



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

Inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificado en el Área de
la Bahía de San Francisco

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE
DOCTOR EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PRESENTA:
LUIS DEMETRIO MORENO CALVILLO

Directora de Tesis
Dra. Maritza Caicedo Riascos
Instituto de Investigaciones Sociales

Miembros del Comité Tutor
Dra. Judit Bokser Misses
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Dra. Mónica Laura Vázquez Maggio
Facultad de Economía

Ciudad Universitaria, CD. MX. Mayo 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.

ÍNDICE

Índice	1
Introducción	4
Capítulo I	
Participación laboral de población inmigrante mexicana calificada En Estados Unidos y el área de la bahía de San Francisco	14
1. 1. Población calificada	15
1.2. Emigración de población calificada	19
1.3. Características generales de la inserción de los trabajadores mexicanos calificados en Estados Unidos	22
1.4. Participación laboral de la población inmigrante calificada en el área de la bahía de San Francisco	27
1.5 Conclusiones	31
Capítulo II	
Marco teórico para el análisis de la inserción laboral de la población calificada. Capital Humano y Capital Social	33
2.1. La reestructuración económica y del mercado laboral	34
2.2. Enfoques explicativos de la ciencia económica en el mercado laboral	38
2.2.1. Escuela clásica. División del trabajo	38
2.2.2. Escuela Neoclásica. Teoría del capital humano	41
2.2.2.1. Enfoque credencialista	46
2.2.2.1.1. Teoría de la selección	47
2.2.2.1.2. Teoría de la fila	49
2.2.2.2. Modelo multinivel. Capital humano de unidad	50
2.2.3. Escuela institucionalista. Hipótesis de mercados de trabajo duales	51
2.3. Perspectiva de la ciencia económica en la inserción laboral de población inmigrante calificada	58
2.4. Las redes sociales en la inserción laboral de la población inmigrante calificada	62
2.5. Conclusiones	70

Capítulo III

Participación laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, California y área de la bahía de San Francisco	77
3.1. Participación mexicana en el mercado laboral de Estados Unidos	77
3.1.1. Población mexicana frente a la composición sectorial de Estados Unidos	78
3.1.2. Población mexicana frente a la estructura ocupacional de Estados Unidos	81
3.1.3. Perfil de calificación de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral de Estados Unidos	85
3.2. Conformación y participación mexicana del mercado laboral de California	89
3.2.1 Contexto histórico	89
3.2.2 Contexto económico e industrial de California	91
3.2.3. Participación en el mercado laboral de California	93
3.2.3.1. Población mexicana frente a la composición sectorial de California	94
3.2.3.2. Población mexicana frente a la estructura ocupacional de California	97
3.2.3.3. Perfil de calificación de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral de California	98
3.3. Conformación y participación mexicana en el mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco	104
3.3.1. Contexto histórico	104
3.3.2. Contexto económico - geográfico del Área de la Bahía de San Francisco	106
3.3.2.1. La ciudad de San Francisco, el Este de la Bahía y Silicon Valley como nodos centrales del Área de la Bahía de San Francisco	107
3.3.2.2. El Área de la Bahía de San Francisco como mega región frente a la perspectiva teórica del mercado de trabajo dual	110
3.3.3. Participación en el mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco	112
3.3.3.1. Población mexicana frente a la composición sectorial del Área de la Bahía de San Francisco	114

3.3.3.2. Población mexicana frente a la composición sectorial del Área de la Bahía de San Francisco	117
3.3.3.3. Perfil de calificación de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco	119
3.4. Conclusiones	123
Capítulo IV	
Inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco. Estudio de caso	126
4.1. Metodología	126
4.2. Participación por actividad económica	128
4.3. Capital Humano	130
4.3.1. Acreditaciones académicas	131
4.3.1.1. Sector de la tecnología	131
4.3.1.2. Sector de la academia	133
4.3.1.3. Sector de la mercadotecnia y el diseño	134
4.3.1.4. Sector de comercio y administración	135
4.3.1.5. Vinculación de los estudios de posgrado con la inserción laboral	136
4.3.2. Estatus Migratorio	138
4.3.3. Experiencia laboral	143
4.4. Redes ocupacionales	147
4.4.1. Redes ocupacionales en el transcurso de la trayectoria laboral en Estados Unidos	149
4.4.2. Uso de redes ocupacionales para el proceso de inserción laboral en el Área de la Bahía de San Francisco	151
4.5. Satisfacción en el mercado laboral	156
4.6. Conclusiones	167
Conclusiones	172
Bibliografía	178
Anexos Capítulo III	190

INTRODUCCIÓN

Históricamente los flujos de migración de ciudadanos mexicanos a los Estados Unidos se han caracterizado por provenir en su gran mayoría de sectores menos favorecidos de la sociedad, tanto de sectores rurales como urbanos (Sandoval, 2011). Estas personas comúnmente se integran en trabajos de baja calificación en condiciones vulnerables en donde se presentan salarios precarios y afectaciones en prestaciones sociales (Rocha, 2011). Este tipo de integración al mercado laboral también se puede considerar como la ausencia de un *trabajo decente*, el cual se define, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como un empleo que genera un ingreso justo, ofrece condiciones de seguridad y protección social, libertad de expresión e igualdad de oportunidades, tanto para mujeres como hombres (OIT, 2020).

En los años 70 existió un cambio en el paradigma de la economía occidental en donde se establece un proceso de *reestructuración económica* del sistema capitalista en el cual la manufactura deja de tener un protagonismo absoluto en los procedimientos de producción industrial y se presenta el crecimiento del sector de los servicios y con esto también un nuevo paradigma tecnológico organizado en torno a las tecnologías de la información (Castells, 2008). Todo esto favorecido por la globalización, que es un proceso de implementación de una serie de políticas liberales a nivel global con la intención de integrar, en la mayor medida de lo posible, los mercados económicos de diversas regiones del mundo.

Así pues, la globalización tiene la intención de estandarizar los procesos de producción creando *cadena de valor global*¹ en donde las actividades necesarias para la creación de todo bien o servicio se lleve a cabo en distintas regiones del mundo con el fin de reducir costos, incluyendo el de la mano de obra (Stephenson, 2015). En esta cadena de valor, las regiones o países del sur (países en vías de desarrollo económico-industrial), presentan una economía débil con regulaciones laborales relativamente laxas, en donde se cuenta con

¹ Las *cadena de valor* es el conjunto de actividades necesarias para generar un producto o servicio, desde su concepción hasta la venta final (Ferrando, 2013) Una *cadena global de valor* consiste en este mismo conjunto de actividades necesarias para la producción de un bien o servicio, pero que se llevan a cabo en distintas localidades geográficas (Roldán, 2020). Generalmente comienza en la concepción del producto –mediante la investigación y desarrollo–, la fabricación de los componentes, el ensamble o integración, y la distribución y comercialización, en donde participan en cada paso -o cadena del proceso- empresas transnacionales (Ecoosfera, 2017).

trabajadores de bajo capital humano expuesto a ofrecer su fuerza de trabajo a cambio de un salario bajo, con reducidos o nulos beneficios sociales (Durand y Massey, 2009).

La incertidumbre laboral en las regiones del sur motivó nuevas oleadas migratorias a los países del norte (países con alto grado de desarrollo económico-industrial), en donde la fuerza de trabajo no calificada encontró no solamente en los sectores de la economía primaria (actividades relacionadas con los recursos naturales) y secundaria (actividades relacionadas con la manufactura) una puerta de acceso al mercado laboral, sino también en el sector terciario o el de los servicios, en especial en los grandes centros urbanos. A pesar de que las condiciones de seguridad laboral eran de mejor calidad en las naciones del norte al tener legislaciones laborales más duras, hay una percepción de que estas condiciones de las que gozaban los trabajadores nativos no se trasladaron en aspectos de seguridad social, movilidad laboral e inclusive salarios para la población inmigrante, en especial si no se contaba con un estatus migratorio que concediera el derecho al trabajo.

Nos enfrentamos pues, como consecuencia de la reestructuración económica, ante la presencia de un mercado dual en dos escenarios distintos:

- a) Un “mercado laboral dual global” en donde las cadenas de valor se aprovechan de la gran oferta de trabajadores en las regiones del sur para insertarse en puestos de trabajo en funciones no calificadas, mientras que las funciones que requieren una mayor especialización se desarrollan por trabajadores calificados en las regiones o países del norte.
- b) Un “mercado laboral dual local”, donde en los centros urbanos los trabajadores que cuentan con un mayor capital humano participan en lo que Piore (1983) denomina como un *sector primario*, que se caracteriza por el desenvolvimiento en funciones generalmente no manuales, asociada a la toma de decisiones, ajenas al desgaste físico y asociadas a un prestigio social; y un *sector secundario*, en donde replicando el modelo del mercado laboral global, los trabajadores se integran en empleos donde las funciones no requiere un alto grado de especialización pero los salarios son bajos y presenta un marcado deterioro de las condiciones de trabajo.

Como mencionamos, en el contexto del mercado laboral global los trabajadores del sur emigran hacia el norte por ofrecer empleos con mayores ingresos. Es a partir de los años 90, donde la economía global se concentra en mayor medida en la economía del conocimiento, en donde para Castells (2008) la productividad económica gira alrededor de la capacidad de procesamiento de información gracias a la tecnología, donde esta misma ofrece un acceso a los mercados globales e incrementa la capacidad de circulación de capital, bienes y servicios entre las naciones.

El valor del conocimiento radica en la posesión de información y la capacidad de procesarla en favor de la productividad económica. Es en ese panorama en el que la economía del conocimiento les confiere un gran valor a sectores de investigación y desarrollo en tecnología, pero también a sectores económicos donde el conocimiento conforma su materia prima, tal como sucede en las áreas de servicios financieros, médicos, legales, investigación académica, educación, ingenierías, entre otras.

Es en este contexto donde la economía del conocimiento se concentra primordialmente en los países o ciudades del norte, en donde se ubican físicamente las oficinas centrales y las instalaciones dedicadas a la investigación y desarrollo, por lo cual estas regiones tienen una gran demanda de trabajadores calificados con un cierto grado de conocimiento para el desenvolvimiento de funciones especializadas.

Estas ciudades o regiones del norte generalmente son áreas metropolitanas que concentran grandes flujos de inversión y de producción de alcance transnacional, a las que comúnmente se le denomina como *regiones o ciudades globales* (Sassen, 1991), que ante la dinámica de la dualidad del mercado laboral atrae población inmigrante, tanto nacionales como extranjeros, para integrarse en el mercado laboral en el sector secundario como trabajadores no calificados, quienes generalmente se desenvuelven en el sector de los servicios, o en el sector primario como trabajadores calificados en las áreas en las que se desenvuelve la economía del conocimiento.

Es en la globalización donde se promueve la movilidad de bienes, servicios, capital y seres humanos (Castells, 2008), pero precisamente la movilidad humana, contraria a las otras movilidades, se ve restringida por las políticas migratorias que marca cada nación, la cual

decide quién ingresa y quién no en el mercado laboral, de acuerdo a las necesidades de este mercado, por lo cual ante la gran demanda de trabajadores calificados en las regiones o ciudades globales, las políticas migratorias tienden a ser más condescendientes ante este sector obedeciendo al interés de la economía de la sociedad receptora , pero también al interés del migrante cuyos motivos para emigrar se centran en gran medida en el desarrollo de la carrera profesional junto al factor económico.

En el ámbito de la globalización una de las naciones de mayor desarrollo en la economía del conocimiento es los Estados Unidos, destacando en mayor medida el área de la bahía de San Francisco que concentra industrias dedicadas a los sectores financiero, legales, médicos, de educación universitaria y en especial, los sectores que se vinculan con las tecnologías de la información , conformando al sur de la región en el área de Silicon Valley el mayor *cluster* global de empresas dedicadas a la investigación, desarrollo y manufacturación en electrónicos, tecnología digital, software y comercio electrónico.

En esta región se asienta nuestro lugar de análisis, que representa un polo natural de atracción para nuestro sujeto de estudio: *la población migrante mexicana calificada*, si bien, por razones geográficas y por un robusto mercado de trabajo que demanda profesionales, también contribuye las redes sociales que los trabajadores calificados han establecido durante los períodos de su formación profesional, tanto en el ámbito académico como laboral, es decir, durante su periodo de formación de capital humano.

El capital humano es la acumulación de conocimiento y experiencia que eventualmente se puede utilizar para fomentar la producción y el desarrollo de una sociedad o nación, por lo cual a mayor calificación, educación o especialización se eleva la capacidad productiva y por lo tanto la rentabilidad del trabajador para el mercado laboral (Aragonés y Salgado, 2011). Tenemos que considerar que la experiencia migratoria, y con esta la participación como trabajador en un mercado laboral extranjero, es un elemento de inversión en capital humano, como lo es también el cuidado médico (Roldán, 2011), y en el caso de los inmigrantes el conocimiento del idioma local e inclusive la posesión de un permiso laboral son también consideradas como herramientas que contribuyen al capital humano.

De esta forma, Gary Becker (1992) señala que los trabajadores buscan empleos de acuerdo con sus capacidades que son fruto de la acumulación de conocimientos por medio de la educación escolar y de la experiencia en el mercado de trabajo, a su vez que los empleadores buscaran a los trabajadores con mayores índices de capital humano, por lo tanto, los trabajadores deben de invertir en la creación de este capital ya que aumenta la diversidad de ofertas de trabajo y el margen de maniobra para negociar sus ingresos.

Un elemento central de análisis en los estudios migratorios es el capital social y el uso de redes de los migrantes para los procesos de movilidad, redes que Durand y Massey (2009) señalan que incrementan la posibilidad de movimiento internacional porque reducen los costos y riesgos del desplazamiento. El perfil de redes que señalan ambos autores es de perfil comunitario en el caso de movilidad procedente de ámbitos rurales, o de contacto familiar o amistades si la movilidad es procedente de un ambiente urbano, lo cual generalmente corresponde a inmigrantes con bajo capital humano que una vez instalados en la sociedad receptora van a continuar recurriendo a estas redes como elementos de apoyo a la inserción laboral.

Granovetter (1995) nos señala que la población con grados académicos terciarios utilizan las redes sociales como herramienta de apoyo para la inserción laboral, pero un perfil de redes a las que denomina como “redes ocupacionales”, las cuales se construyen en los ámbitos de proceso de formación de capital humano: la universidad y el trabajo, estableciendo redes con profesores, directivos universitarios, compañeros de estudio o de trabajo, empleadores y colegas de profesión, que si bien son redes de carácter débil al no contar con un lazo emocional tan sólido como lo puede ser un familiar o amigo cercano, son redes idóneas para la vinculación laboral.

Como hemos mencionado, en el contexto de la reestructuración económica existe una alta demanda en el mercado laboral de las naciones del norte de población calificada, en mayor medida, población capacitada en las áreas económicas de mayor productividad en la sociedad del conocimiento, por lo cual las políticas migratorias se convierten en un factor fundamental para la atracción porque establecen condiciones de inserción, en la medida de lo posible, idóneas para este perfil de población migrante (Trigueros, 2011).

Si bien, el capital humano ayuda a determinar el tipo de condiciones laborales con las que se integra un trabajador al mercado laboral, en el caso de los trabajadores calificados las redes ocupacionales desempeñan también un papel fundamental al incrementar las oportunidades de acceso a mejores empleos, esto es; empleos de acuerdo con el perfil ocupacional de los individuos, salario digno y el acceso a beneficios económicos y sociales. Un empleo que se presenta con estas características al comienzo de la trayectoria laboral de un inmigrante es porque generalmente se obtiene a través de una oferta de trabajo, que en el caso de los inmigrantes mexicanos calificados esta oferta puede presentarse cuando aún se trabaja en México.

Universo de estudio

Se realiza un análisis del uso de redes sociales ocupacionales a un grupo de 17 inmigrantes mexicanos calificados que realizaron sus estudios de nivel licenciatura en México y cuentan con experiencia laboral en este país, pero quienes actualmente residen y trabajan como profesionistas en tres regiones del área de la bahía de San Francisco: Silicon Valley, Este de la Bahía y Ciudad de San Francisco, a través de entrevistas semi-estructuradas que permiten reconstruir las trayectorias laborales desde que ingresan al mercado de trabajo de los Estados Unidos hasta su más reciente empleo en el Área de la Bahía de San Francisco.

Las entrevistas están guiadas para obtener información de la siguiente índole:

- El uso o la ausencia de redes ocupacionales como herramienta de capital social para el ingreso al mercado laboral, y en caso de que éstas no se presentasen observar qué herramientas o vías se utilizaron para vincularse al puesto de trabajo.
- La preparación académica de nivel terciario en México, área de estudio y universidad donde realizó sus estudios, así como también la formación académica realizada fuera de México, para observar la relevancia que estos factores de formación de capital humano logran en la inserción laboral del mercado del área de la bahía.
- El estatus migratorio para observar su posible influencia en la inserción y en las condiciones laborales.
- Las funciones que se han desempeñado a lo largo de la trayectoria laboral, tanto en los Estados Unidos como en el área de la bahía de San Francisco, para observar la

relevancia de la experiencia laboral como dotación de capital humano en los procesos de inserción.

- Nivel de satisfacción en cuanto: las funciones que se desempeñan en el trabajo; la relación con los empleadores; las prestaciones laborales a las cuales tiene acceso, para de esta forma saber si la vinculación al mercado laboral presenta o no condiciones de vulnerabilidad.

Objetivo General

En consecuencia, en esta tesis nos trazamos como objetivo general analizar la frecuencia y el impacto del uso de redes sociales de carácter ocupacional como el factor que facilita la inserción de los inmigrantes mexicanos calificados en territorio estadounidense, y en particular en el Área de la Bahía de San Francisco. Para cumplir con este propósito planteamos a continuación los objetivos específicos.

Objetivos específicos

- Establecer un panorama general de la participación de la población mexicana en el mercado laboral de los Estados Unidos, de California y en específico en el Área de la bahía de San Francisco, donde se detalle la vinculación por sectores económicos y estructura ocupacional en comparación con otros grupos demográficos, así como también señalar las características principales de la escolarización, como son los grados de acreditación y la especialización académica.
- Revisar las teorías y enfoques que han estudiado el mercado de trabajo y sus procesos de inserción, en específico el capital humano y el capital social como teorías que podrían explicar los procesos de inserción en población inmigrante calificada.
- Analizar la relación entre el sector económico en el que se inserta el inmigrante mexicano calificado en el Área de la Bahía de San Francisco con el uso de redes ocupacionales.
- Analizar la relación de elementos de capital humano como la escolaridad en México y los Estados Unidos, la experiencia laboral en territorio estadounidense y el estatus

migratorio como elementos que determinan la inserción satisfactoria al mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco.

- Establecer la relación entre el proceso de inserción laboral y las condiciones de prestaciones sociales y económicas a las que tienen derecho los inmigrantes mexicanos calificados

Hipótesis general

La inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco en condiciones satisfactorias se logra en mayor medida con el uso de redes sociales de carácter ocupacional, sin embargo; también habrá mejores condiciones laborales cuando el perfil de ocupación del inmigrante se ajusta a las áreas de mayor demanda de un mercado, en específico a los sectores de la tecnología e innovación, así como servicios profesionales.

Hipótesis específicas

- Los inmigrantes mexicanos calificados que cuentan con preparación en las ingenierías y experiencia en el sector de la tecnología se integran en mejores condiciones laborales que quienes cuentan con un capital humano vinculado a otros sectores del conocimiento.
- La trayectoria laboral es la característica de capital humano que más influye en la inserción y condiciones laborales, en donde inclusive la acreditación académica no es un requerimiento de ingreso al mercado, a excepción del sector académico o de servicios profesionales como el sector médico. Si bien el capital humano facilita la participación en el mercado laboral a través de visas de trabajo, mientras no se cuente con una residencia o ciudadanía, dichas visas no garantizan la estabilidad laboral lo cual crea preocupación, ansiedad y desazón en el trabajador inmigrante calificado.

Estructura de la tesis

Esta tesis, además de la introducción cuenta con cuatro capítulos, un apartado de conclusiones y un apartado de anexos. En el apartado de introducción se presenta los aspectos generales del proyecto de investigación, destacando los objetivos y las hipótesis, mientras

que en el apartado de las conclusiones se analiza los resultados del trabajo de campo lo cual permite concluir si la hipótesis general y las hipótesis específicas se cumplen.

En el primer capítulo se define el concepto de población calificada y se realiza una revisión de autores que han abordado sus consecuencias bajo conceptos como *fuga* y *circulación de cerebros*. Posteriormente se realiza una revisión a las investigaciones que han abordado los procesos de inserción de la migración mexicana calificada en los Estados Unidos, observando las herramientas de capital humano y de capital social que esta población ha utilizado, y finalmente se analizan características generales de la dinámica de sectores económicos del área de la bahía de San Francisco, en mayor medida en sectores de tecnología y de servicios profesionales, para empezar a conocer el mercado laboral de la región que es donde se concentra nuestra población de estudio.

En el segundo capítulo se presenta un marco teórico que nos ayuda a explicar la inserción laboral de los inmigrantes calificados. Se revisa el contexto de la reestructuración económica en el cual se enmarca la actual inserción laboral de los trabajadores calificados en las economías avanzadas. Partiendo de este punto se señala cómo la teoría del capital humano ha explicado la inserción laboral y las diferencias salariales entre trabajadores; posteriormente se analiza la hipótesis del mercado dual en el marco de los enfoques estructuralistas, que señala la existencia de un mercado laboral dividido en dos sectores en el cual la población calificada se integra en su parte superior. Finalmente se señala a la luz del enfoque del capital social y, en particular, el usos de redes sociales por parte del trabajador inmigrante para obtener información con respecto a la demanda de fuerza de trabajo en el mercado laboral, que en el caso de población inmigrante calificada es a través de contactos ocupacionales de carácter individual los cuales se encuentran conformados en relaciones simétricas con colegas de profesión, o en relaciones asimétricas con antiguos empleadores y profesores.

En el tercer capítulo, a través de análisis estadístico con base en la muestra del “Uso Público de Microdata” (Public Use Microdata Sample / PUMS), que forma parte de la “Encuesta de la Comunidad Americana” (American Community Survey / ACS), del año 2014, se observa los sectores laborales en los que participa la población mexicana en el mercado de trabajo tanto de Estados Unidos y California, y con base en el “Uso Público de Microdata por Área”

(Public Use Microdata Areas / PUMA) se observa la participación en el área de la bahía de San Francisco, así como también se revisa tanto a nivel nacional, estatal y del área de la bahía el grado de acreditación académica y perfil de estudio de los trabajadores mexicanos que cuentan con educación terciaria. En el mismo capítulo se analiza el contexto histórico, económico y social en el que se ha desarrollado el mercado laboral de California y el área de la bahía de San Francisco a partir de los años 70 hasta la fecha a la luz de la *economía del conocimiento*.

En el cuarto y último capítulo se presentan los resultados del trabajo de campo de nuestra investigación. Se realiza una clasificación con base en el sector de actividad económica en la que se desenvuelven los inmigrantes para observar su capital humano, tanto en acreditaciones académicas, estatus migratorio y experiencia laboral. Se revisa la frecuencia del uso de redes ocupacionales como herramienta de inserción al mercado de trabajo a lo largo de la trayectoria laboral en Estados Unidos y el área de la bahía de San Francisco, para finalmente analizar la presencia o ausencia de satisfacción respecto a las condiciones laborales en relación a la asignación de funciones y ambiente de trabajo, así como el acceso a beneficios sociales y económicos, para de esta forma determinar el peso que tienen las relaciones ocupacionales y el capital humano para lograr una inserción laboral satisfactoria como inmigrante mexicano calificado en el área de la bahía.

Capítulo I

PARTICIPACIÓN LABORAL DE POBLACIÓN INMIGRANTE MEXICANA CALIFICADA EN ESTADOS UNIDOS Y EL ÁREA DE LA BAHÍA DE SAN FRANCISCO

El estudio de la migración internacional implica un gran desafío en el contexto de una economía de mercado, porque implica analizar los procesos de integración de los inmigrantes en los mercados laborales de las sociedades receptoras, y como es que esta participación contribuye al desarrollo económico y social de una región (CEPAL, 2019), e inclusive de manera global por la integración de las economías a través de las cadenas de valor. En el contexto México-Estados Unidos históricamente los flujos migratorios provienen de áreas urbanas con niveles de educación e ingresos bajos, al igual que de sectores rurales también con escasos niveles de educación y nulas posibilidades de crecimiento económico a través del trabajo agrícola u otros medios (Lozano, 2001).

Es a partir del periodo de la reestructuración económica, que inició en los años 70 cuando la economía global se consolidó en el sector de los servicios y posteriormente en el sector de las tecnologías de la información en los 90 y década del 2000, cuando se observó un mayor flujo de población inmigrante mexicana calificada a los Estados Unidos, quienes contaban con acreditaciones académicas, habilidades y experiencia laboral en campos de conocimiento que requieren alta calificación (Clemens, 2014). Por la dinámica económica de del área de la bahía de San Francisco, que apuesta por el sector de los servicios profesionales y el desarrollo de tecnologías e innovación, este flujo migratorio se ha visto atraído a esta región, que conforma uno de los mercados laborales de mayor índice de participación de empleo calificado en Estados Unidos.

Ante este contexto es necesario plantear un primer capítulo donde analicemos qué es la migración calificada, para conocer cuáles son las características que se requieren para formar parte de esta población y así establecer de manera clara quien conforma nuestro sujeto de estudio. También se van a observar investigaciones que se han realizado para abordar a la población inmigrante calificada mexicana, para de esta forma conocer, de forma general, que es lo que se ha estudiado en cuanto a esta población, y así podernos plantear qué falta por analizar o que requiere un mayor análisis, y de forma más específica, también observar si se

ha estudiado los procesos de inserción laboral y el uso de redes para facilitar este proceso. De la misma forma, al revisar las investigaciones que se han realizado, nos daremos cuenta si se ha abordado la inserción en el mercado laboral del área de San Francisco, y de ser así percatarnos cuál es el impacto del ambiente económico y social de la región para lograr la inserción laboral.

El presente capítulo cuenta con cuatro apartados y uno de conclusiones. En el primer apartado se presenta la definición del concepto de *población calificada*; en el segundo apartado observamos el acercamiento que le han dado diversos autores al fenómeno denominado *fuga de cerebros*; en el tercer apartado realizaremos una revisión a las investigaciones que han abordado los procesos de inserción de la migración calificada en los Estados Unidos; el cuarto apartado se enfoca en una revisión de los estudios que hay acerca de la migración mexicana calificada en el área de la bahía de San Francisco, en donde se observan no solamente aspectos de capital humano, sino también aspectos de capital social, es decir el uso de redes, y en el cual también se presenta características generales de la economía y el mercado de esta región; y en el último y quinto apartado se realiza una revisión general del capítulo

1.1. Población calificada

En el mercado de trabajo se suele clasificar a los trabajadores asalariados en *calificados* y *no calificados* o de *baja calificación*, y aunque no hay un consenso definitivo en la academia para definir al individuo calificado (Álvarez, 2013; Vázquez y Domínguez, 2018), para fines de la tesis se define como todo aquel individuo que cuenta con acreditación académica mínimo de nivel terciario, en la cual la universidad como institución certifica su conocimiento o capacidad para desarrollar una serie de funciones que contribuyen a la productividad de una empresa o sector económico. Junto a la acreditación escolar el otro elemento que contribuye a la clasificación de un trabajador como individuo calificado es la experiencia en el mercado de trabajo, la cual proporciona conocimiento práctico que cada vez que se requiere establece aún un mayor conocimiento en la ejecución de las actividades laborales incrementando el valor del individuo ante el mercado laboral

Tanto la certificación de conocimiento a través de los *estudios terciarios y estudios de especialidad*, como la *experiencia laboral*, son los elementos centrales que establecen el valor de un individuo en el mercado laboral, ya que ambos proporcionan al trabajador la herramienta de mayor valor en este mercado: el conocimiento, el cual es un elemento que se identifica en la teoría del *capital humano* desarrollada por autores como Schultz (1961) y Becker (1983), y que analizaremos a mayor profundidad en el capítulo II.

El conocimiento es el mayor valor de un trabajador, y si bien este se puede adquirir a partir de la experiencia y la capacitación para la ejecución de ciertas funciones en un puesto de trabajo, existen funciones que requiere la estructura de aprendizaje que ofrece la educación terciaria. Las instituciones de educación terciaria ofrecen certeza de que todo aquel que obtiene el grado académico cuenta con los conocimientos especializados para desenvolverse en un sector laboral en funciones que le sería imposible desarrollar sin el conocimiento adquirido en la educación terciaria, conocimiento que le separa y lo coloca en una mayor posibilidad de obtener mejores ingresos y en condiciones laborales más favorables respecto de quien no cuenta con estos conocimientos al no estudiar una carrera profesional. Es por esto por lo que la preparación terciaria se considera el filtro natural para señalar quién es y quién no es calificado, porque es la que avala el conocimiento especializado que se adquiere en mejor medida a través de la estructura que ofrece la educación universitaria.

