



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

F A C U L T A D D E E C O N O M Í A

Factores determinantes de la facilidad de inserción laboral de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos en los albores del siglo XXI: el impacto de la internacionalización de la educación superior

T E S I S

Que para obtener el título de:

Licenciado en Economía

P R E S E N T A

Julio Ernesto Trejo Calzada

D I R E C T O R A D E T E S I S

Dra. Mónica Laura Vázquez Maggio



Ciudad Universitaria, CDMX, 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A mi familia por su apoyo y cariño incondicional.

A la Dra. Mónica Laura Vázquez Maggio por su guía y paciencia.

A la Dra. Lilia Domínguez y al Mtro. David Flores por su ayuda.

*A los profesores que me dieron clase en la Facultad de Economía por el conocimiento
que me brindaron.*

*A la UNAM, quien me dio la oportunidad de vivir dos procesos de internacionalización
en la educación superior.*

A mis amigos por la fuerza que me han brindado.

A los migrantes calificados, quienes son la base de este trabajo.

*A los futuros migrantes calificados; es a ellos a quienes quiero realmente dedicar esta
tesis, a aquellas personas que han luchado contra viento y marea para terminar una
carrera, pero se han dado cuenta que eso a veces no es suficiente en México, por lo
que ven a la migración como una posibilidad para tener la calidad de vida que en
realidad se merecen.*

A los migrantes en general, a quienes les prometo una vida digna.

Índice

Introducción	1
Capítulo 1: Marco teórico para estudiar la inserción laboral de migrantes altamente calificados y la influencia de la internacionalización de la educación superior	7
1.1 Teorías de la migración	7
1.1.1 <i>Enfoque Neoclásico</i>	8
1.1.2 <i>La Nueva Economía de la Migración</i>	9
1.1.3 <i>La Teoría Dual del Mercado de Trabajo</i>	10
1.1.4 <i>La Teoría del Sistema-Mundo</i>	11
1.1.5 <i>La Teoría de las Redes</i>	11
1.2 Migración Altamente Calificada.....	12
1.3 Determinantes de la inserción laboral.....	14
1.3.1 <i>Teorías de la Relación Educación-Trabajo</i>	18
1.3.2 <i>La Fuerza de los Vínculos Débiles</i>	25
1.4 Internacionalización de la educación superior	27
1.4.1 <i>La globalización y sus efectos en la educación superior</i>	27
1.4.2 <i>Internacionalización</i>	29
1.4.3 <i>Justificaciones para la internacionalización</i>	30
1.5 Conclusión de capítulo	31
Capítulo 2: Tratamiento Metodológico de la encuesta “Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos: Razones para migrar e inserción laboral”	32
2.1 Encuesta “Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos: Razones para migrar e inserción laboral”	32
2.2 Transformación de la encuesta.....	33
2.3 Descripción de la muestra dividida por el lugar de realización del máximo grado de estudios.....	34
2.3.1 <i>Características personales y sociales</i>	35
2.3.2 <i>Características familiares</i>	38
2.3.3 <i>Características migratorias</i>	40
2.3.4 <i>Características educativas</i>	42
2.3.5 <i>Características laborales</i>	44
2.3.6 <i>Características de discriminación</i>	47
2.4 Justificación del modelo econométrico	48
2.5 Conclusiones de capítulo	49

Capítulo 3: “Oferta laboral previa a la migración”, una nueva variable explicativa	50
3.1 Estadística descriptiva.....	50
3.1.1 <i>Variables personales y sociales</i>	51
3.1.2 <i>Variables familiares</i>	53
3.1.3 <i>Variables migratorias</i>	54
3.1.4 <i>Variables educativas</i>	56
3.1.5 <i>Variables laborales</i>	58
3.1.6 <i>Variables de discriminación</i>	60
3.2 Estadística avanzada.....	62
3.3 Análisis y resultados: el hallazgo de una nueva variable explicativa.....	69
3.3.1 <i>Características personales y sociales</i>	71
3.3.2 <i>Características familiares</i>	73
3.3.3 <i>Características migratorias</i>	75
3.3.4 <i>Características educativas</i>	77
3.3.5 <i>Características laborales</i>	79
3.3.6 <i>Características de discriminación</i>	81
3.4 Conclusión de capítulo.....	83
Conclusión	84
Bibliografía	89

Introducción

Los estudios de las migraciones calificadas y altamente calificadas son relativamente nuevos; empezaron su desarrollo en la década de los años cincuenta y sesenta del siglo pasado, paralelamente al proceso de la postguerra y a la descolonización de naciones en África, Asia y el Caribe (Pellegrino, 2001). La mayor parte de los estudios se han enfocado en las causas y consecuencias de este tipo de migraciones, generando para ello términos como “fuga de cerebros” –en inglés *brain drain*–, *brain exchange*, *brain circulation* o *brain gain* (Lozano y Gandini, 2009).

Dentro del marco de los estudios de las migraciones calificadas y altamente calificadas, la inserción laboral se ha entendido como elemento fundamental en el proceso migratorio. Por ejemplo, en el caso de Gaspar (2017), la dimensión laboral resulta parte esencial en su modelo de integración de los migrantes calificados en Estados Unidos (EUA).

Los estudios de la inserción laboral de migrantes calificados empezaron a ser desarrollados fuertemente a partir de principios del siglo XXI. De acuerdo con Aragonés y Salgado (2011), lo anterior podría ser consecuencia del desarrollo de la economía del conocimiento¹, donde el capital humano se ha vuelto indispensable.

En este contexto, los primeros estudios de la inserción laboral de migrantes calificados mostraban la teoría del capital humano como una causa de la migración calificada:

...if the return to education is higher abroad than at home, the possibility of migration increases the expected return of human capital, thereby enhancing domestic enrollment in education. More people, therefore, invest in human

¹ “La recesión iniciada en la década de 1970 representó el fin de una etapa del capitalismo (fordismo-taylorismo) y el inicio de una nueva [...] capitalismo informático [...] Todo ello afectará el funcionamiento de los mercados de trabajo y por lo mismo las características de los flujos migratorios internacionales [...] Una de las consecuencias importantes de esta etapa del capitalismo para la cual el conocimiento es central son los nuevos requerimientos de un tipo determinado de trabajador, con mayor educación, calificación, especialización y salud que permita elevar su capacidad productiva [...] El capital humano se hace indispensable en las economías basadas en conocimiento...” (Aragonés y Salgado, 2011, pp. 90-91)

capital as a result of increased migration opportunities. (Docquier & Marfouk, 2006, p. 152).

En la búsqueda para entender la inserción laboral de la migración calificada y altamente calificada se han desarrollado diversos estudios y análisis. Algunos, por ejemplo, no recurren a variables específicas, sino a enfoques teóricos (Bretón, 2012); otros han identificado variables determinantes específicas de índole social, educativo y profesional (Calva-Sánchez y Alarcón, 2015; Vázquez Maggio y Domínguez, 2018); y existen los que señalan factores a niveles macro, meso y micro (Trevena, 2013).

Dentro de la identificación de variables específicas en la inserción laboral de migrantes calificados, algunos autores se preguntaron si el lugar de la realización de estudios era determinante en este sentido. Dichas investigaciones se han enfocado en el análisis de los grupos de migrantes con una alta calificación, es decir, aquellos con posgrado.

Por ejemplo, Carrillo (2012) concluyó que la inserción laboral de migrantes mexicanos altamente calificados era más fácil si dichos migrantes estudiaban en EUA – debido a las redes que lograban hacer durante sus estudios de posgrado. También encontró que los años de residencia son fundamentales para la inserción laboral de este tipo de migrantes. Por su parte, Chávez y Alfaro (2018) concluyen que “...la exposición al sistema educativo e investigativo [de posgraduados] abre la posibilidad de realizar trayectorias académicas continuas en los países de destino. Esto configura la posibilidad de que se trate de una migración más permanente” (p. 71). En ese mismo sentido, Luchilo (2006) al hablar de estudiantes de doctorado hace explícita la relación entre la obtención de educación terciaria en los EUA y la mayor facilidad de inserción laboral en aquel país:

La realización de estudios universitarios en los Estados Unidos contribuye de manera relevante a facilitar la posterior inserción en el mercado de trabajo de ese país. Este papel de los estudios universitarios en el extranjero como precursor de la migración permanente es favorecido por las características específicas de los mercados laborales estadounidenses, la legislación migratoria y las competencias adquiridas por los estudiantes a lo largo de sus carreras (p. 117).

Autores como Luchilo, Moreno y D'Onofrio (2019) coinciden en que existe una estrecha relación entre la realización de estudios de posgrado en el lugar de destino de la migración y su inserción laboral en dicho sitio: "...se reconoce que los estudios de posgrado tienden a ser el paso previo a la residencia definitiva en el exterior" (p. 286).

Hay otros estudios de corte más cuantitativo que analizan el mismo fenómeno. Fiori y Koolhas (2012) plantearon un modelo econométrico para determinar la inserción laboral en una ocupación calificada encontrando que "...los nacidos en América Latina y el Caribe se encuentran en una situación desventajosa en el mercado de trabajo de los Estados Unidos, cuando se los compara con los nacidos en otras regiones" (p. 33); o Vázquez Maggio y Domínguez (2018), quienes, con la utilización de regresiones multilogísticas, buscaban los determinantes de la integración en el mercado de trabajo estadounidense –por nivel de calificación del empleo– de migrantes calificados mexicanos con relación a migrantes de otros cuatro países.

Un hallazgo constante de la literatura es, como mostraron Benson-Rea & Rawlinson (2003) –y después coincidieron González (2005), Carrillo (2012), Calva-Sánchez y Alarcón (2015), y Vázquez Maggio y Domínguez (2018), entre otros–, que para el caso de migrantes mexicanos calificados en EUA², existe un problema en la inserción laboral: a pesar de su alta calificación, es común que se integren al mercado anglosajón en trabajos que requieren de poca calificación.

Así mismo, Benson-Rea & Rawlinson (2003) identificaron varias dificultades para el reclutamiento de los migrantes calificados, –por ejemplo: problemas en el reconocimiento de la calificación, falta de experiencia laboral local, discriminación prejuiciosa en contra de solicitantes de empleo con características extranjeras, habilidades de inglés insuficientes, sobrecalificación, entre otros–, pero concluyeron que el mayor obstáculo es la falta de información de los empleadores sobre sus habilidades. Gandini (2019) coincide con esta problemática, planteando que ser calificado implica ser reconocido y permitido como tal, por lo que el reconocimiento de las credenciales educativas se vuelve fundamental en la migración calificada.

² Trevena (2013) encontró algo similar para el caso de migrantes polacos calificados en Reino Unido.

Esta conclusión le brinda especial importancia a la educación de los migrantes, en particular, al lugar de realización del grado de estudios, ya que –como se verá más adelante– la teoría credencialista sostiene que, al no poder los empleadores saber la capacidad de los candidatos laborales, les exigirán credenciales académicas conocidas y reconocidas que señalicen su potencial (Moreno, 1982).

Como se observa en este acercamiento introductorio, se han hecho previamente diversos estudios sobre la inserción laboral de los migrantes calificados y altamente calificados, y en la mayoría de esos trabajos la realización de estudios en el lugar de destino de la migración se asume como influyente positivo para el caso de los migrantes altamente calificados. Sin embargo, no se encontraron trabajos que hayan profundizado, estudiado y constatado estadísticamente la influencia de esta variable.

Es a partir de este marco teórico donde encuentra relevancia el presente trabajo. Por tanto, se plantea como base la siguiente pregunta: ¿Efectivamente la realización de estudios en el lugar de destino de la migración influye de manera positiva en la inserción laboral de los migrantes altamente calificados?

Para abordar este cuestionamiento se utiliza la base de datos desarrollada por Vázquez Maggio y Domínguez (2017), en la investigación *Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos*, a través de 860 encuestas. Dentro de esta base de datos existen dos preguntas que pueden vincular la influencia de la realización del lugar del grado máximo de estudios con la inserción laboral de los migrantes calificados: 1) ¿Dónde realizó su máximo grado de estudios?; y 2) ¿Cuál fue la dificultad para encontrar trabajo en EUA?

El objetivo de este trabajo es estudiar, comparativamente, la facilidad de inserción en el mercado laboral de EUA de los migrantes mexicanos altamente calificados cuyo último grado de estudios fue realizado en EUA *versus* aquellos cuyo último grado de estudios fue realizado en México.

De acuerdo con los autores citados previamente (Luchilo, 2006; Carrillo, 2012; Chávez y Alfaro, 2018; Luchilo, Moreno y D’Onofrio, 2019) la hipótesis que se plantea es

que, efectivamente, la realización del posgrado en EUA influye positivamente en la fácil inserción laboral de los migrantes mexicanos altamente calificados.

Esta tesis está dividida en tres grandes apartados: 1) El marco teórico para estudiar la inserción laboral de migrantes altamente calificados y la influencia de la internacionalización en la educación superior; 2) La descripción metodológica, donde se expone la encuesta utilizada y la transformación de la misma para efectos de este trabajo; y 3) Los resultados, donde se muestra la estadística descriptiva y avanzada –a partir de modelos econométricos–, así como los análisis y hallazgos encontrados.

Es importante hacer la aclaración que tanto en el capítulo 2 como en el capítulo 3 se presentará estadística descriptiva, pero con distintas funciones, en el primer caso se hará una descripción del objeto de estudio (los migrantes mexicanos altamente calificados en EUA), y en el segundo caso se buscarán las variables influyentes en la facilidad de la inserción laboral para después trabajar con ellas en la estadística avanzada.

Finalmente, se realizaron dos modelos econométricos: El primero estudió la facilidad de inserción laboral en función del lugar donde se realizó el máximo grado de estudios, años de residencia, frecuencia de sensación de desventaja por acento, área de estudios físico-matemáticas e ingenierías, área de estudios biológicos y de la salud, área de estudios económico-administrativas y área de estudios de ciencias sociales. Los resultados mostraron que el lugar de realización del máximo grado de estudios sí tenía significancia estadística para la facilidad de la inserción laboral de los migrantes altamente calificados, pero en sentido contrario a lo que se planteó en la hipótesis; la probabilidad de una inserción laboral con algún grado de facilidad disminuye si el estudio del máximo grado fue en EUA.

Sin embargo, el hallazgo más importante de este trabajo se encontró en la realización de un segundo modelo econométrico en el que se introdujo la variable explicativa de tener una oferta laboral en EUA previa a la migración; en ese caso, el lugar de realización del máximo grado de estudios pierde significancia estadística. Este grupo presenta características distintas a aquellos divididos por el lugar de realización del máximo grado de estudios; características diferenciadoras que se estudian en la última

parte del Capítulo 3, y que en su mayoría resultan ser laborales, pero también son sociales, personales y educativas.

Entonces, la aportación más relevante de este trabajo es abrir la posibilidad de estudiar a los migrantes calificados –así como su inserción en el mercado laboral del país de destino–, no solamente desde sus características y elementos académicos, sino también desde su ámbito laboral y, de esa manera, plantear la influencia de una oferta laboral previa a la migración en la inserción laboral de migrantes altamente calificados como una variable nueva.

Sin embargo, se reconocen dos debilidades en este trabajo: 1) La no representatividad del muestreo estadístico; y 2) El no estudiar a fondo el éxito de la inserción laboral de los migrantes altamente calificados, es decir, no tener en cuenta si su inserción fue en trabajos de alta calificación o no. Temas de investigación que pueden quedar pendientes para futuros trabajos.

Capítulo 1: Marco teórico para estudiar la inserción laboral de migrantes altamente calificados y la influencia de la internacionalización de la educación superior

En este primer capítulo se expone el marco teórico para entender la inserción laboral de los migrantes altamente calificados y la influencia que tiene la internacionalización de la educación superior en dicho proceso. Este capítulo está dividido en cuatro grandes apartados: 1) Las teorías de la migración que, si bien ninguna se refiere particularmente al caso de los migrantes calificados, proveen un panorama teórico general del fenómeno de la migración; 2) La conceptualización de los migrantes altamente calificados, ya que existen múltiples maneras de englobar y entender a este grupo específico; 3) Los determinantes de la inserción laboral y la influencia de la educación, por lo que se abordarán las tres teorías más relevantes sobre la relación educación-trabajo, además de los vínculos y su utilidad en la movilidad laboral; 4) La internacionalización de la educación superior y su influencia en la inserción laboral de los migrantes altamente calificados.

1.1 Teorías de la migración

Existen varias teorías que explican el fenómeno migratorio y hay muchas maneras de clasificarlas, por ejemplo, según los niveles de toma de decisión (Hagen-Zanker, 2008); su perspectiva sobre la explicación en el desarrollo (De Hass, 2010; Pardo, 2015); o simplemente, la influencia que han tenido en los últimos años para explicar los más recientes fenómenos migratorios (Massey et al., 1993; King, 2012). Sin embargo, no existen teorías que aborden específicamente el fenómeno migratorio de personas calificadas, el cual abarca, sobre todo, a las clases sociales medias (Vázquez Maggio, 2017). Los cuerpos teóricos no hacen esta división ni por clase social, ni por la calificación de los migrantes, pero, dentro de esta gran diversidad, sí existen elementos que pueden ayudar a entender y explicar el fenómeno migratorio de las personas calificadas. A continuación, se abordarán las cinco teorías más relevantes para estudiar el fenómeno de las migraciones.

1.1.1 *Enfoque Neoclásico*

Los antecedentes de este enfoque se pueden encontrar en los modelos de Lewis (1954) y Ranis & Fei (1961), los cuales plantean que existe movilidad de trabajadores del sector agrícola al sector industrial debido a un diferencial salarial entre ellos; esta movilidad se detendrá cuando deje de existir este diferencial salarial, y ambos sectores se equiparen. El análisis lo continúan Todaro (1969) y Harris & Todaro (1970); quienes señalan que “Rural-urban migration occurs, as long as the expected real income differential is positive. Expected income is a function of the rigid, institutionally determined urban wages and the urban employment rate. Migration costs can be included.” (Hagen-Zanker, 2008, p. 06).

Para explicar las migraciones internacionales, este enfoque plantea que se originan a partir de un cálculo racional individual de costo-beneficio del traslado, en el que se persigue un beneficio neto positivo y la maximización de los ingresos personales. La migración se entiende como una inversión en capital humano, ya que las personas asumen los costos de la movilidad a aquel lugar en el que, dadas su habilidades y calificación, pueden tener mayores beneficios. Aun cuando la decisión de migrar es individual, el enfoque neoclásico tiene implicaciones a nivel macro porque el cálculo de los individuos estará fuertemente influenciado por la diferencia salarial entre países (Massey et al., 1993).

Este diferencial salarial responde a las fuerzas de oferta y demanda específicas del trabajo, y a las habilidades calificadas –es decir, no necesariamente corresponde a la tasa de salarios general.

International flows of human capital –that is, highly skilled workers– respond to differences in the rate of return to human capital, which may be different from the overall wage rate, yielding a distinct pattern of migration that may be opposite that of unskilled workers. (Massey et al., 1993, p. 434).

Autores, como De Hass (2010), Pardo (2015), Vázquez Maggio y Domínguez (2018), coinciden en que la crítica más fuerte hacia este enfoque es la sobre simplificación del proceso migratorio, ya que plantea el diferencial salarial como única variable explicativa, omitiendo, así, otro tipo de razones migratorias como los factores institucionales, sociales, políticos y culturales.

