclaves étnicos latinoamericanos importantes, como el de los cubanos y los salvadoreños. Por otra parte, el 30.7% de las asiáticas se encuentran en California y el 8.3% en Nueva York.

En el caso de las que se encuentran en California se podría inferir que es debido a que un porcentaje importante de asiáticas tienen formación en ingenierías y en dicho estado se encuentran centros de alta tecnología que pudieran demandar su mano de obra, como el *Silicon Valley*. Las europeas se concentran principalmente en California (15.8%), Nueva York (14.9%) e Illinois (6%), mientras que las nativas más que presentar un patrón de concentración se observa una dispersión en todo el país. El estado con mayor presencia de nativas es California, con 10.1%, seguido de Texas (7.2%) y Nueva York. (6.6%).

MAPA 2.2 - CONCENTRACIÓN DE MUJERES CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS, 2016

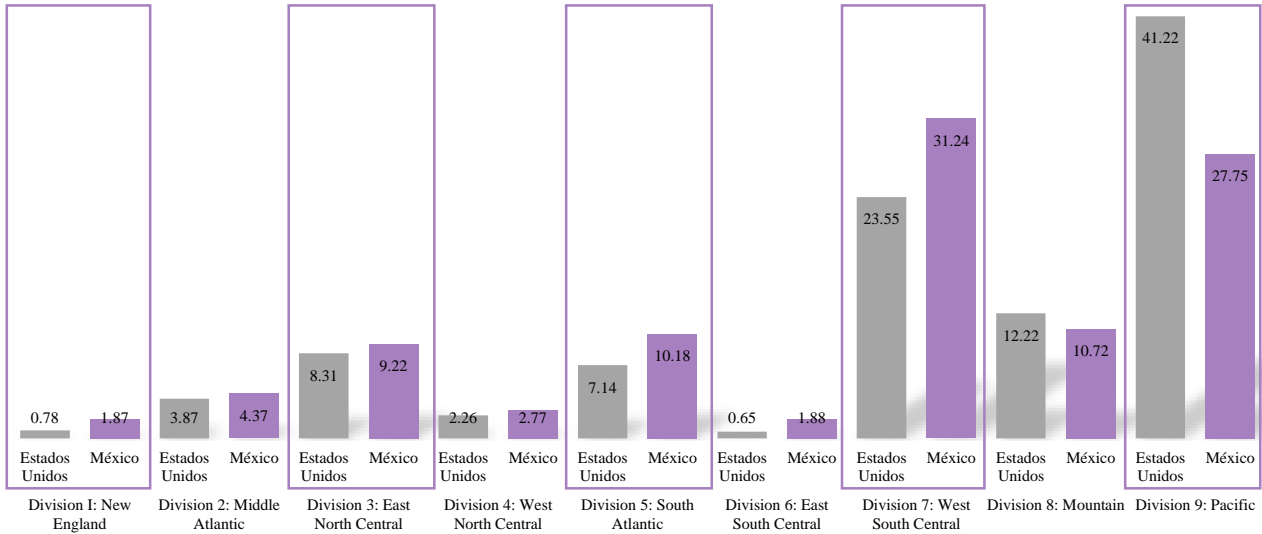


Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Finalmente, un punto importante respecto a la ubicación geográfica de las inmigrantes mexicanas calificadas es analizar si podría existir una diferencia entre las que realizaron sus estudios en Estados Unidos y las que los realizaron en México, ya que se podría pensar que las que estudiaron en Estados Unidos podrían tener una concentración similar a la del flujo general de la migración México-Estados Unidos, y que las que los realizaron en México corresponderían a la ubicación de mercados laborales específicos.

En la gráfica 2.1 se pueden observar las diferencias, aunque el cambio en ubicación más significativo se identifica en la división oeste sur central y la división pacífico. El 23.55% de las mexicanas que realizaron sus estudios en Estados Unidos se encuentran en la división oeste, sur central, la cual comprende los estados de Arkansas, Louisiana, Oklahoma y Texas, mientras que hay una mayor concentración de las que realizaron sus estudios en México, 31.24%. Por otra parte, el 41.22% de las mexicanas que realizaron sus estudios Estados Unidos se encuentran en la división Pacífico, y el 27.75% de las que los realizaron en México. En estas dos áreas se ubican los dos principales estados de concentración del total de migrantes mexicanos en Estados Unidos.

GRÁFICA 2.1 - MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS, POR UBICACIÓN EN DIVISIÓN CENSAL Y LUGAR DE REALIZACIÓN DE ESTUDIOS, 2016



Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

2.5 Ideas finales del capítulo

El objetivo del presente capítulo fue mostrar las principales características sociodemográficas de las inmigrantes mexicanas calificadas que se encuentran en Estados Unidos, con la intención de ir construyendo su perfil y desde un análisis descriptivo ir observando e identificando las diferencias respecto de sus pares varones y con otros grupos poblaciones como las nativas, asiáticas, europeas y otras latinoamericanas.

Es importantes la construcción del perfil de los sujetos de estudio, ya que esto nos ayudará, en próximos capítulos, a demostrar si estas características que poseen las inmigrantes mexicanas calificadas son determinantes para su inserción en el mercado laboral. En este sentido, los hallazgos se enmarcan en tres puntos: 1) características demográficas, 2) características relacionadas con su formación académica, y 3) características respecto a su condición y establecimiento en la sociedad de destino.

Las inmigrantes mexicanas calificadas que se encuentran en Estados Unidos es el grupo migratorio con mayor crecimiento en los últimos años, a pesar de que sólo representan el 5.78% del total del *stock* de las inmigrantes mexicanas, su tasa de crecimiento anual (TCA) ha sido mayor. Mientras que en el periodo 2000-2005, la TCA del *stock* de mexicanos en Estados Unidos fue de 5% para las mexicanas calificadas fue de 8.1%, y esta tendencia se ha mantenido, ya que durante el quinquenio 2010-2015 la TCA fue de 0.84%. Esto debido al proceso de desaceleración de la dinámica migratoria México-Estados Unidos resultado de los procesos demográficos y socioeconómicos, para las mexicanas calificadas fue de 4.6%.

Una de las características demográficas que se rescata de nuestros sujetos de estudio es que su estructura poblacional es la más joven en comparación con otras inmigrantes calificadas, siendo su edad promedio 42.6 años, en tanto que para sus pares varones es de 44.1; y respecto a otras mujeres calificadas que radican en Estados Unidos la brecha de edad es mucho mayor. El promedio de edad de las europeas es de 48.6 años y para las nativas 47.1, y a pesar de que las mexicanas son las más jóvenes, son el tercer grupo poblacional con mayor porcentaje de casadas (60.7), situándose por encima de las asiáticas y europeas.

En cuanto a las características relacionados con la formación académica se puede afirmar que las inmigrantes mexicanas calificadas son las que tienen una menor proporción respecto a

un alto grado académico en comparación a otras mujeres calificadas, ya que sólo el 1.6% de éstas cuenta con un grado académico de doctorado, mientras que para las europeas es el 6.6%. Otro de los indicadores relevantes que se identificó en el análisis realizado es el lugar en donde se obtuvo el grado académico, considerado el país de origen y Estados Unidos, ya que, posiblemente, este pueda ser un determinante que impacte de manera positiva en la inserción laboral de los inmigrantes calificados en el mercado laboral profesional estadounidense o propicie el *deskilling*. Se encontró que más del 50% de las mujeres y hombres mexicanos calificados, así como las otras inmigrantes (europeas, asiáticas y otras latinoamericanas), obtuvieron la licenciatura en Estados Unidos.

Finalmente, respecto a las características relacionadas con la condición y establecimiento de las inmigrantes mexicanas calificadas, se encuentra que el 40% de éstas son jefas de familia y que el 60.3% tienen de hijos, de las cuales el 28.5% tiene hijos menores de 5 años, lo que se resalta es que las mexicanas, en comparación a otras mujeres calificadas en Estados Unidos, son las de mayor concentración respecto a la condición de presencia de hijos en el hogar. Otro de los datos referentes a la estructura de las viviendas es el número de personas que las integran. En el caso de las y los mexicanos cerca del 45% de ellos se encuentra en hogares conformados por más de tres miembros, esto tiene que ver mucho con la cuestión cultural de estructuras familiares. Por otra parte, otras de las variables que se identificaron fueron la condición de ciudadanía, dominio del idioma inglés y concentración espacial de las inmigrantes. Datos de la ACS (2016) indican que cerca de 30% del *stock* de mexicanos radicados en Estados Unidos cuenta con ciudadanía, mientras que analizado únicamente a las migrantes calificadas el porcentaje incrementa a 53%. Respecto al dominio del idioma inglés, los datos indican que el 94% de las mexicanas calificadas hablan el idioma y aunque el porcentaje es alto, cuando se compara con las otras inmigrantes con similares características educativas, las mexicanas presentan el menor porcentaje, ya que de las asiáticas y europeos más del 99% habla el idioma.

Los hallazgos descriptivos obtenidos en el presente capítulo fueron de gran relevancia, ya que nos brindan una primera aproximación hacia la identificación y conocimiento de los sujetos de estudio de la presente investigación: las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos. Esto es algo fundamental por dos razones: la primera es que estos resultados nos brindan una visión general para comprender la dinámica sociodemográfica que

experimentan las inmigrantes mexicanas en comparación a otros grupos semejante, y la segunda para ir identificando cuáles podrían ser determinantes potenciales para explicar el *deskilling* que viven algunas inmigrante mexicanas calificadas que se encuentran insertas en el mercado laboral estadounidense, lo cual se abordará en los próximos capítulos.

CAPÍTULO III- PANORAMA DE LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA Y LABORAL DE INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN EL MERCADO DE TRABAJO ESTADOUNIDENSE

3.1 Introducción

Algunas de las características que han distinguido al sistema económico globalizado son la división del trabajo, las estructuras y los procesos de reclutamiento, así como el desarrollo de algunas economías basadas en el conocimiento e innovación. Esto ha llevado a algunos países a demandar mano de obra calificada para mantener sus ritmos de crecimiento y desarrollo económico, así como liderazgos mundiales. De acuerdo con el reporte mundial de las migraciones 2018, dos terceras partes del flujo migratorio internacional corresponden a trabajadores inmigrantes, de los cuales el 44.3% son mujeres. Estos datos, aunados al contexto de globalización, dan luz para reflexionar sobre la relevancia que poseen las mujeres inmigrantes en los mercados laborales globales. Particularmente, los estudios de migración que se han realizado considerando las dimensiones de trabajo y género se han centrado en los procesos de inserción laboral, así como en el papel que las mujeres ocupan dentro de las estructuras ocupacionales.

Sin embargo, Kofman (2000) argumenta que cuando se trata de analizar los procesos de inserción laboral o la posición que tienen las inmigrantes calificadas dentro de la estructura de los mercados de trabajo, éstos han sido ignorados en muchas de las agendas de investigación. Ya que el papel laboral de las inmigrantes calificadas suele invisibilizarse al considerar a las mujeres inmigrantes como un todo y no hacer énfasis en las subpoblaciones. Esto que argumenta Kofman es importante ponerlo sobre la mesa ya que las características o atributos inherentes a ellas suelen llegar a determinar sus procesos de inserción, los cuales son diversos. Tal es el caso de las inmigrantes que cuentan con un grado o posgrado académico, el hecho de poseer un nivel educativo superior al resto de las inmigrantes suele considerarse como calificadas, lo que las distingue del resto del *stock* de mujeres inmigrantes. Incluso la literatura desarrollada desde la perspectiva teórica de las ciudades globales, la cual ha sido un marco de referencia para el análisis de los procesos de movilidad humana de personas calificadas hacia países desarrollados, se ha concentrado, principalmente, en el papel que tienen las inmigrantes dentro de los sectores

económicos informales, domésticos o de cuidados a pesar de que éstas sean calificadas. Este proceso se ha generado debido a que a nivel global hay una sobrerrepresentación y estigmatización sobre la participación de las mujeres en dichos sectores o nichos laborales, lo que contribuye a invisibilizar su participación en ocupaciones calificadas como lo son las ingenierías, ciencias bioquímicas, entre otras, caso contrario a los hombres, los cuales se emplean principalmente en ocupaciones e industrias basadas en el conocimiento (Kofman, 2003).

De tal manera, pareciera que dentro del análisis y estudios de la migración calificada aún sigue prevaleciendo una noción androcéntrica, que los esfuerzos y avances que se han desarrollado durante las últimas décadas del siglo XX e inicios del siglo XXI, dentro de las ciencias sociales y estudios de migración para visibilizar el papel de las mujeres, no aplican para la migración calificada, ya que la falta de perspectiva de género tal como se ha manifestado en capítulos anteriores, desdibuja la relevancia que tienen las migrantes con un grado o posgrado académico dentro de los mercados laborales de las sociedades de destino.

Por otra parte, desde el marco de la migración México-Estados Unidos, se ha identificado que desde mitad del siglo XX se comenzó a observar la presencia y participación de inmigrantes calificados en el mercado laboral. Este hallazgo tuvo su base en que Estados Unidos es un país líder de las economías del conocimiento, lo cual llevó a valorar y demandar capital humano para las nuevas formas de producción y así también el flujo de trabajadores inmigrantes calificados empezó a tomar un auge significativo (Aragón y Salgado, 2015). Sin embargo, al analizar el papel de las inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense se ha identificado que éstas no siempre se insertan en ocupaciones profesionales, Ramírez y Gandini (2016) mencionan que:

“ [...] las migrantes mexicanas suelen insertarse laboralmente en ocupaciones que no siempre demandan los conocimientos, las habilidades y las capacidades desarrolladas durante su formación profesional, por lo que muchas de ellas sufren o enfrentan el problema de la descalificación o subutilización de capacidades, situación que es menos común entre las nativas y otras inmigrantes” (Ramírez y Gandini, 2016:52).

A partir del contexto planteado anteriormente y con la finalidad de poder explorar más sobre las hipótesis planteadas por Kofman (2003) y por Ramírez y Gandini (2016), el objetivo

de este capítulo es analizar los patrones de inserción laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense, a partir de algunos indicadores como lo son las tasas de participación económica, las tasas de desempleo, la condición de calificación en el mercado laboral, los nichos de concentración en el mercado de trabajo, y los indicadores de segregación laboral, entre otros. El propósito es observar las particularidades de estas inmigrantes mexicanas en comparación con sus pares varones y de otras mujeres residentes en Estados Unidos, con similares niveles educativos, así como los determinantes de las condiciones de su inserción y desempeño laboral. Para ello se realiza de un análisis estadístico descriptivo, haciendo uso de la información obtenida en la *American Community Survey* (ACS), 2016.

Este capítulo se encuentra estructurado en cuatro secciones. En la primera sección se aborda el perfil socio-laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas, el estatus de su fuerza laboral, sus tasas de desempleo, las ocupaciones en las que tienen mayor concentración y horas promedio trabajadas. En la segunda sección se presenta la estructura salarial de las inmigrantes, mostrando el ingreso promedio mensual percibido, así como la brecha salarial existente entre ellas y los inmigrantes mexicanos calificados. La tercera sección aborda la segregación laboral que presentan las inmigrantes, esto a partir de la elaboración de indicadores de participación, concentración y segregación en el mercado laboral estadounidense. Finalmente, en la cuarta sección se presenta un análisis descriptivo de las inmigrantes a partir de su condición en ocupaciones calificadas en *deskilling*.

3.2 Perfil socio laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas

La inserción laboral ha sido una de las dimensiones más relevantes del estudio de la migración, ya que ésta se vuelve uno de los indicadores que da cuenta sobre los procesos socioeconómicos de los inmigrantes en las sociedades receptoras. A través de la inserción laboral se pueden conocer las ocupaciones, los sectores e industrias económicas en donde se encuentran los inmigrantes, además que nos permite conocer y analizar sus trayectorias laborales y desarrollo profesional. En este sentido, el objetivo del presente apartado es identificar, desde una perspectiva comparada, el perfil socio laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas, así como las condiciones de trabajo en las que se encuentran en el mercado laboral estadounidense.

Comenzado con el estatus de la fuerza laboral, se identifica que la tasa de participación económica de las inmigrantes mexicanas es de 70.86%, lo que indica que de cada cien mexicanas calificadas que se encuentran en la población económicamente activa, setenta realizan una actividad económica en el mercado laboral. Esta tasa es similar a la que presentan las otras mujeres calificadas residentes en Estados Unidos. De hecho las que tienen una mayor tasa de participación son las nativas, la cual es de 72.83%. Estos resultados en comparación con la de los varones mexicanos calificados demuestran que ellos poseen una tasa mayor, la cual es de 88.55%, por ende su tasa de desempleo es menor, tan sólo 2 de cada cien hombres mexicanos calificados y residentes en Estados Unidos se encuentran desempleados. Esta brecha de desempleo por género ha sido un esquema que se ha observado a nivel global y no sólo en la población migrante, lo que se refleja de manera directa con los niveles de ingreso, los cuales se observarán más adelante. En comparación con otras mujeres calificadas, las mexicanas y las nativas son quienes mantienen la menor tasa de desempleo, ya que las asiáticas y otras inmigrantes latinoamericanas presentan una tasa de ocupación de casi cinco puntos porcentuales (véase cuadro 3.1).

Uno de los datos interesantes al analizar la estructura en edad laboral de las inmigrantes calificadas es el porcentaje que se encuentra en inactividad económica, mientras los hombres mexicanos presentan una menor tasa de desempleo, también tienen una baja tasa de inactividad económica comparada con la de las mexicanas, la cual es de 28.55%, lo que indica que de cada cien mexicanas que se encuentran en edad laboral 29 se consideran dentro de la población no económicamente activa¹², resultado que duplica el caso de los mexicanos, cuya tasa de inactividad es de apenas 11.41%. Valdría la pena explorar sobre los motivos por los cuales sucede esto, y si esos motivos obedecen a cuestiones estructurales del mercado laboral o a aspectos relacionados con los roles de género. Si bien las mexicanas tienen una alta tasa de inactividad económica en comparación a sus pares varones, éstas no presentan la mayor tasa cuando se comparan con otras mujeres calificadas residentes en Estados Unidos, quienes tienen un mayor porcentaje de población no económicamente activa son las inmigrantes de origen asiático y las de origen europeo, 35.18% y 32.46% respectivamente.

¹² Las personas que no se encuentran en la fuerza laboral son aquellas que únicamente se dedican a los quehaceres del hogar, no pueden trabajar o se encuentran estudiando.

CUADRO 3.1 - INDICADORES LABORALES DE PERSONAS CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR LUGAR DE NACIMIENTO, 2016

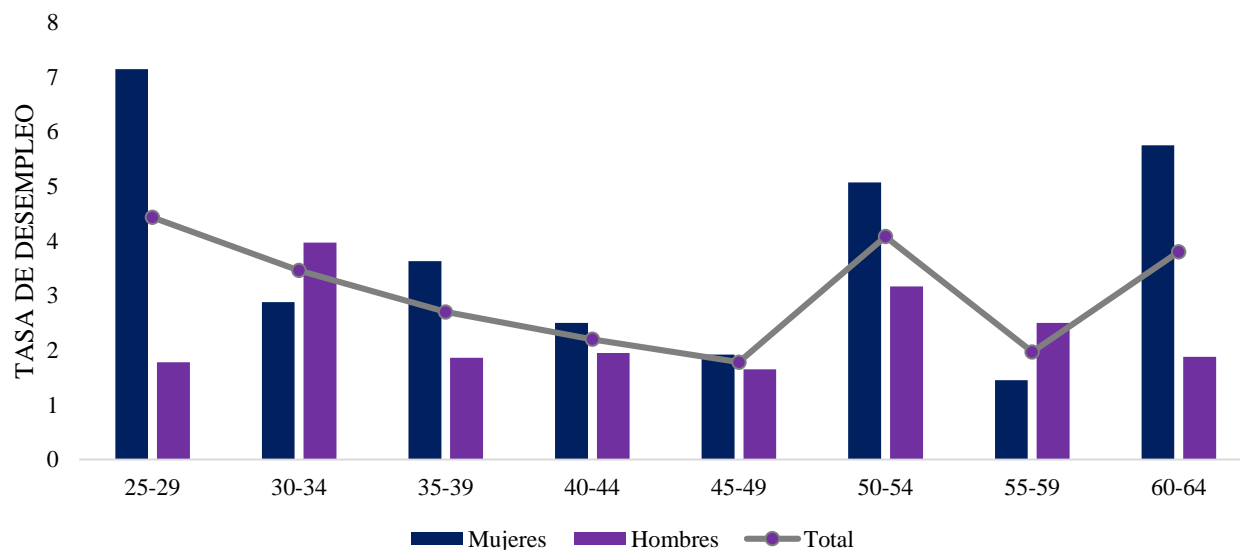
	Mexicanos		Nativas	Europeas	Asiáticas	Otras Latinoamericanas	
	Hombres	Mujeres					
Población en edad laboral	332,774	362,294	31,292,765	1,210,831	3,247,097	1,134,145	
PEA	Empleados	288,011	249,606	22,170,076	785,757	2,008,150	788,286
	Desempleados	6,793	9,242	622,250	31,955	96,323	37,908
PNEA	37,970	103,446	8,500,439	393,119	1,142,624	307,951	
Tasa de ocupación	86.55%	68.90%	70.85%	64.89%	61.84%	69.50%	
Tasa de actividad económica	88.59%	71.45%	72.84%	67.53%	64.81%	72.85%	
Tasa de desempleo	2.30%	3.57%	2.73%	3.91%	4.58%	4.59%	
Tasa de inactividad económica	11.41%	28.55%	27.16%	32.46%	35.18%	27.15%	

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Para seguir explorando sobre el desempleo de los inmigrantes mexicanos calificados, la gráfica 3.1, presenta las tasas de desempleo por grupos de edad, tanto para las mexicanas como para los inmigrantes varones mexicanos. Si bien a nivel general la diferencia de la brecha de la tasa de desempleo no era tan significativa, por ciertos grupos de edad sí lo es, principalmente, en el grupo de 25 a 29 años, en donde la diferencia es de casi del 5%. Este comportamiento podría obedecer a que existe mayor número de mexicanas con niveles de licenciatura y posgrado, tal como se identificó en el capítulo anterior, por lo que muchas de ellas podrían encontrarse estudiando durante este rango de edad, lo que podría ser un factor explicativo del porqué hay mayor desempleo en las mexicanas en ese grupo de edad. Otro rasgo adicional es que las mexicanas, en comparación con otras mujeres residentes en Estados Unidos, son las que presentan tasas de natalidad a edades más jóvenes, lo que pudiese impactar en una intermitencia laboral o fragmentación de su trayectoria profesional.

Al observar los ocho grupos de edad se identifica que en la mayoría las mexicanas tienen una mayor tasa de desempleo, excepto por el grupo de edad de 30-34 años y en el de 55-60 años, en donde el desempleo es mayor para los hombres.

GRÁFICA 3.1 - TASA DE DESEMPLEO DE LOS INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD, 2016

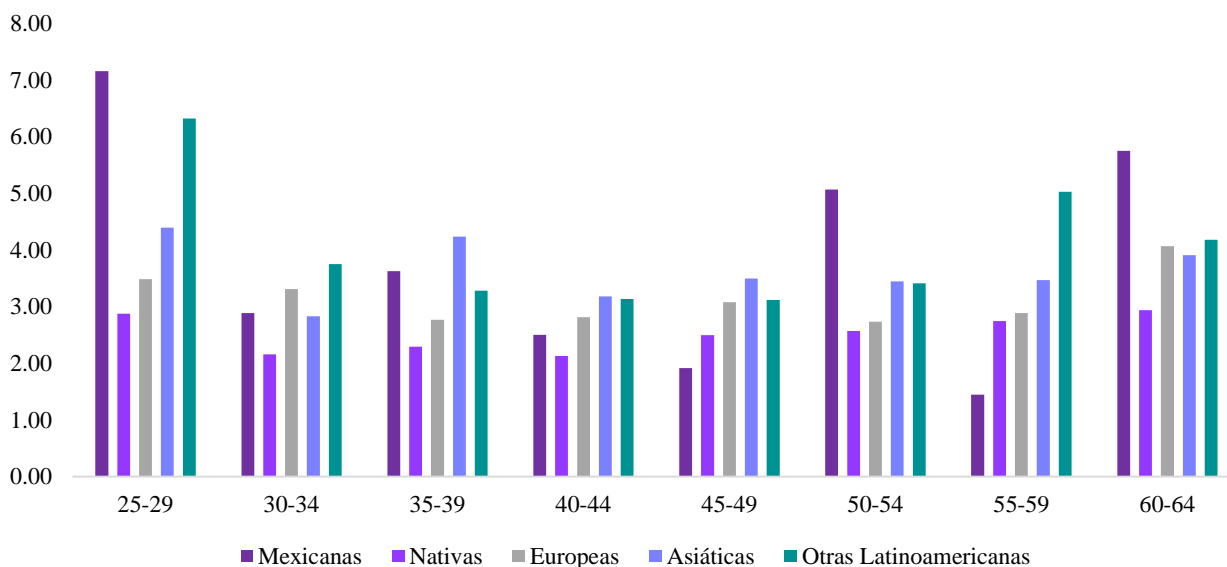


Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Al comparar el desempleo por grupos de edad con otras mujeres calificadas residentes en Estados Unidos (véase gráfica 3.2) se observa que las mexicanas presentan tasas muy heterogéneas entre grupos; en el de 25-29 años y 50-54 poseen las tasas más altas de desempleo, mientras que en el de 55-59 tienen la menor tasa en comparación a otras mujeres calificadas. Este comportamiento podría obedecer a que las mexicanas, en general, son el grupo poblacional que presenta mayores tasas de natalidad en edades reproductivas más jóvenes en comparación a otros grupos de inmigrantes en Estados Unidos. Esto se asocia de manera directa con el hecho de que las mexicanas calificadas del grupo de edad de 25-29 años presente mayores tasas de desempleo, ya que uno de los factores que incide de manera negativa en la inserción laboral, incluso a tener mayores tasas de desempleo, es la presencia de hijos menores de 5 años, tal como se ha documentado en capítulos anteriores.

En el caso de las asiáticas, éstas experimentan su mayor tasa de desempleo en el rango de edad de 35-39 años. En cambio, las tasas de desempleo que presentan las nativas son muy homogéneas entre grupos, no se identifica un grupo de edad en específico en donde éstas sean más afectadas por el desempleo. Además, las nativas son quienes presentan la menor tasa de desempleo en comparación con los inmigrantes calificados, tanto hombres como mujeres. Este comportamiento que presentan las nativas no es más que el resultado de mecanismos de selectividad por origen étnico dentro del mercado laboral, ya que existe mayor preferencia por las personas nativas que por los inmigrantes, esto en términos generales, ya que si se analiza por sectores u ocupaciones muy particulares la preferencia puede variar pero sigue predominando un criterio de selectividad por origen étnico o nacionalidad, tal es el caso de los varones hindúes con formación académica en áreas de ingeniería y matemáticas que emigran hacia países desarrollados (Khadria, 2006).

GRÁFICA 3.2 - TASA DE DESEMPLEO DE MUJERES CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR GRUPOS DE EDAD, 2016



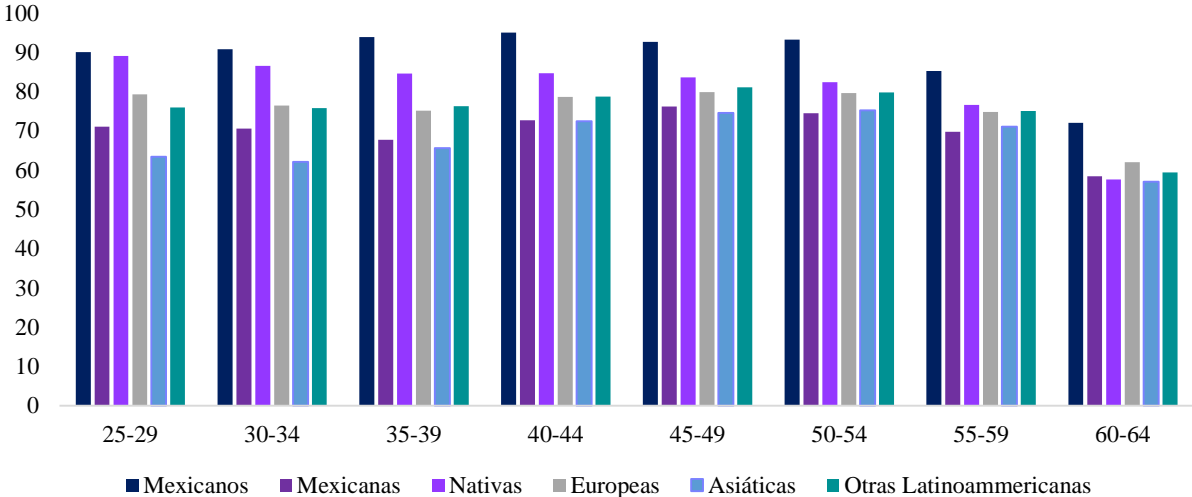
Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Por otra parte, en la gráfica 3.3 se muestran los niveles de ocupación de personas calificados residentes en Estados Unidos por grupos de edad, en donde se destaca que los inmigrantes mexicanos calificados, respecto a las mujeres calificadas, son quienes mantienen las mayores tasas de ocupación en los ocho grupos de edad considerados en el análisis. Esto se

relaciona con los modelos de género, en donde las mujeres, a pesar de tener misma formación académica, habilidades y experiencias, presentan una participación en el mercado laboral inferior a la de la participación masculina. Además de otros factores como lo es la discriminación en prácticas de contratación, remuneración y movilidad, experimentado también condiciones de trabajo menos flexibles que les imposibilita mantener sus roles en el ámbito doméstico laboral.

En el caso de las mujeres calificadas, se identifica que las mexicanas y las asiáticas son quienes presentan las menores tasas de ocupación, principalmente en los rangos de edad de 25-34 años, esto en relación con las mujeres nativas y a las inmigrantes europeas y otras latinoamericanas. También se destaca que las nativas son quienes tienen las mayores tasas de ocupación en el mercado laboral estadounidense. Esto relacionado a dos factores: el primero tiene que ver con la dinámica y estructuras familiares anglosajonas, en donde la participación de las mujeres en el mundo del trabajo es relevante. El segundo factor tiene que ver con las desigualdades sociales y laborales que prevalecen en el mercado laboral, en donde se presenta una selectividad hacia la población nativa respecto a los extranjeros (Koolhaas, 2016 y Ramírez y Lozano, 2017).

GRÁFICA 3.3 - TASA DE OCUPACIÓN DE PERSONAS CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR GRUPOS DE EDAD, 2016



Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

A continuación, se presentan las ocupaciones con mayor concentración de los inmigrantes mexicanos calificados en el mercado laboral de Estados Unidos, en donde se

identifica que el 11.6% de las inmigrantes mexicanas con licenciatura o posgrado son maestras de escuelas primarias o secundarias, mientras que el 4.6% son contadoras y auditoras y el 3.6% enfermeras registradas. Estas ocupaciones corresponden, en gran medida, a la formación con la que cuentan las inmigrantes, ya que como se observó en el capítulo anterior gran parte de éstas obtuvieron su formación en áreas administrativas y de educación. Respecto a los varones, la mayor proporción de ellos se desempeñan como gerentes diversos (5.9%), el 4% como maestros de escuelas primarias y secundarias, y el 3% son trabajadores de la construcción, ocupación que no es considerada como profesional o al menos no requiere una formación académica de licenciatura o posgrado según la clasificación que realiza el *Bureau of Labor Statistics* sobre las ocupaciones (véase cuadro 3.2).

CUADRO 3.2 - OCUPACIONES CON MAYOR CONCENTRACIÓN DE INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN EL MERCADO LABORAL DE ESTADOS UNIDOS, 2016

MUJERES		HOMBRES	
TOTAL DE INMIGRANTES	100%	TOTAL DE INMIGRANTES	100%
Maestros de escuela primaria y secundaria	11.60%	Gerentes diversos	5.89%
Contadores y auditores	4.60%	Maestros de escuela primaria y secundaria	4.00%
Enfermeras registradas	3.60%	Trabajadores de la construcción	3.02%
Secretarias y asistentes administrativas	3.50%	Conductores / trabajadores de ventas	2.46%
Sirvientas y limpiadores de limpieza	3.00%	Contadores y auditores	2.19%
Gerentes diversos	2.90%	Desarrolladores de software (ingenieros de software)	2.02%
Trabajadoras sociales	2.70%	Gerentes generales y de operaciones	1.89%
Trabajadoras de cuidado de niños	2.60%	Maestros de escuela secundaria	1.85%
Maestras de secundaria	2.40%	Maestros de preparatoria	1.84%
Maestros de preparatoria	2.40%	Cocineros	1.79%
Otras ocupaciones	60.70%	Otras ocupaciones	73.05%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Un aspecto relevante sobre la concentración de mujeres calificadas en el mercado laboral estadounidense es que tanto las mexicanas como las nativas son quienes presentan un mayor

porcentaje de concentración, desempeñándose como maestras de escuelas primarias y secundarias con un 11.6%. Aunque este es el caso también para las europeas y otras latinoamericanas, quienes tienen un menor porcentaje de concentración en este tipo de ocupaciones, ya que dentro de sus grupos existe una mayor dispersión entre las ocupaciones en las que se insertan en el mercado laboral. Otro de los aspectos destacados es que dentro de las principales diez ocupaciones de concentración de todas las mujeres calificadas que residen y trabajan en Estados Unidos se encuentran desempeñándose como enfermeras registradas, aunque las mexicanas con una menor proporción y en términos absolutos en comparación a las otras mujeres. En cambio las que presentan un mayor porcentaje de concentración son las asiáticas con un 7.84%. Este porcentaje de concentración pudiese estar explicado por el caso emblemático de la migración de enfermeras de origen filipino (véase cuadro 3.2.1).

El caso de la inserción laboral de inmigrantes calificadas en el sector salud en Estados Unidos ha sido uno de los más analizados. Esto debido, principalmente, por la demanda de mano de obra que existe por la etapa del proceso de la transición demográfica que presenta este país, como lo es el envejecimiento de la población, así como de la fuerza de trabajo que se ubica en dicho sector (Batalova, 2007). Por otra parte, y desde los estudios de migración, el contexto de la migración de enfermeras, principalmente filipinas, ha sido el referente para el estudio de la institucionalización de las migraciones, haciendo referencia a la relación que se suscita entre las instituciones, la toma de decisiones de los individuos para migrar y los flujos migratorios internacionales (Massey, 2000). Para el caso de las inmigrantes mexicanas, a pesar de que la proporción de concentración en la ocupación de enfermeras registradas es menor que otras mujeres calificadas que se encuentran en Estados Unidos (3.6%), se puede inferir, a partir de los hallazgos de otros estudios (Rodríguez, 2004, Rosales, 2014; Hualde y Rosales, 2017), que podría existir un gran porcentaje de enfermeras mexicanas que se encuentran en ocupaciones que no corresponde a su formación o incluso en ocupaciones no calificadas, ya que para este grupo poblacional se han identificado barreras muy concretas para su inserción laboral. Tal es el caso de la falta de documentación migratoria requerida para ejercer su profesión o reconocimiento de sus títulos o credenciales educativas (Rosales, 2014).

Por otra parte, se identifica que una de las principales ocupaciones en las que se concentran las inmigrantes mexicanas calificadas y las otras latinoamericanas es en la de sirvientas y servicios de limpieza, ocupación que no requiere alguna formación académica

básica. Diversas investigaciones (Mollard y Umar, 2012; Koffman, 2013; Castles, 2013) señalan que la falta de reconocimiento y validación de experiencia y habilidades adquiridas durante su formación profesional orilla a las inmigrantes calificadas a insertarse en nichos laborales feminizados, además de precarizados y que no requieren alguna formación profesional, tal es el caso del trabajo doméstico o de cuidados. Pero más allá de caracterizarse por una precarización laboral, en contextos laborales de primer mundo estas ocupaciones son percibidas como degradantes y le dan un menor valor social como un trabajo significativo, ya que las poblaciones nativas no están dispuestas a desempeñarlas (Hochschild, 2003).

CUADRO 3.2.1 - OCUPACIONES CON MAYOR CONCENTRACIÓN DE MUJERES CALIFICADAS EN EL MERCADO LABORAL DE ESTADOS UNIDOS, 2016

<u>Mexicanas</u>		<u>Nativas</u>		<u>Europeas</u>		<u>Asiáticas</u>		<u>Otras Latinoamericanas</u>	
Total de inmigrantes	100%	Total de inmigrantes	100%	Total de inmigrantes	100%	Total de inmigrantes	100%	Total de inmigrantes	100%
Maestras de escuelas primarias y secundarias	11.60%	Maestras de escuelas primarias y secundarias	11.64%	Maestras de escuelas primarias y secundarias	5.44%	Enfermeras registradas	7.84%	Maestras de escuelas primarias y secundarias	6.70%
Contadores y auditores	4.60%	Enfermeras registradas	6.10%	Maestras de educación superior	4.81%	Contadores y auditores	5.17%	Enfermeras registradas	6.02%
Enfermeras registradas	3.60%	Gerentes diversos	3.41%	Enfermeras registradas	4.56%	Ingenieros de software	4.18%	Gerentes diversos	3.15%
Secretarías y asistentes administrativos	3.50%	Contadores y auditores	2.97%	Contadores y auditores	3.90%	Maestras de educación superior	3.89%	Contadores y auditores	3.05%
Sirvientas y servicios de limpieza	3.00%	Secretarías y asistentes administrativos	2.85%	Gerentes diversos	3.86%	Gerentes diversos	3.32%	Sirvientas y servicios de limpieza	2.65%
Gerentes diversos	2.90%	Maestras de educación superior	2.50%	Secretarías y asistentes administrativos	2.19%	Maestras de escuelas primarias y secundarias	3.11%	Trabajadoras sociales	2.59%
Trabajadoras sociales	2.70%	Trabajadoras sociales	2.15%	Médico cirujano	1.77%	Médico cirujano	2.89%	Secretarías y asistentes administrativos	2.57%
Trabajadores de cuidado de niños	2.60%	Consejeros	1.88%	Diseñadoras	1.77%	Secretarías y asistentes administrativos	1.90%	Trabajadores de cuidado de niños	2.33%
Maestros de escuela secundaria	2.40%	Maestros de preescolar y jardín de infantes	1.84%	Vendedoras minoristas	1.69%	Cajeros	1.48%	Maestras de educación superior	1.91%
Maestras de educación superior	2.40%	Maestros de escuela secundaria	1.82%	Trabajadoras sociales	1.67%	Vendedoras minoristas	1.42%	Auxiliares de enfermería, psiquiatría y salud en el hogar	1.80%
Otras ocupaciones	60.70%	Otras ocupaciones	62.84%	Otras ocupaciones	68.34%	Otras ocupaciones	64.80%	Otras ocupaciones	67.23%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Otro de los aspectos que se analiza en esta sección es la jornada laboral, la cual comprende el número de horas que un trabajador está obligado a trabajar de manera efectiva, y se vuelve un indicador para observar el desempeño de las personas en el mercado laboral. Para

observar el comportamiento de las jornadas laborales de las inmigrantes mexicanas calificadas se consideraron tres categorías; la primera que son menos de 44 horas a la semana, lo que indica una jornada laboral parcial, la segunda de 44 a 48 horas que sería una jornada estándar y más de 48 horas se considera una jornada extraordinaria. Estos criterios para el establecimiento de las categorías fueron con base en los parámetros considerados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en virtud de los convenios llevados a cabo se ha establecido que el horario de trabajo estándar es de ocho horas diarias y de 48 semanales, en el caso particular de México el horario estándar es de 44 horas y en el caso de Estados Unidos no se ha establecido un horario de trabajo estándar al igual que otros países como Lituania y Suecia. Es por ello que para la categoría de jornada estándar considerada en esta investigación se optó por el rango de 44-48 horas, la jornada extraordinaria como la que sobrepasa las horas máximas de la estándar, y el trabajo o tiempo parcial se consideró la definición que establece la OIT (2015), en la cual se menciona que el trabajo o tiempo parcial es el método de ordenación del tiempo de trabajo que se utiliza cuando se realiza un trabajo con un horario inferior al que correspondería a una jornada a tiempo completo o estándar.

En el cuadro 3.3 se puede observar la concentración de migrantes calificados en Estados Unidos en cada una de las categorías de jornadas laborales, así como el promedio de horas trabajadas semanalmente. Para el caso de las mujeres calificadas el promedio no varía de manera significativa, ya que para todas es de 38 horas a la semana. El caso que destaca es el de hombres mexicanos calificados, ya que sus horas promedio de trabajo semanal es mayor (42 horas). Analizando las jornadas, se destaca que la mayoría se concentran en jornadas parciales y la menor concentración en las jornadas estándar. En el caso de las mexicanas calificadas el 80% de éstas se concentran en jornadas parciales, menos de 44 horas a la semana, y el 12% en la categoría extraordinaria, por lo que trabajan más de 48 horas, en comparación a los mexicanos quienes tienen un mayor concentración en mencionada categoría, diez puntos porcentuales más (21.8%).

CUADRO 3.3 - PROMEDIO DE HORAS TRABAJADAS POR SEMANA DE LAS PERSONAS CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS SEGÚN LUGAR DE ORIGEN, 2016

		Mexicanas	Mexicanos	Nativas	Europeas	Asiáticas	Otras Latinoamericanas
Promedio de horas por semana		38.41	42.14	38.44	38.36	38.17	38.25
Total de inmigrantes		100%	100%	100%	100%	100%	100%
jornada laboral	Parcial	80.50%	68.90%	73.90%	74.80%	81.90%	81.40%
	Estándar	7.30%	9.20%	9.00%	7.90%	5.80%	6.20%
	Extraordinaria	12.10%	21.80%	17.10%	17.30%	12.40%	12.40%

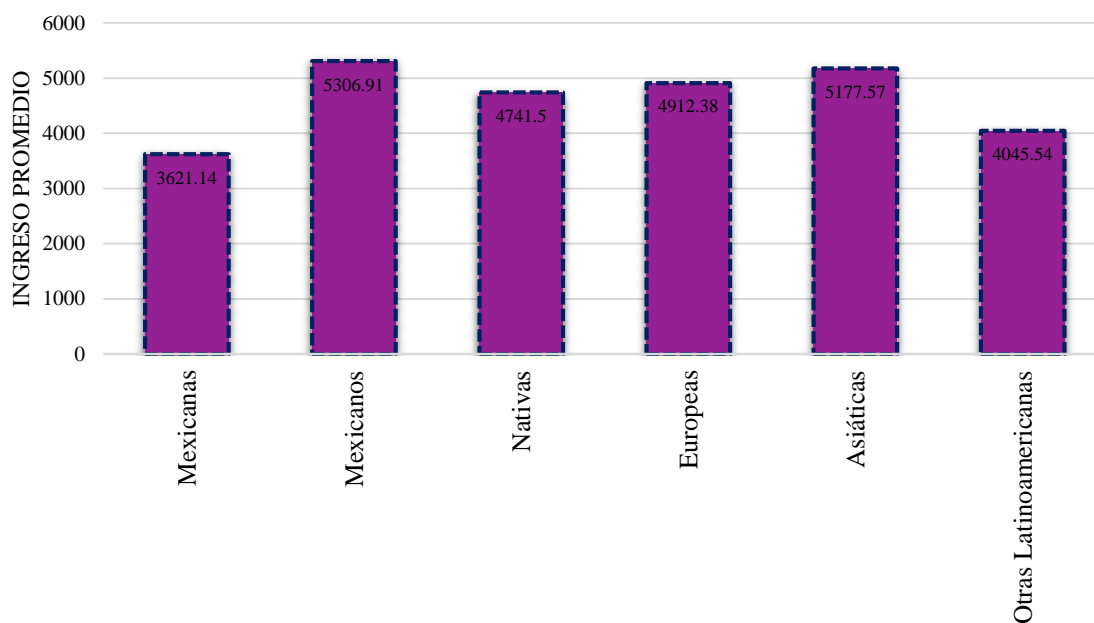
Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

3.3 Estructura salarial

Uno de los indicadores utilizados que permite comprender la situación de los migrantes en el mercado laboral es el ingreso percibido, ya que éste refleja la capacidad de poder adquisitivo para cubrir sus necesidades, y en algunos casos las del hogar u otros miembros de la unidad familiar.

En la gráfica 3.4 se observa cuál es el ingreso promedio mensual percibido por los inmigrantes mexicanos calificados y otras mujeres calificadas. Para el caso de las mexicanas es de 3,621 dólares, mientras que para los hombres es de 5,306, lo cual indica una disparidad entre sexos, ya que los hombres perciben 1.46 veces más el ingreso que puede llegar a obtener las mexicanas calificadas. Este hallazgo se refuerza cuando se analiza el ingreso por grupos de ingreso. Pero no sólo en comparación con sus pares varones las mexicanas perciben un ingreso menor, sino también en comparación a otras mujeres calificadas que se encuentran en el mercado laboral estadounidense. Las asiáticas perciben 1.42 veces el salario que perciben las mexicanas, las europeas 1.35, las nativas 1.3 y las otras latinoamericanas 1.11. El hecho de que las otras mujeres perciban un ingreso mayor se relaciona directamente con el tipo de actividades en donde se encuentran insertas, ya que respecto a las jornadas laborales no hay diferencias significativas.

GRÁFICA 3.4 - INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE RESIDENTES CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS SEGÚN LUGAR DE ORIGEN, 2016



Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Quando se observa la percepción de ingresos de los inmigrantes mexicanos calificados por rangos, se tiene que los varones perciben un mayor ingreso que las mujeres, ya que mientras el 55.9% de éstas ganan entre 1 y 2,500 dólares mensuales, el 51% de los hombres ganan entre 2,501 y 10,000 dólares. En el caso de las otras mujeres calificadas, aunque la mayor concentración también se ubican en el rango de 1-2,500 dólares, al igual que las mexicanas, se observa que existe una mayor distribución entre los otros rangos, mientras que el 14.4% de las mexicanas perciben un ingreso que oscila entre 5,001-10,000 dólares, los porcentajes de las nativas, las asiáticas, las europeas y las otras latinoamericanas es mucho mayor; 23%, 22%, 21% y 19%, respectivamente. Si bien se observa una diferencia significativa de las mexicanas respecto a los otros grupos de análisis, esto no puede ser atribuido, únicamente, a la condición de género o de origen, podría ser que existan otros factores que determinen estas diferencias, como lo son las ocupaciones en las que se desempeñan en el mercado laboral, (véase cuadro 3.4). En el capítulo anterior, se brindó un panorama sobre las áreas de formación de las mujeres calificadas que residen en Estados Unidos, en donde las diferencias identificadas repercuten de manera directa en las ocupaciones laborales en donde se insertan, así como en la percepción del ingreso. Ya que los cambios en la estructura de ocupaciones es una de las explicaciones con

mayor relevancia entre los economistas a la hora de observar y explicar la desigualdad salarial que existe entre los nativos e inmigrantes en Estados Unidos (Caicedo, 2015).

CUADRO 3.4 - INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE MUJERES CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS, 2016

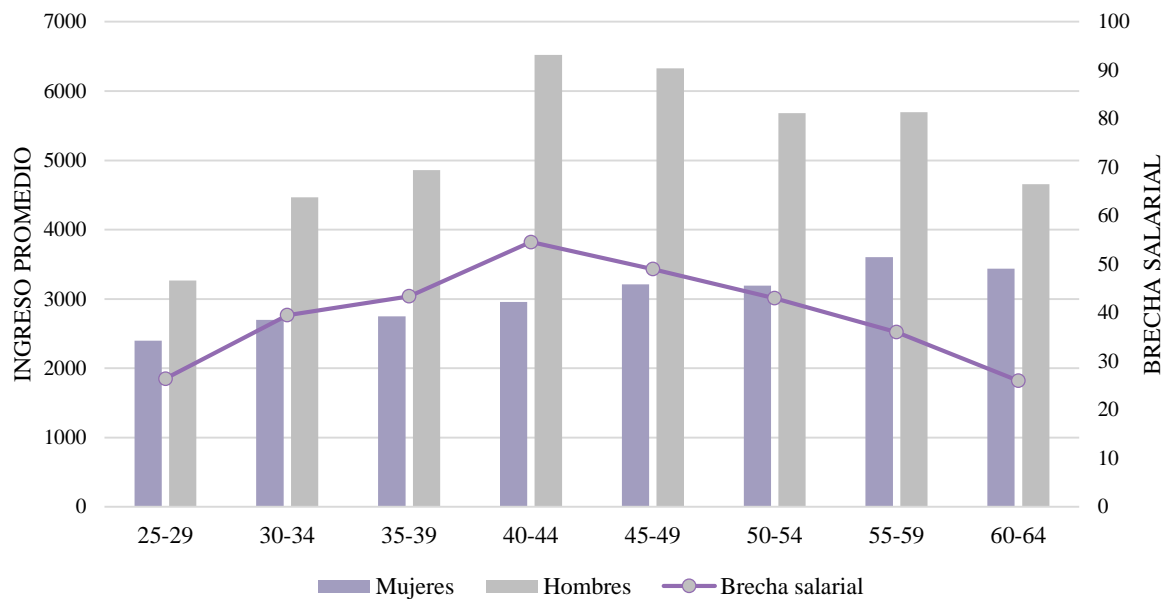
	Mexicanas	Mexicanos	Nativas	Europeas	Asiáticas	Otras Latinoamericanas	
Total de inmigrantes	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
Rangos de ingreso	1-2,500	55.99	34.85	37.43	45.74	51.68	50.85
	2,501-5,000	26.31	29.38	32.3	24.45	17.76	25.17
	5,001-10,000	14.4	24.65	23.34	21.26	22.16	19.35
	10,001-30,000	2.91	9.46	6.22	7.76	7.58	4.32
	30,001-50,000	0.29	1.55	0.64	0.68	0.72	0.27
	> 50,001	0	0.05	0.08	0.12	0.1	0.03

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Por otra parte, en la gráfica 3.4 se muestra el ingreso promedio mensual de los inmigrantes calificados por grupos de edad, así como la brecha salarial que existe en cada uno de ellos. La brecha salarial, según la OCDE, es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino. Una de las cuestiones relevantes que se puede observar en la gráfica es el comportamiento de la percepción del ingreso, el cual es de rendimientos decrecientes; ya que conforme incrementa la edad de los inmigrantes el ingreso promedio mensual incrementa hasta el rango de edad de 40-44 años. Después de ese punto, el ingreso tiende a decrecer, aunque este comportamiento se observa únicamente para los varones. Para el caso de las mujeres se observa más homogéneo entre los grupos de edad. Por otra parte, la mayor brecha salarial se ubica en el rango de 40-44 años, la cual es de casi el 60%.

Anker (1997) señala que una de las explicaciones de las brecha salarial por sexo obedece, principalmente, a las inversiones de capital humano que realizan los individuos, mientras que las de las mujeres son inferiores a las varones este repercute en una discontinua permanencia en el mercado laboral, lo cual lleva a la percepción de un ingreso menor.

GRÁFICA 3.5 - INGRESO PROMEDIO MENSUAL Y BRECHA SALARIAL DE INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, 2016



Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

En el caso particular de las brechas salariales que existen entre los inmigrantes y nativos en Estados Unidos, Caicedo (2015) menciona que éstas obedecen en gran parte a los estereotipos en torno a las distintas nacionalidades y sexo, ya que estos dos factores operan fuertemente en la explicación de la posición tan desigual que pueden presentar las inmigrantes mexicanas calificadas. Caicedo argumenta que las construcciones simbólicas afectan de manera particular a las mujeres inmigrantes a pesar de que cuentan con similares niveles educativos que los varones o la población nativa, ya que éstas son las que se encuentran en peores situaciones dentro del mercado laboral.

3.4 Segregación laboral por sexo

Autores como Sánchez (1993) han mencionado que no existe consenso en enfoques teóricos para dar una explicación de la desigualdad ocupacional entre hombres y mujeres. Es por ello, que varias investigaciones se han centrado en analizar esta problemática social desde un enfoque empírico haciendo uso de varias técnicas estadísticas que pueden ser desarrolladas a partir de fuentes oficiales de información.