El trabajador es el individuo que vende su fuerza de trabajo, quienes pueden ser asalariados o autoempleados. Un trabajador calificado es aquel con el conocimiento para desarrollar funciones especializadas, generalmente no manuales, en los diversos sectores de la economía, conocimiento avalado generalmente por instituciones educativas de nivel terciario, pero la calificación también puede ser adquirida a través de la experiencia en determinado oficio u ocupación.

Richard Florida (2005) considera que los individuos que se desenvuelven comúnmente en los sectores de desarrollo de tecnología, investigación científica, dirección de negocios, servicios financieros o servicios médicos, es decir en sectores de innovación y servicios profesionales, que son los sectores de mayor desarrollo y crecimiento en las últimas tres décadas, conforman una *clase creativa* al contar con la capacidad de resolver problemas específicos a partir de un marco de conocimiento concreto.

Richard Florida (2005) sustituye el adjetivo *calificado* por *creativo* para englobar a los trabajadores que son más rentables para la economía con base en sus habilidades y conocimientos, no necesariamente, adquiridos a través de la educación formal. Florida está de acuerdo que en áreas como la ingeniería, las finanzas, la medicina o el desarrollo tecnológico se requiere conocimiento especializado que se obtiene a partir de la educación terciaria, pero no necesariamente ocurre así para sectores dedicados a actividades artísticas en donde constantemente se crea material intelectual como ocurre con compositores o escritores.

Andrés Solimano (2008) define como población calificada a aquellos individuos que cuentan con “talento humano” capaz de desarrollar ideas que pueden transferirse en un alto valor económico. El *talento* puede ser productivo (empresarios, ingenieros, etc.), académico (científicos, estudiantes, profesores), de servicios médicos y legales pero también de valor social o cultural, por lo cual constituye un recurso para la producción en el caso de ingenieros y expertos de tecnología; de creación de riqueza en el sector empresarial; y de desarrollo cultural en el sector artístico.

Solimano (2008) señala que el *calificado* es quién posee *talento*, es decir aquel que cuenta con un conocimiento o habilidad especializado que no posee el común de la población. Bajo esta idea Solimano clasifica el talento en seis categorías:

- Talento técnico: expertos en tecnologías de la información, quienes cuentan generalmente con una acreditación académica en áreas de las matemáticas, las ingenierías o ciencias de la computación
- Científicos y académicos: expertos en ciencias naturales y sociales, quienes generalmente especializan su conocimiento a través de acreditaciones de estudios de posgrado.
- Profesionales en el sector de la salud: doctores y enfermeras quienes generalmente afrontan requerimientos de acreditación para ejercer en el área de especialidad médica.
- Emprendedores y administradores: los emprendedores son inversionistas o creadores de negocios que no necesariamente cuentan con educación formal de nivel

universitario. Los administradores son profesionistas que participan en el proceso de toma de decisiones.

- Profesionistas en organizaciones internacionales: profesionistas que se desempeñan en organizaciones internacionales como son organismos no-gubernamentales (ONG's), bancos o agencias de desarrollo, conformado este sector generalmente por especialistas en diversas áreas de las ciencias sociales.
- Talento cultural: profesionistas en actividades culturales o de entretenimiento como músicos, escritores o cineastas. Generalmente se desempeñan en regiones de mayor producción y proyección del trabajo cultural.

Tanto Florida (2005) como Solimano (2008) consideran a la población calificada como una clase laboral de élite donde su conocimiento aporta ideas, creatividad e innovación que contribuye al desarrollo económico. Tigau (2013), con base en los planteamientos de Florida, señala que existe una población a la que denomina no solamente como *calificada*, sino como *altamente calificada* la cual se conforma por: científicos, técnicos, ingenieros (sobre todo de la computación), directivos, empresarios, financieros, funcionarios en organizaciones internacionales y trabajadores de la salud, en donde su rentabilidad obedece, citando a Sklair (2010), a los intereses de un sistema global capitalista.

Como acabamos de mencionar, para diversos autores, la población calificada, a las que denominan de distintas maneras (capacitado, talento, creativo) no necesariamente implica aquella que cuenta con acreditación de estudios terciarios, sino más bien es aquella que se involucra en funciones no manuales vinculadas a la toma de decisiones en sectores de la economía altamente rentables en lo que Castells (2005) denomina como “sociedades del conocimiento”, en donde el desarrollo económico no solo depende de los factores de producción que nos señala la teoría económica clásica (capital, tierra y trabajo), sino también del uso de conocimiento para la gestión, producción y distribución de bienes y servicios de mayor demanda, como los son las tecnologías de información, de producción o servicios profesionales personalizados en una economía de mercado global (Guzmán y Adriano, 2013).

Lo que marcan autores como Solimano (2008), Castells (2001) o Florida (2005) no contradice sino complementa la teoría del capital humano en relación con que clasifican a los

individuos en el mercado laboral como trabajadores *calificados* como *no calificados*. Para los objetivos de nuestra investigación se denomina *calificado* a todo individuo que cuenta con educación terciaria y que puede estar participando o no en el mercado laboral en sectores económicos de gran valor o demanda para la economía o sociedad del conocimiento, esto es: los ingenieros, médicos, catedráticos, etc. Ya que hemos mencionado los criterios por los que señalamos a los individuos que conforman nuestro sujeto de estudio: *la población calificada*, a continuación observaremos autores que han tratado de definir el fenómeno y las consecuencias de la emigración de población calificada.

1.2. Emigración de población calificada

Son diversos los autores que se han dedicado a estudiar la migración de personas calificadas, quienes en sus investigaciones señalan las causas estructurales de esta migración, entre ellas destacan los factores tanto de expulsión como de atracción por los cuales deciden emigrar e insertarse en mercados laborales extranjeros. También entre los investigadores ha surgido la inquietud de analizar las eventuales consecuencias, para la sociedad receptora, de la emigración de esta población, e inclusive las políticas que implementan los gobiernos de las naciones receptoras como herramienta de atracción. En el presente apartado observaremos como es que diversos autores latinoamericanos denominan los efectos de la emigración calificada y si los llegan a considerar perjudiciales o benéficos.

Pellegrino y Vigorito (2009) establecen que el estudio de la migración calificada cobra relevancia en la academia a partir de los años 70 cuando se empiezan a observar las consecuencias de los primeros flujos migratorios con este perfil, los cuales ocurrieron en los años de la postguerra, consecuencia de una serie de acontecimientos globales, tales como:

- La Segunda Guerra Mundial, que como consecuencia presenta un pequeño flujo de científicos que abandonan Europa emigrando principalmente a Norteamérica para concentrarse en institutos de investigación y facultades académicas en diversas universidades de Estados Unidos y Canadá.
- El proceso de descolonización de África, Asia y el Caribe en las décadas de los años 50 y 60 que promueve la movilidad de migrantes de estas regiones, calificados y no calificados, a regiones de mayor industrialización.
- En América latina la caída del modelo de *sustitución de importaciones* de los años 70, teniendo como consecuencia que en varios países de la región ingresarán al

control gubernamental regímenes militares que incitaron la emigración de científicos, profesionistas y artistas en un contexto de desequilibrio político y económico.

Los estudios de migración de los años 70 y 80 generalmente consideraban que la población calificada al emigrar genera una pérdida de capital humano porque su talento, que se edificó en la sociedad de origen, es utilizado en la sociedad receptora generando ganancias económicas como culturales para estas sociedades en detrimento de las emisoras. Esta postura defiende la idea de que en las sociedades expulsoras de población calificada se da una “pérdida” o “fuga de cerebros”. Perspectiva que se hace muy popular en la academia mexicana a partir de los años 80 debido a que un importante porcentaje de estudiantes de posgrado que obtienen financiamiento económico por medio del programa de becas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) que ofrece el gobierno mexicano para estudiar en universidades extranjeras, deciden al finalizar sus estudios residir en el país a donde fueron a capacitarse (Hernández, 2012).

La postura de fuga de cerebros tiene fundamento en la perspectiva de la “teoría de la dependencia”, que considera que las naciones en desarrollo son forzadas a la dependencia económica y cultural de las naciones económica y militarmente más poderosas, por lo general ubicadas geográficamente en Europa Occidental y Norteamérica. De esta forma la emigración de personas altamente calificadas constituiría “una expresión de desequilibrio de poder entre naciones desarrolladas y subdesarrolladas y un obstáculo para superar desigualdades entre centro y periferia” (Pellegrino y Vigorito, 2009).

En contraparte, otros investigadores sociales latinoamericanos (Oteiza, 1965; Oszlak y Caputo, 1973; Aleixo, 1974; Filgueira 1976), han manifestado un abierto desacuerdo respecto de la postura de *fuga de cerebros* señalando que la emigración de población calificada no es necesariamente sinónimo de una “pérdida” o “fuga”, y al contrario, puede significar un efecto benéfico en la sociedad de origen. Solimano (2010) comenta que la población emigrante calificada que se encuentra trabajando en los sectores vinculados a la *innovación tecnológica* beneficia a los consumidores y productores de la sociedad tanto receptora como emisora, al ser una industria imbricada en la economía global. De la misma forma, remarca que el trabajo desarrollado en el extranjero, el cual se desenvuelve en mejores condiciones laborales, contribuye a la transferencia de nuevas tecnologías e ideas

(transferencias de conocimiento) al sector científico del país de origen, a la par de que se establecen redes con mercados de alto desarrollo económico que serán útiles al retornar en algún momento de la trayectoria laboral del trabajador calificado.

Sin embargo; Portes (2007) considera que para obtener beneficios de la migración calificada es necesario que los centros científicos y tecnológicos de las regiones o naciones emisoras mantengan un flujo constante de comunicación con la diáspora científica en el extranjero, por lo que deben contar con una infraestructura institucional que permita absorber innovaciones tecnológicas y de investigación extranjera. Para este autor la migración de trabajadores calificados es idónea cuando el migrante retorna momentánea o permanentemente a la sociedad de origen, presentando de esta forma una movilidad circular, la cual se le conoce como *circulación de talento* o *circulación de cerebros*, que de acuerdo con Solimano (2010) constituye un movimiento multidireccional que incluye a estudiantes, profesionales, expertos en tecnología e información, así como empresarios.

Portes (2007) menciona que la migración calificada ha contribuido al crecimiento de polos de tecnología en las sociedades emisoras, por lo menos en el sector de la investigación de ciencia y tecnología, tal es el caso de emigrantes de la India, China e Israel que se desarrollaron en una etapa de su vida laboral en el sector de la tecnología en el área de Silicon Valley en Santa Clara -región al sur del área de la bahía de San Francisco- quienes posteriormente establecieron una industria tecnológica en las regiones de procedencia apoyados de redes transnacionales con antiguos colegas en California permitiendo un constante flujo de recursos, ideas y capital humano.

Independiente de la discusión de que si la migración calificada beneficia o perjudica a las sociedades emisoras, Pelayo (2013) nos señala que las naciones industrializadas que tienen la capacidad de extraer un mayor beneficio del conocimiento de los inmigrantes calificados tienden a la creación de políticas migratorias que facilitan el acceso al mercado laboral local de esta población, a la que la autora denomina como *migrantes de conocimiento*. Para Pelayo (2013), las naciones industrializadas que implementan políticas migratorias accesibles para la población inmigrante calificada lo que están haciendo es simplemente aprovechar "...las carencias, fallas de sistema, o vulnerabilidades de los países expulsores para atraer y retener ese capital humano que busca un mejor porvenir".

Investigaciones como las de Mendoza y Cabrera (2014), Tuirán y Ávila (2013) o la misma Pelayo (2013) nos señalan cómo es que a partir de los años 90, con el auge de la globalización los países altamente industrializados implementaron políticas de liberalización que buscaban una mayor integración económica entre los mercados de las naciones a través de la eliminación de barreras impuestas a movimientos de bienes, capitales y servicios. Es en este contexto donde se poseen las cadenas globales de valor -en las cuales las diferentes etapas de la elaboración de un bien se realiza en el espacio económico-geográfico donde presenten menores costos de producción- en donde los centros de innovación y desarrollo científico y tecnológico que requieren estas cadenas se establecen precisamente en las ciudades o regiones de estos países altamente industrializados, los cuales se convierten en imanes de trabajadores calificados en donde encuentran mayores oportunidades de emplearse de acuerdo a sus capacidades, mejores salarios, una infraestructura profesional adecuada y un ambiente institucionalizado que propicia certeza.

Si bien hemos observado de manera breve cómo definir a un trabajador calificado y la postura de diversos autores respecto a las consecuencias de la emigración de este perfil, tanto para las sociedades emisoras como receptoras, en el siguiente apartado nos enfocamos en observar trabajos que analizan la migración mexicana calificada, en específico en los Estados Unidos, los cuales ofrecen información estadística en cuanto a niveles de escolaridad e inserción laboral en comparación a otros grupos de población calificada, así como también presentan información con respecto al uso de redes en el proceso de inserción laboral.

1.3. Características generales de la inserción de los trabajadores mexicanos calificados en Estados Unidos

El “Instituto de Política Migratoria” (Migration Policy Institute), en el informe *Inmigrantes Mexicanos en los Estados Unidos* (Mexican Immigrants in the United States), señala que en el año 2017 había aproximadamente 11.3 millones de inmigrantes mexicanos en Estados Unidos, representando el 25% de una población inmigrante conformada en todo el país por una cifra alrededor de 44.5 millones de individuos. Solo el 7% contaba con un título de educación terciaria en comparación con 32% de la población nativa y 31% de la población inmigrante en general (Zong y Batalova, 2018).

El mismo reporte nos indica que la población inmigrante mexicana se emplea principalmente en sectores como el *campo*, la *construcción*, los *servicios*, la *manufactura* y el *transporte*. Cuentan con un ingreso medio anual de \$44,700, inferior a los \$56,700 de la población inmigrante general y \$60,800 de los nativos y el 21% vive en la pobreza, un porcentaje mayor, en comparación al 14% de la población inmigrante en general y 9% de la población nativa.

El alto número de población mexicana que radica en los Estados Unidos justifica la basta investigación académica en torno a distintos aspectos de la vida de los migrantes en dicho país. Sin embargo; la población mexicana calificada no cuenta con la misma fortuna ya que son escasos los estudios que existen al respecto, a pesar de la relevancia que tiene esta comunidad en una economía global que le apuesta a los sectores de innovación y desarrollo como también a los servicios profesionales que requieren conocimiento, en donde los Estados Unidos como país y diversas regiones del mismo se encuentran a la cabeza a nivel global.

Investigaciones recientes enfocadas a la población inmigrante mexicana calificada en los Estados Unidos revelan la importancia de esta migración. Gandini y Lozano (2012), con base en datos de la *American Community Survey* del año 2010, señalan que en Estados Unidos la población mexicana que cuenta con grados académicos de posgrado presentaba un porcentaje de inserción (54.7%), menor en comparación a la población nativa (71.4%) y a otros grupos de inmigrantes (64.3%).

Calva (2013), comenta que entre los años 2000 a 2012 los niveles de escolaridad de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos han ido aumentando, lo que obedece no solo a una mayor emigración de personas con estudios universitarios realizados en México, sino también a un incremento en la participación de estudiantes mexicanos en universidades estadounidenses. Señala que en el año 2000, el 3.8% de los 7.9 millones de mexicanos con 18 años o más que vivían en Estados Unidos contaban con grado de licenciatura; para el año 2011 representaban el 5.2% de una población mexicana de ese entonces de 11 millones.

Tuirán y Ávila (2013) señalan que en el año 2012 el 84.9% de la población mexicana calificada residente en Estados Unidos contaba con estudios de licenciatura o de especialidad técnica y el restante 15.1% de nivel maestría o doctorado. En cuanto a la inserción laboral

indican que alrededor del 45% se desempeñaban en ocupaciones *profesionales* y de *servicios*; 12.7% en ocupaciones *gerenciales, financieras* y de *negocios*; en la *construcción* un 7.8%; la *manufactura o producción* un 6.7% y en el *transporte* un 5%.

Calva y Alarcón (2015) retoman este tema con información de la “Encuesta Comunitaria Americana” (*American Community Survey*), en donde constatan que la población mexicana inmigrante en los Estados Unidos que poseen grado de licenciatura, maestría o doctorado en el año 2000 constituían 159 mil individuos, cifra que ascendió a 294 mil en el año 2011, donde el 28.2% acreditaban estudios de posgrado y presentaban una edad mediana de 39 años.

También indican que durante el periodo 2009-2011 los mexicanos egresados de carreras relacionadas con los *negocios, contabilidad y administración* representaron un 28.4% del total de la población mexicana calificada en Estados Unidos; los egresados en áreas de *ingeniería y tecnología* un 17.5%; de la *educación* un 13%; y del *cuidado médico y ciencias de la salud* un 9% (Calva y Alarcón, 2015).

Vázquez y Domínguez (2018) nos presenta cifras más recientes: 70% de los inmigrantes con educación terciaria cuentan con por lo menos una licenciatura. El 32.5% se formó en áreas de *ingenierías, ciencias y matemáticas*, 27.7% en áreas de *negocios*, 13.1% en *ciencias sociales*, 12.6% en *educación*, 4.7% en *humanidades*, 4.2% en áreas de la *salud* y 5.2% en *artes y otras áreas de conocimiento*. También señalan que de la población calificada solo 43% se integra en un empleo que requiere alta calificación, 20% mediana calificación y 37% en baja calificación.

Si revisamos el ingreso salarial, en general, la población mexicana en los Estados Unidos percibe ingresos menores en comparación a otros grupos de inmigrantes y la población nativa (Caicedo, 2010). Tuirán y Ávila (2015) señalan que el ingreso anual de la población calificada es de \$65,000 dólares para la población nativa, \$67, 000 dólares para la población calificada inmigrante y se reduce a casi \$45,000 para los calificados mexicanos, por lo que ganan alrededor del 75% de los ingresos de los trabajadores calificados nativos. Martínez (2011) comenta que a pesar de que la población mexicana calificada en los Estados Unidos generalmente gana menos que la población calificada nativa, los ingresos medios

coinciden después de 15 a 20 años de participación en el mercado laboral, por lo que el tiempo de residencia en el país, repercute positivamente en las condiciones de ingresos salariales.

Algunos de los estudios que se han realizado sobre la población mexicana calificada en los Estados Unidos también han revisado el estatus migratorio, ya que este determina las condiciones en que participan en el mercado laboral. La condición idónea se presenta obviamente con la residencia y posterior ciudadanía (González, 2005; Martínez, 2011; Calva y Alarcón, 2015), porque de esta forma no se condiciona el ingreso al mercado laboral a la solicitud de un empleador o a renovaciones cada periodo de tiempo que, inclusive, se tienen que realizar fuera de territorio estadounidense. En este rubro Arvizu (2012) señaló en su investigación que, la ausencia de una condición de ciudadanía entre los inmigrantes mexicanos en los Estados Unidos aumenta la probabilidad de subutilización de habilidades profesionales en un 58%. Alarcón (2008); Carrión y Hualde (2013); y Peña (2013) coinciden en señalar que la relación entre el tiempo de residencia, el estatus migratorio y el lugar donde realizaron estudios de nivel terciario son factores que determinan el ingreso al mercado laboral en condiciones de reconocimiento de habilidades de capital humano.

Vázquez y Domínguez (2018), consideran que en general la población migrante calificada en los Estados Unidos se encuentra en condiciones desfavorables frente a otros grupos migrantes calificado, como son el de la India y el de Canadá en donde señalan que los elementos que provocan desventaja son los grados académicos, el dominio del idioma inglés y la condición migratoria, es decir características de capital humano que asumimos posee todo migrante calificado, pero que en el caso de los mexicanos, es necesario fortalecer para incrementar la posibilidad de un ingreso satisfactorio al mercado laboral.

En cuanto al uso de redes sociales por parte de población inmigrante mexicana calificada como herramienta de ingreso al mercado laboral de Estados Unidos en general no existen demasiados estudios al respecto. Galicia-Breton (2012) en su tesis doctoral: “Inserción laboral de los inmigrantes calificados de Zacatecas, Oaxaca y Veracruz en Los Ángeles, California”, señala que las redes a las que denomina como *parentesco*, *amistad* y *paisanaje*, son útiles para ingresar al mercado laboral de Los Ángeles, en particular, entre inmigrantes mexicanos calificados que arribaron a esta región sin una oferta de trabajo desde México que los vinculara al mercado laboral de esta ciudad, sin embargo; por lo general se

ingresa a un empleo con funciones que no requieren preparación académica universitaria, porque las redes utilizadas provienen de individuos de baja calificación que se encuentran participando en empleos de bajo perfil ocupacional. Por lo tanto, las redes construidas por esta vía afectan negativamente a los migrantes mexicanos calificados.

Contrario a lo anterior, Galicia-Breton (2012) señala que los inmigrantes que utilizaron redes sociales a las que denominan *profesionales*, fueron efectivas en cuanto a proporcionar información acerca de aspectos como revalidación de estudios y oportunidades de empleo calificado, aunque señala que estas redes se establecieron en mayor medida ya en territorio estadounidense con personas de diferentes orígenes étnicos gracias a su dominio del idioma inglés. Calva (2014) en su tesis doctoral: “La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción al mercado laboral”, menciona que un considerable sector de la población mexicana calificada en los Estados Unidos, para insertarse en el mercado laboral, utiliza primordialmente redes sociales que denomina de *contacto familiar-social* porque no cuentan con capital social relacionado al ámbito profesional estadounidense, teniendo como consecuencia el ingreso a empleos de baja calificación.

En cuanto a las estrategias de inserción al mercado laboral, Calva (2014) en su investigación encontró entre el grupo de inmigrantes que entrevistó en el área de Los Ángeles, California, que principalmente buscaban anuncios en los periódicos o bolsas de trabajo, dado que las redes sociales les fueron de poca utilidad. En este sentido, tanto Calva como Galicia-Breton (2012) coinciden en que la población mexicana calificada regularmente cuenta con un gran capital social para emigrar, sin embargo; en el caso de los individuos calificados que emigran sin una oferta de trabajo o alguna vía de acceso al mercado laboral de Los Ángeles, las redes son de carácter familiar y se construyeron principalmente como un soporte en un proceso de adaptación a la sociedad, pero no de ingreso al mercado laboral en funciones calificadas, sino en ocupaciones de baja calificación, por lo tanto, se convierten en un factor negativo para la inserción laboral. Ante esta situación, Calva (2013) enfatiza que las condiciones idóneas de inserción laboral se establecen cuando se presenta en México una oferta de trabajo por parte de un empleador estadounidense o se realizan estudios de nivel licenciatura o de posgrado en Estados Unidos.

Los trabajos de Galicia-Breton y Calva refuerzan lo que la literatura de los estudios migratorios se había señalado (Ariza y Portes, 2007; Durand y Massey, 2009): que las redes sociales de carácter familiar o de amistad son de gran utilidad para procesos de asentamiento en la sociedad receptora, pero generalmente solo ofrece el ingreso a empleos no calificados. Por lo general los inmigrantes calificados, en cuanto a la toma de decisiones de búsqueda de empleo en el extranjero, prescinden del uso de redes de este perfil si es que lo que desean es ingresar a un mercado laboral en donde obtengan empleos de acuerdo con sus capacidades, por lo que utilizaran redes que los coloque frente a una inserción que sea afín a sus expectativas laborales, como lo señalan Vázquez y Domínguez (2018).

Como mencionamos en este apartado, los trabajos académicos respecto al uso de redes sociales como herramienta de capital social por parte de la población mexicana calificada son reducidos, pero aun así estos nos indican que esta población utiliza redes de carácter familiar cuando no se emigra a los Estados Unidos con una oferta de trabajo. Parece ser que aún queda ausente el estudio del uso de redes ocupacionales, tema central de nuestra tesis de investigación. Para finalizar este capítulo revisaremos qué se ha observado respecto de la población inmigrante calificada en nuestra región de estudio: el Área de la Bahía de San Francisco.

1.4. Participación laboral de la población inmigrante calificada en el área de la bahía de San Francisco

La tesis aborda la dinámica laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en *el área de la Bahía de San Francisco*, región geográfica al norte del estado de California que se encuentra alrededor de la “bahía de San Francisco”², en la que se localizan tres regiones económicas vinculadas entre sí: la “ciudad de San Francisco”, el “Este de la Bahía” y “Silicon Valley”. En este apartado analizaremos algunas características centrales de la región y rescatamos trabajos de investigación que han abordado el tema de la inserción laboral de profesionistas mexicanos en esta región, destacando que existen pocos trabajos al respecto.

El área de la bahía de San Francisco mantiene una economía productiva, innovadora y competitiva a nivel nacional y global, con una alta presencia de inversiones en el sector de

² Desembocadura proveniente del Océano Pacífico que permite el paso del mar al interior de la superficie continental de la costa oeste de los Estados Unidos

la tecnología y en los centros de investigación médica y en ciencia. En 2011 contó con un ingreso per cápita de \$60,107 dólares, y una media de ingreso por hogar en 2010 de \$82,500 dólares anuales, 41% mayor que la media del resto del país y 37% del resto del estado de California (California Economic Summit, 2013).

Entre el periodo de Diciembre de 2009 a Diciembre de 2012 los sectores que presentaron un mayor crecimiento en la fuerza laboral fueron los *servicios de negocios y profesionales* con un incremento cercano al 10%, el de la *tecnología* con un porcentaje cercano al 7%, el de *servicios personales* con un porcentaje cercano al 5.5%, el de *educación* y los *servicios de salud* con un 5%, el de *minería, los recursos forestales* y la *construcción* en un 3%, y el *transporte y comercio* con un porcentaje cercano al 2%, mientras la industria de manufactura y el sector de finanzas presentaron decrementos con porcentajes de 0.5% y 1.0% respectivamente (California Economic Summit, 2013).

El área de la bahía de San Francisco a pesar del crecimiento y concentración de trabajadores en empleos que requieren personal calificado, en mayor medida los *servicios profesionales* en áreas *científicas*, de la *información* y la *medicina*, en 2011 presentó tasas considerables de desempleo (7.5%) y de pobreza³ (27%) (California Economic Summit, 2013). La demanda del mercado laboral de la región crea una segmentación o polarización de la fuerza de trabajo, en un polo se concentra la población calificada y en el otro población no-calificada. De esta polarización se hablará en el capítulo III.

Los inmigrantes calificados son la pieza fundamental del desarrollo económico del área de la bahía. Muchos de estos inmigrantes realizaron estudios de posgrado en universidades de esta región, entre los que destacan la *Universidad de Stanford* en Palo Alto, la *Universidad Estatal de California* en San Francisco o la *Universidad de California* en Berkeley. Varios de estos egresados se emplean en las áreas de investigación científica o tecnológica, y eventualmente establecen incubadoras de negocio, contexto que explica porque más del 50% de las compañías de innovación tecnológica en la zona han sido fundadas por inmigrantes (California Economic Summit, 2013).

³ Se considera que existen condiciones de pobreza a partir de un ingreso menor de 26,200 mil dólares anuales por una familia de cuatro miembros (U.S. Department of Health & Human Services, 2020).

Revisando la dinámica demográfica de la región el “Instituto de Política Migratoria” (Migration Policy Institute, 2016), señala que entre el periodo 2010-2014 la población inmigrante total del área de la bahía de San Francisco era alrededor de 2,222,500 individuos, de los cuales 488,300 eran mexicanos (36.1%), concentrados principalmente en la región del Este de la Bahía con una cifra aproximada de 176,300 individuos, seguido de la región de Silicon Valley con un total de 144,100. En los condados que albergan las tres principales ciudades de la región: San Francisco, Oakland y San José, residían aproximadamente 265,900 mexicanos, el 54.45% del total en el Área de la Bahía, donde Santa Clara con, aproximadamente, 688,400 es el condado con la mayor población mexicana (ver cuadro I.1.).

Cuadro I.1. Población inmigrante en al área de la bahía de San Francisco. Periodo 2010-2014

Condado	Población Inmigrante	Población Inmigrante Mexicana
Marin	485,000	8,800
Sonoma	81,300	45,800
Napa	32,300	20,400
Solano	84,500	28,200
Contra Costa	254,900	68,400
Alameda (área metropolitana de Oakland)	483,800	98,900
Santa Clara (área metropolitana de San José)	688,400	144,100
San Mateo	254,300	50,800
San Francisco (ciudad de San Francisco)	294,500	22,900
<i>Total</i>	2,222,500	488,300

Fuente: Instituto de Política Migratoria (Migration Policy Institute).

En cuanto a la población inmigrante mexicana en el área de la bahía Zlotniski (1994), en su artículo: “La economía informal en una sociedad industrializada avanzada: Trabajo de inmigrantes mexicanos en Silicon Valley” (The informal economy in an advanced industrialized society: Mexican immigrant labor in Silicon Valley), observó la participación de población inmigrante mexicana de bajos recursos y niveles de calificación en Silicon Valley, y encontró que muchos de ellos están subcontratados en *jardinería, mantenimiento, construcción y sector restaurantero*, fruto de una economía que gira alrededor del sector de los servicios personales para la población de clase media y alta.