Además, dichos autores plantean que si el diferencial salarial fuera la variable determinante, entonces, habría un mayor número de migrantes calificados de países en vías de desarrollo que se dirigirían a naciones desarrolladas. Sin embargo, las cifras indican que el número de migrantes calificados en el mundo es relativamente bajo. Por ejemplo, de acuerdo con el informe *La migración mundial en cifras* (OECD-UNDESA, octubre del 2013), solamente un 30% de todos los inmigrantes en la zona de la OCDE³ tienen un alto nivel educativo.

1.1.2 *La Nueva Economía de la Migración*

Esta teoría (NELM, por sus siglas en inglés) fue desarrollada por Stark & Bloom (1985), y Stark (1991). Plantea que las decisiones del proceso migratorio no siempre son tomadas por los individuos, sino por las familias u hogares como una misma unidad, por lo que cambia el enfoque del estudio de la migración de una independencia individual, a una interdependencia mutua, por tanto, "...it views migration as a "calculated strategy" and not as an act of desperation or boundless optimism." (Stark & Bloom, 1985, p. 175).

Esta unidad familiar busca llevar a cabo el proceso migratorio de uno de sus integrantes "...a veces para maximizar la capacidad potencial de ganancias, minimizar el riesgo financiero o para contrarrestar las limitaciones asociadas con las imperfecciones del mercado" (Vázquez Maggio y Domínguez, 2018, p. 211). Massey et al. (1993), De Hass (2010) y King (2012), coinciden en que este enfoque es de utilidad para explicar la migración de los países en vías de desarrollo, donde las familias tienen poco acceso a los mercados⁴ y a los apoyos gubernamentales. Por tanto, tienen que buscar compensar el riesgo que les provoca la falta de ahorros, seguros y crédito, con remesas enviadas por un miembro de la unidad familiar desde el país extranjero. Parte de la mayor crítica que se le puede hacer a esta teoría es que pone el foco en las causas y consecuencias

³ Los países que contemplan la zona de la OCDE para el periodo de elaboración del informe citado son: Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, Corea del Sur, Luxemburgo, México, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Polonia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos. (OECD, s.f.)

⁴ Me refiero a los mercados laborales, de crédito, de seguros, entre otros.

de la emigración en la región de origen, sin hacer un mayor análisis del proceso de inmigración en la región de destino (Arango, 2003).

Sin embargo, para el planteamiento de este trabajo, la NELM ayuda a diferenciar la tendencia migratoria en función del nivel de calificación, ya que plantea que los empleadores del país de destino no conocen las habilidades de los migrantes, por lo que tenderán a pagarles el promedio de la productividad marginal del grupo de migrantes en su conjunto. Si los migrantes con alta calificación supieran de antemano ese dato y se pudieran poner de acuerdo, tomarían la decisión de migrar todos al mismo tiempo –de esa manera, elevarían el promedio de la productividad marginal del grupo (Stark & Bloom, 1985).

1.1.3 La Teoría Dual del Mercado de Trabajo

Desarrollada por Piore (1979), esta teoría plantea que la movilidad de la fuerza laboral responde a las necesidades específicas de la demanda de trabajo en los países industrializados; existen actividades laborales dentro de las sociedades industrializadas que los nativos se niegan a realizar, pero que los migrantes poco calificados sí aceptan. De esta manera, se integran paulatinamente a la fuerza de trabajo permanente de los países desarrollados:

The first characteristic of the migration process is that it seems to respond to the attraction of the industrial countries [...] Second, the migrants appear to be coming to take a distinct set of jobs, jobs that the native labor force refuses to accept. Third, the migrants initially see themselves as temporary workers and plan to return home; however, many of them fail to realize their plans and either never return or come back repeatedly to the industrial country, becoming more or less permanent members of the labor force. Fourth, the migrants themselves appear to be largely unskilled... (Piore, 1979, p. 03).

Sin embargo, una de las críticas a esta teoría es que se enfoca únicamente en los factores de atracción de la fuerza de trabajo migrante, dejando de lado los factores de expulsión del lugar de origen (Vázquez Maggio y Domínguez, 2018). Además, asume el reclutamiento por parte de los empleadores de las sociedades receptoras, cuando este

proceso no es común, “...en la actualidad los trabajadores, en su mayoría, deciden migrar sin que necesariamente sean requeridos por empresas de los lugares de destino” (Pardo, 2015, p. 42).

1.1.4 La Teoría del Sistema-Mundo

En esta teoría, desarrollada por Wallerstein en 1974, se enmarca a las regiones mundiales dentro de un sistema-mundo histórico en función de su modo de organización laboral; de manera que en las regiones centro existe trabajo asalariado y autoempleo, en las periferias las relaciones son feudales o de esclavitud, y en la semiperiferia las relaciones laborales son de aparcería. Esta complejidad que presentan las diversas regiones asegura un flujo laboral excedente que permite el desarrollo del sistema capitalista (Leiss, 1977).

Desde esta perspectiva, la migración internacional presenta un flujo de los países periféricos hacia los centrales por medio de las conexiones materiales. Esto permite, a su vez, facilitar la circulación de bienes y capital de los países centrales hacia los periféricos y, con ello, fortalecer lazos ideológicos expresados en inversión extranjera (Massey et al., 1993). Sin embargo, se generalizan los procesos internos de desarrollo de todos los países, por lo que se concibe al fenómeno migratorio no como una decisión individual, sino como una respuesta a los intereses del mercado global (Pardo, 2015).

1.1.5 La Teoría de las Redes

Esta teoría fue desarrollada por Massey (1987) cuando realizó una investigación para entender la migración mexicana hacia EUA. Entonces, concluyó que las redes sociales que una persona tiene en el país de destino son un factor determinante para la migración, ya que reducen los costos y riesgos del proceso. Estas redes se entienden como lazos interpersonales por parentesco, amistad o pertenencia a la misma comunidad de origen, ya sea entre los migrantes anteriores, los posibles futuros migrantes o nuevos migrantes (Massey et al., 1993).

Entonces, a pesar de que los costos y riesgos para el primer migrante son altos debido a la falta de información del mercado laboral del país de destino, los costos y riesgos para los siguientes migrantes bajarán, ya que éstos pueden contar con la ayuda de los primeros. Si se sigue el análisis de esta teoría se puede inferir que el proceso migratorio es autoperpetuado por la creciente formación de redes en el país de destino, las cuales aumentan el retorno neto de la movilidad y, por tanto, la probabilidad de migración (Bauer & Zimmerman, 1995). Sin embargo, si el mercado laboral llegara a saturarse, el salario y las tasas de empleo disminuirían, por lo que los flujos migratorios buscarían nuevos destinos de desplazamiento (Pardo, 2015).

1.2 Migración Altamente Calificada

El estudio de las migraciones de las personas calificadas y altamente calificadas empezó a tener relevancia después del término de la Segunda Guerra Mundial, paralelamente al proceso de descolonización, en las décadas de los años cincuenta y sesenta, de naciones en África, Asia y el Caribe (Pellegrino, 2001). Posteriormente –durante los años sesenta y setenta– se estudió la migración desde una perspectiva de pérdida de recursos para el desarrollo, llamada “fuga de cerebros” (en inglés *brain drain*). Pero fue hasta la década de los noventa que se analizó desde una perspectiva más positiva y optimista, en la que se entendía que esas migraciones calificadas podían ser capitalizadas para el desarrollo de los países tanto de destino como de origen –esto por el retorno de los migrantes con nuevos conocimientos–, de tal manera que se acuñaron los conceptos de *brain exchange*, *brain circulation* y *brain gain* (Lozano y Gandini, 2009).

Dentro de los estudios de este fenómeno no existe un consenso para definir a los migrantes calificados; sin embargo, la literatura sobre el tema brinda distintas conceptualizaciones y subdivisiones. En general, las definiciones existentes de los migrantes calificados se dividen de tres maneras: A) Por la adquisición de una educación terciaria formal (técnica o universitaria) posterior a la educación secundaria (Özden, 2007; Gandini, 2019; Lowell, Findlay & Stewart, 2004); B) Por la posición ocupacional de alto rango (Bermúdez, 2010); C) Por las habilidades técnicas y calificadas –en este caso, estas personas son llamadas “obreros calificados” (Pellegrino, 2001).

En la definición de los migrantes calificados por la adquisición de una educación terciaria formal existe una división de ideas. Por un lado, quienes consideran que es necesaria la adquisición de un diploma que avale el término de los estudios terciarios (Vázquez Maggio y Domínguez, 2018; OIM, 2016), por otro, quienes consideran que incluso con la trayectoria de un sólo año de estudios de nivel terciario ya se puede considerar como calificado, porque es suficiente para diferenciarse en el mercado laboral del resto de los trabajadores con educación secundaria (Lozano y Gandini, 2011; Rodríguez, 2009). La primera postura resulta ser la más utilizada por su facilidad para contabilizar a los migrantes y realizar análisis comparativos (Martínez, 2008; OIM, 2016; Gaillard & Gaillard, 1998).

Sin embargo, la crítica que se le hace a esta definición es en varios sentidos. Por un lado, Gandini (2019) plantea el problema del reconocimiento de las credenciales educativas en el país de destino, así como la relación con el estatus migratorio, es decir, no sólo se debe tener una educación terciaria en el país de origen, sino ésta debe ser reconocida y permitida con el mismo nivel en el país de destino. Por otro lado, dentro de esta definición existe un sesgo hacia la credencialización; solamente se valora la credencial de educación terciaria, no la calidad de la educación adquirida. De igual manera, excluye a los trabajadores migrantes con experiencia laboral técnica o especializada, pero sin un nivel de educación formal (OIM, 2016).

Así mismo, existen algunos autores que, al buscar complementar su conceptualización sobre el fenómeno de los migrantes calificados, han utilizado definiciones incluyentes en donde combinan varios aspectos, como la alta escolaridad formal y las habilidades técnicas, y calificadas (Tigau, 2013; Martínez, 2008). Otros han desarrollado clasificaciones dentro del marco de los migrantes calificados, por ejemplo, según las motivaciones de la migración o por la duración de la estancia en el país de destino (Pellegrino, 2001), por composición y patrones de movilidad (Salt, 1997), o bien, por el tipo de profesión (OIM, 2016).

Por su parte, Bermúdez (2010) desarrolla cinco casos tipo donde la inserción al mercado laboral adquiere un papel fundamental; de éstos –y para el fin de esta investigación– resulta relevante destacar específicamente dos: 1) Migrantes asociados

con redes empresariales; movilidad por procedimientos internos en los cargos que se ocupan en una red empresarial transnacional; y 2) Estudiantes migrantes, quienes se insertan en el mercado laboral después de haber concluido un ciclo de escolaridad en el país de migración.

De igual forma, la OIM (2016) especifica que el lugar de nacimiento y la temporalidad son factores para considerar en la definición del migrante. Utilizando de base la definición de Vázquez Maggio y Villalobos (2018), en este trabajo se entenderá a los migrantes mexicanos calificados como aquellas personas nacidas en México, que migraron a EUA con al menos un título de educación terciaria (licenciatura o equivalente).

Sin embargo, como este es un estudio comparativo sobre la inserción laboral en el mercado estadounidense en función del lugar donde se realizó el último grado de estudios, solamente se contemplan aquellos migrantes con diploma de posgrado –altamente calificados. Los mexicanos que obtuvieron su diploma de grado en EUA no pueden considerarse migrantes calificados, porque su preparación la recibieron en el país de destino. Además, quienes han planteado trabajos con el lugar de estudios como determinante para la inserción laboral utilizaron de base a los estudiantes de posgrado, considerando los vínculos que pueden hacer durante dichos estudios (Carrillo, 2012; Luchilo, 2006; Luchilo, Moreno y D’Onofrio, 2019; Chávez y Alfaro, 2018).

1.3 Determinantes de la inserción laboral

En este apartado se hablará de los determinantes de la inserción laboral, entendiendo que existen factores a nivel macro (condiciones institucionales y económicas), meso (vínculos sociales y comportamiento migratorio) y micro (capital individual, motivos y percepciones) que influyen en este tema (Trevena, 2013). El presente trabajo se enfoca en el análisis de variables de nivel meso y micro, pues son las que se han planteado tradicionalmente como determinantes de la inserción laboral de los migrantes altamente calificados, además, los factores a nivel macro son muy amplios y requieren un estudio por sí solo.

Como en todo mercado, el de trabajo está determinado por dos lados: "...la demanda de trabajo, que refleja la conducta de los empresarios; y la oferta de trabajo, que se deriva de las decisiones de los trabajadores" (McConnell, Brue y Macpherson, 2003, p. 172). La demanda de trabajo, es decir, la capacidad de absorción de fuerza laboral de una economía, se encuentra determinada por factores de la economía misma –elementos macroeconómicos– como son el tamaño de la economía, el crecimiento económico, entre otros (Ehrenberg & Smith, 2017); el elemento a analizar en este apartado es la calificación de la fuerza de trabajo, que es esencialmente de nivel micro.

Bajo el supuesto de que la empresa (el empleador) quiera maximizar sus beneficios, existe la siguiente regla básica: la empresa demandará más fuerza de trabajo si el beneficio de emplear una unidad de trabajo adicional (un empleado) supera al costo que éste le genere a la organización⁵ (Ehrenberg & Smith, 2017). Esta idea tiene implicaciones microeconómicas, es decir, que la unidad productiva (empresa) pueda absorber mayor fuerza laboral para producir más; pero también tiene implicaciones macroeconómicas, ya que si se demanda mayor fuerza laboral es porque existe una demanda creciente en ese bien o servicio producido.

El mercado de trabajo puede tener fricciones cuando el costo de los empleados al cambiar de empleador es alto o, por el contrario, cuando el costo de los empleadores al cambiar de trabajadores es alto (Ehrenberg & Smith, 2017). En el caso de los migrantes el costo de movilidad es alto, ya que podría poner en riesgo su permanencia en el país. La mayor fricción que tiene el mercado de trabajo del lado de los empleados –que resulta particularmente relevante para el caso de los migrantes–, es la suposición de que quienes tengan las mismas habilidades serán remunerados de igual manera (Ehrenberg & Smith, 2017). En el caso de los migrantes calificados y altamente calificados, la posición de vulnerabilidad de permanencia en el país, según la situación de visado (Gandini, 2019), así como la propia discriminación (Keeley, 2012) los lleva a aceptar una remuneración menor que los locales, a pesar de su igual calificación.

⁵ Es decir, la empresa demandará fuerza de trabajo hasta que el costo marginal se iguale al beneficio marginal de la unidad adicional de la fuerza de trabajo ($IMg=CMg$).

Por tanto, los migrantes tienen una manera distinta de insertarse en el mercado laboral, en comparación con los locales. Por lo general existe una discrepancia entre la calificación de los migrantes y los trabajos poco calificados en los que se insertan, como mostraron Benson-Rea & Rawlinson (2003) –y como después coincidieron González (2005), Carrillo (2012) y Calva-Sánchez y Alarcón (2015) para el caso de migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, y Trevena (2013) para el caso de migrantes polacos calificados en Reino Unido.

De esta manera, en el caso de los migrantes, existen varios elementos para determinar su inserción laboral en el mercado de destino:

- Su situación migratoria, es decir, su visado (Gandini, 2019). Existe una gran diferencia entre lo que el migrante puede aportar al mercado laboral y lo que tiene permitido ofrecer dado su estatus migratorio.
- Las redes de contacto que el migrante tiene en el nuevo lugar pueden jugar un papel importante en el apoyo de la búsqueda de trabajo, mismo que podría presentarse en cualquier momento del proceso migratorio (Keeley, 2012). Dichas redes son útiles en la determinación del estatus migratorio.
- Dado que se trata de individuos con un origen distinto al del mercado laboral de inserción, los rasgos culturales que no se comparten con el grupo de destino juegan un papel determinante, ya que los empleadores tienden a preferir rasgos similares a los suyos (Almedia, 2015).
- Keeley (2012) plantea que el rasgo esencial para la incorporación de los migrantes en el mercado laboral de destino es su habilidad para comunicarse, es decir, el dominio del idioma: “Las “habilidades sociales” –como ser capaz de comunicarse con fluidez, hacer presentaciones y escribir informes– adquieren mayor importancia, y premian aún más el dominio de los modismos locales” (p. 118). También distingue el uso del idioma de acuerdo con la calificación de los migrantes; quien tiene poca calificación podrá insertarse en un trabajo en el que requiera habilidades más manuales y no tan comunicativas. Sin embargo, en el caso de los migrantes de alta calificación, sus habilidades comunicativas para poder dirigir o, simplemente, mantener una conversación, son fundamentales.

- Pero, incluso si los migrantes tienen un buen dominio del idioma, existe el elemento del acento que puede ser un rasgo discriminador para la inserción laboral (Almedia et al., 2015). Esto resulta particularmente relevante en el estudio de los migrantes altamente calificados, ya que, por su preparación, podría suponerse su dominio del idioma del país de destino, pero no necesariamente su acento.

Sin embargo, la discriminación por rasgos subjetivos –como son los culturales y el acento–, podría orillar a las empresas al modelo de Gusto por la Discriminación de Becker, el cual plantea que la preferencia por discriminar (alejarse física o socialmente de ciertos grupos) impone costos subjetivos o psíquicos, por lo que están dispuestos a pagar más (coeficiente de discriminación) para satisfacer su gusto por discriminar. Esto hará a los empresarios no discriminadores más eficientes, porque no incurrirán en este costo extra (McConnell, Brue y Macpherson, 2003). Desde esta perspectiva, si los empleadores no están dispuestos a pagar el coeficiente de discriminación, se basarán en algún elemento mucho más objetivo para determinar la inserción laboral de sus posibles empleados.

Este elemento objetivo para la determinación de la inserción laboral tendrá que ver, entonces, con las habilidades, capacidades y aptitudes de los posibles empleados. Sin embargo, como los empleadores en realidad no tienen forma de conocer completamente estos elementos, recurren a títulos y diplomas válidos que les den indicios sobre las capacidades de los postulantes (Navarro-Cendejas, 2014). Por lo que la validación y revalidación de los estudios previos en el país de destino resulta fundamental para determinar la posibilidad de inserción laboral (Gandini, 2019). Aun así, por tratarse de estudios hechos en un lugar diferente, “Muchos empleadores tienen dudas con respecto a las calificaciones obtenidas en otro país. Quizá cuestionen si la calificación existe en realidad o no la certifiquen como equivalente a una otorgada localmente” (Keeley, 2012, p. 120).

1.3.1 *Teorías de la Relación Educación-Trabajo*

Los enfoques que se revisan son: 1) La Teoría del Capital Humano, la cual parte de la racionalidad del individuo y ve a la educación como una inversión; 2) El Paradigma Credencialista, cuya premisa es que los empleadores, al desconocer las habilidades de un trabajador –en este caso migrante– recurrirán a las credenciales como una señal para validar al aspirante. Así, estudiar en el país de destino parece la idea más lógica si un migrante calificado desea insertarse fácilmente al nuevo mercado laboral; 3) El Enfoque de Competencias Laborales, el cual sostiene que las habilidades, la capacidad de resolución de problemas y la adaptabilidad de los aspirantes parecen tener mayor relevancia en el proceso de inserción laboral. En el caso de los migrantes altamente calificados que no realizaron estudios en el país de destino, esta teoría podría justificar cómo sus cualidades competitivas les permiten insertarse en el nuevo mercado laboral.