Algunos de los indicadores¹³ más utilizados para evidenciar la segregación laboral por sexo son los de distribución (IP)¹⁴, concentración (IC)¹⁵, representación (GR)¹⁶ y segregación (IS). Para fines de esta investigación se estiman dichos indicadores haciendo uso de la información de la ACS, concretamente la relacionada con el tipo de ocupaciones de las inmigrantes y nativas calificadas que residen en Estados Unidos.

El indicador de participación (IP) es utilizado para analizar la proporción de mujeres en una determinada ocupación. Dicho indicador permite saber si una ocupación puede ser considerada femenina, esto siempre y cuando el resultado supere el 50%. En el caso de las inmigrantes mexicanas no se identificó ninguna ocupación que pueda considerarse femenina. Ya que existe una gran dispersión en la participación ocupacional de las inmigrantes dentro del mercado laboral estadounidense, incluso éstas se sitúan en 365 ocupaciones.

Entre las ocupaciones con mayor nivel de participación de las inmigrantes mexicanas se encuentran las maestras de escuelas primarias (5.46) y las contadoras y auditoras (2.14). Para el caso de las nativas y otras migrantes calificadas tampoco se identifican ocupaciones feminizadas, el mayor índice de participación para las nativas, europeas y otras latinoamericanas es igual que para las mexicanas en la ocupación de maestras de escuelas primarias y secundarias. En el caso de las asiáticas el mayor IP es el de enfermeras registradas, posiblemente debido al caso de las filipinas, caso que ha venido señalándose en la investigación, ya que esta migración se ha caracterizado por la antigüedad que tiene. Además de que se sustenta en que el gobierno filipino tiene un interés particular formar recursos humanos en el área de enfermería para después exportarlos a Estados Unidos y Reino Unido principalmente (Ceniza, 2003).

El indicador de concentración (IC) nos muestra cuáles son las ocupaciones en donde trabajan con mayor frecuencia las mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos, con este indicador es posible conocer qué porcentaje de todas las mujeres empleadas trabajan en una

¹³ La nomenclatura utilizada para los indicadores es la siguiente: 'i' para cada una de las 'n' ocupaciones. 'M' y 'V' el número de mujeres y hombres ocupados. El total de empleados se expresa de la siguiente manera 'T=M+V'. El peso de cada sexo en el empleo total se encuentra definido por: 'v=V/T' y 'm=M/T' ∴ 'v+m=1'

¹⁴ $IP_i = 100 \cdot (M_i/T_i)$

¹⁵ $IC_i = 100 \cdot (M_i/M)$

¹⁶ $GR_i = \frac{IP_i}{IP} = \frac{M_i/T_i}{M/T}$

ocupación determinada y qué parte en otras. En el cuadro 3.6 se puede observar que las inmigrantes mexicanas calificadas se concentran, principalmente, en los empleos de maestras de escuela primaria (11.61%) y de contadoras y auditoras (4.56). Este resultado es relevante ya que un gran porcentaje de las mexicanas se encuentran formadas en áreas de la educación, lo cual se podría aludir a que no únicamente trabajan en un empleo calificado, sino que existe una correspondencia entre su formación y ocupación, aunque esto es únicamente una hipótesis, en próximos apartados se explorará esta relación.

En el caso de las mujeres nativas calificadas también su principal indicador de concentración es en la ocupación de maestras de escuelas primarias y secundarias con un 11.6%, seguido de la ocupación de enfermeras registradas con un 6%. Por otra parte, las europeas, las asiáticas y las otras inmigrantes latinoamericanas presentan menores índices de concentración ya que existe una mayor dispersión entre las ocupaciones en las que se encuentran insertas, aunque para las europeas y otras latinoamericanas la mayor concentración se ubica en la misma ocupación que las mexicanas y las nativas. En el caso de las asiáticas es en la ocupación de enfermeras registradas.

Por otra parte, el índice de representación (GR) da cuenta de cuáles son las ocupaciones que se encuentran sobrerrepresentadas o infrarrepresentadas por las mujeres. Si su presencia en cierta ocupación se encuentra por encima o por debajo de la participación media femenina en el empleo total. En este caso, si el índice es mayor o menor a 1. Para el caso de las inmigrantes mexicanas calificadas, su mayor índice de representación se sitúa en las ocupaciones de trabajadoras de cuidado de niños (2.07), secretarias y asistentes administrativas (1.95) y en asistentes de maestras (1,91). Algunas de estas ocupaciones relacionadas con la reproducción social de la población, lo cual no sólo indica una diferenciación en las ocupaciones, sino diferencias y desigualdades en toda la estructura del mercado laboral (Canales, 2014). En contraste, las nativas, europeas y asiáticas presentan su mayor índice de representación en las mismas ocupaciones; enfermeras registradas y secretarias y asistentes representativas. Ello indica que en dichas ocupaciones éstas mujeres se encuentran sobrerrepresentadas, por lo que la participación femenina de estas mujeres se encuentra por encima de la participación media femenina laboral en esas ocupaciones. Para las otras latinoamericanas el mayor índice de representación que encuentra entre las ocupaciones de trabajadoras de cuidados de niños y auxiliares de enfermería (véase cuadro 3.5).

CUADRO 3.5 - INDICADORES DE SEGREGACIÓN LABORAL DE INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN EL MERCADO LABORAL DE ESTADOS UNIDOS, 2016

		IP	IC	GR
Mexicanas	Maestras de escuela primaria	5.46	11.61	1.53
	Contadoras y auditoras	2.14	4.56	1.38
	Veterinarias	1.7	3.62	1.69
	Secretarias y asistentes administrativas	1.62	3.45	1.95
	Sirvientas y limpieza	1.43	3.05	1.87
	Gerentes diversos	1.35	2.88	0.64
	Trabajadoras sociales	1.26	2.69	1.6
	Trabajadoras de cuidado de niños	1.2	2.55	2.07
	Maestras de escuelas secundarias	1.13	2.41	1.14
	Maestras de preparatoria	1.12	2.39	1.14
Nativas	Maestras de escuelas primarias y secundarias	6.04	11.62	1.53
	Enfermeras registradas	3.17	6.10	1.73
	Gerentes diversos	1.77	3.41	0.74
	Contadoras y auditoras	1.55	2.98	1.06
	Secretarias y asistentes administrativas	1.47	2.82	1.76
	Maestros de preparatoria	1.31	2.52	0.99
	Abogadas	1.12	2.15	1.58
	Consejeras	0.98	1.88	1.46
	Administradoras de Educación	0.96	1.85	1.20
Maestros de escuela secundaria	0.95	1.83	1.14	
Europeas	Maestras de escuelas primarias y secundarias	2.72	5.45	1.54
	Maestros de preparatoria	2.40	4.81	1.00
	Enfermeras registradas	2.28	4.57	1.83
	Contadoras y auditoras	1.94	3.90	1.36
	Gerentes diversos	1.92	3.86	0.72
	Secretarias y asistentes administrativas	1.10	2.20	1.87
	Médicos y cirujanos	0.89	1.78	0.82
	Diseñadoras	0.89	1.78	1.17
	Vendedoras minoristas	0.84	1.69	1.32
Abogadas	0.83	1.67	1.02	
Asiáticas	Enfermeras registradas	3.71	7.84	1.77
	Contadoras y auditoras	2.45	5.18	1.45
	Ingenieros de software	1.98	4.18	0.54
	Maestros de preparatoria	1.85	3.90	0.92
	Gerentes diversos	1.57	3.33	0.76
	Maestras de escuelas primarias y secundarias	1.47	3.11	1.74
	Médicos y cirujanos	1.37	2.89	0.86
	Secretarias y asistentes administrativas	0.90	1.90	1.87
	Cajeras	0.70	1.48	1.27
Vendedoras minoristas	0.67	1.42	1.15	
Otras Latinoamericanas	Maestras de escuelas primarias y secundarias	3.61	6.70	1.49
	Enfermeras registradas	3.24	6.02	1.58
	Gerentes diversos	1.70	3.15	0.79
	Contadoras y auditoras	1.65	3.05	1.11
	Sirvientas y limpieza	1.43	2.65	1.65
	Trabajadoras sociales	1.40	2.59	1.59
	Secretarias y asistentes administrativas	1.39	2.58	1.71
	Trabajadoras de cuidado de niños	1.26	2.34	1.84
	Maestros de preparatoria	1.03	1.91	0.91
Auxiliares de enfermería	0.98	1.81	1.68	

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Uno de los puntos de interés de esta investigación es si dentro del mercado laboral, en donde se encuentran ocupadas las inmigrantes mexicanas calificadas, existe una segregación

por sexo, así como conocer en qué medida las pautas de participación en el mercado laboral de las inmigrantes mexicanas es diferente a la de sus pares varones. Para esto se desarrollan dos indicadores que nos dan cuenta de ello: el índice de desigualdad de Duncan y el índice de Karmel y Maclachlan.

El índice de disimilitud o de desigualdad de Duncan (ID)¹⁷ indica el porcentaje de mujeres que debería de desplazarse entre las ocupaciones del mercado laboral para conseguir que la distribución ocupacional por sexos sea idéntica. Este indicador puede tomar valores que oscilan entre 0 y 100, lo que indica que 0 es la completa igualdad por sexos y 100 la máxima desigualdad. En el caso del análisis del índice para las inmigrantes mexicanas calificadas se consideraron las 365 ocupaciones en las que se encuentran insertas en el mercado laboral, y el resultado fue de 32.61, lo que nos revela que es necesario que el 32.61% de las inmigrantes tienen que desplazarse entre las ocupaciones para conseguir una distribución ocupacional. Este análisis demuestra que las mexicanas son el segundo grupo que presentan el mayor índice de desigualdad en comparación a las otras mujeres calificadas que se encuentran insertas en el mercado laboral estadounidense (véase cuadro 3.6).

Quienes presentan el menor ID son las asiáticas, por lo que la desigualdad de estas otras inmigrantes en el mercado laboral en comparación a sus pares varones es menor, por lo cual el porcentaje de asiáticas que debería de desplazarse entre las ocupaciones es únicamente del 9.45% para conseguir una distribución ocupacional idéntica por sexo.

Sánchez (1993) menciona que una de las críticas del índice de Duncan es que si se realizará una redistribución de la población ocupada a partir del resultado obtenido se podría producir un cambio en la estructura ocupacional global de la fuerza de trabajo. Es por eso que otro de los indicadores utilizados para medir la segregación por sexo en el mercado laboral es el de Karmel y Maclachlan (IKM)¹⁸, el cual nos permite conocer cuál es el porcentaje de las migrantes calificadas que se tendrían que desplazar entre las ocupaciones para que la estructura ocupacional por sexo coincida y que a la vez se mantenga la estructura global. El resultado nos indica que en el caso de las mexicanas el porcentaje de distribución tendría que ser el 27.58%.

¹⁷ $ID = 100 \cdot \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{V_i}{V} \right|$

¹⁸ $IKM = \frac{100}{T} \cdot \sum_{i=1}^n |m \cdot V_i - v \cdot M_i|$

Para el caso de las asiáticas, nativas, europeas y otras latinoamericanas el porcentaje que se tendría que desplazar hacia otras ocupaciones y conseguir una igualdad por sexo es menor que el de las mexicanas (véase cuadro 3.6).

CUADRO 3.6 - INDICADORES DE SEGREGACIÓN LABORAL DE MUJERES CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR LUGAR DE NACIMIENTO, 2016

	ID	IKM
Mexicanas	32.61	11.30
Nativas	15.23	6.24
Europeas	21.65	8.87
Asiáticas	9.45	2.61
Otras Latinoamericanas	39.17	16.02

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

3.5 Inmigrantes mexicanas calificadas en *deskilling*

A lo largo de la investigación se ha señalado como las inmigrantes profesionista son propensas a encontrarse en *deskilling*, en donde su capital humano se encuentra devaluado dentro del mercado laboral. Rubin, *et. al.*, (2009) argumentan que la explicación del *deskilling* se suscita cuando las mujeres profesionistas trabajan en sectores distintos a su capacitación o formación original o en ocupaciones que requieren niveles que se encuentran por debajo de sus calificaciones. Esta problemática puede deberse a diversos factores, los cuales se relacionan, principalmente, con el reconocimiento de credenciales, el dominio del idioma de la sociedad de destino o el estatus de residencia (Jungwirth, 2011).

En el presente apartado se analiza la condición de las inmigrantes calificadas en el mercado laboral estadounidense, a partir de dos categorías ocupacionales: calificadas y no calificadas. La categoría calificadas alude al grupo de inmigrantes que se encuentran insertas en una ocupación que requiere, al menos, una licenciatura y/o posgrado. Por ejemplo, científicos, ingenieros, maestros en educación primaria y superior. Y la categoría de no calificadas alude al grupo de inmigrantes calificados que se encuentran insertas en ocupaciones que no requiere un grado académico de licenciatura o posgrado para que se puedan llevar a cabo, lo cual tiene que

ver con el concepto de *deskilling*, que hace referencia a la devaluación y degradación del estatus ocupacional de los migrantes calificados, así como el no reconocimiento de sus credenciales.

La categorización de calificadas y no calificadas se basa en el *Occupational Outlook Handbook* (OOH), el cual es un recurso proporcionado por el *Bureau of Labor Statistics* (BLS) que ofrece información detallada sobre las ocupaciones que proporcionan la mayoría de los empleos en Estados Unidos. Para cada uno de los perfiles ocupacionales se describen los deberes típicos desempeñados por la ocupación, la educación y capacitación requerida para ingresar a la ocupación y el salario medio para los trabajadores de dicha actividad. Se consideró cuál es la educación requerida para cada una de las 365 ocupaciones en donde se encuentran los inmigrantes mexicanos calificados y las más de 400 para las inmigrantes calificadas de otro país de origen, así como nativas calificadas.

En el cuadro 3.7 se presenta la distribución porcentual de las personas calificadas por su condición en el mercado laboral estadounidense. Se identifica que el 44.92% de las inmigrantes mexicanas se encuentran en *deskilling*, mientras el 55% de éstas se encuentra en ocupaciones que requieren, al menos, el grado de licenciatura. Para el caso de los hombres, el porcentaje en *deskilling* dentro el mercado laboral es mayor que el de las mujeres, siendo que 51.5% de éstos trabajan en ocupaciones que no requieren licenciatura o posgrado. En la comparación entre hombres y mujeres calificadas, éstas se encuentran en mayor equivalencia que los varones. Sin embargo, cuando se comparan con otras mujeres calificadas residentes en Estados Unidos, las mexicanas son quienes se encuentran, en mayor proporción, en ocupaciones no calificadas, y sólo el 65.3% de las nativas son quienes se encuentran en ocupaciones calificadas.

Una de las cosas que se debe de considerar al analizar estos datos, es que si bien, existe un porcentaje considerable de personas empleadas en una ocupación calificada, es decir, en correspondencia con el grado o nivel formativo esto no indica que exista correspondencia entre la ocupación y formación de las inmigrantes calificadas, ya que pueden existir divergencias entre estos dos elementos. Pero este aspecto se retomará en el siguiente apartado del presente capítulo.

CUADRO 3.7 - DISTRIBUCIÓN DE PERSONAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL, 2016

	Mexicanos		Nativas	Europeas	Asiáticas	Otras Latinoamericanas
	Mujeres	Hombres				
Total de personas	100%	100%	100%	100%	100%	100%
En ocupaciones calificadas	55.08%	48.50%	65.32%	62.64%	64.89%	55.41%
En ocupaciones no calificadas	44.92%	51.50%	34.65%	37.36%	35.11%	44.59%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Como se observó anteriormente en el análisis de las tasas de desempleo, se identificó que las mujeres son quienes presentan un mayor desempleo, y en el caso de las mexicanas en el grupo de edad de 25-29 años es aún mayor, es por ello que en el cuadro 3.8 se presenta el nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral por grupos de edad. Esto con la finalidad de identificar si existe una mayor concentración de inmigrantes calificados en *deskilling* en algún grupo de edad específico. En el caso de las mexicanas el grupo de edad en donde hay una mayor concentración en *deskilling* es en el de 45-49 años, ya que más del 50% de éstas está dentro de una ocupación que no requiere licenciatura o posgrado, y el rango de edad en donde se encuentran una mayor concentración de inmigrantes en ocupaciones calificadas es en el de 30-34 años.

Para el caso de las nativas, las inmigrantes europeas y otras inmigrantes latinoamericanas existe un mayor porcentaje en *deskilling* en el grupo de edad de 25-29 años. Mientras que en el caso de las inmigrantes asiáticas la mayor devaluación del capital humano dentro del mercado laboral se da en los grupos de edad mayores; 55-64 años y en el caso de mayor concentración en ocupaciones calificadas para las mujeres nativas y inmigrantes europeas es en el rango de edad de 40-44 años (véase cuadro 3.8).

CUADRO 3.8 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y GRUPO DE EDAD, 2016

	Mexicanos				Nativas	Europeas	Asiáticas	Otras Latinoamericanas				
	Mujeres		Hombres					Calificadas	No calificadas	Calificadas	No calificadas	Calificadas
	Calificadas	No calificadas	Calificadas	No calificadas	Calificadas	No calificadas	Calificadas					
25-29	51.19	48.81	44.74	55.26	60.37	39.63	60.51	39.49	67.57	32.43	48.65	51.35
30-34	58.21	41.79	53.48	46.52	65.59	34.41	62.97	37.03	68.55	31.45	57.64	42.36
35-39	55.79	44.21	51.21	48.79	67.39	32.61	64.41	35.59	67.36	32.64	59.06	40.94
40-44	61.27	38.73	57.74	42.26	69.82	30.18	68.74	31.26	69.12	30.88	58.3	41.7
45-49	49.49	50.51	46.1	53.9	68.36	31.64	64.71	35.29	65.49	34.51	56.72	43.28
50-54	51.2	48.8	38.05	61.95	68.02	31.98	64.3	35.7	62.27	37.73	54.17	45.83
55-59	56.42	43.58	43.61	56.39	68.64	31.36	60.29	39.71	59.79	40.21	55.67	44.33
60-64	66.27	33.73	50.66	49.34	68.31	31.69	56.73	43.27	57.49	42.51	58.4	41.6

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Cuando se analiza la condición en el mercado laboral de los inmigrantes calificados a partir del grado académico, la información revela que los que tienen mayor propensión a situarse en *deskilling* son los que cuentan con el grado académico de licenciatura, tanto para mujeres como para hombres mexicanos calificados. Por otra parte, quienes tienen menor propensión en encontrarse en *deskilling* en el mercado laboral son las mujeres con maestría y los hombres con doctorado. Del 100% de las inmigrantes mexicanas con maestría el 71% de éstas se encuentra en ocupaciones calificadas mientras que, en el caso de los varones, del 100% con doctorado, el 70.5% tiene un empleo que requiere al menos el grado de licenciatura. (véase cuadro 3.9 y 3.9.1).

CUADRO 3.9 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS INMIGRANTES MEXICANOS EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y GRADO ACADÉMICO, 2016

	Mujeres			Hombres		
	Calificadas	No calificadas		Calificadas	No calificadas	
Licenciatura	50.09	49.91	100%	42.38	57.62	100%
Maestría	71.2	28.8	100%	66.39	33.61	100%
Grado profesional	61.9	38.1	100%	58.67	41.33	100%
Doctorado	65.91	34.09	100%	70.48	29.52	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

El comportamiento que presentan los inmigrantes mexicanos calificados de que a mayor formación académica menor proporción en *deskilling*, también se presenta en algunos casos de las otras inmigrantes calificadas y mujeres nativas que radican en Estados Unidos. Para las nativas el mayor porcentaje en ocupaciones calificadas es para las que cuenta con un grado profesional y las mayor concentración en *deskilling* es en las nativas que cuentan con el grado de licenciatura, más del 41%. Este comportamiento es el mismo para las inmigrantes europeas, inmigrantes asiáticas y otras inmigrantes latinoamericanas, aunque con diferentes proporciones de concentración. Por ejemplo, cerca del 43 por ciento de las inmigrantes asiáticas con licenciatura se encuentran en *deskilling* y sólo el 14.8% de las que cuentan un grado profesional. Otro de los puntos a resaltar es que las inmigrantes que cuentan con maestría se encuentran en menor devaluación de su capital humano que las que adquieren un doctorado. Esto podría hablar de un comportamiento de rendimientos decrecientes (véase cuadro 3.9.1).

CUADRO 3.9.1 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE MUJERES CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y GRADO ACADÉMICO, 2016

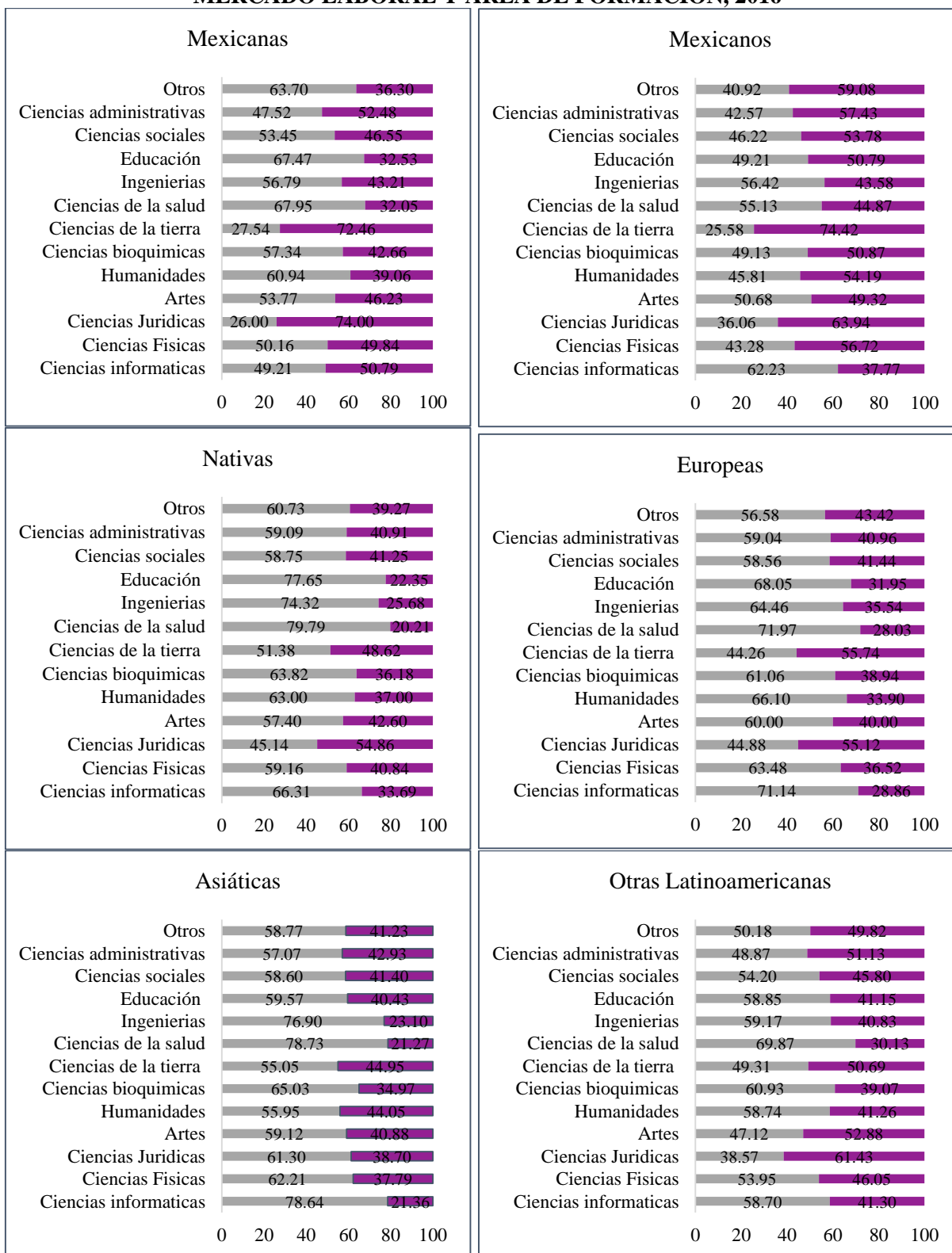
	Mexicanas		Nativas		Europeas		Asiáticas		Otras Latinoamericanas	
	Calificadas	No calificadas	Calificadas	No calificadas	Calificadas	No calificadas	Calificadas	No calificadas	Calificadas	No calificadas
Licenciatura	50.09%	49.91%	58.50%	41.50%	55.10%	44.90%	57.60%	42.40%	48.60%	51.40%
Maestría	71.20%	28.80%	75.50%	24.50%	68.70%	31.40%	74.10%	25.90%	68%	32%
Grado profesional	61.90%	38.10%	85.80%	14.20%	81.60%	18.40%	85.20%	14.80%	70.30%	29.70%
Doctorado	65.91%	34.09%	78.06%	21.94%	72.60%	27.40%	70.90%	29.10%	64.70%	35.30%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Otra de las condiciones a partir de las cuales se puede analizar la concentración de inmigrantes en ocupaciones calificadas y no calificadas dentro del mercado laboral, es por los campos de formación académica (véase gráfica 3.6). Esto, con la finalidad de observar si las inmigrantes que se forman en una área determinada son más propensas a emplearse en una ocupación no calificada o caer en *deskilling* en el mercado laboral estadounidense que otras, o si en la estructura del mercado existe preferencia por emplear a inmigrantes con una formación concreta.

En la gráfica 3.6, se observa la proporción de inmigrantes mexicanos calificados, que se encuentran en *deskilling* o en ocupaciones calificadas según su campo de formación, en donde se identifica que de cada 10 inmigrantes mexicanas calificadas y formadas en las ciencias jurídicas sólo 3 se encuentran un empleo acorde a su formación. Mientras que el 60% de las que se formaron en profesiones relacionadas con las ciencias de la salud se encuentran empleadas en una ocupación que requiere una formación de licenciatura o posgrado. Por otra parte, en el caso de los hombres, 3 de cada 10 formados en áreas relacionadas con las ciencias de la tierra se encuentran en un trabajo que requiere licenciatura, mientras que 6 de cada 10 que se formaron en las ciencias informáticas cuentan con una ocupación calificada.

GRÁFICA 3.6 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE PERSONAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y ÁREA DE FORMACIÓN, 2016



Ocupaciones calificadas
 Ocupaciones NO calificadas

Al comparar a las mujeres calificadas se identifica que las inmigrantes europeas y asiáticas que poseen un formación en las áreas pertenecientes a las ciencias de la tierra, como geología, paleontología, geografía, climatología, entre otras, se encuentran en mayor proporción en *deskilling*. Mientras que en el caso de las nativas y otras latinoamericanas el porcentaje de ocupadas en una ocupación devaluada son aquellas que se formaron en las ciencias jurídicas. En esta misma línea de análisis, se identifica que, tanto para nativas, europeas, asiáticas y otras latinoamericanas, que se formaron en un área relacionada con las ciencias de la salud, como lo es medicina, enfermería, entre otras, tienen una menor probabilidad que su capital humano se devalúe en el mercado laboral, ya que se observa que existe una mayor equivalencia en el nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral.

Acotando un poco más el análisis a las categorías de los migrantes calificados que tienen una formación académica que se ubica en STEM y no STEM (véase cuadro 3.10), resalta que, tanto para las mujeres y hombres de origen mexicano como para otras migrantes calificadas que residen en Estados Unidos, tienen una formación STEM su capital humano se ubican en menor devaluación dentro del mercado laboral.

CUADRO 3.10 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN CALIFICADA RESIDENTE EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y SEGÚN TIPO DE FORMACIÓN, 2016

		STEM	No STEM
Mexicanas		100%	100%
	Calificada	53.59	55.32
	No calificada	46.41	44.68
Mexicanos		100%	100%
	Calificada	56.05	44.83
	No calificada	43.95	55.17
Nativas		100%	100%
	Calificada	67.97	65.27
	No calificada	32.03	34.73
Europeas		100%	100%
	Calificada	65.46	62.27
	No calificada	34.54	37.73
Asiáticas		100%	100%
	Calificada	74.42	62.43
	No calificada	25.58	37.57
Otras Latinoamericanas		100%	100%
	Calificada	57.81	55.14
	No calificada	42.19	44.86

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

En el caso de las inmigrantes mexicanas del 100% que se formaron en disciplinas relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, el 53% están en equivalencia por nivel de calificación en la ocupación dentro del mercado laboral, y este resultado es igual para las inmigrantes asiáticas, aunque con un porcentaje mayor, 74.4%. Un dato interesante que resalta es que para las mujeres calificadas que no tienen una formación STEM más del 50% se encuentran en ocupaciones calificadas. Esto a diferencia de los varones mexicanos calificados, que en mayor proporción se encuentra en *deskilling*. Estos resultados son relevantes, ya que gran parte de la literatura que aborda el fenómeno de la migración calificada ha apoyado a la idea de que hay ciertas ocupaciones que son típicas para hombres calificados, como las STEM, y otras para mujeres, las cuales se relacionan con el área de cuidados; lo que ha propiciado la invisibilidad de los procesos de inserción laboral y características de ocupación de las mujeres que se forman en áreas STEM (Ramírez y Gandini, 2016).

3.6 Correspondencia entre formación y ocupación

A través de diversos estudios se ha señalado que existe una relación positiva entre la educación y el empleo. El comportamiento de la percepción de salarios se encuentra en función del nivel educativo de las personas, lo cual ha sido un argumento para motivar la inversión en la formación académica (Mincer, 1974; Card, 1994; Barceinas, 2001; entre otros). Sin embargo, al analizar el caso de inmigrantes calificados, se ha demostrado que esta relación no siempre se sostiene, ya que existen determinantes que inhiben una *empleabilidad* óptima de las inmigrantes al no reconocerse sus competencias y habilidades en el mercado laboral de la sociedad de destino. Tal como se ha señalado en el primer capítulo de esta investigación, y a pesar de que las inmigrantes calificadas se encuentren insertas en una ocupación que requiera un grado académico de licenciatura o posgrado eso no significa que exista correspondencia entre la ocupación en la que se encuentran y su área de formación.

En la sección anterior, un hallazgo que se encontró fue que cerca del 50% de las inmigrantes calificadas que radican en Estados Unidos se encuentran insertas en una ocupación calificada dentro del mercado laboral, pero esto no significa que exista una correspondencia entre su área de formación y la ocupación que tienen, ya que se pueden presentar divergencias entre estos dos elementos. En este sentido, se propuso identificar el porcentaje de inmigrantes

calificados que se encuentran insertos en una ocupación en donde empleen las habilidades y conocimientos adquiridos durante su formación académica, esto a partir de creación de una “matriz formación-ocupación”.

A través del cuadro 3.11 se pueden identificar el porcentaje de inmigrantes calificados que se encuentran empleados en una ocupación que corresponde a su área de formación en donde se destaca que para el caso de las inmigrantes de origen europeo, asiático y de otros países latinoamericanos el mayor porcentaje se encuentra entre las que estudiaron algún programa relacionado con las ciencias de la salud y servicios médicos, mientras que las nativas estadounidenses calificadas la mayor proporción de equivalencia es en las que estudiaron algo relacionado con la administración educativa y docente. Este patrón se repite para el caso de las inmigrantes mexicanas con un porcentaje cercano al 50%, mientras que para el caso de los varones la mayor concentración se ubica en los que estudiaron alguna disciplina relacionada con el área de la informática y ciencias de la información.

Por otra parte, se observa entre los grupos a comparar que existe una mayor diversidad entre las áreas de formación con menor proporción de ocupación en el mercado laboral, por lo que existe una mayor devaluación de capital humano. En el caso de las mexicanas, la menor correspondencia se da en las que se formaron en el alguna disciplina del campo de la comunicación, como puede ser periodismo, ciencias de la comunicación, entre otras, ya que del 100% de éstas únicamente el 5.52% se encuentra en un trabajo en donde requieren sus habilidades y experiencia de formación académica. En el caso de los mexicanos este patrón se repite, aunque con una acentuación mayor, únicamente el 0.42% se ubica en un trabajo relacionado con su formación.

Para el caso de las nativas el menor porcentaje de correspondencia es dentro de las que se formaron en las ciencias físicas (7.47%), las europeas las que cuentan con un grado relacionado con las ciencias del medio ambiente y recursos naturales (8.88%), al igual que las inmigrantes de origen de un país latinoamericano diferente a México (4.82%). Mientras las asiáticas que presentan con mayor *deskilling* son las que cuentan con una carrera correspondiente al área de las ciencias jurídicas (8.27%). Estos resultados muestran que no sólo existe una preferencia en general por los inmigrantes calificados en el mercado laboral estadounidense, sino que muchos de ellos logran insertarse en ocupaciones que se relacionan

con su nivel y área de formación académica, por lo que no existe un desaprovechamiento o devaluación de sus conocimientos, habilidades y experiencia de formación. Situación que algunos autores han denominado como *deskilling*, ya que hay una descalificación de las capacidades del trabajador migrante.

CUADRO 3.11 - CORRESPONDENCIA ENTRE ÁREAS DE FORMACIÓN Y OCUPACIÓN DE PERSONAS CALIFICADAS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR PAÍS DE ORIGEN, 2016

	Mexicanas	Mexicanos	Nativas	Europeas	Asiáticas	Otras Latinoamericanas
Administración educativa y docente	47.80%	36.80%	66.07%	52.40%	37.99%	45.22%
Arquitectura	6.35%	13.96%	27.41%	20.60%	23.13%	21.04%
Biología y ciencias de la vida	24.03%	22.12%	31.03%	38.58%	40.16%	31.25%
Ciencias del medio ambiente y RN	24.60%	18.82%	13.98%	8.88%	19.21%	4.82%
Ciencias físicas	13.14%	2.29%	7.47%	17.73%	14.20%	9.69%
Ciencias jurídicas	6.31%	4.98%	9.37%	9.61%	8.27%	5.50%
Ciencias sociales	23.92%	14.51%	23.82%	23.80%	21.79%	23.95%
Ciencias y servicios médicos y de la salud	34.48%	22.81%	59.38%	54.71%	64.34%	49.45%
Comunicación	5.52%	0.42%	17.32%	17.51%	16.42%	12.17%
Informática y ciencias de la información	27.75%	44.18%	46.88%	39.11%	53.34%	18.76%
Ingenierías e ingenierías de tecnología	34.95%	31.59%	39.36%	24.74%	45.08%	22.95%
Matemáticas y estadísticas	11.54%	18.63%	32.54%	25.95%	20.90%	25.14%
Negocios	11.81%	16.70%	23.66%	27.76%	27.15%	18.36%
Psicología	24.37%	14.10%	16.36%	17.10%	15.32%	13.87%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Por otra parte, en el cuadro 3.12, se muestra no sólo el porcentaje de inmigrantes calificados que se encuentran insertos en una ocupación relacionada con su área de formación, sino que también se logra identificar en que otro tipo de ocupaciones se encuentran. En este caso, se consideraron ocho categorías, y en el caso de las mexicanas se identifica que del 100% que tienen una formación en alguna área relacionada con la arquitectura, diseño y artes el 75.6% se encuentran en ocupaciones relacionadas con la educación (docencia) y sólo el 1.2% en un empleo que si se relaciona directamente con su formación.

Un aspecto a rescatar, es que si bien se puede hablar de una preferencia o selectividad de algunos inmigrantes de determinadas áreas de formación, también podrían existir otros factores que les llega a impedir posicionarse un trabajo relacionado con sus carreras universitarias. Tal es el caso de aquellas disciplinas que requieren una licenciación, certificación, acreditación o registro para poder llevarlas a cabo, como lo son las formaciones relacionadas con el área de las ciencias médicas y servicios de salud. Bolaños (2003) menciona que en el caso del mercado laboral estadounidense se constituyen ciertos procesos que son requeridos para poder ejercer una profesión relacionada con el área de la salud, los cuales van más allá de la formación académica, como lo es la licenciación, que hace referencia al proceso por el cual una agencia del gobierno de los Estados Unidos reconoce a los nuevos integrantes de una ocupación o profesión después de evaluar su grado mínimo de competencia para garantizar la salud, seguridad, bienestar y protección de las personas a atender. Otro mecanismo necesario es el de la certificación o registro, el cual es otorgado por una agencia no gubernamental a los profesionistas que demuestren que reúnen ciertas calificaciones predeterminadas, y finalmente, otro mecanismo es el de la acreditación, el cual tiene el propósito de mejorar la calidad de las instituciones de salud y apoyar el desarrollo de los profesionales. Esta acreditación da reconocimiento no sólo a los profesionistas sino también a las instituciones o programas de estudio que reúnen ciertos criterios o estándares predeterminados para los servicios a ofrecer.

**CUADRO 3.12 - MATRIZ FORMACIÓN-OCUPACIÓN DE PERSONAS CALIFICADAS
RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR PAÍS DE ORIGEN, 2016**

		Arquitectura, diseño y artes	Ciencias Sociales	Ciencias Administrativas	Ciencias de la Salud	Ciencias químico- biológicas	STEM	Comunicación	Educación	Total
Mexicanas	Arquitectura, diseño y artes	1.2%	9.1%	2.7%	5.3%	0.0%	5.2%	0.0%	76.5%	100%
	Ciencias Sociales	0.0%	44.3%	5.5%	11.0%	4.3%	2.7%	0.0%	32.3%	100%
	Ciencias Administrativas	1.7%	8.1%	46.6%	6.7%	3.8%	6.4%	5.2%	21.5%	100%
	Ciencias de la Salud	0.6%	8.1%	0.0%	77.4%	0.0%	3.3%	0.0%	10.6%	100%
	Ciencias químico-biológicas	4.0%	9.8%	7.3%	35.2%	13.2%	6.4%	0.0%	24.2%	100%
	STEM	9.4%	0.0%	7.0%	1.1%	2.1%	54.5%	2.9%	21.4%	100%
	Comunicación	3.3%	10.8%	7.3%	10.5%	7.3%	4.7%	5.9%	50.3%	100%
	Educación	1.0%	2.5%	1.0%	5.7%	3.2%	0.0%	0.0%	86.6%	100%
Mexicanos	Arquitectura, diseño y artes	18.7%	3.5%	1.4%	3.92%	3.2%	13.0%	4.1%	54.4%	100%
	Ciencias Sociales	9.58%	28.87%	2.54%	9.81%	0.97%	13.41%	1.71%	14.62%	100%
	Ciencias Administrativas	11.54%	7.14%	37.75%	6.18%	7.11%	9.56%	3.53%	17.18%	100%
	Ciencias de la Salud	0.00%	0.00%	0.00%	84.50%	3.66%	10.53%	0.00%	0.77%	100%
	Ciencias químico-biológicas	1.60%	4.52%	13.26%	45.55%	12.27%	8.90%	1.47%	1.67%	89%
	STEM	15.54%	2.20%	11.04%	1.70%	1.83%	56.90%	2.30%	8.49%	100%
	Comunicación	16.62%	6.36%	8.36%	8.83%	0.00%	57.17%	0.42%	0.38%	100%
	Educación	0.00%	7.17%	3.64%	3.56%	0.00%	5.60%	0.00%	80.02%	100%
Nativas	Arquitectura, diseño y artes	4.7%	12.1%	7.7%	7.9%	1.5%	5.2%	4.0%	56.9%	100%
	Ciencias Sociales	2.2%	44.4%	7.4%	12.2%	1.1%	4.0%	2.3%	26.5%	100%
	Ciencias Administrativas	4.5%	8.0%	44.4%	8.2%	2.2%	7.7%	7.0%	18.0%	100%
	Ciencias de la Salud	0.6%	3.4%	1.7%	84.8%	0.6%	0.9%	0.4%	7.6%	100%
	Ciencias químico-biológicas	1.6%	4.6%	4.3%	47.4%	11.0%	5.4%	1.2%	24.2%	100%
	STEM	8.5%	4.3%	7.9%	6.7%	2.5%	42.9%	1.7%	25.5%	100%
	Comunicación	3.8%	12.6%	15.7%	9.0%	1.3%	7.9%	16.7%	33.0%	100%
	Educación	0.8%	4.7%	1.9%	3.2%	0.4%	0.8%	0.4%	87.7%	100%
Asiáticas	Arquitectura, diseño y artes	5.6%	6.3%	13.0%	13.8%	2.1%	15.9%	3.9%	39.4%	100%
	Ciencias Sociales	2.4%	22.3%	15.5%	19.4%	2.8%	11.5%	1.3%	24.8%	100%
	Ciencias Administrativas	2.0%	3.0%	56.4%	8.1%	3.3%	13.2%	3.4%	10.4%	100%
	Ciencias de la Salud	0.5%	1.1%	1.7%	89.8%	1.7%	1.6%	0.5%	3.0%	100%
	Ciencias químico-biológicas	0.9%	2.1%	4.4%	51.4%	14.2%	9.6%	0.6%	16.1%	100%
	STEM	3.6%	1.3%	7.5%	4.1%	3.3%	67.1%	1.3%	11.9%	100%
	Comunicación	2.0%	7.0%	13.2%	13.6%	1.1%	23.6%	11.6%	28.0%	100%
	Educación	0.8%	4.7%	7.2%	15.2%	1.7%	5.9%	2.3%	62.1%	100%
Europeas	Arquitectura, diseño y artes	6.6%	10.8%	5.6%	9.8%	1.0%	7.2%	3.5%	55.6%	100%
	Ciencias Sociales	2.2%	32.6%	11.9%	15.2%	1.9%	4.2%	3.2%	28.7%	100%
	Ciencias Administrativas	5.5%	7.5%	47.3%	6.6%	1.8%	9.9%	6.3%	15.0%	100%
	Ciencias de la Salud	0.3%	2.8%	1.2%	85.8%	2.0%	1.4%	0.2%	6.2%	100%
	Ciencias químico-biológicas	2.3%	2.2%	2.0%	40.8%	19.7%	6.8%	0.2%	25.9%	100%
	STEM	8.3%	6.2%	13.1%	7.9%	3.6%	39.8%	1.8%	19.2%	100%
	Comunicación	5.3%	10.4%	6.6%	8.4%	0.0%	11.8%	13.6%	43.9%	100%
	Educación	1.5%	7.8%	1.6%	7.8%	0.5%	3.0%	1.3%	76.6%	100%
Otras Latinoamericanas	Arquitectura, diseño y artes	11.7%	9.9%	11.2%	7.0%	2.6%	4.8%	0.8%	52.1%	100%
	Ciencias Sociales	1.4%	46.6%	7.0%	13.7%	2.0%	2.2%	1.4%	25.8%	100%
	Ciencias Administrativas	2.9%	10.0%	43.7%	8.8%	3.0%	6.6%	7.9%	17.0%	100%
	Ciencias de la Salud	1.2%	4.4%	1.9%	83.1%	1.2%	2.2%	0.0%	6.0%	100%
	Ciencias químico-biológicas	3.0%	5.8%	1.9%	50.2%	8.6%	0.9%	0.6%	29.0%	100%
	STEM	13.1%	5.0%	8.5%	5.6%	3.1%	33.3%	2.8%	28.0%	100%
	Comunicación	4.2%	11.4%	11.2%	18.7%	0.0%	9.3%	8.1%	37.1%	100%
	Educación	0.9%	6.2%	3.1%	8.2%	0.2%	0.1%	0.7%	80.7%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

3.7 Ideas finales del capítulo

El objetivo central de este capítulo fue identificar la dinámica de inserción laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos, y observar en qué posición se sitúan respecto a sus pares varones y otras mujeres calificadas como lo son las nativas, europeas, asiáticas y otras latinoamericanas.

Uno de los principales aspectos que se pudieron evidenciar en este capítulo fueron las principales diferencias por sexo entre los inmigrantes mexicanos calificados. Las mexicanas presentaron una mayor tasa de desempleo, pero lo más relevante es la diferencia que se observó entre la tasa de inactividad económica, ya que casi el treinta por ciento de éstas que se encuentran en Estados Unidos no están trabajando ni buscando un trabajo. En este contexto podría surgir la pregunta del porqué se da esta situación, o si ésta obedece al patrón que se ha manejado y evidenciado en diversas investigaciones, en donde se argumenta que la presencia y participación de mujeres dentro del *stock* de migrantes es por una situación de reunificación familiar, por ser acompañantes y actores dependientes de otros inmigrantes o porque se encuentran bajo un proyecto migratorio que no es el de ellas.

Por otra parte, se logró identificar que a pesar de que las mujeres inmigrantes son más propensas a situarse en una población no económicamente activa, y que las mexicanas mostraron una diferencia significativa respecto a sus pares varones. Las asiáticas y las europeas tienen una mayor concentración en este indicador, y una de las cuestiones que puede asociarse a este patrón, y que se observó en el capítulo anterior, fue que hay una mayor concentración de asiáticas y europeas unidas, que son cónyuges del jefe de hogar y que tienen hijos menores de cinco años.

Algo que fue evidente en los resultados de esta sección fue la brecha de desempleo entre hombres y mujeres mexicanos calificados. Además, que para el caso de las mexicanas éstas fueron quienes presentaron, en su rango de edad de 25-29 años, mayor desempleo tanto en comparación a los hombres como a otras inmigrantes y nativas de Estados Unidos. Esto se podría obedecer a la cuestión de maternidad, demanda del mercado laboral ya que en algunas investigaciones se ha identificado que a mayor edad hay más probabilidad de insertarse en el mercado laboral, aunque no necesariamente en una ocupación calificada o en equivalencia con su formación académica.

Como se mencionó al inicio del capítulo, una de las hipótesis en la que se deseaba explorar era en la planteada por Kofman (2003) quien señala en sus investigaciones que a nivel global existe una sobrerrepresentación de la participación de las inmigrantes calificadas en nichos laborales relacionados con la cadena de cuidados o sector doméstico, lo cual provoca una invisibilidad de las inmigrantes calificadas en otros sectores. A partir del desarrollo del análisis estadístico se identificó que las ocupaciones de mayor concentración de las inmigrantes mexicanas son las que se sitúan como maestras de escuelas primarias y secundarias, así como secretarias, enfermeras y sirvientas. Mientras que para las otras inmigrantes se pudo identificar que se concentran en trabajos con mayor requerimiento de calificación como lo son médicos cirujanos, ingenieros de software o maestras de educación superior.

El análisis de la jornada laboral fue uno de los ejes más relevantes, debido a que brinda varios elementos para poder comprender los patrones relacionados con la situación laboral de las inmigrantes. Por una parte, da pauta para identificar si las diferencias salariales que se observan se deben justo al tiempo dedicado en la ocupación laboral, al tipo de empleo en el que se encuentran insertas o a una discriminación salarial por sexo. Y, por otra parte, se identificó que los hombres son quienes invierten mayor tiempo en el mercado laboral. Mientras que entre las mujeres calificadas no hay diferencia significativa, ya que la mayoría de éstas trabajan menos de 44 horas a la semana. También se identificó que las inmigrantes mexicanas calificadas fueron quienes perciben el menor promedio de ingreso mensual y los mexicanos son quienes tienen un ingreso mayor al igual que las asiáticas, por lo que se puede inferir que la percepción de menor salario tiene que ver con las ocupaciones en las que se encuentran y en cómo las mexicanas son percibidas y valoradas en el mercado laboral estadounidense.

Como una de las hipótesis que se tomó para este capítulo fue la planteada por Ramírez y Gandini (2016), quienes argumentan en su investigación que las inmigrantes mexicanas calificadas sufren mayor descualificación que otras inmigrantes y nativas. Es por ello por lo que los hallazgos de mayor importancia para este capítulo fueron los de la sección relacionada con el *deskilling* de las inmigrantes calificadas en el mercado laboral estadounidense, el cual se centró en analizar el nivel de calificación en la ocupación en el ámbito laboral, ya sea que las inmigrantes se encuentren insertas en ocupaciones calificadas y no calificadas. Uno de los aspectos que más vale la pena destacar, y en posteriores capítulos profundizar, es el gran porcentaje de inmigrantes que se encuentran en situación de *deskilling*, en una ocupación que

no corresponde a su grado académico, sin destacar que posiblemente no sólo no corresponde a su grado académico sino a su área de formación. Algo relevante es que a pesar de que el porcentaje de mexicanas que se encuentra en ocupaciones no calificadas es significativo, hay una mayor concentración de varones en una situación de *deskilling*, a pesar de que éstos presentan mejores condiciones en otros aspectos, tal es el caso de la percepción de ingreso mensual.

Lo que se logró observar en algunos de los resultados, es que las inmigrantes que cuentan con un grado académico de licenciatura son las que se encuentran en mayor proporción en *deskilling* en el mercado laboral, mientras que las que tienen maestría o un grado profesional son quienes tienen mayores probabilidades de situarse en una ocupación que requiere dicho grado. Este patrón es el mismo para todos los grupos de análisis que son considerados en la investigación.

Una de las contribuciones de este capítulo fue la identificación de la población inmigrante calificada que se encuentra en correspondencia entre su área de formación académica y su ocupación, ya que si bien se identificó un porcentaje considerable de inmigrantes mexicanas que se encontraban en un trabajo que requería un nivel de formación de licenciatura o posgrado, esto no garantizaba que existiera también una correspondencia con su campo de estudio, ya que en investigaciones se ha señalado la existencia de ingenieros, médicos o arquitectos que se desempeñan como educadores de educación básica. Si bien en este escenario se puede inferir una correspondencia con nivel de formación en la actividad laboral desempeñada, ésta no concierne a su campo de estudio. En el caso de las mexicanas calificadas se logró identificar que las que se formaron como educadoras y docentes son las que podrían tener mayores probabilidades de insertarse en un trabajo relacionado con su área de estudio, mientras que las que se formaron en programas relacionados con la comunicación, como lo es periodismo o ciencias de la comunicación son quienes menos se posicionan en trabajos relacionados con su *expertis*.

Algunas de las preguntas que surgen del análisis presentado en este capítulo es ¿por qué una proporción tan alta de inmigrantes mexicanas calificadas no se encuentran insertas en una ocupación correspondiente a su formación académica? ¿qué factores personales, familiares o contextuales explican su inserción laboral en ocupaciones que no corresponden con su nivel de

formación profesional? Más específicamente ¿qué factores inciden en la situación de *deskilling*? Estas interrogantes trataran de ser contestadas en los siguientes capítulos de la investigación, debido a que todos los hallazgos del presente capítulo son una antesala que permitió de manera descriptiva observar e identificar las características de las inmigrantes mexicanas calificadas y su posición dentro de la estructura laboral estadounidense.

CAPÍTULO IV - DETERMINANTES DEL *DESKILLING*. UN ESTUDIO DE CASO DE INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS

4.1 Introducción

Uno de los ámbitos más relevantes en el estudio de la migración femenina calificada es el laboral, ya que éste da cuenta no sólo de la situación y posición que juegan las mujeres inmigrantes dentro del mercado de trabajo, sino del nivel de integración que tienen en la sociedad receptora. Este proceso de inserción laboral ha sido explicado por diversos factores, los cuales operan en distintos niveles de análisis y contextos que impactan de manera directa o indirecta en el tipo de ocupaciones en las que se ubican las inmigrantes, tal es el caso de las que se insertan en ocupaciones no calificadas.

Durante la última década, varias investigaciones (Boyd y Thosmas, 2001; Ho y Alcorso, 2004; Hombre, 2004; Ho, 2006; Liversage, 2009; Meares, 2010; Kofman, 2012; Mollard, 2013) se han centrado en examinar los determinantes que inciden en el *deskilling* de las inmigrantes calificadas, principalmente, en los contextos de Canadá, Australia y el Reino Unido. Manifiestan que entre los principales hallazgos de sus estudios encuentran que aspectos vinculados con los permisos de trabajo, formas de ingresar al país de destino, el no reconocimiento de sus credenciales, tener hijos menores, entre otros, impactan en su inserción laboral y en una degradación de su capital humano.