En cuanto a población mexicana calificada, Alarcón (2008) presenta el artículo: “Inmigrantes calificados y cerebros: Ingenieros y científicos extranjeros en la industria de alta tecnología de Silicon Valley”,⁴ donde examina la inserción de los ingenieros y científicos procedentes de México en la industria de innovación y desarrollo de tecnología en Silicon Valley. Señala que a partir de las transformaciones en el mercado laboral de los Estados Unidos en los años setenta las empresas multinacionales incrementaron la producción en países en vías de desarrollo, incluyendo México donde las compañías estadounidenses de alta tecnología establecieron plantas manufactureras creando condiciones para la emigración de ingenieros y científicos hacia Silicon Valley, quienes obtenían información de ofertas laborales en la compañía matriz a través del contacto directo con empleadores o compañeros, creando una vía de acceso como inmigrante calificado a esta región.

Carrión y Hualde (2013), a través del artículo: “¿Profesionales sin fronteras? Una aproximación a las trayectorias laborales de los ingenieros mexicanos en Estados Unidos”, también estudian la inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco, en específico ingenieros especializados en el área industrial, civil, computacional y electrónica en Silicon Valley, aunque el estudio incluye también otras regiones de la costa del Pacífico como San Diego y Seattle. Esta investigación señala el papel de las redes sociales en la inserción laboral, las cuales surgen generalmente desde México a partir del ingreso a una empresa trasnacional donde se tiene contacto con empleadores que eventualmente puede convertirse en reclutadores para el mercado laboral del área de la bahía.

Tanto Alarcón (2008) como Carrión y Hualde (2013) consideran que la inserción laboral exitosa, donde el migrante calificado se desempeña en una ocupación que utiliza plenamente su capital humano, y el mercado le retribuye con un sueldo satisfactorio y prestaciones sociales, se logra en mayor medida cuando se presentan condiciones de

⁴ Alarcón (2008) denomina como “cerebros” a los profesionistas mexicanos que poseen visas temporales de trabajo, generalmente la visa H-1B concedida a migrantes calificados, a quienes compara con los trabajadores agrícolas que ingresaron a Estados Unidos también con un permiso temporal de trabajo bajo el Programa Bracero que se estableció entre 1942 a 1964, quienes a diferencia de estos últimos utilizan como herramienta de trabajo su cerebro y no su fuerza física.

reconocimiento de competencias en la sociedad receptora, una estabilidad jurídica migratoria y el uso de redes sociales de carácter ocupacional.

Ante la limitada cantidad de investigaciones respecto a la inserción laboral de inmigrantes mexicanos en el área de la bahía de San Francisco, es necesario desarrollar mayor conocimiento sobre la situación laboral de estos trabajadores, así como en otras regiones y en distintas áreas del conocimiento.

1.5 Conclusiones

En este capítulo realizamos una revisión de diversos trabajos académicos enfocados al estudio de la emigración de trabajadores calificados, tanto de manera general como de población mexicana en los Estados Unidos y en nuestra región de estudio: el área de la bahía de San Francisco.

En primer lugar observamos las diversas definiciones respecto al concepto de población calificada, en donde encontramos como común denominador la importancia de la educación terciaria como un elemento de certificación para avalar esta definición. También se señala que el trabajador calificado generalmente se integra laboralmente a un perfil de áreas profesionales como lo son los sectores de innovación tecnológica, desarrollo de comunicaciones, sector financiero-empresarial, investigación científica en ciencias naturales y sociales, medicina y área legal, así como también producción de contenidos artísticos, aunque estos últimos no necesariamente requiere capacitación terciaria pero si un grado de preparación profesional.

De igual forma, en nuestra revisión algunos autores indican las consecuencias de la partida de la población inmigrante calificada, tanto en la sociedad emisora, rescatando términos como *fuga de cerebros* o *circulación de talentos*, como en la sociedad receptora, señalando como una medida de integración económica la creación de políticas migratorias favorables para esta población con el fin de maximizar su potencial en beneficio de la economía de la sociedad receptora

También realizamos una revisión a la literatura que nos aborda el tema de la migración mexicana calificada en los Estados Unidos, la cual de manera general se concentra

en analizar características de capital humano y la injerencia que esta puede tener en el proceso de inserción laboral, en particular aspectos como el grado académico del inmigrante y el estatus migratorio, más en específico la posesión o ausencia de una condición de ciudadanía, concluyendo que la relación entre el estatus migratorio, el tiempo de residencia y el país en donde se realizan los estudios son variables que determinan el ingreso al mercado laboral en condiciones de reconocimiento de habilidades de capital humano. En cuanto al uso de redes sociales nos muestra cómo estas son utilizadas por los migrantes calificados que no cuentan con un vínculo de acceso directo al mercado laboral de los Estados Unidos, y si bien si son útiles como herramienta de inserción, esta ocurre en trabajos no calificados porque el perfil de las redes sociales es familiar o de amistad en donde los nodos son individuos de baja calificación.

Finalmente observamos en el último apartado de forma breve la estructura económica de nuestra región de estudio: el área de la bahía de San Francisco, y revisamos trabajos que han abordado la inserción laboral mexicana calificada en esta región, en los cuales se manifiesta ya el uso de redes sociales de perfil ocupacional, es decir aquellas que se establecen con antiguos empleadores o profesores, como un factor que contribuye al ingreso al mercado laboral de los Estados Unidos, y de forma específica al de la Bahía de San Francisco, en condiciones satisfactorias en donde existe un reconocimiento de capital humano.

Este primer capítulo nos ofrece un panorama general del valor del capital humano y el capital social como condicionantes del ingreso laboral de los inmigrantes calificados, por esto el siguiente capítulo presenta un marco teórico que revisa con profundidad la teoría de capital humano y del mercado dual del trabajo, así como también la perspectiva de redes sociales en la inserción laboral en la población calificada.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO PARA EL ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN CALIFICADA. CAPITAL HUMANO Y CAPITAL SOCIAL

Para analizar de la inserción laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el área de la bahía de San Francisco es necesario entender el contexto económico de la sociedad receptora, en el cual a partir del periodo de la transformación económica, que inició en 1973, se ha creado un proceso de desindustrialización y crecimiento del sector de los servicios que favorece la expansión de empleos de alta y baja calificación en donde se inserta población inmigrante (Caicedo, 2010).

El análisis del mercado de trabajo parte de la perspectiva de la *escuela económica clásica* que establece la división del trabajo como fuente de mayor productividad en una economía de mercado. Por su parte, la *escuela económica neoclásica* considera que la inversión en capital humano realizada por los trabajadores determina el tipo de inserción laboral (Jiménez, 2007), mientras que la *escuela institucionalista* señala que el mercado laboral no es homogéneo y que los empleadores son quienes decretan los mecanismos de contratación y asignación de los puestos laborales con base en las políticas y lineamientos establecidos por la empresa (Cabrera, 1996).

Tras revisar los planteamientos de las escuelas económicas, se analizan los principales aportes que realizan al estudio de la inserción laboral. La “teoría del capital humano”, que surge de la escuela económica neoclásica, establece que los trabajadores que cuentan con un mayor nivel de educación y de experiencia laboral, tendrán mejores condiciones de éxito en la inserción laboral (Schultz, 1961). El *enfoque credencialista* indica que si bien el conocimiento como las habilidades intrínsecas a la formación académica determinan el ingreso al mercado laboral en la población inmigrante, también influye criterios de diferenciación social tales como el nivel socioeconómico, el grupo étnico de origen, país de procedencia, género, edad, entre otros.

Por su parte la “hipótesis del mercado dual del trabajo”, que se desarrolla en la teoría institucionalista (Toharia, 1983), establece la existencia de un mercado dividido en un sector

primario que presenta elevados salarios y condiciones laborales estables, y un sector secundario que presenta bajos salarios y condiciones laborales precarias. El sector primario a su vez se divide en un segmento superior y otro inferior en el que el segmento superior está formado por trabajadores profesionales y directivos con unas pautas de movilidad y rotación relacionadas con el avance, en tanto en el segmento inferior se presenta un conjunto elaborado de normas laborales y procedimientos administrativos formales que parece no permitir un alto grado de movilidad. (Piore, 1980).

La ciencia económica neoclásica explica el mercado laboral como un fenómeno de oferta y demanda de fuerza de trabajo en el cual el capital humano determina el tipo de inserción, sin embargo; no todos los inmigrantes calificados obtienen empleos en donde desempeñen funciones laborales que correspondan a su nivel de calificación. Omite considerar a los empleadores y trabajadores como actores vinculados a una estructura social que influye en gran medida en el proceso de inserción laboral, por lo cual al final del capítulo se acude al análisis de la *sociología económica* como una rama de la sociología que señala, a través de la “teoría de las redes sociales”, el valor del capital social individual que se construye en las redes personales las cuales facilitan el acceso a información con respecto a la demanda de fuerza de trabajo, en específico en escenarios de reconocimiento de capital humano.

2.1. La reestructuración económica y del mercado laboral

La reestructuración económica de los años 70 presenta condiciones de estratificación tanto social como económica entre la población nativa e inmigrante. Estas transformaciones se caracterizan por una era en donde la economía industrial madura a un sistema de producción y distribución con base en las tecnologías de la información. Castells (2005) denomina a esta economía como “informacional” porque la productividad y competitividad de los diversos agentes económicos -empresas, regiones geográficas, naciones- dependen de su capacidad para generar, procesar y aplicar información que se obtiene a través del conocimiento.

En el contexto de la reestructuración económica, la producción, el consumo y circulación de sus componentes –capital, materias primas, información, mano de obra, tecnología- están organizados mediante una red de vínculos en donde las tecnologías de la información permiten la consolidación de mercados financieros integrados. El trabajo es un

recurso global en el sentido de que las empresas transnacionales pueden ubicarse prácticamente en casi cualquier país, demandar mano de obra calificada de cualquier lugar o recibir trabajadores no calificados quienes fueron empujados de sus regiones de origen por situaciones económicas o humanitarias principalmente (Castells, 2005).

Si por una parte la ciencia, la tecnología y la información están organizados en un sistema global en donde el trabajo se puede ubicar en cualquier parte del planeta, por otra parte los centros de investigación y desarrollo (I+D) en tecnología, los flujos centrales de actividad financiera y bancaria, así como diversas sedes corporativas multinacionales se concentran en las ciudades denominadas por Sassen (2006) como “globales”, donde se implementa la gestión del actual paradigma económico. Es en estas ciudades donde se presenta el asentamiento de la polarización del mercado laboral en empleos de alta calificación administrativa y profesional, y en empleos de baja calificación los cuales ofrecen regularmente contrataciones de tiempo parcial con bajos salarios creando condiciones de desigualdad social (Sassen, 2011).

Si bien los procesos de reestructuración económica se asientan en ciudades globales en países de Europa Occidental, Sureste Asiático, Australia y China, así como en economías emergentes tales como Brasil, India o Rusia, se considera que este periodo comienza con las transformaciones económicas ocurridas en Estados Unidos en los años 70 tras el declive de la industria manufacturera⁵ centrada en el sistema de producción fordista. La nueva estructura del mercado laboral demanda una fuerza de trabajo de profesionistas especializados que son claves para el manejo y coordinación en el sector de servicios sociales de las ciudades globales, como lo es el área médica y educativa, y en los servicios de información y apoyo a la productividad y eficiencia, que se desarrolla en la industria de las tecnologías de información. A su vez, en estos sectores se presenta empleos de mantenimiento o funciones manuales que no requiere alta calificación y no son necesariamente bien remunerados, donde se integra mano de obra inmigrante no calificada

⁵ Los actuales procesos de organización económica y espacial si bien crean un fenómeno de expansión de los servicios de producción y del sector de las redes corporativas, presenta una degradación del sector manufacturero en donde tiene que competir con importaciones de menor costo y crear ganancias modestas en comparación de sectores líderes como las telecomunicaciones o finanzas (Sassen, 2011).

(Aragonés y Salgado, 2011; Sassen, 2011). Este escenario es una de las explicaciones del crecimiento de la inmigración en países como Estados Unidos en los últimos tiempos.

La tendencia a la polarización ocupacional en Estados Unidos, particularmente en ciudades con gran actividad económica –San Francisco, Los Ángeles, Seattle, Denver, Chicago, Atlanta, Dallas, Houston, Nueva York, Boston, -crea también una polarización social en donde no solo la calificación, sino también el género, la edad, la etnia o la nacionalidad de los trabajadores marca diferencias importantes en el tipo de inserción y en las condiciones de trabajo (Castells, 2005). Sassen (2011) considera que estos procesos de desigualdad o polarización socioeconómica son resultado de la precarización de las relaciones laborales, en donde trabajadores no calificados en empleos de oficina, sector industrial o producción se enfrentan a un declive de la participación sindical, al deterioro de los salarios y la flexibilidad de las condiciones de trabajo.

Aunque existe una economía interconectada a cada región del planeta en donde el capital fluye libremente a través de redes de internet, la movilidad laboral en sí es limitada aún a pesar de la demanda en las ciudades globales. En efecto existe un mercado laboral global, pero es diminuto porque está dirigido primordialmente a los inmigrantes capacitados que puedan desempeñarse profesionalmente en funciones altamente especializadas en los sectores de mayor crecimiento –ingeniería; gestión financiera; servicios empresariales; profesionales en sectores de desarrollo tecnológico, médico, educativo, etc.-y en caso contrario, por razones estructurales en donde se incluye sentimientos de xenofobia y animadversión a la diversidad étnica y cultural, la movilidad laboral de manera legal entre naciones es escasa para los inmigrantes no calificados (Castells, 2005).

En Estados Unidos la política migratoria permite el ingreso temporal de los trabajadores calificados, generalmente a través de la concesión de visas H-1B que permite trabajar por periodos de tres años con el derecho de acceder a una renovación (Aragonés y Salgado, 2005).⁶ Sin embargo; como se ha mencionado, también los mercados laborales de las ciudades globales, y en específico en las estadounidenses, solicitan mano de obra no-

⁶ En el caso de los calificados mexicanos, pueden solicitar también acceso a los mercados de trabajo estadounidense y canadiense a través de las visas temporales denominadas como Trade-Nafta, las cuales se establecieron a partir de 1994 en el marco normativo del Tratado de Libre Comercio de América del Norte.

calificada para los sectores de servicio⁷. En caso de ser inmigrantes no calificados pero con permiso de trabajo generalmente cuentan con la visa H-2B bajo un estatus de trabajadores no agrícolas de baja capacitación (Verea, 2010), o bien pueden ser residentes, situación que les concede permiso de trabajo.

El nuevo paradigma económico ha transformado los mercados laborales internacionales, lo que responde a un régimen de acumulación capitalista que establece a partir de los años 90 el conocimiento como la principal fuerza productiva (Aragón y Salgado, 2005). La gestión y organización de la tecnología y las telecomunicaciones crea un paradigma tecnológico en donde la economía del mercado y las empresas, condicionadas por el Estado, son los actores principales del mercado de trabajo en las ciudades globales, que se constituyen como puntos de atracción de mano de obra inmigrante calificada y no-calificada, en donde los últimos se insertan al mercado laboral en condiciones de desventaja en contraparte a la población calificada y nativa (Castells, 2005).

En el curso concreto de la migración mexicana calificada, la tesis plantea como parte fundamental de la hipótesis que la inserción laboral en el área de la bahía de San Francisco se explica fundamentalmente por las redes sociales ocupacionales con las que cuentan los mexicanos calificados bien sea en su país de origen o en el país de destino, pero estas redes no actúan de manera autónoma, están insertas en un contexto socioeconómico que en cierta medida determina tanto la existencia como el carácter de las mismas. En ese sentido, es imposible comprender el proceso de inserción laboral y condiciones de trabajo de los mexicanos calificados en Estados Unidos en general, y en el área de San Francisco en particular, sin considerar el efecto de los factores individuales que destaca la teoría económica neoclásica como el capital humano y las credenciales que portan los inmigrantes calificados para ingresar al mercado de trabajo en ese país. En consecuencia se revisará los enfoques explicativos de la ciencia económica en el mercado laboral.

⁷ Los inmigrantes no calificados y minorías étnicas locales se insertan en los empleos de menor salario y prestigio social en diversos sectores de la economía, en donde la población inmigrante proviene, tal como lo propone *la teoría de los sistemas mundiales*, generalmente de naciones en vías de desarrollo en donde afrontan situaciones de desigualdad social como económica, y en situaciones específicas contextos de violencia, a consecuencia del nuevo paradigma económico en donde las empresas dedicadas a la manufactura de productos prefieren establecerse en naciones del sur ofreciendo condiciones laborales precarias (Durand y Massey, 2009).

2.2. Enfoques explicativos de la ciencia económica en el mercado laboral

En la economía del trabajo en la perspectiva de la teoría neoclásica se ha señalado que el *mercado laboral* se encuentra estructurado por las condiciones de oferta y demanda de la “fuerza de trabajo” en una economía de mercado que también determina el salario. Pries (2000) considera que en el *mercado laboral* se incluyen mecanismos de acceso; de asignación de funciones; de capacitación; de remuneración; y de movilidad. Los economistas neoclásicos consideran que un trabajador encontrará mayores oportunidades de inserción laboral, mejores condiciones de remuneración económica y de prestaciones⁸ por parte de un empleador cuando cuenta con mejores dotaciones de capital humano, es decir a una mayor reserva de habilidades y conocimientos intrínsecos que serán utilizados para la producción de un bien o el desempeño de un servicio que eventualmente generará beneficios económicos.

En el presente apartado se observan diversas perspectivas teóricas que a partir de la ciencia económica han estudiado el mercado laboral. Se analiza la escuela clásica, neoclásica e institucionalista, incluyendo una revisión al modelo credencialista, para de esta forma construir el marco de análisis que guía el trabajo de tesis.

Tanto la escuela clásica como la escuela neo-clásica consideran que el mercado de trabajo es un mercado de bienes que se rige bajo una competencia perfecta donde existe un gran número o *stock* de trabajadores y empleadores, quienes no tienen capacidad de influir en el mismo mercado porque este se rige a si mismo bajo la oferta de la ley y la demanda. Sin embargo; la escuela neoclásica a diferencia de la escuela clásica señala que el valor de la formación de todo trabajador será el factor determinante para el progreso económico de una nación.

2.2.1. Escuela clásica. División del trabajo

La escuela clásica de la economía se centra en la relación de la acumulación del capital y el crecimiento económico. Se desenvuelve a partir de los postulados de Adam Smith en el texto: *Investigación sobre la naturaleza de la riqueza de las naciones (An Inquiry into the Nature*

⁸ Por “prestaciones sociales” o “prestaciones laborales” se considera la entrega de materiales o servicios que ofrece un empleador a los trabajadores como complemento a la remuneración salarial. Se conforma principalmente por servicios médicos, capacitación, incentivos económicos, entre otros.

and Causes of the Wealth of Nations, 1776), y se desarrolla primordialmente en la obra de David Ricardo, Jean Baptiste Say, Thomas Malthus y John Stuart Mill.

Adam Smith (2002) plantea que el mercado económico se basa en una competencia perfecta en el que el Estado no debe de intervenir ya que el mercado es capaz de autorregularse por sí mismo creando bienestar económico y social; considera que al ser el objetivo del trabajo la producción de un bien, ya sea en el campo o en la manufactura, se logra una mayor producción y una mejor calidad de un producto cuando el proceso de elaboración se divide en distintas operaciones, a lo que denomina “la división del trabajo”. La especialización en el trabajo implica un desarrollo en las habilidades del trabajador, ante lo cual incrementa la cantidad de trabajo que puede efectuar produciendo un ahorro de tiempo al concentrarse en una sola habilidad.⁹

Para Smith (2002) la división del trabajo conlleva una opulencia o beneficio económico que se derrama en las clases sociales inferiores, en donde los productos, que provienen de la obra del trabajador, se encontrarán en abundancia. No solo la división del trabajo consiste en la cantidad de personas que intervienen en la fabricación de un producto, sino también en el número de gente que se ve beneficiada económicamente con operaciones anexas a la venta del producto, por lo que la producción es la clave del desarrollo económico de las naciones.

El esfuerzo en el trabajo es el que le da el valor al mismo, es decir entre mayor sea el esfuerzo para crear un producto u ofrecer un servicio este tendrá más valor y una mayor recompensa para el trabajador. Sin embargo, Smith igualmente considera que la retribución o recompensa a un trabajo no solo se determina con relación al esfuerzo, sino también a la destreza o el ingenio que se requiera (Smith, 2002: 47):

“[...]si una especie de trabajo requiere un grado extraordinario de destreza e ingenio, la estimación que los hombres hagan de esas aptitudes dará al producto un valor superior al que corresponde al trabajo en él empleado”.

⁹ Smith no solo considera en su análisis de la división del trabajo las tareas físicas o artesanales, sino también tareas de “especulación” como él las denomina, tal como la filosofía donde remarca que al igual que cualquier profesión la especialización o subdivisión del conocimiento es necesaria para ahorrar tiempo y aumentar la producción, en este caso de la ciencia filosófica (2002).

Para Smith la división del trabajo se encuentra conectada a la necesidad de una mayor calificación del trabajador. Establece la relación, a nivel macro, entre la instrucción y la riqueza de una nación, y a nivel micro o individual, entre instrucción y el rendimiento laboral (Salcines y Freire, 2010). Considera que la educación conlleva eventualmente a una sociedad con mayores índices de organización y democracia, creando las condiciones necesarias de cohesión social para el desarrollo de una economía próspera (Del Campo y Salcines, 2008).

John Stuart Mill (2005) señala que la producción económica se encuentra a cargo de tres agentes: la *tierra*, el *capital* y el *trabajo*. La *tierra* es el material que se encuentra en la naturaleza y que sirve para ayudar al hombre; el *capital* es toda provisión para la producción de bienes materiales, incluyendo riqueza almacenada, y consta en gran parte de conocimiento y de organización, donde el conocimiento es considerado como “la máquina de producción más potente”;¹⁰ el *trabajo* es el esfuerzo del hombre para la producción económica, ya sea manual o intelectual.¹¹ El móvil principal del trabajo es el deseo de obtener ventaja material del mismo, es decir una ganancia económica que compense las incomodidades que produce como lo es la fatiga emocional o física, entre otras condiciones, aunque el trabajo por sí mismo también es causa de placer cuando se realiza una actividad emocionalmente satisfactoria para el individuo.

Para Mill (2005), el valor de una ocupación se encuentra en la capacidad del factor humano, en la superioridad de la *sagacidad* y *energía* del trabajador, que no son intrínsecas a ninguna ocupación. Si bien hay trabajadores que se pueden considerar cuentan con habilidades generales, hay quienes disponen con destreza manual y conocimientos en materiales y procesos industriales especiales, lo que los convierte en trabajadores de *habilidad especializada*.

Al analizar la eficiencia en la producción industrial, Mill (2005) señala que la condición primordial para la organización eficiente de una fábrica es que cada trabajador se desempeñe en el puesto más adecuado con relación a sus capacidades y conocimientos, y que a la vez se encuentre a su disposición las mejores herramientas físicas de trabajo. Indica que

¹⁰ John Stuart Mill (2005) realiza esta referencia por el peso que le da la escuela de economía clásica al valor de la maquinaria para la producción.

¹¹ Walras (1926) y Fisher (1912) consideran que el *trabajo*, como agente de producción, debe ser interpretado en los textos de Mill como referencia directa a los trabajadores.

es por medio de la división del trabajo que se logra una mayor eficiencia en las ocupaciones, en donde la práctica conduce a la perfección de una labor, por lo que la experiencia es un valor a favor de la eficiencia porque eventualmente esta ahorrará al trabajador cada vez una mayor proporción de tiempo y esfuerzo cuando ejecute sus funciones.

Si bien el desempeño de un oficio depende de ciertas características particulares, ya sea en el campo, un oficio artesanal o la industria manufacturera, autores como Ricardo (1959) y Mill (2005) consideran que las personas se deben de integrar en actividades económicas y puestos laborales que sean afín a sus capacidades. Sería precisamente la educación el eje principal de la escuela neoclásica, la cual considera que a partir del entrenamiento en el trabajo y el estudio en instituciones académicas las personas se encuentran mayormente capacitadas para el mercado laboral.

2.2.2. Escuela Neoclásica. Teoría del capital humano

La escuela de la economía neoclásica, contrario a la teoría clásica, considera que el capital físico (maquinaria, infraestructura, tecnología, etc.), por sí mismo no es suficiente para el desarrollo de la economía industrial porque la maquinaria necesitará del conocimiento del ser humano (Del Campo y Salcines, 2008). Theodore Schultz (1961) señala que el factor humano es por sí mismo un capital específico incorporado a los sujetos, donde las habilidades y el conocimiento, considerados como componentes cualitativos, forman este capital denominado como “capital humano”, cuyo valor puede exceder al capital tangible generando un rendimiento positivo en la productividad del trabajo (Schultz citado por Del Campo y Salcines, 2008).¹² Si bien la teoría económica previa a Schultz no empleaba el término de *capital humano* para señalar la relevancia de la educación o la experiencia en el desarrollo laboral, la ciencia económica desde la escuela clásica ya consideraba que las personas son parte importante para el crecimiento del mercado económico, e inclusive Karl Marx (2008) señala el valor del conocimiento de un trabajador.¹³

¹² La OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) define al capital humano como: “los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos que facilitan la creación de bienestar personal, social y económicos” (OCDE, 2007: 31).

¹³ Smith (2002) considera que la actividad económica está impulsada por las habilidades adquiridas de los miembros de una sociedad, donde la educación es una inversión; Marx (2008) considera que la educación contribuye a mejorar la calificación de los trabajadores, siendo los más calificados quienes cuentan con una

Irving Fisher en la obra *Principios elementales de economía (Elementary Principles of Economics, 1912)* define al capital como un *stock* de recursos o riqueza en un determinado periodo de tiempo, que incluye al ser humano. Considera que los individuos son diferentes en la calidad de su trabajo y poder de producción, por lo que clasifica la capacidad laboral en *trabajadores manuales* o de manufactura comunes; *trabajadores manuales calificados* o de manufactura calificados; *trabajadores de oficina*; *supervisores de trabajo*; y *empresarios*, en donde la productividad de cada labor puede ser medible (1912). Estipula que el incremento de la eficiencia de los trabajadores se puede dar a través de tres vías: en la capacidad física; en la educación comercial; y en la organización y la división del trabajo.

Schultz (1961) estipula que la inversión adecuada en capital humano se implementa a través de cinco categorías: educación formal académica; entrenamiento en el trabajo; servicios de salud que influyen en el incremento de la expectativa de vida; programas de estudio para adultos; migración en búsqueda de oportunidades individuales. Señala que los individuos invierten conscientemente en sí mismos para mejorar sus ingresos como trabajadores, por lo que invierten en su persona como un capital con el objetivo de desarrollar capacidades que eventualmente le serán redituables en el mercado laboral.

Gary Becker (1983) comenta que el *capital humano* junto con el cambio tecnológico¹⁴ son los factores que determinan el crecimiento de la renta de los países desarrollados; de un sector de la economía; o de una empresa en particular. Considera que la acumulación de capital humano se logra a través de: inversión en *educación académica* y en la *formación en el trabajo*, porque forjan las capacidades, talentos y destrezas de los individuos. También de la inversión en: *cuidado médico*; en la *búsqueda de la información sobre los precios y las rentas*, es decir, la búsqueda de información con respecto a la demanda de trabajo por parte de los empleadores; y la *migración* como factor de experiencia en una cultura laboral ajena.

mayor valoración; Mill (2005) estipula que si bien los hombres no deben ser considerados un capital *per se*, manifiesta que el conocimiento puede formar parte del capital requerido para la producción de bienes, por lo cual la educación conlleva beneficios que favorecen a la producción de la riqueza.

¹⁴ El cambio tecnológico en el contexto actual se traduce en el desarrollo de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), el cual como se observará en capítulos posteriores, contribuye a la estratificación moderna de los mercados laborales y se establece como incentivo de la migración calificada y también de la no calificada al crear indirectamente espacios laborales en el sector de los servicios.

Tanto para Schultz (1961) como para Becker (1983) es *la educación* la categoría de acumulación de capital humano de mayor relevancia, coincidiendo en que *la experiencia o formación en el trabajo*,¹⁵ *la salud*¹⁶ y *la migración*¹⁷ son categorías que también contribuyen a la construcción de este capital. La escuela neoclásica establece, a partir de los artículos académicos de Schultz, que los factores productivos de la escuela clásica, como el *trabajo* y el *capital*, por sí mismos no son elementos que expliquen el desarrollo económico, porque para que este se establezca es necesario un *factor residual* que es la mejora en la calidad del trabajo, lo que se logra como consecuencia de mayores grados de educación entre la población (Fermoso, 1997).

Becker (1983) señala que la desigualdad en la distribución de los ingresos y de la rentabilidad de un trabajador está relacionada positivamente con la educación y los diversos tipos de formación académica, y que por lo tanto, las personas más calificadas casi siempre tenderán a obtener un mayor ingreso. Entre menor sea el grado de acreditación escolar se presentarán mayores dificultades para la inserción laboral, o se ingresará en puestos con remuneraciones salariales bajas y en condiciones de precariedad, por lo cual es recomendable que la población invierta tiempo y esfuerzo en la educación de especialidad profesional (Aragonés y Salgado, 2011).

¹⁵ Cardona, Montes, Vásquez, Villegas y Brito (2007) puntualizan que la experiencia proporciona una mayor confianza para la realización de un trabajo y para enfrentar una situación donde exista una toma de decisiones, lo que se traduce en una mayor productividad laboral.