1.3.1.1 *Capital Humano*

En esta teoría, desarrollada por Becker (1964), se entiende a la educación como cualquier otro tipo de inversión, es decir, parte de la racionalidad de los agentes, quienes harán un análisis costo-beneficio para determinar si la decisión de tener una mayor educación les será redituable –en términos económicos–, para su futuro laboral. Por tanto, si los beneficios económicos laborales que obtiene un individuo al adquirir un mayor nivel de estudios son mayores a los costos de esta adquisición, el individuo tomará la decisión racional de adquirir un mayor nivel educativo. Pero, si este no fuera el caso, el agente económico tomará la decisión racional de no adquirir este mayor nivel educativo (Navarro-Cendejas, 2014). El análisis general en la inversión de capital humano lleva a las siguientes conclusiones:

- 1) Los ingresos suelen incrementar con la edad a una tasa decreciente. Tanto el ritmo de aumento, como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones.
- 2) Las tasas de paro tienden a estar relacionadas inversamente con el nivel de cualificaciones.
- 3) Las empresas de los países subdesarrollados parecen ser más «paternalistas» con los empleados que las de los países desarrollados.
- 4) Las personas más jóvenes cambian de trabajo con más

frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad. 5) La distribución de los ingresos está sesgada positivamente, sobre todo entre los trabajadores profesionales y otros trabajadores cualificados. 6) Las personas más competentes reciben más educación y demás tipos de formación que las otras. 7) La división del trabajo es limitada por las dimensiones del mercado. 8) El inversor típico en capital humano es más impetuoso y, por tanto, es más probable que yerre que el inversor típico en capital tangible (Becker, 1983, pp. 41-42).

Desde el origen de esta teoría ya se planteaba una diferencia entre la tasa de ganancia de formación académica adicional entre las poblaciones de hombres blancos y las poblaciones de no blancos, mujeres y personas que viven en el ámbito rural⁶, tanto por la discriminación que reciben dentro del mercado de trabajo, como fuera de él. De hecho, los costos directos de la formación universitaria de los no blancos son menores porque suelen ir a universidades más baratas, por tanto, sus beneficios serán, lógicamente, más bajos:

...the return from college is lower for nonwhites partly because both their costs and their incremental benefits are lower. To the extent that returns differ because of cost differences, they do not measure the combined effects of market and nonmarket discrimination. [...] if there were no marginal market discrimination, whites and nonwhites would receive the same rate of return on their additional schooling. (Becker, 1964, p. 98).

Pero ¿qué pasa cuando “no blancos” incurren en los mismos costos universitarios que los blancos, sin embargo, debido a la discriminación que reciben en el mercado laboral de destino, su tasa de ganancia es menor? Este sería el caso de nuestro grupo de migrantes altamente calificados, cuyo último grado de estudios se realizó en EUA.

Siguiendo con Becker (1964), además de la formación académica, se plantea que existen dos tipos de formación en el trabajo:

- Formación general: Esta formación aumenta la productividad marginal de los trabajadores de manera igual para todas las empresas, por lo que el empleador

⁶ Análisis planteado para el caso de estudio de Estados Unidos en 1939 y 1940 (Becker, 1964).

no tiene incentivos que lo lleven a invertir recursos y brindar esta capacitación, sabiendo que sus empleados podrán usar las habilidades adquiridas en cualquier otra organización. Entonces, el costo de esta formación es absorbido por el empleado, si con ello aumentara su posibilidad de recibir mayores ingresos en el futuro. “La escolarización [tiene] el mismo tipo de implicaciones que la formación general en el trabajo” (Becker, 1983, p. 59).

- Formación específica: Esta formación incrementa únicamente la productividad marginal de la empresa que la proporciona. Por tanto, la disposición de brindar esta formación dependerá de la probabilidad de rotación laboral, ya que el empleador no podría conseguir fácilmente un nuevo empleado con la misma productividad marginal.

Trabajadores capacitados en alguna industria, ocupación o país específico, tenderán a rotar menos, porque si migraran tendrían que incurrir en gastos extras (obstáculos de movilidad). En cambio, si el retorno esperado del gasto es mayor a la inversión hecha, la migración resultaría completamente racional. Por otro lado, si es el empleado quien incurre en estos gastos extras, funciona como una capacitación laboral general; si lo hace el empleador, funciona como una capacitación laboral específica.

El que sean los trabajadores o las empresas los que pagan la búsqueda depende del efecto producido por el cambio de empleo en las alternativas: cuanto mayor sea el número de alternativas que hace disponible el cambio, mayor será (no menor) la fracción de los costes que tienen que pagar los trabajadores. [...] Las empresas que están relativamente aisladas de la competencia en el mercado de trabajo tienen un incentivo para pagar los costes de los trabajadores que vienen de otra parte, ya que tienen que preocuparse poco por las empresas competidoras vecinas (Becker, 1983, p. 60).

Según Navarro-Cendejas (2014), la Teoría del Capital Humano es criticable en los siguientes puntos:

- El carácter meritocrático. La idea de la que parte esta teoría es que todos los agentes tienen igualdad de oportunidades. Sin embargo, autores como Bourdieu

y Passeron en 1977; Bowles y Gintis en 1983 plantearon que el proceso de escolarización –entendido como el proceso de acceso, permanencia, formación y obtención de un diploma–, simplemente, reproduce las estructuras sociales ya existentes, por tanto, “...la formación que reciben los estudiantes tendría un efecto desigual en la posición que ocuparán en la estructura social, la cual se explica, entre otros factores, a partir de la situación laboral de los individuos” (Navarro-Cendejas, 2014, p. 22). Desde esta crítica se pueden diferenciar las posibilidades de acceso al mercado laboral del país de destino por medio del proceso de escolarización, en este caso, el lugar de realización de estudios; la formación académica tendrá un efecto desigual en la posición laboral que se pretenda ocupar –reproduciendo las estructuras sociales ya existentes. Es decir, quienes accedan al proceso de escolarización del país de destino tendrán más ventajas para integrarse al nuevo mercado laboral.

- La función productiva de la educación. La Teoría del Capital Humano plantea que: “En el contexto colectivo, la inversión en educación se traduciría en un incremento de la productividad, de manera que los países que invierten más en este rubro deberían esperar un aumento significativo en su renta global” (Navarro-Cendejas, 2014, p. 19). Para ello, se parte del supuesto de que el crecimiento económico de una sociedad está en función del crecimiento formativo de la población –medido en años de escolaridad. Sin embargo, Hanushek & Woessmann en 2010 explicaron que, en realidad, existe una ausencia de la relación directa entre los años de escolaridad de una sociedad y su crecimiento económico; aunque los autores sí encontraron una relación entre la calidad educativa y el crecimiento económico, pero reconocen que existen otros factores determinantes, por ejemplo, el nivel de desarrollo y apertura económica.
- El funcionamiento del mercado de trabajo. Una de las ideas subsecuentes de la Teoría del Capital Humano es la relación entre educación y productividad: a mayor educación, mayor remuneración, por tanto, mayor productividad laboral en sentido macro. Sin embargo, esto no es necesariamente cierto –como sí lo es en un sentido micro–, ya que, en el sentido macro, la productividad depende de una serie de factores extras de origen diverso, pero, en un sentido individual micro, el

aumento en productividad del agente –adquirido en el mayor nivel educativo– sí se traduce en mayor remuneración, ya sea por el aumento productivo en sí mismo o por el acceso a categorías socio-profesionales mejor remuneradas (Navarro-Cendejas, 2014).

1.3.1.2 *Paradigma Credencialista*

Diversos autores (Bonafant, 1998; Didier, 2014; Navarro-Cendejas, 2014) identifican a Randall Collins como el principal exponente del paradigma credencialista⁷. Esta teoría plantea que los empleadores, en realidad, no pueden saber la productividad potencial de los candidatos a los puestos laborales disponibles, por lo cual recurren a las “señales” de productividad potencial que tienen a su alcance: las “credenciales” educativas, es decir, los títulos o diplomas de ciertas carreras universitarias que los empleadores conocen de antemano y, por tanto, validan. Aunque las credenciales no muestren, en realidad, la potencialidad de productividad de los candidatos “...las "señales" del credencialismo actúan como una especie de garantía implícita de productividad” (Moreno, 1982, p. 593). Lo anterior permite a los empleadores seleccionar aquellos candidatos que consideren con mayores aptitudes para formarse dentro de sus organizaciones, en donde pueden recibir las herramientas complementarias para su desempeño profesional (Navarro-Cendejas, 2014).

Desde esta perspectiva, quien tenga las “credenciales” que mejor “señalicen” su valía, ocupará los puestos de mayor responsabilidad y mejor retribución (Moreno, 1982); la educación sirve como un diferenciador entre grupos de poder y prestigio: “...los grupos dominantes luchan para que la educación constituya una señal de diferenciación y distanciamiento respecto a los otros grupos sociales, e intentan introducir cambios para revalorizar determinados títulos y devaluar otros.” (Bonafant, 1998, pág. 74). Entonces, lo que realmente determina la obtención de los buenos empleos son las formas de presentación y los diferentes estilos culturales: “...lo que se aprende en las escuelas tiene mucho más que ver con las normas convencionales sobre los conceptos de

⁷ Collins, R. (1978). *The Credential Society*. Chicago: Chicago University Press.

sociabilidad y del derecho a la propiedad, que con técnicas instrumentales o cognoscitivas” (Collins citado en Bonal, 1998, pp. 74-75).

1.3.1.3 Enfoque de Competencias Laborales⁸

Como bien lo plantean Ruiz de Vargas, Jaraba y Romero (2005), desde el siglo XV hasta nuestros tiempos ha existido una amplia diversidad de definiciones sobre las “competencias”, las cuales pueden manifestarse y clasificarse de múltiples maneras. Etimológicamente su origen se deriva de la palabra “competir”:

COMPETIR ‘contender aspirando a una misma cosa’, S. XV. Tom. del lat. *competere* ‘ir al encuentro una cosa de otra’, ‘pedir en competencia’, ‘ser adecuado, pertenecer’ (deriv. de *petere* ‘dirigirse a’, ‘pedir’); tiene el mismo origen *competere* ‘pertenecer, incubir’, 1495. Deriv. *Competente* ‘adecuado’, ‘apto’, princ. S. XV; *competencia*, fin S. XVI. *Competidor*, 1495. (Corominas, 1987, p. 163)

Fue hasta 1973 que se empezó a acuñar el término desde una perspectiva laboral:

El concepto de competencia tiene sus orígenes desde 1973, cuando el Departamento de Estado Norteamericano decidió realizar un estudio orientado a mejorar la selección de su personal. Fue entonces cuando se le encomendó al profesor de Harvard David McClelland investigar el camino que permitiera responder a dicha necesidad. El estudio estuvo orientado a identificar los atributos presentes en las personas a escoger, aspectos que podrían predecir el éxito de su desempeño laboral. Se tomó como variable fundamental, el desempeño en el puesto de trabajo de un grupo de personas consideradas como excelentes. Después de un largo período de estudio se comprobó que “hacerlo bien en el puesto de trabajo” está ligado a características propias de la persona y a sus competencias, más que a aspectos como los conocimientos

⁸ Cabe mencionar que el Enfoque de Competencias Laborales se relaciona con la Educación Basada en Competencias (CBE, por sus siglas en inglés) presente en el modelo pedagógico estadounidense desde la década de los años sesenta, el cual considera más importantes las habilidades que puedan desarrollar los niños, que los conocimientos adquiridos en sí. Para más información sobre la Educación Basada en Competencias véase: Malan, S. (2000). “The 'new paradigm' of outcomes-based education in perspective” *Journal of Family Ecology and Consumer Sciences* 28, pp. 22-28.

y habilidades, criterios ambos utilizados tradicionalmente como principales factores de selección, junto con otros como experiencia, profesión y antecedentes personales y laborales (Delgado, 2009, p. 31).

El Enfoque de Competencias Laborales nació como un planteamiento crítico a los enfoques adecuacionistas⁹, los cuales planteaban una relación y correspondencia directa entre la formación que se adquiere, y el empleo que se ocupa:

Un enfoque teórico basado en la noción de competencia laboral permite interpretar las relaciones entre formación y empleo sin establecer una adecuación formal entre la formación detentada y el empleo ocupado. Desde el punto de vista metodológico, dicho enfoque invita a partir de la observación de la realidad sin suponer la correspondencia a priori entre, por un lado, individuos aptos (en mayor o menor grado) para ocupar distintos tipos de empleo y, por otro, empleos ocupados (con mayor o menor éxito) por individuos que han seguido trayectorias formativas distintas (Sala y Planas, 2009, p. 32).

Este enfoque plantea que las competencias son un "...conjunto de saberes y capacidades que ha adquirido una persona, independientemente de dónde y cómo las haya adquirido (por tanto, no sólo en la escuela) y que varían en el transcurso de su vida" (Planas, 2003, pág. 173). Sirven para señalar las aptitudes profesionales del individuo; cada persona tiene una combinación de competencias específicas y únicas que van cambiando a través del tiempo y que se adquieren de diferentes maneras, y en múltiples lugares (Sala y Planas, 2009). Este enfoque acepta a los certificados académicos como parte de las competencias de los individuos, pero entiende que no son el único elemento que las compone (Navarro-Cendejas, 2014).

Este planteamiento asume al empleo como "...una categoría que requiere un repertorio de saberes y capacidades articuladas en torno a las prácticas y rutinas de la organización productiva" (Sala y Planas, 2009, p. 39). Por lo que los individuos con mayor

⁹ Específicamente del *manpower requirement approach*, para más información véase: Wafula, S. M. (2018). "Application of Manpower Requirement Approach to Educational Planning in Developing Countries". *Research & Reviews: Journal of Educational Studies* 4(4), pp. 8-15.

diversidad de saberes y capacidades tendrán más oportunidades de insertarse en el mercado laboral, sin depender únicamente de sus antecedentes académicos. Las capacidades de aprendizaje, comunicación, resolución de problemas y adaptabilidad, facilitan la inserción y movilidad en el mercado laboral (Planas, 2003).

Cabe mencionar que no existe una correspondencia dada entre la formación académica y el trabajo, ya que los individuos aptos para desarrollar cierta labor pueden tener diferentes antecedentes formativos. Lo importante, en este caso, es que cuenten con las capacidades necesarias para realizar cierto trabajo y estar en cierta posición (Navarro-Cendejas, 2014).

Resulta interesante el análisis de este enfoque para los fines de la presente investigación, pues podría contrastar con la hipótesis planteada –en la cual se estima que quienes tienen mayor facilidad de inserción laboral son los migrantes calificados que realizaron su último grado de estudios en el país de destino–, debido a que se anula la relación *a priori* entre formación educativa y la inserción laboral, siendo esta última determinada por el conjunto de saberes, capacidades y habilidades de los individuos. Por tanto, a mayor versatilidad, diversidad y adaptabilidad de los migrantes, mejor será su inserción y movilidad laboral. Esta búsqueda de capacidades distintas y de resolución de problemas, así como de adaptación a los entornos cambiantes, podrían caracterizar a un migrante calificado cuyo último grado de estudios se realizó en el país de origen, porque, en general, ha tenido menos redes de apoyo para insertarse en el mercado laboral de destino y ha podido adaptarse, y resolver problemas en un nuevo contexto.

1.3.2 *La Fuerza de los Vínculos Débiles*

La idea de los vínculos y su importancia en la movilidad laboral es planteada por Granovetter (1973), quien analiza la influencia de la interacción a pequeña escala con los patrones a gran escala. La interacción a pequeña escala es entendida como la fuerza de los vínculos interpersonales, “...the strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie.” (p. 1361). Dependiendo de esta fuerza, un vínculo puede ser fuerte, débil o ausente. Cuando existe un vínculo ausente entre dos

personas se podría construir un “puente”, que se entiende como “...this is a line in a network which provides the only path between two points.” (p. 1364). Por lo regular, los puentes solamente pueden presentarse en vínculos débiles, pero éstos no generan puentes automáticamente.

Bajo la premisa de que los sistemas sociales son complejos y, en general, hay más de una manera de formar conexiones entre un punto y otro, entonces, el puente que marque el camino más corto entre dos puntos será entendido como “puente local”, el cual podrá ser formado únicamente por vínculos débiles. Por tanto, las personas con más vínculos débiles podrán difundir de mayor manera cierta información, debido a que algunos de estos enlaces serán puentes locales: “Weak ties are more likely to link members of different small groups than are strong ones, which tend to be concentrated within particular groups.” (p. 1376).

Entonces, en la búsqueda de recepción de información laboral, “...those to whom we are weakly tied are more likely to move in circles different from our own and will thus have access to information from that which we receive.” (p. 1371). Este mecanismo funciona de igual manera en la transmisión de información laboral, pues aquellos vinculados fuertemente entre sí pasarán la información a las mismas personas; en cambio, a través de los vínculos débiles, la información transmitida alcanzará a un mayor número de potenciales destinatarios. Por tanto, en la búsqueda de empleo, los contactos, especialmente con los que se tiene un vínculo débil, serán de gran utilidad (Granovetter, 1974).

Al plasmar esta relación entre la fuerza de los vínculos y la movilidad laboral, Granovetter (1974) desarrolló una categoría de “contactos de trabajo”: “This category can be subclassified into: 1) employers, including direct supervisors [...]; 2) colleagues within the same company; 3) colleagues in different companies and 4) teachers.” (pp. 45-46). Así mismo, los contactos que se pueden adquirir en las universidades de alto prestigio estarán, por lo general, bien posicionados en la estructura ocupacional, por lo que apoyarán a sus protegidos ofreciéndoles o informándoles de un trabajo.

1.4 Internacionalización de la educación superior

Dentro del marco de las migraciones de personas calificadas algunos autores (Luchilo, 2006; Luchilo, Moreno y D'Onofrio, 2019) plantean que la movilidad internacional de estudiantes de nivel superior –principalmente para la realización de estudios de posgrados–, representa el elemento más evidente de la internacionalización de la educación superior. Al mismo tiempo, significa un eslabón clave para la migración calificada “...se reconoce que los estudios de posgrado tienden a ser el paso previo a la residencia definitiva en el exterior” (Luchilo, Moreno y D'Onofrio, 2019, p. 288). También coinciden Docquier & Marfouk (2006).

En ese mismo sentido Luchilo (2006) al hablar de estudiantes de doctorado hace explícita la relación entre la obtención de educación terciaria en los EUA y la mayor facilidad de inserción laboral en aquel país:

La realización de estudios universitarios en los Estados Unidos contribuye de manera relevante a facilitar la posterior inserción en el mercado de trabajo de ese país. Este papel de los estudios universitarios en el extranjero como precursor de la migración permanente es favorecido por las características específicas de los mercados laborales estadounidenses, la legislación migratoria y las competencias adquiridas por los estudiantes a lo largo de sus carreras (p. 117).

1.4.1 *La globalización y sus efectos en la educación superior*

Como bien sugieren autores como Knight (2004), Camacho (2017), De Wit (2001) y Zavala (2020), el tema de la internacionalización de la educación superior se enmarca en el contexto de la globalización¹⁰:

In summary, one can say that until the twentieth century this dimension [the international dimension of higher education] was rather incidental and individual [...] Globalization and the related knowledge society based on technological

¹⁰ De Wit (2001), por ejemplo, expone una investigación del desarrollo histórico de la internacionalización de la educación superior, desde la Edad Media, pero concluye que es hasta finales del siglo XX cuando se convirtió en un proceso estratégico.

developments, as well as the end of the Cold War and the creation of regional structures (in particular the EU), influenced these changes. The need for an organized response by higher education to these external developments resulted in an internationalization strategy that was based on more explicit choices (rationales) and a more integrated strategy (process approach). It was only in the 1980s that the internationalization of higher education became a strategic process. Competitiveness in the international market became a key rationale. (De Wit, 2001, pp. 17-18).