El hecho de ser mujeres, migrantes y profesionistas conlleva a efectos significativos en las posibilidades de progresar en el mercado laboral, en la percepción de salarios y satisfacción laboral. Como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, existen estudios que han identificado determinantes que funcionan como barreras que limitan la entrada de las inmigrantes a mercados laborales calificados, los cuales van más allá de las propias demandas y estructuras del mercado; determinantes que se relacionan de manera directa con características y atributos inherentes a las inmigrantes. Investigaciones como la de Kim (2004) o Raghuram (2014) demuestran de manera crucial que el género, la edad, el estado civil, número de hijos, estatus de residencia, etc., no son únicamente variables sociodemográficas, sino que en ciertos contextos su pueden volver problemáticas debido que influyen de manera directa en la posición laboral a

la que acceden las inmigrantes calificadas. En este sentido, el objetivo de este capítulo es identificar cuáles son los factores micro sociales que determinan que las inmigrantes mexicanas calificadas se sitúen en una posición de *deskilling* dentro del mercado laboral estadounidense.

El capítulo de encuentra estructurado en siete secciones. La primera versa sobre los determinantes asociados al proceso de *deskilling* de las inmigrantes mexicanas. Se hace referencia a cuatro dimensiones, las cuales son consideradas en los modelos estimados del capítulo. En el segundo apartado se presentan algunas especificaciones sobre el enfoque metodológico utilizado. Aspectos relacionados con la descripción de las variables, técnicas estadísticas, fuente de información y algunos criterios a considerar al momento de observar los resultados. En las tres secciones siguientes (3, 4, y 5) se muestran los principales resultados obtenidos de las regresiones realizadas, evidenciando aquellas variables que fueron significativas en la explicación de que una inmigrante mexicana se encuentre en *deskilling* en el mercado laboral de Estados Unidos. Finalmente, en la sexta sección se indican algunas ideas finales del capítulo.

4.2 Determinantes asociados al *deskilling*

Tal como se ha señalado a través de la presenta investigación, el análisis de los determinantes, como los son las características demográficas, sociales, económicas, políticas y culturales, contribuyen a explicar en gran medida la dinámica de ciertos procesos sociales. La inserción laboral de inmigrantes mexicanas calificadas en ocupaciones no calificadas se puede explicar bajo un marco de determinantes, los cuales también impactan de manera diversa distintos ámbitos de sus vidas. Algunos de esos determinantes que se consideran en este capítulo son las características demográficas y atributos inherentes de los inmigrantes mexicanos calificados que se encuentran insertos en el mercado laboral estadounidense.

Boyd y Thomas (2001) argumentan que también existen otros factores relacionados con el desconocimiento de las inmigrantes en cuanto a la dinámica del mercado laboral, políticas de empleo, regulaciones laborales, la no transferibilidad de las credenciales y diferencias culturales entre el país de origen de los inmigrantes y el de destino, las cuales afectan no sólo a la inserción laboral de los inmigrantes sino también a una imperfecta transferencia de capital humano, que

al no reconocerse en el mercado laboral del país de destino posiciona a los inmigrantes en un escenario de *deskilling*.

Como uno de los objetivos de la presente investigación es identificar los determinantes que orillan a las inmigrantes mexicanas calificadas a situarse en un trabajo que no requiere una formación académica de licenciatura o posgrado; una ocupación no calificada o caer en *deskilling*, en esta sección se analizan características que son consideradas en el análisis estadístico de las próximas secciones.

Las características sociodemográficas no sólo permiten conocer el perfil de las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos, sino que éstas pueden ser atributos inherentes que les impide colocarse en una ocupación calificada, tal es el caso de la edad, el estado civil, así como las características referentes a la conformación del hogar en el habitan las inmigrantes.

En el cuadro 4.1 se puede observar, de manera descriptiva, el comportamiento de la distribución de algunas características sociodemográficas de los inmigrantes mexicanos calificados según su ocupación en el mercado laboral. Se identifica que el mayor porcentaje (60%) de inmigrantes mexicanas que se encuentran en una ocupación calificada son las que se encuentran en un hogar de dos miembros, que son unidas (casadas), que son cónyuges del jefe de hogar y que tienen hijos menores de 5 años. Este patrón es similar para los inmigrantes mexicanos calificados, aunque en menor porcentaje de concentración, alrededor del 50%.

Un dato interesante que se presenta para las mujeres calificadas que tienen hijos menores de 5 años, es que la mayoría, o al menos más del 50% de éstas, se encuentran en una ocupación calificada en el mercado laboral, es decir, que trabajan en ocupaciones que requieren una formación mínima de licenciatura. Este dato es relevante ya que parte de las investigaciones que se han desarrollado sobre inserción laboral de inmigrantes calificadas encuentran que cuando hay menores de 5 años en el hogar, éstas tienen una mayor probabilidad de situarse *deskilling*, incluso en incrementar la intermitencia laboral o la probabilidad de caer en el desempleo, debido a la atención que, en ciertos casos, se tiene que brindar a un menor y más cuando estas inmigrantes no cuentan con redes sociales de apoyo.

CUADRO 4.1 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS, 2016

	Total de inmigrantes mexicanos			Mexicanas			Mexicanos		
	Calificadas	No calificadas		Calificadas	No calificadas		Calificadas	No calificadas	
TAMAÑO DE HOGAR									
Unipersonal	53.3	46.7	100%	55.4	44.6	100%	51.2	48.8	100%
2 miembros	57.4	42.6	100%	60.2	39.8	100%	54.6	45.4	100%
3 miembros	54.45	45.55	100%	57.2	42.8	100%	51.7	48.3	100%
Más de 3 miembros	48.05	51.95	100%	52.3	47.7	100%	43.8	56.2	100%
ESTADO CIVIL									
Unidos	54.3	45.7	100%	58.7	41.3	100%	49.9	50.1	100%
No Unidos	48.15	51.85	100%	50.2	49.8	100%	46.1	53.9	100%
RELACIÓN CON EL JEFE DE HOGAR									
Jefe de hogar	55.55	44.45	100%	57.3	42.7	100%	53.8	46.2	100%
Cónyuge	54.55	45.45	100%	57.5	42.5	100%	51.6	48.4	100%
Hijo (a)	44.95	55.05	100%	52.2	47.8	100%	37.7	62.3	100%
Otra relación parental	32.15	67.85	100%	38	62	100%	26.3	73.7	100%
No pariente	43.8	56.2	100%	51	49	100%	36.6	63.4	100%
HIJOS MENORES DE 5 AÑOS									
Sí	57.4	42.6	100%	59.8	40.2	100%	55	45	100%
No	50.75	49.25	100%	54.1	45.9	100%	47.4	52.6	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

También existen otros determinantes que se relacionan con la formación educativa de los inmigrantes. Como ya se ha mencionado en capítulos anteriores, diversas investigaciones, sustentadas en la economía del conocimiento, señalan que la adquisición de capital humano es uno de los principales determinantes para posicionar en segmentos laborales primarios, ya que se presume de una relación positiva entre la acumulación de capital humano y mejores condiciones de trabajo. Por lo que se esperaría, en un escenario ideal, que todos los inmigrantes calificados se encontraran insertos en ocupaciones calificadas, en donde ese capital humano

adquirido se aprovechara de manera perfecta sin ser devaluado. Sin embargo, empíricamente se ha demostrado que este postulado no se cumple.

En diversas investigaciones se ha señalado que adquirir estudios en el país de origen puede ser una barrera para que los inmigrantes calificados puedan insertarse en un mercado laboral profesional en la sociedad de destino. Esto debido a la acreditación de títulos universitarios y credenciales, además de considerarse la calidad de la formación adquirida y prestigio de la institución de la cual egresaron, por lo que en el cuadro 4.2 se muestra la distribución porcentual de inmigrantes mexicanos calificados de acuerdo con el país en donde realizaron sus estudios, al menos de licenciatura. Se destaca que más del 52% de mujeres y de hombres mexicanos que realizaron sus estudios en México se encuentran en *deskilling* en el mercado laboral estadounidense. Sin embargo, se podría presumir que el hecho de que hayan realizado sus estudios profesionales en Estados Unidos no necesariamente impacta en que se inserten en una ocupación calificada, ya que más del 50% de los varones mexicanos que se formaron en Estados Unidos se encuentran en una ocupación no calificada. En cambio, casi el 60% de las mexicanas que realizaron, al menos, su licenciatura en el vecino país del norte, se encuentran insertas en una ocupación calificada.

Otras de las variables que serán consideradas como determinantes de que las inmigrantes mexicanas calificadas se encuentren en *deskilling*, y que también se relacionan con su formación académica son el último grado obtenido y área de formación. En el cuadro 4.2 se puede observar que a mayor grado académico menor es el porcentaje de inmigrantes que se encuentran en una ocupación no calificada, en el caso de los hombres se observa que sólo el 42.38 por ciento que cuenta con licenciatura se encuentran en una ocupación calificada, mientras que el 70.48 por ciento de los que cuentan con doctorado tienen un empleo que requiere un nivel académico de licenciatura o posgrado. Aunque particularmente, para el caso de las mexicanas, las que obtienen maestría (28.8%) tienen menores posibilidades de encontrarse en situación de *deskilling* a diferencia de las que cuentan con licenciatura (49.91%), grado profesional (38.10) o doctorado (34.09%).

CUADRO 4.2 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y CARACTERÍSTICAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA, 2016

	Total de inmigrantes mexicanos			Mujeres		Hombres			
	Calificada	No calificada		Calificada	No calificada	Calificada	No calificada		
PAÍS DE REALIZACIÓN DE ESTUDIOS									
México	47.4	52.6	100%	47.1	52.9	100%	47.7	52.3	100%
Estados Unidos	54.3	45.7	100%	59.6	40.4	100%	49	51	100%
GRADO ACADÉMICO									
Licenciatura	46.23	53.77	100%	50.09	49.91	100%	42.38	57.62	100%
Maestría	68.79	31.21	100%	71.2	28.8	100%	66.39	33.61	100%
Grado profesional	59.88	40.12	100%	61.9	38.1	100%	58.67	41.33	100%
Doctorado	68.19	31.81	100%	65.91	34.09	100%	70.48	29.52	100%
ÁREA DE FORMACIÓN									
STEM	54.82	45.18	100%	53.59	46.41	100%	56.05	43.95	100%
No STEM	50.07	49.93	100%	55.32	44.68	100%	44.83	55.17	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

Una variable que ha sido considerada en diversas investigaciones y que se ha demostrado que tiene un impacto significativo en las trayectorias laborales de los inmigrantes altamente calificados ha sido el área de formación. Particularmente las personas que se forman en áreas STEM tienen mayores oportunidades de insertarse en ocupaciones calificadas, aunque se reconoce que la mayoría de las carreras que conforman el área STEM no masculinizadas. Raghuram (2004; 2009) y Kofman (2012) señalan que el hecho de que las mujeres tengan una formación en áreas no STEM, más enfocadas al sector reproductivo y áreas de trabajo social, las cuales tienen mayores regulaciones, representa un obstáculo adicional para el reconocimiento de los diplomas, títulos y experiencia laboral y las hace más propensas a caer en *deskilling* o desempleo. Sin embargo, en el cuadro 4.2 se puede observar que en el caso de los inmigrantes mexicanos calificados las diferencias en cuanto al tipo de ocupación no es tan marcada respecto a los que cuentan con una formación STEM y no STEM. Para el caso de las mexicanas, el 53.59 por ciento que tiene una formación STEM se encuentra en una ocupación calificada, mientras que del cien por ciento de las que no tienen una formación STEM el 55.32 por ciento tienen una ocupación que requiere, por lo menos, el grado de licenciatura.

Otro de los aspectos que se ha decidido analizar para observar el nivel de calificación de los inmigrantes en las ocupaciones dentro del mercado laboral es el relacionado a sus características de estancia en Estados Unidos, ya que diversas investigaciones (Caicedo, 2008; Lozano, 2011, Mollard y Umar, 2012; Koolhaas y Pellegrino, 2013; Ramírez y Gandini, 2016) señalan que estas características pueden fungir como barreras o facilitadores de ingreso al mercado laboral profesional del país de destino. En el cuadro 4.3 se muestran los aspectos relacionados con la condición de ciudadanía, tiempo de llegada a Estados Unidos así como dominio del idioma inglés.

Para los inmigrantes mexicanos se identifica que el mayor porcentaje (62.1%) de las mujeres que cuenta con ciudadanía se encuentran en una ocupación calificada el mercado laboral, aunque no hay una diferencia significativa respecto a las que no son ciudadanas, ya que más del 50 por ciento también se encuentra en ocupaciones calificadas, aunque es necesario reconocer que aunque no sean ciudadanas no significa que no se encuentren de manera regular en Estados Unidos, ya que éstas pueden contar con residencia permanente legal o algún tipo de visado de trabajo calificado. Sin embargo, la fuente de información que se ha seleccionado para realizar este análisis no permite identificar estos tipos de residencia (véase cuadro 4.3).

Respecto al tiempo de radicar en Estados Unidos se observa que más del 50 por ciento de los inmigrantes mexicanos calificados que tienen una estancia menor a 5 años se encuentran en un trabajo calificado dentro del mercado laboral, y en el caso de las mujeres casi el 60 por ciento de las que tienen más de 15 años de vivir en ese país también se encuentran en una ocupación en donde su capital humano no se encuentra devaluado en el mercado de trabajo. Está dinámica podría obedecer que a través del tiempo estas inmigrantes adquieren conocimientos sobre estrategias específicas para conocer la dinámica del mercado laboral e insertarse en ocupaciones calificadas en donde puedan desempeñar habilidades y conocimientos adquiridos durante su formación académica.

Otro de los determinantes relevantes, y al parecer posiblemente más significativos, es el dominio del idioma inglés. En el cuadro 4.3 se identificó que los inmigrantes calificados que no hablan el idioma inglés presentan una mayor propensión a situarse en *deskilling*, a pesar de su formación académica. En el caso particular de las inmigrantes mexicanas calificadas que no hablan el idioma, el 71.8% de éstas se encuentran en *deskilling* dentro del mercado laboral.

Chiswick y Taengnoi (2007) argumentan que los inmigrantes calificados que no dominan el idioma inglés tienden a concentrarse en ocupaciones de servicios sociales que a menudo requieren poca habilidad en el idioma inglés. En esta misma línea, Batalova y Fix (2008) identifican que los inmigrantes calificados que no un dominan el inglés tienen el doble de probabilidades de trabajar en trabajos no calificados que los que hablan inglés con fluidez

CUADRO 4.3 - DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE INMIGRANTES CALIFICADOS RESIDENTES EN ESTADOS UNIDOS POR NIVEL DE CALIFICACIÓN EN LA OCUPACIÓN DENTRO DEL MERCADO LABORAL Y CARACTERÍSTICAS DE RESIDENCIA, 2016

	TOTAL DE INMIGRANTES MEXICANOS			MEXICANAS			MEXICANOS			
	Calificada	No calificada		Calificada	No calificada		Calificada	No calificada		
CONDICIÓN DE CIUDADANÍA										
Ciudadano	59.1	40.9	100%	62.1	37.9	100%	56.1	43.9	100%	
No ciudadano	51.81	48.19	100%	55.1	44.9	100%	48.53	51.47	100%	
TIEMPO DE LLEGADA										
0-5 años	56.35	43.65	100%	55.6	44.4	100%	57.1	42.9	100%	
6-15 años	45.05	54.95	100%	46.5	53.5	100%	43.6	56.4	100%	
> 15 años	53.15	46.85	100%	57.7	42.3	100%	48.6	51.4	100%	
DOMINIO DEL INGLÉS										
Habla inglés	52.8	47.2	100%	56.3	43.7	100%	49.3	50.7	100%	
No habla inglés	27.55	72.45	100%	28.2	71.8	100%	26.9	73.1	100%	

Fuente: Elaboración propia con base en la American Community Survey (IPUMS-2016).

En resumen, de manera descriptiva se han presentado los comportamientos que tienen algunos de los determinantes que pueden fungir como factores explicativos del posicionamiento de las inmigrantes mexicanas calificadas en situación de *deskilling*. Estos determinantes se clasificaron en cuatro dimensiones, las cuales serán analizadas de una manera más puntual en próximos apartados. Cabe resaltar que aunque algunas de las características o atributos que se presentaron son inherentes a las inmigrantes, la valoración de éstos depende del tiempo y contexto (Kuvik, 2012), ya que es probable que algunos de los resultados negativos de la devaluación del capital humano disminuyan con el tiempo a medida que los inmigrantes acumulan capital social y cultural específico del lugar (Van Riemsdijk y Wang, 2017).

4.3 Algunos aspectos metodológicos

Con la finalidad de identificar y analizar los factores que se encuentran asociados en la participación de las inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense, principalmente en aquellas ocupaciones no calificadas, se optó por desarrollar, inicialmente, un análisis cuantitativo. Tal como es sabido, la perspectiva cuantitativa en los fenómenos sociales plantea una explicación y predicción de la realidad, desde una concepción objetiva, unitaria, estática y reduccionista, por lo que la elección de implementar un método cuantitativo puede ser confiable estadísticamente a la realidad, mensurable y comparable (Del Canto y Silva, 2013).

Se optó por desarrollar una regresión logística binomial con el objetivo de determinar la existencia o ausencia de relación entre las variables independientes y la dependiente, medir el signo de dicha relación y predecir la probabilidad de que se produzca el acontecimiento definido por la variable dependiente. La regresión logística binomial es una técnica estadística que permite analizar de manera explicativa y predictiva la relación entre una serie de variables, esto cuando la dependiente es de carácter cualitativa dicotómica, tomando los valores de 0 y 1 aludiendo a la ausencia o presencia de un evento, que en este caso sería el posicionamiento de las inmigrantes mexicanas calificadas en un trabajo calificado o un trabajo no calificado (*deskilling*). El modelo por estimar es expresado de la siguiente manera:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3, \dots, \beta_n X_n$$

En donde $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ son las variables independientes, las $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ son los parámetros desconocidos que se van a estimar y $\ln\left(\frac{p}{1-p}\right)$ es la probabilidad de ocurrencia o no de la variable dependiente. La regresión permite determinar el nivel de asociación entre la variable dependiente y las independientes, así como estimar el peso específico de cada una, manteniendo constantes a los demás factores considerados en el modelo (Wooldridge, 2009). También se consideró que más allá de los parámetros desconocidos de los coeficientes, los cuales pueden transformarse fácilmente en la Odd Ratio (OR), cuya medida evalúa la fuerza de asociación entre dos variables categóricas dicotómicas.

En el cuadro 4.5 se muestran las variables que fueron consideradas en las regresiones logísticas. La variable dependiente es la relacionada con el nivel de calificación en la ocupación, la cual es categórica; en donde 0 hace referencia a una ocupación calificada y 1 a la no calificada. La construcción y determinación de esta variable fue a partir de la metodología propuesta por Batalova y Fix (2008), quienes realizan una categorización de las ocupaciones de los inmigrantes calificados, considerando *ocupaciones no calificadas* a aquellas que sólo requieren una modesta capacitación en el trabajo. *Ocupaciones técnicas* a aquellas en las cuales se emplean trabajadores con capacitación a largo plazo en el trabajo, capacitación vocacional o títulos técnicos. Y *ocupaciones altamente calificadas* las que requieren al menos un título universitario (*bachelor's degree*). A partir de esta clasificación y la información basada en el *Occupational Outlook Handbook* (OOH), el cual es un recurso proporcionado por el *Bureau of Labor Statistics* (BLS) que ofrece información detallada sobre las ocupaciones que proporcionan la mayoría de los empleos en Estados Unidos, se construyó la variable dependiente considerando una ocupación calificada aquella que requiriera un grado de licenciatura o posgrado y no calificada; es decir, en una situación de devaluación de sus credenciales profesionales o de *deskilling*, aquella que no requiere alguna formación académica o un nivel inferior a *high school*, que Batalova y Fix clasificaron como técnicas.

En el caso de las variables independientes, estas fueron clasificadas en cuatro dimensiones; características sociodemográficas, características del hogar, formación académica y características de residencia (véase cuadro 4.5), las cuales fueron seleccionadas a partir de la revisión de literatura sobre inserción laboral de inmigrantes calificados en capítulos anteriores. En la dimensión de características sociodemográficas se consideraron las variables de sexo, edad y estado civil. En el caso de la edad se analizaron dos variables, una continua y una categórica, la cual se basó en dos aspectos, el primero fue a partir de la distribución de la muestra considerada, en donde la partición, que fue a los 45 años, presentaba una distribución casi homogénea en las dos categorías establecidas. Y el otro aspecto, fue tomar como referencia a las menores a 45 años y mayores a esta edad debido a la definición de edad reproductiva (periodo reproductivo), en la cual las mujeres son capaces de procrear y que, según se ha supuesto para fines estadísticos en la mayoría de los países, está comprendida entre los 15 y 45 años (CONAPO, 2018). Este aspecto es relevante ya que estudios sobre participación femenina en el

mercado laboral establecen que el tener hijos o estar en edad reproductiva impacta no sólo en el tipo de inserción laboral sino también en la intermitencia que se tiene en el mercado laboral.

CUADRO 4.5 - VARIABLES UTILIZADAS PARA LA REGRESIÓN LOGÍSTICA BINOMIAL

	DIMENSIONES	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	CODIFICACIÓN EN BASE DE DATOS
Variable dependiente	Ocupación	Nivel de calificación en la ocupación	Categórica (TIPOCUPA)	0= Ocupación calificada 1= Ocupación no calificada
Variables independientes	Características sociodemográficas	Sexo	Categórica (SEX)	0= Hombres 1= Mujeres
		Edad	Continua (AGE)	22 en adelante
		Edad	Categórica (AGEFEC)	1= Menores a 45 años 2= Mayores a 45 años
		Estado civil	Categórica (CONJUGALSIT)	0= No Unidas 1= Unidas
	Características del hogar	Tamaño del hogar	Categórica (SIZEHOME)	1= Unipersonal 2= 2 miembros 3= 3 miembros 4= Más de 3 miembros
		Relación con el jefe de hogar	Categórica (RELATIONHEAD)	1= Jefe de hogar 2= Pareja del jefe de hogar 3= Hija (o) del jefe de hogar 4= Otra relación con el jefe de hogar
		Presencia de hijos	Categórica (PRECHILDREN)	0= Sin hijos en el hogar 1= Hijos en el hogar
		Presencia de hijos menores de 5 años	Categórica (CHILDREN5)	0= No 1= Sí
	Formación académica	Lugar de realización de estudios	Categórica (COUNTRYSTU)	1= País de origen 2= Estados Unidos
		Grado académico	Categórica (DEGREE)	1= Licenciatura 2= Maestría 3= Grado profesional 4= Doctorado
		Área de formación	Categórica (STEMAREA)	0= No STEM 1= STEM
	Características de residencia	Tiempo de residencia en EEUU	Continua (YRSUSA1)	0 años en adelante
		Tiempo de residencia en EEUU	Categórica (TIMEUSA)	1= Corta estancia (0-5 años) 2= Mediana estancia (6-15 años) 3= Larga estancia (16 años o más)
		Dominio del idioma inglés	Categórica (LANGUAGE)	0= No habla inglés 1= Habla inglés
		Condición de ciudadanía	Categórica (CITIZEN)	0= Sin ciudadanía 1= Con ciudadanía

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las dimensiones de características del hogar se consideraron las variables de tamaño del hogar de los inmigrantes mexicanos calificados, la relación con el jefe de hogar y si existía presencia de hijos y de hijos menores de 5 años. En la de formación académica, las variables se relacionan con el capital humano de los inmigrantes, como es el grado académico, área de formación y la variable *proxy* de lugar de realización de estudios. Finalmente se consideró la dimensión de característica de residencia, la cual se encuentra compuesta por las variables de dominio del inglés, condición de ciudadanía y tiempo de residencia en Estados Unidos, que al igual que la variable de edad, también se propusieron dos, una variable continua y otra categórica, que hace referencia a tres periodos de estancia.

Cabe resaltar que la fuente de información utilizada para la implementación de este análisis fue la *American Community Survey* (ACS), que es una fuente estadounidense que comenzó a levantarse de manera anual a partir del año 2000. La ACS es una encuesta nacional dirigida por el *Bureau of Labor Statistics* de Estados Unidos y que recaba información sobre las características demográficas, sociales, económicas y de vivienda de toda la población residente de ese país. Debido a que esta encuesta es considerada aditiva al censo decenal cuenta con una muestra grande (3.5 millones de hogares para el 2010) que la hace representativa a la población que radica en Estados Unidos, así como a todos los grupos minoritarios, además de contar una excelente cobertura geográfica. La ACS concentra casi todas las variables que son consideradas para la estrategia metodológica cuantitativa.

Algunos aspectos que deben de considerarse al observar los resultados de las regresiones, es que se utilizó la estrategia “paso o paso” al momento de la construcción de los modelos, haciendo modificaciones hacia adelante incluyendo y eliminando variables y tratando de descartar aquellas no significativas. Se estimaron alrededor de 20 regresiones (véase ANEXOS I-VI), tratando de realizar una por cada dimensión considerada para identificar las variables significativas y el comportamiento de los indicadores de bondad de ajuste, como la R-cuadrada de Cox y Snell, R-cuadrado de Nagelkerk, las cuales indican la parte de la varianza de la variable dependiente explicada por el modelo, así como el porcentaje global correctamente clasificado, todo esto con el objetivo de tener modelos lo más sencillos posibles y manteniendo el principio de parsimonia. Cabe resaltar que las estimaciones realizadas fueron con las muestras proporcionadas por la ACS sin ponderar.

4.4 Resultados de modelos logísticos estimados

En el cuadro 4.6 se muestran los resultados de la regresión logística ajustada para los inmigrantes mexicanos calificados, tanto hombres como mujeres, que radican en Estados Unidos. La primera variable por destacar en el modelo fue la de sexo, ya que la intención era observar si ésta era significativa para los inmigrantes profesionistas al insertarse en una ocupación no calificada o en un contexto de devaluación de su capital humano en el mercado laboral estadounidense. Lo que se identificó es que las mujeres mexicanas tienen una menor posibilidad de emplearse en una ocupación no calificada, es decir, de presentar una devaluación de su capital humano o de *deskilling* (46.6%) que los hombres. Este resultado ya se esperaba debido a que en el análisis descriptivo del capítulo anterior se vislumbraba una mejor posición de las mexicanas en el mercado laboral estadounidense en comparación a los varones. Respecto a la edad, se muestra que los inmigrantes mexicanos calificados que tienen más de 45 años obtienen 63% de oportunidad de insertarse en una ocupación no calificada que los que son menores a 44 años, lo cual indica que, entre la población de inmigrantes mexicanos, las mujeres jóvenes tienen mayores probabilidades de posicionarse en un empleo en donde su capital humano no se devalúe o se caiga en situación laboral de *deskilling*.

Las variables sobre las características del hogar en donde viven los inmigrantes que se relacionaron estadísticamente con el hecho de encontrarse en una ocupación no calificada fueron el tamaño de hogar y la relación con el jefe de familia. Se identificó una relación positiva entre el número de miembros que habitan en el hogar y la posibilidad de encontrarse en *deskilling*, aunque entre más incrementa el número de personas la probabilidad va disminuyendo. Por otra parte, entre las categorías de relación con el jefe de hogar el hecho de ser cónyuge tiene mayor incidencia en trabajar en un empleo no calificado que el de ser hijo o tener otro tipo de relación, incluso no parental. Asumiendo que los hogares se encontraran compuestos por parejas heterosexuales, y por cuestiones relacionadas con las dinámicas culturales de los mexicanos, esto se podría atribuir al rol que juegan las mujeres dentro de los hogares, en donde las responsabilidades de ser esposas o madres disminuyen sus posibilidades de colocarse en trabajo calificado.

Las variables relacionadas con la formación educativa de los inmigrantes fueron las más significativas en las diferentes regresiones realizadas, lo cual indica que el capital humano es

uno de los determinantes con mayor peso para explicar la inserción laboral de inmigrantes calificados en ocupaciones en donde se da un aprovechamiento de sus conocimientos y habilidades.

En este sentido, y a partir del resultado del modelo, se muestra que el hecho de contar con un posgrado disminuye la oportunidad de estar empleado en una ocupación que requiere de ciertas credenciales educativas y, por tanto, de experimentar una devaluación del capital humano o *deskilling*. Los mexicanos que cuentan con una maestría tienen un 80% menos posibilidades de estar en un trabajo no calificado que los que cuentan con licenciatura. En cambio, los que cuentan con doctorado tienen 61.5 por ciento menos oportunidad, así como el hecho de haber estudiado, al menos la licenciatura, en Estados Unidos disminuye la posibilidad (23.7%) de que su capital humano sea devaluado en comparación a aquellos mexicanos que estudiaron en México.

Una de las variables que guardan una relación positiva con situarse en un trabajo no calificado fue la del área de formación, lo que indica que los mexicanos que cuentan con un grado de educativo en el campo STEM tienen más posibilidad de situarse en un empleo no calificado que los que tienen una formación no STEM, este resultado podría aludir a que en el mercado laboral calificado no sólo se da una selectividad por grado académico o área de formación, sino también por otros factores como lo es el origen étnico, en donde se ha demostrado que existen nichos laborales que son captados por grupos poblaciones muy identificados, tal es el caso de los indios que se sitúan en áreas de ingeniería y tecnología.

Otras de las variables que fueron estadísticamente significativas y que se demostró, a partir de la regresión, que guardan una relación con el *deskilling* de los mexicanos en el ámbito laboral, fueron las relacionadas con la dimensión de características de residencia en Estados Unidos, lo cual no sólo no habla de su ocupación en el mercado laboral sino también de la integración de los inmigrantes en la sociedad de destino. Las variables significativas en la regresión fueron la condición de ciudadanía, dominio del idioma inglés, así como el tiempo de residencia en ese país. Los mexicanos que cuentan con ciudadanía tienen 63.4% menos posibilidades de contar con un trabajo no calificado en comparación con lo que no son ciudadanos. De la misma manera otro factor que influye es el hecho de hablar inglés, los mexicanos que hablan el idioma tienen 67.7% menos posibilidades de estar un trabajo no

calificado. En cambio, el tiempo de residir en Estados Unidos presenta una relación directa, las personas que tienen entre 6 y 15 años (estancia mediana) de vivir en ese país tienen más posibilidad de caer un trabajo no calificado que los que tienen menos de 5 años (corta estancia) y más de 15 años (Larga estancia). A grandes rasgos estas son las variables que se encuentran asociadas al *deskilling* del grupo poblacional de mexicanos calificados que se encuentran insertos en el mercado laboral estadounidense.

CUADRO 4.6 - REGRESIÓN GENERAL AJUSTADA PARA INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, 2016

Variable	Coficiente	Pr(> z)	OR	
CONSTANT	2.120			
SEXO				
Mujeres	-0.428	0.000	***	0.534
EDAD				
Mayores a 45 años	0.462	0.000	***	1.630
TAMAÑO DEL HOGAR				
2 miembros	0.341	0.001	**	1.406
3 miembros	0.314	0.000	***	1.368
Más de 3 miembros	0.208	0.020	**	1.232
RELACIÓN JEFE DE HOGAR				
Esposa (o) del jefe de hogar	0.521	0.000	***	1.684
Hijo del jefe de hogar	0.495	0.000	***	1.64
Otra relación con el jefe de hogar	0.393	0.000	***	1.481
GRADO ACADÉMICO				
Maestría	-1.644	0.000	***	0.193
Grado profesional	-0.881	0.000	***	0.414
Doctorado	-0.954	0.000	***	0.385
PAÍS DE ESTUDIOS				
Estados Unidos	-0.271	0.008	**	0.763
ÁREA DE FORMACIÓN				
STEM	0.63	0.000	***	1.277
CONDICIÓN DE CIUDADANÍA				
Con ciudadanía	-0.312	0.000	***	0.366
DOMINIO DEL IDIOMA				
Habla inglés	-0.280	0.022	**	0.323
TIEMPO EN USA				
Mediana estancia	0.865	0.000	***	1.576
Larga estancia	0.294	0.008	**	1.341
n=	4230		0.001	***
Cox & Snell R Square	0.129	Niveles de significancia	0.01	**
Nagelkerke R Square	0.202		0.05	*
Porcentaje correcto	67.4			

4.5 Regresiones comparativas por sexo: ¿el *deskilling* es determinado por los mismos factores?

Uno de los objetivos específicos de la investigación era analizar si existía una diferencia en los determinantes de caer en *deskilling* entre hombres y mujeres. Si bien en la regresión general estimada (cuadro 4.6) se demostró que la variable sexo fue significativa, lo que se realizó en esta sección fueron dos regresiones, con los mismos determinantes, una para las mujeres calificadas y otra para los varones. Uno de los puntos a resaltar, es que de los modelos estimados para las mujeres indican que la variable de tamaño de hogar no fue significativa, por lo que el número de personas que viven en el hogar de estas inmigrantes calificadas no se encuentra relacionado con el hecho de estar o no en una ocupación no calificada.

Los principales resultados de los modelos generales ajustados para mujeres y hombres mexicanos (véase cuadro 4.7) señalan que las mexicanas mayores de 45 años de edad tiene más posibilidades (69%) de tener un empleo no calificado que las menores a 45 años, mientras que para los hombres, aunque también guardan una relación directa, la oportunidad de estar en dicha condición es menor (57%), lo que podría aludir a que el mercado laboral castiga más a las mujeres mexicanas que a los hombres respecto a la edad. En cuanto a la dimensión de características del hogar, también se identificó una relación positiva, para el caso de los hombres, en la variable de tamaño de hogar, a partir del incremento del número de miembros en la familia la probabilidad de tener una ocupación no calificada es menor. En el caso en donde los hombres viven en una unidad familiar de 2 miembros la oportunidad de tener un trabajo en donde se devalúen sus capacidades formativas es de 34%, mientras que en un hogar en donde hay más de 3 miembros la posibilidad incrementa a 63%. Respecto a la relación con el jefe de familia, las mexicanas que son cónyuges aumentan la posibilidad de situarse en una ocupación no calificada en un 28% respecto a las que son jefas de hogar, mientras que en el caso de los varones la posibilidad es mucho mayor (87%).

Respecto a las variables que componen la dimensión de formación educativa se identificó que tanto el grado educativo, el país de realización de estudios y el área de formación, en este caso para los hombres, tienen una relación inversa con el hecho de situarse en un trabajo no calificado. Tanto las mujeres como los hombres que cuentan con maestría tienen menos oportunidades de tener un empleo no calificado que las de licenciatura, para el caso de las

mexicanas la posibilidad es de 69.5% menos y para los mexicanos es de 87%. Este resultado podría estar asociado al tipo de ocupaciones calificadas en las que se encuentran los mexicanos, ya que el tener doctorado también disminuye la oportunidad, ésta no es tan alta como los que tienen maestría. Otro de los factores significativos para ambos casos fue el de país de realización de estudios, el contar con un grado académico realizado en Estados Unidos también disminuye la posibilidad de tener un trabajo no calificado, en comparación con las y los mexicanos que obtuvieron su grado de formación en México. Para los hombres la posibilidad disminuye en un 14%, para las mujeres en un 33%. Esto no únicamente podría hacer referencia a la calidad de la educación obtenida, sino que el hecho de adquirir un grado académico en Estados Unidos podría dotar de redes de información sobre mecanismos de funcionamiento del mercado laboral estadounidense para poder colocarse en mercados calificados, así como a redes de apoyo con otros profesionistas en el lugar de destino.

CUADRO 4.7 - REGRESIONES GENERALES AJUSTADAS PARA INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, 2016

MUJERES					
Variable	Coefficiente	Pr(> z)	OR		
CONSTANT	1.599				
EDAD					
Mayores a 45 años	0.383	0.003	**	1.692	
RELACIÓN JEFE DE HOGAR					
Esposa (o) del jefe de hogar	0.25	0.115	**	1.284	
Hijo del jefe de hogar	0.376	0.026	*	1.456	
Otra relación con el jefe de hogar	0.293	0.174		1.341	
GRADO ACADÉMICO					
Maestría	-1.188	0	***	0.305	
Grado profesional	-0.373	0.027	*	0.689	
Doctorado	-0.716	0.054	*	0.489	
PAÍS DE ESTUDIOS					
Estados Unidos	-0.402	0.006	**	0.669	
ÁREA DE FORMACIÓN					
STEM	0.334	0.053	*	1.396	
CONDICIÓN DE CIUDADANÍA					
Con ciudadanía	-0.275	0.014	*	0.317	
IDIOMA					
Habla inglés	-0.154	0.619	*	0.167	
TIEMPO EN USA					
Mediana estancia	0.749	0.001	***	1.514	
Larga estancia	0.31	0.049	*	1.363	
n=	2,094				0.001 ***
Cox & Snell R Square	0.118	Niveles de significancia			0.01 **
Nagelkerke R Square	0.256				0.05 *
Porcentaje correcto	62.6				

HOMBRES

Variable	Coeficiente	Pr(> z)	OR
CONSTANT	1.992		
EDAD			
Mayores a 45 años	0.546	0	*** 1.579
TAMAÑO DEL HOGAR			
2 miembros	0.494	0.001	** 1.349
3 miembros	0.446	0	*** 1.562
Más de 3 miembros	0.299	0.023	* 1.639
RELACIÓN JEFE DE HOGAR			
Esposa (o) del jefe de hogar	0.794	0	*** 1.872
Hijo del jefe de hogar	0.673	0.001	** 1.661
Otra relación con el jefe de hogar	0.471	0.056	1.601
GRADO ACADÉMICO			
Maestría	-2.042	0	*** 0.13
Grado profesional	-1.33	0	*** 0.265
Doctorado	-1.108	0.003	** 0.33
PAÍS DE ESTUDIOS			
Estados Unidos	-0.157	0.027	* 0.855
ÁREA DE FORMACIÓN			
STEM	-0.71	0	*** 0.746
CONDICIÓN DE CIUDADANÍA			
Con ciudadanía	-0.362	0.001	** 0.436
IDIOMA			
Habla inglés	-0.351	0.023	* 0.421
TIEMPO EN USA			
Mediana estancia	0.932	0	*** 1.539
Larga estancia	0.303	0.047	* 1.353
n=	2,234	0.001	***
Cox & Snell R Square	0.192	Niveles de significancia	0.01 **
Nagelkerke R Square	0.238		0.05 *
Porcentaje correcto	64.3		

Una de las variables que más resalta dentro de estos modelos, y que también es parte de la dimensión de formación académica, es la relacionada con el campo o área de formación. Mientras que en el modelo general la variable **ÁREA DE FORMACIÓN** resultó en una relación positiva con la variable dependiente, al igual que en la regresión estimada únicamente para mujeres, para el caso de los mexicanos calificados esto no fue así, ya que los varones que cuentan con un formación en las áreas relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, tienen 25% menos posibilidad de insertarse en un trabajo no calificado que los que cuentan con una formación diferente a estas áreas. Este resultado es significativo ya que da

cuenta de que en el mercado laboral estadounidense existen nichos de mercado y formaciones masculinizadas.

En cuanto a las características de residencia de los inmigrantes, se observa que contar con ciudadanía estadounidense disminuye la oportunidad de estar en una ocupación no calificada, es decir, de experimentar una devaluación de sus capacidades en un 68% para las mujeres y en un 57% para los hombres en relación con no contar con ella, manteniendo los demás factores de la regresión constantes. De la misma manera, el hablar el idioma inglés también contribuye en que las y los mexicanos tengan menos oportunidad de tener un trabajo no calificado en comparación con los que no hablan dicho idioma, aunque la diferencia entre estos grupos poblacionales es muy alta. Para las mexicanas es de 83%, mientras que para los varones es de 57%. Caso contrario a estas relaciones, es la del tiempo de residencia en Estados Unidos, ya que los mexicanos que tienen entre 6 y 15 años en ese país la oportunidad de tener un trabajo no calificado es de 51 y 53% más que los que tienen 5 años o menos de haber llegado al país.

4.6 Diversidad en contextos geográficos: comparación entre Texas, California y la Costa Este

Los resultados de las regresiones anteriores dieron cuenta de cuáles son los factores que explican la probabilidad de insertarse en una ocupación no calificada que presentan los inmigrantes mexicanos calificados en el mercado laboral estadounidense. Sin embargo, uno de los objetivos es analizar si existen diferencias por contextos geográficos y estructuras de los mercados laborales, con la intención de identificar que los determinantes operan de la misma manera y en la misma medida.

Se realizaron tres regresiones para las inmigrantes mexicanas, una para las que se encuentran en California, otra para las que radican en Texas y, finalmente, otra para las inmigrantes que se encuentran en la Costa Este de Estados Unidos. Se optaron por estos tres espacios debido a que en ellos es en donde existe la mayor concentración de estas inmigrantes, cerca de 86%, tal como se mostró en capítulos anteriores, además de que estas entidades presentan estructuras laborales muy diversas. Además de considerar a Texas y California como polos tradicionales del arribo de inmigrantes mexicanos y a los estados de la Costa Este como un polo emergente.

En el caso del estado de Texas, éste es el cuarto estado con el mayor número de inmigrantes altamente calificados en Estados Unidos, esto debido al desarrollo de la industria médica y de investigación, mientras que California, siendo la sexta economía del mundo, es el estado con el mayor número de inmigrantes calificados en Estados Unidos, cerca de 2 millones. Este estado se vuelve un polo de atracción importante para los inmigrantes debido a la presencia de industrias basadas en el conocimiento, innovación y tecnología. Sin embargo, también es sabido que un número considerable de los inmigrantes calificados que radican en estos estados no pueden poner en práctica sus calificaciones académicas y profesionales, por lo que muchos de ellos se encuentran en *deskilling*, ya que se da una subutilización de sus habilidades en el mercado laboral posicionándolos, en algunas ocasiones, en un contexto de subempleo (Ruiz, Batalova y Fix, 2016).

Inicialmente se estimaron las regresiones para inmigrantes que radican en los estados considerado como tradicionales, California y Texas (véase cuadro 4.8), en donde se identificó que las únicas variables que fueron estadísticamente significativas fueron la edad, las que se relacionan con el capital humano, así como la de ciudadanía y dominio del idioma inglés. En cuanto a la edad, para las inmigrantes que viven en Texas tienen 32% más oportunidad de tener un trabajo no calificado en comparación a las que tienen menor de 45 años, esto manteniendo los otros factores constantes. Mientras que las inmigrantes mayores de 45 años que viven en California tienen una posibilidad mayor, la cual es de 62%, por lo que la edad tiene un mayor impacto en California que en Texas. Respecto al grado académico, se muestra una relación negativa con el hecho de tener un trabajo no calificado. Para las mexicanas que se encuentran en Texas, tanto las que cuentan con maestría, grado profesional o doctorado, disminuye la oportunidad de estar en una ocupación no calificada en el mercado laboral en casi un 50% respecto a las que cuentan con licenciatura, por lo que no hay una diferencia significativa entre los niveles de posgrado. Para el caso de las mexicanas que se encuentran en California si existen diferencias entre las posibilidades de ocupar un trabajo no calificado a partir del grado académico, respecto a las que tienen licenciatura, para las que cuentan con una maestría la posibilidad disminuye en un 74%, para las que tienen un grado profesional la posibilidad es de 39% y para las que tienen un doctorado es de 49%. El hecho de haber obtenido el grado en Estados Unidos también disminuye la posibilidad de colocarse en subempleo, respecto a las mexicanas que adquirieron su grado en México. Esta posibilidad disminuye en casi un 50%

tanto para las que se encuentran en California como en Texas. Por otra parte, nuevamente la variable de formación en área STEM vuelve a tener una relación negativa respecto a posicionarse en un trabajo no calificado. Mientras que para las mexicanas que cuentan con una formación STEM y que se encuentran en Texas la oportunidad de encontrarse en un trabajo no calificado disminuye en un 0.8%. En el caso de las inmigrantes que se encuentran en California la posibilidad disminuye en 26% respecto a las que no tienen una formación en estas áreas, lo que da cuenta de las preferencias muy particulares en el mercado laboral de estos dos estados respecto a nivel nacional. Un dato relevante es que aunque en Texas no existe una estructura de mercado tan definida en áreas relacionadas con la ciencia, tecnología e ingeniería como en California, se ha identificado que en este estado hay más vacantes de empleo en STEM que trabajadores desempleados de STEM. Además de que uno de cada cuatro trabajadores de STEM es nacido en el extranjero, a pesar de que la relación de esta variable es negativa con el hecho de posicionarse en un trabajo no calificado para las mexicanas, no se deja de señalar que también existe una preferencia en el mercado laboral STEM por aquellos inmigrantes cuya formación educativa se encuentra particularmente enfocada en dichas áreas, tal es el caso de los inmigrantes de origen indio (NAE, 2015).

CUADRO 4.8 - REGRESIONES GENERALES AJUSTADAS PARA LAS INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN CALIFORNIA Y TEXAS, 2016

CALIFORNIA					
Variable		Coefficiente	Pr(> z)		OR
CONSTANT		1.852			
EDAD					
	Mayores a 45 años	0.42	0.008	**	1.325
GRADO ACADÉMICO					
	Maestría	-1.366	0.035	*	0.255
	Grado profesional	-0.487	0.046	*	0.615
	Doctorado	-0.658	0.035	*	0.518
PAÍS DE ESTUDIOS					
	Estados Unidos	-0.882	0	***	0.414
ÁREA DE FORMACIÓN					
	STEM	-0.679	0.043	*	0.732
CONDICIÓN DE CIUDADANÍA					
	Con ciudadanía	-0.54	0.003	**	0.716
DOMINIO DEL IDIOMA					
	Habla inglés	-0.105	0.048	*	0.31
	n=	757			0.001
	Cox & Snell R Square	0.146			***
	Nagelkerke R Square	0.198			0.01
	Porcentaje correcto	61.9			**
					0.05 *

TEXAS					
Variable	Coeficiente	Pr(> z)	OR		
CONSTANT		1.878			
EDAD					
	Mayores a 45 años	0.28	0.036	*	1.629
GRADO ACADÉMICO					
	Maestría	-0.543	0.019	**	0.561
	Grado profesional	-0.349	0.049	*	0.418
	Doctorado	-0.572	0.027	*	0.585
PAÍS DE ESTUDIOS					
	Estados Unidos	-0.727	0.002	**	0.483
ÁREA DE FORMACIÓN					
	STEM	-0.008	0.041	*	0.992
CONDICIÓN DE CIUDADANÍA					
	Con ciudadanía	-0.512	0.02	**	0.669
DOMINIO DEL IDIOMA					
	Habla inglés	-0.046	0.046	*	0.486
	n=	534			0.001
	Cox & Snell R Square	0.169			***
	Nagelkerke R Square	0.192			0.01
	Porcentaje correcto	62.2			**
					0.05 *

Finalmente, otras de las variables que se relacionan de manera significativa con estar en *deskilling* en Texas y en California, fueron el hecho de contar con ciudadanía y hablar inglés. Para las mexicanas calificadas en Texas y que cuentan con ciudadanía la oportunidad disminuye en un 33% respecto a las mexicanas que no son ciudadanas, mientras que para las que se encuentran en California la posibilidad es de 28% menos que las que no tienen la condición de ciudadanía. En el caso del idioma, las inmigrantes mexicanas calificadas que hablan inglés tienen menos posibilidad de posicionarse en un empleo en donde se devalúen sus capacidades educativas y profesionales, respecto a las que no hablan inglés, para las que se encuentran en California la oportunidad disminuye en 69% y para las que están en Texas la posibilidad decrece en más de un 50%.

Con los resultados anteriores se pueden identificar los determinantes que seguían siendo significativos para el caso de las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en los estados de Texas y California, las cuales son cerca al 65% del total de Estados Unidos. Estas dos regiones además de las diferencias señaladas también representan dos regiones de recepción histórica para la inmigración mexicana. Con la finalidad de observar si estos factores juegan un papel importante en la condición de *deskilling* se diseñó y estimó un tercer modelo para las inmigrantes que radican en la Costa Este considerándose una región emergente para la ubicación

de mexicanos calificados. La construcción de esta región emergente consideró tres divisiones regionales del censo de Estados Unidos: 1) *New England*, 2) *Middle Atlantic*, y 3) *South Atlantic*, las cuales están conformadas por dieciocho estados¹⁹.

Este contexto emergente de la migración, que es la Costa Este, representa no sólo un nuevo punto de llegada de los inmigrantes, sino que, en términos industriales, en las últimas dos décadas, se ha caracterizado por convertirse en un polo de la industria automotriz, lo cual lo vuelve también un punto importante de atracción de inmigrantes calificados de diversas partes del mundo.

En el cuadro 4.9 se muestran los resultados de la regresión general ajustada para inmigrantes mexicanas calificadas que radican en la Costa Este de Estados Unidos, en donde se resalta que los determinantes que influyen o guardan una relación con que éstas se encuentren en una ocupación no calificada son las mismas que se presentan para el caso de las que radican en California y Texas. Por ejemplo, las variables que guardan una relación negativa fueron, el grado académico, si tienen algún posgrado tienen menos posibilidades estar en *deskilling* que las inmigrantes mexicanas que tienen licenciatura. En este caso, se cumple los planteamientos de Becker, aunque quienes tienen menos posibilidades de caer en *deskilling* son las que cuentan con maestría (78%). Si estudiaron en Estados Unidos (59%) tienen menos oportunidades de estar en *deskilling* que las inmigrantes que estudiaron en México. Las inmigrantes que tienen más de 45 años tienen 48% más posibilidades de estar en *deskilling* que las inmigrantes que son menores a esa edad.

Sin embargo, una de las variables que salió significativa únicamente en este modelo fue el de la presencia de hijos menores de cinco años. Las mexicanas calificadas que radican en algún estado de la Costa Este tienen 53% más probabilidades de estar empleadas en una ocupación no calificada si tienen hijos menores de cinco años en comparación a las inmigrantes que no tienen hijos menores a cinco años. Este resultado se podría atribuir a que el hecho de que sea una región emergente no es tan probable contar con redes de apoyo para el cuidado de menores y actividades domésticas. Jubany (2004) señala que la falta de estructuras de apoyo para los inmigrantes calificados recién llegados, como lo podría ser la falta de redes informales,

¹⁹ Los estados que conforman las tres divisiones mencionadas son: Delaware, District of Columbia, Florida, Georgia, Maryland, North Carolina, South Carolina, Virginia, West Virginia, Connecticut, Maine, Massachusetts, New Hampshire, Rhode Island, Vermont, New York, New Jersey y Pennsylvania.

podría impactar de manera directa en sus procesos de inserción socioeconómica. Además, que estos impactos suelen ser más profundos para las mujeres que para los varones, ya que las responsabilidades familiares les impiden acceder fácilmente a nuevas redes.

CUADRO 4.9 - REGRESIÓN GENERAL AJUSTADA PARA LAS INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN LA COSTA ESTE, 2016

Variable	Coefficiente		Pr(> z)	OR
CONSTANT	1.786			
Edad				
Mayores a 45 años	0.281	0.029	*	1.488
GRADO ACADÉMICO				
Maestría	-0.452	0.011	**	0.781
Grado profesional	-0.397	0.039	*	0.308
Doctorado	-0.671	0.027	*	0.415
PAÍS DE ESTUDIOS				
Estados Unidos	-0.638	0.004	**	0.594
ÁREA DE FORMACIÓN				
STEM	-0.043	0.032	*	0.292
CONDICIÓN DE CIUDADANÍA				
Con ciudadanía	-0.631	0.023	**	0.268
DOMINIO DEL IDIOMA				
Habla inglés	-0.057	0.037	*	0.032
PRESENCIA DE HIJOS MENORES DE 5 AÑOS				
Sí	0.618	0.041	*	0.539
	n= 305			0.001 ***
	Cox & Snell R Square 0.187		Niveles de significancia	0.01 **
	Nagelkerke R Square 0.212			0.05 *

4.7 Ideas finales del capítulo

El objetivo de este capítulo fue identificar los factores asociados al *deskilling* de las inmigrantes mexicanas en el mercado laboral estadounidense. A partir de la estimación de algunas regresiones logísticas binomiales se contribuyó a cumplir con unos de los objetivos generales de la investigación, así como a dar respuesta a algunas de las interrogantes planteadas.