Becker (1983) señala que los empleados al comienzo de su vida laboral cuentan con poca o nula experiencia en el desarrollo de su profesión, por lo cual durante los primeros años en el mercado laboral un trabajador representa una menor rentabilidad para la empresa en comparación de quienes cuentan con una mayor experiencia, por lo cual los empleadores asumen el costo de la falta de experiencia y del desarrollo potencial de las capacidades del trabajador durante sus primeros años de formación, ofreciendo un salario bajo mientras se adquiere experiencia y un mayor conocimiento del oficio.

¹⁶ La salud también se encuentra determinada por las condiciones higiénicas de un lugar de trabajo; por las presiones psicológicas que crea la carga laboral; por el poder adquisitivo del salario que recibe un trabajador; por la calidad de las relaciones y la sinergia laboral con compañeros de rango equitativos, superiores y subordinados; así como la calidad de las prestaciones sociales que ofrece la empresa a un trabajador, lo que repercute en su salud emocional y en consecuencia en su efectividad laboral.

¹⁷ Becker (1983) señala que a pesar de las diferencias entre los ingresos de una región a otra, o de un país a otro, este no es un factor para que la movilidad de los trabajadores exista *per se*, porque el simple hecho de emigrar no garantiza la inserción en el mercado laboral de la región a la cual se emigra en condiciones de afinidad a la preparación académica y experiencia laboral, puesto que todavía se tiene que invertir en aprender el idioma y los procedimientos locales, es decir se tiene que invertir en la acumulación de capital humano en relación a los parámetros sociales e institucionales de la sociedad receptora.

Al respecto Toharia (1983) indica que hay individuos que deciden no invertir en su capital humano a consecuencia de que prefieren obtener a una edad más temprana un ingreso económico, elección que se decide con base a la falta de paciencia para poder sacrificar una renta actual, es decir un ingreso, aunque sea bajo, por una hipotética renta futura mayor. Inclusive se puede considerar que la decisión de una persona con respecto a ofertar su fuerza de trabajo es una elección personal en donde pone en balance si su tiempo y energía lo dedica, o bien al ocio, o a obtener una renta por medio del trabajo.

Becker (1983) señala que las empresas no cuentan con incentivos para pagar salarios elevados a los trabajadores con bajos niveles de escolaridad, quienes desean capacitarse deben asumir por sí mismos los costos que esta conlleva; por el contrario, los empleadores sí asumen costos de preparación de los trabajadores con calificaciones específicas, porque la empresa considera que son parte primordial de su capital y por lo mismo invierten en ellos a través de una mayor formación laboral. Por lo tanto, en tiempos de recesión económica, las empresas prefieren prescindir de trabajadores con bajos niveles de calificación y no de trabajadores con conocimientos específicos, porque cuando pasen los periodos de crisis volverá a ser rentable el conocimiento de los trabajadores calificados, mientras el valor de la fuerza de trabajo del poco calificado se considera que se puede recuperar porque el mercado laboral ofrece un *stock* o una *fuerza de trabajo de reserva* que se encuentra presente y lista para utilizarse en todo momento.

Becker (1983) repara en que la distribución de los ingresos está sesgada positivamente entre los trabajadores calificados o profesionales, pero también considera que la división del trabajo es limitada por el mercado económico y que las personas más competentes constantemente seguirán recibiendo una mayor capacitación aumentando su capital humano; inclusive, señala que la edad es un factor primordial porque considera que entre más joven es un trabajador, contará con mayores oportunidades de recibir educación escolarizada de nivel profesional, o formación en el trabajo, en comparación a los trabajadores de mayor edad.¹⁸

¹⁸ Becker (1983) también expone otra serie de fenómenos que se presentan como consecuencia del nivel de preparación académica entre la población trabajadora, entre los que se encuentran que las tasas de paro de trabajadores sean inversamente proporcionales a los niveles de calificación del mismo; y que en los países

Para la escuela económica neoclásica la renuncia del trabajador calificado es un tema de preocupación para los empleadores, ante lo cual están dispuestos a pagar salarios elevados como consecuencia de la inversión que realiza una empresa en su formación, contrario a los empleados de formación general en los cuales las empresas invierten menos en su preparación. Becker (1983) cree que a mayor grado de especialización de un trabajador, menores serán los incentivos para abandonar su puesto de trabajo, a la vez que los empleadores también encontrarán menos incentivos para despedir a los trabajadores calificados en comparación a los trabajadores de menor calificación, señal de que las tasas de despido y abandono se encuentran directamente relacionadas con los niveles de calificación o preparación académica.

La teoría del capital humano señala que la educación es primordialmente una inversión racional a futuro con la intención de aumentar las capacidades de un trabajador, lo que se refleja, como se ha mencionado, a escala microeconómica en la distribución de los salarios y a escala macroeconómica en el desarrollo de una industria, de una región o un país, estableciendo una relación causal entre educación, productividad y salarios (Selva, 2004). Denison, citado por Cardona *et al.* (2007) al estudiar el crecimiento económico de los Estados Unidos entre el período de 1929 a 1957, consideró que el aumento de las tasas en los niveles de educación entre la población elevó la calidad de la fuerza de trabajo, y por lo tanto la economía de este país.

El neoclasicismo señala que entre más grande sea el número de ciudadanos de un Estado que cuenten con educación universitaria o de especialidad técnica, más grande será el crecimiento económico del mismo, lo que crea un clima positivo que se refleja en mayor participación ciudadana en temas políticos, en mayor estabilidad social, en el incremento de la investigación, en la optimización de la movilidad de las personas calificadas y en la concentración de la educación en áreas del conocimiento con mayor crecimiento en los mercados económicos (Villalobos y Pedroza, 2009).¹⁹

“subdesarrollados” las empresas suelen ser más *paternalistas* con sus trabajadores, en comparación a los países “desarrollados”.

¹⁹ Estas áreas actualmente se concentran primordialmente en el desarrollo de la innovación tecnológica; las ingenierías; la investigación científica y académica; y el sector de la salud.

La teoría del capital humano se adapta en contexto actual del marco de la reestructuración económica en donde interviene el capital no solo físico sino intelectual de las empresas, “...conformado por la información, la propiedad intelectual y patentes, las bases de datos, los software, las marcas....que generalmente pertenecen a la institución...,” aunque el capital humano no deja de ser parte de las capacidades de un individuo que renta su conocimiento formando un activo intangible para toda empresa (Villalobos y Pedroza, 2009: 280).

El valor que le asigna la escuela económica neoclásica al capital humano se desenvuelve en diferentes enfoques o modelos, en donde a continuación mencionares dos: el *enfoque credencialista*, que se desarrolló en los años 70 del Siglo XX del que se desprende la “teoría del filtro” y la “teoría de la fila”; y el *modelo multinivel*, que se desarrolla en el presente Siglo XXI.

El credencialismo señala que las causas por las que los empleadores utilizan la acreditación de competencias de capital humano como filtro para el reclutamiento, asignación y remuneración económica de un trabajador obedece a la ausencia de información concreta respecto al desempeño laboral que tendrá el candidato a ingresar a un puesto de trabajo, por lo cual la acreditación escolar no debe ser el indicador de mayor relevancia que utilicen los empleadores para determinar el ingreso al mercado laboral. Tanto en la *teoría de la selección* como en la *teoría de la fila* el análisis se realiza por el lado de la demanda de la oferta de trabajo, y la teoría del capital humano por el lado de la oferta (Selva, 2004).

El modelo multinivel parte de la concepción de que el estudio del capital humano debe enfocarse en la conexión de nivel micro, que se concentra en una perspectiva disciplinaria de la psicológica diferencial (el estudio de las diferencias de los individuos), con el nivel macro, que se concentra en una perspectiva económica. La conexión entre las dos perspectivas se concentra en el *capital humano de unidad*, el cual es el capital humano que se construye en equipos de trabajo.

2.2.2.1 Enfoque credencialista

La credencial de mayor relevancia que considera un empleador, al momento de contratar a un trabajador, es la acreditación de conocimiento académico que será utilizado para realizar

funciones laborales, postura conocida como *credencialismo* (Collins, citado en Poy, 2010). Arrow (1973) y Thurow (1975) señalan que si bien la teoría económica neoclásica observa a la educación como un factor que incrementa la rentabilidad de un trabajador, en la práctica no necesariamente sucede. Estos dos autores estadounidenses junto a Spence (1973) y Stiglitz (1975) establecen dos teorías complementarias entre sí para explicar cuáles son las consideraciones que utiliza un empleador para priorizar la acreditación de capital humano como criterio para seleccionar a los trabajadores que van a ingresar al mercado laboral: la *teoría de la selección* y la *teoría de la fila*.

2.2.2.1.1. Teoría de la selección

La *teoría de la selección*, también conocida como *teoría del filtro*, establece que al ser imposible para un empleador saber la productividad laboral que logrará un individuo que desee obtener un empleo, elegirá a quién ingresa utilizando como filtro de selección el grado académico y la especialidad de estudios, porque considera que la preparación universitaria concede al individuo una serie de habilidades intrínsecas a la formación de conocimiento, tales como: destreza para desarrollar tareas o trabajos asignados; puntualidad; constancia; e inclusive la capacidad de establecer relaciones empáticas con otras personas. Es entonces la posesión de tales habilidades el filtro de selección (*screening*)²⁰ que utilizan los empleadores para determinar qué individuo ingresa al mercado de trabajo (Arrow, 1973).

Spence (1973), considera que emplear a un trabajador parte de una toma de decisión incierta que se realiza a partir de la observación de una serie de características o atributos individuales que incluyen no solamente la educación, sino también: la experiencia de trabajo; la presencia o no de antecedentes criminales; el origen étnico; el género y otras características correspondientes al fenotipo, por lo que seleccionar quién ingresa al mercado de trabajo es también una toma de decisión subjetiva.

A las características intrínsecas de fenotipo de cada ser humano que no se pueden cambiar Spence las denomina como *índices*, y las características que son sujetas a ser manipulables las denomina *señales* (1973: 356). Aunque la empresa decide quién ingresa al

²⁰ “Screening”, que literalmente se traduce como “proyección”, en la rama de la economía laboral se define como “selección” o “selección de personal”. Es utilizado como una estrategia para cubrir el *hándicap* o la desventaja que crea la falta de información por parte del empleador con respecto a la productividad que creará a futuro un candidato a trabajador.

mercado laboral con base en la experiencia del empleador con relación al proceso de contratación y a la evaluación con respecto a la combinación de las *señales* y los *índices*, son las *señales* en sí las que juegan un rol decisivo al momento de seleccionar o contratar a un empleado, porque al ser estas características modificables, en específico el nivel de educación, el empleador considerará como positivo que los candidatos a puestos de trabajo hayan realizado a través de estudios universitarios o de especialización una inversión en sí mismos con el objetivo de maximizar su productividad.

Stiglitz (1975) señala como elementos de selección por parte de los empleadores indicadores tales como la forma de vestir; el acento; el nivel socioeconómico o el grupo étnico de origen, sin minimizar la relevancia de la educación formal como principal filtro para determinar la inserción en el mercado laboral. Considera que las instituciones educativas tienen la función de ser para sus alumnos no solo proveedoras de conocimiento, sino también desarrolladoras de habilidades, e inclusive guías en la selección de una formación académica afín a las necesidades de los mercados económicos.

La *teoría de la selección* establece que la acreditación de un título universitario no solo es herramienta de filtro para seleccionar quién ingresa a los mercados de trabajo, sino también para determinar los salarios de ingreso porque los empleadores, ante la falta de certeza con respecto al grado de productividad que logrará obtener a futuro un nuevo empleado, consideran de forma implícita que a mayor tiempo de inversión en la educación de un individuo corresponde una mayor habilidad laboral y, por lo tanto, un mayor salario inicial. Sin embargo; la *teoría de la selección* no explica la relación educación-salarios en posteriores etapas de la vida laboral, en donde los empleadores ya saben de antemano la productividad de un empleado (Selva, 2004).

Si bien la *teoría de la selección* establece que el ingreso a una empresa es determinado por la posesión de una serie de habilidades intrínsecas a la educación formal, la *teoría de la fila* señala que el ingreso corresponde al candidato que represente menores costos potenciales de entrenamiento una vez que se encuentre integrado al mercado laboral (Thurow, 1975). A continuación observaremos la *teoría de la fila* o *teoría de la competencia* que surge dentro de la visión credencialista como complemento de la *teoría de la selección*.

2.2.2.1.2. Teoría de la fila

La *teoría de la fila*, o *teoría de la competencia*, considera que el desempeño de un empleado depende no solamente de los conocimientos adquiridos durante la etapa de formación académica, sino también de los conocimientos que se forman a través de la capacitación laboral, lo que representa costos para la empresa. Por lo tanto, los empleadores durante el proceso de selección de ingreso establecen una “fila de contratación” en la que tendrán mayor oportunidad de acceso los candidatos que representen menores costos tentativos de capacitación en las empresas, y al final de la fila se encontrarán quienes representen mayores costos potenciales (Fermoso, 1997; Thurow, 1975).

La teoría de la fila considera que las habilidades necesarias para realizar de forma eficiente las funciones de un puesto laboral se obtienen por medio de la capacitación que un empleado obtiene en una empresa, por lo que la preparación académica en la práctica aporta poco en la capacidad de un trabajador para desempeñar sus funciones laborales (Fermoso, 1997). Al ser la educación la variable que determina el ingreso a un puesto de trabajo, erróneamente se asignan salarios de ingreso que no serán proporcionales a la productividad marginal, aunque eventualmente se asignará un salario conforme a la productividad real, que se observará con el desempeño del trabajador a través del paso del tiempo. También establece que la experiencia laboral, como elemento de capital humano, obtiene mayor relevancia que la preparación académica de un trabajador, porque eventualmente representará menores costos de entrenamiento en el desempeño de las funciones de un puesto de trabajo (Selva, 2004).

Como se ha observado, el credencialismo establece que es la acreditación de capital humano el factor de mayor relevancia para la obtención de un puesto de trabajo. El sistema educativo es un seleccionador de potenciales empleados, en donde el título académico actúa como una referencia para el empleador, aunque no garantiza completamente su productividad (Del Campo y Salcines, 2008). Fermoso (1997) considera que el capital humano se reduce esencialmente, en la perspectiva credencialista, a los títulos académicos como salvoconducto para alcanzar posiciones privilegiadas en la sociedad. En el paradigma de la reestructuración económica, la acreditación de títulos universitarios y diversas credenciales de capital humano

toma gran relevancia, porque en efecto se asume que la educación formal permite el acceso a conocimientos necesarios en las funciones laborales de las industrias de mayor demanda.

Sin embargo; el mercado laboral se encuentra determinado por las condiciones institucionales de las empresas que son quienes deciden en última instancia quién ingresa a trabajar, bajo qué condiciones y en qué puestos, a pesar de las condiciones de capital humano de los candidatos a ingresar a un puesto.

2.2.2.2. Modelo multinivel. Capital humano de unidad

Robert Ployhart y Thomas Moliterno (2011) señalan que el estudio del capital humano puede realizarse a través de dos niveles de teorías: las de nivel micro, donde la disciplina que domina es la psicología, y las de nivel macro, donde la disciplina que domina es la economía, por lo tanto el estudio se puede realizar a través de un modelo multinivel, el cual se requiere para observar el capital humano que construyen los equipos de trabajo a partir de diversos capitales humanos individuales, denominado este capital humano como de “unidad”.

Robert Ployhart y Thomas Moliterno (2011) establecen se debe de considerar que las características de los trabajadores se enfocan en conocimientos, habilidades de aprendizaje, habilidades cognitivas (que implican comprensión y retención de información) y experiencias, los cuales en teoría predicen el rendimiento o la rentabilidad de un trabajador a futuro en el mercado laboral, sin embargo también se deben de considerar aspectos no cognitivos, como la personalidad, los valores e intereses del individuo.

Para Ployhart y Meliterno (2011) no solo es elemental estudiar el nivel individual del capital humano, sino también el proceso de creación y las características de un nivel al que denominan *de unidad*, es decir el capital humano de un grupo de trabajo, en donde a través de la ampliación de las habilidades individuales de los miembros del grupo de trabajo, se alcanza este capital humano de “unidad”, que es mayor que la simple suma de capitales humanos individuales. Para que las características individuales lleguen a convertirse en un recurso de *capital humano de unidad* se requiere que los individuos que van a formar este capital deben de aprovechar una serie de dimensiones las cuales son: *la estimulación temporal*, en donde los miembros coordinan sus tareas aunque estas finalicen en diversos lapsos de tiempo; el *dinamismo del ambiente de la tarea a desarrollar*, en donde la dinámica

del grupo fluye a pesar de cambios e incertidumbres ; *la fortaleza de los lazos de los miembros de la unidad* (del equipo de trabajo); y *la estructura del flujo de trabajo de la unidad*.

Para que se cumplan las dimensiones señaladas, se requiere lo que Ployhat y Meliterno (2011) llaman “un estado habilitador de emergencia” (emergence enabling states), que pueden ser de conducta, de conectividad o de afecto, en donde estas tres características forman el *pegamento* que une a los miembros del grupo y permite las interacciones necesarias para lograr el *capital humano de unidad*, ya que también se comparten experiencias vinculadas a sus conocimientos que establecen confianza y cohesión entre los miembros del grupo, por lo que de igual manera se establecen redes que representan capital social.

Ployhart *et al* (2013) señalan que los recursos de capital humano (conocimientos, habilidades de aprendizaje, habilidades cognitivas y experiencias), ya sean individuales o de unidad, establecen recursos estratégicos de capital humano que forman ventajas de competitividad que crean mayor valor, inclusive de tipo económico, al *capital humano de unidad*. También resaltan la importancia de que las herramientas de capital humano de cada uno de los miembros del equipo deben de ser relevantes para los propósitos del equipo, es decir de la unidad. Estas capacidades individuales se amplifican y transforman a través de la interacción con otros miembros, en donde tal vez el valor de ciertas herramientas de capital humano de manera individual no sea alto, pero si logra de ser de gran valor en el *capital humano de la unidad*, por lo cual el “locus” de la ventaja competitiva son las combinaciones de capital humano que amplifican los recursos de la unidad.

Ya que hemos revisado la propuesta de la escuela neoclásica de la economía y las aportaciones que se ofrecen a partir del enfoque credencialista y el modelo multinivel, analicemos a continuación la escuela institucionalista, de la cual se desprende la *hipótesis de los mercados de trabajo duales*, para observar cuál es la relevancia de la empresa como institución en la inserción laboral.

2.2.3. Escuela institucionalista. Hipótesis de mercados de trabajo duales

Los institucionalistas señalan que la dinámica del mercado laboral no depende en su totalidad de la ley de oferta y demanda como lo manifiesta la escuela económica neoclásica, sino

también de instituciones tales como la empresa y el sindicato. Las empresas cuentan con la facultad de decidir el ingreso a puestos laborales, la movilidad, la asignación de salarios y de funciones de acuerdo a la determinación de normas administrativas que se rigen bajo sus propias políticas y burocracia (Cabrera, 1996); por su parte los sindicatos, que tienen como objetivo que la situación económica no afecte la posición de los trabajadores en la empresa, se rigen por contratos de negociación colectiva, lo que les ofrece la facultad de negociar salarios y condiciones laborales.²¹

Las empresas de mediana o gran estructura económica cuentan con un *mercado interno de trabajo*, que provee de trabajadores. Pries (2000) señala que cuando se presenta la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, los empleadores generalmente prefieren recurrir a la oferta de mano de obra interna porque los trabajadores ya se encuentran familiarizados con aspectos del proceso productivo, así como prácticas sociales y culturales propias de la empresa.

Cuando una vacante no puede ser cubierta por un trabajador proveniente del mercado laboral interno de la empresa, entonces los empleadores se verán obligados a buscar quién cubra la vacante afuera de la empresa, es decir, en el mercado laboral externo, utilizando como método de selección criterios de competitividad planteados por la teoría del capital humano, como lo es la acreditación académica en determinadas áreas de especialización de estudios, la comprobación de aptitudes, experiencia laboral, etc. Si bien el mercado laboral interno depende de factores institucionales, y el mercado laboral externo del mercado económico, ambos se encuentran conectados por puertos de acceso y de salida para la población trabajadora (Doeringer y Piore, citado por Fernández-Huerga, 2010).²²

La escuela institucionalista considera que el estudio del mercado de trabajo deber ser el estudio del mercado laboral interno de la empresa. Ante esta disyuntiva la escuela

²¹ Piore (1980) manifiesta que los sindicatos, con tal de proteger al trabajador como fuente constante de oferta de trabajo dentro de la misma empresa, imponen restricciones al empleador a través de actividades colectivas que incluye procesos legislativos o políticos.

²² A pesar de que la perspectiva de la economía neoclásica nos señala que el capital humano es la herramienta por excelencia para que un individuo ingrese a un puesto de trabajo en condiciones laborales satisfactorias, afronta dificultades para explicar fenómenos tales como por qué aun personas calificadas enfrentan situaciones de desempleo, discriminación y desigualdad salarial ante otros individuos con credenciales similares, ante lo que Caicedo (2010) señala que en el caso de la población inmigrante, en el contexto de sociedades desarrolladas, la inserción laboral depende de factores estructurales ajenos a los individuos.

institucionalista establece la *hipótesis del mercado de trabajo dual*, partiendo de la idea de que el mercado laboral interno se encuentra dividido en dos sectores: uno *primario* y otro *secundario* (Fernández-Huerga, 2010), donde el *sector primario* se caracteriza por puestos de trabajo con salarios elevados; buenas condiciones de trabajo; estabilidad laboral por medio de un contrato; y oportunidades de ascenso en el organigrama institucional por medio de méritos laborales. Por su parte el *sector secundario* se caracteriza por ofrecer empleos precarios con bajos salarios; condiciones inapropiadas para el desarrollo eficiente de la función laboral; supervisión constante y arbitraria; pocas posibilidades de avance laboral e incertidumbre con respecto a la certeza de la conservación del empleo (Piore, 1983b).²³

A partir de la hipótesis del mercado de trabajo dual Michael Piore (1983a) establece una *teoría de la segmentación del trabajo*, en la que indica que el sector de participación en el mercado laboral en que se ubican los trabajadores, primario o secundario, depende de si el trabajador es parte o no del capital de la empresa, es decir si forma o no un activo de la misma, lo cual sucede cuando los empleadores han invertido en la formación del trabajador o este ha invertido por su cuenta en su capital humano, en caso contrario se considera al trabajador como “factor residual” de la producción, y por lo tanto no es un activo de la empresa. De esta forma, la población laboral se encuentra dividida entre los individuos que tienen la certidumbre de encontrar una oferta de trabajo constante y quienes no a consecuencia de un déficit de preparación. Por lo tanto, en el sector primario se encontrarán los trabajadores “imprescindibles” y en el secundario los “prescindibles” (Piore, 1980; 1983b).

Piore (1983b) señala que cada sector consta de una tipología particular de cadenas de movilidad en el seno de una empresa, pero la diferencia entre el *sector primario* y el *sector secundario* es que en el primero existe la posibilidad de progreso hacia puestos con mayor remuneración salarial y estatus social, donde el ascenso laboral se logra a través de la obtención de un puesto que pertenecía a un trabajador que a su vez también fue ascendido en la escala ocupacional; mientras que en el *sector secundario* no hay una progresión regular

²³ A pesar de la clasificación del mercado laboral en un sector primario y otro secundario, Piore (1980) reconoce que esta disección no tiene porqué ser rigurosa ya que existen profesiones que cuentan con características que abarcan una combinación de ambos sectores, en los cuales no necesariamente se insertan trabajadores asalariados.

porque los puestos de trabajo se obtienen generalmente de una forma aleatoria, donde al ingresar se ocupa el puesto que pertenecía a otro trabajador que salió de la empresa.

Las características del *sector laboral primario* se presentan en empresas sólidas y bien organizadas de mediana o gran infraestructura, donde la fuerza de trabajo conforma un mercado laboral interno propio de la empresa en donde este sector es dividido en un segmento *alto* o *superior*, y en otro segmento *bajo* o *inferior*, los cuales comparten condiciones de estabilidad laboral y posibilidades de promoción. En el *segmento superior del sector primario* los puestos son enfocados en áreas gerenciales o de dirección (toma de decisiones), los trabajadores cuentan con mayores oportunidades de promoción, hay una ausencia de mecanismos formales de supervisión y los sueldos son altos; mientras en el *segmento inferior del sector primario* el trabajo puede ser de índole operacional donde se supervisa el desempeño, ya sea en el control y manejo de una máquina, o el cumplimiento de labores rutinarias esenciales para el funcionamiento diario de la empresa o institución, mientras que los salarios que se ofrecen son entre regulares y bajos (Piore, 1980).

La diferencia en la asignación de funciones entre el *sector primario en el segmento superior* y el *segmento inferior* radica en los conocimientos y experiencia adquirida para la ejecución de un puesto laboral. Los trabajadores del *segmento superior* son más valorados y cuentan con una mayor movilidad porque adquieren parte de sus calificaciones mediante la educación formal universitaria, mientras que en el *segmento inferior* participan trabajadores menos valorados y con una movilidad laboral limitada, consecuencia de la ausencia de educación terciaria, sin importar el sector laboral en el cual participen (Edwards, Gordon y Reich, 1973).²⁴

Piore (1983a) señala que es necesaria la educación universitaria para el desempeño adecuado en los puestos correspondientes al *sector primario en el segmento superior*, porque en este segmento se practican lo que él denomina: “los principios generales aprendidos en la escuela”. En el *segmento inferior del sector primario*, la educación formal no es de mayor

²⁴ La gran mayoría de los trabajadores en zonas urbanas se integran en los sectores de la *economía secundaria* (actividades industriales para la elaboración de productos de consumo) y de la *economía terciaria* (prestación de servicios).

importancia, porque el aprendizaje de las funciones estables y rutinarias de este sector depende de la práctica y la capacidad del trabajador de amoldarse al entorno laboral. Las observaciones de Piore enfatizan la importancia de los indicadores de educación y experiencia laboral como filtros de ingreso y movilidad laboral, tal como lo señala la teoría del capital humano, pero la educación, en el contexto del sector primario, cobra mayor relevancia en el *segmento superior*, mientras que la experiencia en el *segmento inferior*.

En la representación tradicional de la división del mercado laboral estadounidense, Fernández-Huerga (2010) señala que se denomina como “trabajadores de cuello blanco” a quienes desempeñan labores de oficina en puestos directivos, quienes son los trabajadores del *sector primario del segmento superior*, y como “trabajadores de cuello azul” a quienes desempeñan labores manuales en el proceso de la manufactura de productos, quienes son los trabajadores del *sector primario del segmento inferior*.

Bajo la anterior premisa Piore (1980b), dentro del contexto de la sociedad estadounidense, considera que existe una relación directa entre el sector del mercado laboral en el que se desempeña un individuo y la clase socioeconómica de la cual forma parte. Por lo tanto, un trabajador que se desempeña en el *sector primario del segmento superior* forma parte de la “clase media” estadounidense; quien se desempeña en el *sector primario del segmento inferior* forma parte de la “clase trabajadora” (*working class people*); y quien se desempeña en el mercado laboral del *sector secundario* se encuentra vinculado a la “clase baja.” Ante esta estratificación es obvio que para Piore la clase alta no forma parte de la división del mercado de trabajo, por lo que se puede interpretar que la clase alta la conforman los empleadores, es decir el sector empresarial.

Continuando con la asociación de sectores y segmentos de participación en el mercado laboral con clases sociales, Castells (2008) considera que se establecen cuatro grupos sociales en el contexto de la restructuración económica, en específico, como se observó en el primer apartado del presente capítulo, en lo que denomina como la *era informacional* donde la productividad económica se construye a partir de las tecnologías de la información. Castells denomina como *clase alta* a los ejecutivos y profesionales; *clase media* a los técnicos y obreros especializados; *clase media-baja* a los vendedores, oficinistas

y operarios; y *clase baja* a quienes se encuentran desarrollando funciones rutinarias en las ocupaciones de servicios donde se encuentra la mayoría de los trabajos no calificados.

Por su parte Sassen (2011) considera que la clase media se encuentra en declive, mientras se presenta un crecimiento de una clase de profesionistas de altos ingresos y la expansión de la población de bajos ingresos. La clase de trabajadores profesionistas de la que nos habla Sassen conformarían en la estructuración de Piore (1980) el *segmento superior en el sector primario*, mientras que la clase media el *segmento inferior en el sector primario* y la población de bajo ingresos el *sector secundario*, por lo cual para Sassen existe una polarización del mercado laboral, y por tanto de clases sociales.

Castles y Kosack, señalado en López (2005), consideran que la división del mercado de trabajo parte de una estructura de clases dividida en la *clase dirigente* y en la *clase trabajadora*, donde la *clase dirigente* se encuentra conformada no solo por los dueños de los medios de producción o de capital, sino también por empleados de cargos administrativos o gerenciales que llegan a obtener beneficios e ingresos económicos tan elevados que los ubican en una clase socioeconómica alta que sobrepasa el ingreso y el estigma social tradicional de los trabajadores del *segmento superior del sector primario*. De igual forma la *clase trabajadora*, se encuentra conformada no solamente por trabajadores manuales, sino también por profesionistas, quienes afrontan en sus funciones laborales condiciones del *segmento inferior del sector primario*.