Como plantean Zavala (2020) y Camacho (2017), el concepto de globalización ha sido ampliamente discutido¹¹, pero –para efectos del estudio y análisis de la internacionalización de la educación superior– debe ser entendido como un proceso que va más allá de la esfera económica, que es como tradicionalmente se ha analizado. En este sentido, es de gran utilidad la perspectiva integral¹² de Knight y Wit (1997), quienes definen la globalización como “...el flujo de tecnología, economía, conocimiento, gente, valores, [e] ideas [...] a través de las fronteras. La globalización afecta a cada país de una manera diferente debido a una historia individual de la nación, tradiciones, cultura y prioridades” (Citado en Knight, 2004, p. 08).

Camacho (2017) señala que este contexto de globalización ha tenido efectos en la educación superior, en dos sentidos:

1. Ha modificado sus funciones. Tradicionalmente la educación superior se había centrado en la docencia e investigación, pero, actualmente, genera un vínculo con las actividades empresariales y actúa como promotora del desarrollo económico, por su capacidad para producir investigación aplicada y recursos humanos altamente calificados. Se ha observado una mayor tendencia hacia a la educación vocacional vinculada a las necesidades del mercado laboral, así como “...mayor estandarización de las credenciales académicas [...] y de experiencias curriculares [...] la utilización del idioma inglés como lenguaje dominante en la

¹¹ Para una discusión más profunda de los distintos conceptos de la globalización véase: Held, D., et al. (1999). *Global Transformation: Politics, Economics and Culture*. Stanford: Stanford University Press.

¹² Se puede encontrar un claro antecedente de esta perspectiva integral en Appadurai (1990).

comunicación científica, y depender de la tecnología como una estrategia de eficiencia de costos” (p. 19).

2. Ha modificado su estructura. Las universidades han perdido autonomía y transitan hacia un modelo subordinado a la respuesta rápida, y efectiva de demandas externas.

1.4.2 Internacionalización

Después de entender el contexto en el que se enmarca la internacionalización de la educación superior, se puede estudiar como concepto y fenómeno. Uno de los conceptos más utilizados de internacionalización –y que se utiliza en este trabajo– es el de Knight (2004), quien la define como “...el proceso de integrar una dimensión internacional, intercultural, o global, en el propósito, funciones o entrega de la educación postsecundaria” (p. 2). Esta definición enfatiza la internacionalización como un proceso, es decir, como un esfuerzo continuo y en marcha sin una razón, un resultado o beneficios específicos, lo cual vuelve a la definición lo suficientemente genérica y neutra como para estudiar un caso real (Camacho, 2017).

De acuerdo con Knight (2004), la riqueza de este concepto radica, también, en la amplitud y alcances de las relaciones que contempla: 1) Entre naciones, culturas y países, cuando se habla de la dimensión “internacional”; 2) Dentro de los países, comunidades e instituciones, con el carácter “intercultural”; y 3) Con un alcance mundial referente al término “global”. Además, el concepto de “integrar” denota la incorporación de las distintas dimensiones (internacional e intercultural) en las políticas y programas, centrándose en la dimensión internacional. Así mismo, cuando se habla de “propósito” se refiere al objetivo o la misión de la educación postsecundaria; “funciones” se refiere a las tareas para alcanzar esos objetivos y “entrega” se refiere a los programas o cursos nacionales, o extranjeros por los que se provee esta educación superior, ya sea por instituciones de educación superior tradicionales, o por empresas.

De Wit (2001) plantea que la internacionalización se puede desarrollar en dos aspectos básicos: 1) Desde casa¹³, promoviendo desde el hogar actividades para

¹³ Para más información sobre la “internacionalización en casa” véase: Ronbson, S. (2017). “Internationalization at home: internationalizing the university experience of staff and students”. *Educação* 40(3), pp. 368-374.

desarrollar “...una conciencia internacional y destrezas interculturales” (p. 81). 2) La internacionalización en el extranjero, que tiene que ver con la enseñanza más allá de las fronteras, es decir, la movilidad de estudiantes y cuerpos académicos.

1.4.3 Justificaciones para la internacionalización

Las justificaciones que dan pie a la internacionalización pueden ser entendidas desde varios ángulos. En su perspectiva “tradicional”¹⁴, De Wit (2001) observa cuatro tipos de justificaciones que dan pie a dicho proceso: 1) Las justificaciones políticas; 2) Las económicas; 3) Las socio-culturales; y 4) Las académicas. En este sentido, destacan las justificaciones económicas: se refieren al crecimiento económico y la competitividad; el mercado de trabajo; la demanda educativa nacional; y los incentivos para las instituciones, y gobiernos. Para el interés de esta tesis resulta relevante saber que, incluso desde la perspectiva más “tradicional”, el mercado de trabajo es concebido como una justificación para la internacionalización.

Utilizando la base de la perspectiva “tradicional”, Knight (2004) desarrolla justificaciones para la internacionalización en dos niveles; el nacional y el institucional. Dentro de las justificaciones a nivel nacional destaca el “Desarrollo de los Recursos Humanos: *Brain Power*”, el cual plantea que, en la búsqueda de las naciones para aumentar la competitividad de sus conocimientos científicos, tecnológicos y económicos, existe interés por reclutar a los estudiantes más brillantes de otros países. Dentro del nivel institucional existe también una justificación que vale la pena destacar: el desarrollo de estudiantes y personal. La movilidad del mercado laboral y la creciente diversidad de culturas en el lugar de trabajo obliga a los estudiantes a desarrollar habilidades demostrativas y acoplarse a una diversidad de entornos. Para el caso específico de América Latina, Gacel-Ávila et al. (2005) encuentran que una de las principales justificaciones para la internacionalización de la educación superior es el desarrollo de los recursos humanos –desarrollo de estudiantes y personal.

¹⁴ Véase en (Knight, 2004).

Por otro lado, Stier (2004) propone analizar la internacionalización desde una perspectiva crítica y encuentra tres ideologías que justifican este proceso; el idealismo, el instrumentalismo y el educacionalismo. Para los propósitos este trabajo se destaca la ideología instrumentalista, la cual plantea que la internacionalización busca facilitar la movilidad de la fuerza de trabajo a través de la mayor transferencia entre sistemas educativos nacionales. De esta manera, se satisfacen las demandas del mundo global, multicultural y capitalista. “Los instrumentistas consideran que la educación superior es un medio para maximizar las ganancias, asegurar crecimiento económico y desarrollo sostenible, o para transmitir ideologías deseables de gobiernos, empresas transnacionales, grupos de interés o regímenes supranacionales” (p. 90). Así, la educación superior también sirve para regular las tasas de desempleo; resulta ser un posible espacio para aquellos que estén desempleados. Las estrategias para la internacionalización, desde una perspectiva instrumentalista, incluyen “...atraer a estudiantes internacionales que paguen cuotas, proveer de capacitación profesional relevante, y desarrollar investigación relevante para el mercado” (p. 94).

1.5 Conclusión de capítulo

En este primer capítulo se plantearon, primero, las teorías para estudiar la migración más aceptadas y relevantes. Sin embargo, ninguna realmente se ha enfocado en estudiar a los migrantes altamente calificados. En seguida se explicaron las definiciones de migración calificada y altamente calificada, destacando la valoración de un título de educación terciaria, así como el lugar de nacimiento fuera del país de destino. Después, se estudiaron algunos determinantes de la inserción laboral y, en particular, se profundizó en las teorías de la relación educación-trabajo, así como en los vínculos y su utilidad en la movilidad laboral. El último apartado expuso la internacionalización de la educación superior, destacando tres aspectos clave; la globalización y sus efectos en la educación superior, la internacionalización como proceso; y las justificaciones para ésta. A continuación, se detalla la metodología utilizada en esta investigación para, más adelante, mostrar los resultados encontrados (Capítulo 3).

Capítulo 2: Tratamiento Metodológico de la encuesta “Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos: Razones para migrar e inserción laboral”

En este capítulo se analiza la encuesta utilizada para el presente trabajo, así como su tratamiento, de manera que se cumpla con los requerimientos teóricos planteados en esta tesis, es decir, seleccionar al grupo de estudio conformado por migrantes mexicanos altamente calificados en EUA, que puede insertarse en el mercado laboral del país de destino. Para ello, se hará una descripción de la submuestra dividida por el lugar de realización del máximo grado de estudios y, finalmente, se habla de los modelos econométricos que se muestran en el Capítulo de resultados (Capítulo 3).

2.1 Encuesta “Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos: Razones para migrar e inserción laboral”

La base de datos utilizada en este trabajo es resultado de un proyecto generado en la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) titulado *Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos: Razones para migrar e inserción laboral*, realizado en el 2017 por la Dra. Mónica Laura Vázquez Maggio y la Dra. Lilia Domínguez, gracias al estímulo otorgado por el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación de Innovación Tecnológica (PAPIIT) número IA303016.

De acuerdo con al Informe de Resultados del proyecto, Vázquez Maggio y Domínguez (2017) explican que la base de datos se obtuvo a partir de una encuesta comprendida por 60 preguntas –en su mayoría estructuradas–, aplicadas en un periodo de 12 meses (de septiembre 2016 a septiembre 2017) con ayuda del software *Qualtrics*, dirigida a una población de 860 migrantes calificados en EUA. Por tanto, la muestra recolectada es no aleatoria y no representativa; fue enfocada a una población muy específica y solamente se consiguieron datos de un muy pequeño porcentaje del universo total que representan los inmigrantes mexicanos altamente calificados en EUA –160,000 inmigrantes mexicanos altamente calificados en 2013, de acuerdo con Gaspar

y Chávez (2016). Los tipos de muestreo utilizados en este caso fueron: deliberado y por conveniencia.

La ventaja de esta encuesta es que permite conocer las características personales, sociales, migratorias, académicas, laborales y de discriminación de aquellos individuos que lograron una inserción laboral con algún grado de facilidad en el país del norte, particularmente de aquellos con lugar de realización del último grado de estudios en EUA, lo que permite un análisis más refinado no sólo de estadística descriptiva, sino de estadística avanzada (modelos econométricos).

2.2 Transformación de la encuesta

Del universo original, conformado por 860 respuestas, se generaron una serie de filtros y limpieza que responden a lo encontrado en el marco teórico, y a lo relevante para este estudio. A continuación, se detalla la metodología empleada en dicho proceso:

1. Primero, se filtraron a las personas que estudiaron en otro lugar que no fuera ni México ni EUA, ya que en esta investigación se analiza la inserción laboral en función del lugar de realización del último grado de estudios, contemplando éste como una posibilidad dicotómica: estudiar en el país de destino vs. estudiar en el país de origen. Con la aplicación de este criterio se filtraron 72 respuestas, por tanto, se redujo a una muestra de 788 encuestados.
2. De acuerdo con la literatura investigada en este trabajo, los trabajos que plantean el lugar de realización de estudios como un factor determinante en la inserción laboral de los migrantes se enfocan a analizar estudiantes de posgrado (Luchilo, 2006; Luchilo, Moreno y D'Onofrio, 2019; Chávez y Alfaro, 2018) y migrantes altamente calificados (Carrillo, 2012). Entonces, en este trabajo se analizarán a los migrantes con posgrado, por tanto, el siguiente filtro contemplado fue el de aquellos con grado máximo de estudios de carrera técnica y licenciatura. De manera que solamente se contemplan a las personas con maestría y doctorado; se filtraron 325 respuestas, quedando una muestra de 463 individuos.

3. Luego, se filtraron a quienes desde su nacimiento fueran estadounidenses, o bien, que no especificaran que fueran mexicanos, de manera que se limpiaron 9 sujetos para dejar 454 respuestas. Esto responde al concepto de migrante que se trabajó en el marco teórico –específicamente a la idea de la OIM (2016)–, que plantea la consideración del lugar de nacimiento para su conceptualización.
4. Finalmente, dado que este es un trabajo enfocado a la inserción laboral, se filtraron los datos de aquellos que no estaban interesados en formar parte del mercado de trabajo estadounidense, ya fuera porque “no estaban empleados y no buscaban trabajo”, porque fueran “estudiante solamente” o por “otro motivo”. Con este criterio se filtraron 29 respuestas, obteniendo una submuestra final de 425 individuos, lo cual representa el 49.42% de la muestra original (860 respuestas).

En resumen, la submuestra utilizada para esta investigación consta de personas nacidas en México viviendo en EUA, con posgrado –como último grado de estudios– e interés por formar parte del mercado laboral norteamericano.

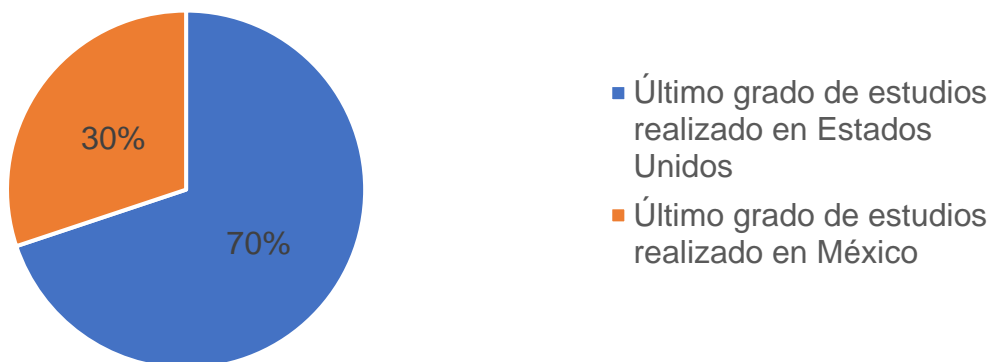
2.3 Descripción de la muestra dividida por el lugar de realización del máximo grado de estudios

A continuación, se presenta la descripción estadística de la submuestra seleccionada; en ella se hace la división de acuerdo con el lugar de realización del máximo grado de estudios para diferenciar estos dos grupos analizados en el presente trabajo.

Como se observa en la Gráfica 1, el 70% de la muestra realizó su máximo grado de estudios en EUA (297 individuos); mientras el 30% lo realizó en México (128 personas).

Gráfica 1

Lugar de realización del último grado de estudios de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense



Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

2.3.1 Características personales y sociales

Como muestra la Tabla 1, la mayor parte de la muestra está compuesta por hombres (59.76%), sin mucha variación de porcentaje por división de lugar de realización del último grado de estudios; contrario a lo que plantean Docquier, Lowell & Marfouk (2009), así como Ramírez-García y Gandini (2016), quienes mencionan que existe una mayor proporción de mujeres calificadas para el caso de migrantes en los países de la OCDE y para el caso de mexicanos en EUA, respectivamente.

En cuanto a la edad, la distribución por grupos de “40 años o menos” y “mayores de 40 años”, es casi homogénea, con una ligera tendencia hacia “mayores de 40 años”; esta ligera tendencia se invierte cuando se trata de quienes estudiaron en México. Respecto al nivel de inglés, la gran mayoría (95.06%) dijo tener un nivel “fluido”; esta distribución baja un poco (86.72%) para quienes estudiaron en México, acrecentándose el porcentaje, en ese caso, de quienes tienen un nivel “medio” (10.94%).

Casi la mitad de la muestra pertenecía a “clase media-alta y alta” en México (49.65%), una tercera parte era “clase media” (33.65%) y el resto pertenecía a una clase menor (16.7%). Para el caso de quienes estudiaron en EUA estas distribuciones son muy

similares; sin embargo, para el caso de quienes realizaron su máximo grado de estudios en México el porcentaje de pertenecientes a la “clase media-alta y alta” es un poco menor (43.75%); mientras que la distribución en las demás clases sociales es un poco mayor (56.25%), pero manteniendo cierta homogeneidad en comparación con el promedio de la muestra. Esto coincide con Domínguez y Vázquez Maggio (2019), quienes plantean que la migración profesional de mexicanos a EUA se da, principalmente, en las clases medias.

Tabla 1

Características personales y sociales de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense

Género	Total % (n=425)	Último grado de estudios realizado en Estados Unidos % (n=297)	Último grado de estudios realizado en México % (n=128)
Hombre	59.76	59.93	59.38
Mujer	40.24	40.07	40.63
Grupos de edad			
≤40	48.71	47.47	51.56
>40	51.29	52.53	48.44
Nivel de inglés			
Fluido	95.06	98.65	86.72
Medio	4.24	1.35	10.94
Básico	0.47	0	1.56
No contestó	0.24	0	0.78
Clase social en México			
Clase media-alta y alta	49.65	52.19	43.75
Clase media	33.65	32.66	35.94
Clase baja o trabajadora, y clase media-baja	13.41	12.79	14.84
Distinta clase social o que prefirieron no decir	3.29	2.36	5.47

Nota: Elaboración propia con datos base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

2.3.2 Características familiares

Como se observa a continuación, en la Tabla 2, la gran mayoría de la muestra (68.24%) son personas casadas, esta proporción no varía mucho si se divide de acuerdo al lugar del último grado de estudios. Así mismo, la mayor parte de la muestra (60%) mencionó tener al menos un hijo, proporción que se mantiene más o menos homogénea para los grupos de estudio en EUA y estudio en México. Respecto a la presencia de “familiares mexicanos cercanos viviendo en EUA, además de los miembros del hogar”, poco más de la mitad (52.24%) no tenía familiares en EUA –además de los miembros del hogar–; el resto dijeron tener, por un lado, “entre 1 y 5 hijos” (36.47%); por otro, “6 o más hijos” (11.29%), esto se mantiene muy similar para el caso de aquellos con máximo grado de estudios en EUA. Sin embargo, cambia un poco para quienes estudiaron en México; el porcentaje de personas “sin familiares en EUA, además de los miembros de hogar”, aumenta (60.16%); la muestra de quienes tienen “entre 1 y 5 hijos” disminuye (25.78%); y vuelve a aumentar la cantidad de quienes tienen “6 hijos o más” (14.06%).

Tabla 2

Características familiares de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense

Estado civil	Total % (n=425)	Último grado de estudios realizado en Estados Unidos % (n=297)	Último grado de estudios realizado en México % (n=128)
Casado	68.24	69.36	65.63
Soltero, divorciado/separado o viudo	31.76	30.64	34.38
Presencia de hijos			
Sin hijos	40	39.39	41.41
Con al menos un hijo	60	60.61	58.59
Familiares mexicanos cercanos viviendo en EU, además de los miembros del hogar			
Sin familiares en EU, además de los miembros del hogar.	52.24	48.82	60.16
1-5	36.47	41.08	25.78
6 o más	11.29	10.10	14.06

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

2.3.3 Características migratorias

De acuerdo con la Tabla 3, del total de la muestra, casi la misma proporción de individuos tenían “menos de 10 años” de residencia en EUA (41.88%) comparado con quienes tenían “entre 10 y 20 años” (38.12%); mientras que una quinta parte tenía “más de 20 años”. Para el caso de aquellos con máximo grado de estudios en EUA la proporción con “menos de 10 años” disminuye (32.32%), pero para el caso de estudios en México, la proporción de quienes tenían “menos de 10 años” aumenta (64.06%), la proporción de quienes tenían “entre 10 y 20 años”, y “más de 20 años” disminuye (30.47% y 5.47%, respectivamente).