Se logró identificar que la posibilidad de insertarse en una ocupación no calificada se puede explicar a partir de características sociodemográficas, como lo es el sexo y la edad, así como características de su formación académica y de residencia en Estados Unidos. Se desarrollaron cinco modelos diferentes; el 135 o para la población total de mexicanos calificados con el propósito de identificar si la variable sexo era estadísticamente significativa en la explicación de la devaluación del capital humano de los inmigrantes en el mercado laboral, lo cual se corroboró ya que las mexicanas tienen menos oportunidades de estar en esta situación de *deskilling* en comparación a los hombres. Este resultado fue importante, ya que la mayoría de las investigaciones señalan que las probabilidades de encontrarse en un trabajo no calificado es mayor para las mujeres que para los varones. Iredale (2005) señala que muchas mujeres inmigrantes calificadas enfrentan barreras adicionales para ingresar en la ocupación de su capacitación debido a las estructuras y obligaciones familiares, el sesgo de género y la incapacidad para emprender procedimientos de evaluación y capacitación, esto en comparación a los hombres.

Posteriormente, se desarrollaron dos regresiones; una exclusivamente para los mexicanos y otra para las inmigrantes mexicanas, las diferencias que se identificaron es que para el caso de las mujeres la variable de tamaño de hogar no fue significativa. Además de que la variable de formación en áreas STEM se relacionó de manera diferente para el caso de los hombres, los mexicanos que cuentan con un grado académico en dichas áreas tienen menos oportunidades de tener un trabajo no calificado respecto a los migrantes que tienen una formación en otras áreas. Boyd y Kaida (2009) mencionan en su estudio sobre ingenieros inmigrantes en Canadá y Austria que las probabilidades de ingresar a ocupaciones en correspondencia con la formación son mayores para los hombres que para las mujeres, independientemente de su país de nacimiento. Mientras que las mujeres tenían menores posibilidades de trabajar como ingenieros, si presentaban mayor probabilidad de trabajar como técnicos, esta tendencia se mantenía a pesar de tener largas estancias de residencia en Canadá. Por lo que se podría inferir que el hecho de tener una formación STEM no es suficiente en ciertos mercados laborales, sino que también tiene que ver con una selectividad por género que está por encima de otros determinantes como los es el tiempo de estancia en el país de destino y el conocimiento adquirido sobre la dinámica del mercado laboral.

Si bien las tres regresiones dieron cuenta sobre los determinantes asociados al *deskilling* de los inmigrantes mexicanos calificados que se encontraban insertos en el mercado laboral estadounidense en general, uno de los propósitos fue identificar si este patrón se mantenía para las inmigrantes en contextos geográficos muy particulares del país. Por lo que se implementaron tres modelos adicionales, uno para las mexicanas que se encontraban en Texas, otro para las que estaban en California y el tercero para las inmigrantes que radican en la Costa Este. Únicamente las variables relacionadas con la formación académica y características de residencia fueron las significativas, y las que hacen referencia a las características del hogar no se asociaron estadísticamente, por lo que se demostró que éstas no guardan relación alguna con el hecho de que las inmigrantes mexicanas se encuentren en un trabajo no calificado. Una de las posibles explicaciones a estos resultados es que se debe de considerar que dos de los tres espacios considerados, Texas y California, son puntos tradicionales de arribo de inmigrantes mexicanos, no únicamente calificados, por lo que se podría persuadir de que las inmigrantes mexicanas cuentan con redes de apoyo familiares, por lo que el hecho de tener hijos o hijos menores de 5 años no representa un factor determinante para su inserción laboral, ya sea que influya de manera positiva o negativa. Uno de los hallazgos notables dentro de este capítulo fue que, a diferencia de la regresión realizada para las mexicanas calificadas en todo Estados Unidos, la variable de formación académica en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas se relacionó de manera negativa al para posicionarse en un empleo no calificado, lo cual refleja que en el mercado laboral de California y Texas las inmigrantes formadas en dichas áreas tienen mayores oportunidades de posicionarse en un empleo calificado. Esto posiblemente es debido a las estructuras del mercado laboral de estos dos estados, las cuales se basan, en gran medida, en economías del conocimiento relacionadas con los campos médicos, de la tecnología e innovación.

A pesar de que en diversos estudios empíricos se ha demostrado que las variables de situación conyugal, presencia de hijos en el hogar o tener hijos menores de cinco años, así como el número de integrantes en los hogares de los inmigrantes calificados son determinantes en el tipo de su inserción laboral, para las mexicanas, que fueron captadas en la ACS 2016, se demostró que estas variables no son significativas, excepto para las de la Costa Este, por lo que no guardan relación alguna con la inserción laboral en ocupaciones no calificadas.

Este resultado sobre la presencia de hijos en la Costa Este ayuda a demostrar que la geografía es importante. El hecho de que los momentos biográficos como la maternidad resulten críticos en la vida de las inmigrantes mexicanas calificadas que se radican al algún estado de la Costa Este depende en gran medida de los entornos espaciales en los que tienen lugar. Riaño (2012) menciona que las comunidades en los países de destino con una cultura de género conservadora, instalaciones limitadas para el cuidado de los niños, falta de servicios de asesoramiento para extranjeros, redes sociales de apoyo y movilidad limitada para acceder a grandes mercados laborales serán menos favorables para las mujeres inmigrantes que deseen conciliar la vida familiar y profesional.

En conclusión, este capítulo permitió dar cuenta que más allá de la demanda y estructura del mercado laboral estadounidense, existen características y atributos inherentes de las inmigrantes mexicanas calificadas que les impiden posicionarse en un trabajo calificado, posicionándolas en un escenario de *deskilling*. Los modelos presentados permitieron corroborar y fortalecer algunos de los resultados descriptivos presentados en los dos capítulos anteriores, así como diferir en algunas premisas que se han manejado en la literatura sobre la migración calificada, las cuales no se cumplen al tratarse de una población tan específica como lo es la de mexicanas calificadas en el contexto de Estados Unidos. Aunque para tener una visión más holística de la problemática del *deskilling* y considerar otros determinantes que no pudieron ser captados por la fuente de información seleccionada y las estimaciones llevadas a cabo, es necesario que sea analizada desde un enfoque cualitativo y de manera longitudinal. Por lo que en el próximo capítulo se presentarán y analizarán las trayectorias laborales de algunas inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos.

CAPÍTULO V – ENTRAR, SALIR O PERMANECER EN DESKILLING. UN ANÁLISIS CUALITATIVO A PARTIR DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS

138

5.1 Introducción

El *deskilling* es una problemática que se relaciona con la devaluación y degradación del capital humano que poseen las inmigrantes en el mercado laboral. A lo largo de los capítulos anteriores se ha hecho énfasis particular en identificar los determinantes que impactan en que las inmigrantes mexicanas calificadas tengan una ocupación no calificadas dentro del mercado laboral de Estados Unidos. Tal fue el caso de las características demográficas, del hogar, de residencia y de su capital humano, pero esto desde un enfoque cuantitativo y transversal. Diversos estudios (Kofman, 2012; Rubin, *et. al.*, 2009; Dumont y Leibig, 2005; Marin y Mollard, 2013) han señalado que la problemática del *deskilling* no se debe exclusivamente a las características mencionadas anteriormente, sino también a las mismas barreras implementadas por el mercado laboral, por las políticas y programas migratorios establecidos por el Estado-nación receptor y por cuestiones culturales y de estereotipos que tienen sobre las mujeres inmigrantes, tanto en la sociedad de acogida como en el mercado laboral potencialmente receptor.

Uno de los aspectos que es indispensable rescatar en este capítulo es que el *deskilling* no únicamente involucra que las mexicanas calificadas no logren insertarse en un empleo acorde a su nivel educativo o su área de formación en el mercado laboral estadounidense, sino que con ello devienen otro tipo de dificultades que tienen que enfrentar. Tal es el caso de los costos emocionales y psicológicos al observar una pérdida de su estatus profesional-ocupacional (Kawar, 2004 y Marin y Mollard, 2013e). El despliegue de estrategias que tienden a implementar para poder salir del *deskilling* o dificultades por las cuáles no les es posible salir y tienen que mantenerse en empleos en donde su capital humano se va devaluando.

Para poder tener una aproximación más detallada del tipo de problemáticas y contextos, es indispensable contar con un enfoque cualitativo, el cual permita explorar cómo han sido

vividos y valorados los procesos laborales y los momentos en los que las inmigrantes mexicanas, con grados profesionales de licenciatura o posgrado que cayeron o se encuentran en un contexto de *deskilling*, así como indagar a través de sus discursos y percepciones qué otros factores, además de los analizados en el capítulo anterior, influyeron o influyen en experimentar dicha condición laboral.

Tomando como referencia lo anterior, el objetivo del presente capítulo es describir y analizar veintiocho trayectorias laborales de inmigrantes mexicanas calificadas que se encontraban insertas en el mercado laboral estadounidense, tanto en ocupaciones calificadas como en las no calificadas. Estas trayectorias fueron analizadas desde la perspectiva del curso de vida con la finalidad de observar de manera sistemática cómo transcurrieron, cambiaron y se adaptaron las experiencias de vida de las inmigrantes en un ámbito laboral, principalmente en aquellas ocupaciones no calificadas o en donde se posicionaron en un estatus de *deskilling*.

El capítulo se encuentra estructurado en cuatro secciones. La primera hace referencia a las trayectorias como un recurso analítico, en donde se describe la perspectiva de curso de vida, haciendo un énfasis particular en el uso de las trayectorias, y cómo éstas han sido utilizadas para el estudio de la inserción laboral de mujeres. En el segundo apartado se muestran algunos aspectos metodológicos de la construcción de las trayectorias de las inmigrantes mexicanas calificadas. En la tercera sección se presentan la reconstrucción de veintiocho las trayectorias laborales de las mexicanas entrevistadas, las cuales se analizan a partir de la identificación de cuatro grupos. Las trayectorias TIPO A, las cuales hacen referencia a las inmigrantes que nunca cayeron en *deskilling*. Las trayectorias TIPO B, que muestran el patrón de las inmigrantes que entraron y nunca salieron del *deskilling*. Las trayectorias TIPO C, en donde se encuentran las inmigrantes que al ingresar al mercado laboral cayeron en *deskilling* pero lograron salir. Y las trayectorias TIPO D, las cuales hacen referencia a las inmigrantes que entran al mercado laboral, se posicionan en trabajos calificados. Sin embargo, posteriormente caen al *deskilling*. Finalmente, en la cuarta sección, se presentan algunas consideraciones del capítulo.

5.2 Las trayectorias como recurso analítico

Ante el arribo de las inmigrantes calificadas a la sociedad de destino e intentar ingresar a ocupaciones acorde a su nivel educativo y área de formación se ha evidenciado que éstas se

enfrentan a barreras adicionales, en comparación con los hombres, debido a las estructuras y obligaciones familiares, el sesgo de género y la incapacidad, en ciertos contextos, para emprender procedimientos de evaluación, capacitación y recredencialización (Iredale, 2005). Y si bien en el capítulo anterior se identificaron y analizaron los determinantes que influyen, positiva y negativamente, en que las inmigrantes mexicanas se encuentren en *deskilling*. Dicho análisis hacen referencia únicamente a las características inherentes a las inmigrantes y a sus contextos de residencia. Por lo que para explorar otros determinantes que puedan estar influyendo en el *deskilling* se optó por recurrir a un enfoque cualitativo y un análisis de corte longitudinal. Particularmente haciendo uso de las trayectorias como una herramienta metodológica analítica. De esta manera se puede dar cuenta de forma sistemática cómo es que las inmigrantes han ido adaptando, cambiando y transformado su experiencia laboral en Estados Unidos.

Para el uso de las trayectorias, particularmente de las trayectorias laborales de las inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos, es indispensable partir desde los postulados, tanto teóricos como metodológicos, del curso de vida, ya que éste se enfoca en el análisis de las trayectorias y transiciones que experimentan las personas en diversos dominios institucionales, como la familia, la escuela o el trabajo (Rivera, 2012).

La perspectiva del curso de vida posee sus orígenes en los trabajos de Glen Elder, durante la década de los setenta, surgiendo, principalmente, como una crítica hacia los modelos del ciclo de vida como un esquema idóneo para el estudio de la dinámica familiar, tanto en su composición como en su estructura funcional a lo largo del ciclo vital. Elder advirtió sobre la vinculación entre las experiencias de vida de las personas, los marcos institucionales y los contextos sociales, históricos, políticos y económicos que de cierta manera permean las experiencias vitales de cohortes particulares. Elder (1998) argumenta que los distintos cambios que experimentan los individuos, ya sea en su ingreso a la vida escolar, laboral, conyugal o reproductiva, suelen ser partes esenciales de sus trayectorias sociales, en donde cada uno otorga una forma y significado distinto (Sepúlveda, 2010).

Rivera (2012) menciona que el curso de vida es un enfoque que propone un análisis diacrónico de las trayectorias vitales en diferentes contextos o dominios de la vida social de los individuos, dando pie a la concepción de estrategias de investigación que recuperan las

trayectorias vitales no lineales o definidas por un único evento, sino trayectorias como producto del entrelazamiento de otras trayectorias, las cuales no necesariamente tienen que ser interdependientes a la experiencia de vida de otros individuos.

El análisis diacrónico que privilegia el entrelazamiento de las trayectorias vitales y el cambio social se basa, fundamentalmente, en tres conceptos claves y cinco principios generales que guían, en cierta medida, a los estudios enmarcados en el análisis teórico-metodológico del curso de vida (Blanco, 2011). Los tres conceptos básicos son la trayectoria, la transición y los *turning point*. Elder (1991) argumenta que la trayectoria se refiere a una línea de vida, un camino a lo largo de toda la vida del individuo, la cual puede cambiar en dirección, grado y proporción. De cierta manera, hace referencia a una visión a largo plazo del enfoque del curso de vida y se puede definir por el movimiento a lo largo de la estructura de edad. Aunque no necesariamente tiene que suponer algún tipo de secuencia o velocidad, en particular entre las transiciones, pero sí pueden existir probabilidades en el desarrollo de determinadas trayectorias vitales. Un aspecto que se debe considerar es que las trayectorias pueden comprender diversos ámbitos de las personas, tal es el caso de lo escolar, laboral, migratorio, reproductivo, conyugal, etc., los cuales son aspectos interdependientes. Además de que la o las trayectorias de una misma persona pueden ser entrelazadas con las de otros individuos brindando una visión de dinamismo, tanto del comportamiento como de los resultados de partes sustanciales del curso de vida (Elder y Shanahan, 2006).

La transición es el segundo concepto clave que se refiere a los movimientos que presentan las personas a lo largo de su curso de vida. Éstas siempre se encuentran contenidas en las trayectorias, y de cierta manera, son las que dan forma y sentido. Ramírez (2011) menciona que tanto las transiciones como las trayectorias son miras a corto y largo plazo, respectivamente, de un proceso social que se observa y analiza de manera longitudinal, en donde las transiciones suelen ser observaciones de corte discretas y las trayectorias observaciones continuas. Cabe señalar que las transiciones no son fijas y no necesariamente se presentan en un momento específico dentro del curso de vida y de manera frecuente se pueden presentar varias transiciones al mismo tiempo. Éstas se pueden describir a partir de dos aspectos; el *timing*, su secuencia y los estados de su duración.

Por su parte, el *turning point* (punto de quiebre) se encuentra asociado fuertemente con los dos conceptos anteriores, ya que éste provoca grandes modificaciones que impactan la dirección que tiene el curso de vida. Blanco (2011) menciona que estos “cambios de estado” no pueden identificarse fácilmente, los cuales suelen ser positivos o negativos, pero también pueden tratarse de situaciones subjetivas¹⁴² cualquier caso, el *turning point* implica discontinuidad en una o varias trayectorias vitales de las personas. A manera de resumen, se podría mencionar que estos tres conceptos; trayectoria, transición y *turning point*, son instrumentos que reflejan la condición temporal de las vivencias de los individuos. En donde se logran captar los movimientos enmarcados tanto en tiempos históricos como biográficos, reconstruyendo distintos ámbitos de la vida de las personas.

Elder (1995) argumenta que el enfoque del curso de vida se fundamenta en cinco principios analíticos, los cuales son indispensables para un óptimo desarrollo y análisis. El primer principio consiste en el desarrollo a lo largo del tiempo, esto tiene que ver con que la historia de vida de las personas y los acontecimientos que experimentan a lo largo de su línea de vida. Tienen incidencia en sus trayectorias posteriores. De ahí que para analizar determinadas situaciones de las personas es necesario contar con una visión a largo plazo o longitudinal; es decir, indagar en el pasado para explicar el presente. El principio dos se encuentra asociado al tiempo y lugar, los cuales tienen que ver con la relevancia de lo contextual en donde el curso de vida de las personas está inserto y modelado por el tiempo histórico. Ello indica que el contexto y el tiempo en donde las personas desarrollan sus vidas impactan en sus trayectorias. El tercer principio es el del *timing*, el momento de la vida de una persona en el cual ocurre una transición. Esta transición de vida o evento personal se puede considerar que sucede tarde o temprano en relación con otros individuos o expectativas normativas. Tal es el caso del tiempo biográfico en el cual se ingresó a la escuela o al mercado laboral. Otro de los principios es el de vidas interconectadas, en donde se asume que el desarrollo de vida se encuentra en vinculación con otros, así como con las influencias histórico-sociales. Las vidas son vividas de manera interdependiente en donde se reconocen cambios en las propias relaciones a lo largo del tiempo. Finalmente, se considera el principio del libre albedrío o agencia, en donde las propias personas construyen su curso de vida a partir de su toma de decisiones, obviamente sin dejar de estar consciente de las fronteras de oportunidades y restricciones del contexto vivido (Sepulveda, 2010 y Blanco, 2011).

Haciendo un énfasis particular en las trayectorias, siendo éstas el recurso teórico-metodológico de la estrategia analítica de esta investigación, se argumenta que este análisis de corte longitudinal se encuentra mediado por dos aspectos centrales; la interpretación que tienen los individuos de su propia experiencia, así como la construcción intersubjetiva que surge entre el entrevistador y el individuo entrevistado. A partir del diálogo que emerge durante el proceso de la entrevista, la persona entrevistada revive y reconstruye su experiencia de vida en torno a un episodio biográfico. El relacionado con la vida laboral de las inmigrantes mexicanas, que al momento de narrarlo van dando orden y otorgan un sentido a cada evento identificado, lo cual permite al investigador ordenar y sistematizar dichas transiciones (Sepulveda 2010, Ramirez, 2011 y Rivera, 2012).

Rivera (2012) menciona que existen supuestos metodológicos que es necesario sean considerados al momento de la realización de trayectorias, los cuales tienen que ver con la sistematización retrospectiva de las observaciones suscitadas en un episodio biográfico particular de la experiencia de vida de los individuos, contemplar un análisis trans e interperiodos para identificar las interconexiones entre los eventos, así como interpretar las relaciones e interconexiones que surgen entre las trayectorias de un individuo y el contexto social. Lo cual otorga la oportunidad de identificar, ordenar, clasificar para posteriormente identificar patrones o pautas de comportamiento. De esta manera se podrían generar grupos o tipos ideales (tipologías) para entender las lógicas de cambio entre las mismas.

La realización de trayectorias y, particularmente, a través de la elaboración de tipologías supone una actividad interpretativa para la construcción de datos, para analizar los procesos, transiciones y trayectorias entrecruzadas en contextos ambiguos. Como pueden ser los que viven y experimentan algunas de las inmigrantes mexicanas calificadas en el ámbito laboral, los cuales se entrelaza con otros ámbitos y roles que tienen que desempeñar. Esta línea de desarrollo de trayectorias, permite identificar factores asociados a la ocurrencia de que las inmigrantes se sitúen y transiten entre el *deskilling* y ocupaciones calificadas o viceversa, observar cuáles son las relaciones de causalidad que permiten explicar este escenario en su vida laboral e ir identificando y construyendo perfiles prototipo de estas inmigrantes. Pero más allá de ir identificando estas tipologías, las cuales son esenciales para comprender este proceso tan complejo, es fundamental dentro de la construcción de estas trayectorias conocer y comprender

cuáles son los significados que otorgan a los eventos vividos, cómo es que los experimentan y cómo se interrelacionan con otros eventos ocurridos.

En el caso de las trayectorias laborales, éstas se analizan como el recorrido ocupacional que realizan las inmigrantes mexicanas calificadas dentro del mercado laboral estadounidense, con el objetivo de comprender las continuidades y/o discontinuidades en los tiempos de permanencia dentro de la actividad laboral, es decir, conocer las dinámicas que se establecen en las transiciones de ingresos y retiros de ocupaciones particulares, como lo es el *deskilling*. Para el caso de las inmigrantes mexicanas este es un aspecto fundamental, ya que no sólo se pretende observar dichas dinámicas sino ver como a partir de transiciones normativas, como lo es el matrimonio, la maternidad, el divorcio, la obtención de un posgrado o un cambio de residencia, su trayectoria laboral se puede ir moldeando a partir de ciertas estrategias o toma de decisiones (de Oliveira y Ariza, 2002).

5.3 Algunos aspectos metodológicos

La participación de la mujer en la vida económica, vista a través del trabajo remunerado, ha sido un fenómeno social y económico que ha sorprendido por su celeridad y, sobretodo, por sus repercusiones en la vida cotidiana (Cruz, 1994). Parte de esta investigación es analizar cuáles han sido las barreras, determinantes, decisiones y estrategias a las cuales las inmigrantes mexicanas se han tenido que enfrentar para poder tener esa participación en la vida económica, aunque en ocupaciones o nichos laborales no calificados, cayendo en *deskilling*. Esto a pesar de ser mujeres profesionistas en Estados Unidos, país distinto al que nacieron, y que en algunos de los casos de las inmigrantes, país en donde no obtuvieron su formación académica. Pero sobre todo, es esencial centrarse en esas repercusiones en su vida cotidiana.

Si bien la investigación de corte cualitativo se basa en el supuesto de que el mundo social se encuentra formado por significados y símbolos, para el análisis de la participación laboral de las inmigrantes en el mercado de trabajo estadounidense fue pertinente recurrir a dicho enfoque, ya que esta perspectiva metodológica permite el uso de herramientas de investigación para identificar y comprender los procesos, contextos, sentidos y significados de las experiencias de vida y acción humana. Esto a través de la reconstrucción de los discursos, percepciones y significados que las mismas inmigrantes tienen de ellas y sobre los demás, permitiendo ahondar

en un estudio interpretativo sobre su subjetividad (Taylor y Bogdan, 1987; Castro, 1996 y Monje, 2011, Vargas, 2011).

Aunque existen un sinnúmero de técnicas cualitativas para poder obtener la información que ayude a la construcción de un análisis interpretativo de la subjetividad de las inmigrantes y el sentido que éstas les imprimen a sus conductas y experiencias, en esta investigación se tomó la decisión de recurrir a la entrevista semiestructurada, ya que ésta se caracteriza por la interacción que se suscita entre el entrevistador y el entrevistado, y de cierta manera permite establecer una relación que fomenta y permite entender el fenómeno del *deskilling*. Y aunque existen varios tipos de entrevistas, la semiestructurada brinda un grado de mayor flexibilidad que otras, como lo es la estructurada o enfocada, ya que se parte de una guía de preguntas iniciales, pueden ir ajustándose a cada una de las inmigrantes. Una de las principales ventajas de este tipo de entrevista es la posibilidad de adaptarse a cada una de las entrevistadas con grandes posibilidades de aclarar situaciones, identificar ambigüedades y, de cierta manera, reducir formalismos lo cual permite tener una mayor conexión (Díaz-Bravo, *et. al.*, 2013).

La entrevista semiestructurada con enfoque de curso de vida que se realizó (Anexo VI), se dividió en cuatro secciones para comprender las transiciones dentro de la trayectoria laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas, dando prioridad a la fluidez natural, espontánea y profunda de sus vivencias. Cabe resaltar que las inmigrantes seleccionadas para la aplicación de la entrevista fueron mujeres mexicanas calificadas que se encontraban ocupadas al momento de la realización de la entrevista, dando prioridad al episodio laboral ya como profesionistas en Estados Unidos.

La primera sección de la guía de entrevista, busca reconstruir como el proceso migratorio hacia Estados Unidos, para conocer el contexto de llegada, los motivos por los cuáles tomaron la decisión de emigrar, el estatus de residencia bajo el cual llegaron, y conocer si estas inmigrantes arribaron como parte un proyecto migratorio bajo el cual establecieron condiciones previas a la migración, expectativas y planes. Cabe resaltar que esta sección varió para cada una de las inmigrantes, ya que llegaron en diversas etapas del curso de vida, hay inmigrantes que se consideran generación 1.5, por lo que obtuvieron su grado o posgrado académico en Estados Unidos, inmigrantes que llegaron después de haber obtenido su grado o posgrado en México u otras que ya contaban con un grado de licenciatura en México y el posgrado lo obtuvieron

después de haber emigrado. Estas diferencias reflejan la heterogeneidad y complejidad de las inmigrantes calificadas, lo cual impacta de manera directa en el tipo de trayectoria laboral que fueron desarrollando.

En la segunda sección se abordan los aspectos familiares y educativos, los cuales giran en torno a su composición familiar: estado civil, número de hijos, estatus de residencia de los hijos y otro tipo de redes sociales, principalmente familiares, las cuales hayan contribuido en las actividades del hogar. Respecto a la parte educativa, se buscaba conocer sobre su formación académica, en qué país habían obtenido su o sus grados y conocer sobre sus áreas de formación, así como el tipo de institución del que egresaron, ya que como se ha mencionado en capítulos anteriores, el prestigio de las instituciones educativas es un determinante al momento de ingresar al mercado laboral.

La parte central de la guía de entrevista fue la sección tres, ya que ésta se enfocó en la reconstrucción de las trayectorias laborales-profesionales en Estados Unidos. Aquí se indagó sobre el itinerario ocupacional que han tenido las inmigrantes. En primer lugar abordar y profundizar sobre cada una de las ocupaciones en las que estuvieron por lo menos tres meses empleadas. También se hizo hincapié en el tipo de actividades que desarrollaban y en cuestionar sobre el uso de conocimientos adquiridos durante su formación académica, en su percepción sobre el ambiente laboral y si habían percibido algún tipo de situación de discriminación. Esto por el hecho de ser inmigrantes, mujeres y latinas. Por último, sobre su percepción del ingreso y las barreras que ellas consideraron más relevantes para poder desempeñarse en sus puestos laborales. La sección final, de este tercer apartado, se centró en el empleo actual al momento de la entrevista, se preguntaron cuestiones relacionadas con el uso de sus conocimientos y habilidades, satisfacción y expectativa laboral, discriminación, prestaciones laborales y ambiente de trabajo. Particularmente, esta fue una sección que varió al momento de la realización de las entrevistas, ya que si bien el objetivo de la construcción de trayectorias laborales para esta investigación se enfocó específicamente a profesionistas mexicanas dentro del mercado laboral estadounidense, se rescataron aspectos valiosos de inmigrantes que ya habían tenido una trayectoria laboral profesional en México, lo cual es un factor que influye de manera directa en su desarrollo profesional dentro del mercado laboral estadounidense. También es el caso de las inmigrantes con una larga trayectoria laboral en Estados Unidos antes de haber obtenido un grado académico, ya que los contextos de salida y recepción son esenciales para

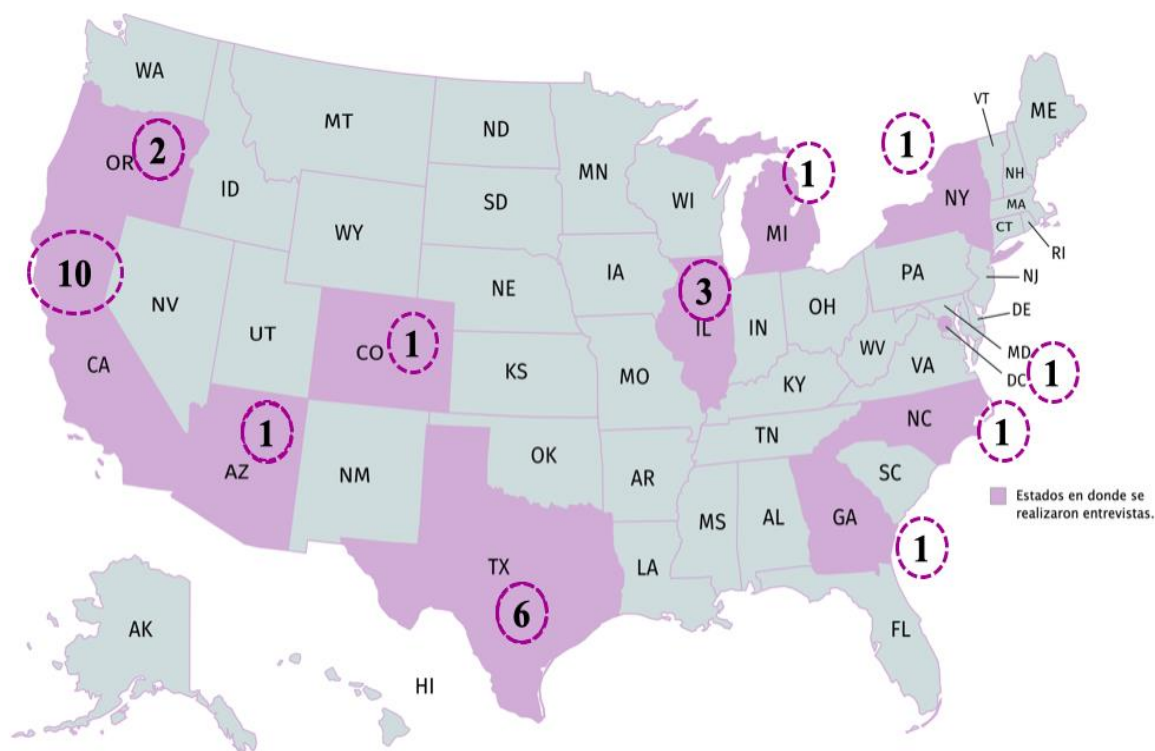
explicar las dinámicas de inserción laboral, tal como atinadamente señalan Portes y Böröcs (1989) y Portes (2011).

Finalmente, en el cuarto apartado se abordaron de manera general aspiraciones futuras de las inmigrantes, cuáles eran sus planes laborales y profesionales, si tenían la intención de cambiar de ocupación y si en algún momento habían pensado en la posibilidad de retornar a México, y cuál sería su expectativa de retorno. Sin duda, la información recabada a partir de la aplicación de esta entrevista permitió la construcción de trayectorias laborales de las inmigrantes mexicanas calificadas. Además de conocer sus experiencias en el mercado laboral estadounidense, y cómo sus vivencias, percepciones y dificultades en este contexto repercutieron en otros ámbitos de sus vidas y en el desempeño de otros roles, no sólo como inmigrantes profesionistas trabajadoras.

En total se realizaron veintiocho entrevistas semiestructuradas a inmigrantes mexicanas que al momento de la aplicación se encontraran insertas en el mercado laboral estadounidense. Como se ha mencionado anteriormente, parte del objetivo de estas entrevistas fue profundizar sobre aquellos determinantes que influyen en que las inmigrantes salgan o permanezcan en *deskilling*. En explorar y entender cómo viven estos procesos y eso cómo impacta en sus vidas, es decir, conocer desde una perspectiva subjetiva esta problemática. Esta etapa metodológica de la investigación no se buscó tener un aspecto de representatividad en la muestra, ya que el objetivo era contar con la reconstrucción de las vivencias y los sentidos asociados al *deskilling*. La representatividad de las entrevistas no radicó en la cantidad de éstas, sino en las posibles configuraciones subjetivas de las inmigrantes respecto a su situación laboral, identificar tipologías discursivas y la representación de los sentidos circulantes del fenómeno. Los esquemas interpretativos originados de las conversaciones se adoptaron como indicadores de validez de los resultados del conjunto de las veintiocho entrevistas realizadas. En este corte de investigación cualitativa la coherencia interna de la información fue más relevante que una representación numérica o probabilidad muestral, el interés intrínseco fue indagar en los significados y el reflejo de las múltiples realidades que viven las inmigrantes durante su trayectoria laboral (Salamanca, *et. al.*, 2007).

Las entrevistas se realizaron durante los meses de octubre de 2018 a febrero de 2019, algunas cara a cara y otras de manera virtual²⁰. Esto debido a la diversidad de contextos geográficos en donde se localizaban las inmigrantes (véase mapa 5.1). En este sentido, se pudieron obtener entrevistas de inmigrantes que se situaban en diez estados diferentes de Estados Unidos. Esta diversidad fue con la intención de contar más experiencias en diferentes realidades geográficas, que de cierta manera impactan en sus procesos laborales, tal como se planteó en el capítulo anterior. No sólo se trata de la cuestión espacial¹⁴⁸ sino lo que el espacio representa en términos de la migración; tanto estados tradicionalmente atractores de inmigrantes mexicanos como estados emergentes, así como en términos de constitución de sus mercados laborales y demanda de mano de obra calificada.

MAPA 5.1 - ESPACIOS GEOGRÁFICOS EN DONDE SE REALIZARON LAS ENTREVISTAS, 2018-2019



Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas en 2019.

²⁰ La mayor parte de las entrevistas que se situaron en los estados de California, Texas, Arizona e Illinois se realizaron cara a cara, y las correspondientes a las inmigrantes que se encontraban en Georgia, North Carolina, New York, Colorado, Michigan y Oregón se realizaron de manera virtual a través de videollamadas.

Cabe mencionar que previo a la realización de las entrevistas, ya se tenía contacto con las inmigrantes²¹ a través intercambio de llamadas, mensajes de texto y correos electrónicos. Esto debido a que la intención era ir generando *rapport*²², para que al momento en que se suscitara el intercambio éste fuera más profundo y existiera una conexión con las informantes.

Los perfiles sociodemográficos de las inmigrantes fueron diversos, se contactó con mexicanas en un rango de edad entre 26 y 55 años. En ningún momento se estableció algún criterio de preferencia sobre edad de las inmigrantes, lo que se buscaba era la heterogeneidad en sus experiencias, la edad promedio de éstas fue de 40.5 años. En la tabla 5.1 también se muestra el estado civil; dieciséis de las inmigrantes se encontraban casadas, al momento de la entrevista, seis divorciadas, cuatro solteras y dos divorciadas.

Respecto a su formación académica, se destaca que trece de estas mexicanas cuentan con licenciatura, doce con maestría y tres con doctorado. Considerando el último grado académico, nueve de las inmigrantes lo obtuvieron en una institución en Estados Unidos, diecinueve en una institución académica en México; catorce en una pública y cinco en una privada. Las áreas de formación también fueron diversas, trece de las inmigrantes poseen una formación en alguna disciplina de las ciencias sociales, seis en ciencias administrativas, cuatro en ciencias de la salud o bioquímicas, dos en humanidades y artes, dos más en tecnología e ingeniería y una en ciencias jurídicas. En cuanto a sus características laborales, se destaca que, de las veintiocho inmigrantes, diecinueve se encontraban insertas en ocupaciones calificadas y nueve en *deskilling*. Esto no significa que las diecinueve mexicanas nunca transitaron por el *deskilling* durante su trayectoria laboral en Estados Unidos o que las que se encontraron al momento de la entrevista en *deskilling* siempre han estado ahí, pero más adelante se profundizará sobre estas dinámicas a partir de los prototipos de trayectorias laborales identificados en el siguiente apartado. También se enfatiza que existe una gran heterogeneidad entre el tipo de ocupaciones que desempeñan las mexicanas

²¹ Las inmigrantes se contactaron a través de redes sociales, algunas otras a través de la Red Global de Mexicanos Calificado del Instituto de Mexicanos en el exterior y, posteriormente, la técnica bola de nieve.

²² Es la elación de intimidad, sintonía o comprensión con los informantes gracias a los repetidos encuentros que se tienen (Taylor y Bogdan, 1987).

profesionistas varían dentro de los ámbitos públicos y privados, en donde se destacan las que se desempeñan en ámbitos académicos e instituciones gubernamentales.

CUADRO 5.1 - PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS INMIGRANTES ENTREVISTADAS, 2018-2019

NOMBRE²³	EDAD	ESTADO CIVIL	GRADO ACADÉMICO	ÁREA DE FORMACIÓN	INSTITUCIÓN ACADÉMICA	LUGAR DE RESIDENCIA ACTUAL	ESTATUS DE RESIDENCIA	OCUPACIÓN ACTUAL	TIPO DE OCUPACIÓN AL MOMENTO DE LA ENTREVISTA
Jessica	26	Casada	Maestría	Economía	The University of Texas at El Paso	El Paso, TX	Residente permanente	Analista financiero	Calificada
Sofía	29	Divorciada	Licenciatura	Enfermería	Universidad Autónoma de Chihuahua - Cruz Roja	Glendale, AZ	Indocumentada	Asistente de microempresa	No calificado
Camila	30	Casada	Maestría	Desarrollo económico local	Universidad Autónoma de Nayarit	Modesto, CA	Residente permanente	Empacadora de almendras	No calificado
Josefina	31	Soltera	Maestría	Organización estratégica	Universidad Panamericana	Los Ángeles, CA	Ciudadana	Directora de Recursos Humanos	Calificada
Elena	32	Casada	Doctorado	Estudios del desarrollo	Universidad Autónoma de Baja California	San Diego, CA	Residente permanente	Maestra- Middle School	Calificada
Rosa	32	Casada	Licenciatura	Relaciones Económicas Internacionales	UAEM-Campus siglo XXI	Warren, MI	H-4	Florería/voluntaria RGT	No calificado
Teresa	32	Casada	Maestría	Ciencias orientación genómica	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	El Paso, TX	Ciudadana	Asistente de investigación	Calificada
Alicia	32	Casada	Licenciatura	Economía	Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Portland, OR	Indocumentada	Cajera	No calificado
Alejandra	33	Casada	Maestría	Administración de empresas	The University of Texas at El Paso	San Antonio, CA	Residente permanente	Coordinadora académica	Calificada
Martha	34	Casada	Maestría	Políticas Públicas y Estudios de la Mujer	The George Washington University	Washington, DC	Residente permanente	Program Officer	Calificada
Elizabeth	34	Soltera	Licenciatura	Contabilidad	The University of Texas at El Paso	Dallas, TX	Ciudadana	CEO Despacho contable	Calificada
Andrea	36	Divorciada	Maestría	Ciencias químico biológicas	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Portland, OR	Ciudadana	Microbióloga	Calificada

²³ Los nombres considerados a lo largo de la investigación son pseudónimos para proteger la identidad de las entrevistadas.

Valentina	36	Divorciada	Licenciatura	Ciencias de la comunicación	Universidad de Valle de Atemajac	Chicago, IL	Residente permanente	Productora independiente y de Univisión y Telemundo	Calificada
Isabella	36	Casada	Licenciatura	Derecho	Universidad de Sonora	Denver, CO	Ciudadana	Asistente en guardería	No calificado
Ximena	37	Soltera	Doctorado	Sociología	Brown University	San Antonio, TX	Visa TN	Profesora-investigadora	Calificada
Natalia	39	Casada	Licenciatura	Médico Cirujano	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	New York	H-4	Instructora de yoga	No calificado
Marisol	39	Casada	Licenciatura	Artes	Universidad de Monterrey	Irvine, CA	Residente permanente	Propietaria de empresa de organización de arte	Calificada
Regina	41	Soltera	Licenciatura	Trabajo social	San Diego State University	San Diego, CA	Ciudadana	Trabajadora Social del condado	Calificada
Beatriz	42	Casada	Licenciatura	Ciencias computacionales	Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez	Cary, NC	Residente permanente	Recepcionista consultorio	No calificado
Nora	43	Casada	Maestría	Administración de tecnología	Instituto Tecnológico de Monterrey	Chicago, IL	Ciudadana	C.E.O Empresa de instalación de redes	Calificada
Lorena	48	Divorciada	Licenciatura	Contabilidad	Universidad Nacional Autónoma de México	Los Angeles, CA	Ciudadana	Contadora	Calificada
María	49	Divorciada	Maestría	Administración de empresas	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	Atlanta, GA	Residente permanente	Supervisora de calidad	No calificado
Socorro	52	Casada	Doctorado	Psicología	San Diego State University	Riverside, CA	Ciudadana	Profesora-investigadora	Calificada
Leonora	53	Casada	Maestría	Políticas Públicas	Instituto Tecnológico Autónomo de México	San Antonio, TX	Ciudadana	Coordinadora de programa	Calificada
Ana María	55	Casada	Licenciatura	Administración de empresas	Universidad Autónoma de Coahuila	McAllen, TX	Ciudadana	C.E.O Empresa de exportación	Calificada
Paula	58	Divorciada	Licenciatura	Desarrollo infantil	UNION Institute & University	San Bernardino, CA	Ciudadana	Custodia	No calificado
Breanda	61	Viuda	Maestría	Trabajo solcia / Migración Internacional	UdeG - COLEF	Chicago, IL	Ciudadana	Trabajadora Social del estado	Calificada
Susana	63	Viuda	Maestría	Educación especial	UNION Institute & University	San Bernardino, CA	Ciudadana	Maestra de educación básica	Calificada

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en 2018.

Un criterio que no fue considerado al momento de la selección de las inmigrantes para la realización de las entrevistas fue la entidad federativa de origen, ya que se mantuvo un criterio amplio sobre este aspecto. La única condición fue que hubiesen nacido en México. Sin embargo, es indispensable señalar cuáles son las comunidades de procedencia de estas inmigrantes, ya que el contexto de origen, instituciones de formación y redes sociales en sus comunidades, ya sean familiares, de amistad, profesionales, entre otras, pueden jugar un papel importante sobre sus procesos laborales en los diversos contextos receptores. Se destaca una heterogeneidad entre las entidades federativas de origen²⁴ de las inmigrantes que fueron entrevistadas, destacando por mayoría las que nacieron en Chihuahua, Ciudad de México, Estado de México y Jalisco. Por otra parte, y como ya se mencionó anteriormente, estas inmigrantes se encontraban radicando en diez estados de Estados Unidos, aunque se hizo un énfasis particular en contactar a inmigrantes que radicarán en los estados de Texas y California. Esto por el alto porcentaje de inmigrantes mexicanas calificadas que se concentran ahí, pero sin dejar de lado otros espacios geográficos, los cuales contribuyen a comprender otras realidades, otros procesos laborales y, posiblemente, otros determinantes que influyen en caer, permanecer o salir del *deskilling*. Otra de las características que se rescataron en esta construcción del perfil sociodemográfico fue el estatus de residencia, en donde se identificó que de las veintiocho mexicanas, catorce contaban con ciudadanía por naturalización, nueve con residencia permanente legal, dos con visa H-4²⁵, una con visa TN²⁶ y sólo dos eran indocumentadas.

Un rasgo que, si bien no se muestra en la tabla 5.1, vale la pena mencionar, es que el promedio de estancia de las veintiocho inmigrantes fue de 14.4 años, con un mínimo y máximo de 2-41 años, respectivamente. La edad promedio de arribo a Estados Unidos fue de 27.7 años, con un rango de mínimo y máximo de 0-38 años, en donde se logró captar a dos inmigrantes

²⁴ De las veintiocho inmigrantes mexicanas calificadas que fueron entrevistadas, nueve nacieron en el estado de Chihuahua, tres en la Ciudad de México, tres en el Estado de México, tres en Jalisco, dos en Baja California, dos en Sinaloa, y las restantes en Querétaro, San Luis Potosí, Coahuila, Oaxaca y Sonora.

²⁵ La Oficina de Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos establece que la visa H-4 es concedida a cónyuges o dependientes de no inmigrantes con visa H1-B la cual es para trabajadores especializados, y que uno de los requisitos es contar con título de licenciatura o posgrado. Estas cónyuges o dependientes podrán vivir en el país, sin embargo, no podrán acceder a un número de seguridad social, de identificación fiscal ni insertarse en el mercado laboral, esto independiente de su cualificación.

²⁶ La clasificación no inmigrantes TN permite a los ciudadanos canadienses y mexicanos calificados solicitar entrada temporal a los Estados Unidos para dedicarse a actividades comerciales a nivel profesional. (USCIS, 2019).

generación 1.5²⁷, cuya experiencia es muy valiosa e imprime un grado más de complejidad para abordar, comprender y analizar la situación que experimentan las inmigrantes mexicanas calificadas en contextos de *deskilling*. Cabe señalar que estos aspectos mencionados, periodos promedios de estancia y edades promedio de arribo, varían a partir de la identificación de las cuatro tipologías de trayectorias laborales que se identificaron y que a continuación se presentan.

5.4 Análisis de las trayectorias laborales

McKay (2013) argumenta que el *deskilling* es un fenómeno no sólo estructural, sino también psicológico, generado por las limitaciones económicas y por la subvaloración de las experiencias laborales de las inmigrantes calificadas. Aunque factores como la reeducación, acreditación de calificaciones, obtención de nuevas habilidades y experiencia en el mercado laboral de la sociedad de acogida podrían jugar a favor para que éstas logren salir del *deskilling*, aunque en muchos casos no es posible, ya que pasar por estos contextos de subutilización de capacidades posee implicaciones socioemocionales, las cuales dificultan para que las inmigrantes puedan ir más allá de su asunción o identificación como trabajadoras no calificadas.

A lo largo de la investigación se ha descrito al *deskilling* como un proceso complejo que tiene varias implicaciones en diversos ámbitos de la vida de las inmigrantes. A través de la construcción de las trayectorias laborales se pudo identificar y conocer los procesos, determinantes y transiciones que orillan a las inmigrantes mexicanas a caer, permanecer o salir del *deskilling* o que esta transición se presente en alguna ocupación dentro de su trayectoria laboral. Esos determinantes van más allá de las características sociodemográficas de las inmigrantes y de sus contextos de residencia. En este caso, se identificaron cuatro patrones que caracterizan las trayectorias laborales de las inmigrantes mexicanas en el mercado laboral estadounidense, considerando la historia de vida de las inmigrantes mexicanas y tomando como factor definitorio las transiciones al *deskilling* durante su vida laboral, observando el momento en que se entra, en el que se sale, cuánto tiempo permanecen en cada uno de estos estados laborales y qué factores explican cada situación.

²⁷ La identificación de las dos inmigrantes generación 1.5 fue con base en el criterio tomado por Rumbaut y Portes (2001), quienes señalan que la generación 1.5 son aquellos inmigrantes que arribaron a Estados Unidos antes de los 12 años.

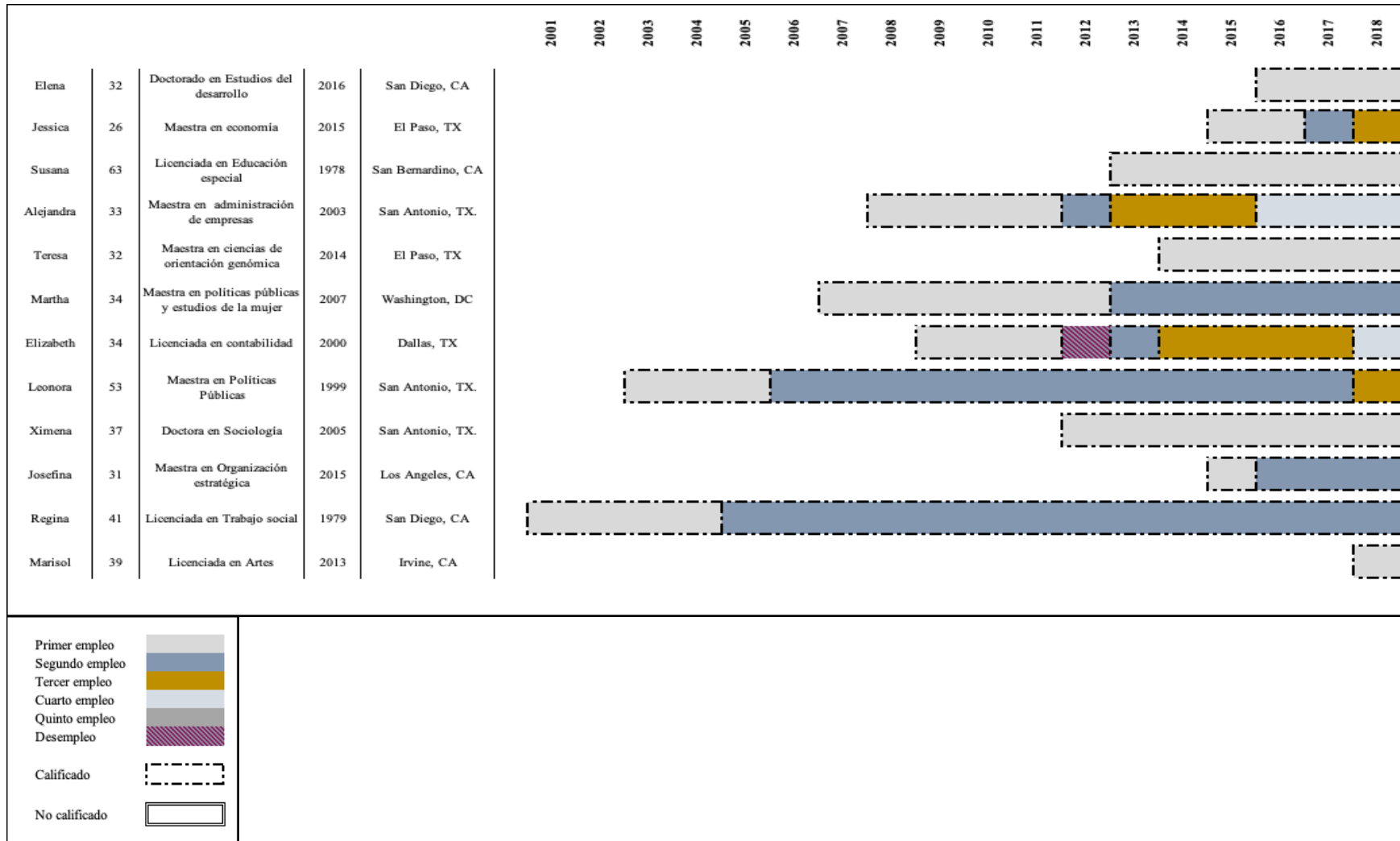
5.4.1 Trayectoria TIPO A – Inmigrantes calificadas que nunca caen en *deskilling*

El primer tipo trayectorias que se identificaron fueron las denominadas TIPO A, que son las que corresponden aquellas inmigrantes que nunca han caído en *deskilling*. Aunque han transitado por diversas ocupaciones siempre se han posicionado en empleos que requieren, por lo menos, un nivel educativo de licenciatura. Cabe señalar que no necesariamente en todos los casos estos empleos corresponden a su área de formación. En la gráfica 5.1 se puede observar el comportamiento de sus trayectorias laborales, en donde se sitúan doce de las veintiocho entrevistadas y aunque la investigación se centra en conocer las transiciones hacia el *deskilling*. El haber identificado a inmigrantes que nunca han enfrentado este contexto dentro de su vida laboral en Estados Unidos es relevante porque permite conocer cuáles han sido los factores que les han permitido tener una trayectoria laboral calificada, y de cierta manera poder contrastarlos con los factores que se identifican de las inmigrantes que sí se sitúan, en algún momento de su trayectoria laboral, en *deskilling*.

Dos elementos que se identificaron y que caracterizan a estas inmigrantes, los cuales han contribuido a que no cayeran en *deskilling*, porque ellas así lo manifestaron, es haber obtenido su último grado de formación en Estados Unidos, y las que lo obtuvieron en México, contar con una trayectoria laboral profesional en México antes de emigrar a Estados Unidos. Siete de las doce inmigrantes obtuvieron su último grado de formación en Estados Unidos, lo cual les permitió conocer el contexto y dinámica del mercado laboral, así como generar contactos para su posterior inserción laboral. Martínez Pizarro (2010) argumenta que la realización de estudios de posgrados en el extranjero es un factor valorado por el mercado laboral y para muchos inmigrantes una estrategia para obtener mejores ingresos, ya que estas acciones los dota de prestigio y potencialidades para permanecer en el mercado laboral del país de destino una vez finalizada su capacitación. Además de que países desarrollados, como lo es Estados Unidos, implementan mecanismos de selección de estudiantes extranjeros destacados.