Piore (1980a) especifica que cuando la oferta de trabajadores en el mercado laboral no compagina con la demanda, o viceversa, se establece un “desequilibrio estructural”, es decir, la presencia de un exceso de oferta de trabajadores que desean obtener un puesto de trabajo; o bien la presencia de un exceso de demanda de los empleadores por trabajadores. Cuando ocurre este fenómeno en el *segmento superior del sector primario*, los trabajadores que cuentan con acreditación de grado académico terciario, en caso de contribuir a una sobreoferta de trabajadores –fenómeno que ocurre cuando una profesión no cuenta con la demanda suficiente - se integran en *segmentos de nivel inferior del sector primario*, o en el

sector secundario en puestos ajenos o con requerimientos inferiores a su preparación profesional.²⁵

Ahora bien, a la luz de la ciencia económica, los inmigrantes conforman una población de trabajadores que se dirigen a las regiones donde hay mayor demanda de fuerza de trabajo, mejores oportunidades de ingreso y salarios elevados en comparación al lugar de origen, lo cual obedece a la búsqueda de una mejora en la calidad de vida a través del bienestar económico (López, 2005). Como se ha observado, la perspectiva económica neoclásica, a través de la *teoría del capital humano*, señala que cada individuo cuenta con un capital específico de habilidades y conocimientos en donde el nivel de educación, el campo de conocimiento y la experiencia profesional determinan el tipo de inserción en el mercado laboral, sin embargo; no considera criterios de diferenciación social entre población nativa e inmigrante como clase, raza, etnia y género, a la par de que la *teoría del capital humano* considera que el mercado de trabajo es perfecto, a diferencia de la *teoría de los mercados de trabajo duales* que lo considera heterogéneo e imperfecto (Caicedo, 2010).

Si bien es cierto que el proceso de selección de los candidatos para ingresar a un puesto de trabajo se rige por las condiciones de capital humano, en la población inmigrante el tipo de inserción y las condiciones laborales además son matizadas por aspectos como el país de origen (Caicedo, 2010). Así también, los inmigrantes calificados que no cuentan con acreditación de conocimiento académico por una Universidad o Colegio local; experiencia laboral en la sociedad receptora; aprobación de un gremio de profesionistas; o autorización del Estado para participar en el mercado laboral como trabajador extranjero, se insertarán en un principio de su trayectoria laboral en empleos por debajo de su nivel de calificación (Calva y Alarcón, 2015).

Una vez presentado el análisis de la escuela económica clásica, la neoclásica y la institucionalista, es conveniente enfocarnos en cómo éstas dos últimas, a través de la *teoría del capital humano* y de la *hipótesis del mercado dual del trabajo*, estudian el proceso de inserción laboral de los inmigrantes, haciendo hincapié en los trabajadores calificados.

²⁵ Piore (1980a) considera que la difusión de la educación universitaria ha creado un exceso permanente de oferta de trabajadores del segmento *primario superior*, en donde si la oferta de trabajadores es superior a la demanda una parte de esa oferta tendrá que trabajar en el segmento *primario inferior*.

2.3. Perspectiva de la ciencia económica en la inserción laboral de población inmigrante calificada

La teoría económica neoclásica considera que cuando una región presenta exceso de trabajadores provoca una baja demanda de la fuerza de trabajo, por lo cual los empleadores ofrecen bajos salarios. Esta situación estimula la migración a regiones con déficit de población trabajadora donde se presenta una alta demanda de fuerza de trabajo y salarios elevados, lo que eventualmente estabilizará el mercado laboral y la asignación salarial tanto en la sociedad emisora como receptora. (Castles y Miller, 2001; Durand y Massey, 2009; López, 2005). No obstante; en la práctica la migración no ha logrado implementar un equilibrio entre la oferta y demanda de fuerza de trabajo en el mercado laboral global y la economía de las regiones o naciones de origen, desinhibiendo de alguna forma los flujos migratorios (Castles y Miller, 2001).

A nivel individual la perspectiva de la economía neoclásica señala que la emigración se encuentra supeditada a una decisión racional del trabajador después de realizar un cálculo de “costo-beneficio”, en donde selecciona la opción migratoria al considerar que eventualmente se obtendrá beneficios económicos superiores a los costos (Todaro y Maruszko citado en Durand y Massey, 2009). No obstante; el migrante también realiza la evaluación con base a los costos psicológicos que conllevan los procesos de adaptación cultural y social en la sociedad receptora (Durand y Massey, 2009).

La escuela económica neoclásica, a través de la *teoría del capital humano*, indica que es la acreditación de conocimiento avalado por un instituto académico, así como la experiencia laboral, los principales factores que determinan el ingreso y condiciones de participación en el mercado de trabajo, pero no considera que un gran sector de la población inmigrante no cuenta con dominio del idioma local, acreditación universitaria, profesional o experiencia laboral en la sociedad receptora (Chiswick, 1978), lo que impide integrarse en condiciones idóneas. El tiempo de permanencia tampoco es considerado como factor de desarrollo de capital humano (Cornelius, citado por Caicedo, 2010), ignorando que la estancia en la sociedad receptora puede ser utilizado para incrementar el conocimiento en el idioma local, desarrollar estudios profesionales y acumular experiencia laboral.

Si bien, la perspectiva de la economía neoclásica considera que el mercado laboral internacional promueve los movimientos migratorios hacia las regiones de mayor demanda de fuerza de trabajo y de mejores salarios, estos movimientos son desmotivados por las políticas de inmigración de los países receptores (Borjas citado en Castles y Miller, 2004),²⁶ las cuales condicionan quién cuenta con el derecho de participar, y quién no, como trabajador extranjero. La doctrina económica liberal²⁷ considera que los Estados a través de la imposición de políticas migratorias obstruyen el progreso económico de una región, porque delimitan el acceso al mercado de trabajo de una población que ofrece su fuerza como factor de producción a la sociedad receptora (López, 2005).

Los Estados en realidad tienden a adaptarse a los designios del mercado económico (Polanyi citado en Pozas, 2006), estableciendo políticas migratorias que busquen satisfacer las necesidades laborales de los diversos sectores industriales, por lo cual favorecen la participación de trabajadores extranjeros, siempre y cuando se encuentren calificados de acuerdo a los estándares de acreditación escolar y experiencia laboral que señala el *enfoque credencialista* con base en la *teoría del capital humano*.

Como se mencionó en el apartado anterior, la organización de la economía capitalista crea una distinción entre *el capital*, que es posesión de la empresa, y la *fuerza de trabajo*, que es posesión del trabajador. En la perspectiva de la escuela institucionalista, la dualidad entre *capital* y *fuerza de trabajo* crea distinciones entre los trabajadores, en donde la población calificada no se considera como fuerza de trabajo, sino capital para la empresa, y como tal no se puede prescindir de ellos en tiempo de recesión económica; por otra parte, la empresa puede prescindir de la fuerza de trabajo, es decir del trabajador no calificado que debe asumir los costos de su propio desempleo (Piore, 1980).

De acuerdo con la teoría del mercado dual del trabajo, a los trabajadores calificados, considerados por la empresa como *capital*, le serán asignado empleos permanentes en

²⁶ Solimano (2010) señala como ejemplo histórico de estabilidad del mercado laboral entre naciones el periodo de flujo de migración transatlántico de Europa hacia Norteamérica (1870-1914), donde las políticas migratorias de los gobiernos receptores eran accesibles al ingreso y a la inserción laboral de los inmigrantes.

²⁷ Doctrina económica que se construye a partir de los fundamentos de la teoría económica clásica y neoclásica, la cual considera que el mercado económico es capaz de auto-regularse, y por lo tanto debe ser *libre* de intervención estatal.

escenarios del sector primario caracterizado por altos ingresos y estabilidad laboral; y a la población no calificada, considerados por la empresa como *fuerza de trabajo*, se le asignarán empleos temporales en escenarios del sector secundario caracterizados por bajos ingresos y condiciones precarias (Piore, 1980).

Piore (1980) señala que los inmigrantes en los Estados Unidos generalmente se insertaran en el sector secundario al no desear participar permanentemente en el mercado laboral local, porque observan el empleo como un fin económico ausente de la búsqueda de un prestigio en la sociedad receptora. Por otro lado, la población nativa se insertará en los empleos que ofrece el sector primario, persiguiendo fines no exclusivamente económicos, sino también sociales al conceder estos puestos prestigio entre la población nativa.

Los individuos trabajan no solo por la obtención de un ingreso sino también por la búsqueda de un estatus social, por lo cual los puestos de trabajo y sus respectivas funciones conllevan una carga emocional que crea problemas motivacionales en dos tipos de empleo: los que se encuentran al fondo de la jerarquía social, característicos en el *sector secundario*, y los que no se encuentran al fondo de la jerarquía social pero tampoco ofrecen posibilidades de crecimiento, aunque contienen cierto prestigio social, característicos en el *segmento inferior del sector primario* (Piore, 1980).

Si los empleos de menor valoración social fueran repentinamente eliminados, los puestos de trabajo que se encuentran en la parte inmediata superior pasarían automáticamente a ser los de menor valoración social, y así sucesivamente. De igual forma los empleadores no pueden aumentar los salarios en el nivel inferior de la jerarquía ocupacional, porque crearían una presión para obtener aumentos proporcionales en los niveles inmediatos superiores, fomentando el fenómeno conocido como “inflación estructural” (Durand y Massey, 2009).

Para remediar esta situación los empleadores demandarán fuerza de trabajo de inmigrantes que no desean establecer su trayectoria laboral de forma permanente en la sociedad receptora porque aspiran a regresar a sus comunidades de origen, por lo cual ocuparán los puestos de menor valoración social, característicos del *sector secundario*. Cuando los inmigrantes deciden establecerse en la sociedad receptora de forma permanente,

buscan puestos ocupacionales que ofrecen estabilidad laboral, es decir puestos característicos del *sector primario*, pero si son población no-calificada, se insertan en el *segmento inferior* en industrias estratégicas como pueden ser la manufacturera o la de servicios (Piore, 1980).

Con respecto a los inmigrantes calificados, Piore (1980) señala que esta población, como consecuencia de sus habilidades, cuenta con una permanente demanda en las naciones desarrolladas, lo que les permite integrarse en el *segmento superior del sector primario* del mercado laboral, al ser considerado su conocimiento *capital* de la empresa. De igual forma, Aragonés y Salgado (2011) consideran que en el mercado laboral contemporáneo, en el contexto de la reestructuración económica, las naciones económicamente avanzadas solicita profesionistas con conocimiento en el desarrollo de las tecnologías de la información (TIC), así como en otros sectores, tales como el financiero, el médico y la investigación científica, por lo cual la población inmigrante calificada en estas áreas se integran también al *segmento superior del sector primario* del mercado laboral.

La *hipótesis del mercado de trabajo dual* no considera que la población inmigrante calificada pueda ingresar en el *sector primario* en el *segmento inferior* o *secundario*, pero como se observó en el primer capítulo, los trabajos de investigación que ha presentado al respecto la academia, señalan que los trabajadores calificados pueden encontrarse en condiciones de trabajo en donde su nivel de calificación no corresponde al desempeño de las funciones laborales.

El enfoque credencialista señala que el ingreso al mercado de trabajo se encuentra condicionado a la acreditación de dotaciones de capital humano, sin embargo; en ciertos casos los inmigrantes calificados requieren reconocimiento por parte de una universidad o un gremio profesional local. El déficit de acreditación por instituciones locales contribuye, por los menos al comienzo de la trayectoria laboral como extranjero, al ingreso por parte del trabajador calificado al mercado laboral en el *sector secundario* o en el *primario en el segmento inferior* (Tigau, 2013; Calva y Alarcón, 2015).

La inserción laboral de población inmigrante calificada puede ser entendida a la luz de la demanda contemporánea de trabajadores en sectores económicos estratégicos de un mercado que requiere profesionistas especializados en áreas de la salud, software, ingeniería

industrial, ciencias sociales, entre otras áreas (Aragonés y Salgado, 2011), por lo cual la percepción de un inmigrante calificado en torno a su experiencia de inserción varía de acuerdo a las condiciones de demanda de profesionales en su área de conocimiento.

La *teoría del capital humano* en la inserción laboral de la población inmigrante calificada, al no reconocer nacionalidades, criterios de diferenciación social o condición migratoria, resulta ser limitada para explicar por qué hay trabajadores que no se integran en puestos de trabajo que correspondan a su nivel de calificación, aun a pesar de contar con la acreditación y de un permiso de trabajo en la sociedad receptora. La inserción de los inmigrantes calificados mexicanos y sus condiciones laborales en el área de la Bahía de San Francisco, deben ser analizados desde una perspectiva que considere que el capital humano no es el único factor que determina el acceso al mercado laboral.

La sociología económica, como rama de la sociología (Pozas, 2006), señala que no solo el mercado, la acreditación de capital humano o la institución como empresa determinan el ingreso y la movilidad en el mercado laboral, porque también depende de la acción de los trabajadores que establecen vínculos en redes sociales que facilitan la circulación de información con respecto a la demanda y acreditación de fuerza de trabajo calificada en la sociedad receptora (Granovetter, 1973).

Por lo tanto, se propone incluir, a partir de la sociología económica, un marco conceptual basado en la perspectiva teórica de las redes sociales para comprender cómo los contactos ocupacionales, que se establecen en el ámbito académico y laboral (Granovetter, 1973), de la población inmigrante mexicana calificada, permite el acceso de información que conlleva a la inserción en el mercado laboral de una región global, como es el área de la Bahía de San Francisco, en puestos y condiciones de trabajo afín a la experiencia y conocimientos profesionales en el marco de la reestructuración económica de los Estados Unidos.

2.4. Las redes sociales en la inserción laboral de la población inmigrante calificada

Los factores económicos no pueden explicar cabalmente el comportamiento de los actores involucrados en el mercado de trabajo (Martin, 2001). Las competencias profesionales si bien marcan la pauta para acceder al mercado laboral, el acceso a la información acerca de

oportunidades de empleo que cumplan con las expectativas, la formación académica y trayectoria laboral de un trabajador calificado se obtiene no solamente por vías formales - periódicos, agencias de colocación, plataformas de internet- sino también, y en mayor medida, por vía de redes sociales.

Los empleadores y trabajadores, como actores económicos, se encuentran imbricados en una estructura social que influye en el proceso de inserción laboral. La sociología económica, como rama de la sociología, “ofrece elementos para explicar el entramado social que da forma a las transacciones económicas de la migración laboral” (Martín, 2001), mostrando el peso que tienen la estructura de las relaciones sociales en el acceso a la información de oportunidades de empleo en mercados laborales en el exterior.

La sociología económica se establece como una rama de la sociología en los años 80 del Siglo XX, la cual señala que la actividad económica la realizan actores inmersos en un denso tejido de relaciones sociales, en donde la red de relaciones determina la participación de los individuos en el mercado (Pozas, 2006). Si bien la rama de la sociología económica analiza la construcción social de las relaciones económicas, en donde la persecución de fines económicos, incluyendo la inserción laboral, se construye en las relaciones sociales, también estudia: la resolución de conflictos o “luchas de intereses” entre los actores económicos; el desarrollo de las relaciones entre instituciones económicas y no-económicas, como el Estado o asociaciones; la producción de efectos sociales a partir de fenómenos económicos tales como la inflación, el desempleo, la exclusión social, etc. (Pérez, 2009).

Granovetter, citado en Pozas (2006), señala que el análisis económico debe de considerar que las acciones económicas de los individuos se encuentran imbricadas a la estructura social, es decir, al conjunto de las redes de las cuales forma parte un individuo, función de la sociología económica al asumir a la economía como una rama de la sociología. Weber, citado en Pozas (2006), establece que los individuos forman redes de relaciones que determinan su participación en una economía de mercado. Pozas (2006) señala que la sociología económica considera que las conexiones dan forma a las redes sociales en las que se encuentran los individuos, para Bourdieu, citado en Pozas (2006), estas conexiones constituyen el capital social.

Bourdieu (1986) señala que el *capital* es trabajo acumulado el cual conlleva un tiempo determinado para su apropiación, y que en sus diversas formas tienen la capacidad de producir beneficios y reproducirse a sí mismo. El funcionamiento de las prácticas que buscan la maximización comercial o de las ganancias incluye dinámicas sociales (por medio de una red de relaciones) y culturales que por sí mismas son también capital, por lo que el concepto de capital no puede ser observado exclusivamente desde una perspectiva económica, sino también desde una perspectiva social y cultural.

Bourdieu (1986) define al capital social como: “...*los recursos reales o potenciales que están ligados a la posesión de una red durable de relaciones de conocimiento y reconocimiento mutuos más o menos institucionalizadas*”. Observamos en esta definición que el capital social se estructura a través de cuatro elementos: pertenencia a un grupo; las relaciones de intercambio material y simbólico; el grado de institucionalización del grupo; y sus recursos. Cada uno de los elementos se encuentra ligado uno con otro, en donde la obtención de los recursos que conforman este capital se genera por medio de las redes de relaciones (Bourdieu citado en Ramírez, 2005). Aunque los recursos por sí mismo no son capital social, la habilidad de un individuo para movilizarlos si conforma parte de este capital (Portes, 1995).

Estas “relaciones” en la práctica constituyen un intercambio de beneficios materiales o simbólicos avalado por la pertenencia a una institución social,²⁸ la cual puede ser una familia, un partido político o inclusive el nivel socioeconómico, y debe de contar con límites precisos que los distinguen de otros grupos. Las relaciones cuentan con un nivel de proximidad de los actores en un espacio físico o geográfico, pero más importante en un espacio económico y social común que contribuye a un crecimiento del capital social, cuyo valor depende del tamaño de la red de conexiones y el volumen del capital económico, cultural y simbólico de los miembros que conforman estas redes. Estos intercambios son una estrategia de inversión individual o colectiva rentable a corto o largo plazo por medio del reconocimiento del otro, generando una serie de obligaciones de carácter subjetivo (amistad,

²⁸ En la situación de los grupos sociales institucionalizados el poder de la red de las relaciones se encuentra generalmente delegado y representado por líderes, sin embargo; científicos sociales como James Coleman (1990; 1988) y Robert Putnam (1993; 1995) enfatizan también en las relaciones simétricas en las instituciones.

respeto, gratitud) que requiere una inversión de tiempo y esfuerzo, aunque sus rendimientos no se pueden establecer en una fecha o temporada exacta (Bourdieu, 1986).

Coleman (1990) define al capital social como “...una variedad de diferentes entidades que cuenta con dos características en común: que todas consisten en algún aspecto de las estructuras sociales y facilitan la realización de ciertas acciones de los actores que se encuentran dentro de la estructura”. Como se observa, la acción social se encuentra conformada por interacciones que generan una estructura para los actores que participan en ella, a la vez que crea un vínculo con una marcada interdependencia.

Para Coleman (1990), la fortaleza de las relaciones sociales radica en la confiabilidad que se tienen los actores que la conforman, donde al presentar contextos de intercambio como lo son los favores, se espera recibir en un momento determinado el pago del favor realizado, lo que crea una expectativa de cumplimiento que al realizarse mantiene o incrementa una relación de confianza que le concede tanto a uno como a otro actor un mayor crédito para solicitar ayuda en una situación posterior.

Putnam (1993) retoma los elementos de *confianza* y *reciprocidad* establecidos por Coleman (1990) para señalar los componentes que conforman al capital social,²⁹ en el que incluye el *grado de compromiso* y *cooperación* entre los miembros de una red social. Postula que el capital social se distingue por el grado de *formalidad* y de *densidad* del que se conforman sus redes, así como la *distinción de objetivos* y la *capacidad de vinculación* de los miembros. La *formalidad* se concentra en el carácter organizacional de las redes las cuales pueden contar con: estructura, autoridades y reglas de funcionamiento; la *densidad* depende del grado de interacción entre las personas que comparten un mismo espacio social. En sentido inverso el capital social se puede convertir en tenue cuando los contactos son ocasionales y por lo tanto limitados a contextos y propósitos específicos;³⁰ mientras que la

²⁹ Aunque todas las relaciones o estructuras de vida social generan capital social (Ramírez, 2005), no todas son del mismo nivel de producción ya que depende de factores tales como la carga de obligaciones y las expectativas con respecto a la relación social, así como el potencial de información que se pueda obtener de la misma.

³⁰ Las redes que conforman el capital social pueden también definirse como “gruesas” cuando se establecen contactos frecuentes entre diversos miembros, o “delgadas” cuando los contactos son esporádicos y entre pocos miembros (Cacciutto, sin año).

distinción de objetivos puede trazarse en apoyo a la persecución de los intereses particulares de los miembros de la red o en la promoción de un asunto de interés público.

Bourdieu (1986), Coleman (1990) y Putnam (1993), señalan que el capital social se encuentra conformado por una red de relaciones sociales que se alimenta y provee de una serie de recursos provenientes de diversas formas de capital (económico, cultural, simbólico) con el objetivo de lograr ciertos fines, incluyendo la obtención de información. Estas relaciones son vínculos que se establecen a partir de lazos de confianza y cooperación entre dos o más actores, los cuales se desarrollan con base al cumplimiento de expectativas mutuas. Subrayan un carácter colectivo del capital social, como un atributo de comunidades, grupos u organizaciones colectivas, entre otros, el cual se genera a partir de estructuras de relaciones sociales que existe en todo grupo o colectivo (Aguirre y Pinto, 2006).

Portes (1995) considera que las redes sociales conforman la estructura más importante donde las transacciones económicas se insertan, ya sea a través de redes formadas por lazos ocupacionales, familiares, culturales o simplemente afectivos, a consecuencia de que son fuente de adquisición de recursos escasos, que son “capital” e “información”. Citando a Boissevain (1974) indica que entre mayor sea el tamaño de una red, es decir la *cantidad* de participantes, mayores dificultades existirá entre los miembros para relacionarse y por lo tanto la *densidad* disminuirá; a pesar de lo anterior pueden existir redes que logren configurar gran *tamaño* y *densidad* los cuales lograrán crear mayores expectativas y formas de reciprocidad entre los miembros.

El capital social se fortalece o debilita en relación con la cantidad y el grado de acercamiento de los actores que conforman una red, creando *lazos fuertes* o *lazos débiles*, por lo que es la fortaleza del vínculo la que determina esta cohesión con base a su tiempo de duración, la intensidad emocional e intimidad (confianza mutua) conformada entre los actores y los servicios recíprocos que realizan entre ellos (Granovetter, 1973). Boorman y Burt, citado en Pozas (2006) señalan que un mayor número de contactos e intensidad de una red, como se encuentran estructurados los *lazos fuertes*, no siempre funciona en favor de los individuos porque implica un mayor grado de atención y desgaste para mantener esa red, por lo cual es más conveniente aprovechar los *lazos débiles*, que permiten en mejor medida obtener información privilegiada y no redundante sin tanta inversión de tiempo y desgaste.

Durston, en Aguirre y Pinto (2006) postula dos tipos de capital social: el *individual* y el *comunitario*, que se desarrollan en el seno de relaciones entre personas, por lo cual es propiedad de las estructuras sociales. El *capital social individual* toma la forma de redes interpersonales donde el individuo se vincula con otros en intercambios sociales, contactos y favores; en el *capital social colectivo* se institucionalizan las relaciones de cooperación y ayuda en un marco de organizaciones, empresas y grupos que conforman la sociedad civil. Como la producción de capital social se establece a partir de relaciones entre personas los aspectos individuales y colectivos se complementan bajo contenidos de confianza, cooperación y reciprocidad como lo habían señalado Coleman (1990) y Putnam (1993).

Granovetter (1995) al analizar en una investigación empírica los mecanismos de obtención de información por parte de trabajadores calificados nativos (profesionistas, técnicos y dirigentes empresariales) para lograr ingresar al mercado laboral estadounidense, señala que el 55.7% de las personas que encuestó obtuvieron un puesto de trabajo a consecuencia de información recabada por contactos personales, los cuales a su vez fueron clasificados por el investigador en contactos de *carácter familiar-social*, y de *carácter ocupacional*. La mayoría de quienes ingresaron al campo laboral al obtener información “por contactos personales” señalaron que utilizaron contactos de *carácter ocupacional* (68.7%), que son las relaciones establecidas en contextos laborales o escolares generalmente a través de la figura del profesor universitario. Esta investigación muestra que, a pesar de la densidad y fortaleza de las relaciones de lazos fuertes como son las de carácter familiar-social, son más eficaces para objetivos de inserción laboral de la población calificada las relaciones de carácter débil (*weak ties*) como son las de carácter ocupacional.

Granovetter, citado por Pozas (2006) señala que inclusive los intercambios mercantiles que ocurren en el actual sistema capitalista, se desarrollan en el contexto de redes en donde las relaciones personales se basan en la confianza, el cual es vital, como señala Pozas (2006, 101), para *la socialización en el intercambio económico y la dinámica social que determina el comportamiento económico de los individuos*. Para Granovetter (1985) la interacción social depende de la confianza la cual conlleva a la cooperación, en específico en los intercambios de tipo horizontal, en donde los actores de este tipo de relaciones se observan como iguales y por lo tanto establecen una relación simétrica. De la misma forma

señala que las relaciones entre actores que no se observan como iguales se cimentan en el poder, convirtiéndose en una relación vertical y asimétrica.

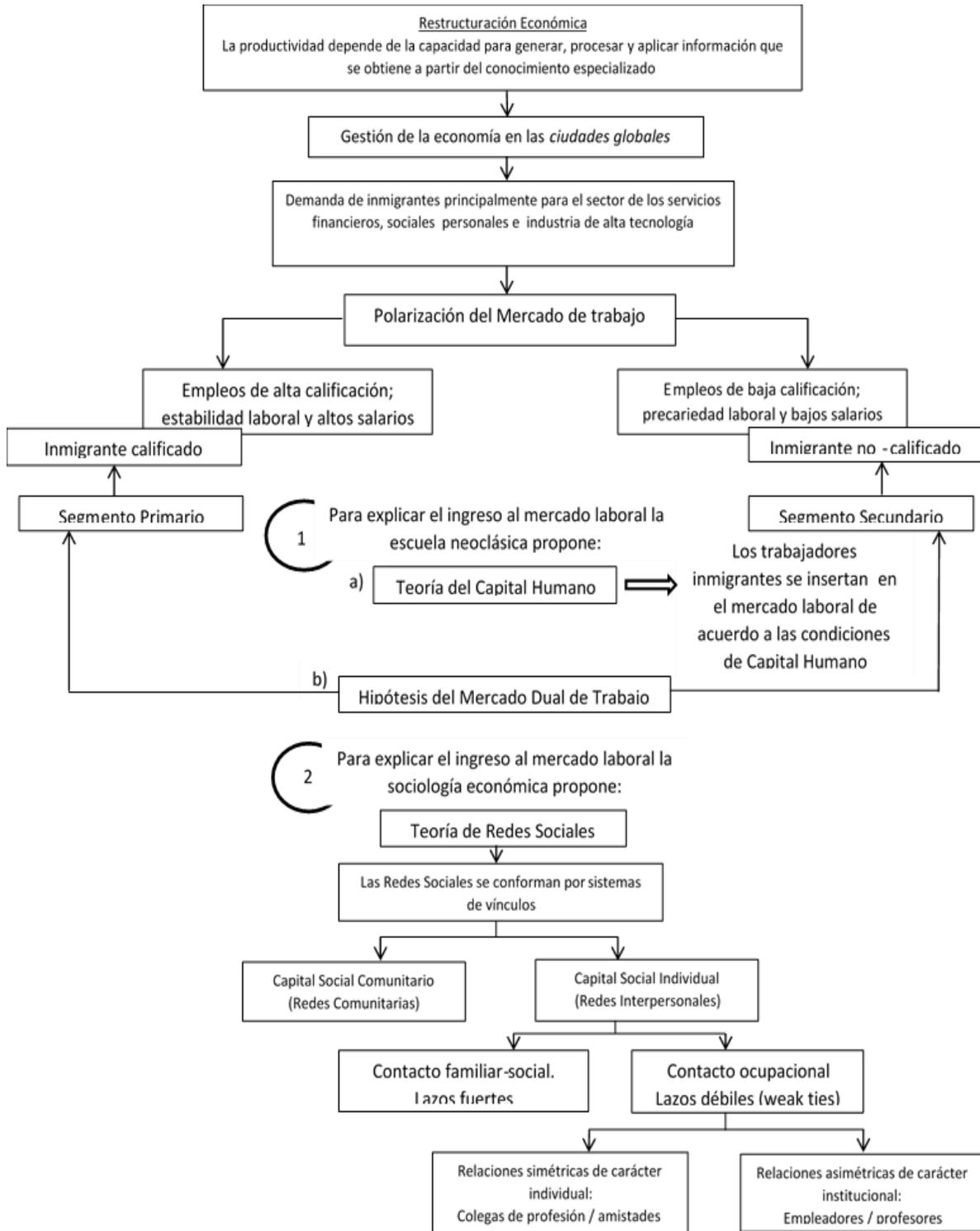
Como marco de análisis para entender la inserción laboral de los mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco, en California, se utilizará la perspectiva de redes sociales, que a partir del uso de *redes de carácter ocupacional* es la que mejor explica este proceso, por lo que a continuación se presenta el esquema de análisis que se utiliza para estudiar la inserción de población inmigrante (Gráfica 2.1.). En la parte superior de la gráfica se señala el uso de la *teoría del capital humano* para explicar ingreso al mercado laboral, y a su vez, en la parte inferior se señala el uso de la *teoría de redes sociales* para explicar la relevancia de las redes en el ingreso laboral, en donde se observa que el inmigrante calificado utiliza la vía de los contactos ocupacionales, establecidos en el ámbito escolar y laboral, ya sea en relaciones simétricas de carácter individual con colegas de profesión, o de carácter institucional con profesores y empleadores.