En cuanto a la “situación migratoria”, poco más de una tercera parte de la muestra poseía la “ciudadanía estadounidense” (34.82%); una cuarta parte logró su “residencia permanente” (26.82%), el resto tenía “visa TLCAN/visa TN o visa de negocios” (14.59%); un menor porcentaje se encontró “en proceso de residencia, que cuentan con permiso de visitante o visa de turista” (6.82%), o bien, tenía “visa de estudiante u otra situación migratoria” (16.94%). Esta distribución es más o menos similar para el caso de aquellos con último grado de estudios en EUA. Sin embargo, en el caso de aquellos con estudios en México la proporción con “ciudadanía estadounidense” y “residencia permanente” es menor (21.09% y 22.66%, respectivamente); mientras que la proporción con “visa TLCAN/visa TN o visa de negocios”, “en proceso de residencia permanente, que cuentan con un permiso de visitante o visa de turista”, y “visa de estudiante, u otra situación migratoria”, es mayor (25.78%, 8.59% y 21.88%, respectivamente).

Tabla 3

Características migratorias de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense

Años de residencia	Total % (n=425)	Último grado de estudios realizado en Estados Unidos % (n=297)	Último grado de estudios realizado en México % (n=128)
Menos de 10	41.88	32.32	64.06
Entre 10 y 20 años	38.12	41.41	30.47
Más de 20 años	20	26.26	5.47
Situación migratoria			
Ciudadanía estadounidense	34.82	40.74	21.09
Residencia permanente	26.82	28.62	22.66
Visa TLCAN/visa TN o visa de negocios	14.59	9.76	25.78
En proceso de residencia permanente, que cuentan con un permiso de visitante o visa de turista	6.82	6.06	8.59
Visa de estudiante u otra situación migratoria.	16.94	14.81	21.88

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

2.3.4 Características educativas

Como se puede observar en la Tabla 4, la división por “máximo grado de estudios” es casi homogénea, con una ligera tendencia hacia el grado máximo de “maestría” (52.71%). Para el caso de aquellos con último grado de estudios en EUA los datos son muy similares, pero con una ligera tendencia hacia el grado de “doctorado”; sin embargo, para el caso de aquellos con último grado de estudios en México, la diferencia por “máximo grado de estudios” es mayor, teniendo una clara inclinación por el grado máximo de “maestría” (64.06%).

En cuanto a las “áreas de estudio”, la mayor parte de la muestra se encuentra en el área “físico-matemáticas e ingenierías” (28%); después, “biológicas y de la salud” (23.76%); en un porcentaje similar al área “económico-administrativas” (21.65%); en menor proporción “ciencias sociales” (13.41%) y, finalmente, “humanidades, bellas artes o no aplicaba” es el área que menos representación tiene (13.18%). Para el caso de aquellos con último grado de estudios en EUA las proporciones resultan muy similares, aunque con mayor tendencia hacia el área “físico-matemáticas e ingenierías” (30.64%) y menor tendencia hacia el estudio del área “biológicas y de la salud” (18.52%); en cambio, para el grupo con grado máximo estudios en México la proporción varía más, de tal manera que existen menos sujetos en el “área físico-matemáticas e ingenierías” (21.88%) y se concentran más dentro del “área biológicas y de la salud” (35.94%).

Respecto a la “revalidación de estudios” la mayor parte de la muestra tuvo una “revalidación completa” (61.18%), en poco menos de una cuarta parte “no aplicó la revalidación de estudios” (23.53%), una proporción menor logró la “revalidación parcial” (12.47%) y un porcentaje muy bajo no tuvo revalidación (2.82%). Estas proporciones son muy similares para aquellos con último grado de estudios realizado en EUA, aunque con una tenencia mayor hacia la “revalidación completa” (65.66%) y menor en cuanto a aquellos en los que “no aplicó la revalidación de estudios” (19.19%). Sin embargo, el porcentaje de quienes realizaron su último grado de estudios en México, fue menor en cuanto a la “revalidación completa” (50.78%), comparado con el otro grupo (65.66%), aun así resultó ser más de la mitad del total. Así mismo, en este grupo aumentó la proporción de aquellos en los que “no aplicó la revalidación de estudios” (33.59%).

Tabla 4

Características educativas de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense

Máximo grado de estudios	Total % (n=425)	Último grado de estudios realizado en Estados Unidos % (n=297)	Último grado de estudios realizado en México % (n=128)
Maestría	52.71	47.81	64.06
Doctorado	47.29	52.19	35.94
Área de estudios			
Físico-matemáticas e ingenierías	28	30.64	21.88
Biológicas y de la salud	23.76	18.52	35.94
Económico-administrativas	21.65	21.89	21.09
Ciencias sociales	13.41	14.81	10.16
Humanidades, bellas artes o no aplica	13.18	14.14	10.94
Revalidación de estudios			
Revalidación completa	61.18	65.66	50.78
Revalidación parcial	12.47	12.79	11.72
Sin revalidación	2.82	2.36	3.91
No aplicó la revalidación de estudios	23.53	19.19	33.59

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

2.3.5 Características laborales

Como se observa en la Tabla 5, la “ocupación actual” de la gran mayoría de la muestra es ser “trabajador de tiempo completo” (89.65%); en menor medida, “trabajador de medio tiempo o trabajador, y estudiante” (6.59%); en mucha menor medida podemos encontrar personas “en busca de empleo, o estudia y busca activamente trabajo” (3.76%). Estas proporciones son muy homogéneas para los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios.

En cuanto a la “oferta laboral en EUA antes de emigrar”, la mayor parte de la muestra no tenía una oferta previa (60.94%), esto es similar para quienes estudiaron en EUA; sin embargo, en el caso de aquellos con “último grado de estudios realizado en México”, la mayoría sí contaba con oferta laboral previa a la emigración (70.31%). Sobre este dato, cabe destacar la importancia que plantean Gibson & McKenzie (2007) respecto a tener una oferta laboral *ex-ante* al proceso migratorio.

En relación a las ocupaciones más recientes que se tenían en México, poco menos de una tercera parte de la muestra eran “profesionistas” (32%); más de una cuarta parte eran “académicos o artistas” (27.29%); poco menos de una quinta parte eran “operadores de maquinaria o conductores, obreros, comerciantes al por menor o tenían otra ocupación” (18.59%), y el resto eran “gerentes, emprendedores o contratistas” (14.82%), así como “técnicos, trabajadores de oficina o administrativos, o trabajadores al servicio a la comunidad y servicios personales” (7.29%). Aunque la diferencia no es mucha, resulta interesante que para el caso de aquellos con último grado de estudios en EUA, la proporción de quienes eran “profesionistas” aumenta (33.67%), así como los “operadores de maquinaria o conductores, obreros, comerciantes al por menor o con tenían otra ocupación” (23.91%); en cambio, para el caso de aquellos con estudios en México, disminuye participación de estos dos grupos (28.13% y 6.25%, respectivamente); mientras que aumenta la presencia de los individuos que se ocupaban como “académicos o artistas” (32.03%), “gerentes, emprendedores o contratistas” (21.09%) y “técnicos, trabajadores de oficina o administrativos, o trabajadores al servicio a la comunidad y servicios personales” (12.50%).

En cuanto a la “descripción de la posición laboral que se tenía en México”, casi la mitad de la muestra era “empleado” (47.53%); poco más de una cuarta parte era “supervisor” (25.41%); una quinta parte tenía otra descripción de la posición laboral (20.71%) y el resto se definía como “emprendedor/trabajaban por cuenta propia” (6.35%). Estas proporciones resultan casi homogéneas en ambos grupos divididos por el lugar de realización del último grado de estudios, aunque quienes estudiaron en México resultan haber sido “supervisores” en mayor porcentaje (32.81% vs. 22.22% con último grado de estudios realizado en EUA).

Finalmente, respecto a la “facilidad para encontrar trabajo” en el país de destino, la gran mayoría de la muestra mencionó haberse insertado en el mercado laboral “sin algún grado de facilidad” (65.88%); poco más de una tercera parte dijo haberlo hecho “con algún grado de facilidad” (34.12%). Estos porcentajes son muy similares para ambos grupos divididos por el lugar de realización del último grado de estudios, aunque el grado de “facilidad para encontrar trabajo” aumenta en quienes estudiaron su máximo grado en México (37.50% vs. 32.66% con último grado de estudios en EUA); esta diferencia es contraria a lo que afirmaban la mayoría de autores revisados en el marco teórico (Carrillo, 2012; Luchilo, 2006; Luchilo, Moreno y D’Onofrio, 2019; Chávez y Alfaro, 2018), quienes consideraban que los migrantes altamente calificados que realizaran su último grado de estudios en el país de destino tendrían mayores ventajas para insertarse en ese mercado laboral –en el Capítulo 3 se propondrá una explicación posible para este dato, tomando en cuenta nuevas variables no contempladas por los autores.

Tabla 5

Características laborales de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense

Ocupación actual	Total % (n=425)	Último grado de estudios realizado en Estados Unidos % (n=297)	Último grado de estudios realizado en México % (n=128)
Trabajador de tiempo completo	89.65	89.23	90.63
Trabajador de medio tiempo o trabajador, y estudiante	6.59	7.41	4.69
En busca de empleo o estudia, y busca activamente trabajo	3.76	3.37	4.69
Oferta laboral en EUA antes de emigrar			
Con oferta	39.06	25.59	70.31
Sin oferta	60.94	74.41	29.69
Ocupación más reciente en México			
Profesionista (como abogado, psicólogo, consultor, ingeniero)	32	33.67	28.13
Académico o artista	27.29	25.25	32.03
Gerente, emprendedor o contratista	14.82	12.12	21.09
Técnico (en laboratorios, fábricas, que desempeña labores principalmente mecánicas), trabajador de oficina o administrativo, o trabajador al servicio a la comunidad y servicios personales	7.29	5.05	12.50
Operadores de maquinaria o conductores, obrero, comerciantes al por menor (minoristas) o tenían otra ocupación	18.59	23.91	6.25
Descripción de la posición laboral que se tenía en México			
Empleado	47.53	48.48	45.31
Supervisor (tiene personas a su cargo)	25.41	22.22	32.81
Emprendedor/trabaja por cuenta propia	6.35	6.06	7.03
Otro	20.71	23.23	14.84
Facilidad para encontrar trabajo			
Con algún grado de facilidad	34.12	32.66	37.50
Sin algún grado de facilidad	65.88	67.34	62.50

Fuente: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

2.3.6 Características de discriminación

Como se puede apreciar en la Tabla 6, más de la mitad del total de la muestra dijo no haberse sentido discriminado por ser mexicano en EUA (57.18%), este es un porcentaje muy similar para los grupos por división del lugar de realización del último grado de estudios (56.90% en México vs. 57.81% en EUA). En cuanto a la frecuencia en la que los individuos se habían sentido en desventaja por su acento, más de una cuarta parte dijo “nunca” haberse sentido esta desventaja (26.12%); una tercera parte mencionó haberse sentido así “rara vez” (33.41%); un menor porcentaje dijo que “algunas veces” (28.94%); un porcentaje aún menor comentó sufrir esta experiencia “siempre o muy frecuentemente” (11.53%). El grupo de aquellos con últimos estudios en EUA presenta, en general, una menor frecuencia de sensación de desventaja por el acento; mientras que en el grupo con últimos estudios en México se observa una mayor frecuencia de esta sensación de desventaja por acento.

Tabla 6

Características de discriminación de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense

Sensación de haber sido discriminado por ser mexicano en EUA	Total % (n=425)	Último grado de estudios realizado en Estados Unidos % (n=297)	Último grado de estudios realizado en México % (n=128)
Sí	38.82	39.06	38.28
No	57.18	56.90	57.81
Prefiere no contestar o no sabe/no aplica	4	4.04	3.91
Frecuencia en la que se siente en desventaja por su acento			
Siempre o muy frecuentemente	11.53	10.10	14.84
Algunas veces	28.94	25.59	36.72
Rara vez	33.41	36.03	27.34
Nunca	26.12	28.28	21.09

Fuente: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

2.4 Justificación del modelo econométrico

Para determinar la relación funcional entre la facilidad de inserción laboral y el lugar de realización del último grado de estudios, así como otras variables que pueden explicar este fenómeno, es necesario plantear un modelo econométrico. Esta es la gran ventaja que nos brinda la encuesta analizada, ya que se conocen las características personales, sociales, migratorias, académicas, laborales y de discriminación de aquellos individuos que lograron una inserción laboral con algún grado de facilidad en EUA.

Los tipos de datos utilizados en esta encuesta son de corte transversal; la variable dependiente de respuesta para el modelo es una variable categórica dicotómica, y las

variables independientes son, en su mayoría, también variables categóricas dicotómicas, aunque también existen variables categóricas politómicas y variables continuas.

Así mismo, más que la probabilidad que tienen las variables independientes en la facilidad de la inserción laboral, lo que se busca saber es la relación que tienen con la variable dependiente. Es decir, más allá del coeficiente que se puede encontrar en un modelo econométrico, interesa saber el signo de las variables independientes para determinar la relación con la facilidad de inserción laboral, es decir, si la beneficia o la dificulta. Por lo anterior, se propone un modelo de regresión logística en donde se utiliza la función de enlace *Logit*, el cual permite una relación lineal entre la variable de respuesta binaria y los coeficientes.

2.5 Conclusiones de capítulo

En este capítulo se presentó la base de datos utilizada para la realización de este trabajo, así como su transformación para poder cumplir con los requerimientos teóricos planteados en esta tesis (Capítulo 1). Después, se describió la muestra y se presentaron las características personales, sociales, migratorias, laborales, educativas y de discriminación de cada uno de los grupos divididos por el lugar de realización del máximo grado de estudios (Estados Unidos o México). Finalmente, en el último apartado de este Capítulo 2, se presentó una justificación para la realización de un modelo econométrico de tipo *logit*. En el siguiente capítulo se presentan los resultados encontrados con la estadística descriptiva.

Capítulo 3: “Oferta laboral previa a la migración”, una nueva variable explicativa

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los dos modelos econométricos realizados a partir de la muestra extraída de la base de datos titulada *Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos: Razones para migrar*, específicamente en cuanto al grado de facilidad para la inserción laboral de los migrantes altamente calificados. Los datos arrojados se dividirán en dos apartados. Por un lado, la estadística descriptiva, por el otro, la estadística avanzada –es decir, modelos econométricos. Finalmente, se mostrará el análisis de dichos resultados: el hallazgo de una nueva variable explicativa.

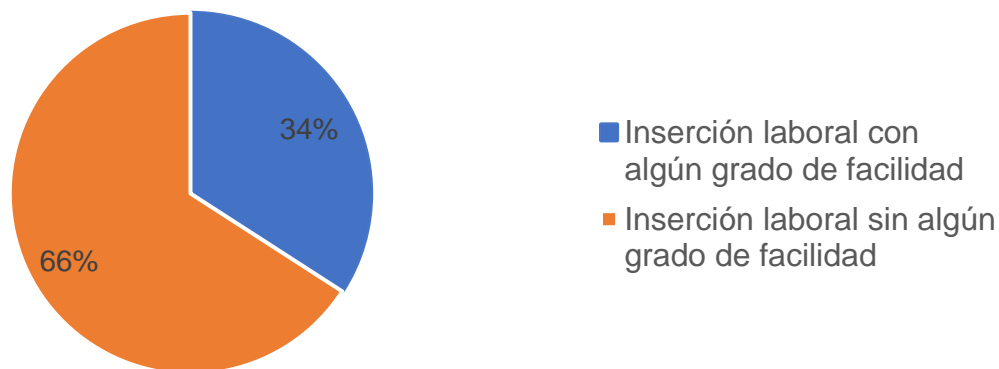
3.1 Estadística descriptiva

En este apartado se presenta la descripción estadística de la muestra seleccionada para la realización del presente trabajo, dividida en: quienes tuvieron una inserción laboral con algún grado de facilidad, y quienes tuvieron una inserción laboral sin algún grado de facilidad. Esta presentación estadística sirve para determinar las posibles variables relevantes que influyen en la realización del modelo econométrico.

Como se puede observar en la Gráfica 2, solamente el 34% (145 personas) de la muestra se insertaron con algún grado de facilidad en el mercado laboral estadounidense, mientras que el 66% (280 personas) dijo haberlo hecho sin algún grado de facilidad.

Gráfica 2

Facilidad de la inserción laboral de los migrantes mexicanos altamente calificados en EUA



Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.1.1 Variables personales y sociales

Como se observa en la Tabla 7, más de la mitad de quienes se insertaron con algún grado de facilidad eran hombres (64.83%); para el grupo de “inserción sin algún grado de facilidad” esta tendencia de mayoría “hombre” es un poco menor (57.14%). En cuanto a las edades se observa que el grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad” se compone en su mayoría por “mayores de 40 años” (39.31%), esto cambia para el caso de aquellos con “inserción laboral sin algún grado de facilidad” (53.57%)¹⁵. No se observa mucha diferencia de porcentaje respecto al “nivel de inglés” (“fluido” para el 95% de ambos grupos). De igual manera, existe homogeneidad de los porcentajes de la clase social a la que pertenecían en México, aunque quienes se insertaron con algún grado de facilidad pertenecían más a la “clase media”, así como a la “clase media-alta y alta” (36.55% y 50.34%, respectivamente).

¹⁵ A pesar de que en la Tabla 7 se presenta la variable de la edad de los sujetos de la muestra como dos grupos (uno con una edad “igual o menor a 40 años” y otro con edad “mayor a 40 años”); en la base de datos se cuenta con esta variable no agrupada, y es así como se trabajó en los modelos econométricos preliminares de este trabajo, con datos individuales no agrupados.

Tabla 7

Variables personales y sociales de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la facilidad de la inserción laboral

Género	Total % (n=425)	Inserción laboral con algún grado de facilidad % (n=145)	Inserción laboral sin algún grado de facilidad % (n=280)
Hombre	59.76	64.83	57.14
Mujer	40.24	35.17	42.86
Grupos de edad			
≤40	48.71	39.31	53.57
>40	51.29	60.69	46.43
Nivel de inglés			
Fluido	95.06	95.17	95
Medio	4.24	4.14	4.29
Básico	0.47	0.69	0.36
No contestó	0.24	0	0.36
Clase social en México			
Clase media-alta y alta	49.65	50.34	49.29
Clase media	33.65	36.55	32.14
Clase baja o trabajadora y clase media-baja	13.41	10.34	15
Distinta clase social o que prefirieron no decir	3.29	2.76	3.57

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.1.2 Variables familiares

Como se puede apreciar en la Tabla 8, sin importar el grado de facilidad de la inserción laboral, la mayor parte del “estado civil” de los individuos era “casado” (68.24%); aunque esta proporción resulta ser un poco mayor en el grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad” (70.34% vs. 67.14% sin algún grado de facilidad). Así mismo, la mayor parte de los individuos, sin distinción por facilidad de inserción laboral, contaba “con al menos un hijo” (60%). De igual forma, la mayor parte no tenía “familiares mexicanos cercanos viviendo en EUA, además de los miembros del hogar” (52.24%); aunque se observa un porcentaje un poco menor dentro del grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad” (47.59% vs. 54.64% sin algún grado de facilidad).