“Fueron dos motivos por los que me vine acá [El Paso, Texas.]; uno porque quería estudiar la maestría aquí en Estados Unidos, pero la quería estudiar realmente aquí porque me iba a casar y sabía que iba a vivir aquí en El Paso, mi esposo es ciudadano y sentía que después iba a ser más fácil conseguir trabajo acá...” (Jessica, 26 años, El Paso, Texas, enero de 2019).

GRÁFICA 5.1 - Trayectorias laborales TIPO A – Inmigrantes calificadas que nunca caen en *deskilling*



Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en Estados Unidos, 2018-2019.

“Creo que una ventaja que yo tengo es haber estudiado tanto tiempo aquí [Estados Unidos], porque sé cómo funciona la universidad, todo el sistema de la docencia y el área laboral, pero si yo hubiera estudiado en México y me hubiera venido para acá [San Antonio], a lo mejor habría muchas cosas de la cultura laboral que no entendería muy bien, entonces sí creo que haber estudiado aquí me ha dado ventajas” (Ximena, 37 años, San Antonio, Texas, febrero de 2019).

Las otras cinco inmigrantes, que se sitúan en este tipo de trayectorias, obtuvieron su último grado de formación en México y contaban con una trayectoria laboral profesional antes de emigrar a Estados Unidos. Por lo que al llegar a este país no aceptaron trabajos que no correspondieran a su nivel educativo, aunque esto implicara postergar el inicio de su trayectoria laboral. Un aspecto importante por considerar y que ayuda a comprender por qué estas inmigrantes decidían aplazar su inserción laboral, es debido a que el principal motivo por el cual llegaron a Estados Unidos no era económico o laboral. De las doce inmigrantes únicamente tres llegaron con ese objetivo y el proceso de aplicación a la ocupación con la cual iniciaron su trayectoria laboral lo realizaron desde México, dos llegaron con el objetivo de estudiar. En el caso de Alejandra la licenciatura y Ximena la maestría y posteriormente el doctorado, y las otras siete arribaron por motivos familiares. Dos siendo menores de edad en compañía de sus padres y cinco como acompañantes de sus esposos. En el caso de éstas últimas, al ser dependientes, no sólo en un aspecto de estatus legal, sino también económico, les permitía tener un margen de tiempo para poder planear y encontrar estrategias óptimas para incorporarse de una manera positiva al mercado de trabajo, lo que también les permitió atender otras actividades fuera del ámbito laboral.

“Nosotros llegamos en el 99` mi esposo consiguió trabajo en una casa de bolsa, entonces decidimos venirnos a vivir acá [San Antonio, Texas] y bueno, nos trajimos a nuestros tres hijos chiquitos. Yo había terminado mi licenciatura y me había graduado en México en el ITAM y también había terminado todos los cursos de maestría, pero no había terminado la tesis, entonces en los próximos tres años me dediqué a escribir mi tesis de maestría, y comencé a trabajar hasta el 2003” (Leonora, 53 años, San Antonio, Texas, febrero de 2019).

Otro factor relevante que caracteriza a estas mexicanas profesionistas es que, al momento de la entrevista, las doce contaban con un estatus de residencia regular, el cual les permitió

buscar empleos en sectores laborales calificados, oportunidad que no tienen las inmigrantes que se encuentran de manera indocumentada. Aunque esta situación no siempre fue así, ya que la dilación para comenzar a buscar empleo, en el caso de Leonora y de Marisol, se debió a que necesitaban regularizar su situación migratoria, ya que ellas entraron a Estados Unidos con una visa H4, y en el caso de Ximena, Jessica y Alejandra cambiar su estatus de visa de F1²⁸ a la visa H1-B, TN o RPL.

El proceso de las inmigrantes que estudiaron en Estados Unidos se podría considerar como un subtipo dentro de estas trayectorias TIPO A, ya que éstas iniciaron su trayectoria laboral mientras estudiaban su grado académico de maestría, aunque su situación de residencia era como estudiantes, ya que contaban con una visa F1. Sin embargo, el sistema académico les permitía tener un trabajo de medio tiempo, ya fuera dentro de la misma institución en donde se encontraban realizando sus estudios u otro tipo de instituciones vinculados con su formación. Se identificaron a tres inmigrantes en este subtipo de trayectoria; Jessica, Alejandra y Ximena. Jessica, quien tiene 26 años, llegó a El Paso, Texas en el año 2015 para estudiar una maestría en economía en *The University of Texas at El Paso* (UTEP). Durante su formación comenzó a trabajar medio tiempo como asistente de investigación y posteriormente en el *Texas Institute*, un instituto de investigación económica, en donde estuvo por más de dos años, ambos puestos requerían el grado de licenciatura. Sin embargo, después de haber finalizado su maestría tuvo que dejar su trabajo, comenzar el cambio de estatus de residencia, lo cual fue bastante rápido ya que su esposo contaba con ciudadanía, lo que le permitió adquirir la residencia permanente legal por la vía de vínculo familiar. Después de esto Jessica adquirió un nuevo empleo como analista financiera en una institución bancaria.

La trayectoria de Alejandra, de 32 años, es muy similar a la Jessica. Ella llegó a la misma universidad de El Paso, Texas, pero a estudiar las licenciaturas en psicología y sociología y posteriormente la maestría en administración de empresas. Durante este proceso Alejandra comenzó a trabajar como estudiante extranjera en la universidad y en una asociación encargada en desarrollar programas de ayuda económica para la comunidad, en donde sus actividades se relacionaban con el diagnóstico de viabilidad de nuevos proyectos. Durante este proceso Alejandra siempre mantuvo su estatus de residencia como estudiante, y aunque nunca tuvo

²⁸ La visa F1 es una visa de no-inmigrante otorgada a aquellas personas que deseen estudiar en Estados Unidos.

problemas para conseguir los empleos. Argumenta que estar trabajando bajo ese estatus representa un nivel de estrés, ya que en cuanto culminara sus estudios sabía que no podría seguir laborando. Después de terminar sus estudios Alejandra pudo conservar su empleo, ya que adquirió el permiso de *Optional Practical Training* (OPT), el cual es concedido a los estudiantes que están por finalizar o hayan finalizado su formación, en donde pueden, hasta por doce meses, estar en un empleo relacionado con su área principal de estudios. Después del vencimiento del OPT, en el año 2013, Alejandra logró adquirir un empleo como instructora y consejera académica en UTEP, quienes le patrocinaron la visa H1-B, y a pesar de que se encontraba de manera regular en Estados Unidos y con una visa de trabajador calificado. Ella manifiesta que, aunque contaba con esas condiciones, que en ciertos contextos suelen considerarse privilegiadas, no era suficiente y se sentía obstaculizada y sin posibilidades de crecer profesionalmente.

“Yo si veo una diferencia entre ser residente y tener la visa H, mucha gente a veces no sabe que una vez que tienes la H1-B pues está bien, porque significa que puedes trabajar, pero esa no te permite hacer ningún cambio de trabajo, no pueden cambiar tus funciones ni pueden cambiar tu salario, entonces haz de cuenta que te quedas estancando, si quieres considerar otra posición tienen que volver a aplicar y es un gasto que muchas veces las compañías no quieren hacer, en cambio con la residencia yo sé que puedo cambiar de empleo, aunque no lo haga ¿verdad? Pero ya no tengo esa restricción en mi mente, además, antes, cuando tenía la visa H sólo pensaba en que tenía que seguir en el mismo trabajo y que lo máximo que podía estar ahí iban a ser seis años, eso hacía que el estrés se acumulara” (Alejandra, 32 años, San Antonio, Texas, febrero de 2019).

Después de estar cinco años con la visa H1-B, Alejandra decidió mudarse de El Paso a San Antonio, Texas, ya que se casó, comenzó con el cambio de residencia de H1-B a RPL, y logró conseguir un nuevo empleo en una universidad privada, además de comenzar con sus estudios de doctorado. El último caso que se sitúa en este subtipo de trayectorias es el de Ximena, quien es doctora en sociología por la Universidad de Brown y actualmente investigadora de una universidad en San Antonio, Texas. Quien después de haber culminado sus estudios de maestría y doctorado, además de ser asistente de investigación y profesora al mismo tiempo, adquirió, hace siete años, un empleo de investigadora en una universidad, en donde tuvo que pasar el proceso de cambiar de estatus de residencia de F1, a la visa H1-B. Después de seis años, del vencimiento de la H1-B adquirió la visa TN, y ahora se encuentra en

proceso de solicitar su RPL. Estos tres casos muestran que comenzar a trabajar durante el proceso de su formación académica les ha permitido tener conocimientos sobre el mercado laboral e ir generado *networking*, lo cual contribuye a no caer en *deskilling*.

Las inmigrantes mexicanas calificadas que se situaron en la trayectoria TIPO A, tienen en común el hecho de nunca haber caído en *deskilling* desde que iniciaron con su trayectoria laboral en Estados Unidos. Cabe mencionar que, así como se identificó el subtipo de trayectorias de las que se insertaron en el mercado durante su proceso de formación, también se reconocieron otros patrones, los cuales muestran las heterogeneidades de cómo viven y experimentan sus trayectorias laborales, y demuestran la complejidad que existe entre sus procesos de inserción laboral en Estados Unidos. En este sentido, se identificaron otros tres procesos diferenciados. El primero de una inmigrante, quien obtuvo su formación académica en México y emigró a Estados Unidos con el objetivo de trabajar como profesionista. El segundo proceso de una inmigrante quien también obtuvo su formación en México y emigró como acompañante y, finalmente, el proceso de quien emigró a Estados Unidos en compañía de sus padres, considerándose una inmigrante generación 1.5.

Comenzar a buscar trabajo desde el lugar de origen a través de redes sociales o plataformas virtuales, es una estrategia que han implementado tanto empleadores. Para identificar personal calificado que cuente con habilidades que demandan para satisfacer la necesidad de mano de obra, dejando en segundo plano la nacionalidad de las personas. También suelen ser utilizadas por los propios migrantes calificados, para sondear la dinámica del mercado de trabajo al que desean ingresar sin tener la necesidad de realizar un desplazamiento previo. Brown y Vaughn (2011) y Mababu (2016) argumentan que, en los últimos años, tanto el internet como el desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación, como lo son las redes sociales²⁹, se han consolidado como herramientas eficaces y versátiles para la obtención de información. Por lo que el reclutamiento y búsqueda de trabajo a través de ellas se ha convertido en un proceso fiable para lograr identificar y mostrar el talento y conocimiento de los individuos.

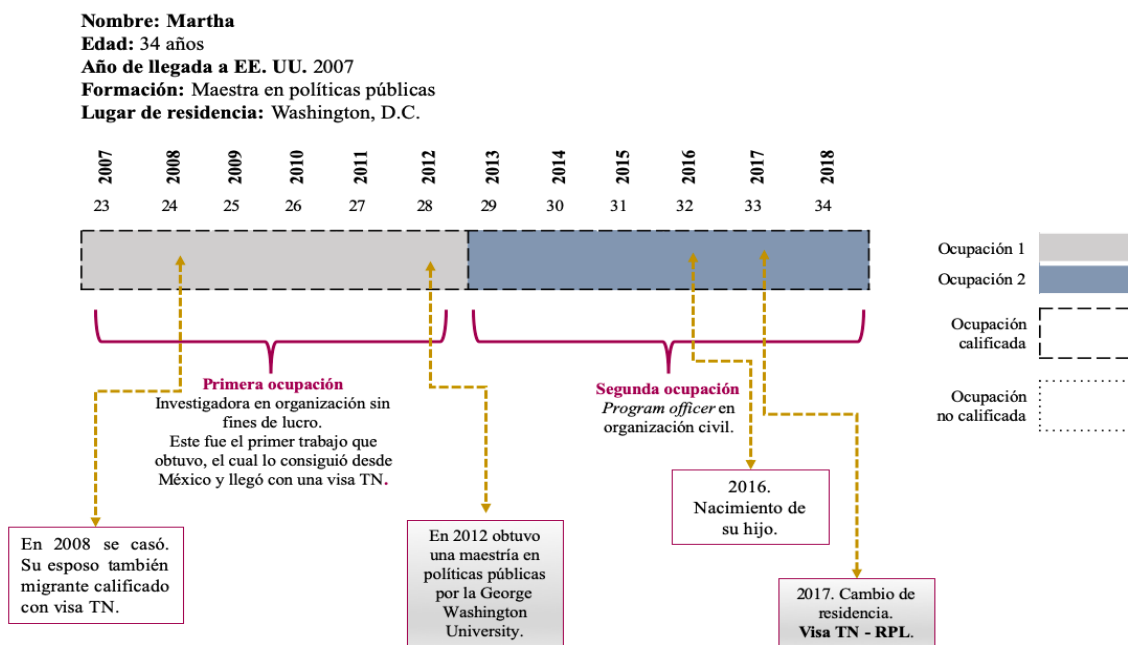
²⁹ Autores como Mababu, mencionan que algunas de las redes sociales más utilizadas para la búsqueda de empleo y reclutamiento por parte de los empleadores son Facebook, Google +, LinkedIn, Twitter, Xing, entre otras.

Recurrir a las redes sociales como mecanismo de búsqueda de empleo fue una estrategia que implementó Martha, quien después de haber egresado de la carrera de economía por la universidad Iberoamericana y con veintidós años, tomó la decisión de comenzar a trabajar en Estados Unidos, por lo cual recurrió a las redes sociales en búsqueda de un empleo acorde a sus intereses y formación académica, los cuales giraban en torno a políticas públicas y desarrollo económico. Después de enviar varias solicitudes tuvo la oportunidad de acceder a una entrevista de trabajo en un organismo sin fines de lucro, dedicado a la recomendación de política pública doméstica y género, en Washington, D.C. A pesar de contar con todos los requisitos para acceder al puesto laboral, el organismo no estaba dispuesto a patrocinar una visa H1-B, por lo que Martha tuvo que comenzar por su propia cuenta el trámite de la visa TN, a la cual era candidata ya que su formación se encontraba en la lista de profesiones beneficiadas para este tipo de visado.

En la imagen 5.1 se muestra de manera detallada la trayectoria laboral de Martha, quien en los últimos doce años los cuales que ha vivido en Washington, D.C., sólo ha tenido dos trabajos. Como ya se mencionó anteriormente, la primera ocupación fue en un organismo sin fines de lucro a nivel local, en donde laboró como investigadora durante seis años, durante ese periodo contrajo matrimonio, su esposo también inmigrante calificado con visa TN. Una de las ventajas que obtuvo en ese trabajo es la oportunidad de estudiar una maestría en políticas públicas y estudios de la mujer en *The George Washington University*, la cual fue financiada por el organismo. Sin embargo, al no tener la oportunidad de ascender de puesto laboral y ya con un mayor grado académico, tomó la decisión de cambiar de ocupación.

La segunda ocupación de Martha fue como *Program officer*, en una fundación estatal que se dedica a otorgar subvenciones a organizaciones sin fines de lucro que trabajen con mujeres de color y niños, la cual pudo obtener debido al círculo profesional en el cual se manejaba gracias a su trabajo anterior, además de su formación académica. Durante los primeros once años de radicar en Estados Unidos, ella tuvo que renovar en varias ocasiones su visa TN, ya que ésta tiene un periodo de vigencia de tres años con posibilidad de renovaciones. Posteriormente, tuvo la oportunidad de cambiar de estatus de residencia debido a que su esposo le patrocinó la RPL, por cual Martha pasó de tener una visa TN a ser residente permanente legal por la vía familiar en el año 2017.

IMAGEN 5.1 - Trayectoria laboral de Martha, 2019



Fuente: Elaboración propia.

En el año 2016, nació el primer hijo de Martha, y aunque cuenta con el apoyo de su esposo en el cuidado del niño, considera que este evento ha cambiado su dinámica familiar y laboral, ya que al no contar con redes familiares que la apoyen con el cuidado de su hijo, ha tenido que administrar mejor su tiempo, tanto en el trabajo como en su hogar.

“He tenido que cambiar cosas en mi trabajo, por ejemplo el horario, ahora llego más temprano y me voy más temprano, pero también siento que tengo que aprovechar muchísimo más el tiempo que estoy en la oficina porque tengo que salir a las 3:30pm a fuerzas a recoger al bebé, entonces siento que eso es algo que realmente ha cambiado, que me tengo que enfocar más en mi trabajo para poder hacer más cosas mientras estoy en la oficina y no tener que llevarme trabajo a casa como lo hacía antes. Cuando tienes un bebé tu tiempo se limita muchísimo, entonces se limita para lo que a ti te gusta hacer, para hacer ejercicio, para tu pareja, para el trabajo, entonces sólo he sentido que me he tenido que organizar mejor, si me ha costado trabajo pero en este momento que el bebé ya tiene 2 años, siento que ya estamos más organizados y ya es algo más fácil, al principio si era más abrumador, especialmente cuando me tenía que sacarme leche,

regrese a trabajar cuando el bebé cumplió 4 meses, y me saqué leche por los siguientes 10 meses, entonces siento que eso era aún más abrumador y me generaba muchísimo estrés porque me quitaba media hora tres veces al día en mi trabajo, pero eso afortunadamente ya pasó “(Martha, 34 años, Washington D.C., enero de 2019).

Estos últimos dos eventos, nacimiento del hijo y cambio de residencia, son determinantes para los planes a corto plazo que tiene Martha, quien manifestó el deseo de cambiar de trabajo o hacer una pausa en su vida laboral. Ya que ahora que cuenta con la RPL considera que tiene más oportunidades de encontrar otro trabajo, en el cual pueda crecer profesionalmente, o en caso de hacer una interrupción laboral no tiene que salir del país o estar bajo un estatus migratorio como dependiente. Puesto que planea tener otro hijo y considera que una opción sería dejar de trabajar y dedicarse, por un tiempo, de manera exclusiva al cuidado de sus hijos. Aunque en algunas investigaciones se ha documentado que tener hijos menores de edad es un determinante que influye en que las inmigrantes calificadas caigan en *deskilling* (Cooke, 2007; Liversage, 2009, Caicedo, 2012; Ramírez y Gandini, 2016), para Martha esto no es así, el postergar su carrera profesional es una decisión consiente y voluntaria, no por algún problema o dificultad para acceder a un trabajo calificado.

El segundo subtipo de trayectoria es el de las inmigrantes calificadas que entran como dependientes. En la imagen 5.2 se muestra la trayectoria de Oliva, quien llegó a Estados Unidos en 1999 con una visa TD, la cual corresponde a los dependientes de un no-inmigrante que cuenta con la visa TN. A su esposo le ofrecieron un empleo en una casa de bolsa, por lo que tomaron la decisión de emigrar desde la Ciudad de México junto a sus tres hijos, quienes eran menores de edad, de uno, cinco y ocho años. Al momento de emigrar, Leonora se encontraba realizando la tesis para obtener su maestría en políticas públicas por el Instituto Tecnológico Autónomo de México. Durante los primeros tres años en San Antonio Texas, Leonora y su esposo tomaron la decisión de que ella no se insertara en el mercado laboral, para que pudiera culminar sus estudios y estuviera a cargo de los niños, debido a que no contaban con redes familiares que los apoyaran en el cuidado de los menores. Autores como Cooke (2007) y Hardille (2002) mencionan que estas migrantes podrían considerarse como “*trailing spouses*” o “*tied and backward spouses*”, para el caso de las inmigrantes chinas en Gran Bretaña se habla del sacrificio que hacen para privilegiar las carreras profesionales de los esposos, postergando su inserción laboral para

asumir tareas relacionadas con los quehaceres del hogar y cuidado de los hijos menores. Esto a partir de acuerdos en donde se privilegia a la familia y el empleo para la solvencia económica.

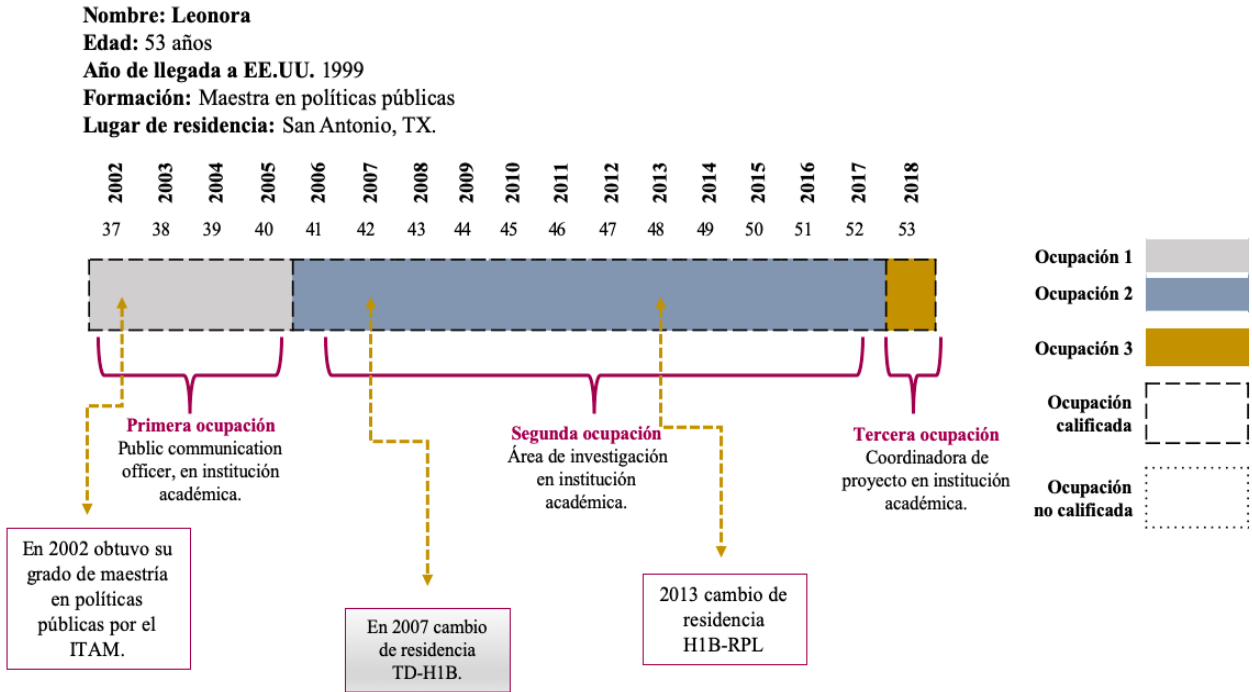
“Mira, yo creo que el obstáculo de entrada era la falta de contactos y la falta de experiencia de trabajo aquí [San Antonio, Texas] te lo digo, muy particular para mí lo principal fueron las restricciones familiares, pero siento que esto se hubiera presentado en México o acá [Estados Unidos], y les llamo restricciones o podrías darles otro nombre, compromiso o decisión individual, de dedicarle más tiempo a mi familia que a el trabajo, necesariamente cuando mis hijos estaban chiquitos. Pues aquí [Estados Unidos] no tienes quién te ayude, entonces es muchísimo más complicado, lo que me sirvió, la única razón por lo que lo pude y acepté el primer trabajo fue porque mi jefe accedió que trabajara de 9 a 3, que era justo la hora que mis hijos estaban en la escuela, inclusive el más chiquito de año y medio estaba en el *kinder* y yo los dejaba a las 8-8:30 y me iba a trabajar hasta las 3 y salía y los recogía, podría haberlos dejado en guardería, pero tomamos, mi esposo y yo, la decisión deliberada de no hacer eso, entonces eso fue lo que me ayudó mucho” (Leonora, 53 años, San Antonio, Texas, febrero de 2019).

Durante los tres años en Estados Unidos y haber adquirido el grado de maestría, Leonora comenzó un empleo como titular de comunicación y relaciones públicas de una universidad mexicana con sede en San Antonio, por lo que su estatus como dependiente no fue un obstáculo para adquirir el puesto. En este empleo Leonora sentía que podía aplicar algunos de los conocimientos que adquirió durante su formación, además de tener la ventaja de conocer la dinámica académica de México y ser bilingüe, lo que le hacía más fácil establecer canales de comunicación institucional. Sin embargo, después de cuatro años en ese empleo, tomó la decisión de cambiar, ahora en el área de investigación en una universidad pública estadounidense, ya que este cambio representaba para ella mejores condiciones laborales, además de tener mayor oportunidad por los horarios escolares de sus hijos. Esta ocupación le permitió cambiar su estatus de residencia, de visa TD a una H1-B. Como ya se mencionó anteriormente en el caso de Alejandra, para Leonora tampoco era suficiente contar con una visa de trabajo, pues se sentía insegura e incluso menciona que ser un trabajador extranjero se puede volver un blanco de discriminación en ciertos contextos laborales.

“El único incidente fue con una compañera de trabajo, y fue básicamente porque en ese momento no teníamos aún la residencia permanente, entonces me hizo sentir como que mi posición laboral no era tan segura como yo creía o como yo esperaba que debería de

ser porque estaba con visa de trabajo y no como residente permanente o como ciudadana” (Leonora, 53 años, San Antonio, Texas, febrero de 2019).

IMAGEN 5.2 - Trayectoria laboral de Leonora, 2019



Fuente: Elaboración propia.

Tras doce años en su trabajo en el área de investigación, y ya que sus hijos se encontraban en la universidad, Leonora optó por cambiar de empleo. Ahora como coordinadora de proyectos binacionales en el ámbito de la investigación académica. Este cambio representó para ella un reto de crecimiento profesional, nuevos aprendizajes y de dedicar más tiempo a su carrera, ya que ahora no tiene la limitación del cuidado y atención de sus hijos.

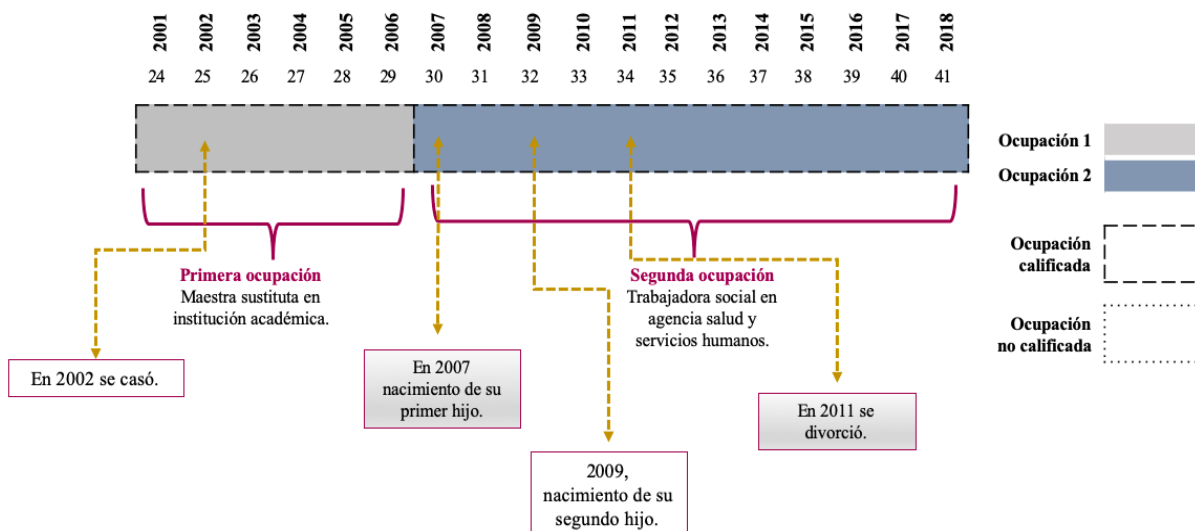
El tercer subtipo que se identificó dentro de estas trayectorias fue el de las inmigrantes que llegan siendo menores de edad. En la imagen 5.3 se muestra la trayectoria de Regina, quien llegó de cuatro meses de edad a Los Ángeles, California con sus padres, quienes emigraron de Chihuahua. Según lo considerado de Rumbaut y Portes (2001) y López y Stanton-Salazar (2001) a este tipo de inmigrantes se les podría considerar como generación 1.5, ya que se llegaron a Estados Unidos antes de los doce años, siendo más refinados en esta categorización también se

habla de la generación 1.25, la cual hace referencia a aquellos inmigrantes que arribaron antes de los cinco años. En cualquiera de los casos, Regina estaría dentro de ambas categorías. Algo que caracteriza a estos grupos de inmigrantes es que tuvieron su formación académica e inicio de su vida laboral en el país de destino. Aunque algunos autores como Calva (2014) argumentan que este tipo de inmigrantes no se considera como migrantes calificados, sino que más bien se trataría de una asimilación educativa. Hay que tener en consideración que para esta investigación lo central es el sujeto y su vida laboral en Estados Unidos, no el proceso bajo el cual emigraron, sin negar ni dejar de lado que las condiciones de salida impactan en los procesos de inserción, en este caso, laboral. Pero, como ya se describió en el primer capítulo de esta investigación, el hecho de que un sujeto tenga su residencia habitual en un país diferente al que nació, ya es considerado como migrante, y contar con un nivel educativo de licenciatura o posgrado es una característica inherente al individuo, la cual habla de la calificación que posee, independientemente en qué país haya obtenido su grado. Bajo este escenario, Regina se considera como inmigrante calificada, ya que obtuvo una licenciatura en trabajo social en *San Diego State University*.

Al finalizar su licenciatura, en el 2001, Regina logró acceder a un empleo como maestra sustituta en el área de educación básica, pero no era una ocupación que se relacionara de manera directa con su formación, menciona que sus clases base del colegio y universidad le ayudaron para poder desempeñarse como maestra, a pesar de que la mayoría de las habilidades y conocimientos necesarios para ese trabajo los fue aprendiendo sobre la marcha. Cabe mencionar que para al momento de iniciar su trayectoria laboral profesional, ella ya contaba con el estatus de ciudadanía por naturalización, ya que a finales de la década de los ochenta sus padres pudieron regularizar su situación migratoria con la amnistía promovida por presidente Ronald Reagan a partir de la firma de Ley de Reforma y Control de Inmigración (IRCA), lo cual también la benefició a ella.

IMAGEN 5.3 - Trayectoria laboral de Regina, 2018

Nombre: Regina
Edad: 41 años
Año de llegada a EE.UU. 1979
Formación: Licenciada en trabajo social
Lugar de residencia: San Diego, CA.



Fuente: Elaboración propia.

A pesar de ser ciudadana de los Estados Unidos, Regina manifiesta que el hecho de ser latina, tener un apellido hispano o su apariencia física, son factores que impactan al momento de querer iniciar un trabajo, los cuales van más allá o son más imponentes que el dominio del idioma inglés o haber egresado de una universidad estadounidense.

“Al principio me fue muy difícil conseguir trabajo. Metí varias aplicaciones para encontrar un empleo como trabajadora social, pero nunca me hablaban o me negaban las entrevistas y yo pienso que eso era debido a que antes de que yo terminara mi *BA* sólo trabajé como mesera o vendedora en tiendas de ropa, o sea, no tenía experiencia. Además, que quieras o no, por ser latinas nos consideran menos para un puesto de trabajo profesional. Tienes que haber nacido aquí [Estados Unidos], no importa que mi inglés sea perfecto o que haya siempre estudiado aquí, el hecho de haber nacido en México ya es algo que nos afecta para una contratación. Incluso tener un apellido hispano en tu resumen influye en que te hablen para una entrevista” (Regina, 41 años, San Diego, California, diciembre de 2018).

Este ejemplo que menciona Regina de cómo percibe que su lugar de origen, apellido o apariencia física afectaron para conseguir un empleo en correspondencia con su formación e inicio de su trayectoria laboral como profesionista, es un tema que ha sido abordado por diversos autores. Jasso (2009) y Friberg y Midtbøen (2018) hablan de la etnicidad, entendida como un conjunto de características que se relacionan con el lugar de origen, raza, color de piel, idioma, cultura, entre otros elementos, como determinante de la inserción laboral de inmigrantes calificados. Teniendo en cuenta que la etnicidad es una expresión de sistemas de estratificación, no sólo en el ámbito laboral, sino en la sociedad en general, se argumenta que las jerarquías étnicas laborales reflejan estereotipos y prejuicios arbitrados por los empleadores. En su investigación sobre inmigrantes en Noruega, Friberg y Midtbøen hablan sobre el concepto de “*ethnicity as skill*”, el cual apunta a que la pertenencia a un grupo étnico podría ser equiparable a un conjunto de calificaciones informales valoradas por los empleadores.

En la ocupación como maestra, Regina duró seis años. Sin embargo, durante este periodo no dejó de enviar solicitudes para encontrar otro empleo, el cual le permitirá crecer profesionalmente y se relacionará de manera directa con su formación como trabajadora social. Después del nacimiento de su primer hijo, y con la recomendación del director de la escuela en donde trabajaba, Regina tuvo la oportunidad de cambiar de empleo. Ahora en una agencia de salud y servicios humanos del estado de California, ya como trabajadora social en donde aplica todos los conocimientos que adquirió durante su carrera. Aunque actualmente sigue en ese empleo, hay eventos que se han presentado durante esta ocupación, y que, si bien no han afectado la dirección de su trayectoria laboral, sí han sido obstáculos que tiene que enfrentar día a día para poder mantener su empleo como trabajadora social, estas transiciones son el nacimiento de su segundo hijo y un divorcio.

“Cuando comencé con este último trabajo [trabajadora social en la agencia del estado de California], mi vida cambio para bien y para mal. Porque ahora ya era madre lo que me implicaba muchas más tareas en mi casa y menos tiempo para mí y mi exesposo. También tenía un nuevo trabajo el cual había esperado por mucho tiempo, entonces yo me esforzaba mucho para hacer todo bien, pero ya ves como dicen, cuando uno abarca mucho aprieta poco. Y como me iba muy bien en ese trabajo comencé con problemas con mi esposo, porque ganaba más que él, y él comenzaba a poner pretextos para decirme su *disagree*, ¿sabes cómo? decía que al niño no lo cuidaba bien, que no atendía la casa

y así siempre. Ya después tuve a mi segundo hijo, y las cosas seguían igual, por lo que nos divorciamos, pero él [su esposo] se desatendió de todo, yo tenía que pagar la casa, lo de los niños, el auto, todo [...] tuve que ajustar mi horario de trabajo, lo bueno es que trabajando como evaluadora de casos de niños maltratados y haciendo visitas en los hogares de familias disfuncionales para ver el bienestar de los menores, sentía que en la agencia mi supervisor [quien era mujer] entendía por lo que estaba pasando y me daba permisos y siempre me apoyaron cuando mis hijos estaban pequeños y eso era muy bueno, porque en ese momento yo no me podía permitir perder mi trabajo y volver a comenzar” (Regina, 41 años, San Diego, California, diciembre de 2018).

Los subtipos de trayectorias que se presentaron son el reflejo de que, aunque estas mujeres mexicanas puedan considerarse como inmigrantes calificadas y las cuales nunca se han encontrado en una situación laboral de *deskilling*, no están exentas de experimentar situaciones de discriminación, dificultades para regular su situación migratoria o problemas familiares que devienen de su inserción laboral como profesionistas. Situaciones que también viven otros grupos de inmigrantes como lo son las calificadas que caen en *deskilling* o las no calificadas, por lo que tener la oportunidad de conocer estas experiencias ayuda a contrarrestar el estereotipo que, en muchos contextos, aún se tiene sobre las inmigrantes calificadas. Qué por el hecho de contar un título universitario, no se enfrentan a dificultades para su inserción en el mercado de trabajo, de que tienen mayores oportunidades laborales y mayor remuneración, sin contemplar otros aspectos de la vida, o que incluso en algunos países estas inmigrantes tienen la ventaja de pasar de una “*red card*” a una “*red carpet*”, tal como lo manifiesta Faist (2008).

Finalmente, otra de las características de estas inmigrantes calificadas que se encuentran en las trayectorias TIPO A, es la permanencia en las ocupaciones, la cual es más prolongada. En promedio duran 4.2 años en sus empleos, aunque se registraron casos en donde perduraron hasta por trece años en una ocupación, lo cual demuestra que las inmigrantes que se encuentran en este tipo de trayectorias son más estables en sus ocupaciones en comparación con las que no inician en un empleo calificado.

5.4.2 Trayectorias TIPO B – Inmigrantes que permanecen en *deskilling*

La aproximación al *deskilling* evidencia un fenómeno que tiene como resultado una importante pérdida no sólo del reconocimiento de las inmigrantes como profesionistas, sino también de un estatus socioeconómico, ya que no suelen ser cotizados en el mercado laboral. Esto debido a un sin fin de determinantes, los cuales se han abordado a lo largo de esta investigación. Esta situación provoca una serie de consecuencias negativas para las inmigrantes en términos económicos y personales, impactando en su bienestar y psique (Cuban, 2012). Considerando el tipo de ocupaciones, ya sean calificadas o no calificadas, y las transiciones que existen entre éstas, es cómo se establecieron los patrones de trayectorias de las inmigrantes mexicanas calificadas. Las trayectorias TIPO B fueron aquellas en donde las inmigrantes siempre se mantuvieron en *deskilling*, en ocupaciones que no corresponden o se asocia con sus grados académicos, y en donde su capital humano se va devaluando, ya que no es aprovechado en la realización de sus actividades laborales. En este tipo de trayectorias se situaron siete de las veintiocho inmigrantes entrevistadas (Ver gráfica 5.2).

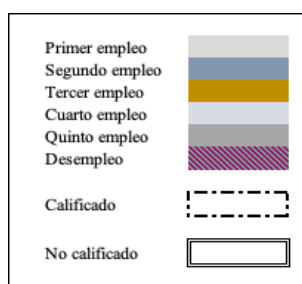
Entre las características que comparten estas inmigrantes mexicanas, además de nunca haber estado en un trabajo calificado dentro del mercado laboral estadounidense, es que el motivo principal por el que ellas llegaron a Estados Unidos fue conyugal. Cinco de ellas emigraron ya que sus parejas se encontraban en ese país, y las otras dos llegaron como acompañantes de inmigrantes mexicanos calificados. Por lo que, al momento de arribar a Estados Unidos, las siete no contaban con un estatus de residencia el cual les permitiera trabajar como profesionistas.

“Ya tenía cuatro años de novia con mi esposo, él iba y venía porque allá [Oaxaca] pues no había trabajo y acá [Portland] venía a trabajar con sus tíos y otros primos. Cuando terminé la escuela me dijo que nos viniéramos, pues había más oportunidades. Yo al principio no quería porque había agarrado un trabajo en la universidad y sabía que acá [Portland] no iba a encontrar algo bueno pues porque no teníamos papeles a parte que no sabía inglés bien. Pero al final si me vine y ya tenemos aquí casi siete años” (Alicia, 32 años, Portland, OR, diciembre de 2018).

GRÁFICA 5.2 - Trayectorias TIPO B – Inmigrantes calificadas que nunca salen del *deskilling*



*Estos empleos son considerados como *part time* por la inmigrante y como su trabajo “regular” la ocupación no calificada.



Fuente: Elaboración propia.

Aunque el motivo por el cual llegaron a Estados Unidos fue por vínculos familiares, no quiere decir que dentro de su proyecto migratorio no estaba el plan de trabajar dentro de una ocupación calificada. Sin embargo, el desconocimiento del funcionamiento de la política migratoria estadounidense y del mercado laboral fueron algunos de los factores que las orillaron a insertarse en ocupaciones no calificadas, a estar en *deskilling*. Aggergaard, *et. al.* (2005) menciona que las inmigrantes calificadas se han visto afectadas no sólo por sus condiciones propias dentro del mercado laboral, sino también desde los criterios de admisión de políticas migratorias enfocadas a migrantes altamente calificados, ya que en muchos países han establecidos criterios para generar un filtro entre personas con ciertas habilidades, lo cual ha influido de manera diferenciada entre hombres y mujeres. Por ejemplo, hay países que favorecen las ocupaciones como las TIC's en donde hay más hombres que mujeres, implícitamente ya se está favoreciendo a los varones.

“A mi esposo le ofrecieron un trabajo en una empresa automotriz. Cuando tomamos la decisión de venir acá pensamos que estaría bien y yo podría dejar mi trabajo en México sin problema, porque acá [Michigan] iba a poder trabajar en otra cosa súper padre. Tuve la mala suerte que cuando llegamos aquí a días o semanas cambiaron la normatividad y ya no tendría la posibilidad de trabajar, antes de venirme yo no sabía que no iba a poder trabajar. Entonces el tipo de visa que yo tengo no me permite buscar trabajo. Lo cual es muy frustrante porque es como una cadenita, porque sabes que, aunque puedas desempeñar en ciertos trabajos, pues el tipo de normatividad que tienen aquí no nos aceptan, y cuando las empresas saben eso automáticamente te cierran las puertas. Dicen que no tienes el permiso de trabajo ni el número de seguro social, ni siquiera te dan la oportunidad de explicarles que vienes como acompañante, que tienes los estudios necesarios y cuentas con la experiencia en tu país, y es bien fuerte porque ante esto muchas veces te empieza a cruzar por la cabeza que para qué estudiaste tanto si aquí, en donde está mi esposo, no me sirve de nada” (Rosa, 32 años, Warren, Michigan, enero de 2019).

Otro aspecto que comparten seis de las siete inmigrantes de este tipo de trayectoria es haber adquirido sus grados académicos en México. Esta característica refuerza parte de los resultados del capítulo anterior, en donde se demostró, cuantitativamente, que el hecho de haber realizado los estudios en el país de origen incrementa las posibilidades de que las inmigrantes caigan en *deskilling*. A partir de las entrevistas realizadas se ha identificado que a diferencia de

las inmigrantes que nunca se insertan en trabajos no calificados. Las que se encuentran en *deskilling* perduran menor tiempo en las ocupaciones. Estas siete inmigrantes duraron en promedio 2.3 años, por lo que se pudiera decir que las inmigrantes en *deskilling* pudieran tener menor estabilidad laboral.

Y aunque las inmigrantes que se ubican en este tipo de trayectoria comparten una dinámica similar respecto a su recorrido ocupacional en Estados Unidos, no contar con las condiciones para insertarse al mercado de trabajo al momento de su llegada. En el caso de algunas de ellas, haber obtenido su grado de estudios en México, sus vivencias y formas de cómo afrontan esta situación es muy diversa, ya que cada una tiene condiciones diferentes. A continuación se presentan, de manera muy particular, tres trayectorias laborales de inmigrantes que se han mantenido en *deskilling*.

Un aspecto que debe considerarse dentro de los estudios de migración calificada es la diferencia que existen entre quienes ingresan a los países de destino para realizar actividades laborales de alta calificación y aquellas inmigrantes con altos niveles de educación y que en muchas ocasiones se encuentran desempleadas o en trabajos de baja calificación (Kofman, 2012). Tal es el caso de las inmigrantes que ingresan como dependientes, que más allá de ser una condición administrativa de estancia termina por moldear su experiencia migratoria y generar fuertes impactos en otros ámbitos de su vida. Es el caso de Natalia quien en el año 2013 tomó la decisión de dejar su plaza como pediatra titular del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), así como cerrar su consultorio particular, para acompañar a su esposo a quien le ofrecieron una residencia en un hospital de Nueva York.

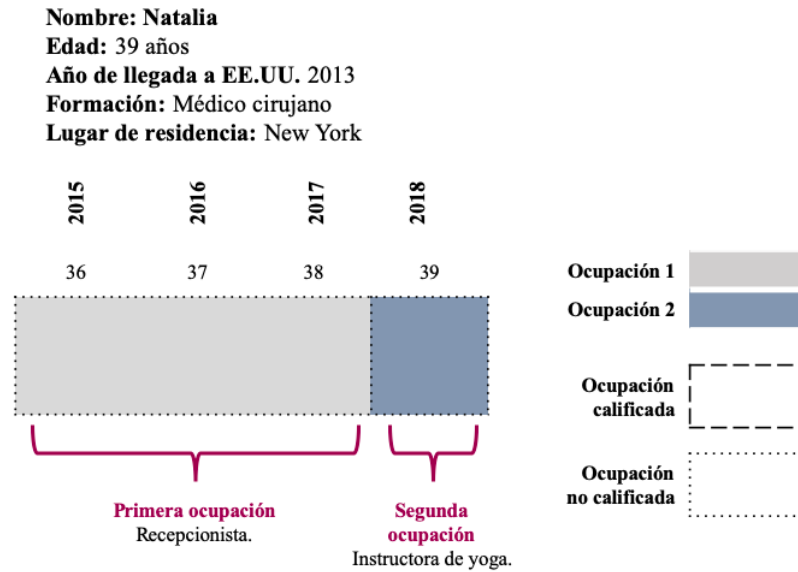
“Cuando Gregorio [esposo] me comentó de la oferta que le estaban haciendo para hacer una estancia en el hospital nos entusiasamos mucho, porque siempre nos hemos apoyado en nuestra carrera. Estuvimos juntos desde que estudiábamos en la universidad, después abrimos un consultorio y nos dieron la plaza en el IMSS casi al mismo tiempo. Siempre habíamos hablado de la posibilidad de adquirir una especialidad en alguna parte de acá [Estados Unidos], pero por los niños y la enfermedad que tuve yo no seguí con esa idea, pero él sí. ...el contexto social en Juárez no era bueno, ya habíamos pasado algunos problemas con el consultorio por eso la decisión de mudarnos no fue difícil. Al inicio pensé que sería algo bueno para la familia, más para los niños, y que después de los tres años que finalizara la residencia Gregorio regresaríamos y todo iba a seguir igual

y en ese momento el hecho de saber que no iba a poder trabajar no me hacía mucho ruido” (Natalia, 39 años, Nueva York, diciembre de 2018).

Boyd y Grieco (2003) describen que una de las desventajas de las decisiones que se realizan dentro del núcleo familiar, las cuales son consensuadas, no siempre representan beneficios equitativos para cada uno de los integrantes, por lo que se pueden comenzar a generar tensiones entre las partes. En este mismo sentido, De Avellan y Mollard (2012) argumentan que una de las realidades que viven las inmigrantes calificadas que llegan con el estatus de dependiente, generalmente tienden a desempeñar roles dentro del hogar que antes no realizaban, como el cuidado de los hijos y actividades de limpieza, que en ciertos contextos pueden generar sentimientos negativos, ya que comienzan a contrastar como sus roles dentro del hogar comienzan a crecer mientras que su papel como profesionistas o proveedoras económicas se va desvaneciendo. Este es el caso de Natalia, quien la llegar a Nueva York tuvo que comenzar a cuidar de tiempo completo a sus hijos y hacerse cargo de todo lo relacionado con su hogar, mientras su esposo realizaba jornadas de trabajo de doce o más horas.

“Desde un inicio me fue muy difícil, porque me di cuenta de muchas cosas. Yo en México casi no me hacía cargo de mis hijos porque estábamos fuera de casa mucho tiempo, pero tenía a mi mamá, mi suegra y otra persona que nos ayudaban con muchísimas cosas. Cuando llegamos aquí [Nueva York] mi esposo comenzó a los días en el hospital y yo me tuve que hacer cargo de todo, me di cuenta de todo el trabajo que conlleva atender una casa y sobre todo a los niños. El primer año todo estuvo bien porque me estaba adaptado a la ciudad, a ser ama de casa y sobre todo con Santy [su hijo menor], porque ese año estuvo siempre conmigo en casa. Lo fuerte fue cuando ya comenzó el preescolar, cuando estaba sola en casa y tenía todo bajo control comencé a extrañar mucho mi trabajo. Cuando llegaba Gregorio a la casa me daba coraje que me contara las cosas que hacía y ahí fue que comenzamos con problemas, porque me di cuenta de que aquí yo no era nadie, que después de haber tenido una muy buena posición profesional ahora ni siquiera podía aspirar a tener un trabajo que incluso las personas sin papeles y sin estudios tenían” (Natalia, 39 años, Nueva York, diciembre de 2018).

IMAGEN 5.4 - Trayectoria laboral de Natalia, 2018



Fuente: Elaboración propia

Después de dos años de estar en Nueva York, Natalia tomó la decisión de insertarse en el mercado laboral como recepcionista en una tienda de libros, aunque era un empleo que no correspondía con su área de formación. Éste representó una oportunidad de hacer alguna actividad fuera del ámbito doméstico, lo que para ella valía más que la remuneración económica que percibía. Transcurridos tres años como recepcionista, Natalia dejó el empleo debido a que su esposo estaba por finalizar su residencia y ella comenzó a realizar todos los trámites para su retorno. Sin embargo, al finalizar la estancia acordada, al esposo le ofrecieron empleo permanente, por lo que nuevamente tuvieron que tomar la decisión de qué hacer, y en este caso optaron por permanecer en Nueva York, aunque con la condición de que en cuanto regulen su situación migratoria Natalia pueda insertarse en el mercado laboral profesional, ya que con una residencia permanente legal y las redes profesionales que su esposo ha ido generando en los últimos años, consideran que pueden ser determinantes para una inserción laboral en alguna ocupación calificada. Aunque actualmente Natalia se encuentra trabajando como instructora de yoga, un empleo de medio tiempo y que ella considera informal. Al cual accedió ya que ella fue alumna de ese centro de entrenamiento, y después de dejar su trabajo como recepcionista le

ofrecieron impartir dos clases por las mañanas. Ella lo aceptó para no sentirse nuevamente dependiente de su esposo.

Es relevante considerar que cuando las inmigrantes son financieramente independientes antes de emigrar y después se vuelven dependientes de sus cónyuges. Esto puede afectar las relaciones matrimoniales de diversas maneras. Cooke (2007) y Meares (2010) mencionan en sus estudios con inmigrantes calificadas esta situación de dependencia económica genera sensaciones de tensión, angustia, incluso resentimiento con sus cónyuges, debido al cambio que perciben vinculado a su pérdida de estatus, no sólo económico sino social, resultado de que ya no tienen un trabajo calificado ni desempeñan un rol como profesionistas.

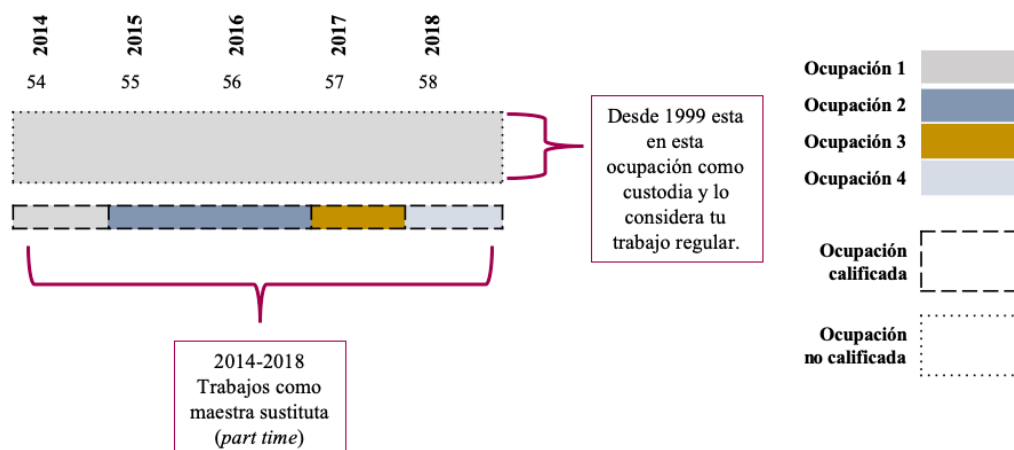
La segunda trayectoria que se presenta es la de Paula, quien es una inmigrante de 58 años, divorciada y con cuatro hijos, ya mayores de edad. Ella llegó inicialmente a Los Ángeles, California, a los 19 años, únicamente había terminado la preparatoria en México, Sin embargo, al llegar a Estados Unidos se casó y tuvo a su primera hija, aunque su deseo era estudiar alguna carrera profesional. Posteriormente, ella y su familia se mudaron a San Bernardino, y en el año 1997 es cuando comenzó a trabajar en ocupaciones de baja calificación, como vendedora de enciclopedias, en la oficina postal como catalogadora. Posteriormente, en 1999, en el distrito escolar como custodia.

Una de las principales barreras que sentía Paula fue el idioma, a pesar de tener más de quince años en Estados Unidos aún sentía que su idioma no era lo suficientemente bueno y tenía problemas en sus trabajos, por lo que comenzó en clases de inglés para adultos y después a estudiar su licenciatura en educación.