Si bien el capital social de carácter individual que se establece en las redes familiares o de amistad es capaz de proporcionar información con respecto a la demanda de mano de obra, el capital social de carácter individual de moderada intensidad entre personas con recursos similares como colegas de profesión, o de carácter institucional que se presentan en relaciones asimétricas en el ámbito laboral o escolar, presenta un mayor y mejor flujo de información de la oferta de trabajo en el mercado laboral.

Para los inmigrantes mexicanos calificados el uso de redes sociales institucionales formadas en el ámbito académico como laboral, tanto en México como en Estados Unidos, con un profesor, un compañero de trabajo, un empleador o jefe laboral, puede permitir el acceso al mercado laboral en los Estados Unidos y el área de la bahía de San Francisco.

Gráfica 2.1.

Esquema analítico para el estudio de la inserción laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el área de la bahía de San Francisco



2.5. Conclusiones

En este capítulo hemos presentado un esquema analítico para el estudio de la inserción laboral de la población inmigrante calificada a la luz de la reestructuración económica estadounidense que iniciara a finales de los años setenta, donde se presenta una evolución de la economía industrial a una economía global que depende de la capacidad para generar, procesar y aplicar información. El nuevo paradigma económico se consolida en los años noventa con el fortalecimiento de las industrias de la tecnología de la información, las telecomunicaciones, los servicios financieros, los servicios sociales (área médica y educativa) y los servicios personales (Castells, 2005). Si bien la ciencia, la tecnología y la información se encuentran organizados en flujos globales, los centros de investigación y desarrollo, las empresas, las universidades, los centros médicos y financieros se concentran en ciudades o regiones globales -tal como es el caso del Área de la bahía San Francisco- que demandan trabajadores calificados y no calificados en diversos sectores económicos, creando en el mercado laboral una demanda polarizada que conforma nuevos procesos de desigualdad.

En el contexto de la reestructuración económica se crea en las ciudades y regiones globales un mercado laboral de población inmigrante donde los trabajadores calificados se insertan en puestos del *sector primario* con altos salarios, y la población no calificada en puestos del *sector secundario* con bajos salarios, lo cual conlleva a un sistema de exclusión social. Para explicar el ingreso al mercado de trabajo la ciencia económica a través de la escuela neoclásica establece la teoría del capital humano, que indica que la acumulación del capital que se conforma por las habilidades, competencias y conocimiento de los trabajadores dictamina el tipo de inserción laboral. Por su parte el enfoque institucionalista establece la hipótesis del mercado dual, que señala la existencia de un mercado dividido en dos sectores: uno de nivel primario que presenta condiciones estables de empleo, y otro de nivel secundario que presenta condiciones precarias.

Para que los inmigrantes mexicanos calificados se inserten en el mercado laboral estadounidense en condiciones de reconocimiento de su capital humano tienen que contar con un permiso de trabajo al cual se accede cuando son invitados a trabajar, ya sea que los invitan cuando están trabajando en México o al concluir estudios profesionales realizados

en Estados Unidos, inclusive pudieron ya haber trabajado mientras estudiaban en este país con un permiso especial de trabajo en la Universidad para estudiantes extranjeros, lo cual les permite ya acreditar experiencia laboral local. Se destaca que en ciertas ocasiones para ejercer una tarea especializada se requiere la autorización de un gremio de profesionistas así como también de los gobiernos estatales.

Ante este panorama, el capital humano no es suficiente para lograr el ingreso al mercado laboral como inmigrante calificado. La propuesta de análisis que se emplea para explicar la inserción laboral parte de la sociología económica, la cual muestra a través de la teoría de redes sociales cómo el uso capital social es utilizado por el trabajador para obtener información necesaria para insertarse al mercado. El inmigrante calificado recurrirá en mayor medida al uso de lazos sociales que se establecen a través de *contactos ocupacionales* de carácter individual que pudieron ser contruidos tanto en México como en los Estados Unidos -en un empleo anterior o en los años de preparación universitaria- los cuales se encuentran conformados en relaciones simétricas con colegas de profesión, o en relaciones asimétricas con antiguos empleadores y profesores. Los *contactos ocupacionales*, considerados como *lazos débiles*, proporcionan un mayor acceso a la información sobre ofertas de empleo en comparación a los contactos familiares y sociales, considerados como *lazos fuertes*. La información que circula a través de los *contactos ocupacionales* también puede constituir por sí misma una propuesta de trabajo establecida directamente por uno de estos contactos.

Si bien la teoría de capital humano permite explicar que la inserción laboral se encuentra condicionada a grados de acreditación académica y experiencia laboral, como lo ha señalado la rama de la sociología económica, esta no explica el desempleo o la inserción laboral en condiciones de sub-calificación, lo cual puede ser consecuencia de la falta de información. La teoría de redes sociales nos señala que la información que se transmite a través de las redes es una herramienta necesaria para el ingreso laboral, porque es información no redundante y por lo tanto útil para competir por un empleo. Ante este panorama decidimos utilizar la teoría de redes sociales para observar la inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco, en el que se observara la relevancia del uso de redes de carácter débil de tipo ocupacional en el proceso de inserción.

En el siguiente capítulo observaremos, a través de análisis estadístico, la estructura ocupacional como el nivel de estudios de la población inmigrante mexicana tanto en Estados Unidos, California y el área de la bahía de San Francisco, concentrándonos en la población calificada, para de esta forma conocer nuestro sujeto de estudio previo al análisis de trabajo de campo que nos permitirá conocer la relevancia de las redes sociales en el proceso de inserción laboral.

Capítulo III

PARTICIPACIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS, CALIFORNIA Y ÁREA DE LA BAHÍA DE SAN FRANCISCO

En el periodo colonial de los Estados Unidos, que abarca los siglos XVII y XVIII, la población se conformó en gran medida por inmigrantes europeos de origen anglosajón que establecieron el sistema político y desarrollaron los conceptos filosóficos y morales bajo los cuales se guiaría el desenvolvimiento económico del país, sin embargo; desde ese periodo hasta nuestros días la población estadounidense se ha constituido a partir de otras olas migratorias provenientes de cada rincón del planeta, instaurando una sociedad pluricultural, y por lo tanto compleja, que alimenta el mercado laboral de la nación con el mayor desarrollo económico de los últimos 70 años.³¹

Posterior al periodo colonial, a finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX, se presenta otra ola de población inmigrante, conformada primordialmente por ingleses, irlandeses, holandeses, franceses, escoceses, suecos y alemanes, aunada a la migración forzada de población negra proveniente de África quienes ingresaron como esclavos (Castles, Stephen y Mark J. Millar, 2004). En esta etapa la mayoría de la población no indígena era inmigrante europeo o de generaciones de inmigrantes europeos de ascendencia reciente, en donde la economía colonial del Sur era completamente rural y se favoreció del trabajo de los esclavos en plantaciones del tabaco y algodón, como la producción de arroz, mientras que en las colonias del Norte la distribución del trabajo se enfatizaba en una pequeña proporción en trabajo artesanal, así como en la herrería la cual empleaba energía hidráulica, pero el mayor peso recaía en los recursos naturales y el comercio.

³¹ El periodo colonial estadounidense comienza en 1607 con el asentamiento, de aproximadamente 100 exploradores británicos, a orillas del río James en la costa del Atlántico quienes fundaron el pueblo de *Jamestown*, hoy estado de Virginia. Los colonizadores europeos conformaron a lo largo de la costa del Atlántico 13 territorios coloniales que dependían comercial y políticamente de la Corona británica, los cuales se distribuían en tres regiones: Sur, Media y Norte, esta última nombrada “Nueva Inglaterra”. En 1776 termina el periodo colonial con el inicio del establecimiento de un Gobierno Nacional a partir de un documento de *Declaración de Independencia* en relación con la Corona Británica, y la formación, en 1787, de una *Constitución* (Brinkley, 2008).

A mediados del Siglo XIX se presenta una segunda gran ola de inmigración proveniente primordialmente de Irlanda y Alemania, consecuencia de problemas políticos, económicos y religiosos en estas naciones, y quienes se establecieron en las ciudades del Medio Oeste como Chicago, Detroit o Milwaukee, a orillas de la zona de los grandes lagos, y en las ciudades del Atlántico, primordialmente Boston y Nueva York. Se dedicaban a actividades comerciales e industriales integrándose como obreros en trabajos de maquila, conformando en su mayoría mano de obra barata y abundante.

A finales del Siglo XIX e inicios del Siglo XX se presenta una tercera ola de inmigración proveniente de nueva cuenta de Inglaterra, Irlanda, Alemania y Suecia, pero primordialmente del Sur y Este de Europa, destacando el establecimiento de polacos, rusos griegos e italianos, quienes se establecieron como trabajadores no calificados en los sectores minero, textil e industrial; así como también de población asiática en su mayoría de origen japonés y chino en la costa del pacífico, quienes se dedicaban al comercio y la construcción del sistema ferroviario. Por su parte la población mexicana se estableció en el suroeste en los estados de California, Arizona, Nuevo México, Nevada y Texas, enfocados principalmente en el trabajo agrícola, con poco o nulo acceso a la propiedad de las tierras o al ganado. Otro sector de la población mexicana se estableció en el medio oeste, específicamente en el área de Chicago en la industria empacadora y la construcción.

Una cuarta ola de inmigración la encontramos a partir del crecimiento económico de los años de la Postguerra, específicamente a partir de la “Ley de Inmigración de 1965” que permitía igualdad de oportunidades para inmigrar con residencia a los Estados Unidos, cuando previamente se le daba preferencia a la población europea de origen sajón sobre grupos étnicos de otras regiones. Esta política va de la mano con el auge de una economía basada en el desarrollo de ciencia e investigación, así como en la proliferación del sector servicios, en donde en mayor medida se observa el ingreso de inmigrantes tanto calificados como no calificados de América Latina, Europa Occidental, África, Medio Oriente, Asia Central y Sureste Asiático (Brinkley, 2008).

Es la inmigración la fuente principal del crecimiento económico -y demográfico- de los Estados Unidos a lo largo de su historia, al ser el principal bastión del mercado de trabajo.

En el Siglo XX en particular se distinguen tres periodos de cambios en el mercado laboral estadounidense (Caicedo, 2010):

1. Periodo *post-agrícola* entre 1920 y 1970, ubicado después de la tercera ola de migración, el cual se encuentra marcado por el aumento de los empleos ciudadanos enfocándose en los servicios y al impulso industrial ligado a la manufactura
2. Periodo de *reestructuración económica* entre 1970 y 1990, durante la cuarta ola migratoria, en el cual la industria de la manufactura va a la baja y se afianza la del sector servicio, mientras se presenta el despertar de una economía que apuesta por la tecnología.
3. Periodo de la *economía del conocimiento*, que se establece a partir de los años 90, y que en sí es una continuidad directa de la *reestructuración económica*, priorizando el desarrollo en la ciencia y las tecnologías, sirviendo de catalizador del impulso económico y comercial, no solo en Estados Unidos (Castells, 2005), sino a escala global, que observamos hoy en día.

Para objetivos de esta investigación, y en concreto para el desarrollo del presente capítulo, a los periodos de la *reestructuración económica* y al de la *economía del conocimiento*, que surgiera a partir de los años 90 como un nuevo régimen de acumulación capitalista que se concentra en torno a las tecnología de la información y el conocimientos (Aragonés y Salgado), nos referiremos como un solo conjunto nombrándolo como *reestructuración económica*, porque es a partir de este periodo cuando se presenta los grandes cambios económicos industriales que estructuran el mercado laboral actual.

Habiendo establecido los periodos históricos de migración hacia los Estados Unidos, así como los periodos recientes de estructuración económica del mismo país que afectan de manera directa el mercado laboral, nos avocaremos a tratar en el presente capítulo la inserción de la población mexicana calificada en este mercado, pero en concreto en la región conocida como el *Área de la Bahía de San Francisco* (también nombrado *Área de la Bahía*), la cual representa una de las zonas de mayor desarrollo económico de Estados Unidos en el actual periodo económico

Resulta necesario conocer el grado de participación de esta población en el mercado laboral, por lo cual este capítulo presenta de forma clara los niveles de participación por: *sector de actividad económica; estructura ocupacional y perfil de calificación en relación a la acreditación académica y áreas de estudio*, en primera instancia a nivel federal, posteriormente al nivel del estado de California y finalmente, a mayor profundidad, en nuestra región de estudio, con el fin de realizar un análisis comparativo que nos permita comprender las características del mercado laboral del *Área de la Bahía* y cómo es que la población, tanto nativa e inmigrante, pero en específico la mexicana *calificada*, se desenvuelve de acuerdo a las necesidades particulares de este mercado laboral.

Cuadro III.1. Condados con mayor porcentaje de población Inmigrante en los Estados Unidos al año 2014

Puesto	Condado	Región Económica de la que forma parte el Condado	Ciudad Principal del Condado o ciudad de la que forma parte	Área metropolitana de la que forma parte el Condado	Población Inmigrante Total en el Condado	Porcentaje de Población Inmigrante en el Condado
1	Miami-Dade, Florida	Miami	Miami	Miami	1,373,753	51.6%
2	Queens, Nueva York	Nueva York-Newark	Nueva York	Nueva York	1,109,599	47.8%
3	Hudson, Nueva Jersey	Nueva York-Newark	Jersey	Nueva York	282,560	42.2%
4	Santa Clara, California	Área de la Bahía SF	San José	San José	724,765	38.3%
5	Kings, Nueva York	Nueva York-Newark	Nueva York	Nueva York	971,120	37%
6	San Mateo, California	Área de la Bahía SF	San Mateo	Francisco-Oakland	268,724	35.4%
7	Bronx, Nueva York	Nueva York-Newark	Nueva York	Nueva York	501,300	34.9%
9	San Francisco, California	Área de la Bahía SF	San Francisco	San Francisco-Oakland	293,404	34.4%
13	Alameda, California	Área de la Bahía SF	Oakland	San Francisco-Oakland	513,984	31.9%

Fuente: *American Fact Finder* con estimaciones del *Buró de Censo de Estados Unidos* (United States Census Bureau).

De acuerdo a los datos del cuadro III.1., podemos señalar que hoy en día el mercado laboral de los Estados Unidos se alimenta de una gran población inmigrante, calificada y no calificada, que reside primordialmente en las regiones económicas de Miami, Nueva York y el Área de la Bahía de San Francisco, donde en esta última al año 2014, se encuentran cuatro de los condados con mayor población inmigrante, los cuales son Santa Clara (en donde se localiza la ciudad de San José); San Mateo; San Francisco y Alameda (en donde se localiza la ciudad de Oakland) con la 4.º, 6.º, 9.º y 13.º posición, respectivamente (ver anexo 3.1.).

A su vez, el área metropolitana que forma en conjunto las ciudades de San Francisco y Oakland, y la que forman las ciudades de San José y Santa Clara, ocupan el lugar 6.º y 16.º respectivamente, con mayor Producto Interno Bruto en Estados Unidos (cuadro III.2.) ambas en la región económica del Área de la Bahía de San Francisco, lo cual permite pensar que los inmigrantes tienden a asentarse en las ciudades de mayor desarrollo económico (ver anexo 3.2).

Cuadro III.2. Áreas metropolitanas de mayor Producto Interno Bruto (PIB) en dólares corrientes al año 2014

Puesto	Área Metropolitana	Región Económica	PIB en Millones de Dólares
1	Nueva York-Newark-Jersey City	Nueva York-Newark	1,558,518
2	Los Angeles-Long Beach-Anaheim	Los Ángeles-Anaheim	866,745
3	Chicago-Naperville-Elgin	Chicago	610,552
4	Houston-The Woodlands-Sugar Land	Houston	525,397
5	Dallas-Fort Worth-Arlington	Dallas-Fort Worth	504,358
6	Washington-Arlington-Alexandria	Washington-Baltimore	471,584
7	San Francisco-Oakland-Hayward	Área de la Bahía SF	411,969
16	San José-Sunnyvale-Santa Clara	Área de la Bahía SF	213,819

Fuente: *Buró de Análisis Económico* (Bureau of Economic Analysis) con estimaciones del *Departamento de Comercio Estados Unidos* (U.S. Department of Commerce).

3.1. Participación mexicana en el mercado laboral de Estados Unidos

Utilizando estadística proveniente de la *Muestra del Uso público de Microdata* (*Public Use Microdata Sample*) del año 2014, con base en la *Encuesta de Comunidad Americana* (*American Community Survey*), se logra establecer que en este año había 318,857,056 habitantes en Estados Unidos de América, de los cuales 42.2 millones son inmigrantes que representan el 13.2% del total de la población; los latinoamericanos con 22.5 millones

conforman el 7.1% y los mexicanos con 12 millones conforman el 3.8%, quienes con un porcentaje mayor a un cuarto del total de la población inmigrante -28.4%- son la comunidad extranjera más grande en esta nación (cuadro III.3) (para observar la participación en el mercado de trabajo respecto al total de población que reside en los Estados Unidos, ver anexo 3.3).

Cuadro III.3. Población Total, Inmigrante, Inmigrante de Latinoamericana e Inmigrante de México en Estados Unidos al año 2014

Población	Total	Nativos	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Cantidad	318,857,056	276,621,307	42,235,749	22,527,069	12,006,290
Porcentaje en relación a la población total		86.8%	13.2%	7.1%	3.8%
Porcentaje en relación con la población inmigrante				53.3%	28.4%
Porcentaje en relación a la población inmigrante latinoamericana					53.3%

Fuente: Cálculos propios con base en la *Muestra del Uso público de Microdata* (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la *Encuesta de Comunidad Americana* (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Para conocer el tipo de inserción en el mercado laboral es correcto preguntarse: ¿en qué sectores económicos se vinculan primordialmente? ¿en qué ocupaciones se concentran? y ¿con qué grados de calificación cuentan? Para responder a estas interrogantes es conveniente observar la *composición sectorial* y la *estructura ocupacional* del mercado laboral, el *nivel de calificación* de los trabajadores de acuerdo con grados de acreditación escolar y finalmente observar las *áreas de estudio o especialidad* de los trabajadores calificados, que en este primer apartado del capítulo nos enfocaremos a nivel federal.

3.1.1. Población mexicana frente a la composición sectorial de Estados Unidos

Si analizamos la participación de los trabajadores en Estados Unidos por *composición sectorial*, es decir los sectores económicos quién son los que demandan o solicitan trabajadores en el mercado de trabajo, el cual se conforma por las industrias económicas clasificadas en: *sector primario* (orientado a la extracción de los recursos naturales), *secundario* (orientado a los procesos de transformación industrial y la construcción) y

terciario (orientado al comercio y los servicios), la población general se concentra en mayor medida en el sector terciario en la rama de los *servicios* que concentra el 67% de los trabajadores (cuadro III.4).

En cuanto a la población trabajadora mexicana uno de cada dos se integra al sector de los servicios al presentar un porcentaje de inserción del 51.5% del total de su población, conformando el porcentaje de participación más elevado para los trabajadores mexicanos, seguido de un 15.7% en la actividad de la construcción, la manufactura con un 13.7%, el comercio con 11.3% y finalmente el sector primario, es decir el sector de agricultura, pesca, minería y energía, con un 7.8% (cuadro III.4) (para observar la participación por sector de actividad en cada grupo de población ver anexo 3.4)

Cuadro III.4. Porcentaje de distribución de la participación en cada grupo de población, según sector de actividad en Estados Unidos al año 2014

Población / Sector de Actividad	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Agricultura, pesca, minería, energía	2.1	1.9	2.8	4.7	7.8
Construcción	6.4	5.9	8.7	13.2	15.7
Manufactura	10	9.8	11.4	11.4	13.7
Comercio	14.5	14.9	12.6	12.1	11.3
Servicios	67	67.5	64.5	58.6	51.5
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de *la Muestra del Uso público de Microdata* (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la *Encuesta de Comunidad Americana* (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Ahora analicemos los porcentajes de participación por sector de actividad de la población mexicana trabajadora en Estados Unidos, utilizando la clasificación de *la Encuesta de Comunidad Americana*, desglosando el sector de los servicios en diversos subsectores. Se observa que en el sector de servicios *profesionales* (*ocupaciones de especialidad en el sector terciario en áreas como ingeniería, arquitectura, contabilidad, etc.*), *científicos, técnicos, gestión y apoyo administrativo*, un área de “servicios profesionales”, participan un 11.6% del total de su población trabajadora; en cambio el nivel se reduce estrepitosamente en áreas

enfocadas a “servicios sociales”, al solo trabajar 6% de los trabajadores mexicanos en el área de la *salud y asistencia social*, y solo 3.4% en el área de la *educación*, casi la mitad de los trabajadores inmigrantes que participan en este último sector con 6.2% del total de su población. En cuanto al área de los “servicios personales”, observamos que en la industria de la *alimentación y el hospedaje* el 14.6% de los trabajadores mexicanos se integran en esta rama, casi el doble de la población nativa que cuenta con un 7.7% de su población trabajadora (cuadro III.5), (para observar la participación en subsectores del área de los servicios ver anexo 3.5).

Cuadro III.5. Porcentaje de participación en cada grupo de población por sector de actividad / rama económica con subsectores en el sector de los servicios en Estados Unidos al año 2014

Población / Sector de Actividad	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Agricultura, bosques, pesca, caza, minería y extracción de energía	2.1	1.9	2.9	4.7	7.8
Construcción	6.4	5.9	8.7	13.2	15.7
Manufactura	10	9.8	11.4	11.4	13.7
Comercio	14.5	14.9	12.6	12.1	11.3
Transporte y almacenamiento	4.8	4.8	4.7	4.7	3.6
Información (medios), arte, entretenimiento y recreación	4.6	4.8	3.3	2.5	2
Finanzas, seguros y bienes raíces	6.1	6.4	5.2	3.8	2.5
Profesionales, científicos, técnicos, gestión y apoyo administrativo	11.2	10.9	12.8	12	11.6
Educación	9.2	9.7	6.2	4.4	3.4
Salud y asistencia social	13.4	13.5	12.6	9.9	6
Alimentación y hospedaje	8.1	7.7	10.7	12.5	14.6
Administración Pública	4.6	5	2.3	1.7	1.2
Otros Servicios	5	4.7	6.6	7.1	6.6
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la *Muestra del Uso público de Microdata* (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la *Encuesta de Comunidad Americana* (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Al momento con solo observar la participación en la estructural sectorial es difícil señalar si los inmigrantes mexicanos se insertan como población calificada o de baja calificación al mercado laboral. Si bien observamos hay un claro patrón de alta participación en sectores de “servicios personales”, los cuales se asocian con actividades donde comúnmente se requiere población no-calificada o de baja calificación, observar la rama económica no es suficiente para definir el perfil laboral de un grupo de individuos porque solo nos indica, como ya se señaló, en qué sector se encuentran, y por lo tanto es necesario observar el otro lado de la balanza que conforma este mercado, el de la oferta de trabajo, que se encuentra constituido por la estructura ocupacional, lo cual haremos a continuación.

3.1.2. Población mexicana frente a la estructura ocupacional de Estados Unidos

La *estructura ocupacional* representa el sector de la oferta en el mercado laboral que se clasifica de acuerdo con el perfil de ocupación de quienes ofrecen su fuerza de trabajo, es decir los trabajadores. Clasificar la *estructura ocupacional* no es sencillo, y en los estudios de sociología es común relacionar la ocupación con la estratificación social, como Piore (1979) lo realizara cuando señala la vinculación entre ocupación de “cuello blanco” o de “cuello azul” en relación directa a la pertenencia social clasificada como *clase media*, *clase trabajadora* y *clase baja* en el contexto de la sociedad y mercado laboral estadounidense; o Castells (2005) cuando define que a la *clase alta* pertenecen los ejecutivos y profesionales; a la *clase media* los técnicos y obreros especializados; a la *clase media-baja* los vendedores, oficinistas y operarios; y a la *clase baja* quienes desarrollan funciones de apoyo general, tal como lo observamos en el capítulo II.

Por su parte Erickson y Goldthorpe, citado por Atria (2004) definen el esquema de clases en relación a la estratificación ocupacional de la siguiente manera: *Clases de Servicio*, compuesta por profesionales, administradores, funcionarios de nivel superior y dirigentes de empresas; *Clases Intermedias*, compuesta por empleados ejecutivos, trabajadores de servicio, pequeños empresarios, trabajadores autónomos, técnicos de nivel inferior y supervisores de trabajadores manuales; y *Clases Trabajadoras*, que son los trabajadores manuales

industriales calificados y también los no calificados, así como también los trabajadores manuales agrícolas.³²

Esta última tipología, que se desprende principalmente de la obra de Goldthorpe (1974, 1992) es comúnmente conocida en los países industriales de habla inglesa con el nombre de CASMIN, acrónimo que en español se refiere a “Estudio Comparativo de Movilidad Social en las Naciones Industriales” (Comparative Study of Social Mobility in Industrial Nations), segmentación de referencia en economías de Europa Occidental y América del Norte de acuerdo al aumento de la demanda de ocupaciones profesionales y técnicas en sociedades post-industriales a partir de la *reestructuración económica*.

Una perspectiva latinoamericana de la estratificación ocupacional la encontramos en Torche (2006), quién clasifica el mercado laboral chileno en nueve categorías ocupacionales y 30 sub-categorías. En los criterios que utiliza para su clasificación distingue las ocupaciones entre: profesionales; no manual calificado; no manual no calificado; independiente; supervisor manual; manual calificado; manual no calificado; y agrícola. Finalmente, en su sistema de estratificación separa a los trabajadores manuales y no manuales, tanto calificados como no calificados, de los que son trabajadores profesionales, empleadores en pequeñas empresas, empleados en cargos de supervisión y trabajadores del sector agrícola.

Solís (2007) analizando el mercado laboral de México, y en específico el de la ciudad de Monterrey para estudios de movilidad social intergeneracional, utiliza un sistema de estratificación similar que se conforma por dos grupos principales: *trabajadores manuales* y *trabajadores no manuales*, en donde cada uno se subdivide en *alta* y *baja calificación*, a diferencia de Torche (2006), quienes como se observó, a los *trabajadores manuales* y *no manuales* los subdivide en *calificados* y *no calificados*, por lo que la diferencia se encuentra en que Solís a todos los trabajadores los considera calificados, pero con una división tajante de nivel de calificación, mientras que Torche considera que hay una división entre quien está

³² Tanto Wright (1979), Piore (1980) y Erickson y Goldthorpe (1993) consideran que existe una clase elite o burguesa que es dueña del capital económico, y que para interés del trabajo de investigación de tesis escapa de la estratificación ocupacional al no ser ofertante de fuerza de trabajo en el mercado laboral.

y quien no está calificado. Ambos investigadores consideran que la clasificación obedece a las funciones que se desarrolla en la ocupación.

Para objetivo de la presente tesis se clasifican las ocupaciones de acuerdo con el carácter *manual* o *no manual* de las funciones laborales, tal como lo hicieron Torche (2006) y Solís (2007), es decir con base en el uso o no de la fuerza física en general para el desempeño de las actividades, observando así en el cuadro III.6 la *estructura ocupacional* del mercado laboral de los Estados Unidos. Los resultados que se muestran nos indican que el 78.9%, casi cuatro de cada cinco trabajadores en Estados Unidos se emplean en ocupaciones *No Manuales*, en comparación con el 21.6% de quienes se integran en ocupaciones *manuales*; por su parte entre la población trabajadora mexicana estos porcentajes en cuanto la distribución del empleo por perfil de ocupaciones cambian drásticamente al integrarse solo el 53.5% de los trabajadores mexicanos en las ocupaciones *no manuales* y 46.5% en las ocupaciones *manuales* (para observar participación por estructura ocupacional *manual* y *no manual* ver anexo 3.6)

Cuadro III.6. Porcentaje de participación en cada grupo de población por Estructura Ocupacional manual y no manual en Estados Unidos al año 2014

Población/ Categoría Ocupacional	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
No Manual	78.4	79.5	72.2	61.7	53.5
Manual	21.6	20.5	27.8	38.3	46.5
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

De las dos categorías analizadas observaremos en detalle a los trabajadores *no manuales*, quienes generalmente trabajan en el sector secundario en la industria del comercio y en el sector terciario. Así pues, con base en la clasificación de Solís (2007), los empleos *no manuales*, de la cual solo se presentará una clasificación de este perfil porque es el grupo de interés de la tesis, se estratifican de la siguiente manera:

- No Manual Calificado: Trabajadores primordialmente del sector comercio y de los servicios –personales o sociales- en funciones profesionales o de alta gestión;

trabajadores en el sector de la manufactura en un perfil de diseño, ingeniería o programación.

- No Manual Semicalificado: Trabajadores especializados o de asistencia en el sector de los servicios sociales en las áreas de la salud, educación y protección.
- No Manual No calificado: Trabajadores en funciones de asistencia, primordialmente en el sector comercio, de los servicios o de la manufactura a nivel de oficina (véase Cuadro III.7.).