Tabla 8

Variables familiares de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la facilidad de la inserción laboral

Estado civil	Total % (n=425)	Inserción laboral con algún grado de facilidad % (n=145)	Inserción laboral sin algún grado de facilidad % (n=280)
Casado	68.24	70.34	67.14
Soltero, divorciado/separado o viudo	31.76	29.66	32.86
Presencia de hijos			
Sin hijos	40	31.03	44.64
Con al menos un hijo	60	68.97	55.36
Familiares mexicanos cercanos viviendo en EUA, además de los miembros del hogar			
Sin familiares en EUA, además de los miembros del hogar.	52.24	47.59	54.64
1-5	36.47	39.31	35
6 o más	11.29	13.10	10.36

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.1.3 Variables migratorias

De acuerdo con la Tabla 9, la mayor parte de aquellos migrantes altamente calificados con “inserción laboral con algún grado de facilidad” tenía “entre 10 y 20 años” de residencia en EUA (43.45%); mientras que la mayor parte de quienes no se insertaron con algún grado de facilidad dijo tener “menos de 10 años” (47.14%). Entonces, se puede observar que los “años de residencia” sí podrían resultar significativos para la facilidad de la inserción laboral; de manera que, a mayor cantidad de años de residencia, mayor probabilidad de “inserción laboral con algún grado de facilidad”. Esto tendrá que ser comprobado con el modelo econométrico.¹⁶

En cuanto a la “situación migratoria” se expone que la mayor parte de la muestra, sin distinción por grado de facilidad de inserción laboral, cuentan con “ciudadanía estadounidense” (34.82%) y, después, “residencia permanente” (26.82%); pero el grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad” tuvo una tendencia mayor a obtener la “ciudadanía estadounidense” (43.45%) y a la “visa TLCAN/visa TN o visa de negocios” (16.55%); mientras que el grupo con inserción distinta a fácil tuvo una inclinación mayor hacia la “residencia permanente” (28.21%) y “visa de estudiante u otras situación migratoria” (21.07%), lo cual coincide con lo planteado por Gandini (2019); para que un migrante sea realmente calificado en el país de destino debe ser considerado y permitido como tal.

¹⁶ A pesar de que en la Tabla 8 se presenta la variable de los años de residencia de los sujetos de la muestra como tres grupos (uno con “menos de 10”, otro “entre 10 y 20 años”, y uno último con “más de 20 años”); en la base de datos se cuenta con esta variable no agrupada, y es así como se trabajó en los modelos econométricos, con datos individuales no agrupados.

Tabla 9

Variables migratorias de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la facilidad de la inserción laboral

Años de residencia	Total % (n=425)	Inserción laboral con algún grado de facilidad % (n=145)	Inserción laboral sin algún grado de facilidad % (n=280)
Menos de 10	41.88	31.72	47.14
Entre 10 y 20 años	38.12	43.45	35.36
Más de 20 años	20	24.83	17.50
Situación migratoria			
Ciudadanía estadounidense	34.82	43.45	30.36
Residencia permanente	26.82	24.14	28.21
Visa TLCAN/visa TN o visa de negocios	14.59	16.55	13.57
En proceso de residencia permanente, que cuentan con un permiso de visitante o visa de turista	6.82	6.90	6.79
Visa de estudiante u otra situación migratoria.	16.94	8.97	21.07

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.1.4 Variables educativas

Como se puede ver en la Tabla 10 presentada a continuación, la distribución por grado máximo de estudios es casi homogénea en los grupos divididos por facilidad de inserción laboral, ya que poco más de la mitad tienen maestría sin importar la facilidad en la inserción laboral.

En cuanto al área de estudios, en el grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad”, se observa una clara tendencia hacia el estudio de áreas “físico-matemáticas e ingenierías” (31.72%), así como “biológicas y de la salud” (27.59%) y “ciencias sociales” (14.48%). Por lo que podrían considerarse estas variables como significativas para explicar la facilidad de la inserción laboral –a diferencia, por ejemplo, del área “humanidades, bellas artes o no aplica”, el cual tuvo 8.28% de representación entre el grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad.

Respecto a la “revalidación de estudios”, más de la mitad tuvo “revalidación completa” (61.18%), aunque dentro del grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad”, este porcentaje es un poco menor (56.55%); mientras que los porcentajes que resultan ser mayores comparados con el grupo de inserción distinta a fácil son los que estuvieron “sin revalidación” (5.52%) y en los que no “aplicó la revalidación” (27.59%).

En relación con el “lugar de realización del máximo grado de estudios”, se observa que, a pesar de que en ambos grupos de distintos niveles de facilidad de inserción laboral la mayor parte estudió en EUA (69.88%), este porcentaje es menor dentro del grupo de aquellos con inserción con algún grado de facilidad (66.90% vs. 71.43% sin algún grado de dificultad).

Tabla 10

Variables educativas de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la facilidad de la inserción laboral

Máximo grado de estudios	Total % (n=425)	Inserción laboral con algún grado de facilidad % (n=145)	Inserción laboral sin algún grado de facilidad % (n=280)
Maestría	52.71	50.34	53.93
Doctorado	47.29	49.66	46.07
Área de estudios			
Físico-matemáticas e ingenierías	28	31.72	26.07
Biológicas y de la salud	23.76	27.59	21.79
Económico-administrativas	21.65	17.93	23.57
Ciencias sociales	13.41	14.48	12.86
Humanidades, bellas artes o no aplica	13.18	8.28	15.71
Revalidación de estudios			
Revalidación completa	61.18	56.55	63.57
Revalidación parcial	12.47	10.34	13.57
Sin revalidación	2.82	5.52	1.43
No aplicó la revalidación de estudios	23.53	27.59	21.43
Lugar de realización del máximo grado de estudios			
Estados Unidos	69.88	66.90	71.43
México	30.12	33.10	28.57

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.1.5 Variables laborales

Como se puede observar en la Tabla 11 presentada a continuación, a pesar de que en ambos casos menos de la mitad de los migrantes mexicanos altamente calificados revisados en este estudio tenían una oferta laboral en EUA previa a la migración (48.97% del grupo con algún grado de facilidad y 33.93% del grupo sin algún grado de facilidad), es significativo encontrar que tener una oferta laboral previa podría explicar la “inserción laboral con algún grado de facilidad” –la diferencia es de 15.04%.

La distribución por “ocupación más reciente en México” es más o menos similar en los grupos divididos por facilidad de inserción laboral y, a pesar de que hay pequeñas diferencias de distribución –por ejemplo, una menor composición por profesionistas de quienes se insertaron con algún grado de facilidad (31.03%), así como con una menor composición por “académicos o artistas” (25.52%), “gerentes, emprendedores o contratistas” (13.79%) y “técnicos, trabajadores de oficina o administrativos, o trabajadores al servicio a la comunidad y servicios personales” (6.90%), la mayor diferencia se encuentra en que más individuos del grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad” eran “operadores de maquinaria o conductores, obreros, comerciantes al por menor o tenían otra ocupación” (22.76% vs. 16.43% sin algún grado de facilidad).

En cuanto a la “descripción de la posición laboral que se tenía en México”, las distribuciones por grupos de facilidad de inserción laboral resultan similares, aunque en el caso de aquellos que tuvieron una inserción con algún grado de facilidad, la tendencia fue mayor de quienes eran supervisores en México (27.59%), emprendedores (8.28%) y otra descripción laboral (22.76%).

Tabla 11

Variables laborales de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la facilidad de la inserción laboral

Oferta laboral en EUA antes de emigrar	Total % (n=425)	Inserción laboral con algún grado de facilidad % (n=145)	Inserción laboral sin algún grado de facilidad % (n=280)
Con oferta	39.06	48.97	33.93
Sin oferta	60.94	51.03	66.07
Ocupación más reciente en México			
Profesionista (como abogado, psicólogo, consultor, ingeniero)	32	31.03	32.50
Académico o artista	27.29	25.52	28.21
Gerente, emprendedor o contratista	14.82	13.79	15.36
Técnico (en laboratorios, fábricas; que desempeña labores principalmente mecánicas), trabajador de oficina o administrativo, o trabajador al servicio a la comunidad y servicios personales	7.29	6.90	7.50
Operadores de maquinaria o conductores, obrero, comerciantes al por menor (minoristas) o tenían otra ocupación	18.59	22.76	16.43
Descripción de la posición laboral que se tenía en México			
Empleado	47.53	41.38	50.71
Supervisor (tiene personas a su cargo)	25.41	27.59	24.29
Emprendedor/trabaja por cuenta propia	6.35	8.28	5.36
Otro	20.71	22.76	19.64

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.1.6 Variables de discriminación

De acuerdo con la Tabla 12 presentada a continuación, la “sensación de haber sido discriminado por ser mexicano en EUA” es más o menos similar en los grupos divididos por la facilidad de inserción laboral, en ambos la mayor parte de los individuos dijo no haberse sentido discriminado por ser mexicano en EUA, este porcentaje es un poco mayor en el caso de aquellos con inserción fácil (62.07%), comparado con quienes no presentaron algún grado de facilidad en la inserción (54.64%).

Respecto a la “frecuencia en la que se han sentido en desventaja por su acento”, observamos que un menor porcentaje de aquellos que pertenecen al grupo “inserción laboral con algún grado de facilidad” se sienten “siempre o muy frecuentemente” en desventaja por su acento (6.21%), poco más de una cuarta parte tiene esta sensación; “algunas veces” (26.21%) y la mayoría han sufrido esta sensación “rara vez” (35.17%), o nunca (32.41%). Mientras que en el caso del grupo “inserción laboral sin algún grado de facilidad” la mayoría dice haber sentido esta desventaja “algunas veces” (30.36%) o “rara vez” (32.50) y un porcentaje mayor –en comparación al otro grupo– dijo sentirse así “siempre o muy frecuentemente” (14.29% vs. 6.21% con algún grado de facilidad). Esto podría significar la relevancia de esta variable para explicar la inserción laboral con algún grado de facilidad, en el sentido de que a menor sensación de desventaja por acento, mayor será la probabilidad de inserción laboral con algún grado de facilidad.

Tabla 12

Variables de discriminación de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la facilidad de la inserción laboral

Sensación de haber sido discriminado por ser mexicano en EUA	Total % (n=425)	Inserción laboral con algún grado de facilidad % (n=145)	Inserción laboral sin algún grado de facilidad % (n=280)
Sí	38.82	37.82	39.64
No	57.18	62.07	54.64
Prefiere no contestar o no sabe/no aplica	4	0.69	5.71
Frecuencia en la que se han sentido en desventaja por su acento			
Siempre o muy frecuentemente	11.53	6.21	14.29
Algunas veces	28.94	26.21	30.36
Rara vez	33.41	35.17	32.50
Nunca o prefiere no decir	26.12	32.41	22.86

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.2 Estadística avanzada

El modelo de tipo *logit* para el análisis de los determinantes de la “Facilidad de inserción laboral en el país de destino (Estados Unidos)” se define de la siguiente forma:

$$(FIL = 1) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 lmaxed + \beta_2 stem + \beta_3 bioysal + \beta_4 ecoad + \beta_5 cs + \beta_6 acento + \beta_7 aresid + \beta_8 ofertalabeua}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 lmaxed + \beta_2 stem + \beta_3 bioysal + \beta_4 ecoad + \beta_5 cs + \beta_6 acento + \beta_7 aresid + \beta_8 ofertalabeua}}$$

La variable de respuesta para el modelo se plantea de la siguiente manera:

$$\text{Facilidad de inserción laboral en el país de destino} = \begin{cases} Y = 1, \text{ inserción laboral con algún grado de facilidad} \\ Y = 0, \text{ inserción laboral sin algún grado de facilidad} \end{cases}$$

A continuación, se presentan las descripciones de las variables independientes utilizadas en la Tabla 13. Más adelante, en la Figura 1, se muestran las características de las variables independientes utilizadas en el modelo para explicar la facilidad de la inserción laboral de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos.

Tabla 13*Descripción de variables*

Migratorias	Educativas	Laborales	De discriminación
Años de residencia (<i>aresid</i>)	Lugar de realización del máximo grado de estudios (<i>lmaxed</i>): 0= México 1= Estados Unidos	Oferta laboral en EUA previa a la migración (<i>ofertalabeua</i>): 0= Sin oferta 1= Con oferta	Sensación de desventaja por acento (<i>acento</i>): 1= siempre y muy frecuentemente 2= algunas veces 3= rara vez 4= nunca
	Area de estudios Físico-Matemática e ingeniería (<i>stem</i>): 0= No estudió en esta área 1= Sí estudió en esta área		
	Área de estudios biológicas y de la salud (<i>bioysal</i>): 0= No estudió en esta área 1= Sí estudió en esta área		
	Área de estudios Económica-Administrativas (<i>ecoad</i>): 0= No estudió en esta área 1= Sí estudió en esta área		
	Área de estudios Ciencias Sociales (<i>cs</i>): 0= No estuidó en esta área 1= Sí estudió en esta área		

Nota: Elaboración propia

Figura 1*Características de las variables*

Variable	Definición	Valor	Tipo
<i>lmaxed</i>	Lugar de realización del máximo grado de estudios	1= Estados Unidos 0= México	Variable categórica dicotómica
<i>stem</i>	Área de estudios Físico-Matemática e ingeniería	1= Sí estudió en esta área 0= No estudió en esta área	Variable categórica dicotómica
<i>bioysal</i>	Área de estudios biológicas y de la salud	1= Sí estudió en esta área 0= No estudió en esta área	Variable categórica dicotómica
<i>ecoad</i>	Área de estudios Económica-Administrativas	1= Sí estudió en esta área 0= No estudió en esta área	Variable categórica dicotómica
<i>cs</i>	Área de estudios Ciencias Sociales	1= Sí estudió en esta área 0= No estudió en esta área	Variable categórica dicotómica
<i>acento</i>	Frecuencia de sensación de desventaja por acento	4= Nunca 3= Rara vez 2= Algunas veces 1= Siempre y muy frecuentemente	Variable categórica politómica
<i>aresid</i>	Años de residencia	Mínimo= 0 Media= 13.32 Máximo= 51	Variable continua
<i>ofertalabeua</i>	Oferta laboral en EUA previa a la migración	1= Con oferta 0= Sin oferta	Variable categórica dicotómica

Nota: Elaboración propia

En la siguiente Figura 2, presentada a continuación, se muestran los signos esperados de las variables independientes:

Figura 2

Signos esperados de las variables

Variable	Signo
<i>lmaxed</i>	Signo positivo
<i>stem</i>	Signo positivo
<i>bioysal</i>	Signo positivo
<i>ecoad</i>	Signo positivo
<i>cs</i>	Signo positivo
<i>acento</i>	Signo positivo
<i>aresid</i>	Signo positivo
<i>ofertalabeua</i>	Signo positivo

Nota: Elaboración propia

En seguida se presenta la Figura 3, donde se muestra el modelo econométrico de tipo *logit* sin la variable de oferta laboral en EUA previa a la migración:

Figura 3

Resultados del primer modelo para explicar la facilidad de inserción laboral que se consideraron de gran influencia

Variables	Facilidad de inserción laboral		
	Coef. Std.	P>z [95%	dy/dx
<ul style="list-style-type: none"> Lugar de realización del máximo grado de estudios 	-0.5002155	0.043	-0.1051375
Área de estudios			
<ul style="list-style-type: none"> Físico-Matemática e ingeniería 	0.795054	0.039	0.1671081
<ul style="list-style-type: none"> Biológicas y de la salud 	0.8850356	0.025	0.1860207
<ul style="list-style-type: none"> Económica-Administrativas 	0.523828	0.203	0.1101005
<ul style="list-style-type: none"> Ciencias Sociales 	0.915827	0.037	0.1924926
<ul style="list-style-type: none"> Sensación de desventaja por acento 	0.2787553	0.015	0.05859
<ul style="list-style-type: none"> Años de residencia 	0.0344737	0.003	0.0072458
<ul style="list-style-type: none"> Constante 	-2.248339	0.000	
Número de observaciones	425		
LR chi2(7)	28.01		
Prob > chi2	0.0002		
Pseudo R2	0.0513		
Porcentaje de observaciones correctamente clasificadas	67.76%		

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

Interpretación de las variables independientes:

- Si el migrante realizara su máximo grado de estudios en EUA, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil sería 10.51% menor que para quienes realizaron su máximo grado de estudios en México.
- Si el migrante realizara estudios en el área Físico-Matemática e ingeniería, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil sería 16.71% mayor a que si no estudiara esa área.
- Si el migrante realizara estudios en el área Biológica y de la salud, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil sería 18.60% mayor a que si no estudiara esa área.
- Si el migrante realizara estudios en el área Ciencias Sociales, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil sería 19.24% mayor a que si no estudiara esa área.
- Por cada disminución de frecuencia en la sensación de desventaja por acento, los migrantes tienen 5.85% más probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil.
- Por cada año de residencia, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil aumenta 0.58%

En la Figura 4 se presenta el segundo modelo econométrico, incluyendo la variable de oferta laboral en EUA previa a la emigración:

Figura 4

Resultados del segundo modelo, con variable de oferta laboral en EUA previa a la emigración, para explicar la facilidad de inserción laboral que se consideraron de gran influencia

Variables	Facilidad de inserción laboral		
	Coef. Std.	P>z [95%	dy/dx
<ul style="list-style-type: none"> Lugar de realización del máximo grado de estudios 	-0.1723579	0.520	-0.0352813
Área de estudios:			
<ul style="list-style-type: none"> Físico-Matemática e ingeniería 	0.6712964	0.085	0.1374131
<ul style="list-style-type: none"> Biológicas y de la salud 	0.8217387	0.040	0.1682084
<ul style="list-style-type: none"> Económica-Administrativas 	0.3862026	0.354	0.0790549
<ul style="list-style-type: none"> Ciencias Sociales 	0.9603677	0.031	0.1965855
<ul style="list-style-type: none"> Sensación de desventaja por acento 	0.2974887	0.011	0.0608954
<ul style="list-style-type: none"> Años de residencia 	0.0380318	0.001	0.007785
<ul style="list-style-type: none"> <u>Oferta laboral en EUA previa a la emigración</u> 	0.8017595	0.001	0.1641187
<ul style="list-style-type: none"> Constante 	-2.835287	0.000	
Número de observaciones	425		
LR chi2(8)	38.82		
Prob > chi2	0.0000		
Pseudo R2	0.0712		
Porcentaje de observaciones correctamente clasificadas	65.88%		

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

Interpretación de las variables independientes:

- Si el migrante realizara estudios en el área biológica y de la salud, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil sería 16.82% mayor a que si no estudiara esa área.
- Si el migrante realizara estudios en el área Ciencias Sociales, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil sería 19.65% mayor a que si no estudiara esa área.
- Si la frecuencia en la sensación de desventaja por acento fuera menor, los migrantes tendrían 6.08% más de probabilidades de insertarse en el mercado laboral de manera fácil a que si la discriminación fuera mayor.
- Por cada año de residencia, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil aumenta 0.77%
- Si el migrante tuviera oferta laboral en EUA previa a la migración, la probabilidad de insertarse en el mercado laboral de manera fácil sería 16.41% mayor en comparación con quienes no la tuvieran.

3.3 Análisis y resultados: el hallazgo de una nueva variable explicativa

Como se puede observar en la Figura 3, presentada arriba, en un modelo en el que no se incluye la oferta laboral en EUA previa a la emigración como variable independiente, el lugar de realización del máximo grado de estudios resulta estadísticamente significativo para explicar la facilidad de la inserción laboral de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos, sin embargo, los resultados muestran que, a diferencia de la hipótesis planteada, la realización del último grado de estudios en Estados Unidos afecta negativamente (10.51%) la probabilidad de inserción laboral con algún grado de facilidad.