“Yo empecé a estudiar inglés acá [San Bernardino], en una escuela que dan en las primarias, ahí hay maestros bilingües o americanos y es para adultos. A mí lo que me gustaba era escribir, yo escribía hasta 100 veces la palabra para aprenderla, ahí estuve como ocho meses, primero, segundo y tercer nivel. La maestra de la escuela de adultos me dijo ya es todo lo que podían enseñarme, me dijo, “ya no podemos ayudarte, vete al *Valley College* a estudiar inglés” y ahí comencé a estudiar inglés como segundo idioma y ahí empecé mi nueva vida” (Paula, 58 años, San Bernardino, noviembre de 2018).

IMAGEN 5.5 - Trayectoria laboral de Paula, 2018

Nombre: Paula
Edad: 58 años
Año de llegada a EE.UU. 1980
Formación: Licenciada en desarrollo infantil
Lugar de residencia: San Bernardino, CA.



Fuente: Elaboración propia.

Después de realizar varios cursos y culminar su *Bachelor Degree* en desarrollo infantil, en el año 2014, Paula siguió trabajando en su empleo como custodia en donde las actividades que realiza giran en torno a la limpieza, y después de estar ahí por casi veinte años, ella lo sigue considerando como su trabajo regular.

“En mi trabajo regular limpiamos las escuelas, vamos a diferentes escuelas diario. Entonces ahí nos enfocamos en tirar basura, aspirar, limpiar baños, barrer, trapear, quitar la bandera, cerrar *gates*, y en ese trabajo lo único que te exigen es tener la preparatoria o el *high school* diploma” (Paula, 58 años, San Bernardino, noviembre de 2018).

Cooke (2007) menciona que experimentar por un largo plazo el *deskilling*, conlleva a impactos económicos, sociales, pero sobretodo emocionales para las inmigrantes, ya que aunque logren adquirir nuevas calificaciones o un estatus de residencia que les permita cambiar de empleo. Muchas de estas inmigrantes no son capaces de dejar este tipo de trabajo, ya que están atrapadas permanentemente. Pratt (1999), argumenta que aunque las inmigrantes accedan a una reeducación, acreditación de calificaciones o nuevas experiencias en el mercado laboral, no son

suficientes para salir del *deskilling*, ya que para ellas suele ser difícil ir más allá de su identificación como trabajadoras no calificadas.

Aunque Paula culminó su licenciatura, cuenta con un estatus de ciudadanía, no tiene problemas con el idioma inglés y, sobretodo, cuenta con una sólida red de contactos profesionales en el ámbito educativo y ha tenido la oportunidad de conocer la dinámica del mercado laboral de la educación, ella no ha sido capaz de cambiar de trabajo. Aunque ha tenido diversos *part times* de dos a tres horas en escuelas en donde ha fungido como maestra, en sus planes no se encuentra insertarse de tiempo completo a un trabajo relacionado con lo que estudió, ya que argumenta que para ella lo principal es su estabilidad económica.

“Para mí es más importante la parte económica, porque desgraciadamente, desafortunadamente, nada más yo soy la que contribuyo. O sea, yo no puedo depender ni de mis hijos ni de nadie, yo tengo que depender de mi misma. Entonces económicamente los trabajo que me han dado [Los de medio tiempo como maestra] no han sido buenos. Yo no puedo decir que voy a dejar mi trabajo regular por esos otros trabajos que no me aportan económicamente lo suficiente. Yo tengo que mirar la parte económica primero, no importa si el trabajo me encanta, a mí me encanta trabajar con los niños, pero si no lleno las expectativas económicas tengo que seguir en mi trabajo regular” (Paula, 58 años, San Bernardino, noviembre de 2018).

En esta trayectoria de Paula nos podemos dar cuenta que más allá de los determinantes que podamos identificar a través de una encuesta y que se puedan medir o características que podamos conocer de alguna inmigrante siempre hay aspectos que van más allá de la obiedad, los cuales también llevan al *deskilling*. Como señala Liversage (2009), este es un problema con grandes desafíos y sobre todo, peligros para la identidad de quienes lo experimentan.

Finalmente, la tercera trayectoria que se muestra de las inmigrantes que nunca han salido del *deskilling* es la de Sofía. Una joven de 29 años, licenciada en enfermería quien radica en Glendale, Arizona (véase imagen 5.6). Su trayectoria es un tanto particular, ella llegó a Phoenix, Arizona en 1996, a la edad de seis años, en compañía de sus padres. Tuvo la oportunidad de comenzar sus estudios básicos en Estados Unidos, por lo que se podría considerar una inmigrante de generación 1.5. Sin embargo, al terminar la *high school* se dio cuenta de que no tenía mucha oportunidad para ingresar a la universidad, ya que su estatus de residencia era

irregular. Además de que el contexto sociopolítico de Arizona no era el más óptimo para trabajar o estudiar, por lo que tomó la decisión de regresar a México e ingresar a la universidad.

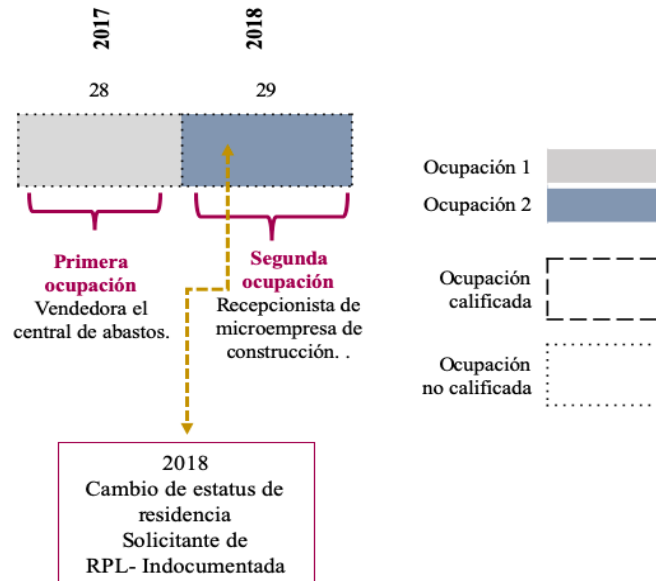
“Está es mi segunda trayectoria migratoria. La primera vez llegué a los seis años y estuve viviendo acá [Arizona] 12 años. Mis papás me trajeron y estábamos con permiso porque entramos con mica, y cuando cambiaron a la visa mis papás ya no la sacaron ... yo estudié toda mi escuela acá [Arizona], lo que es primaria, secundaria y prepa, me gradué de la *High School* ... Yo regresé a México por la dificultad que había aquí [Arizona] en ese momento [2007], como Arizona es uno de los estados más racistas se puso muy, pues muy, se puede decir feo para seguir estudiando, aunque tuvieras *scholarship*, porque te pedían el social *security*. Entonces ya no podía agarrar beca y ya estaba de más de caro” (Sofía, 29 años, Glendale, AR, enero de 2019).

Al regresar a Ciudad Juárez entró a la licenciatura en enfermería y después de graduarse comenzó a trabajar. Obtuvo una plaza en el Instituto Chihuahuense de la Salud y después de dos años otra plaza en el IMSS. Durante los últimos cinco años estuvo trabajando como enfermera, y aunque su situación laboral era estable, ella menciona que en sus planes siempre había estado el regresar a Estados Unidos, y aunque obtuvo una visa de turista sabía que esa no iba a ser suficiente para regresar y comenzar nuevamente. En el año 2017 contrajo matrimonio con un ciudadano norteamericano, regresó a Arizona y empezó con el trámite de residencia permanente legal por la vía familiar. Sin embargo, después de un par de meses tuvo un incidente con su ahora exesposo, por lo que su trámite de residencia se canceló y ella decidió quedarse de manera indocumentada.

“Pues me vine con visa. Aunque ahorita mi estatus está pa’la fregada, no te creas, este, pues desgraciadamente sigo siendo aquí una, pues ilegal, porque en este país no te apoyan. Porque hayas pasado lo que hayas pasado la verdad que aquí este gobierno no te ayuda mucho y obviamente van a proteger más a sus ciudadanos que a uno” (Sofía, 29 años, Glendale, AR, enero de 2019).

IMAGEN 5.6 - Trayectoria laboral de Sofía, 2019

Nombre: Sofía
Edad: 29 años
Año de llegada a EE.UU. 1996
Formación: Licenciada en enfermería.
Lugar de residencia: Glendale, AZ.



Fuente: Elaboración propia.

Durante la entrevista se le cuestionó a Sofía si la decisión de contraer matrimonio había sido con la intención de regresar a Estados Unidos bajo un estatus de residencia regular, ya que tenía sólo algunos meses de conocer a su exesposo antes de casarse. Ella manifestó que si bien ese escenario influyó en haber tomado la decisión, ese no fue el principal motivo. McKay (2013) menciona que en ciertos contextos de migración calificada, como lo es el de las filipinas en Canadá, el matrimonio internacional se vuelve una estrategia competitiva para que las inmigrantes obtengan el derecho para residir de manera regular en el país de destino. Esta estrategia no sólo es para regularizar una situación migratoria, sino también para salir de los estereotipos y segregación, que se suele tener hacia los inmigrantes que ingresan como trabajadores extranjeros, y así ser apreciadas en el mercado laboral.

Y si bien el matrimonio de Sofía no terminó bien, ella decidió quedarse y comenzar a buscar empleo, por lo que recurrió a sus redes familiares quienes le ofrecieron empleo en una tienda de abastecimiento de elotes en donde duró un año. Ortiz y Mendoza (2007) señalan que cuando las expectativas que tienen las inmigrantes sobre su posible contexto laboral en el país

de destino no se cumplen, algunas de las estrategias que emplean es compensar esa divergencia con el apoyo de redes familiares, de amistadas y comunidades de origen en busca de un empleo, aunque este sea no calificado y tratar de continuar o revalidar sus estudios.

“Trabajaba en una tienda de mayoreo en donde se vende elote importado de México, que es el elote blanco. Ese trabajo lo conseguí por un familiar quien es el dueño de ese negocio. Yo ahí era cajera, hacía el aseo, pelaba elote, rebanaba elote, hacia los pedidos para la tienda porque aparte de vender elotes ahí es una tienda pequeña porque ahí se surten todos los que son elotereros, tamaleras y así. Ahí duré casi un año” (Sofía, 29 años, Glendale, AR, enero de 2019).

Aunque la primera ocupación de Sofía fue en un empleo no calificado, siempre estuvo buscando la forma de poder revalidar sus estudios de enfermería para poder conseguir un mejor empleo acorde a su grado académico y, sobretodo, experiencia laboral. Bauder (2003), Creese y Wiebe (2012) y Cuban (2012) consideran que la falta de reconocimiento de estudios realizados en el país de origen o país diferente al de destino, así como de la experiencia profesional, es una de las principales preocupaciones y frustraciones que tienen las inmigrantes calificadas, por lo que ante este contexto suelen ser las más propensas a caer en *deskilling* al no tener acceso a ocupaciones profesionales. Sofía ha intentado revalidar su título y constancia de estudios. Sin embargo, ante su situación migratoria, argumenta que de poco le vale.

“Lo único que me ha servido es saber inglés para mis trabajos. Todo lo que aprendí en México no me sirve de nada aquí [Glendale], porque, aunque quisiera revalidar o algo así no podría porque soy ilegal y en este país vale más una visa que todos los conocimientos que uno pueda tener” (Sofía, 29 años, Glendale, AR, enero de 2019).

Al permanecer por once meses en el empleo que le facilitaron sus familiares, Sofía cambió de ocupación. Ahora como recepcionista de una compañía en donde instalan albercas, aunque en este trabajo tampoco emplea sus habilidades y conocimientos adquiridos durante su formación como licenciada en enfermería. Menciona que las condiciones son mejores, así como el salario. Entre sus planes profesionales a futuro, ella comenta que regresar a México no es una opción, porque incluso como recepcionista gana más que lo que percibía como enfermera con dos plazas; una estatal y otra federal. Una de las opciones que ha considerado es mudarse a California, en donde le han comentado que la revalidación podría ser más sencilla y accesible, independientemente de su estatus migratorio.

Estas trayectorias laborales de inmigrantes que siempre se han mantenido en *deskilling*, nos muestran que cuáles han sido las principales barreras que las han orillado a aceptar trabajos no calificados. Una de ellas, sin duda, es la de su estatus de residencia, ya que ser indocumentadas o con una visa de dependiente, se vuelve una de las principales barreras de acceso a mercados laborales profesionales, la cual puede estar muy por encima de factores como habilidades requeridas para desempeñar la ocupación o dominio del idioma inglés. Por otra parte, se ha identificado que los determinantes que influyen en que las inmigrantes se encuentren en *deskilling* suelen ser un tanto subjetivos, difíciles de identificar porque se generan a partir de experiencias muy particulares, aunque se crea que una inmigrante cuenta con todos los atributos indispensable para acceder a un empleo calificado. Esto no siempre es así, hay situaciones de identidad y aspectos socioemocionales que las limitan. Estas trayectorias también nos permitieron identificar que no sólo se trata de no tener la oportunidad de acceder a un empleo calificado, sino que esta situación de *deskilling* trae consigo otras problemáticas que experimentan las inmigrantes y repercuten en otros ámbitos de su vida, tal es el caso de las que experimentan una “*transnational shame*”. Aguilar (1996) menciona que este sentimiento es muy común entre aquellas inmigrantes que tienen empleos poco calificados en comparación a su empleo anterior en la sociedad de origen, que más allá de la remuneración económica les brindaba un estatus social.

5.4.3 Trayectorias TIPO C – Inmigrantes que salen del *deskilling*

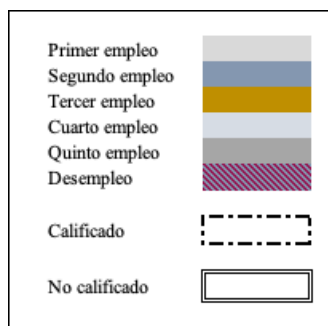
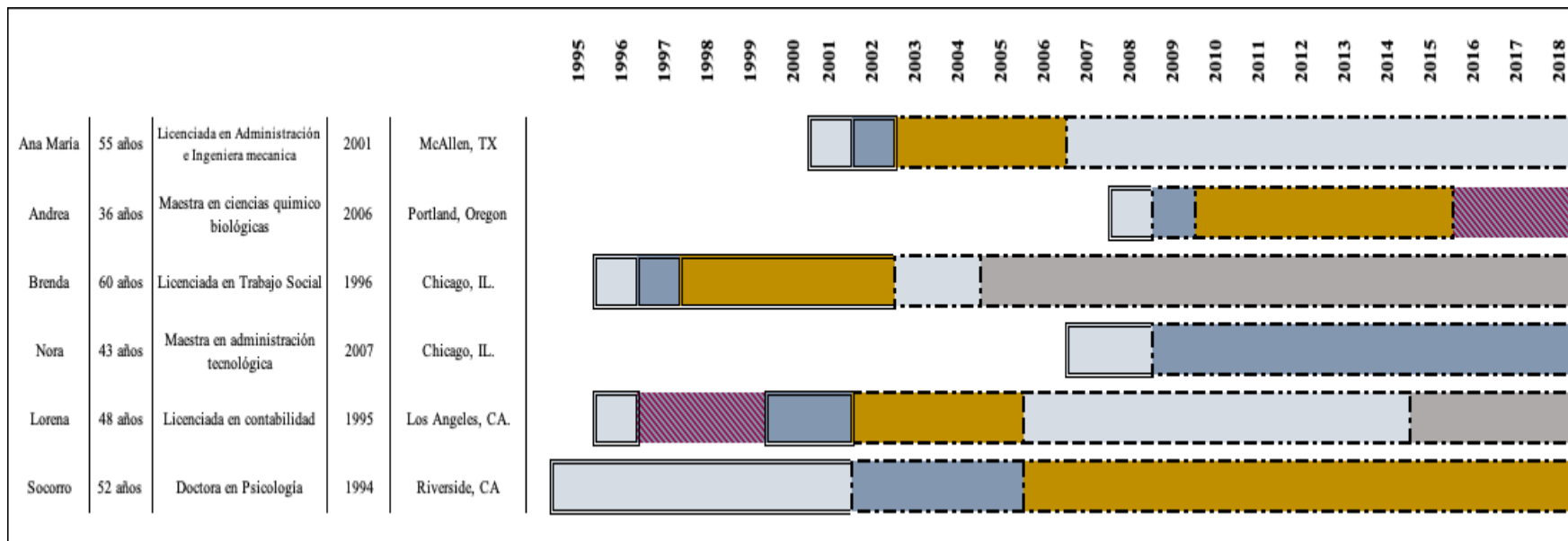
La tercera tipología que se identificó, TIPO C, fue la corresponde a las inmigrantes que comenzaron su trayectoria laboral en *deskilling* y transitaron a ocupaciones calificadas, en donde se situaron seis de las veintiocho entrevistadas (véase gráfica 5.3). Se identificaron características que comparten las inmigrantes, las cuales las llevaron a iniciar su vida laboral en trabajos no calificados, así como estrategias y determinantes que les ayudaron a salir del *deskilling*. El principal aspecto que se identificó es que las seis habían realizado su licenciatura en México y habían mantenido trabajos calificados antes de tomar la decisión de emigrar a Estados Unidos.

El promedio de edad de llegada de estas inmigrantes fue de 30.6 años, en comparación a las inmigrantes que pertenecen a otras trayectorias tipo identificadas. Éstas son las que llegaron

en una edad más avanzada y su principal motivo de arribo fue familiar, algunas como acompañantes y otras por problemas familiares que se presentaron en México. Aunque actualmente las seis cuentan con ciudadanía por naturalización, al momento de su llegada a Estados Unidos no contaban con un estatus migratorio que les permitiera insertarse al mercado laboral de manera regular, por lo que este fue el principal determinante que las orilló a caer en *deskilling*. Variable que también fue factor significativo en las regresiones realizadas en el capítulo anterior, en donde se señaló que las inmigrantes que cuentan con ciudadanía tienen 68% menos posibilidades de encontrarse en *deskilling* en comparación con las que no la tienen.

Otras de las particularidades de estas inmigrantes es que, aunque su motivo principal de llegada a Estados Unidos fue familiar, todas tenían planeado insertarse en el mercado laboral en ocupaciones relacionadas con su formación académica, ya que uno de sus propósitos era quedarse a vivir en Estados Unidos. Por lo cual comenzaron a insertarse en trabajos no calificados como una estrategia para aprender o consolidar el idioma inglés, conocer los mecanismos para su regulación y cambiar su estatus de residencia, hacer *networking* para posteriormente tener todas las herramientas posibles que les permitiera salir del *deskilling* e insertarse en ocupaciones calificadas. También se identificó que el tiempo promedio que tardaron estas inmigrantes de transitar del *deskilling* hacia empleos calificados fue de 3.3 años.

GRÁFICA 5.3 - Trayectorias laborales TIPO C – Inmigrantes calificadas que salen del deskilling



Fuente: Elaboración propia.

“El primer trabajo fue en un deli, una tienda de alimentos tipo Walmart, y yo fui sola a dejar una aplicación, ni siquiera estaban contratando ni nada. En ese trabajo empecé en el área de deli, haciendo sándwiches, platillos, pollo rostizado, empacando embutidos. Utilizaba cero mis conocimientos de la licenciatura, porque has de cuenta que primero, ya que tuve el permiso de trabajo, busqué algo que se relacionara con mi carrera, pero perdí como tres meses buscando. Entonces decidí que tenía que entrar a este tipo de trabajos para aprender cosas necesarias para un posterior trabajo. Te digo, en este trabajo aprendí cosas, de hecho, me ayudó a obtener herramientas para el siguiente trabajo, donde si pude aplicar mis conocimientos. Por ejemplo, las normas de seguridad en el área, normas de higiene, normas que van en la industria alimentaria, aunque me permitió desarrollar mi trayectoria laboral poco, más que nada me ayudó a dar el siguiente paso, o sea, no queriendo, pero de manera indirecta me ayudó” (Andrea, 36 años, Portland, OR, diciembre de 2018).

Otra de las particularidades, dentro de las trayectorias de estas inmigrantes, es que ellas son quienes tienen un mayor recorrido laboral en comparación a las otras inmigrantes. En promedio, su estancia en Estados Unidos ha sido de 18.16 años. También presentan mayor movilidad en las ocupaciones no calificadas y mayor estabilidad en ocupaciones calificadas, en promedio duraban dos años en los trabajos no calificados y seis en los calificados. Manifiestan que otra de las barreras a la que se enfrentaron para poder acceder a empleo acorde a sus conocimientos y habilidades era el dominio del inglés. Allan y Aggergaard (2003) señalan que la falta de estructuras de apoyo para las inmigrantes calificadas recién llegadas a la sociedad de destino las obliga a confiar en redes informales que las direccionan a optar por su inserción a empleos no deseados. Además, que la falta de conocimiento del idioma, no sólo el que se utiliza informalmente, sino el utilizado dentro de su área profesional, puede representar una barrera por lo que son más propensas a caer en *deskilling*.

“Para mí, comenzar a trabajar en este país fue un gran reto por la cuestión del idioma, porque te das cuenta que tu pronunciación no es tan buena. La forma de redactar correos no es tan buena, que hay mucho que aprender desde los momentos más básicos. Yo sentía que había vuelto a empezar, que todo lo que sabía lo sabía en mi idioma [español], pero no en el otro [inglés]. Entonces fue de verdad trabajar muy duro el primer año en ponerme a la par a mis compañeros, para poder ser competitiva y después poder pensar en otro tipo de trabajo” (Lorena, 48 años, Los Angeles, CA, noviembre de 2018).

Un aspecto que únicamente se identificó, en algunas inmigrantes que pertenecen a este tipo de trayectoria laboral, es el emprendimiento laboral, ya que después de regularizar su situación migratoria y no poder colocarse en empleos que les haya satisfecho como profesionistas. Esto no quiere decir que los empleos en los que estuvieron previamente no fueran calificados, tomaron la decisión de crear su propia empresa. Lazardis (2003) menciona que algunas inmigrantes consideran que los empleos que logran conseguir en los países de destino no suelen ser lo suficientemente buenos o no tienen sentido para ellas. Por lo que el empleo por cuenta propia y emprendimiento empresarial les ayuda a independizarse de ciertas prácticas, como lo puede ser la desvalorización de sus habilidades, además de brindarles flexibilidad laboral, oportunidad para combinar el trabajo y responsabilidades familiares, así como desempeñarse plenamente como profesionistas. Este es el caso de Nora, Brenda y Ana María.

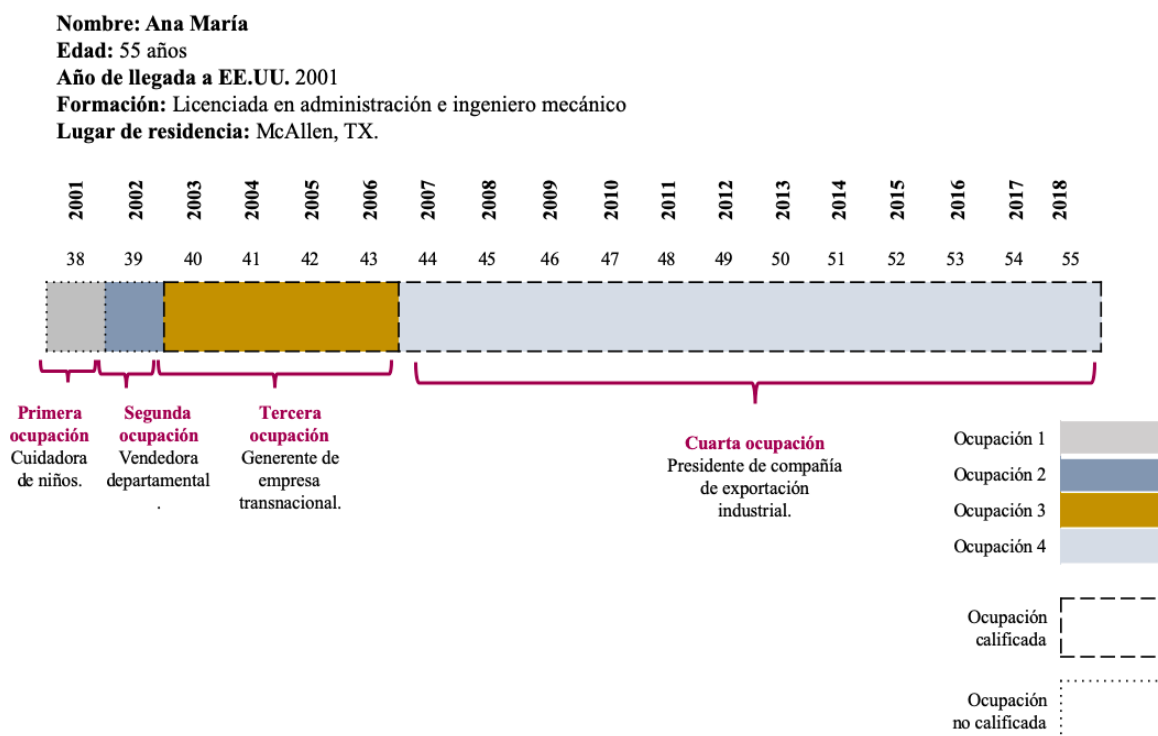
“Ahora estoy muy, muy satisfecha, porque estoy pudiendo aplicar todo lo que aprendí en la escuela y mi experiencia profesional. Siento que el tiempo que invertí y las ganas que hemos puesto en este negocio [empresa sobre instalación de redes, servidores de correo, tecnologías del internet para microempresas] han valido la pena. No fue un buen momento al inicio, pero poco a poco nos hemos hecho nuestro propio mercado, tenemos clientes anglos de varios años que nos recomiendan con otros empresarios y eso es bueno. Como te digo, para nosotros los latinos no es fácil posicionarnos en un mercado relacionado con la tecnología, pero nos va muy bien, además en su momento tuve la ventaja de no descuidar a mis hijos, yo era la dueña de mi tiempo” (Nora, 43 años, Chicago, IL, enero de 2019).

Así como en las trayectorias laborales tipo, que se presentaron anteriormente, se identificaron algunos subtipos o patrones que se generaron por eventos muy particulares. En este caso también se presentan, de manera detallada, dos trayectorias laborales, qué si bien comparten la característica de haber transitado del *deskilling* a ocupaciones calificadas, también nos brindan otros elementos que determinan estos cambios ocupacionales.

Ana María es una inmigrante calificada que llegó a McAllen, Texas, en el año 2001 por motivos de violencia intrafamiliar. A pesar de que en México contaba con una trayectoria laboral destacada y con tres licenciaturas realizadas, en administración de empresas, en enseñanza de inglés como segundo idioma e ingeniería mecánica y contar con un estatus de residente permanente, no le fue fácil insertarse en el mercado laboral profesional. Uno de los principales

factores fue la falta de redes de apoyo para el cuidado de su hijo, quien era menor de edad y redes profesionales para vincularse a sectores industriales en los que ella tenía experiencia. El impacto negativo de la falta de redes sociales tiende a ser mayor para las inmigrantes mujeres que para los varones, ya que no sólo la falta, sino la pérdida de redes personales y profesionales. Después de la migración de las mujeres es más fuerte, porque pierden capacidad para salir y acceder a nuevas redes por tener que cumplir con otras tareas, por ejemplo, del ámbito doméstico (Huffman y Torres, 2001 y Jubany, 2009).

IMAGEN 5.7 - Trayectoria laboral de Ana María, 2019



Fuente: Elaboración propia.

Un factor que va más allá de las características de las inmigrantes y preferencias del mercado laboral es la coyuntura socioeconómica, que se vuelve también un regulador de la oferta y demanda de ciertos sectores industriales y, de cierta manera, en que inmigrantes calificadas se aglutinen en el *deskilling*. La experiencia con la que contaba Ana María se centraba en la industria automotriz, por lo que el contexto socioeconómico de Estados Unidos, y particularmente del este de Texas, no era el óptimo para encontrar un empleo en la rama que

ella deseaba. En el primer año, Ana María se desempeñó como cuidadora de niños en su propio departamento, ofreció ese servicio a personas de su vecindario. Esta estrategia, como ella la llama, le permitió tener un ingreso para cubrir sus gastos, como lo es el pago de renta y servicios, además de tener un margen tiempo para solucionar su situación familiar en México, recuperar a dos de sus hijas que se quedaron en custodia de su exesposo, seguir al pendiente de su hijo más pequeño y comenzar a conocer cuál era la dinámica del mercado laboral (véase imagen 5.7).

Después de ese año, ésta inmigrante decidió cambiar de empleo, ahora como vendedora de perfumes en una tienda departamental. Esta situación de estar en empleos no acorde a su formación, además de su situación familiar, influyeron en su estado emocional y cayera en una condición de depresión. Estos impactos socioemocionales no suelen ser consecuencias aisladas entre las inmigrantes que se encuentran en *deskilling*, sino más bien algo común. Asanin y Wilson (2009) mencionan que el impacto emocional que experimentan las inmigrantes que caen en *deskilling*, no deviene solamente de estar en un trabajo no calificado, sino de un proceso que se va gestando desde el inicio en que se comienza a pensar en la inserción laboral, el cual es iniciado por un periodo de total convicción de que se podrá encontrar un empleo acorde a las calificaciones académicas y nivel de experiencia profesional. Sin embargo, al enfrentarse a un periodo de búsqueda de trabajo, regularmente largo y con poco éxito se comienzan a presentar sentimientos de intensa frustración, tensión e irritación. Finalmente, estas inmigrantes tienden a la resignación de aceptar trabajos no calificados o el subempleo, lo que les genera infelicidad, así como trastornos depresivos por realizar trabajos manuales o de supervivencia que antes no habrían realizado (Asanin y Wilson, 2009; Liversage, 2009).

En el caso de Ana María, después de dos años de estar en *deskilling*, sin dejar de enviar solicitudes a empresas relacionadas con a la industria automotriz, logró transitar a una ocupación calificada como gerente de una empresa transnacional de fabricación de automóviles, camiones y motores. Estar en este empleo no sólo le permitió seguir desarrollando su trayectoria laboral profesional, sino que tuvo acceso a cursos especializados de exportación y a una amplia red de contactos con agencias aduanales alrededor del mundo. Pero a pesar de tener un puesto privilegiado dentro de la empresa esto no la excluyó de ser blanco de discriminación. Otro determinante que ella considera limita a las inmigrantes calificadas a poder insertarse en empleos de altos rangos jerárquicos. En este sentido, la Organización para la Seguridad y la Cooperación Europea (2009) menciona que las trabajadoras migrantes experimentan más

desventajas y discriminación en comparación a los varones o las nativas, debido a estereotipos que por lo regular se ven magnificados por la interacción de etnia, edad y clase social.

“Me discriminaron por ser mexicana. De hecho, la recepcionista que estaba en ese lugar era una señora mayor estadounidense blanca-europea, ella tuvo a mal que cada vez que mis jefes venían del extranjero a visitarme no me los pasaba, los dejaba esperando. No me pasaba llamadas y después me ponía al final del día un reporte en un papelito de quiénes habían llamado. Y mis otros compañeros, por orden del gerente general de la empresa, no tenían permiso de hablarme. La primera oficina que me dieron era un escritorio en un rincón, en donde yo tenía que ver hacia la pared, entonces todo fue calculado porque no querían a personas de origen mexicano ahí. Hasta que una vez, después de 6 meses, tuve la oportunidad de hablar con una muchacha y entender que es lo que estaba pasando, y me dice enojada, “es que tu llegaste a quitarnos nuestros trabajos”, y yo le dije bien tranquila, le dije no, yo no llegué a quitarte tu trabajo, yo llegué de *manager* a este rincón, a mí me contrataron como gerente, a mí no me contrataron de recepcionista, *I'm no receptionist*, a ti te contrataron de recepcionista yo no estudié para ser recepcionista, y lo siento mucho, si tú estás en este país y no estudiaste para ser *manager* es tu bronca, pero no me culpes a mí” (Ana María, 53 años, McAllen, TX, enero de 2019).

Con la obtención de nuevos recursos y herramientas, y después de cuatro años de estabilidad tanto económica como familiar, Ana María tomó la decisión de emprender su propia empresa en el año 2007, cuyo giro industrial fue la exportación de refacciones industriales, principalmente, a maquiladoras en México, las cuales pasaban por un proceso de mantenimiento y reparación. Durante los últimos once años, Ana María ha mantenido en el mercado su empresa, la cual ha logrado consolidar y posicionar en la región sureste de Texas, como presidenta y fundadora. Menciona que la decisión de emprender su empresa hace más de una década, ahora le permite contar con una estabilidad económica y flexibilidad laboral que en México no hubiese logrado, además de sentirse satisfecha con la trayectoria laboral que ha mantenido en Estados Unidos.

“Ahora, después de casi ya veinte años de haber tomado la decisión de venir acá [McAllen, TX.], puedo decir que fue la mejor decisión que hice. Estoy satisfecha, orgullosa y plena de haber logrado salir adelante con mis hijos y desarrollarme profesionalmente. Con decirte que en 2016 mi trabajo me llevó a la Casa Blanca como

asesora del tratando transpacífico y obviamente fue por mi trayectoria de negocios, me dieron premios de liderazgo empresarial, en 2013 mi compañía fue la mejor exportadora del sureste de Texas, he tenido la oportunidad de exportar a Luxemburgo, Brasil, aparte de México, lo cual me llena de mucho orgullo” (Ana María, 53 años, McAllen, TX, enero de 2019).

La segunda trayectoria laboral que se presenta es la de Socorro de 52 años, ella emigró a Estados Unidos en 1995 en compañía de su hija de 4 meses de edad. El motivo por el cual tomó la decisión de dejar Sonora para radicar en San Diego, California, fue para alcanzar a su esposo, quien se encontraba trabajando en una empresa de telecomunicaciones. El objetivo familiar era comenzar a establecerse en Estados Unidos de manera permanente, por lo que, al llegar al condado de San Diego, Socorro tomó la decisión de aplicar a una universidad para iniciar con sus estudios de doctorado en psicología, mismos que comenzó en 1996. Una de las estrategias que se ha señalado en diversas investigaciones, es que las inmigrantes realizan estudios en el país de destino para posteriormente ocupar puestos calificados. Tal es el caso de las inmigrantes que arriban al Reino Unido, en donde se ha identificado una feminización de entradas de estudiantes extranjeras, la cual ha sido una de las mayores categorías de crecimiento de inmigración y se sugiere que una gran proporción de estas inmigrantes al finalizar sus estudios se quedan en ese país, insertas en ocupaciones de alta calificación (Iredale, 2005).

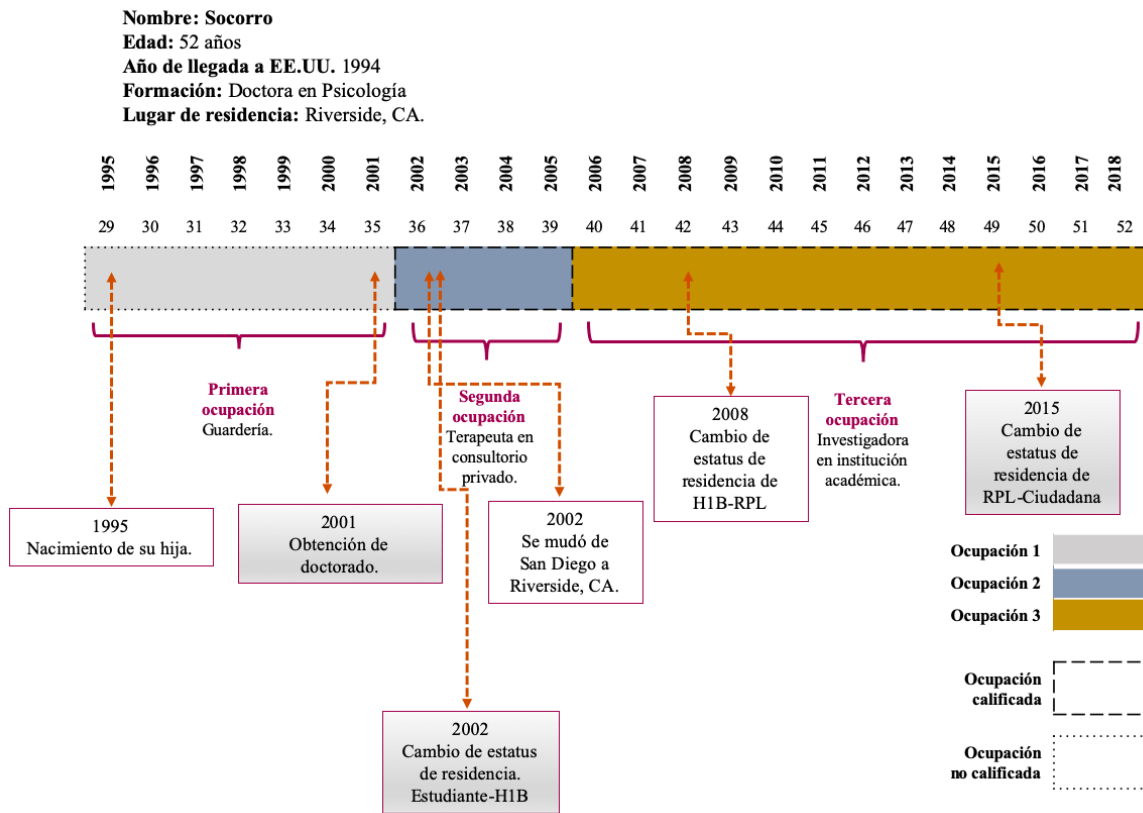
Cabe mencionar, que antes de tener a su hija, Socorro laboraba como psicóloga infantil en Sonora, sin embargo, por complicaciones en su embarazo dejó de trabajar. Al momento de iniciar el programa de doctorado, ella ya se encontraba laborando, tiempo parcial, en una guardería del estado. Este empleo lo consiguió con su vecina, quien tenía una licencia del estado de California para operar desde su casa una estancia infantil, por lo que Socorro recurrió a ella para pedirle trabajo de medio tiempo. A pesar de que sabía que no contaba con un permiso de trabajo, sin importar su estatus migratorio la vecina accedió a emplearla y pagarle de manera independiente de lo declarado al estado. Esta decisión de iniciar en esta ocupación fue una estrategia para contar con un ingreso adicional para cooperar en los gastos familiares, pero más que nada, contar con un espacio adecuado en donde poder dejar a su hija, mientras ella tenía que asistir a la universidad. Kofman (2012) y Raghuram y Kofman (2004) señalan que en varios estudios se ha demostrado que los asuntos familiares impactan de manera desproporcionada en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres inmigrantes, y que las decisiones de dejar

de lado oportunidades para acceder a trabajos calificados o de tiempo completo son, en muchos casos, estrategias para posteriormente alcanzar mejores condiciones laborales. Además de que algunas inmigrantes calificadas suelen verse rebasadas por los múltiples roles que tienen que desempeñar dentro del ámbito doméstico, por lo que optan por suspender o minimizar su participación en el mercado laboral. Uno de estos aspectos que limitan a las inmigrantes que tienen hijos menores suele ser el poco o nulo acceso al buen cuidado de los niños provisto por el estado.

Después de siete años en Estados Unidos y cinco en el empleo de la guardería, Socorro finalizó su doctorado, y debido a las redes que fue construyendo dentro del centro universitario en donde se encontraba, uno de sus colegas la invitó a participar en un proyecto privado sobre atención psicológica y desarrollo infantil. Aunque éste era en la ciudad de Riverside, CA, después de consultar con su esposo dicha oportunidad, tomaron la decisión de mudarse, ya que además de representar la posibilidad insertarse un empleo acorde a su formación académica también tenía la ventaja de cambiar su estatus migratorio, ahora como trabajadora extranjera, a pesar de que su esposo estaba por iniciar el trámite para la residencia permanente (véase imagen 5.8).

“Cuando terminé el doctorado un amigo me comentó que acá [Riverside, CA] había una oportunidad de trabajo en un centro de atención psicológica para niños, eso me entusiasmó mucho porque era algo en lo que yo ya había trabajado y me apasionaba. Aparte ellos [empleadores] me patrocinaban la visa de trabajo, para mi estaba súper bien pero obvio lo tenía que platicar con mi esposo, pues porque todas las decisiones son en familia. Al final decidimos venirnos y él [esposo] cambió de trabajo. Otra de las razones es que ésta iba a ser una nueva etapa para Eli [hija], porque ya iba a comenzar su educación básica, por lo que no iba ser tan impactante el cambio para ella. Y pues para mí era una excelente oportunidad de iniciar mi etapa profesional acá [Estados Unidos] para desempeñarme como psicóloga, en este centro no solo tenía la oportunidad de dar consulta sino ir generando investigación, que eso es algo que yo ni me imaginaba que iba a hacer, pero con el doctorado surgieron muchas posibilidades” (Socorro, 52 años, Riverside, CA.).

IMAGEN 5.8 - Trayectoria laboral de Socorro, 2018



Fuente: Elaboración propia.

Al cumplir cuatro años como psicóloga en el centro de atención infantil, a Socorro se le presentó la oportunidad de un nuevo empleo en un centro de estudios de investigación en una universidad de la ciudad, al cual accedió debido a las presentaciones, las cuales eran superiores, y a la mayor independencia en sus jornadas laborales. Una de las sensaciones que tenía es que el estar dando terapia a la par de la realización de proyectos es algo que cada vez le quitaba más tiempo para atender a su familia. En este nuevo empleo, en donde se desempeña en el área de investigación, ya tiene doce años y menciona que es su experiencia laboral más enriquecedora porque no sólo le da estabilidad económica sino satisfacción personal en donde aprovecha al máximo sus conocimientos, los obtenidos durante su formación académica tanto en México como en Estados Unidos. Además de la experiencia que le ha dado cada uno de sus empleos, incluso el de la guardería.

Estas trayectorias muestran que salir del *deskilling* no es un proceso fácil, pero tampoco imposible, no por ser inmigrantes, de origen hispano, con estudios realizados en un país

diferente al de destino, no tener una formación académica en áreas prioritarias para el desarrollo y funcionamiento del mercado laboral o no contar un estatus de residencia regular se tiene que conferir a las inmigrantes calificadas a nichos laborales u ocupaciones de baja calificación, en donde se subutilicen sus capacidades, de manera permanente. Las experiencias que conforman las trayectorias TIPO C, dotan de elementos que demuestran cuáles son las estrategias que han tenido que desplegar las inmigrantes para lograr salir del *deskilling*, a través de sus vivencias se muestra que se tiene que llevar un proceso de suma, no sólo de atributos, obtención de nuevas habilidades, nuevos conocimientos, nuevas experiencias, sino también respecto a las formas que cómo viven, experimentan y asimilan su travesía por el *deskilling*, en donde la asumen como un proceso de paso para lograr mejores ocupaciones.

5.4.4 Trayectorias TIPO D – Inmigrantes que entran al *deskilling*

Las trayectorias de las inmigrantes que transitan de ocupaciones calificadas hacia el *deskilling*, son las que conforman el patrón de trayectorias TIPO D. De las veintiocho inmigrantes entrevistas, se identificó que tres de ellas mantuvieron dicho comportamiento en su trayectoria laboral, ya que al insertarse al mercado de trabajo estadounidense lo hicieron en ocupaciones de alta calificación y en este caso, acordes al área de su formación académica, por lo que realizaban un uso intensivo de sus habilidades, conocimientos y experiencia laboral previa. Cabe mencionar que las tres obtuvieron sus grados de estudios en México. Sin embargo, debido a ciertos eventos que se presentaron en sus vidas, como lo fue el nacimiento de un hijo, divorcio o cambió de residencia, se observó una ruptura o ajuste en su trayectoria laboral, ocasionado una transición hacia el desempleo y posteriormente hacia el *deskilling*.

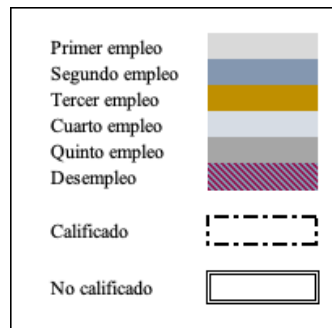
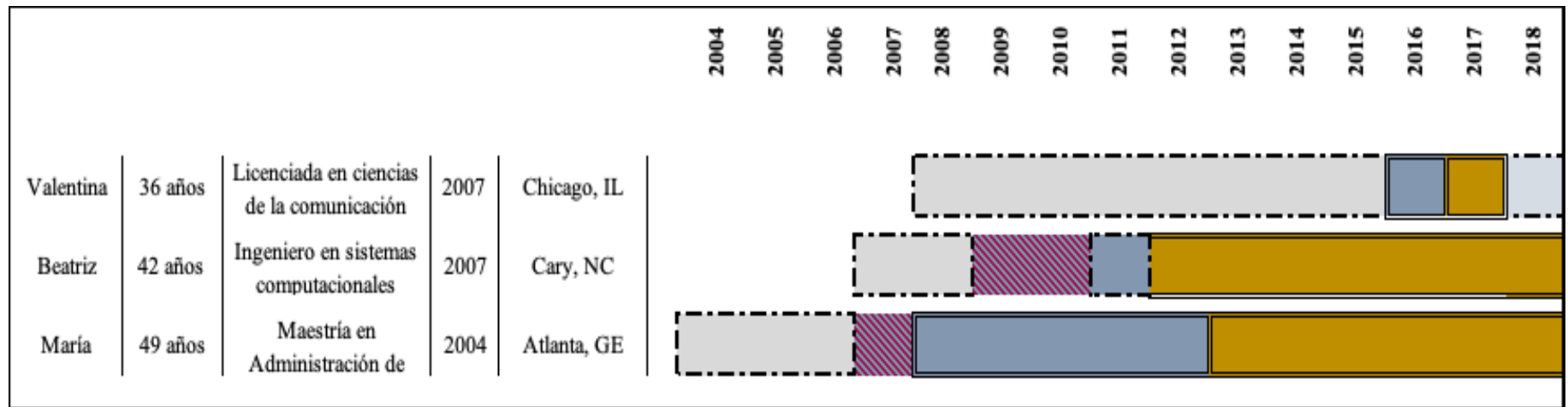
Autores como Alcañiz (2012) y Yerkes (2013) argumentan que las trayectorias laborales de las mujeres se ven alteradas ante el nacimiento de un hijo, ya que sigue prevaleciendo, en muchos contextos, la ideología de cuidados maternos intensivos, en donde las necesidades de atención de los hijos tienen que ser cubiertas de manera exclusiva por las madres. Aunque esto signifique dejar de lado los intereses de éstas, causando el abandono del mercado laboral o en caso de seguir, éste pasa a segundo plano en orden de preferencias y precisamente este fue el caso de Valentina y Beatriz.

Otra de las características que se identificó entre las trayectorias de estas inmigrantes fue que dos de ellas llegaron a Estados Unidos contratadas desde México, ambas trabajando en sectores industriales, por lo que mantuvieron una visa de trabajo. En el caso de Valentina, ella llegó por motivos familiares e ingresó como una visa de prometida³⁰ y posteriormente obtuvo la residencia permanente legal. El promedio de edad de llegada de estas inmigrantes fue de 30 años y mantienen un promedio de estancia de 12 años (véase gráfica 5.4) y a pesar de que sus trayectorias laborales son de las más cortas, respecto al resto de inmigrantes entrevistadas. Se identificó que en promedio el tiempo en ocupaciones calificadas fue de 3.75 años y en *deskilling* 4.75 años, por lo que han pasado más tiempo en ocupaciones no calificadas que en trabajos de alta calificación, además de mostrar un promedio en el desempleo de 1.5 años.

Al analizar la transición que tuvieron estas inmigrantes hacia el *deskilling*, se observaron eventos como el divorcio y nacimientos de un hijo. Sin embargo, algo que no es tan evidente como estos eventos es la falta de redes sociales, lo cual fue uno de los determinantes, que las tres inmigrantes mencionaron, que impactó en que cayeran en *deskilling*. A continuación, se presentan dos de las tres trayectorias que conforman la tipología TIPO D.

³⁰ La visa de prometido (a) puede ser solicitada si un ciudadano estadounidense quiere llevar a Estados Unidos a su prometido (a) extranjero (a) para contraer matrimonio. Esta visa tiene una vigencia de 90 días luego de ser admitido a Estados Unidos y contraer matrimonio se puede solicitar el estatus de residente permanente legal.

GRÁFICA 5.4 - Trayectorias laborales TIPO D - Inmigrantes que pasan de trabajos calificados al *deskilling*



Fuente: Elaboración propia.

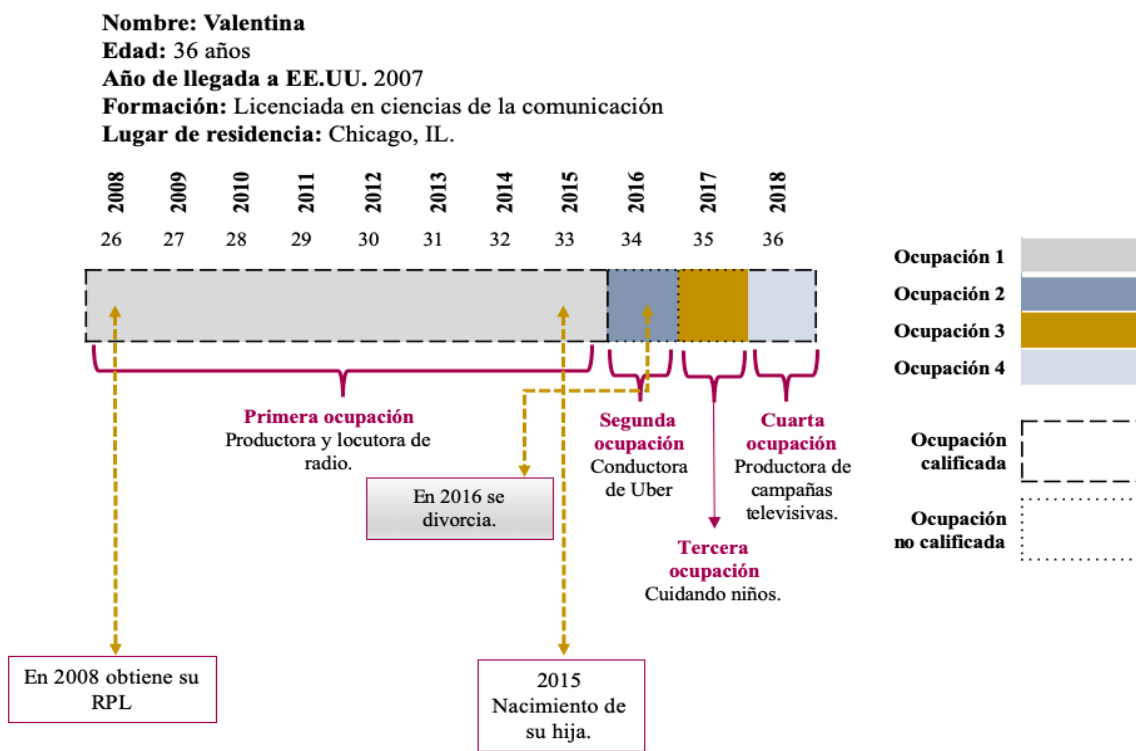
La primera trayectoria es la de Valentina (véase imagen 5.9), quien llegó en el año 2007 a la ciudad de Chicago a la edad de 26 años para contraer matrimonio. Ella entró a Estados Unidos con una visa de prometida y posteriormente inició con el trámite para solicitar el estatus de residente permanente legal. Antes de tomar la decisión de emigrar, Valentina se desempeñaba como directora de una empresa de organización de eventos, así como productora en medios radiofónicos, ya que su formación académica fue en el área de las ciencias de la comunicación. Sin embargo, renunció a sus ocupaciones cuando tomó la decisión de mudarse con su novio y contraer nupcias, ella pensaba que al llegar a Chicago y tener un estatus migratorio regular iba a poder comenzar a trabajar en una ocupación relacionado con su formación y experiencia laboral. Pero al llegar a la ciudad de los vientos se tuvo que enfrentar a tres obstáculos, el primero era que su inglés no era tan bueno, el segundo es que identificó que el mercado laboral de medios de comunicación no era tan grande como ella pensaba además de ser muy restrictivo, y la tercera barrera fue su esposo, quien no deseaba que ella se incorporará a la vida laboral.