Cuadro III.7. Porcentaje de participación en cada grupo de población por Estructura Ocupacional en subsectores no manual en Estados Unidos al año 2014

Población / Categoría Ocupacional	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
No Manual Calificado	23	23.2	21.4	10.5	6.8
No Manual Semicalificado	13.4	14	10.7	7.5	4.1
No Manual No calificado	42	42.3	40.1	43.7	42.6
Manual	21.6	20.5	27.8	38.3	46.5
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Desmenuzando los perfiles de la población trabajadora *no manual*, cabe recalcar los resultados presentados en el cuadro III.7, la cual indica que es en las ocupaciones *no manuales no calificados* en donde se integra la mayor parte de la población trabajadora con un porcentaje promedio de 42%, mientras que los trabajadores *no manuales calificados* le siguen con el 23%. Por su parte, en la distribución de los trabajadores mexicanos, resulta claro que cuentan con un porcentaje de participación que es inferior al resto de los grupos en las ocupaciones *no manuales calificadas*, las que requieren mayor preparación académica, con un porcentaje de 6.8%, mostrando un déficit de 16.4% en comparación a la población nativa y de 14.6% en comparación a la población inmigrante (para observar la participación ocupacional en subsectores *manual* y *no manual* ver anexo 3.7).

Resulta claro que la estratificación ocupacional, al igual que el sector de actividad económica, en el que participan los trabajadores mexicanos en Estados Unidos, muestra claramente una baja integración en los sectores y actividades que requieren primordialmente capital humano calificado, fenómeno que se repite, aunque en menor medida, en la población inmigrante latinoamericana. Ahora que hemos observado el mercado laboral de los Estados Unidos tanto en su composición sectorial y la estructural ocupacional, es conveniente observar el nivel de calificación de los trabajadores, en específico de la población mexicana, tomando como herramienta de medición el grado de preparación profesional, a la par de observar también las áreas de especialidad académica entre quienes cuentan con estudios de nivel terciario y superior.

3.1.3 Perfil de calificación de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral de Estados Unidos

Para desglosar a la población de Estados Unidos por nivel de calificación, es necesario recalcar que para interés de esta tesis, la clasificación depende directamente de la acreditación académica, estructurándose de la siguiente manera: la acreditación terciaria de nivel técnico se le concede un perfil de *trabajador semicalificado*, mientras que a nivel licenciatura y superior se le concede un perfil de *trabajador calificado*, marcando en este caso distinción con quienes cuentan con acreditación de estudios de posgrados, a quienes se les concede un perfil de *trabajador altamente calificado*, reiterando que se atiende la presente estratificación exclusivamente a una relación: grado académico-perfil de calificación.

Al analizar los niveles de acreditación académica en los Estados Unidos se observa que entre la población general, 71.8% (cuadro III.8), prácticamente siete de cada diez habitantes son población *no calificada* al no contar con certificación de estudios terciarios en universidades o colegios técnicos. Si nos concentramos en el 28.2% de la población que si cuenta con certificación de estudios terciarios o superiores, es decir la población *semicalificada* y *calificada*, observamos que los inmigrantes en conjunto conforman un porcentaje más alto que la población nativa, 31.1% contra un 27.7%, lo cual nos señala el valor agregado que representan los inmigrantes a la economía de Estados Unidos al contar con un mayor porcentaje de certificación que los nativos, sin embargo; la población mexicana, que conforma un cuarto de la población inmigrante (28.4%; cuadro III.3), solo el

8% de su población es *semicalificada* y *calificada*, prácticamente una cuarta parte de la población inmigrante y la mitad de los inmigrantes latinoamericanos.

Cuadro III.8. Porcentaje del nivel educativo clasificado por nivel de Calificación en los Estados Unidos al año 2014

Nivel de Estudios	Clasificación de Calificación	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Bachillerato o nivel inferior	No Calificada	71.8	72.3	68.9	84.7	92
Técnico, Licenciatura o Posgrado	Semicalificada y Calificada (incluye Altamente Calificada)	28.2	27.7	31.1	15.3	8
		100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

El cuadro III.9 nos muestra que quienes poseen exclusivamente acreditación de estudios técnicos, población que llamaremos *semicalificada* al dedicarse generalmente a funciones manuales que requieren un cierto grado de conocimiento específico, abarcan el 6.2% de la población total; un 14% de la población la consideramos como *calificada* al contar con acreditación de estudios terciarios de licenciatura, y un 8% de la población la consideramos como *altamente calificada*, es decir población que cuenta con estudios de posgrado a la cual se le confiere esta categoría al ser este perfil de estudios altamente especializados.

Al comparar a la población nativa con la población inmigrante esta última es superior -por 1.4 puntos porcentuales- en la clasificación de *población calificada*, y es superior por el doble -2.9 puntos porcentuales- en la clasificación de *población altamente calificada*, mientras que la presencia de población mexicana considerada *calificada* esta es inferior -por 11.4 puntos porcentuales- a la de la población nativa, y en cuanto a la clasificación de *población altamente calificada* es inferior por 9.1 puntos porcentuales, por lo cual observamos un efecto negativo en la comparación en los niveles de preparación académica de población mexicana versus la nativa, contrario a la comparación de la población inmigrante en general versus la población nativa.

Al analizar el grado de preparación académica de quienes son población mexicana *calificada* y *altamente calificada* en los Estados Unidos que en conjunto apenas representa el 5.4% de los mexicanos en este país, en donde 4% es calificada y 1.4 altamente calificada (cuadro III.9) –como se observa en la gráfica III.1- el 75% cuenta con licenciatura; 17.6% con maestría; 5.2% con un grado de especialidad; y 2.2% con doctorado. En cuanto al perfil de áreas de conocimiento que sustentan los títulos universitarios de los mexicanos en los Estados Unidos -como se observa en la gráfica III.2- encontramos con un porcentaje de 26.7% que prácticamente uno de cada cuatro mexicanos calificados cuenta con preparación en *finanzas* y *administración*, áreas que en el contexto contemporáneo del mercado laboral no son de una demanda intensa (Calva y Alarcón, 2015).

Cuadro III.9. Porcentaje del nivel educativo clasificado por nivel de Calificación de manera desglosada en Estados Unidos al año 2014

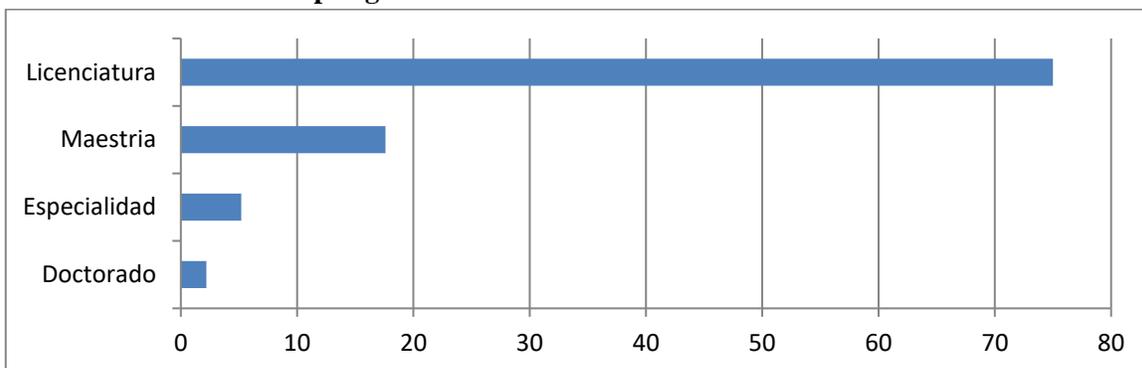
Nivel de Estudios	Clasificación	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Bachillerato o Nivel Inferior; Estudios Técnicos no Concluidos	No Calificada	71.8	72.3	68.9	84.7	92
	Colegio Técnico	6.2	6.3	5.4	4.2	2.6
Licenciatura	Calificada	14	13.8	15.2	7.6	4
Especialidad o Posgrado	Calificada (Altamente Calificada)	8	7.6	10.5	3.5	1.4
		100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014

Inversamente, la acreditación universitaria entre los mexicanos es minoritaria para áreas de conocimiento altamente intensas en demanda como lo son programación, matemáticas y desarrollo del software (*computación* y *matemáticas*), en donde apenas el 4.2% de los mexicanos calificados se especializaron en estos sectores. Por otra parte 14.2% de mexicanos calificados cuentan con acreditaciones académicas en áreas de la *ingeniería* y 10% en el

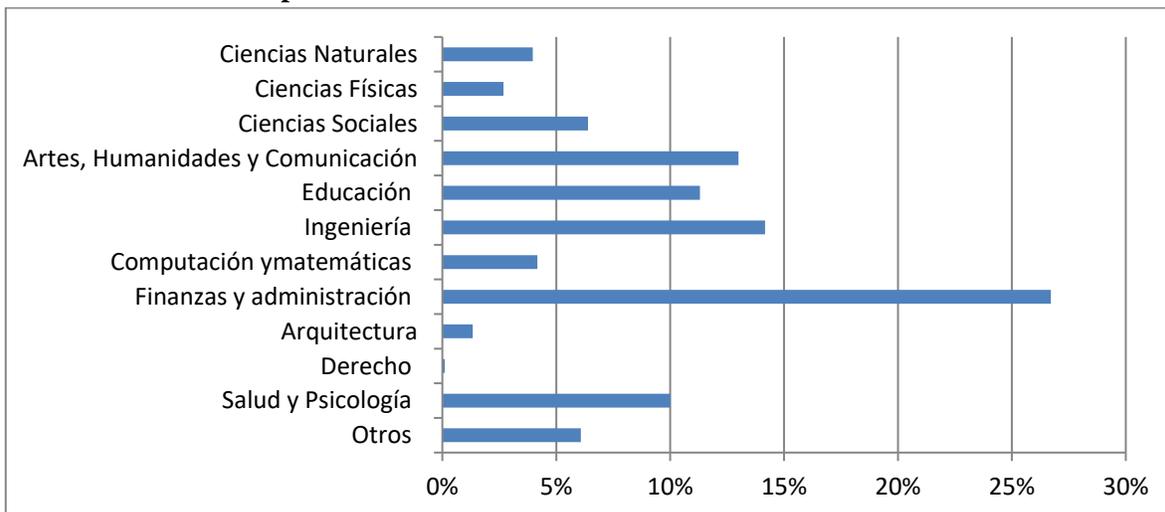
sector *salud*, mientras que en las *ciencias sociales, naturales y físicas* se presentaron bajos niveles de especialización con porcentajes de 6.4%, 4% y 2.7% respectivamente.

Gráfica III.1. Porcentaje de acreditación académica de Población Inmigrante mexicana calificada por grado de académico al año 2014 en Estados Unidos



Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014

Gráfica III.2. Porcentaje de acreditación académica de población inmigrante mexicana calificada por área del conocimiento en los Estados Unidos al año 2014



Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Al observar los sectores de actividad, la estructural ocupacional y los niveles de escolaridad de la población trabajadora mexicana en general en Estados Unidos, podemos señalar que muestran un claro patrón de participación en ramas del sector secundario y terciario, primordialmente en el sector de los *servicios personales*, con un alto desempeño en ocupaciones *no manuales*, y que entre quienes cuentan con acreditación universitaria, son en

menor proporción los que se especializan en áreas de gran demanda del mercado laboral actual, enfocado a la producción de tecnologías.

Una vez que se ha observado la participación laboral de la población mexicana en los Estados Unidos y los niveles de escolaridad y áreas de estudio entre quienes se encuentran calificados, es momento de adentrarse en esta población a un nivel más local, en este caso California, para llegar eventualmente al análisis de nuestra región de estudio: el Área de la Bahía de San Francisco. Es prudente señalar que ambos contextos geoeconómicos se destacan por un mercado laboral que favorece la población inmigrante calificada con conocimiento primordialmente en sectores de innovación y desarrollo tecnológico; la investigación académica; así como sectores enfocados a los servicios profesionales.

3.2. Conformación y participación mexicana del mercado laboral de California

California, que se caracteriza por una visión económica global abierta a los mercados externos, es el estado de la unión americana de mayor desarrollo industrial y en consecuencia, de mayor atracción de población trabajadora tanto nativa como inmigrante, contribuyendo esta población no solo al crecimiento económico sino también al enriquecimiento cultural en una sociedad que en los últimos años se ha caracterizado, en comparación al resto del país, por una mayor apertura ideológica en temas de sensibilidad política y social como lo es la propia migración, el matrimonio igualitario³³ o el comercio legal de drogas blandas como la mariguana,³⁴ por mencionar solo algunos casos, producto de un contexto histórico y social que ha marcado a ciertos sectores de la sociedad californiana como protagonistas a nivel nacional en la lucha de derechos civiles.

3.2.1. Contexto histórico

El territorio de la actual California fue concedido de manera oficial por parte de México a los Estados Unidos en el *Tratado de Guadalupe Hidalgo* el 2 de febrero de 1848, tras los

³³ El matrimonio igualitario fue aprobado en California de forma definitiva por orden de la Corte Suprema de los Estados Unidos en Junio de 2013; previamente en 2008 había sido aprobado y eliminado en un referéndum. Es el segundo estado después de Massachusetts en 2003 en proponer una vía para el matrimonio igualitario, que finalmente fue reconocido a nivel federal en junio de 2015.

³⁴ El 8 de noviembre de 2016 la población electoral de California aprobó la Propuesta 64 de consentimiento del uso recreativo de la mariguana, convirtiéndose en el sexto estado en ser aprobado para este fin. Previamente en 1996 fue el primer estado en aprobar su uso medicinal.

acuerdos de paz de la guerra México-Estados Unidos. Este territorio, también conocido como la “Alta California”, se caracterizaba por una población que se percibía carente de derechos políticos y por lo tanto de unidad al centro de México, aunado a un bajo índice de población y escasas vías de comunicación (Pompa, 2013). Previo a la guerra entre México y los Estados Unidos de 1846-1848, California se conformaba de varias tribus indias y aproximadamente siete mil mexicanos descendientes en su mayoría de colonos españoles, aunque ya se había establecido una fuerte población sajona como comerciantes marítimos en la costa del Pacífico y granjeros en lo que hoy es conocido como el *Valle de Sacramento* (Mora-Torres, 2011).

En diciembre de 1848, ya como territorio estadounidense, se presenta el primer gran flujo de migrantes hacia California, que en específico se dirigían hacia la *Sierra Nevada* -al noreste del estado- en la búsqueda de oro en las minas de esta región montañosa. Los migrantes no solo provenían del resto de los Estados Unidos, sino también de Sudamérica, en específico Chile y Perú, así como diversos países de Europa, Australia y China, dejando estos movimientos migratorios las bases para el establecimiento de una región pluricultural donde durante la llamada *época de oro*³⁵ (1848-1855) se asentaron alrededor de 300 mil personas. Entre 5 mil y 6 mil mexicanos, principalmente de Sonora, Sinaloa, Chihuahua, Durango y Michoacán se establecieron en la región en este período, rebasando la cantidad de mexicanos de origen español, también conocidos como “californios”, que se encontraban asentados en California previo a la anexión a los Estados Unidos (Mora-Torres, 2011).

Durante la segunda mitad del Siglo XIX e inicios del Siglo XX las poblaciones mexicanas en California ocupaban bajos peldaños en la escala social, quienes trabajaban en su mayoría como peones agrícolas en el *Valle de California* al sur y centro del estado. Este flujo de migración se estableció siguiendo ciclos agrícolas, donde para 1925 California producía el 30% de los productos agrícolas y el 60% de los cítricos a nivel nacional y 20% a nivel global, empleando aproximadamente 35 mil trabajadores mexicanos que representaba el 80% de la mano de obra del sector agrícola. Otra porción de la población mexicana se estableció en el sector industrial y ferroviario ante la necesidad de mano de obra barata tras la prohibición del ingreso a los Estados Unidos por 10 años de trabajadores chinos al

³⁵ “Gold Rush” por su término en inglés.

aprobarse la *Ley de Exclusión China de 1882*,³⁶ por lo cual para 1926 ya había 50 mil mexicanos empleados en el sector ferroviario en California, representando aproximadamente el 75% de la mano de obra en este sector (González, 2011).

A pesar de que se presentaron incrementos de deportaciones de trabajadores irregulares mexicanos en California y en otras regiones del sureste de Estados Unidos durante el periodo de entreguerras, para 1942 ante la coyuntura de la II Guerra Mundial se presenta la necesidad de mano de obra en el campo y la industria ferroviaria del sureste de Estados Unidos, por lo que el gobierno de este país y el de México logran establecer un acuerdo de contratación de trabajadores temporales mexicanos en California, principalmente en la rama de la agricultura, denominado “Programa Bracero”, que se prolongó hasta 1964 y durante el cual se establecieron más de 4.6 millones de contrataciones, en donde varias de ellas eran recontrataciones del mismo trabajador, logrando en general este programa de empleo temporal contratar aproximadamente a un millón de trabajadores mexicanos. El “Programa Bracero” afianzó las bases históricas del asentamiento de la población mexicana en California estableciendo las redes sociales y culturales que ligan a esta población con diversas comunidades rurales de México, las cuales se han fortalecido hasta el día de hoy (Snordgrass, 2011).

3.2.2. Contexto económico e industrial de California

La economía de California en el período de anexión tras la firma del Tratado de Guadalupe-Hidalgo de 1848 dependía, como se observó, del sector minero en el norte y de la agricultura en el sur, pero también del comercio en las poblaciones de crecimiento de la costa, esencialmente en Los Ángeles y San Francisco. Al comenzar el Siglo XX -después de la llamada “fiebre de oro” del norte del estado- la industria ferroviaria, la construcción de caminos y el sector hidráulico contribuyeron a la atracción de trabajadores foráneos, tanto de otras regiones de Estados Unidos como de México y Asia. El desarrollo económico se afianzó de forma definitiva durante los años de la II Guerra Mundial y el período de posguerra donde se favoreció por parte del Gobierno Federal el establecimiento en California de complejos

³⁶ Originalmente constituía un Acta de Ley que fue aprobada en Mayo de 1882 por el presidente Chester Alan Arthur.

petroquímicos de refinación, procesadoras de alimentos, ensambladoras, y se apoyó a la industria acerera (Walker, 1995).

En el actual periodo de la restructuración económica estadounidense, y más en específico a partir de los años 90 del siglo anterior con el establecimiento de la *sociedad y economía del conocimiento* (de uso intensivo en tecnologías de la información), California se vincula con mayor vitalidad en áreas como son: servicios profesionales; servicios de la salud; desarrollo e innovación tecnológica; y manufactura electrónica, mientras continua fortaleciendo industrias tradicionales del estado que datan del Siglo XIX e inicios del XX como lo es la educación universitaria; el entretenimiento; el turismo; la agricultura; la construcción y el comercio, este último tanto a nivel minoritario como a escala industrial en mercados foráneos (Downie,2006).

El desarrollo económico de California -con un PIB cercano a los \$2.96 trillones de dólares- lo ubica al año 2018 como la quinta economía del mundo si compitiera por sí misma como un Estado particular, solo detrás del propio Estados Unidos, China, Japón y Alemania, gracias en gran parte al sector exportador de Los Ángeles y Oakland y de desarrollo tecnológico e innovación en la región de Silicon *Valley* en el Área de la Bahía de San Francisco (Díez, 2018; Fernández, 2020; Kasler, 2016).

California ha creado a su vez una gran industria en el sector de servicios profesionales, sociales y personales en las grandes regiones metropolitanas de la costa del Pacífico como son San Diego y Los Ángeles al sur del estado, y la región del área de la bahía de San Francisco al norte, la cual estudiaremos con detenimiento en el siguiente apartado. Podemos señalar que en los años posteriores a la II Guerra Mundial California se transformó en la base industrial más moderna y el principal motor económico de los Estados Unidos (Walker, 1995), con gran apoyo de la población inmigrante. Corresponde ahora observar con mayor detenimiento la participación de los inmigrantes en el mercado laboral del estado, en específico de la población mexicana y sus niveles de acreditación académica y áreas de conocimiento por parte de quienes cuentan con estudios universitarios.

3.2.3. Participación en el mercado laboral de California

De acuerdo con estadística proveniente de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample) de 2014, con base en la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey), California se conforma de 38.8 millones de habitantes de los cuales 10.9 millones son inmigrantes que representan el 28.1% del total de la población del estado y los mexicanos con 4.4 millones conforman el 11.3% del total del estado (cuadro III.10) (para observar la participación en el mercado de trabajo por tipo de población ver anexo 3.8)

Cuadro III.10. Población Total, Inmigrante, Inmigrante de Latinoamericana e Inmigrante de México en California al año 2014

Población	Total del estado	Nativos	Inmigrantes	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Cantidad	38,802,500	27,918,384	10,884,116	5,596,121	4,386,543
Porcentaje en relación con la población total del estado		71.9%	28.1%	14.4%	11.3%
Porcentaje en relación con la población inmigrante del estado			100%	51.4%	40.3%
Porcentaje en relación a la población inmigrante latinoamericana del estado					78.4%

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Al comparar las estadísticas de población de California con las de Estados Unidos, presentadas en el cuadro III.3, la población inmigrante en California supera en una proporción de 2 a 1 a su contraparte a nivel nacional, y de 3 a 1 en relación a la población inmigrante proveniente de México; además California es el estado con la mayor cantidad de población extranjera en números totales, seguido de Nueva York y Texas, y también es el estado con la mayor población de inmigrantes mexicanos, seguido de Texas e Illinois.³⁷

³⁷ El estado de Nueva York cuenta con una población inmigrante de 4.46 millones y Texas con 4.52; con relación a los inmigrantes provenientes de México Texas cuenta con una población estimada de 2.53 millones e Illinois de 0.7 (American Fact Finder con estimaciones del periodo 2014 a partir de la muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana /American Community Survey).

Tal como lo hicimos en el primer apartado del presente capítulo a nivel federal, es oportuno observar a continuación la participación de los trabajadores de California, más en concreto de los mexicanos, en la *composición sectorial* y la *estructura ocupacional* del mercado laboral, así como el perfil de preparación académica.

3.2.3.1 Población mexicana frente a la composición sectorial de California

Analizando la *composición sectorial* de California, como se observa en el cuadro III.11, resulta claro que los trabajadores se insertan en mayor medida a los *servicios* al participar en esta rama el 67.7% de su población trabajadora. El *comercio*, que como los servicios son ramas que pertenecen al sector terciario, es la segunda industria de mayor empleo con un porcentaje de inserción del total de población trabajadora de un 14.1%, seguido de la *manufactura* con un 9.5% y la *construcción* con un 6.1%.

En cuanto a los inmigrantes en California, el 63.6% participa en el sector de los *servicios*, casi siete puntos porcentuales por debajo del promedio de 70.5% de la población nativa, promedio que se reduce en los trabajadores latinoamericanos en donde 55% de su población se integra a este sector, y se reduce a un más entre los mexicanos con un 52.1%, lo que se traduce en una mayor participación en otros sectores donde los nativos tienen menor participación, tal es el caso del *sector primario* formado básicamente por actividades de *agricultura, pesca, minería y energía* en donde, con un porcentaje de 10.4% del total de su población trabajadora, duplican los mexicanos la participación de la población inmigrante.

Al enfocarnos en los sectores de la construcción y la manufactura -ramas tradicionales del ámbito urbano pertenecientes en conjunto al sector secundario- presentan en la población mexicana una mayor tasa de participación en comparación a la población trabajadora nativa, e inclusive de la población inmigrante tanto general como proveniente de Latinoamérica. En el sector de la construcción participan el 11.4% de los trabajadores mexicanos, duplicando en proporción a los trabajadores nativos quienes solo el 5.6% trabajan en esta rama (cuadro III.11). Por su parte el sector de la manufactura concentra el 13.6% de los empleos de la población mexicana en California, en contraste al 12.5% que concentra de los empleos de la población inmigrante y el 7.7% de la población nativa (para observar la participación en sector de actividad por grupo de población ver anexo 3.9)

Cuadro III.11. Porcentajes de participación en cada grupo de población civil por sector de actividad / rama económica en California al año 2014

Población / Sector de Actividad	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Agricultura, pesca, minería, energía	2.6	1.4	4.7	8.5	10.4
Construcción	6.1	5.6	6.9	10.9	11.4
Manufactura	9.5	7.7	12.5	13.1	13.6
Comercio	14.1	14.8	12.3	12.5	12.5
Servicios	67.7	70.5	63.6	55	52.1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Si comparamos el porcentaje de participación de la población mexicana entre Estados Unidos y California, encontramos una mayor integración en California en el *sector primario* -es decir el que abarca los sectores de la *agricultura, pesca, minería y energía*- con un porcentaje de 10.4% de la población trabajadora mexicana vs. 7.8% a nivel federal; fenómeno que se repite en el sector *comercio* con un porcentaje de 12.5% vs. 11.3% a nivel federal. Por otra parte, el sector de la *construcción* presenta un fenómeno contrario en donde el 15.7% de los mexicanos trabajan en esta rama a nivel federal vs. 11.4% en California. Se debe destacar que tanto el sector de la *manufactura* como el de los *servicios* no presentan mayores variaciones entre nivel federal y estatal (cuadros III.4 y III.11).

Cuando analizamos el sector de los servicios en sus diversos subsectores en la distribución de participación por industria, como se observa en el cuadro III.12, en California el subsector que denominamos como *profesional, científico, técnico, de gestión y apoyo administrativo* -que se engloba dentro de la rama de los “servicios profesionales”- con 12.9% es el sector de actividad de mayor participación de la población general seguido con un 12.2% del sector de los *servicios de salud y asistencia social*, la cual esta última forma parte de la rama de los “servicios personales”.

Cuadro III.12. Porcentajes de participación en cada grupo de población por sector de actividad / rama económica con subsectores en el sector de los servicios en California al año 2014

Población / Sector de Actividad	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Agricultura, pesca, minería, energía	2.6	1.4	4.7	8.5	10.4
Construcción	6.1	5.6	6.9	10.9	11.4
Manufactura	9.5	7.7	12.5	13.1	13.6
Comercio	14.1	14.8	12.3	12.5	12.5
Transporte y almacenamiento	4.6	4.6	4.4	4.7	4.5
Información (medios), arte, entretenimiento y recreación	5.9	7	3.4	2.1	1.9
Finanzas, seguros y bienes raíces	5.9	6.6	4.6	2.9	2.4
Profesionales, científicos, técnicos, gestión y apoyo administrativo (STS)	12.9	12.7	12.6	12.3	12
Educación	8.5	10.2	8.9	3.7	3.4
Salud y asistencia social	12.2	12.2	11.7	8.3	7.1
Alimentación y hospedaje	8	7.2	9.2	11.8	12.3
Administración Pública	4.3	5.2	2.3	1.6	1.5
Otros Servicios	5.4	4.8	6.5	7.6	7
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Los sectores de mayor participación para la población mexicana son en primer lugar la *manufactura* con 13.6%; seguido del *comercio* con 12.5%; y *alimentación y hospedaje* con 12.3%. A su vez destaca que los mexicanos manejan cifras similares de participación con la población en general inmigrante en la *actividad profesional, científico, técnico, de gestión y*

apoyo administrativo, con un 12.3% y 12% de participación respectivamente, sin embargo; los porcentajes se reducen por casi 4 puntos porcentuales entre los inmigrantes y por un poco más de 5 puntos entre los mexicanos en la actividad de *salud y asistencia social* al presentar porcentajes de 8.3% y 7.1% respectivamente (cuadro III.12) (para observar la participación por subsectores del área de los servicios por grupo de población ver anexo 3.10).

Si bien hemos analizado la composición sectorial -la cual se enfoca en la posición de la demanda del mercado de trabajo- de la población inmigrante mexicana en California, también se requiere conocer la estructura ocupacional para conocer si se insertan como población calificada o de baja calificación al mercado laboral, la cual se presentará a continuación siguiendo el mismo sistema de estratificación utilizado para el análisis del mercado laboral de Estados Unidos.

3.2.3.2. Población mexicana frente a la estructura ocupacional de California

Como se muestra en el cuadro III.13, en California las ocupaciones *no manuales* -con el 79% de participación- concentran casi cuatro quintas partes del mercado laboral en la población total, porcentaje similar al 78.4% que se observó al nivel federal (cuadro III.6); mientras que apenas con un porcentaje del 54%, un poco más de la mitad de la población trabajadora mexicana en California se integra a las ocupaciones *no manuales*, casi 30 puntos porcentuales menos que la población nativa que cuenta con un porcentaje de 83.3% (cuadro III.13), diferencia aun mayor a los 26 puntos porcentuales presentada entre los dos grupos a nivel federal, lo cual pone en evidencia que la población mexicana en California participa en una proporción casi de 2.5 a 1 en comparación a la población nativa en ocupaciones *manuales*, las cuales se caracterizan por emplear mayormente trabajadores de baja calificación (para observar la participación en estructura ocupacional manual y no manual por grupo de población ver anexo 3.11.)