Por otro lado, como se observa en la Figura 4, presentada anteriormente, en la realización de un segundo modelo econométrico en el que se incluye la oferta laboral en EUA previa a la emigración, la variable del lugar de realización del último grado de estudios pierde significancia estadística para explicar la facilidad de la inserción laboral de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos, mientras que la

variable de oferta laboral previa parece absorber esa significancia, y muestra que la probabilidad de inserción laboral con algún grado de facilidad aumenta 16.41% si se tiene una oferta laboral previa.

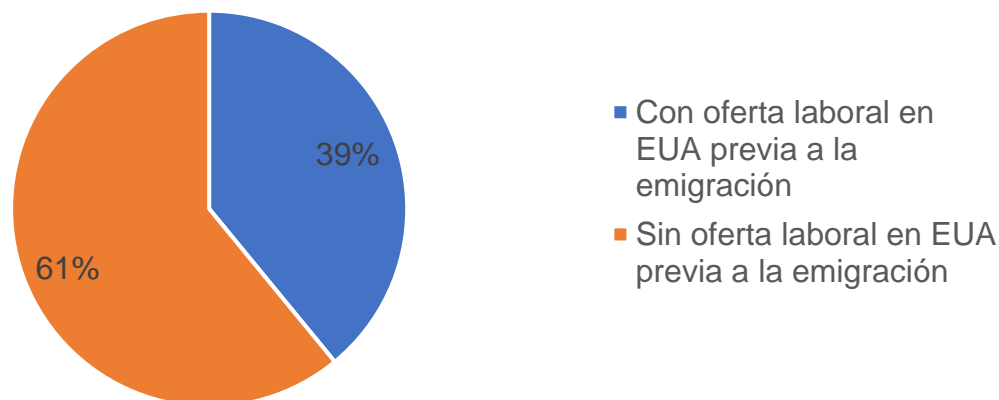
Entonces, cabe preguntarse, ¿cuáles son las características de quienes tenían oferta laboral en EUA previa a la emigración? Y, ¿qué diferencia a aquellos con oferta laboral previa de quienes realizaron su último grado de estudios en México o Estados Unidos?

A continuación, se presenta la descripción estadística de la muestra seleccionada para la realización de este trabajo, dividida en dos grupos: aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la emigración” y aquellos “sin oferta laboral en EUA previa a la emigración”. Esta presentación estadística busca determinar los factores característicos diferenciadores de este grupo (con oferta laboral previa), en comparación con los grupos divididos por el lugar de realización del último grado de estudios.

Como se observa en la siguiente Gráfica 3, solamente el 39% (166 personas) de la muestra tuvo oferta laboral en EUA previa a la emigración, mientras que el 61% (259 sujetos) no la tuvo.

Gráfica 3

Oferta laboral en EUA previa a la emigración de los migrantes mexicanos altamente calificados



Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.3.1 *Características personales y sociales*

Como se muestra en la Tabla 14, la gran mayoría de aquellos con oferta laboral en EUA previa a la emigración eran hombres (68.07%); este alto porcentaje es una diferencia sustancial con los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios.

En cuanto a los “grupos de edad” se muestra que poco más de la mitad de quienes ya contaban con oferta laboral en EUA antes de la migración son “mayores de 40 años” (53.61%), este porcentaje es similar, pero, finalmente, mayor al que tienen los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios.

Respecto al nivel de inglés no encontramos diferencias significativas de aquellos con oferta laboral previa, comparados con los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios; al igual que estos, la mayor parte de la muestra tiene un nivel fluido (91.57%).

En relación con la clase social que se tenía en México, encontramos que la proporción de clase media es mayor en el grupo de aquellos con oferta laboral en EUA previa a la emigración (36.14%), comparado con los grupos divididos por el lugar de realización del máximo grado de estudios. Así mismo, el porcentaje de aquellos que consideraron haber pertenecido a una clase social distinta o que prefirieron no decir fue menor para el grupo de aquellos con oferta laboral previa (1.81%).

Tabla 14

Características personales y sociales de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la oferta laboral en EUA previa a la emigración

Género	Total % (n=425)	Con oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=166)	Sin oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=259)
Hombre	59.76	68.07	54.44
Mujer	40.24	31.93	45.56
Grupos de edad			
≤40	48.71	46.39	50.19
>40	51.29	53.61	49.81
Nivel de inglés			
Fluido	95.06	91.57	97.30
Medio	4.24	7.23	2.32
Básico	0.47	0.60	0.39
No contestó	0.24	0.60	0
Clase social en México			
Clase media-alta y alta	49.65	48.19	50.58
Clase media	33.65	36.14	32.05
Clase baja o trabajadora y clase media-baja	13.41	13.86	13.13
Distinta clase social o que prefirieron no decir	3.29	1.81	4.25

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.3.2 *Características familiares*

Como se puede observar en la Tabla 15, existe un porcentaje muy similar de aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la emigración” que son casados (68.07%); en comparación con los grupos divididos por el lugar de realización del último grado de estudios.

Sin embargo, en el caso de la presencia de hijos, el porcentaje de aquellos con oferta laboral previa con al menos un hijo (63.86%) es mayor al que tienen los grupos divididos por lugar de realización del máximo grado de estudios.

En cuanto a la presencia de “familiares mexicanos cercanos viviendo en EUA además de los miembros del hogar” la mayor parte de aquellos con oferta laboral previa dijo no tener familiares en EUA, este porcentaje (63.25%) es mucho mayor del que presentaron los grupos divididos por lugar de estudio del máximo grado.

Tabla 15

Características familiares de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la oferta laboral en EUA previa a la emigración

Estado civil	Total % (n=425)	Con oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=166)	Sin oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=259)
Casado	68.24	68.07	68.34
Soltero, divorciado/separado o viudo	31.76	31.93	31.66
Presencia de hijos			
Sin hijos	40	36.14	42.47
Con al menos un hijo	60	63.86	57.53
Familiares mexicanos cercanos viviendo en EUA, además de los miembros del hogar			
Sin familiares en EUA, además de los miembros del hogar.	52.24	63.25	45.17
1-5	36.47	25.90	43.24
6 o más	11.29	10.84	11.58

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.3.3 Características migratorias

Como se muestra en la Tabla 16, las características migratorias de aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la emigración” son similares a las de los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios. Poco más de la mitad de aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la migración” tiene “menos de 10 años” de residencia (51.81%), poco más de una tercera parte “entre 10 y 20 años” (36.14%), y el resto “más de 20 años” (12.05%). En cuanto a la situación migratoria de aquellos con oferta previa, la mayor parte eran ciudadanos estadounidenses (29.52%), poco más de una cuarta parte eran residentes permanentes (25.90%), poco más de una quinta parte tenían “visa TLCAN/visa TN o visa de negocios” (20.48%), y el resto estaban “en proceso de residencia permanente, que cuentan con permiso de visitante o visa de turista” (7.23%) o “visa de estudiante u otra situación migratoria” (16.87%).

Tabla 16

Características migratorias de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la oferta laboral en EUA previa a la emigración

Años de residencia	Total % (n=425)	Con oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=166)	Sin oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=259)
Menos de 10	41.88	51.81	35.52
Entre 10 y 20 años	38.12	36.14	39.38
Más de 20 años	20	12.05	25.10
Situación migratoria			
Ciudadanía estadounidense	34.82	29.52	38.22
Residencia permanente	26.82	25.90	27.41
Visa TLCAN/visa TN o visa de negocios	14.59	20.48	10.81
En proceso de residencia permanente, que cuentan con un permiso de visitante o visa de turista	6.82	7.23	6.56
Visa de estudiante u otra situación migratoria.	16.94	16.87	16.99

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.3.4 Características educativas

Como se puede observar en la Tabla 17 presentada a continuación, poco más de la mitad de aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la migración” tienen “maestría” (55.42%); mientras que el resto “doctorado” (44.58%).

Respecto al “área de estudios” de aquellos con oferta laboral previa nos encontramos que la mayoría estudió el área de “físico-matemáticas e ingenierías” (30.12%), en segundo lugar “biológicas y de la salud” (27.11%), poco más de una cuarta parte estudió el área “económico-administrativas” (25.90%, porcentaje mayor al de los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios), y el resto estudiaron “ciencias sociales” (7.83%) y “humanidades, bellas artes o no aplica” (9.04%), porcentajes menores comparados con los grupos divididos por el lugar de estudio del máximo grado.

En cuanto a la “revalidación de estudios”, más de la mitad de aquellos con oferta laboral previa tuvieron “revalidación completa” (58.43%), poco más de una cuarta parte indicó que “no aplicó la revalidación de estudios” (26.51%), el resto indicó que tuvo una “revalidación parcial” (12.05%) o que “no tuvo revalidación” (3.01%).

En relación con el “lugar realización del máximo grado de estudios” poco más de la mitad de aquellos con oferta laboral previa estudió en “México” (54.22%), mientras que el resto estudió en “Estados Unidos” (45.78%).

Tabla 17

Características educativas de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la oferta laboral en EUA previa a la emigración

Máximo grado de estudios	Total % (n=425)	Con oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=166)	Sin oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=259)
Maestría	52.71	55.42	50.97
Doctorado	47.29	44.58	49.03
Área de estudios			
Físico-matemáticas e ingenierías	28	30.12	26.64
Biológicas y de la salud	23.76	27.11	21.62
Económico-administrativas	21.65	25.90	18.92
Ciencias sociales	13.41	7.83	16.99
Humanidades, bellas artes o no aplica	13.18	9.04	15.83
Revalidación de estudios			
Revalidación completa	61.18	58.43	62.93
Revalidación parcial	12.47	12.05	12.74
Sin revalidación	2.82	3.01	2.70
No aplicó la revalidación de estudios	23.53	26.51	21.62
Lugar de realización del máximo grado de estudios			
Estados Unidos	69.88	45.78	85.33
México	30.12	54.22	14.67

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.3.5 Características laborales

Como se puede observar en la Tabla 18, poco más de una tercera parte de aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la emigración” eran profesionistas en México, este porcentaje (33.73%), aunque es muy similar al de aquellos “con último grado de estudios realizado en Estados Unidos” (33.67%), resulta mayor. En cuanto al porcentaje que se desempeñaba en México como “académicos o artistas” (29.52%), es similar al de los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios, así como el porcentaje de aquellos que eran “gerentes, emprendedores o contratistas” (20.48%); “técnicos, trabajadores de oficina o administrativo, o trabajador al servicio a la comunidad y servicios personales” (9.04%) u “operadores de maquinaria o conductores, obrero, comerciantes al por menor (minoristas) o tenían otra ocupación” (7.23%). En el caso de aquellos “sin oferta laboral en EUA previa a la migración” la mayoría tenían ocupación de “profesionista” en México (30.89%), pero poco más de una cuarta parte eran “operadores de maquinaria o conductores, obrero, comerciantes al por menor (minoristas) o tenían otra ocupación” (25.87%), este porcentaje resulta mayor comparado con los grupos divididos por lugar de estudio del máximo grado; por otro lado, el porcentaje de aquellos sin oferta laboral previa que eran “gerentes, emprendedores o contratistas” en México (11.20%) resulta menor comparado con el de los grupos divididos por lugar de estudios del último grado.

En cuanto a la descripción de la posición laboral que se tenía en México, encontramos que poco menos de la mitad de aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la migración” eran empleados (46.99%), y más de una tercera parte eran supervisores (36.75%), porcentaje mayor que en el caso de los grupos divididos por lugar de realización del último grado de estudios; el resto se definió como “emprendedor/trabajador por cuenta propia” (4.22%) o tuvo otra descripción de posición laboral (12.05%). Ambos porcentajes resultan menores que en el caso de la muestra dividida por lugar de estudios. Respecto a la facilidad para encontrar trabajo, la mayoría de aquellos con oferta laboral previa lo obtuvieron “sin algún grado de facilidad” (57.23%); sin embargo, el 42.77% se insertó “con algún grado de facilidad”; este porcentaje resulta mayor que para cualquiera de los dos grupos divididos por lugar del último grado de estudios.

Tabla 18

Características laborales de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la oferta laboral en EUA previa a la emigración

Ocupación más reciente en México	Total % (n=425)	Con oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=166)	Sin oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=259)
Profesionista (como abogado, psicólogo, consultor, ingeniero)	32	33.73	30.89
Académico o artista	27.29	29.52	25.87
Gerente, emprendedor o contratista	14.82	20.48	11.20
Técnico (en laboratorios, fábricas; que desempeña labores principalmente mecánicas), trabajador de oficina o administrativo, o trabajador al servicio a la comunidad y servicios personales	7.29	9.04	6.18
Operadores de maquinaria o conductores, obrero, comerciantes al por menor (minoristas) o tenían otra ocupación	18.59	7.23	25.87
Descripción de la posición laboral que se tenía en México			
Empleado	47.53	46.99	47.88
Supervisor (tiene personas a su cargo)	25.41	36.75	18.15
Emprendedor/trabaja por cuenta propia	6.35	4.22	7.72
Otro	20.71	12.05	26.25
Facilidad para encontrar trabajo			
Con algún grado de facilidad	34.12	42.77	28.57
Sin algún grado de facilidad	65.88	57.23	71.43

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

3.3.6 Características de discriminación

Como se puede apreciar en la Tabla 19, más de la mitad de aquellos “con oferta laboral en EUA previa a la emigración” dijo no haberse sentido discriminado por ser mexicano en EUA (58.43%), porcentaje mayor que en el caso de los grupos divididos por lugar de realización del máximo grado de estudios. De igual manera, los porcentajes de aquellos que comentaron sí haberse sentido discriminados por ser mexicano en EUA (37.95%), así como “prefiere no contestar o no sabe/no aplica” (3.61%) son menores que en los grupos divididos por lugar de estudios del último grado.

En cuanto a la “frecuencia en la que se siente en desventaja por su acento”, un porcentaje pequeño (10.84%) de aquellos con oferta laboral previo dijo sentirse así “siempre o muy frecuentemente”, la mayor parte comentó sufrir de esto “algunas veces” (36.75%), porcentaje mayor que para el caso de los grupos divididos por el lugar de realización del máximo grado de estudios; mientras que poco menos de una tercera parte dijo sentirse así “rara vez” (30.72%) y el resto respondió “nunca o prefiere no decir” (21.69%).

Tabla 19

Características de discriminación de los migrantes mexicanos altamente calificados en Estados Unidos con interés de formar parte del mercado laboral estadounidense divididos por la oferta laboral en EUA previa a la emigración

Sensación de haber sido discriminado por ser mexicano en EUA	Total % (n=425)	Con oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=166)	Sin oferta laboral en EUA previa a la emigración % (n=259)
Sí	38.82	37.95	39.38
No	57.18	58.43	56.37
Prefiere no contestar o no sabe/no aplica	4	3.61	4.25
Frecuencia en la que se siente en desventaja por su acento			
Siempre o muy frecuentemente	11.53	10.84	11.97
Algunas veces	28.94	36.75	23.94
Rara vez	33.41	30.72	35.14
Nunca o prefiere no decir	26.12	21.69	28.96

Nota: Elaboración propia con base en Vázquez Maggio y Domínguez (2017).

De acuerdo con este análisis, las diferencias más sustanciales entre los grupos con oferta laboral previa y los grupos divididos por lugar de realización del máximo grado de estudios, se enlistan a continuación: 1) Elementos laborales. Mayor concentración de profesionistas como ocupación en México, así como mayor composición por supervisores como descripción laboral en México y menor composición por emprendedores, o trabajadores por cuenta propia; 2) Elementos sociales. Mayor concentración de clase media en México; 3) Elementos personales. Mayor composición de aquellos migrantes sin familiares mexicanos cercanos en EUA –sin contar los del hogar–, así como mayor tendencia hacia hombres; y 4) Elementos educativos. Mayor tendencia hacia áreas de estudios económico-administrativas.

3.4 Conclusión de capítulo

En este capítulo se expuso la estadística descriptiva para determinar las posibles variables explicativas de la facilidad de la inserción laboral de los migrantes mexicanos altamente calificados en EUA; con estas variables se realizaron dos modelos econométricos de tipo *logit*. 1) El primero con las variables independientes de lugar de realización del máximo grado de estudios, área de estudios (físico-matemática e ingeniería, biológicas y de la salud, económica-administrativas y ciencias sociales), sensación de desventaja por acento y años de residencia; 2) El segundo modelo añadió la variable de la “oferta laboral en EUA previa a la emigración”. En el primer modelo se encontró que todas las variables –excepto el estudio del área económica-administrativa– resultaban significativas para explicar la facilidad de la inserción laboral; sin embargo, el lugar de realización del máximo grado de estudios –al tener un coeficiente con un signo negativo– mostró una menor probabilidad de inserción laboral con algún grado de facilidad cuando se realizó el máximo grado de estudios en EUA (contrario a lo que se había planteado en la hipótesis). En el segundo modelo econométrico, en el que se incluyó también la variable de “oferta laboral en EUA previa a la migración”, el lugar de realización del último grado de estudios perdió significancia estadística, por lo que pareciera que la oferta laboral previa la absorbió. Finalmente, en un último apartado, se muestran las características de aquellos migrantes altamente calificados con oferta laboral previa, encontrado elementos diferenciadores en comparación con los grupos divididos por el lugar de realización del último grado de estudios; estas características –diferenciadoras en su mayoría– son de índole laboral, pero también personal, social y educativo.

Conclusión

Es interesante pensar que este trabajo inició bajo la premisa de que el lugar de realización del máximo grado de estudios influía en la facilidad de la inserción laboral de los migrantes altamente calificados y, en este sentido, la hipótesis que se planteó fue que quienes realizaban este grado máximo en el país de destino (Estados Unidos) tenían mayor probabilidad de inserción laboral con algún grado de facilidad. Esta hipótesis estuvo sostenida, fundamentalmente, por dos teorías de la relación educación-trabajo; la Teoría del Capital Humano y la Teoría Credencialista. La primera desde un enfoque de formación en la universidad, en la cual un agente “racional” buscaría continuar su formación siempre y cuando los rendimientos esperados fueran mayores a los costos efectuados en la formación; de tal manera que quienes buscaran migrar, tomarían la decisión “racional” de proceder a la internacionalización de la educación superior, esperando que ésta les otorgara mayores rendimientos que costos. Aunque en esta tesis no se analizó el tipo de trabajo encontrado, ni el sueldo, el análisis de la facilidad en la inserción laboral ya es muy valioso en sí mismo; mientras más difícil sea ésta, mayor será el costo para los migrantes y el retorno de inversión será más lento. La segunda teoría de la relación educación-trabajo que apoya la hipótesis de esta tesis es la Teoría Credencialista, la cual plantea, por un lado, que los empleadores, al no tener información completa de la capacidad potencial de los individuos, recurren a elementos que señalizan esta potencialidad de capacidad, es decir, diplomas y títulos conocidos, y reconocidos por estos empleadores.

Sin embargo, después de la realización de los modelos econométricos, lo primero que se encontró en esta tesis es que la facilidad de inserción laboral en función del lugar de estudios del grado máximo disminuye si el lugar de realización de este grado es en el país de destino (Estados Unidos), contrario a lo que se pensaba en la hipótesis inicial. Esto podría encontrar explicación en varios lugares; el primero tiene que ver con la tercera teoría de la relación educación-trabajo planteada en esta tesis, el Enfoque de las Competencias Laborales, la cual plantea que, más allá de la acreditación educativa (credencial académica), existen conjuntos de saberes y capacidades (competencias) que señalan aptitudes profesionales de los individuos; a mayor diversidad y adaptabilidad de

éstos, la inserción laboral se facilitará. Los migrantes altamente calificados, al venir de otros entornos distintos al del lugar de destino, mostrarán una mayor diversidad de competencias y una mayor adaptabilidad.