“Al principio fue bien difícil con el que era mi esposo, porque no quería que yo trabajara, pero eso fue algo que cambió cuando ya nos casamos y yo me vine para acá [Chicago, IL]. Cómo que se le hacía muy difícil, muy imposible que yo me metiera a trabajar en los medios, en la televisión o la radio, cuando yo le dije “oye, quiero trabajar en el centro de Chicago, yo quiero ganar mucho dinero” pero él me decía así como que despreciándome Uy, Vale!, no, está muy difícil, Uy, Vale!, pues sí, tu título en México te vale pero aquí no es suficiente, Uy, Vale!, tu inglés es muy malo” (Valentina, 36 años, Chicago, IL, enero de 2019).

Al enfrentarse a esos problemas, Valentina comenzó a asistir a clases de inglés y sondear el funcionamiento del mercado de radiodifusoras y televisoras en Chicago, ya que ella no estaba dispuesta a trabajar en otros sectores, deseaba comenzar una trayectoria laboral en Estados Unidos en trabajos relacionados con los medios. Después de varios meses de intentar ingresar laboralmente a las televisoras locales o radiodifusoras sin éxito alguno, decidió que tenía que implementar estrategias para tener acceso a este nicho laboral, como fue la creación de redes profesionales. Una de las oportunidades que ella identificó fue incursionar en un *reallity show* en una de las televisoras de mayor impacto en la ciudad, la cual le dio resultado ya que después de finalizar el *reallity* le ofrecieron un empleo en una radiodifusora como productora y locutora de un programa.

“Entonces en el 2008 yo miré la oportunidad de un *casting* de un concurso que se llama Nuestra Belleza Latina, que se estaba dando en todas las ciudades de Estados Unidos y Puerto Rico, y pues quien calificará se iba a ir a Miami a participar en ese *Reallity show* y quién ganará, ganaba un contrato con Univisión. Entonces yo lo vi como una puerta, digamos emergente, ya sabes yo tocando puertas por todos lados, y pensé, en está audición sino quedo igual conozco y así busco trabajo, podía ir generando redes y así fue como comencé. Gané Illinois, me fui a Miami y quedé como finalista y me quedé al final como 5ta finalista de nuestra belleza latina 2009. Y ya cuando regresé a Chicago me llamaron para trabajar en *Clear Channel*, que es una de las compañías más grandes en comunicaciones en radio en inglés, que después se cambiaron a *iheartmedia*, y ahí comencé a trabajar como locutora y productora de una estación de radio local” (Valentina, 36 años, Chicago, IL, enero de 2019).

IMAGEN 5.9 - Trayectoria laboral de Valentina, 2019



Fuente: Elaboración propia.

El empleo como productora de radio fue con el que Valentina comenzó su trayectoria laboral, en donde estuvo por ocho años, aunque en este trabajo hacia uso de sus habilidades y

conocimientos adquiridos durante su experiencia laboral en México, también fue un reto porque los mecanismos de producción eran diferentes, los procesos de programación y las relaciones con patrocinadores. Aunque era un trabajo bien remunerado, y laboralmente Valentina se sentía satisfecha, el ámbito familiar iba en declive, llegó un punto en el que ella percibía un mayor ingreso que el de su esposo, lo que complicaba el entorno familiar hasta el punto de llegar al divorcio. Álvarez (2013) menciona que lo monetario es una representación que se encuentra cargada de significados y emociones, los cuales se asocian a los contextos de control y poder, en los casos en donde las mujeres perciben un mayor ingreso que el de sus parejas varones se comienzan a gestar sentimientos de incomodidad e inferioridad por parte del hombre, por lo que suele ser común que se susciten conflictos en el ámbito familiar, justo como pasó en el caso de Valentina.

“Fue un problema que tenía con mi esposo el hecho de que yo estuviera trabajando, porque mientras más me iba bien, más complicado tenía yo mi matrimonio. O sea, entre más yo subía mi familia estaba mal, entre problemas de que me iba a los eventos, porque me tomé fotos con no sé quién, en que tenía que salir de viaje, entre todos esos detalles hasta lo monetario. Llegó un punto en el que yo hacía más dinero que él [exesposo] y era un conflicto casi existencial. Como que nunca pensó que se iba a traer a alguien de México y que iba a trabajar una de esas grandes empresas y ganar mejor que él, entonces en cuánto nació mi hija me pidió el divorcio” (Valentina, 36 años, Chicago, IL, enero de 2019).

Después de la separación con su esposo y el nacimiento de su hija, Valentina intentó seguir en su trabajo como productora. Sin embargo, al no contar con redes familiares que le colaboraran con el cuidado de su niña y quehaceres del hogar, tomó la decisión de dejar el empleo y conseguir otro que le permitiera no descuidar a su hija, al menos hasta que la pudiera dejar en algún centro de cuidado infantil o ingresara al sistema educativo básico. La segunda ocupación que tuvo Valentina fue como conductora de Uber. Este empleo lo realizaba en el tiempo libre que tenía mientras su exesposo visitaba a su hija. Pero después de ocho meses, tomó la decisión de buscar un nuevo empleo en una guardería con la finalidad de poder llevar también a su hija y estar al tanto de ella. Ahí estuvo por más de un año.

Con estos dos últimos empleos se identificó una transición entre una ocupación calificada y el *deskilling* en la trayectoria laboral de Valentina, aunque para ella representó más

que nada flexibilidad laboral. Una oportunidad de poder combinar sus responsabilidades familiares con la vida laboral, aunque esto implicara estar en el subempleo. Esta situación es mencionada por Lazardis (2013), quien argumenta que muchas mujeres se suelen sentir atraídas por el trabajo que realizan por cuenta propia, debido a la falta de oportunidades, incapacidad de encontrar un empleo en el cual puedan compaginar con sus actividades domésticas o por tener una movilidad bloqueada, lo cual aceptan de manera consientes y sin remordimiento, aun sabiendo que en estos contextos se van a desaprovechar sus habilidades, conocimientos y experiencias en el ámbito laboral. Después de dos años en *deskilling*, Valentina tuvo la oportunidad en el año 2018 de iniciar un empleo como productora de campañas comerciales para dos cadenas de televisión nacional. Esta ocupación representó una nueva transición en su trayectoria laboral, pasando nuevamente a un empleo calificado, el cual consiguió gracias a redes profesionales con las que contaba en Chicago. Con este nuevo empleo ella tiene la oportunidad de dedicar tiempo al cuidado de su hija mientras está en la escuela, además de contar con la flexibilidad de trabajar desde casa y no tener un horario fijo de oficina.

La segunda trayectoria de transitar hacia el *deskilling* es la de Beatriz (véase imagen 5.10), quien es una ingeniera en sistemas computacionales de 42 años, radica en Cary, North Carolina, junto a su esposo, también ingeniero, y dos hijos, de 9 y 7 años. Beatriz y su esposo comenzaron a trabajar como ingenieros encargados del departamento de sistemas de una empresa de la industria automotriz en El Paso, Texas, llegaron en el 2007 con una visa H1-B. Este empleo lo obtuvieron gracias a su experiencia en esta área. Desde que comenzaron a realizar sus prácticas profesionales durante su formación estuvieron insertos en el área de manufactura de automóviles o ensamble de arneses, después de egresar de su carrera obtuvieron trabajo en una maquiladora en Ciudad Juárez, él como gerente del departamento de sistemas y ella cómo miembro del equipo de sistemas.

Al transcurrir un par de años en a maquiladora en Juárez, a Pablo [esposo de Beatriz] le ofrecieron trasladarse a la sede ubicado al otro lado de la frontera, quien aceptó con la condición de que también trasladaran a Beatriz como parte de su equipo, por lo que a ambos les tramitaron la visa H1-B y les cambiaron su contrato, ahora como empleados de la empresa que operaba en El Paso, Texas. Este cambio representó para ellos no tener que mudarse, sino mayores beneficios y mayor remuneración.

“Cuando a Pablo [esposo] le pidieron que dirigiera el departamento en la maquiladora del El Paso, él fue muy considerado conmigo, porque puso como condición que también me fuera yo. Si hubiera sido otro o nuestra relación fuera diferente hubiera aceptado sin condiciones. Tú sabes, Juárez y El Paso están a nada de distancia, y sin problemas él hubiera podido ir y venir. Cuando nos contrataron a los dos allá [El Paso, TX.], pues obvio nos mudamos, y aunque las rentas son muy caras nuestro salario lo compensaba. Por cierto, eso fue algo que al inicio nos sorprendió muchísimo, porque hacíamos exactamente lo mismo, por decir en la misma empresa, aunque ahora al otro lado, y nuestro salario fácil se quintuplicó. Te das cuenta de que eso que dicen que las empresas que van a México son por su mano de obra barata, acá te das cuenta de que eso es muy cierto”. (Beatriz, 42 años, Cary, NC, febrero de 2019).

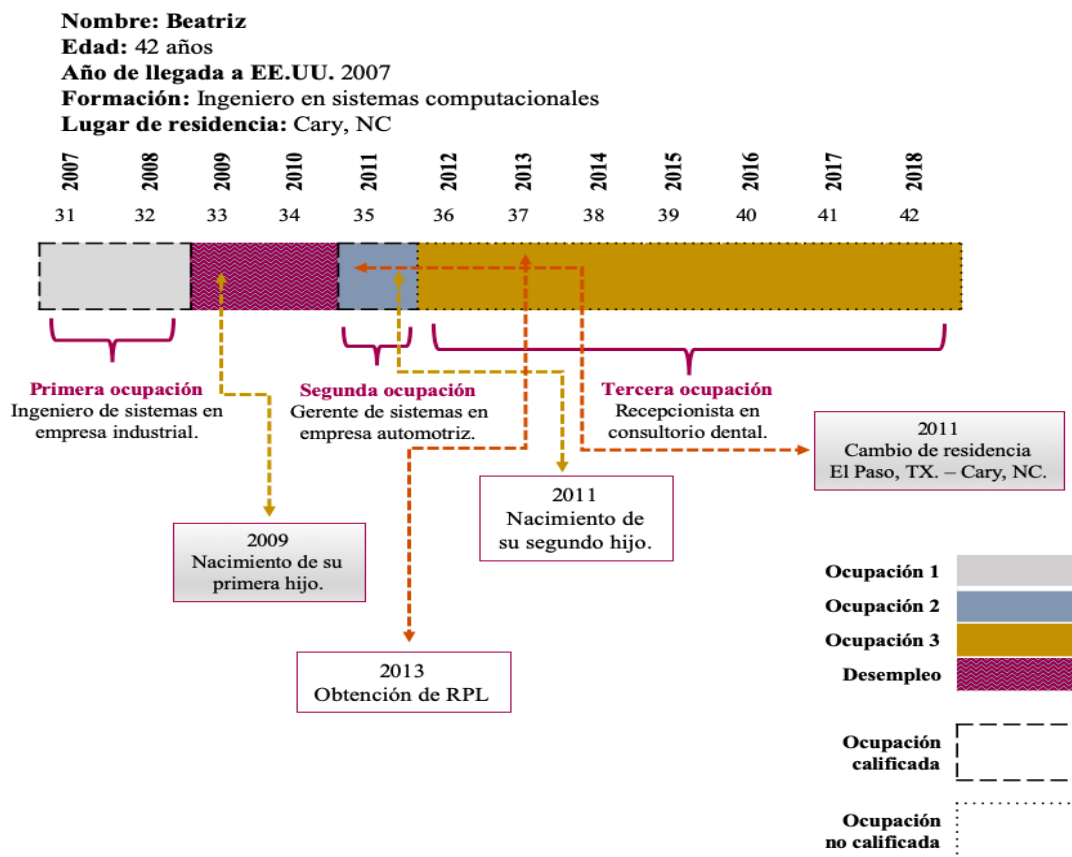
Uno de los planes futuros que tenían Beatriz y Pablo era tener hijos. Después de cinco años de casados, con empleos estables y viviendo en Texas, tomaron la decisión de tener a su primer hijo, quien nació en 2009. Si bien los planes de Beatriz era reincorporarse a su empleo después del nacimiento de su bebé, esto no fue así, ya que decidió dejar su trabajo para dedicarse de tiempo completo al cuidado del hijo y quehaceres del hogar. Esta decisión la llevó a perder su visa de trabajo, por lo que siguió radicando en El Paso con su visa de turista y un permiso de residencia I-94, el cual renovaba cada seis meses. Aunque ya no tenía la posibilidad de insertarse al mercado laboral de manera regular, siguió buscando empleo de medio tiempo sin éxito alguno. Así transcurrieron dos años.

En el 2011 le volvieron a ofrecer un cambio a Pablo. Ahora en una filial en North Carolina, por lo que se arriesgó a volver a proponer la contratación de su esposa en la empresa, y aunque sus empleadores aceptaron, no fue fácil para Beatriz mantener nuevamente su empleo como ingeniera en la empresa automotriz, ya que el cambio de residencia. La falta de redes de apoyo para el cuidado de su hijo de casi dos años, la dinámica de trabajar nuevamente con su esposo, además de enterarse de la llegada de un segundo hijo, llevó a Beatriz a dejar ese empleo como ingeniera.

“El segundo semestre del 2011 fue horrible para mí y creo que en general para mi familia. Pues por el trabajo de Pablo nos tuvimos que mudar para acá [North Carolina] tenía a Jorge [hijo mayor] muy chiquito, y pues era empezar de nuevo. Una nueva casa, una nueva ciudad, volver yo al trabajo y el pilón en ese momento, que me entero de que estoy nuevamente embarazada. No estábamos listos ni habíamos planeado tener otro bebé en

este momento. Mi relación comenzó a pasar por muchas cosas y yo me sentía muy mal emocionalmente. Con decirte que tuve que dejar el trabajo, únicamente dure en la empresa como siete meses... El principal motivo por el que dejé la empresa es porque acá [North Carolina] no tenía a nadie, allá [El Paso, Texas] como quiera cruzaba mi mamá o mi hermana y me cuidaban al niño, pero acá no teníamos a nadie y la verdad la guardaría no me daba nada de confianza. Cuando me enteré de Emiliano [hijo menor] pues tomamos la decisión de que lo mejor para mí y la familia iba a ser que yo dejará de trabajar mientras nacía Emiliano [hijo menor] y nos acoplábamos a la ciudad y que Pablo [esposo] siguiera trabajando.” (Beatriz, 42 años, Cary, NC, febrero de 2019).

IMAGEN 5.10 - Trayectoria laboral de Beatriz, 2019



Fuente: elaboración propia.

La decisión que tomaron Beatriz y Pablo, de que ella dejara el empleo y él siguiera trabajando, es una práctica que a menudo se reproduce entre parejas con homogamia educativa. Tal como se mencionó en el primer capítulo, ya que con contexto de migración calificada las mujeres suelen tener menos participación laboral que sus esposos, con similares niveles de

formación académica, ya que ellas se quedan en el ámbito del hogar y apoyan a priorizar el desarrollo profesional y laboral de sus cónyuges (Guzmán y Mauro, 2004).

Después del nacimiento de su segundo hijo, y ya conociendo el contexto de Nort Carolina, Beatriz tomó la decisión de buscar un trabajo de medio tiempo con el cual pudiera apoyar en la economía del hogar sin descuidar por mucho tiempo a sus hijos. Por lo que, en el 2012, comenzó a trabajar como recepcionista en un consultorio dental. Este empleo lo consiguió a través de un sitio de empleos en línea y únicamente trabaja 4 horas al día de lunes a viernes. Durante los últimos seis años, Beatriz ha permanecido en ese empleo, y aunque sabe que es un trabajo en el cual no hace un uso intensivo de sus habilidades y experiencia como ingeniera, con el cual cayó al *deskilling*, manifiesta que estar en este empleo ha sido la mejor decisión, porque le ha permitido estar al tanto de su familia, su hogar y sentirse independiente, de saber que su vida laboral sigue activa, aunque no como ella desearía. Esta alteración de la trayectoria laboral de Beatriz a partir del nacimiento de sus hijos y cuidado intensivo de éstos, es algo común en inmigrantes de otras nacionalidades y en otros contextos de residencia. Ellas tratan de buscar cambios que apoyen a la reducción de sus jornadas laborales, trabajos que puedan desempeñar puntualmente o de manera temporal, o cambiado hacia una ocupación más *family-friendly*. Investigaciones como la de Alcañiz (2012) señalan que estos cambios únicamente se dan en la vida laboral de la mujeres, ya que las de los esposos no suele verse modificadas, por lo que el acuerdo de ciertas actividades o roles conciernen exclusivamente a las mujeres.

Las trayectorias TIPO D, muestran que el hecho de las inmigrantes mexicanas comiencen su trayectoria laboral el ocupaciones calificadas no las exime del *deskilling*, la presencia de eventos como el nacimiento de hijos o divorcios las orillan a alterar su trayectoria laboral, llevándolas a optar por ocupaciones no calificadas, en donde su capital humano se va devaluando al no ser utilizando, aunque estas decisiones son pensadas no necesariamente voluntarias, ya que es algo que ellas no desearían. Otro de los puntos relevantes es que uno de los determinantes trascendentales que conlleva a la caída al *deskilling*, son las redes sociales; por una parte es el tipo de redes sociales con la que se cuenta. Tal es el caso de Beatriz, quien mantenía una red con predominio masculino, ya que emigró en compañía de su esposo y eso marcó la dirección de trayectoria laboral, así como migratoria. También están los casos en donde no se tiene ningún tipo de redes sociales, principalmente familiares, las cuales pudiesen fungir

como soporte y apoyo, en tareas domésticas y cuidado de menores, para seguir con la trayectoria laboral y no caer al *deskilling*.

5.5 Ideas finales del capítulo

El objetivo del presente capítulo fue analizar las trayectorias laborales de las veintiocho inmigrantes mexicanas calificadas entrevistadas, en donde se logró identificar cuatro patrones de trayectorias, basándose en su itinerario ocupacional tomando como base las transiciones entre las ocupaciones calificadas y el *deskilling*. Este análisis no sólo permitió catalogar a las inmigrantes en cada una de las trayectorias tipo, sino identificar, a través de sus narrativas, qué factores, transiciones, estrategias o motivos determinaron su recorrido ocupacional, principalmente, cuando se encontraron en *deskilling*.

En cada una de las trayectorias tipo se logró identificar cuáles fueron las características que compartían las inmigrantes que se situaban en ellas, las cuales jugaban un papel importante durante la secuencia de su trayectoria laboral. En el caso de las trayectorias TIPO A, se identificó que las inmigrantes no caían en *deskilling* porque contaban con un estatus de residencia que les permitía insertarse de manera regular en el mercado laboral profesional, además que buscaron estrategias que les permitieron tener acceso a trabajos calificados o nichos laborales acordes a su formación académica. Cabe mencionar que estas inmigrantes nunca estuvieron dispuestas a insertarse en trabajos no calificados, por lo que algunas postergaban su inserción, aunque para algunas de ellas, como Marisol, el hecho de aplazar su inserción por no contar con determinantes clave para acceder a ocupaciones calificadas ya es *deskilling*. En esta investigación no se considera así, ya que este desaprovechamiento de capacidades no es por el mercado laboral, sino por decisión propia de las inmigrantes.

Las trayectorias de las inmigrantes TIPO B se caracterizaron por ser mexicanas profesionistas que no han logrado salir del *deskilling*. Se identificó que estas inmigrantes no llegaron con la finalidad de insertarse en mercados laborales profesionales, sino más bien por motivos familiares, pero estando en Estados Unidos no han tenido la oportunidad de conseguir un trabajo acorde a su formación académica o grados de formación y esto ha sido ocasionado por no contar con estatus de residencia que les permita acceder a mercados laborales

profesionales. Además de enfrentarse a las complicaciones de revalidación de estudios, dificultades en el dominio del idioma inglés y falta de redes familiares u otro tipo, que les colaboren con el cuidado de los hijos menores. Y a pesar de que han implementado estrategias para tratar de salir del *deskilling*, como lo es el matrimonio internacional o acceso a redes profesionales, les ha sido imposible salir de estos contextos de subutilización de capacidades y acceder a empleos acorde a su formación.

Las trayectorias laborales TIPO C fueron las más complejas, ya que son inmigrantes que iniciaron su trayectoria laboral en *deskilling*, pero después lograron salir e incorporarse en ocupaciones calificadas. Estas inmigrantes se caracterizaron por haber estudiado, al menos su licenciatura en México, y actualmente contar con ciudadanía, lo cual les ha permitido tener mayor margen de movilidad en el mercado laboral e ir buscando las mejores oportunidades de trabajo. Algo particular de estas inmigrantes, es que desde que llegaron a Estados Unidos sabían que iban para quedarse, y la manera en cómo vivieron sus experiencias estando en *deskilling* ha sido muy diferente a las inmigrantes de las trayectorias TIPO B o TIPO D. Éstas lo tomaron desde un inicio como una estrategia para adquirir conocimientos y experiencia para posteriormente transitar hacia ocupaciones de mayor calificación.

Finalmente, las inmigrantes que pertenecen a las trayectorias TIPO D son mexicanas que ingresaron a Estados Unidos por motivos laborales, ingresando desde un inicio al mercado laboral calificado. Sin embargo, ante la presencia de eventos como el nacimiento de algún hijo, divorcio o cambio de residencia las orilló a alterar su trayectoria laboral hacia el desempleo y posteriormente, al *deskilling*. La falta de redes sociales ha sido para estas, y las otras inmigrantes, un factor fundamental para su trayectoria laboral.

Las trayectorias tipo que se identificaron y que fueron mencionadas anteriormente, demuestran la complejidad laboral a la que se enfrentan las inmigrantes mexicanas calificadas, a pesar de que comparten características como tener un grado académico de licenciatura o posgrado y ser parte de un conglomerado poblacional específico; mujeres, migrantes, mexicanas, no necesariamente sus trayectorias tienen que tener una misma línea de comportamiento, sino que hay determinantes que las van moldeando. Como lo es el tipo de formación académica, lugar de residencia, estructura familiar, acceso a redes sociales, entre

otros, los cuales actúan de manera diferenciada y las llevan por caminos disímiles, como es el caso de algunas de ellas que han caído o se encuentran en *deskilling*.

Esta heterogeneidad de las trayectorias laborales y experiencias que compartieron las inmigrantes mexicanas sobre las dificultades que han tenido que enfrentar durante su recorrido ocupacional, demuestran la complejidad que hay entorno a la migración calificada femenina y su ingreso al mercado laboral. Estas experiencias aunadas a los resultados del capítulo anterior contribuyen a evidenciar que esas prenociones, estereotipos, incluso mitificaciones, que aún siguen prevaleciendo sobre los migrantes calificados no son siempre correctos. Se desmitifica desde el postulado teórico que a mayor nivel de educación mayores serán sus niveles de empleabilidad. Tal como lo argumentaba Becker, Spence, Schultz o Weller (2007), respecto a que los inmigrantes calificados suelen gozar de privilegios que no cuentan los inmigrantes no calificados (Faist, 2008) y se demuestra que el *deskilling* es uno de las tantas transiciones que les toca experimentar durante su trayectoria laboral en el país receptor. Además de que esto suele tener impactos más allá de la vida laboral de las inmigrantes, tal es el caso del ámbito doméstico o familiar. Así mismo, se evidenció que el género sigue siendo factor diferenciador de estos procesos de desaprovechamiento de capacidades y capital humano y que las repercusiones son aún más evidentes y profundas para las mujeres debido a los roles que se les suele atribuir socialmente además el de profesionistas.

Otros factores que se identificaron a partir del análisis de las trayectorias, los cuales no pertenecen a un tipo específico, sino que comparten diversas inmigrantes mexicanas calificadas, es que en el caso de las que pasaron o se encuentran en contextos de *deskilling*. Esto ha afectado su estado emocional, hay costos psicoemocionales que impactan en el ámbito familiar al no tener la capacidad de desempeñarse como profesionistas, y este impacto se agudiza en las inmigrantes que ya contaban con una trayectoria laboral profesional en México.

“Tenía un sentimiento cómo de, no sé, de decir tanto que estudié y ahora estoy aquí [California]. Estudié para nada, porque la mayoría de las personas que trabajan aquí [empresa empaedora] son mexicanos y eran señoras pues, que se vinieron muy jóvenes a radicar aquí, no tenían muchos estudios. Entonces me sentía como que podía hacer algo más ¿sabes? Me sentía limitada, yo puedo hacer más cosas de las que estoy haciendo” (Camila, 30 años, Modesto, CA., noviembre de 2018).

Yo de alguna forma, al principio si luchaba mucho con esos estereotipos de ser la esposa y la ama de casa. O sea, cada de que me preguntaba cómo a que te dedicas yo les decía que era estudiante, porque es algo que es cierto y lo platico con mi esposo, yo estoy consciente de que yo tengo esa lucha porque yo tenía muchos prejuicios sobre esos roles, que son roles que no están valorados socialmente, o sea, que no está mal. Ahora ya pienso que esto es un trabajo mucho más importante que muchos otros que pudiera tener, pero no es fácil, y no te desconectas como en otro trabajo. Al inicio tuve una crisis de identidad, porque yo me di cuenta de una cosa, mi identidad estaba muy arraigada a mi profesión, todo giraban alrededor de mi trabajo, porque en mi trabajo tenía la satisfacción de que fui construyendo mi carrera, de tener independencia económica y al momento de quedarme sin todo eso, sin mi trabajo, para mi si fue un *shock* (Marisol, febrero de 2019).

Uno de los aspectos que también compartieron varias inmigrantes entrevistadas es que una de las barreras para poder conseguir un empleo calificado fueron los estereotipos de ser hispanas y su apariencia física, que en ciertos contextos juegan en contra de su desarrollo profesional, propiciando que se sitúen en escenarios de *deskilling*, tal como es señalado por Jasso (2009) y Friberg y Midtbøen (2018).

“Empezando está la cuestión de *networking*, de que no teníamos, recién llegados no conoces a mucha gente, a dueños de negocios. En este caso de nosotros a dueños de empresas medianas y chicas, sean latinas o no, y otro factor que no quiera decirlo pero sí es, cuando te ven físicamente o te oyen en acento, o sea, un latino que sabe de tecnología, aquí en Estados Unidos son los indios y los chinos o los anglos. En ese nivel, los indios son lo máximo para cuestiones de programación de tecnología, los chinos también, después los anglos y después los latinos. Entonces en esa escala te juzgan, digamos que es un prejuicio que impacta en el negocio y a uno como persona” (Nora, 43 años, Chicago, IL., febrero 2019).

Sin duda, los factores que prevalecieron en todas las tipologías como determinantes para la inserción laboral y caer o no en *deskilling*, fueron el estatus de residencia y las redes sociales, estar de manera indocumentada, con visa de estudiante, de prometida o con alguna visa de dependiente o de “Jaula dorada” o “visa de la depresión”, como la llaman Prasad y Mayobre (2014), orillan a las inmigrantes a aceptar trabajos no calificados ya que no tienen acceso a mercados laborales profesionales. Situación contraria a la que viven las inmigrantes que cuenta con una residencia permanente legal o ciudadanía.

Finalmente, un aspecto que resultó interesante de este análisis, es que el evento del nacimiento de un hijo o presencia de hijos menores de edad ha sido uno de los factores que ha orillado a las inmigrantes a caer al *deskilling* o incluso en el desempleo, pero para algunas de las inmigrantes entrevistadas que no se encuentran en *deskilling* el hecho de tener como jefes o supervisores a mujeres ha contribuido a desarrollar una maternidad más plena, ya que hay más empatía para poder acceder a permisos laborales u otro tipo de apoyos y no dejar sus trabajos o tener que optar por trabajos con mayor flexibilidad en cuestión de horario aunque eso implique peores condiciones o insertarse en no calificados.

“Unas de las cosas que me gusta mucho de mi trabajo, a lo mejor no sé por suerte, si hubiera sido otro el contexto me hubiera ido antes. Pero he tenido dos jefas muy buenas, dos jefas mujeres, que a lo mejor eso me ha ayudado, entonces no sé, como si se presentan cosas como que tienes algún problema con tu hijo, se enfermó tu hijo o se descompuso la lavadora, siempre pasa algo, ya sabes, pues a ellas ya les pasó y ya entienden, entonces si les digo que tengo que tengo que trabajar desde mi casa porque va a ir un técnico y me dijo que iba a traer una cosa, me dicen vete, no hay problema. Pues entonces ese tipo de cosas obviamente, en mi opinión, generan un ambiente de trabajo mucho más agradable, ¿no?” (Leonora, 53 años, San Antonio, Texas, 2019).

“Nunca tuve ningún problema de compaginar mis otras actividades, como mi jefa pues también era madre de familia, esposa y pues investigadora, ella siempre me dio la oportunidad de apoyarme. Siempre fue de yo te entiendo si tienes que salir, me daba oportunidad de salir para ir por mi hija a la escuela y después llevarla a la guardería sin ningún problema” (Teresa, 32 años, El Paso Texas, febrero de 2019).

CONCLUSIONES

En los últimos años se ha evidenciado un incremento sustancial de la migración femenina calificada en todo el mundo. Datos de la OCDE señalan que el *stock* de mujeres inmigrantes con altos niveles educativos incrementó en más de un 85.3% durante la década 2000-2010. Este incremento vertiginoso se ha considerado como una de las realidades más destacadas dentro de los estudios de la migración internacional, en donde se ha señalado que el comportamiento de las mujeres es particular debido a que su incremento ha sido mayor al que presentaron las migrantes no calificadas, así como los varones con similares niveles educativos.

En el caso específico de las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos dicho comportamiento no ha sido la excepción, ya que durante el periodo de 2000 a 2016 este *stock* pasó de 140,022 a 361,317³¹, además de que presentan las tasas de crecimiento anual más altas de todos los grupos poblaciones de mexicanos en Estados Unidos. Tan sólo en el quinquenio 2010-2015 la tasa de crecimiento fue de 4.61% mientras que la tasa de toda la población mexicana fue de 0.84%. Sin embargo, a pesar de que es una población con un crecimiento constante, estas mujeres sólo representan el 3.32% del total de mexicanos que radican en el vecino país del norte. En términos laborales cerca del 29% se encuentran en inactividad económica, y de las que se encuentran insertas en el mercado laboral el 44.92% están en *deskilling*.

El enfoque de las investigaciones que analizan la relación entre inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos y mercado laboral se ha centrado en identificar los determinantes de la inserción laboral de estas inmigrantes y señalar su situación en el mercado de trabajo, evidenciado la existencia de una integración o segregación laboral y concluyendo muchas de ellas, que una gran proporción de mexicanas calificadas se encuentran en *deskilling* (Caicedo, 2011; Calva, 2013; Ramírez y Gandini, 2016; Alarcón, 2016, Amaro, 2016, Ramírez y Tigau; 2018). A pesar de esto, se ha identificado una ausencia de literatura que aborde las implicaciones que devienen en que las mexicanas calificadas se encuentren en *deskilling*, no sólo desde una perspectiva laboral que indique que se insertan en ocupaciones que no corresponden a su formación académica y que su capital humano se devalúe, sino investigaciones que demuestren

³¹ Estimaciones propias con base en la ACS 2016.

cómo es que llegan al *deskilling*, si es una decisión propia, si son orilladas por condiciones estructurales o demostrar los impactos que emergen después de que estas mexicanas se encuentren en ocupación no calificada. Tal es el caso de las modificaciones en sus relaciones familiares y los costos emocionales.

Es por lo anterior que en esta investigación se planteó como objetivo general analizar la inserción laboral de las inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense e identificar en qué condiciones y bajo cuáles determinantes se presenta el *deskilling* dentro de su itinerario ocupacional, esto debido a que existe evidencia a través de diversas investigaciones sobre las amplias y significativas repercusiones que tiene esta “condición ocupacional” en la vida de inmigrantes calificadas de otras nacionalidades y en otras sociedades receptoras, las cuales trascienden su vida laboral (Piper y Rices, 2003; Raghuram y Kofman, 2004; Lloyd-Evans y Bowlby, 2010; Cuban, 2013).

En esta investigación se apostó por una metodología mixta, la cual apuntó a diferentes niveles de análisis, además de asumir la relevancia que existe en la idea de la complementariedad logrando establecer un diálogo entre diferentes fuentes de información y tener una perspectiva integral del fenómeno. Los principales hallazgos de la investigación que se presentan de aquí en adelante, responden tanto al objetivo general que se planteó anteriormente, a los tres objetivos específicos que fueron abordados en los últimos tres capítulos (III, IV y V), así como responder a las interrogantes que se plantearon en la introducción de la tesis.

El primer objetivo específico que se planteó en la investigación fue desarrollar un análisis relacional de la inserción laboral y situación en el mercado de trabajo de las inmigrantes mexicanas calificadas residentes en Estados Unidos desde una perspectiva comparativa con sus pares varones y otras mujeres calificadas. Con el desarrollo del tercer capítulo se logró cumplir con dicho objetivo, en donde se observaron las características laborales de las inmigrantes mexicanas calificadas a partir de la realización de un análisis descriptivo. Por una parte, se identificó que éstas son quienes presentan la mayor tasa de inactividad económica, la cual es cercana al 30% mientras que en el caso de los mexicanos es menor al 10%. En este sentido fue importante cuestionarnos porqué hay una gran proporción de mexicanas con altos niveles educativos y en edad laboral que no están buscando trabajo.

No sólo a partir de la literatura revisada (Guzmán y Mauro, 2004; Lowell y Pederzini, 2012), sino también a través de las experiencias relatadas por las inmigrantes entrevistadas, se determinó que muchas de estas migrantes son parte de una homogamia educativa, en donde sus parejas también cuentan con altos niveles educativos y se les da prioridad a desarrollar su carrera profesional a costa de la de las propias inmigrantes, recluyéndose el ámbito doméstico. Además de que muchas de ellas dentro de esta dinámica y acuerdos de pareja sobre participación laboral accedieron ingresar a Estados Unidos como dependientes, por lo que su estatus migratorio no les permite acceder al mercado de trabajo.

Otras de las características que se identificaron respecto a la situación de las inmigrantes mexicanas en el mercado laboral fueron que éstas poseen las tasas de desempleo más altas en comparación a los hombres; los mexicanos tienen una tasa de desempleo de 2.3%, lo que se puede considerar una tasa natural, la cual forma parte del desempleo friccional de Estados Unidos, por lo que se alude a que los hombres tienen una mayor participación laboral que las inmigrantes mexicanas. Esto posiblemente atribuido al rol que tienen, en muchos contextos, como proveedores. Estas diferencias de participación también se observaron a través de los indicadores relacionados con las jornadas laborales y la remuneración, en donde los mexicanos calificados tienen jornadas de trabajo más prolongadas que las mexicanas, el 21.8% de éstos tienen jornadas semanales mayores a 48 horas, lo que se considera según la OIT como jornada laboral extraordinaria, ya que sobrepasa a la jornada estándar. Mientras tanto, las mujeres trabajan en promedio 38.4 horas por semana. Uno de los datos relevantes también fue que las inmigrantes mexicanas calificadas son quienes perciben un menor ingreso promedio mensual, esto en comparación con los mexicanos y otras inmigrantes mujeres calificadas que radican en Estados Unidos, mientras que el ingreso promedio de las mexicanas es de 3,621 dólares el de las asiáticas es de 5,177 dólares.

Con los resultados obtenidos del tercer capítulo de esta tesis, también se pudo determinar el tipo de ocupaciones en que se insertan las mexicanas con altos niveles educativos. Una de las particularidades de esta población de análisis es que presentan una concentración significativa en puestos relacionados con la educación, tal es el caso de maestras de escuelas primarias y secundarias, en donde se encuentra el 11.6%, caso similar al de las europeas. Sin embargo, en el caso de los mexicanos, se identificó una mayor dispersión entre las ocupaciones, ya que el mayor porcentaje de concentración fue en la ocupación de gerentes diversos con el 5.89%, la

cual puede ser desempeñada por personas con formación diversa, mientras que en el caso de las asiáticas la ocupación en donde se concentran de manera significativa es en la de enfermeras registradas, con el 7.84%. En este caso, dicho resultado es explicado y sustentado por diversas investigaciones realizadas en torno a las enfermeras filipinas en Estados Unidos, un caso emblemático dentro de los estudios de migración calificada, por lo que, y con base en los hallazgos, sería conveniente comenzar a direccionar un interés particular en el caso de las inmigrantes mexicanas calificadas con formación en áreas de la educación, ya que se ha evidenciado que una porcentaje significativo de éstas tiene su formación en dicha área y que la mayor concentración laboral ha sido en ocupaciones relacionadas con la educación.

Una de las principales aportaciones metodológica esta tesis, la cual contribuyó con el cumplimiento de este primer objetivo específico, fue la creación de la “matriz formación-ocupación”, a través de una técnica estadística que ayuda a determinar la proporción de correspondencia que existe entre la ocupación y formación de los inmigrantes. En diversas investigaciones se ha considerado que existe una correspondencia cuando un inmigrante calificado se inserta en una ocupación que requiere el grado académico de licenciatura o posgrado. Sin embargo, un ejemplo de esta situación es cuando se señala la existencia de ingenieras civiles o en sistemas computacionales que fungen como docentes de educación básica, a pesar de que cuentan con el grado académico este no corresponde con la ocupación a desempeñar ocasionándose también una devaluación de sus habilidades y conocimientos. En diversas investigaciones se ha lanzado la hipótesis que alude a esta falta de correspondencia, pero con esta matriz se puede evidenciar que esa correspondencia no siempre se cumple. En el caso de las mexicanas calificadas se logró determinar que el 86.6% de las que cuentan con una formación en educación se encuentran empleadas en una ocupación que se relaciona con el área de la educación, tal es el caso de maestras en escuelas primarias y secundarias, maestras de matemáticas, etc., en cambio solo el 1.2% de las mexicanas que cuenta con una formación en áreas de arquitectura, diseño y artes tienen un trabajo acorde a su preparación académica.

Finalmente, a través del análisis descriptivo realizado en el capítulo III, también se logró demostrar que el 44.92% de las mexicanas calificadas que se encuentran insertas en el mercado laboral estadounidense, se encuentran en *deskilling*, porcentaje mayor al que presentan las otras mujeres calificadas que radican en Estados Unidos, que en promedio es del 35%. Al analizar el porcentaje de estas mexicanas por grado académico se demostró que existe una relación inversa

con el *deskilling*, ya que a mayor grado académico menor proporción de *deskilling*. Las inmigrantes mexicanas calificadas con licenciatura el 49.91% estaba en *deskilling* y del cien por ciento que contaban con doctorado el 34.09% se encontraba en una ocupación que no correspondía con su grado académico, estaban insertas en empleos que no requerían ni siquiera un grado de licenciatura. Con estos resultados se logró cumplir con el primer objetivo específico planteado, mostrando que la situación laboral en la que se encuentran las inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense es más desventajosa que la de sus pares varones con similares educativos, aunque existe un mayor porcentaje de hombres (51.50%) en *deskilling*, con mayor dispersión entre las ocupaciones y con jornadas laborales más prolongadas, éstos presentan las menores tasas de desempleo, las menores tasas de inactividad económica así como una percepción salarial mayor (\uparrow 68.24%) que la que perciben las mexicanas calificadas.

El segundo objetivo específico que se planteó fue el análisis sobre los determinantes demográficos y socioeconómicos que inciden en el *deskilling* de las inmigrantes mexicanas calificadas. A partir del análisis inferencial efectuado en el capítulo IV se consiguió identificar dichos determinantes con base en regresiones logísticas binomiales, las cuales contribuyeron de manera explicativa y predictiva en corroborar los factores asociados a que las mexicanas con altos niveles educativos se situaron en la condición de *deskilling*. En este análisis se consideraron 15 variables que se observaron a través de cuatro dimensiones: *i*) características sociodemográficas, *ii*) características del hogar, *iii*) formación académica y *iv*) características de residencia. Se presentaron seis modelos ajustados aplicados a las inmigrantes mexicanas calificadas en diversos contextos geográficos, ya que una de las intenciones del capítulo fue observar si los determinantes mantenían el mismo comportamiento en otros espacios que representan la heterogeneidad de las industrias de trabajo además de contextos de recepción diferenciados. Los espacios geográficos considerados fueron todo el territorio estadounidense, el estado de Texas, el estado de California y un modelo para las inmigrantes que radican en los estados de la Costa Este.

A través de los resultados del capítulo se pudo determinar que uno de los principales determinantes que incide en el *deskilling* es el sexo de las personas. Los hombres tienen 46.6% más posibilidades de caer en *deskilling* que las mujeres, este resultado fue interesante ya que diversas investigaciones han señalado que las más propensas a estar en *deskilling* son las mujeres

inmigrantes debido a la selectividad impuesta por políticas migratorias, por cuestiones de género, revalidación y acreditación de estudios, estatus migratorio, además de los roles que tradicionalmente están “obligadas” a desempeñar en el ámbito doméstico, entre otros factores, identificándose una triple discriminación, por ser mujeres, inmigrantes y trabajadoras (Raghuram y Montiel 2003; Salaff y Greve 2003; Parella, 2003; Jubany, 2004; Kofman y Raghuram, 2010; Kofman, 2012).

Otros de los determinantes que fueron significativos y se asociaron en que las inmigrantes mexicanas se encuentren en una posición de *deskilling* en el mercado laboral, fueron los relacionados con la edad, las mujeres mayores a 45 años tienen más oportunidades de situarse en esta posición en comparación a las mexicanas de 44 años o menos. En los seis modelos ajustados que se presentaron, las variables de grado académico, lugar de realización de estudios, condición de ciudadanía, dominio del idioma inglés guardan una relación negativa con que las mexicanas calificadas se encuentren en *deskilling*. Es decir, el hecho de haber estudiado en Estados Unidos el último grado académico, hablar inglés, ser ciudadanas y contar con un alto grado académico disminuye las oportunidades de estar en *deskilling*.

Unas de las variables de mayor interés fue la de la presencia de hijos, ya que en la literatura (Liversage, 2009, Caicedo, 2012; Ramírez y Gandini, 2016; Ramírez y Tigau, 2018) es señalado como uno de los principales determinantes que orilla a las mujeres a caer u optar por el *deskilling* como una decisión propia, en ocasiones no por cuestiones del mercado laboral o que se relacionan con aspectos estructurales. Tal como es señalado por Cooke (2007), quien habla sobre el sacrificio que hacen algunas migrantes al privilegiar las carreras profesionales de los esposos, postergando su inserción laboral para asumir tareas que se relacionan con los quehaceres del hogar, así como el cuidado de los hijos menores, esto partiendo del caso de migrantes chinas en Gran Bretaña. Para el caso de las inmigrantes mexicanas en Estados Unidos, esta variable únicamente fue significativa para el caso de las inmigrantes que radican en la Costa Este, ya que el hecho de tener hijos menores de cinco años representa un 53% de posibilidades de estar en *deskilling*, esto en comparación con las mexicanas que no tienen hijos menores de cinco años. Este hallazgo se puede justificar en que la presencia de mexicanos calificados en los estados de la Costa Este se ha considerado emergente con comparación con la que se encuentra en California y Texas, lo cual lleva a pensar en la construcción y consolidación de redes sociales de apoyo para el cuidado de los menores, aunque no sólo se trata de redes familiares, sino

también se podría pensar en las redes profesionales y de paisanaje que generan un soporte para las inmigrantes. Jubany (2004) señala que la falta de estructuras de apoyo para los inmigrantes calificados recién llegados, como lo podría ser la falta de redes informales, es un problema al insertarse en un mercado laboral, lo cual puede impactar de manera directa en sus procesos de inserción socioeconómica, además que estos impactos suelen ser más profundos para las mujeres que para los varones, ya que las responsabilidades familiares les impiden acceder fácilmente a nuevas redes.

Finalmente, el tercer objetivo específico que se planteó en la investigación fue la realización de un análisis de corte longitudinal y cualitativo para la construcción de trayectorias laborales con la finalidad de identificar los procesos, determinantes y transiciones que presentan las inmigrantes mexicanas calificadas que atraviesan por el *deskilling*. Con los resultados del capítulo V se logró cumplir con dicho objetivo, ya que a partir del análisis, desde la perspectiva del curso de vida, de veintiocho entrevistas realizadas a inmigrantes mexicanas calificadas que radican en diversos contextos de Estados Unidos, se identificaron cuatro tipos de trayectorias laborales, las cuales se definieron a partir de su itinerario ocupacional y el tipo de ocupación (calificada o *deskilling*) que han tenido, considerando particularmente el comportamiento entre las ocupaciones no calificadas.

A partir de los cuatro tipos de trayectorias se logró explicar cómo ciertos determinantes han orillado a las inmigrantes a caer, permanecer y salir del *deskilling*. Además de que se reconocieron las dificultades por las que transitan, ya que en ciertos contextos se suele pensar en que el hecho de que se posean un atributo, como lo es un grado académico de licenciatura o posgrado, se encuentran exentas de experiencias de discriminación o dificultades relacionadas con sus ámbitos personales que viven otras migrantes, como lo son las no calificadas. En el primer tipo de trayectoria que se identificó fue el de las inmigrantes mexicanas que nunca caen en *deskilling*, las particularidades que se encontraron fue que la mayoría de éstas obtuvo su último grado académico en Estados Unidos, y las que lo obtuvieron en México ya tenían una trayectoria laboral profesional, además de contar con un estatus de residencia regular, el cual les permitió insertarse en el mercado laboral regulado. El segundo tipo de trayectoria fue el de las inmigrantes que nunca salen del *deskilling*, es decir, que durante toda su trayectoria laboral han estado insertas en ocupaciones que no requieren un grado académico de licenciatura o posgrado, en Estados Unidos. Entre los determinantes que se pudieron destacar que han

ocasionado este comportamiento en su itinerario ocupacional es que no cuentan con un estatus de residencia que les permita acceder a ocupaciones relacionadas con sus grados profesionales. Los motivos por los cuales estas inmigrantes llegaron al vecino país de norte no fueron laborales, por lo que en sus prioridades no se encontraba su desarrollo profesional. Adicionalmente casi todas obtuvieron su último grado de formación en México y como se señaló anteriormente, a partir de los resultados cuantitativos de la investigación, las inmigrantes que obtienen su grado académico en el país de origen suelen ser más propensas de estar en *deskilling*.

El tercer tipo de trayectorias fueron las más complejas, ya que responden a las inmigrantes que iniciaron su trayectoria laboral en *deskilling* pero lograron salir y posicionarse en trabajos calificados. Las características que definen a estas inmigrantes es que todas obtuvieron su último grado académico en México, desarrollaron una trayectoria laboral profesional y después tomaron la decisión de emigrar hacia Estados Unidos, aunque el motivo no fue principalmente económico o relacionado con el ámbito laboral. Esto no significó que dentro de sus prioridades no se encontrara el deseo de desarrollarse profesionalmente, ya que buscaron mecanismo para lograr regular su situación migratoria. Uno de los aspectos relevantes que manifestaron estas inmigrantes, es que iniciar su trayectoria laboral en ocupaciones no calificadas representó una estrategia que las dotara de herramientas para posteriormente buscar un trabajo relacionado con su formación académica, así que la forma en cómo experimentaron la situación del *deskilling* fue muy diferente a como la experimentaron las inmigrantes de la tipología anterior.

En la última tipología que se identificó fue la de las inmigrantes calificadas que comenzaron su trayectoria laboral en ocupaciones calificadas y después cayeron al *deskilling*. Esta transición dentro de su itinerario ocupacional fue debido a la presencia de eventos relacionados con el nacimiento de hijos y divorcio, los cuales fracturaron el curso de su desarrollo laboral. Estas inmigrantes también contaban con su formación académica en México, así como con un estatus que les permitió ingresar a mercados laborales profesionales, y en un inicio ellas no se encontraban dispuestas a insertarse en ocupaciones no calificadas.

Esta diversidad de trayectorias muestra la complejidad que viven las inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos, y cómo las decisiones que toman respecto a su vida laboral devienen en consecuencias en otros ámbitos. Ya que a pesar de ser calificadas

y estar en trabajos acordes a sus niveles educativos o no, no las exenta de experimentar casos de discriminación, dificultades para desempeñar sus deberes laborales cuando también tienen que estar pendientes de las tareas domésticas y de cuidado de sus hijos. Esta acumulación de responsabilidades ha tenido impactos considerables en su salud mental, manifestado un desgaste emocional y fracturas en algunas relaciones familiares (Jubany, 2004; McKay, 2007; De Avellan y Mollard, 2012).

Todos los hallazgos que se han enunciados en las páginas anteriores contribuyen también a dar respuesta a las interrogantes y comprobar la hipótesis planteada al inicio de la investigación. Por una parte, se evidencia que no todas las inmigrantes mexicanas calificadas caen en *deskilling*. Las trayectorias laborales reflejan la heterogeneidad que suelen experimentar las inmigrantes en su itinerario ocupacional, aludiendo que en ciertas condiciones y a partir del despliegue de estrategias puntuales ellas pueden salir de dicha condición. Y, por otra parte, que aunque existen inmigrantes que nunca han transitado por el *deskilling* eso no las exenta de que en un futuro lo puedan experimentar. También se logra destacar que una alta proporción de inmigrantes mexicanas que se encuentran en *deskilling* es por la existen barreras en diversos niveles de análisis, micro, meso y macro, que las han orillado a esta condición de manera voluntaria e involuntaria. Entre estas barreras se identifican el dominio del idioma inglés, la falta de redes sociales profesionales, el conocimiento de la dinámica del mercado laboral, el reconocimiento y revalidación de estudios realizados en México, pero, sobre todo, la principal barrera que se antepone a cualquier determinante identificado en la literatura, el análisis cualitativo y cuantitativo de esta investigación, es el estatus migratorio. Las inmigrantes señalan que no importa si poseen un dominio del idioma inglés, que tengan conocimiento del funcionamiento del mercado trabajo o tengan redes de apoyo, sino tienen un estatus que les permita encontrar un trabajo calificado de poco vale todo lo demás.

Estos resultados, tanto cuantitativos como cualitativos, también brindan elementos para reflexionar y repensar dos aspectos. El primero, gira en torno al uso del concepto del *deskilling*. A través de la literatura abordada, análisis cualitativo y las trayectorias laborales de las inmigrantes mexicanas calificadas, valdría la pena cuestionarse si únicamente este concepto se limita a ser explicado a partir de la inconsistencia negativa que surge entre el nivel educativo y el tipo de ocupación, ya que, si es así, se podría afirmar que el *deskilling* de estas inmigrantes no siempre surge en el mercado laboral estadounidense, sino que en muchos casos estas mujeres

ya se encontraban en *deskilling* antes de emigrar. Otro punto por considerar, respecto al concepto, es la connotación que se le da en las investigaciones, la cual siempre mantiene un sesgo negativo y, regularmente, de género. Es necesario rescatar que el hecho de que una persona no se encuentre en una ocupación no calificada, no siempre conlleva a repercusiones negativas. Se pudo demostrar que hay mujeres que toman la decisión de estar en *deskilling* de manera consiente y voluntaria, con la finalidad de preservar mejores condiciones en otros ámbitos de su vida, como lo es el familiar. Además de que la misma estructura del mercado laboral marca las pautas para orillar a las inmigrantes a preferir encontrarse en *deskilling* que en correspondencia con su formación educativa, tal fue el caso de Paula, quien prefirió seguir en su trabajo regular de custodia que desempeñándose como maestra, debido a que la retribución salarial era mayor.

El segundo aspecto por reflexionar es sobre las tareas que quedan pendientes para seguir avanzando en el desarrollo del tema y contribuir al conocimiento de la problemática del *deskilling*. Es importante señalar que el tema de *deskilling* de inmigrantes mexicanas calificadas requiere ser abordado desde diversos enfoques, con la necesidad de poder contar con análisis más amplios, más información sobre la problemática y sus impactos, así como con datos más específicos. Es necesario reconocer e identificar los procesos de la ineficaz transición de las inmigrantes calificadas al mercado laboral de las sociedades de destino, así como aumentar la base de conocimientos sobre las implicaciones psicosociales de las inmigrantes cuando se encuentran en *deskilling* dentro del mercado de trabajo estadounidense, con el fin de obtener una imagen más holística de sus experiencias.