Al estudiar cuidadosamente las otras dos teorías, también se podría vislumbrar una explicación preliminar de lo encontrado en esta tesis. Un enfoque crítico de la Teoría Credencialista plantea que estas credenciales sirven como diferenciador de grupos de poder y prestigio, respecto a otros grupos sociales, por tanto, la obtención de los (buenos) empleos depende más de las formas de presentación y de los estilos culturales, que de factores cognoscitivos. Pero ¿qué pasa cuando quien obtiene esta credencial no comparte las mismas formas de presentación, ni los mismos estilos culturales que los grupos de poder y prestigio? Desde esta perspectiva, por más credenciales que avalen al migrante como perteneciente a estos grupos de poder y prestigio, existirá un tema de discriminación por no compartir las mismas formas de presentación ni los mismos estilos culturales. En los modelos econométricos se utilizó la variable “frecuencia en la que se siente en desventaja por su acento”, la cual representaría muy bien esta discriminación por formas de presentación y estilos culturales diferentes, ya que se encontró que sí fue significativa estadísticamente en ambos modelos; a menor sensación de desventaja por acento, mayor probabilidad de inserción laboral fácil. Claro que esto abre una nueva línea de investigación no planteada ni estudiada en este trabajo, pero que valdría la pena hacerlo en una siguiente aproximación. Además, una de las limitantes es no contemplar las características de los trabajos en los que se insertan los migrantes, es decir, no podemos determinar si pertenecen a estos “buenos empleos” de grupos de poder y prestigio.

Por otro lado, la Teoría del Capital Humano no solamente contempla la formación académica, también incluye la formación que se da en el trabajo y, dentro de ella, ubica a la formación específica como la que incrementa la productividad marginal en la empresa que la proporciona más que en otras empresas; mientras mayor sea la capacitación específica en cierta industria u ocupación, la empresa buscará conservar más a este empleado, pero, ¿qué pasa en un contexto de globalización donde una misma empresa tiene varias localizaciones alrededor del mundo?, ¿no sería “racional” que las

empresas brindaran capacitación específica a sus empleados en los lugares donde el costo fuera menor, para luego rotarlos a los lugares en donde generen las mayores ganancias? La pregunta anterior resulta pertinente, pero, lamentablemente, no se puede dar respuesta a ella con los datos de la base utilizada en este trabajo, ya que otra de las limitaciones es no poder saber si la inserción laboral fue dentro de la misma empresa o nicho de empresas en la que los migrantes trabajaban en México. Sin embargo, la Teoría del Capital Humano fue la única de las tres analizadas en esta investigación que abrió la posibilidad de la influencia de factores laborales en la inserción de migrantes altamente calificados en el país de destino; aunque la rotación laboral no hubiera sido dentro de la misma empresa, la formación específica que se brindó en cierta industria u ocupación jugaría un papel determinante para la inserción dentro de la misma industria u ocupación, pero en otro país.

Finalmente, lo que se encontró con el segundo modelo econométrico es que, para el caso de la población estudiada, cuando se incorpora la variable “oferta laboral en EUA previa a la emigración”, el lugar de realización del último grado de estudios deja de ser estadísticamente significativa. Al hacer el análisis estadístico de quienes conforman al grupo con oferta previa, se encontró que tienen características específicas y distintas a los grupos divididos por el lugar de realización del máximo grado de estudios. El grupo con oferta laboral en EUA previa a la migración tiene, en su mayoría, elementos laborales que la diferencian –mayor concentración de quienes eran profesionistas antes de la migración, así como mayor composición de quienes eran supervisores y menor de quienes eran emprendedores o trabajadores por cuenta propia–, pero también existen elementos sociales –fuerte composición por aquellos que eran clase media en el país de origen–, personales –mayor concentración de aquellos migrantes sin familiares mexicanos cercanos en EUA, sin contar los del hogar, así como mayor tendencia hacia hombres–, educativos –mayor tendencia hacia áreas de estudios económico-administrativas– y de discriminación –menor discriminación por nacionalidad, pero mayor sensación de desventaja por acento. Todo lo anterior hace que valga la pena un estudio posterior de esta población específica.

De acuerdo con la literatura revisada en este trabajo, la mayoría de los autores señalan que la realización de un posgrado en el país de destino de la migración funciona como un precursor determinante para la inserción laboral en dicho país, estos autores encuentran explicación en los vínculos que se pueden generar en los posgrados. Sin embargo, dado lo encontrado en los modelos econométricos planteados, y desde la perspectiva de Granovetter estudiada en este trabajo, podríamos suponer que los vínculos que estos migrantes realizan en sus posgrados extranjeros son más fuertes que débiles –se comparte mucho tiempo y afinidad, por tanto, tienen utilidad para transmitir un mensaje como la búsqueda de empleo de la manera más precisa, pero a un grupo reducido de personas. Podría suponerse que quienes contaban con oferta laboral previa a la emigración, al no haber estado en el país de destino para la realización de estudios, pudieron conseguir trabajo antes de la migración a través de vínculos débiles que transmitieron la información de la búsqueda de trabajo a un mayor grupo de personas –probablemente, en las redes laborales de su propia empresa o nicho de empresas. Desde esta perspectiva, entonces, resulta valioso el análisis de los vínculos de los migrantes altamente calificados para determinar la facilidad de su inserción laboral y, en particular, aquellas conexiones que se pueden encontrar en los trabajos y empresas previas a la emigración. Dentro de futuras líneas de investigación valdría la pena estudiar la migración altamente calificada de mexicanos en Estados Unidos desde una perspectiva de movilidad entre empresas o nichos de empresas, ya que pareciera que los migrantes de la base de datos analizada en este trabajo responden a este tipo de movilizaciones.

El estudio de los migrantes altamente calificados es de recién relevancia y –a pesar de que la población estudiada en esta tesis no es representativa estadísticamente, y no se puede hacer una generalización de ninguna manera–, la aportación de este trabajo es mostrar la posibilidad de que los factores determinantes para la facilidad de la inserción laboral en el país de destino no se encuentran solamente en las características y variables académicas de los migrantes, sino, también, en las características laborales, así como en los vínculos (débiles) que se pueden hacer en el proceso previo a la migración. Tradicionalmente se ha asumido la internacionalización en la educación superior –específicamente la realización de estudios de posgrado– en el país de destino

como un elemento precursor al proceso de migración y a la inserción laboral; este trabajo desmiente esta relación *a priori* y abre la discusión hacia campos más amplios. Valdría la pena preguntarse lo siguiente: si es que existe una inserción laboral en el país de destino, ¿en qué posición es?, es decir, ¿es en la academia de la universidad de realización del posgrado o en otro lado? Así mismo, si es que existe una oferta laboral previa al proceso de emigración, ¿en qué posición es, también en la academia de alguna universidad o en alguna empresa, o institución privada?, ¿la nueva oferta laboral es en la misma empresa o nicho de empresas?, ¿a través de qué tipo de vínculos fue la obtención del trabajo? Tal vez una de las múltiples respuestas podría ser que los migrantes con estudios de posgrado en el país de destino, difícilmente encuentran patrocinadores para su estadía o una oferta laboral fuera de la academia y, por tanto, fuera de los vínculos fuertes; tal vez aquellos con oferta previa a la migración tuvieron una capacitación laboral específica y, por tanto, la movilidad laboral ocurrió dentro de la misma empresa o nicho de empresas.

Bibliografía

- Almedia, S., Fernando, M., Nadiyah, Z., & Dharmage, S. (2015). Fitting the mould: the role of employer perceptions in immigrant recruitment decision-making. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(22), 2811-2832.
- Aragonés, A. M., & Salgado, U. (2011). Mercados de trabajo en la economía del conocimiento y el fenómeno migratorio. El caso de Estados Unidos (1990-2006). En A. M. Aragonés, *Mercados de trabajo y migración internacional* (págs. 79-113). Ciudad de México, México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas.
- Arango, J. (2003). La Explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra. *Migración y Desarrollo*(1), 1-30.
- Bauer, T., & Zimmerman, K. (1995). Modelling International Migration: Economic and Econometric Issues. En R. van der Erf, & L. Heering (Edits.), *Causes of International Migration: Proceedings of a Workshop* (págs. 95-115). Luxemburgo: Office of Official Publications of the European Communities.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital. A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH.
- Becker, G. S. (1983). Inversión en capital humano e ingresos. En L. Toharia, & R. M. Esther (Edits.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas* (págs. 39-63). Madrid: Alianza Editorial.
- Benson-Rea, M., & Rawlinson, S. (2003). Highly Skilled and Business Migrants: Information Processes and Settlement Outcomes. *International Migration*, 41(2), 59-79.
- Bermúdez Rico, R. E. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y Economía*(10), 135-150.

- Bermúdez Rico, R. E. (2015). La movilidad internacional por razones de estudio: Geografía de un fenómeno global. *Migraciones Internacionales*, 8(1), 95-125.
- Bonal, X. (1998). *Sociología de la educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas*. Barcelona: Paidós.
- Bretón Mora, F. G. (2012). *Inserción laboral de migrantes calificados*. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios Regionales, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.
- Calva-Sánchez, L. E., & Alarcón, R. (2015). La integración laboral precaria de los migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al inicio del siglo XXI. *Papeles de Población*, 21(83), 9-39.
- Camacho Lizárraga, M. I. (2017). *Internalización en la educación superior: prácticas y estudio en constante evolución vista desde un estudio de caso*. D.F., México: ANUIES.
- Carrillo Piña, J. (2012). *La migración calificada y altamente calificada de México a Estados Unidos: 1980-2009. Causas y consecuencias*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, Estado de México.
- Chávez Elorza, M., & Alfaro, Y. (2018). Trayectorias de la diáspora mexicana calificada. *Sociedad y Economía*(34), 51-73.
- Corominas, J. (1987). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid: Ed. Gredos.
- de Hass, H. (2010). Migration and Development: A Theoretical Perspective. *International Migration Review*, 44(1), 227-264.
- De Wit, J. (2001). *Internationalisation of Higher Education in the United States of America and Europe*. Amsterdam Institute for Humanities Research (AIHR), Faculty of Humanities (FGw). Amsterdam: in eigen beheer.

- Delgado Bohórquez, V. M. (2009). El modelo de competencias laborales: base para la gestión de talento humano en las organizaciones. *Económicas CUC*, 30(30), 25-38.
- Didier Pino, N. O. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19-27.
- Docquier, F., & Marfouk, A. (2006). International migration by education attainment, 1990-2000. En Ç. Özden, & M. Schiff (Edits.), *International Migration, Remittances, and the Brain Drain* (págs. 151-199). Washington, DC: World Bank and Palgrave Macmillan.
- Docquier, F., Lowell, B. L., & Marfouk, A. (2009). A gendered assessment of highly skilled emigration. *Population and development review*, 35(2), 297-321.
- Domínguez Villalobos, L., & Vázquez Maggio, M. L. (2019). Motivaciones para migrar: las clases medias mexicanas profesionistas en los Estados Unidos. *Norteamérica, revista académica de CISAN-UNAM*, 14(1), 259-282.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. New York: Routledge.
- Fiori, N., & Koolhas, M. (2012). Inserción laboral de los inmigrantes calificados latinoamericanos en España y en los Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(11), 33-57.
- Gacel-Ávila, J., Jaramillo, I. C., Knight, J., & de Wit, H. (2005). The Latin American Way: Trends, Issues, and Directions. En H. de Wit, I. C.-Á. Jaramill, & J. Knight (Edits.), *Higher Education in Latin America: The International Dimension* (págs. 341-368). Washington, D.C.: The World Bank.
- Gaillard, A. M., & Gaillard, J. (1998). *International migration of the highly qualified: A bibliographic and conceptual itinerary*. Nueva York: Center of Migration Studies.
- Gandini, L. (enero-junio de 2019). Las explicaciones de la migración calificada: el papel de las mujeres. *Norteamérica, revista académica del CISAN-UNAM*, 14(1), 369-390.

- Gaspar Olvera, S. (2017). Integración de los inmigrantes calificados en Estados Unidos (2011-2015). *Odisea. Revista de Estudios Migratorios*(4), 85-124.
- Gaspar, S., & Chávez, M. (2016). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Revista Problemas del Desarrollo*, 185(47), 79-108.
- Gibson, J., & McKenzie, D. (2007). The impact of an ex-ante job offer requirement on labor migration: The New Zealand-Tongan experience. En Ç. Özden, & M. Schiff, *International Migration, Economic Development and Policy* (págs. 215-233). Washington, DC: World Bank and Palgrave Macmillan.
- González Becerril, J. G. (2005). Inserción laboral de los migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1990-2000. *Revista Argentina de Sociología*, 3(5), 88-106.
- Granovetter, M. (1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Hagen-Zanker, J. (2008). Why do people migrate? A review of the theoretical literature. *Munich Personal RePEc Archive*, 1-24.
- Harris, J. R., & Todaro, M. P. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *The American Economic Review*, 60(1), 126-142.
- Keeley, B. (2012). *Migración internacional: El lado humano de la globalización*. Ciudad de México: OECD Publishing-Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.
- King, R. (2012). Theories and Typologies of Migration: An Overview and A primer. *Willy Brandt Series of Working Papers in International Migration and Ethnic Relations*(12), 1-43.
- Knight, J. (2003). Updating the Definition of Internationalization. *International Higher Education*, 33, 2-3.

- Knight, J. (2004). Internationalization Remodeled: Definition, Approaches, and Rationales. *Journal of Studies in International Education*, 8(1), 4-31.
- Leiss, W. (1977). *Canadian Journal of Political Science / Revue canadienne de science politique*, 10(1), 202-203.
- Lewis, W. A. (1954). Economic Development with Unlimited Supply of Labour. *The Manchester School*, 22(2), 139-191.
- Lowell, L. B., Findlay, A., & Stewart, E. (2004). Brain Strain: Optimising highly skilled migration from developing countries. *Asylum and Migration Working Paper 3*, 1-43.
- Lozano Ascencio, F., & Gandini, L. (2009). *La emigración de recursos humanos calificados desde América Latina y el Caribe. Tendencias contemporáneas y perspectivas*. Caracas: SELA.
- Lozano Ascencio, F., & Gandini, L. (2011). *Migrantes calificados de América Latina y el Caribe ¿Capacidades desaprovechadas?* Cuernavaca: UNAM, CRIM.
- Luchilo, L. (2006). Movilidad de estudiantes universitarios e internacionalización de la educación superior. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, 3(7), 105-133.
- Luchilo, L., Moreno, M. V., & D'Onofrio, M. G. (enero-junio de 2019). Patrones de movilidad científica y oportunidades laborales en el mercado académico: efectos de estudiar un posgrado en Estados Unidos entre investigadores argentinos de ciencias exactas y naturales. *Norteamérica, revista académica del CISAN-UNAM*, 14(1), 283-311.
- Malan, S. (2000). The 'new paradigm' of outcomes-based education in perspective. *Journal of Family Ecology and Consumer Sciences*, 28, 22-28.
- Martínez Pizarro, J. (Ed.). (2008). *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo*. Santiago: CEPAL.

- Massey S., D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Massey, D. S. (1987). Understanding Mexican Migration to the United States. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1372-1403.
- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2003). *Economía Laboral*. Madrid: McGraw-Hill.
- Moreno Becerra, J. L. (1982). La educación como determinante del salario: capital humano versus credencialismo. *Cuadernos de economía: Spanish Journal of Economics and Finance*, 10(29), 587-599.
- Navarro-Cendejas, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios. Perspectivas teóricas y tendencias internacional en la investigación*. Ciudad de México: ANUIES.
- OECD. (s.f.). *Discover the OECD: Better Policies for Better Lives*.
- OECD-UNDESA. (2013). *La migración mundial en cifras*.
- OIM. (Agosto de 2016). Migración calificada y desarrollo: Desafíos para América del Sur. *Cuadernos Migratorios*(7), 289.
- Özden, Ç. (2007). Fuga de cerebros en América Latina. En P. Leite, S. Zamora, & L. Acevedo (Edits.), *Migración internacional y desarrollo en América Latina y el Caribe* (págs. 469-482). D.F., México: Consejo Nacional de Población.
- Pardo Montaña, A. M. (2015). Migración internacional y desarrollo. Aportes desde el transnacionalismo. *Revista de Estudios Sociales*(54), 39-51.
- Pellegrino, A. (2001). *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada*. Montevideo: Universidad de la República de Uruguay. Facultad de Ciencias Sociales - Programa Población.
- Piore, M. J. (1979). *Birds of passage: Migrant labor and industrial societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Planas, J. (2003). Educación y mercado de trabajo en la globalización. En F. Fernández-Palomares, *Sociología de la educación* (págs. 165-178). Madrid: Pearson.
- Ramírez-García, T., & Gandini, L. (2016). Trabajadoras calificadas: las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada. *Revista Latinoamericana de Población*, 10(19), 33-56.
- Ranis, G., & Fei, J. C. (1961). A Theory of Economic Development. *The American Review*, 51(4), 533-565.
- Rodríguez Gómez, R. (2009). Migración de personal altamente calificada de México a Estados Unidos: una exploración del fenómeno. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-34.
- Ruiz de Vargas, M., Jaraba Barrios, B., & Romero Santiago, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*(16), 64-91.
- Sala, G., & Planas, J. (2009). Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral. *Sociología Del Trabajo*(66), 31-46.
- Salt, J. (1997). *International Movements of the Highly Skilled*. Paris: OECD.
- Stark, O. (1991). *The Migration of Labor*. Oxford: Basil Blackwell.
- Stark, O., & Bloom, D. E. (1985). The New Economics of Labor Migration. *The American Review*, 75(2), 173-178.
- Stier, J. (2004). Taking a critical stance toward internationalization ideologies in higher education: idealism, instrumentalism and educationalism. *Globalisation, Societies and Education*, 2(1), 83-97.
- Tigau, C. (2013). *Riesgos de la fuga de cerebros en México: Construcción mediática, posturas gubernamentales y expectativas de los migrantes*. D.F.: CISAN.
- Todaro, M. P. (1969). A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. *The American Economic Review*, 138-148.

- Trevena, P. (2013). Why do highly educated migrants go for low-skilled jobs? A case study of Polish graduates working in London. En B. Glorious, I. Grabowska-Lusinska, & A. Kuvik, *Mobility in Transition* (págs. 169-190). Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Vázquez Maggio, M. L. (2017). *Mobility patterns and experiences of the middle classes in a globalizing age: The case of Mexican migrants in Australia*. Heidelberg: Springer.
- Vázquez Maggio, M. L., & Domínguez Villalobos, L. (2017). *Informe de resultados de la investigación "migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos"*. UNAM, Facultad de Economía. Obtenido de <http://ru.economia.unam.mx/>
- Vázquez Maggio, M. L., & Domínguez Villalobos, L. (2018). La inserción laboral de migración contemporánea de mexicanos profesionistas a EU: un análisis comparativo. *Sociedad y Economía*(34), 27-49.
- Vázquez Maggio, M. L., & Domínguez Villalobos, L. (2018). La migración de profesionistas mexicanos y su inserción laboral en Estados Unidos. *Revista de Economía Mexicana Anuario UNAM*(3), 207-248.
- Zavala Portillo, S. E. (2020). *La internalización de la educación superior y su vinculación con la migración: La experiencia de estudiantes de intercambio de la Ciudad de México*. Tesis de Licenciatura en Economía, Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Economía, México.