Por una parte, se reconoce que podría ser potencialmente útil, abordar el tema desde un enfoque analítico distinto a los tradicionales de mercados laborales recurridos en los estudios de migración internacional. Por ejemplo, el de la interseccionalidad, desde el cual se permita reconocer al género como la dimensión central para analizar las experiencias y las trayectorias de las inmigrantes mexicanas, que, aunadas a la etnicidad, nacionalidad, clase social, entre otras, perpetúan las desigualdades que, algunas de ellas, llegan a experimentar en el mercado laboral. Otra de las tareas que queda pendiente, sería ahondar en cómo los roles de género, exclusivamente, inciden en la condición laboral de las inmigrantes calificadas que tienen un papel fundamental en el núcleo familiar; tal es el caso de inmigrantes que se encuentran unidas y con hijos. También, se recomienda abordar, de manera particular, el papel de las inmigrantes

calificadas que ingresan al país de destino como cónyuges, ya que son acompañantes dotadas de altos niveles de capital humano, el cual debería de considerarse como fuente potencial de oferta de trabajo de personas altamente calificadas en los países de destinos. Muchas veces en el trasfondo de las políticas migratorias, que van dirigidas hacia inmigrantes calificados, se encuentran aspectos de desigualdad de género, por lo que se debería de reconocer la necesidad de considerar, en estas políticas y programas migratorios, el cúmulo de capital humano de los dependientes. Y desde la academia, poner mayor atención en los procesos sociopolíticos y culturales que experimentan las inmigrantes calificadas, los cuales van más allá de la dimensión económica, particularmente se debe tener consideración sobre las trayectorias de vida, redes y los prejuicios de género que influyen en sus experiencias en el ámbito laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, E. (2013) Mujer migrantes cuidadoras en flujos migratorios sur-sur y sur-norte: expectativas, experiencias y valoraciones, en *Revista Latinoamericana*, pp. 35-62.
- Aggergaard, J., H. Alana, K. Bryan y P. Smith (2005) Overseas nurses' motivations for working in the UK: globalization and life politics, en *SAGE Journals*, vol 19, No. 2, pp. 349-368.
- Aguilar, F. (1996) The dialectics of transnational shame and national identity, en *Philippine Sociological Review*, 44 (1-4), pp.101-136.
- Alarcón, R. (2007) "The free circulation of skilled migrants in North America" en Antoine Pécoud y Paul de Guchteneire (Eds.) *Migration Without Borders. Essays on the Free Movement of people*. Paris: UNESCO Publishing y Oxford – New York Berhahn Books.
- Alarcón, R., L. Escala y O. Odgers (2012) "Mudando el hogar al norte. Trayectorias de integración de los inmigrantes mexicanos en Los Ángeles. México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Alcañiz, M. (2012) "Conciliación de la vida laboral y familiar. ¿Cuestión de género o cuestión de mujeres?". En G. Vélez Bautista y N. Baca Tavira (eds.) *Género y desigualdades en Iberoamérica*. Buenos Aires: Mnemosyne, pp.
- Amaro, M. (2016) De la ilusión de la calificación al desencanto de la ocupación: un análisis integral de la devaluación del trabajo de hombres y mujeres migrantes calificados de México en Estados Unidos, Tesis de Maestría en Población y Desarrollo. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. México. 164 pp.
- Angoa, M.A. (2009) Mexicanas en Estados Unidos, en P. Leite y S. Giorguli (Coords.) *El estado de la migración. Las políticas públicas ante los retos de la migración mexicana a Estados Unidos*, Consejo Nacional de Población, México, pp. 171-210.
- Anker, R. (1997) Theories of occupational segregation by sex, en *International Labour Review*, vol.136, No.3, pp. 315-339.
- Aragonés, A. M. y U. Salgado (2015) La migración laboral México-Estados Unidos veinte años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, en *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Año LX, No. 224, pp. 279-314.
- Brandi, M. C. (2006) La historia del brain drain, en *Revista CTS*, No. 7, vol. 3, pp. 65-85.
- Ariza, M. (2000) "Género y migración femenina: dimensiones analíticas y desafíos metodológicos", edit., Barrera Bassols Diana y Oehmichen Bazán Cristina,

- Migración y relaciones de género en México, México, D.F. GIMTRAP, UNAM/IIA. pp. 33-63.
- Ariza, M (2007) “Itinerario de los estudios de Género y migración en México”, en Marina Ariza y Alejandro Portes coords. *El país transnacional: migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, México, UNAM, Instituto de investigaciones sociales, pp. 453-511.
- Aronson, P. (2007) El retorno de la teoría del capital humano, en *Fundamentos en Humanidades*, año XVII, No. II, pp. 9-26.
- Asanin, J. y K. Wilson (2009) Education? It is irrelevant to my job now. It makes me very depressed...”: exploring the health impact of under-employment among highly skilled recent immigrants in Canada en *Ethnicity and Health*, vol.14, No. 2, pp.185-204.
- Ávila, J. L. (2014) Highly skilled mexican women migrants to the United States, en *Voices of México*, Centro de Investigaciones sobre América del Norte, UNAM, No. 99. Pp. 107-110.
- Batalova, J. (2007) “Foreign-Born Health-Care Workers in the United States”, The online journal of Migration Policy Institute.
- Batalova, J. y M. Fix (2008) *Uneven Progress. The employment pathways of skilled immigrants in the United States*, National Center on Immigrant Integration Policy.
- Baron, D. (2007) “English spoken here? What the 2000 Census tell us about language in the U.S.A” en *Essays on Language, Reading and technology*, University of Illinois.
- Becker, G. (1993) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G. (1964) *Human Capital*, first edition, New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. (1983) “El capital humano”. Pág. 15-251. Segunda Edición. Alianza Editorial, S.A. Madrid, España.
- Bermúdez, R. (2010) Migración calificada e integración en las sociedades de destino, en *Sociedad y economía*, No. 19, pp. 135-150.
- Blanco, M. (2011) El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo, en *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 5, No. 8, enero-junio, pp. 5-31.
- Bolaños, J. (2003) Regulación para la práctica de enfermería en Estados Unidos de América, en *Revista Enferm IMSS*, 11 (2), pp. 99-104.

- Bonilla, G. y M. Rodríguez (2013) Migración femenina desde el caribe colombiano: Una mirada a sus espacios laborales en destino, en *Memorias: Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe*, No. 21, pp. 152-178.
- Boudon, R. (1978) “Educación e Igualdad”, en *Política, Igualdad Social y Educación*, vol. 1, pp. 55-72.
- Boyd, M. y E. Grieco (2003) Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory.
- Boyd, M. y D. Thomas (2001) “Match or Mismatch? The labor market performances of foreign-born engineers,” *Population Research & Policy Review* (Special Issue on High-Skill Migration) 20: 107-133.
- Brown, V. y D. Vaughn (2011) The writing on the (Facebook) wall: The use of social networking sites in hiring decisions, en *Journal of Business Psychology*, vol. 26. No. 2, Ed. Springer International Publishing AG, Switzerland, pp. 219-22.
- Caicedo, M. (2008) “Inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el mercado de trabajo de los Estados Unidos y diferencias de género”, en Meichtry, N.; Pellegrino, A. y Bolgna, E. (editores.), *Migrantes latinoamericanos: el estado de las investigaciones en la región*, Red Movilidad Internacional de la Población.
- Caicedo, M. (2015) La desigualdad salarial inmigrantes latinoamericanos y nativos en Estados Unidos (1980-2010), en *Norteamérica*, año 10, No.1, enero-junio, pp. 133-164.
- Calva, L. (2014) La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción en el mercado laboral. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios Regionales. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México, 189 pp.
- Calva, L. y R. Alarcón (2015) La integración laboral precaria de los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al inicio del siglo XXI, en *Papeles de Población*, Vol. 21, No. 83, pp. 9-39.
- Carrión, V. (2014). La Migración de ingenieros mexicanos a Estados Unidos: un análisis de trayectorias profesionales. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios Regionales. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. 197 pp.
- Camacho, G. (2010) *Mujeres migrantes: trayectoria laboral y perspectiva de desarrollo humano*, Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, P. 270
- Canales, A. (2014) Migración femenina y reproducción social en los Estados Unidos. Inmigrantes latinas en los Estados Unidos, en *Revista sociedad y equidad*, enero, No. 6, pp. 160-188.

- Cardu, H. (2012) Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study, en *OIM Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women*, OIM, Switzerland.
- Castles, S. (2013) Migración, trabajo y derechos precarios: perspectiva histórica y actual, en *Migración y desarrollo*, vol.11, No.20, pp. 8-42.
- Cebrián, I. y G. Moreno (2008) La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos, en *Economía Industrial*, No. 367, pp. 121-137.
- Cervantes, M. (1999), Background report: an analysis of s&t labour markets in OECD countries, en *Proceedings of the OECD Workshop on Science and Technology Labour Markets, DSTI/STP/TIP (99)* (Vol. 2, pp. 12-63).
- Ceniza, C. (2003) “Empire of care. Nursing and migration in Filipino American history”, Manila, University Press, p. 272.
- Chiswick, B. y S. Taengnoi (2007) Occupational Choice of High Skilled Immigrants in the United States, en *International migration*, vol. 45, Issue 5, pp. 3-34.
- Colectivo IOÉ (1998) Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género, en *Ofrim suplementos*, pp. 11-38.
- Contreras, D. y G. Plaza (2007) Participación femenina en Chile ¿Cuánto importan los factores culturales?, documento de trabajo No. 235, Universidad de Chile, P. 24.
- Cooke, F. (2007) Husband’s career firts: renegotiating career and family commitment among migrant Chinese academic couples in Britain, en *Sage Journals*, vol. 21 (1), pp. 47-65.
- Corona, R. (1997) “Las mediciones de la emigración de México a Estados Unidos”. En: Bustamante A., Jorge, Delaunay., Daniel y Santibáñez, Jorge (Coords.), Taller de medición de la migración internacional. Colección COLEF. México. pp. 35-52.
- Creese, G. and B. Wiebe (2012) Survival employment: Gender and deskilling among African immigrants in Canada en *International Migration*, vol. 50 (5), pp. 56-76.
- Cruz, R. (1994) Volatilidad en el empleo femenino: características individuales y del hogar, en *Frontera Norte*, vol. 6, No.12, julio-diciembre, pp. 25-39.
- Cruz, R. y W. Ruiz (2010) Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante el visado preferencial, en *Papeles de población*, Vol. 16, No. 66, octubre-diciembre, pp. 103-135.

- Cuban, S. (2012) I don't want to be stuck as a carer: the effects of deskilling on the livelihoods and opportunities of migrant care workers in England, en IOM, *Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women*, pp. 39-76.
- De Avellan, L. y B. Mollard (2012) “The psychosocial impact of underemployment in the lives of skilled migrant women working in Geneva, Switzerland: An empirical study”, en OIM, *Crushed Hopes. Underemployment and deskilling among skilled migrant women*, OIM, Geneva, pp. 77-136.
- De Oliverida, O. y M. Ariza (2002) Transiciones familiares y trayectorias laborales femeninas en el México Urbano, en *Cadernos Pagu*, (18/17), pp.339-366.
- Díaz-Bravo, L., U. Torruco, M. Martínez y M. Varela (2013) La entrevista, recurso flexible y dinámico, en *Investigación en Educación Médica*, vol. 2, No. 7, pp. 162-167.
- Duarte, K. y R. Figueroa (2005) “Estudio buenas prácticas de orientación vocacional, laboral e intermediación laboral” Informe final de Chile Califa – GTZ e InterJoven, Pp. 112.
- Dumont, J.C. and Liebig, T. (2005) Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Recent Trends, Paper prepared for the OECD and European Commission Seminar “Migrant Women and the Labor Market: Diversity and Challenges”.
- Elder, G. (1998) The life course as development theory, en *Child development*, 69(1), pp. 1-12.
- Elder, G. y M. Shanahan (2006) “The Life Course and Human Development”, en Richard Lerner (ed.), *Handbook of Child Psychology*, vol. I, Nueva Jersey: Wiley.
- Esteban, F. (2011) La movilidad de profesionales y estudiantes universitarios latinoamericanos y caribeños a países de la OCDE, en *Papeles de Población*, vol. 17, No. 69, pp. 105-149.
- Faist, T. (2008) Migrants as Transnational Development Agents: An Inquiry into the Newest Round of the Migration–Development Nexus, en *Population, space and place*, No. 14, pp. 21-42.
- Freeman, G. (2006) “La incorporación de inmigrantes en las democracias occidentales” en Portes, Alejandro y Josh DeWind (Coord.), *Repensando las migraciones. Nuevas perspectivas teóricas y empíricas*, México, INA- UAZ -Miguel Ángel Porrúa, pp. 131-149.
- Friberg, J. y H. Midtbøen (2018) Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets, en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49:9, pp. 1463-1478.

- Galindo, C. (2009) *Nosotros no cruzamos a frontera: Los hijos de estadounidenses de los inmigrantes mexicanos*, México, CONAPO.
- Gandini, L. y F. Lozano (2012) “La migración mexicana calificada en perspectiva comparada: el caso de los profesionistas con posgrado en Estados Unidos, 2001-2010”, en Ramírez, Telésforo y Manuel Ángel Castillo (Coords.), *México ante los recientes desafíos de la migración internacional*, CONAPO. México. Pp. 87-126.
- González, J. (2005) “Inserción laboral de migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1990-2000”, en *Revista Argentina de Sociología*, vol. 3, No. 5, noviembre-diciembre, pp. 88-106.
- Guzmán, F. (2002) Segregación ocupacional por género: Cambios y persistencia, en *Demos*, No, 15, UNAM, pp. 27-28.
- Guzmán, V. y A. Mauro (2004) “Las trayectorias laborales de mujeres de tres generaciones: coacción y autonomía” en Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez (Edits.), *El trabajo se transforma: relaciones de producción y del género*, Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, pp. 207-245.
- Hardill, I. (2002) *Gender, migration and the dual career household*. London: Routledge, 176pp.
- Herranz, Y. (2000) Inmigración e incorporación laboral, en *Migraciones*, No. 8, pp. 127-164.
- Hochschild, A. (2000) “Global care chains and emotional surplus value” en W. Hutton y Giddens (Eds.), *On the edge: Living with global capitalism*, London, Jonathan Cape, pp. 130-146.
- Hochschild, A. (2002) “Love and gold”, en Ehrenreich, B. y Hochschild, A. (eds.) *Global Woman, nannies, maids, and sex workers in the new economy*, Nueva York: Henry Holt and Company, pp.15-30.
- Hondagneu-Sotelo, P. (1994) *Gendered transitions: Mexican experiences of immigration*, Berkeley, Los Angeles, University of California Press.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2003) “Gender and immigration A retrospective and introduction”, en P., Hondagneu-Sotelo (edit.), *Gender and U.S. Immigration. Contemporary Trends*, Los Angeles, University of California Press-Berkeley, pp. 3- 19.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007) “La incorporación del género a la migración: No sólo para feministas ni sólo para la familia”, En M. Ariza y A. Portes (Ed.). *El país transnacional. Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, pp.423-453, México D.F: Universidad Autónoma de México.

- Hualde, A. (2001) Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenierías en la industria maquiladora, en *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 65, No. 2, pp. 63-90.
- Hualde, A. y Y. Rosales (2017) profesionales que emigran: na comparación entre enfermeras e ingenieros mexicanos en Estados Unidos, en *Sociedad*, pp.-
- Huffman, M. y L. Torres (2001) Job Search Methods: Consequences for Gender-Based Earnings Inequality, en *Journal of vocational behavior*, vol.58, Issue 1, pp:127-141.
- Iredale, R. (1999) The need to import skilled personnel: Factors favoring and hide. *International migration*, Vol. 39, No. 7-26.
- Iredale, R. (2001) The migration of professionals: theories and typologies, en *International Migration*, No. 39 (05), pp. 7-24.
- Iredale, R. (2005) “Gender, immigration policies and accreditation: valuing the skills of professional women migrants”, en *Geoforum*, 36 (2005), pp. 155-166.
- Jasso, G. (2009) Ethnicity and the immigration of highly skilled workers to the United States, en *International Journal of Manpower*, 30 (1-2), pp. 26-42.
- Jubany, O. (2009) Skilled Female Labour Migration, en Focus Migration Policy Brief 13., consultado en dicimebre de 2018, disponible en [http://focusmigration.hwwi.de/typo3_upload/groups/3/focus_Migration_Publikationen/Kurzdossiers/PB_13_skilled_fem_1_m.pdf]
- Kanaiapuni, S. (2000) “Reframing the Migration Question: An Analysis of Men, Women, and Gender in Mexico”, *Social Forces*, North Carolina, The University of North Carolina Press, Vol. 78, No. 4, Jun 2000 Pp. 1311-1347.
- Kawar, M. (2004) Gender and Migration: Why are Women more Vulnerable? en *Femmes en movement*, pp. 72-87.
- Khadria, B. (2006) “India: Migración calificada a los países desarrollados y migración laboral al Golfo” en *Migración y desarrollo*, segundo semestre, pp. 4-37.
- Kofman, E. (2012) “Gender and skilled migration in Europe”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 30, No. 1, Universidad Complutense de Madrid, pp. 63-89.
- Kofman E., P. Raghuram and M. Merefield (2005) *Gendered Migrations: Towards Gender Sensitive Policies in the UK*. London: IPPR.
- Kofman, E. (2000) The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migrant on in Europe, en *International Journal of Population Geography*, No. 6(1), pp. 45–59.

- Kofman, E. (2003) Towards a gendered evaluation of (highly) skilled immigration in policies in Europe, en *International Migration* (IOM), vol. 52, Issue, 3, pp. 116, 128.
- Koolhaas, M. y A. Pellegrino (2013) “Tendencias recientes y perfiles de los migrantes altamente calificados: estudio comparativo de latinoamericanos en España y Estados Unidos (2000-2008), en Pellegrino, A. (Coord.) *La migración calificada desde América Latina. Tendencias y consecuencias*, Unidad multidisciplinaria, Facultad de ciencias sociales, Universidad de la Republica, TRILCE, pp. 119-150.
- Larrañaga, O. (2005) *La participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003*, Reporte de trabajo, Departamento de Economía, Universidad de Chile, 37pp.
- Lazardis, G. (2003) *Trom Maids to Entrepreneurs: Immigrant Women in Greece*, J. Freedman (eds), *Gender and Insecurity- Migrant Women in Europe*. Aldershot: Ashgate.
- Liversage, A. (2009) Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work, en *Work, employment and society*, vol. 23-1, pp. 120-141.
- López, D. E. y Stanton-Salazar, R. (2001) “Mexican Americans. A second Generation at Risk”, en Rumbaut, R. y A. Portes (eds), *Ethnicities. Children of Immigrants in America*, California; Russel-Sage Foundation, pp.57-90.
- Lowelly, L. y C. Pederzini (2012) Gender differentials in emigration y level of education: Mexican-born adult migrants in the United States. Pp. 95-118.
- Lozano, F. y L. Gandini (2010), *Migrantes calificados de América Latina y El Caribe ¿Capacidades desaprovechadas?*, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias/UNAM, ISBN: 978-607-02-2072-2, México.
- <http://www.crim.unam.mx/drupal/?q=node/346>. *Introducción y capítulo 1*.
- Lozano, F. y L. Gandini (2011) *Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe*. *Revista mexicana de sociología*, 73(4), 675-713.
- López-Ruiz, L., E. Albert, y A. Cabré (2009) *Uniones consensuales y matrimonios en América Latina: ¿dos patrones de homogamia educativa?*, en *Papeles de Población*, Vol.15, No. 60, pp. 9-41.
- Mababu, R. (2016) *Reclutamiento a través de las rede sociales: reclutamiento 3.0*, en *Opción*, vol. 32, No, 10, pp. 135-151.
- Man, G. (1995) *The experience of women in recent middle-class Chinese immigrant women from Hong Kong: An inquiry into institutional and organizational processes*. *Asian and Pacific Migration Journal* 4(2-3):303-326.

- Mahroum, S. (1999) Highly skilled globetrotters: The international migration of human capital. In *Proceedings of the OECD Workshop on Science and Technology Labour Markets, DSTI/STP/TIP (99)* (Vol. 2, pp. 168-185).
- Martínez, J. (2005), “Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados”, CEPAL-CELADE, Serie Población y Desarrollo No. 56.
- http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7195/1/S0412964_es.pdf
- Martínez, J. (2010) Migración calificada y crisis: una relación inexplorada en los países de origen, en *Migración y desarrollo*, vol. 7, No.15, pp. 129-153.
- Martínez, R. (2003) La inserción laboral de los universitarios a través de prácticas en empresa, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, No. 101, pp. 228-254.
- Martínez, U. (1997) *La integración social de los inmigrantes en España*, Madrid, Trotta, 299pp.
- Massey, D. y J. Durand (2003) *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI*, México, Miguel ángel Porrúa / Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Massey, D. (2000) “Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación”, *Trabajo*, vol. 2, No. 3, pp. 5-50.
- Maté, J., L. Nava y J. Rodríguez (2002) La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, No. 36, pp. 79-94.
- McKay, D. (2013) “Filipinas in Canada – De-skilling as a push toward marriage”, en Nicola Piper y in Mina Roces (Editors) *Wife or worker: Asian Women and Migration*, Rowman and Littlefield, pp. 23-51.
- Meares, C. (2010) A fine balance: Women, work and skilled migration, en *Women’s Studies International Forum*, vol. 3, Issue, 5, pp 473–481.
- Mollard, B. y S. Umar (2012) “Gender, migration and deskilling – A broad review of the literature” en *Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women*, OIM, Switzerland, pp. 9-36.
- Monje, C. (2011) *Metdología de la investigación cuantitativa y cualtativa. Guía didáctica*, Universidad surcolombiana, NEIVA, Pp. 217.

- Morokvasic, M. (1983) "Women in migration: Beyond the reductionist Outlook", en Philzacklea, Annie (edits.), *One Way Ticket. Migration and Female Labour*, Routledge and Kegan Paul, London, pp. 13-31.
- Mummert, G. (2010) "¿Quién sabe qué será el norte! Mujeres ante la migración mexicana a Estados Unidos", coords. Francisco Alba, Miguel Ángel Castillo y Gustavo.
- Mungaray, A. y M. Ramírez (2007) Capital humano y productividad en microempresas, en *Investigación económica*, vol. 260, pp. 81-115.
- NAE-New American Economy (2015) High-skilled immigrants in Texas, consultado en noviembre de 2018, disponible en <<https://www.newamericaneconomy.org/news/updates/high-skilled-immigrants-texas/>>
- Oliveira, O. y M. Ariza (1997) División sexual del trabajo y exclusión social, en *revista del trabajo en América Latina*, año 3, No. 5, pp. 183-202.
- Organización Internacional para las Migraciones (2018), Informe sobre las migraciones en el mundo 2018, Consultado el agosto 2018 en <https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_sp.pdf>.
- Organización Internacional para el Trabajo (2005) Tercer informe de la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional para el Trabajo (1995) Conditions of work digest: Working time around the world, Vol. 14, pp. 14.
- Orozco, A., D. Paiewonsky y M. García (2008) *Cruzando frontera II: Migracion y desarrollo desde una perspectiva de género*, UN-INSTRAW, 131pp.
- Ortiz, A. y C. Mendoza (2007) Mujeres expatriadas en México: trabajo, hogar y vida cotidiana, en *Migraciones Internacionales*, vol. 4, No. 2, pp.5-35.
- Parella, S. (2003), *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Anthropos, España, 413pp.
- Pedraza, S. (1991) "Women and migration: the social consequences of gender". *Annual Review of Sociology*, 17, 303-325.
- Pellegrino, A. (2001) ¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada, Documento de trabajo No. 12, Universidad de la Republica, pp. 68.
- Pérez, P. (2018) Inserción laboral de jóvenes desigualdades de género en la Argentina reciente, en *Rev. Reflexiones*, 97(1), pp. 85-98.

- Pessar, P. (1986) "The role gender in Dominican settlement in the United States", edits. Nash, June y Helen Safa, *Women and Change in Latin America*, Massachusetts, Massachusetts, Bergin & Garvey, pp. 273- 294.
- Pessar, P. (2003) "Engendering Migration Studies. The case of new immigrants in the United States", edit., Pierrtte, Hondagneu-Sotelo, *Gender and U.S. Immigration. Contemporary Trends*, Los Angeles, University of California Press / Berkeley, pp. 20- 42.
- Piore, M. (1979) *Birds of Passage*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pries, L. (2000) "Teoría sociológica del mercado de trabajo" en de la Garza Enrique (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: FCE- Flacso México- Colegio de México-UNAM, pp. 511-536.
- Piore, M. (2005) "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en Toharia, Luis (comp.), *el mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid: Alianza, Universidad Texas, pp. 223-254.
- Poggio, S. (2001) "Migración y cambio en las relaciones de género: Salvadoreñas de las Áreas metropolitanas de Washington y Baltimore", coords. S. Poggio y O. Woo, *Migración femenina hacia EUA. Cambio en las relaciones familiares y de género como resultado de la migración*, México, pp. 49-75.
- Portes, A. (1983) "Modes of structural incorporation and present theories of labor immigration", en *Global trends in migration: theory and research on international population movement*, New York, Center of Migration Studies, pp.279-297.
- Portes, A. y Böröcz (1989) Contemporary Immigration: Theoretical Perspective on its Determinants and Modes of Incorporation, en *International Migration Review*, Vol. 23, No. 3, pp. 606-630.
- Portes, A. y R. Rumbaut (2006) *Immigrant American. A portrait*, Estados Unidos, University of California Press.
- Portes, A. (2011) Migración y desarrollo: un intento por conciliar perspectivas opuestas, en *Nueva Sociedad*, No. 233, mayo-junio 2011, Buenos Aires, Argentina, pp. 44-67.
- Pratt, G. (1999) From Registered Nurse to Registered Nanny: Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C, en *Economic Geography*, vol. 75, No. 3, pp. 215-36
- Raghuram, P. (2004) The difference that skills make: Gender, family migration strategies and regulated labour markets en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol.30, No. 2, pp.303-323.

- Raghuram, P. y D. Montiel (2003) Skilled migratory regimes: The case of female medical migrants in the UK. In A Montanari (ed) *The New Geography of Human Mobility: Inequality Trends* (pp 67–84). Rome: Home of Geography Publication.
- Ramírez, T. (2011) *El precio de un sueño. Trayectorias de vida y trabajo de mujeres esposas de mirantes*, primera edición, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y LITO-GRAPO, S.A. de C.V., Pp. 269.
- Ramírez, T. y L. Gandini (2016) “Trabajadoras calificadas: las mujeres mexicanas calificadas en el Mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada”, en *Revista latinoamericana de población*, Año 10, No. 19, julio-diciembre 2016, pp. 33-56.
- Ramírez, T. y C. Tigau (2016) “Las mexicanas altamente calificadas en el mercado laboral estadounidense ¿integradas o segregadas?, En imprenta.
- Ramírez, T. y F. Lozano (2017) “Selectividad y precariedad laboral en la migración calificada de América Latina y el caribe, 2000-2010” en *Revista Interdisciplinaria de Movilidad Humana*, Brasilia, vol. 25, No. 49, abril, pp. 113-134.
- Ravenstein, E. (1889) “The laws of migration” en *Journal of the Statistical Society of London*, Vol. 52, No. 2, pp.241-305.
- Rebolledo, T. y M. Rodríguez (2014) Migraciones y género en el contexto mexicano: una revisión de literatura científica, en *Foro de Educación*, 12 (17), pp. 165-185.
- Rivera, L. (2012) “Las trayectorias en los estudios de migración: una herramienta para el análisis longitudinal cualitativo”, en Ariza, M. y L. Velasco (Coords.), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica. Por los caminos de la investigación sobre migración internacional*, primera edición, Instituto de Investigaciones sociales - UNAM y El Colegio de la Frontera Norte, pp. 455-496.
- Rodríguez, A. (2004) Programa de certificación para los enfermeros mexicanos en Estados Unidos. Caso de estudio: programa de preparación de profesionistas en enfermería mexicanos (tesis de maestría inédita). Universidad de las Américas: Puebla.
- Rodríguez, M. (2014) “Las mujeres migrantes como protagonistas de la migración calificada en América Latina y el Caribe”, en Galeana, Patricia (Coord.), *Historia comparada de las migraciones en las Américas*, UNAM, México, pp. 421-440.
- Rosales, Y. (2014) “La inmigración de enfermeras mexicanas en California, Procesos de inserción laboral dentro y fuera del sector salud”. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios Regionales. El Colegio de la Frontera Norte, A.C., México, 252pp.
- Rubin, J., M. Rendall, L. Rabinovich, F. Tsang, C. Oranje-Nassau, B. Janta (2008) *Migrant*

- women in the European labour force Current situation and future prospects*, Technical report prepared for the European Commission, RAND, 207pp.
- Ruiz, A., J. Batalova y M. Fix (2016) *The costs of Brain Waste among Highly Skilled Immigrants in Texas*, Washington D.C., Migration Policy Institute, New American Economy, and World Education Services, Pp. 13.
- Rumabut, R. y A. Portes (2001), "Introduction". *Ethnicities. Children of Immigrants in America*, California; Russel-Sage Foundation, pp.1-19.
- Salaff, J. and A. Greve (2003) 'Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada', published online in Wiley Inter Science (www.interscience.wiley.com).
- Salaff, J., A. Greve and L. Xu Li Ping (2001). 'Paths into the Economy: Structural Barriers and the Job Hunt for Skilled PRC Migrants', *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 13(3):1-15.
- Salamanca, A. y C. Martín (2007) El diseño de la investigación cualitativa, en *Nure investigación*, No. 26, pp. 1-6.
- Salgado, M. (2005) Empleo y transición profesional en México, en *Papeles de Población*, vol. 11, No, 44, abril-junio, pp.225-285.
- Salt, J. (1997) "International Movements of the Highly Skilled", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 3, OECD Publishing, Paris.
- Sánchez, M. (1993) La segregación de mujeres en el mercado de trabajo español, en *Hacienda pública española*, No. 124, pp. 123-139.
- Sassen, S. (2008) "Two stops in today's new Global geographies: shaping novel labor supplies and employment regimes". Santiago de Chile: CEPAL.
- Sengenberger, W. (1988) "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo". En DERS, *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Sepulveda, L. (2010) Las trayectorias de vida y el análisis curso de vida como fuentes de conocimiento y orientación de políticas sociales, en *revista perspectivas*, No. 21, pp.27-53.
- Siar, S. (2013) "From Highly Skilled to Low Skilled: Revisiting the Deskilling of Migrant Labor" en *DISCUSSION PAPER SERIES*, Philippine Institute for Development Studies, No. 2013-30, 19pp.

- Skeldon, R. (2004). "More than Remittances: Other Aspects of the Relationship between Migration and Development", UN/POP/MIG/2004 (9 November 2004), Population Division of the United Nations, New York: UN.
- Solé, C., S. Parella y L. Cavalcanti (2007) *El empresariado inmigrante en España*, Barcelona, Colección de Estudios Sociales No. 21, Fundación La Caixa, Pp. 207.
- Spence, M. (1973) Job Market Signaling, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3. (Aug.,1973), pp. 355-374.
- Spence, M. (1976) Competition in Salaries, Credentials, and Signaling Prerequisites for Jobs, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 90, No. 1. (Feb., 1976), pp. 51-74.
- Spence, M. (2002) La señalización y la estructura informativa de los mercados. *Revista Asturiana de Economía*, 25, 49-94.
- Taylor, C.J (1987) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Buenos aires, Paidós, pp. 19-20.
- Toharia, L. (2005) El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones, Introducción, Alianza Editorial, Madrid, pp.9-37.
- Torres, M. (2018) engineers wife's; migración calificada internacional en Irvine, california. las mujeres calificadas migrantes en su calidad de acompañantes, Tesis de Maestría en Estudios de Migración Internacional. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. Pp.87
- Unda, R. y S. Alvarado (2012) Feminización de la migración y el papel de las mujeres en el hecho migratorio, en *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1), pp. 593-610.
- Vargas, I. (2011) "La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos", en *Revista Calidad en la Educación Superior*, Vol, 3, No. 1, Mayo, pp.119-139.
- Varma, R. y D. Kapur (2013) Comparative analysis of brain drain, brain circulation and brain retain: A case study of Indian institutes of technology, en *Journal Comparative Policy Analysis*, vol. 15, No. 4, pp. 315-330.
- Verduzco, G. (1995) La migración mexicana a Estados Unidos: recuento de un proceso histórico, en *Estudios sociológicos*, XII, No. 39, pp. 573-594.
- Woo, O. (2001) *Las mujeres también nos vamos al norte*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- Woo, O. (2007) La migración de las mujeres ¿Un proyecto individual o familiar?, en *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, Año XV, No. 29, pp. 23-45.

Wooldridge, J. (2009) *Introducción a la econometría Un enfoque moderno*, CENGAGE Learning, cuarta edición, México, pp. 849.

Yerkes, M. (2013) ¿Choice or constraint? Women's weekly working hours in comparative perspective, en *Sociología Problemas e Prácticas*, vol.72, pp.9-30.

Zhou, M. (2004) "Immigrants in the U.S. economy", en Massey John and Taylor Edward, *International migration. Prospects and policies in global market*, New York: Oxford University Press, pp. 131-15.

ENTREVISTAS

Jessica [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, El Paso, Texas.

Sofía [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Galdele, Arizona.

Camila [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Modesto, California.

Josefina [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Los Angeles, California.

Elena [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, San Diego, California.

Rosa [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Warrent, Michigan.

Teresa [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, El Paso, TX.

Alicia [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Portland, Oregón.

- Alejandra [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, San Antonio, Texas.
- Martha [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Whashington, D.C.
- Elizabeth [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Dallas, Texas.
- Andres [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Portland, Oregón.
- Valentina [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Chicago, Illinois.
- Isabella [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Denver, Colorado.
- Ximena [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, San Antonio, Texas.
- Natalia [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Nueva York.
- Marisol [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Irvine, California.
- Regina [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, San Diego, California.
- Beatriz [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Carry, Carolina del Norte.
- Nora [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Chicago, Illinois.

- Lorena [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Los Angeles, California.
- María [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Atlanta, Georgia.
- Socorro [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Riverside, California.
- Leonora [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, San Antonio, Texas.
- Ana María [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, McAlle, Texas.
- Paula [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, San Bernardino, California.
- Brenda [entrevista], 2019, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, Chicago, Illinois.
- Susana [entrevista], 2018, por María Inés Barrios de la O, [trabajo de campo] *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense*, San Bernardino, California.

ANEXOS

I- REGRESIONES PARA MIGRANTES CALIFICADOS

REGRESIONES PARA MIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, 2016

Variable	Coeficiente	Pr(> z)	OR
Modelo 1-A Características sociodemográficas			
SEX			
Mujeres	-0.322	0.000	*** 0.379
CONJUGALSIT			
Unidas	0.095	0.161	1.099
AGEFEC			
Mayores a 45 años	0.454	0.000	*** 1.635
AGE	0.012	0.030	* 1.012
Modelo 1-B Características del hogar			
SIZEHOME			
2 miembros	0.414	0.003	** 1.513
3 miembros	0.438	0.000	*** 1.549
Más de 3 miembros	0.223	0.009	** 1.25
RELATIONHEAD			
Esposa (o) del jefe de hogar	0.655	0.000	*** 1.925
Hijo del jefe de hogar	0.639	0.000	*** 1.894
Otra relación con el jefe de hogar	0.538	0.001	** 1.713
PRECHILDREN			
Sí	-0.064	0.538	0.938
CHILDREN5			
Sí	0.263	0.006	** 1.301
Modelo 1-C Formación académica			
DEGREE			
Maestría	-1.711	0.000	*** 0.181
Grado profesional	-0.866	0.000	*** 0.42
Doctorado	-1.015	0.000	*** 0.362
COUNTRYSTU			
Estados Unidos	-0.579	0.000	*** 0.561
STEMAREA			
Sí	0.675	0.000	*** 1.365
Modelo 1-D Características de residencia			
CITIZEN			
Sí	-0.404	0.000	*** 0.398
LANGUAGE			
Habla inglés	-0.640	0.004	** 0.397
YRSUSA	0.024	0.000	*** 1.024
TIMEUSA			
Mediana estancia	0.825	0.000	*** 1.688
Larga estancia	0.337	0.001	** 1.401
Niveles d significancia	0.001 ***		
	0.01 **		
	0.05 *		

II- REGRESIONES PARA MEXICANAS CALIFICADAS

REGRESIONES PARA MIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN ESTADOS UNIDOS, 2016

Variable	Coefficiente	Pr(> z)	OR
Modelo 2-A Características sociodemográficas			
AGE	0.015	0.056	1.015
CONJUGALSIT			
Unidas	0.118	0.196	1.126
AGEFEC			
Mayores a 45 años	0.42	0.010 *	1.657
Modelo 2-B Características del hogar			
SIZEHOME			
2 miembros	0.282	0.154	1.326
3 miembros	0.310	0.046 *	1.364
Más de 3 miembros	0.150	0.204	1.162
RELATIONHEAD			
Esposa (o) del jefe de hogar	0.435	0.005 **	1.545
Hijo del jefe de hogar	0.421	0.010 **	1.523
Otra relación con el jefe de hogar	0.455	0.033 *	1.577
PRECHILDREN			
Sí	-0.038	0.796	0.963
CHILDRENS			
Sí	0.220	0.110	1.246
Modelo 2-C Formación académica			
DEGREE			
Maestría	-1.275	0.000 ***	0.279
Grado profesional	-0.371	0.271 **	0.690
Doctorado	-0.800	0.029 **	0.449
COUNTRYSTU			
Estados Unidos	-0.27	0.000 ***	0.66
STEMAREA			
Sí	0.352	0.037 **	1.421
Modelo 2-D Características de residencia			
CITIZEN			
Sí	-0.326	0.002 **	0.033
LANGUAGE			
Habla inglés	-0.458	0.129 *	0.381
YRSUSA	0.032	0.000 ***	1.033
TIMEUSA			
Mediana estancia	0.769	0.000 ***	1.558
Larga estancia	0.294	0.052	1.341
	0.001 ***		
Niveles d significancia	0.01 **		
	0.05 *		

III- REGRESIONES PARA MEXICANOS CALIFICADOS

REGRESIONES PARA VARONES MIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, 2016					
Variable		Coefficiente	Pr(> z)		OR
Modelo 3-A Características sociodemográficas					
CONJUGALSIT					
	Unidas	0.080	0.424		1.083
AGEFEC					
	Mayores a 45 años	0.489	0.003	**	1.613
AGE					
		0.009	0.240		1.009
Modelo 3-B Características del hogar					
SIZEHOME					
	2 miembros	0.521	0.013	*	1.683
	3 miembros	0.519	0.008	**	1.681
	Más de 3 miembros	0.259	0.0400	**	1.295
RELATIONHEAD					
	Esposa (o) del jefe de hogar	0.928	0.000	***	1.829
	Hijo del jefe de hogar	0.786	0.000	***	1.894
	Otra relación con el jefe de hogar	0.531	0.035	*	1.700
PRECHILDREN					
	Sí	-0.015	0.937		0.985
CHILDREN5					
	Sí	0.3	0.023	*	1.35
Modelo 3-C Formación académica					
DEGREE					
	Maestría	-2.128	0.000	***	0.119
	Grado profesional	-1.337	0.000	***	0.263
	Doctorado	-1.179	0.001	**	0.308
COUNTRYSTU					
	Estados Unidos	-0.357	0.000	***	0.700
STEMAREA					
	Sí	-0.749	0.000	***	0.615
Modelo 3-D Características de residencia					
CITIZEN					
	Sí	-0.486	0.000	***	0.527
LANGUAGE					
	Habla inglés	-0.652	0.013	*	0.345
YRSUSA					
		0.015	0.010	**	1.015
TIMEUSA					
	Mediana estancia	0.960	0.000	***	1.590
	Larga estancia	0.361	0.015	*	1.434
			0.001	***	
	Niveles d significancia		0.01	**	
			0.05	*	

IV- REGRESIONES PARA MEXICANAS CALIFICADAS EN CALIFORNIA

REGRESIONES PARA MIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN CALIFORNIA, 2016				
Variable		Coefficiente	Pr(> z)	OR
Modelo 4-A Características sociodemográficas				
CONJUGALSIT				
	Unidas	0.266	0.079	1.304
AGEFEC				
	Mayores a 45 años	0.739	0.006 **	1.577
AGE		0.026	0.047 *	1.026
Modelo 4-B Características del hogar				
SIZEHOME				
	2 miembros	0.027	0.932	1.028
	3 miembros	0.424	0.084	1.527
	Más de 3 miembros	0.155	0.42	1.168
RELATIONHEAD				
	Esposa (o) del jefe de hogar	0.498	0.044 *	1.645
	Hijo del jefe de hogar	0.468	0.083 *	1.597
	Otra relación con el jefe de hogar	0.716	0.025 **	1.847
PRECHILDREN				
	Sí	0.016	0.941	1.016
CHILDREN5				
	Sí	0.389	0.09	1.476
Modelo 4-C Formación académica				
DEGREE				
	Maestría	-1.37	0.033 *	0.254
	Grado profesional	-0.462	0.048 *	0.63
	Doctorado	-0.641	0.031 *	0.527
COUNTRYSTU				
	Estados Unidos	-1.074	0.000 ***	0.342
STEMAREA				
	Sí	-0.55	0.047 *	0.733
Modelo 4-D Características de residencia				
CITIZEN				
	Sí	-0.462	0.010 **	0.387
LANGUAGE				
	Habla inglés	-0.347	0.037 *	0.215
TIMEUSA				
	Mediana estancia	0.762	0.997	1.598
	Larga estancia	0.254	0.379	1.375
		0.001 ***		
	Niveles de significancia	0.01 **		
		0.05 *		

V- REGRESIONES PARA MEXICANAS CALIFICADAS EN TEXAS

REGRESIONES PARA MIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN TEXAS, 2016					
Variable		Coficiente	Pr(> z)		OR
Modelo 5-A Características sociodemográficas					
CONJUGALSIT					
	Unidas	0.094	0.6		1.099
AGEFEC					
	Mayores a 45 años	0.409	0.046	*	1.664
AGE					
		0.014	0.362		1.014
Modelo 5-B Características del hogar					
SIZEHOME					
	2 miembros	0.247	0.548		1.218
	3 miembros	0.099	0.751		1.104
	Más de 3 miembros	-0.22	0.925		0.978
RELATIONHEAD					
	Esposa (o) del jefe de hogar	0.044	0.898		1.045
	Hijo del jefe de hogar	0.056	0.875		1.058
	Otra relación con el jefe de hogar	-0.44	0.925		0.957
PRECHILDREN					
	Sí	0.093	0.754		1.098
CHILDREN5					
	Sí	-101	0.705		0.904
Modelo 5-C Formación académica					
DEGREE					
	Maestría	-0.574	0.328	**	0.563
	Grado profesional	-0.316	0.608	*	0.372
	Doctorado	-0.584	0.39	**	0.557
COUNTRYSTU					
	Estados Unidos	-0.681	0.000	***	0.506
STEMAREA					
	Sí	-0.002	0.024	*	0.968
Modelo 5-D Características de residencia					
CITIZEN					
	Sí	-0.429	0.049	*	0.536
LANGUAGE					
	Habla inglés	-0.549	0.038	*	0.547
TIMEUSA					
	Mediana estancia	0.837	0.004	*	1.445
	Larga estancia	0.472	0.031	*	1.603
	Niveles de significancia	0.001	***		
		0.01	**		
		0.05	*		

VI - REGRESIONES PARA MEXICANAS CALIFICADAS EN LA COSTA ESTE

REGRESIONES PARA MIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN LA COSTA ESTE, 2016				
Variable		Coefficiente	Pr(> z)	OR
Modelo 6-A Características sociodemográficas				
CONJUGALSIT				
	Unidas	-0.14	0.568	0.87
AGEFEC				
	Mayores a 45 años	0.69	0.106	1.994
AGE				
		-0.2	0.297	0.98
Modelo 6-B Características del hogar				
SIZEHOME				
	2 miembros	-0.798	0.182	0.45
	3 miembros	-0.457	0.404	0.633
	Más de 3 miembros	-0.579	0.097	0.561
RELATIONHEAD				
	Esposa (o) del jefe de hogar	-0.561	0.137	0.571
	Hijo del jefe de hogar	-0.509	0.23	0.601
	Otra relación con el jefe de hogar	-0.472	0.488	0.624
PRECHILDREN				
	Sí	0.477	0.056	1.611
CHILDREN5				
	Sí	-0.618	0.033	0.539
Modelo 6-C Formación académica				
DEGREE				
	Maestría	1.224	0.014	1.757
	Grado profesional	1.537	0.039	1.64
	Doctorado	0.931	0.046	1.53
COUNTRYSTU				
	México	-0.468	0.002	0.597
STEMAREA				
	Sí	0.063	0.021	1.238
Modelo 6-D Características de residencia				
CITIZEN				
	Sí	0.459	0.049	1.734
LAGUAJE				
	Habla inglés	0.197	0.028	1.346
TIMEUSA				
	Mediana estancia	1.437	0.096	1.445
	Larga estancia	0.672	0.041	1.603
		0.001 ***		
Niveles de significancia		0.01 **		
		0.05 *		

VII - “GUÍA DE ENTREVISTA – INSERCIÓN LABORAL DE INMIGRANTES MEXICANAS CALIFICADAS EN EL MERCADO LABORAL ESTADOUNIDENSE”

Fecha de la entrevista: _____

Lugar de la entrevista: _____

Entrevistador: _____

Transcriptor: _____

DATOS PERSONALES DE LA ENTREVISTADA:

Nombre:

Edad:

Lugar de nacimiento:

Estado civil:

Número de hijo:

1.- Proceso migratorio hacia Estados Unidos:

Primeramente, le voy a pedir que me cuente:

¿En qué año llegó a Estados Unidos?

¿Cuál fue el principal motivo para viajar y radicar en Estados Unidos?

¿Bajo qué estatus llegó a Estados Unidos? Profundizar si fue bajo una visa en particular, de manera indocumentada o por residencia permanente legal (RPL).

En la actualidad ¿Cuál es su estatus de residencia?

¿Considera importante contar con la ciudadanía norteamericana?

¿Antes de emigrar a Estados Unidos sabía inglés?

2.- Aspectos familiares y educativos:

Antes de seguir conversando sobre su proceso migratorio y trayectoria laboral me podría contar acerca de su formación académica, así como de algunos aspectos familiares:

¿Cuál es su último grado de estudios?

¿En qué área de formación es su último grado académico?

¿En qué país obtuvo su(s) grado(s) de estudio?

¿La institución en donde se formó fue pública o privada, sí, no, cuál fue la institución?

¿Actualmente cuál su estado civil?

¿Cuál es tu edad?

¿Su pareja vive también en Estados Unidos?

¿Qué edad tienen sus hijos?

¿Sus hijos nacieron en Estados Unidos?

¿Qué otros familiares viven en Estados Unidos?

¿Tiene apoyo de algún familiar para el cuidado de los hijos o atención del hogar, sí, no, qué familiar?

3.- Trayectoria laboral-profesional en Estados Unidos:

Desde que llegó a Estados Unidos y/o adquirió su grado de licenciatura

¿Alguna vez ha trabajado por lo menos tres meses?

¿Cuántos trabajos ha tenido? Me podría contar acerca de ellos.

	PRIMER TRABAJO	SEGUNDO TRABAJO	TERCER TRABAJO	(...)
¿Cuál fue primer trabajo?				
¿Cómo consiguió ese trabajo?				
¿Qué hacía en este trabajo?				
En ese primer trabajo, ¿qué tanto utilizaba los conocimientos adquiridos durante su formación educativa?				
¿Mucho, poco o casi nada, por qué				
¿Le gustaba su trabajo, sí, no y por qué?				
¿Considera usted que ese trabajo le permitió crecer profesionalmente y desarrollar una trayectoria laboral?				
¿Alguna vez se sintió discriminada por el hecho de ser mexicana o de ser mujer, sí, no y por qué?				
**¿Considera que no saber inglés le afectó en este trabajo?				
¿En ese trabajo tenía prestaciones laborales?				
¿Y qué le parecía su salario?				
¿Cuánto tiempo duro en este primer trabajo?				
¿Por qué dejó o se cambió de trabajo?				

Trabajo actual:

Ahora por favor, cuénteme, ¿En qué trabaja actualmente?	
¿Qué hace en este trabajo?	
¿Qué tanto aplica los conocimientos que usted obtuvo durante su formación educativa en este trabajo?	
¿Qué tan satisfecha se siente en su trabajo?	
¿Es el trabajo que usted vino a buscar o pensaba encontrar en Estados Unidos?	
Si pudiera ascender de puesto o cambiar de ocupación, ¿qué le gustaría hacer o ser?	
¿Cómo ha sido su experiencia en este trabajo?	
¿Cómo es la relación con su jefe y compañeros de trabajo?	
¿Cree usted que una mujer tiene las oportunidades de subir de puesto o conseguir permisos de trabajo que un hombre, por ejemplo?	
¿Cuáles considera usted que son los principales obstáculos que usted ha enfrentado para poderse desarrollar profesionalmente en Estados Unidos?	
A estas alturas de su vida ¿Cómo describiría que ha sido su trayectoria laboral en Estados Unidos?	
En este último trabajo, ¿cuenta con prestaciones laborales?	
¿Tiene un buen salario?	
¿Cuánto tiempo lleva en este empleo?	

4.- Aspiraciones futuras:

Finalmente le voy a pedir que me cuente,

¿Cuáles son sus planes profesionales a futuro?

¿Piensa buscar otro trabajo, sí, no, y por qué?

¿Tiene contacto o busca establecer contacto con otros profesionistas mexicanos aquí en Estados Unidos o en México?

¿Piensa regresar a México algún día, sí, no y por qué?

FORMATO DE CONSENTIMIENTO.

Folio _____

ENTREVISTADORA: María Inés Barrios de la O
Estudiante del Doctorado en Estudios de Migración de El Colegio de la Frontera Norte A.C.

DESCRIPCIÓN:

Yo, María Inés Barrios, como estudiante del doctorado en Estudios de Migración por el COLEF, estoy realizando una investigación con el fin de explorar y analizar las trayectorias de inserción laboral de migrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos. Por las características de la investigación será necesario aplicar el instrumento “*Guía de entrevista – Inserción laboral de inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos*” el cual consta 4 apartados.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

Para poder participar en la investigación será necesario ser mujer de nacionalidad mexicana con al menos un grado académico de licenciatura y que se encuentre inserta en el mercado laboral estadounidense.

PARTICIPACION VOLUNTARIA:

La participación en la investigación es totalmente voluntaria. Las mujeres que estén interesadas en realizar en participar tienen la posibilidad de que si en cualquier momento de estar contestando alguna pregunta decide desistir están en su derecho de que así sea.

CONFIDENCIALIDAD:

Como el propósito de la investigación se centra en explorar, documentar y analizar la trayectoria de inserción laboral de mujeres calificadas, cualquier información referente a las participantes en la investigación quedará resguardada. Durante la transcripción de la información se utilizarán seudónimos, eliminando la posibilidad de asociar alguna información específica con las participantes.

FIRMA

La firma de este documento expresa que las migrantes mexicanas aceptan libremente participar en el estudio. Antes de firmar debe leer el documento y la firma deberá de realizarse sólo si está completamente de acuerdo.

FIRMA _____

FECHA _____

La autora es licenciada en economía por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) y maestra en Estudios de Población por El Colegio de la Frontera Norte. Ha sido profesora en los departamentos de ciencias sociales y humanidades de la UACJ, además de haber participado en diversos proyectos relacionadas con el fenómeno migratorio en asociaciones civiles, consultorías y organismos internacionales. Egresada del Doctorado en Estudios de Migración de El Colegio de la Frontera Norte.

Correo electrónico: innes.barrios@gmail.com

© *Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.*

Forma de citar:

Barrios, María Inés (2019). “Entrar, salir o permanecer en *deskilling*. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense”. Tesis de Doctorado en Estudios de Migración. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. 235pp.