Respecto a la participación de la población trabajadora en la *estructura ocupacional* de California, incluyendo en el análisis a los subsectores de la categoría *no manual*, el cuadro III.14 muestra que el mayor porcentaje de participación para cualquier grupo es en las ocupaciones *no manuales no calificadas*, con una media de 42.5%, y la de menor

participación, también para todos los grupos de población, es en las ocupaciones *no manuales semicalificadas*, con una media de 11.6%.

Cuadro III.13. Porcentaje de participación en cada grupo de población por Estructura Ocupacional manual y no manual en California al año 2014

Población/ Categoría Ocupacional	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
No Manual	79	83.3	70.6	57.3	54
Manual	21	16.7	29.4	42.7	46
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Cuadro III.14. Porcentaje de participación en cada grupo de población por Estructura Ocupacional en subsectores manual y no manual en California al año 2014

Población / Categoría Ocupacional	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
No Manual Calificado	24.9	26.7	21.4	8.5	6.9
No Manual Semicalificado	11.6	13	9	5.1	4.4
No Manual No calificado	42.5	43.6	40.2	43.7	42.7
Manual	21	16.7	29.4	42.7	46
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Por su parte, los trabajadores mexicanos, con un porcentaje de 42.7%, participan en mayor proporción en las ocupaciones *no manuales no calificadas*, pertenecientes generalmente al sector de los servicios personales en las ciudades; en contraste observamos una baja tasa de participación en el empleo *no manual calificado*, con un porcentaje de 6.9%, tendencia que de igual forma se observa con un porcentaje de 4.4% para el empleo *no manual semicalificado*. La diferencia entre la población mexicana con la población general

inmigrante y la nativa en cuanto la participación en las ocupaciones *no manuales calificadas* es abrumadora, con una diferencia de 14.5 y 19.8 puntos porcentuales respectivamente en el subsector ocupacional que retiene los empleos de mayor requerimiento de capital humano.

3.2.3.3 Perfil de calificación de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral de California

Tal como se realizó a nivel federal, a continuación observaremos el perfil de calificación de la población en California, en particular la del grupo de inmigrantes mexicanos, en donde es oportuno recordar que los trabajadores que no cuenten con estudios terciarios se consideran como *no calificados*; quienes cuenten con la acreditación terciaria de nivel técnico se consideran como trabajadores *semicalificados*; mientras que la posesión de una acreditación terciaria a nivel licenciatura y superior concede un perfil de trabajador *calificado*, marcando en este caso distinción con los trabajadores que cuentan con acreditación de estudios de posgrado a quienes se les considera como *altamente calificados*, atendiendo la presente estratificación exclusivamente a una relación “grado académico-perfil de calificación”.

Cuadro III.15. Porcentaje del nivel educativo clasificado por nivel de Calificación en California al año 2014

Nivel de Estudios	Clasificación de Calificación	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Bachillerato o nivel inferior	No Calificada	71.3	71.7	70.4	89.6	92.2
Técnico, Licenciatura o Posgrado	Semicalificada y Calificada (incluye Altamente Calificada)	28.7	28.3	29.6	10.4	7.8
		100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Al analizar los niveles de acreditación del estado de California de acuerdo al cuadro III.15, se observa que entre la población general -con un porcentaje de 71.3%- prácticamente siete de cada diez habitantes no se encuentran calificados al no contar con grados de

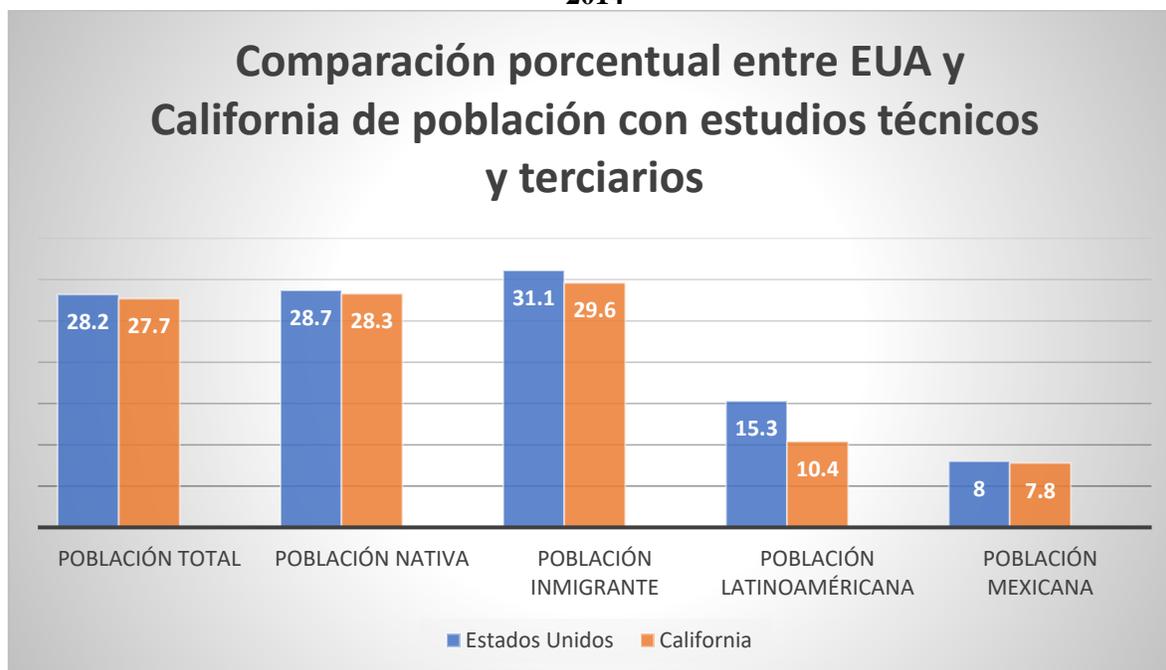
certificación mínimo de nivel técnico o de licenciatura, y en contraparte casi tres de cada diez habitantes –con un porcentaje de 28.7%- se consideran como población *semicalificada* o *calificada* (incluyendo la *altamente calificada*) al contar con estos grados de acreditación académica e inclusive con estudios de posgrado.

Si nos concentramos en el 28.7% de la población *semicalificada* o *calificada*, los inmigrantes en el estado de California superan a la población nativa por 1.3 puntos porcentuales de acuerdo con el cuadro III.15, al contar el 28.3% de la población nativa con certificación de estudios terciarios o superiores contra un 29.6% de la población inmigrante. En cuanto la población mexicana, que representa el 11.3% de la población en California (cuadro III.10), solo el 7.8% es población *semicalificada* o *calificada*, un poco menos que la cuarta parte del porcentaje que presenta la población inmigrante.

Cabe señalar que los porcentajes de nivel educativo de California son casi idénticos a los observados a nivel federal en el cuadro III.8, en cuanto población general; población nativa y población mexicana que cuenta en conjunto con estudios de nivel técnico (*semicalificado*) o terciarios (*calificado* y *altamente calificado*), por lo que se presenta para el lector una comparación directa en la gráfica III.3, en donde podemos observar que aunque los porcentajes son levemente superior a nivel federal, no son significativos ya que la diferencia no rebasa entre estos tres grupos de población los 0.5 puntos porcentuales, aunque si es considerable entre la población latinoamericana (4.9 puntos porcentuales en favor a nivel federal). Al concentrarnos exclusivamente entre la población mexicana la diferencia es solo 0.2 puntos porcentuales, por lo que California no representa como estado un punto de encuentro de preferencia significativa para la población mexicana *semicalificada* y *calificada*, por lo menos no más allá de los que representa cualquier otra región.

Al desglosar por nivel educativo a la población calificada del estado de California en *semicalificada*, *calificada* y *altamente calificada*, observamos en la clasificación presentada en el cuadro III.16 que la población *semicalificada* –que es la que cuenta con acreditación técnica- solo representa el 5.9% de la población; 14.6% la población *calificada*; y 8.2% la población *altamente calificada*, en donde estas dos últimas en conjunto representa el 22.8% de la población, poco menos que la cuarta parte.

Gráfica III.3 Comparación del porcentaje de población con estudios técnicos y terciarios (semicalificado, calificado y altamente calificado) entre Estados Unidos y California al año 2014



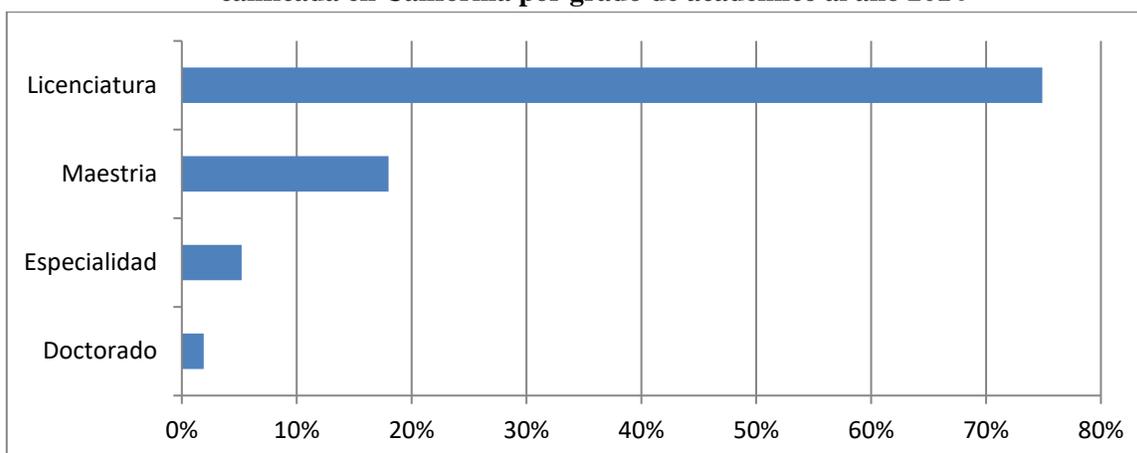
Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

En relación a los inmigrantes mexicanos quienes cuentan con grado de licenciatura es tan solo el 3.7% de la población y solo 1.2% cuentan con acreditaciones académicas con grados de especialidad o de posgrado; es decir, por cada inmigrante mexicano *calificado* con grado de licenciatura hay un poco más de cuatro inmigrantes *calificados* con el mismo grado entre la población total inmigrante, mientras que por cada inmigrante mexicano *altamente calificado* -quienes cuentan con estudios de posgrado- hay 7.5 inmigrantes bajo la misma categoría, destacando que en conjunto entre la población mexicana *calificada* y *altamente califica* representa el 4.9% del total de la población mexicana, casi cinco veces menos que el de 24.5% que presenta la población general inmigrante (cuadro III.16).

Entre los mexicanos que son exclusivamente calificados de licenciatura o de nivel superior, un 74.9% cuentan con la licenciatura como último grado de acreditación académica; 18% con maestría; 5.2% con estudios de especialidad post licenciatura; y 1.9% con doctorado

(gráfica III.4), conformando prácticamente porcentajes similares a los que se presentaron a nivel federal (gráfica III.1). Con respecto a las áreas de estudio un poco menos de la cuarta parte (24%) se avocó a las *finanzas, mercadeo, contabilidad y administración de negocios*, mientras que en el resto de las áreas de estudio los mayores niveles de participación los encontramos en: *las artes, humanidades y comunicación* (15.1%); *salud y psicología* (11.7%); *ingeniería* (11.1%); y *educación* (10.3%). Con porcentajes menores se encuentran las áreas de: *computación, matemáticas y estadística* (5.1%); las *ciencias naturales* (3.3%); las *ciencias físicas* (2.3%); y los casos específicos avocados a servicios profesionales como son la *arquitectura* (1.3%) y el *derecho* (0.1%) (gráfica III.5).

Gráfica III.4. Porcentaje de acreditación académica de población inmigrante mexicana calificada en California por grado de académico al año 2014

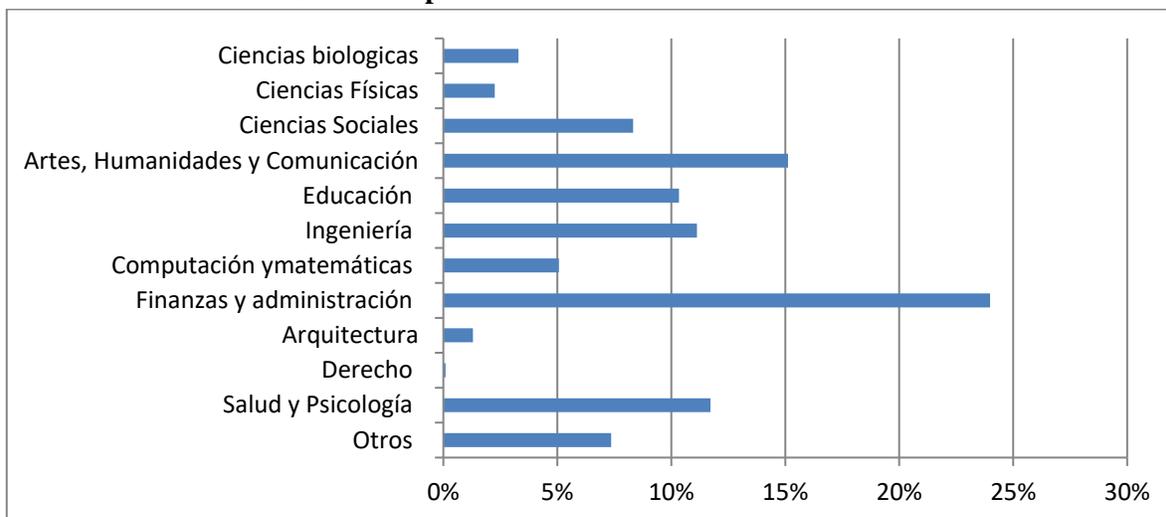


Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Al estudiar el perfil de áreas de conocimiento que sustentan los títulos universitarios de la población mexicana calificada en el estado de California, el mayor porcentaje de población cuenta con título universitario en *contabilidad o administración*- fenómeno que se presenta también a nivel federal- seguido de las *artes y humanidades* y de los *servicios de salud*; y si bien a nivel federal parece ser que la *administración y las artes* no son áreas de mayor demanda, en el mercado laboral californiano *las finanzas y administración* son primordiales para el sector comercial marino en Los Ángeles y Oakland, y el sector comercial aéreo de Los Ángeles y San Francisco, mientras que *las artes, humanidades y comunicación* se vinculan fuertemente a la industria del entretenimiento de Los Ángeles, sin olvidar que los

servicios de salud son de gran demanda tanto en California como el resto del país (gráficas III.2 y III.5). En sentido contrario, la acreditación escolar es minoritaria entre los mexicanos para áreas de *programación, matemáticas y desarrollo del software* (gráfica III.5), conocimiento de gran importancia en California y en específico en el mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco, como lo observaremos en el siguiente apartado.

Gráfica III.5. Acreditación académica de población inmigrante mexicana calificada en California por área del conocimiento al año 2014



Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Una vez que se ha revisado la participación laboral de la población mexicana y los niveles de escolaridad y áreas de estudio de entre quienes se encuentran calificados, tanto a nivel nacional como a nivel estatal en California, es momento de finalmente observar el nivel de vinculación en estos rubros de los trabajadores mexicanos en nuestra región de estudio: el área de la bahía de San Francisco, que como se ha mencionado abarca el mercado laboral de mayor compenetración a nivel global en las industrias de innovación y desarrollo tecnológico; a la par de también concentrar una fuerte industria de comercio y de servicios profesionales vinculados a la economía global, y de sectores de servicios sociales tales como la salud y la educación, por lo cual esta región demanda trabajadores *calificados* o *altamente calificados* para estas industrias, sean nativos o inmigrantes, pero también demanda trabajadores *no calificados* o de baja calificación, primordialmente para los sectores de

servicios personales que también han crecido, como el resto de las industrias, en relación directa al desarrollo económico de la región.

3.3. Conformación y participación mexicana en el mercado laboral del área de la bahía de San Francisco

El área de la bahía de San Francisco es la región no solo de California, sino de Estados Unidos de mayor atracción de trabajadores calificados para la innovación y desarrollo de nuevas tecnologías en el sector industrial y la esfera digital, y que probablemente como ninguna otra región en el mundo ha capitalizado a partir del periodo de reestructuración económica de los años 70 los procesos, metodologías y herramientas necesarias enfocadas a las tecnologías de la información (automatización, multimedia y telecomunicaciones), logrando como consecuencia también la atracción de trabajadores calificados en el sector de los servicios profesionales y otros sectores.

Pero el área de la bahía de San Francisco no solo se caracteriza por la presencia del conglomerado industrial más importante en los Estados Unidos en el sector de la innovación tecnológica, sino también por ser una región con una amplia tradición de manifestaciones sociales de corte liberal³⁸ que es favorable a la defensa de los derechos civiles de las minorías, incluyendo población inmigrante, y de ser la cuna o referencia de diversos movimientos contraculturales y de activismo político en los Estados Unidos desde los años 60 hasta la fecha (movimiento Hippie; movimiento de la cultura Beat; movimiento Feminista; defensa de la comunidad LGBT; defensa de la libertad de expresión; defensa de los Derechos Civiles, entre otros). También es justo señalar que el impulso del pensamiento político-social y económico de la región cuenta como santuario ideológico las facultades destinadas a las ciencias sociales en las Universidades locales, destacando primordialmente Stanford y la Universidad de California en Berkeley, dos de las universidades de mayor prestigio global.

3.3.1. Contexto histórico

Como resultado de la guerra de Independencia de México (1810-1821) el territorio de California deja de ser colonia española y pasó a ser parte del territorio de la naciente

³⁸ El pensamiento político liberal favorece la intervención del gobierno en la regulación de la economía, la creación de reformas políticas y sociales en favor de una sociedad igualitaria con una perspectiva de derechos civiles y humanos donde los servicios sociales sean accesibles a todos los individuos (Núñez García, 2008).

República Mexicana, la cual se caracterizaba por una estructura política y económica colonial asentada en pequeños pueblos denominados “misiones”, en donde en la actual área de la bahía de San Francisco destacaron las misiones de San Francisco; San José; Santa Clara y San Mateo.

A consecuencia de la atracción de migrantes por la ya mencionada “fiebre de oro” de 1849, la Misión de San Francisco, originalmente un pueblo fundado por la congregación católica de los franciscanos, empieza a crecer hasta convertirse en ciudad, en donde el territorio que albergaba originalmente la misión eventualmente se convierte en un vecindario nombrado precisamente *La Misión*, donde la población mexicana de origen español se concentra. Posterior al período de la revolución mexicana la ciudad de San Francisco recibió un flujo de población mexicana que se estableció laboralmente en restaurantes, en la naciente industria de los servicios e inclusive en los hogares de ayuda de recuperación de enfermos (casas de convalecencia) (Mosier, 2001).

La ciudad de Oakland, al este de la bahía de San Francisco, creció a finales del Siglo XIX al ser un punto de asentamiento en la costa del Pacífico de población sajona de ascendencia europea proveniente de los estados de la costa del Atlántico y del medio oeste de los Estados Unidos, y que a la par servía como punto de entrada de la ciudad de San Francisco que se encontraba al cruzar el mar de la bahía que separa ambas ciudades, las cuales intercambiaban mercancía y movilizaban población a través de las pequeñas embarcaciones denominadas *ferries*, las cuales continúan hasta el día de ahora. A comienzos del Siglo XX la población mexicana en Oakland y en otras regiones del este de la bahía empezó a crecer, también al igual que en San Francisco, por el flujo de gente que huía de los estragos de la guerra de revolución en México. Una gran cantidad de esta población mexicana encontró trabajo en esta región en los años 20, 30 y 40 del siglo anterior en el sistema ferroviario, como cargadores en los puertos, en el sector de envasado de alimentos y en pequeñas fábricas de manufactura (Latino History Project, 2015).

De igual forma al sur de la bahía de San Francisco, en el valle de Santa Clara, a comienzo del Siglo XX se asentó una gran comunidad mexicana de origen rural que se estableció en el sector agrícola de la región y el cual se encontraba dedicado principalmente al cultivo de chabacanos, ciruelas y duraznos. También se asentaron dentro de esta región en

la ciudad de San José trabajando principalmente en las empresas que se dedicaban al envasado de productos agrícolas.³⁹

Es a partir de los años 60 y 70 en el marco de la *reestructuración de la economía estadounidense* a una sociedad *post-industrial* donde las diversas regiones del área de la bahía de San Francisco se concentran de la siguiente manera: la ciudad de San José y el Valle de Santa Clara migró paulatinamente, de una industria laboral agrícola en los años 40 y 50, a una de desarrollo de tecnologías e innovación en el sector computacional y de comunicaciones, por lo cual eventualmente a la región se le nombraría como *Silicon Valley* en honor al microprocesador –el circuito integrado de todo sistema computacional- que utiliza *silicio* para su funcionamiento. Por su parte la ciudad de San Francisco se transformó a una economía de servicios profesionales con el asentamiento de corporativos tecnológicos y la investigación en sectores médicos y de biotecnología, y Oakland, en la región del este del área de la bahía, afianzó su economía alrededor del comercio transpacífico de la zona portuaria de la ciudad, los servicios profesionales y el sector de la educación, así como también el desarrollo de tecnologías de innovación (Mosier, 2001).

3.3.2. Contexto económico - geográfico del Área de la Bahía de San Francisco

En el contexto geográfico-económico de los Estados Unidos se nombra como *el área de la bahía de San Francisco* a la región geográfica al norte del estado de California que consiste en nueve condados⁴⁰ localizados alrededor de la bahía –que es la desembocadura que permite el paso del mar al interior de superficie continental- de San Francisco (ver mapa 1 y 2), por lo cual es importante remarcar que nos referimos por el *área de la bahía de San Francisco* a la región geográfica-económica, y *Bahía de San Francisco* a la desembocadura de mar que lleva precisamente este nombre.

³⁹ En los años 50 y 60 la comunidad mexicana y mexicoamericana de San José se caracterizó por su fuerte participación en movimientos sindicales y por establecer movimientos de identidad cultural y política asociados al movimiento chicano, el cual es un movimiento de carácter político de la población de ascendencia mexicana en los Estados Unidos para el reclamo de derechos primordialmente civiles, laborales y culturales (Regua y Villareal, 2009).

⁴⁰ Los *Condados* son las delimitaciones geopolíticas al interior de un estado en los Estados Unidos.

En el área de la bahía de San Francisco se localizan tres grandes ciudades: San Francisco, Oakland y San José (Ver mapa 3). La ciudad de San Francisco, que se encuentra al oeste de la bahía, es la más popular de estas ciudades la cual su delimitación política *per se* también conforma un condado con el mismo nombre de la ciudad (condado de San Francisco). Por su parte Oakland se localiza como puerto en el este de la bahía y San José, sin ser un puerto, se localiza al sur de la bahía.



Mapa 1: Ubicación en California del área de la bahía de San Francisco.



Mapa 2: Ubicación de los condados del Área de la Bahía



Mapa 3: Ubicación de las regiones y ciudades del Área de la Bahía de San Francisco.

El área de la bahía se divide a su vez en cinco regiones económicas: *San Francisco*, *Península*, *Norte*, *Este* y *Sur* (ver mapa 2 y 3), y si bien la región *Norte* que se conforma por cuatro condados -Marin, Napa, Solano y Sonoma- es una zona importante donde destaca la actividad vitivinícola en los condados de Napa y Sonoma y el turismo en la ciudad de Sausalito (condado de Marín), para interés del trabajo de tesis de la presente investigación, y las estadísticas en general que aquí se presentan, no se tomara en cuenta esta región.

3.3.2.1. La ciudad de San Francisco, el Este de la Bahía y Silicon Valley como nodos centrales del Área de la Bahía de San Francisco

En la actualidad la ciudad de San Francisco es el centro cultural, financiero, y de servicios profesionales del Área de la Bahía de San Francisco. La fuerza laboral profesional se concentra en despachos de servicios de ingeniería, contabilidad, arquitectura, diseño, publicidad, área legal; así también en el sector médico, financiero, de la educación y comercio. Si bien los sectores financieros y de comercio por sus características son de

carácter tanto local como global, sectores como el diseño, la arquitectura e ingeniería también tienen repercusión global porque se encargan de proyectos provenientes principalmente del Sureste Asiático y China gracias a las conexiones históricas-culturales con esta región. Por otra parte, el carácter económico de San Francisco crea también un sector laboral que se inserta en el área de los *servicios personales* donde se integra primordialmente la población no calificada, ya sea inmigrante o nativa.

La región “Este de la Bahía” (East Bay), que recibe su nombre, como ya se indicó, precisamente por encontrarse al este de la bahía de San Francisco, se conforma por los condados de *Contra Costa* y *Alameda*, donde en este último se localiza la ciudad de Oakland precisamente en la ribera este de la bahía, y que se conecta con la ciudad de San Francisco a través del “puente de la bahía”, el cual cuenta con una distancia de 7.18 km, por lo cual inclusive las ciudades de San Francisco y de Oakland pueden considerarse -para algunos estudiosos del área- que forman parte de una misma zona metropolitana (ver mapa 2 y 3).

La ciudad de Oakland se caracteriza por sectores industriales enfocados en la logística marítima comercial (es el 5to. puerto de mayor tráfico de los Estados Unidos),⁴¹ los servicios hospitalarios y la manufactura, así como los *servicios profesionales y personales*, mientras que la fuerza laboral de otras localidades del *este de la bahía* se concentran en la educación y la investigación científica, como ocurre en la localidad de Berkeley, hogar de la “Universidad de California en Berkeley”, la cual destaca como centro de investigación en neurociencia, ciencias espaciales, matemáticas y en estudios de áreas de ciencias sociales con un enfoque político liberal; y la ciudad Livermore, hogar del *Laboratorio Nacional Lawrence*, el laboratorio de investigación público en nano-ciencia de mayor relevancia en el país (Lowenthal, 2009).

En la región “Sur” del Área de la Bahía de San Francisco se encuentra la mayor parte del condado de *Santa Clara*, donde se localiza como principal asentamiento urbano la ciudad de San José que destaca como la de mayor población del área de la bahía, con una cifra estimada al año 2014 de alrededor de un millón de habitantes (Buró del Censo de los Estados

⁴¹ Port of Oakland, en <http://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/homicide.html>
<http://www.portofoakland.com/> (Fecha de consulta: 23 de Marzo de 2017).

Unidos, 2016). En esta región se encuentra la zona más extensa de *Silicon Valley*,⁴² el mayor enclave industrial a nivel global de compañías dedicadas a la producción de tecnologías de información y desarrollo, donde varias ciudades conforman *clusters* tecnológicos, destacando no solo la ciudad de San José sino también las ciudades de Santa Clara, Los Gatos y Cupertino que albergan compañías dedicadas al desarrollo de hardware y software de computadoras (Apple); buscadores en línea (Yahoo); plataformas de entretenimiento digital en línea (Netflix); comercio digital en línea (E-Bay); semiconductores y componentes electrónicos (Intel, Sanmina, San Disk); redes electrónicas (Cisco Systems) e información financiera electrónica (Visa).

Por su parte la nombrada región “Península” del Área de la Bahía se localiza al sur de la ciudad de San Francisco -entre el Océano Pacífico y la bahía de San Francisco- la cual si bien se conforma básicamente por el condado de *San Mateo*, el asentamiento urbano de la región se concentra en el norte y noroeste del condado de *Santa Clara* –conformando la zona oeste de Silicon Valley- donde destacan las ciudades de Redwood City, Menlo Park, Mountain View y Palo Alto que albergan compañías dedicadas al desarrollo de buscadores en línea (Google), redes sociales en línea (Facebook); desarrollo de tecnología computacional (Oracle, Hewlett Packard), biotecnología (Giliad Sciences); tecnología de almacenamiento de energía (Tesla) e información financiera electrónica y en línea (PayPal). La misma ciudad de Palo Alto en la región *Península* en el condado de San Mateo es sede de la “Universidad de Stanford”, que funciona como centro de investigación y desarrollo para el sector de la innovación tecnológica y la dinámica financiera-empresarial de Silicon Valley, a la par de que la Universidad destaca en ciencia e innovación médica, economía y artes.

Podemos señalar que la dinámica laboral de Silicon Valley, que se encuentra en las regiones *sur* y *península* del área de la bahía, se desenvuelve alrededor de los sectores de innovación e investigación tecnológica, a la par de los *servicios personales* y *profesionales*, destacando un ecosistema laboral en donde Moretti (2012) señala que existen fuerzas de

⁴² Silicon Valley se conforma por las ciudades de Campbell, Cupertino, Los Gatos, Milpitas, Morgan Hill, Mountain View, Palo Alto, San José, Santa Clara, Saratoga y Sunnyvale del condado de Santa Clara en la región Sur; por las ciudades de Burlingame, Palo Alto, Foster City, Menlo Park, Redwood City, San Mateo y South San Francisco del condado de San Mateo en la región de la Península; y por la ciudad de Fremont del condado de Alameda en la región Este (Silicon Valley Regional Center).

atracción para los trabajadores calificados en áreas de tecnología porque aquí es donde se concentran las principales compañías en los sectores de innovación, lo cual produce a la vez un mercado laboral lo bastante denso en donde el área de la bahía ofrece la mayor cantidad de demanda de trabajadores especializados en este rubro.

Como hemos observado, el área de la bahía de San Francisco no se compone por un área metropolitana en específico, sino por diversos condados que condensa cinco regiones - Norte, Este, San Francisco, Península y Sur- en donde destaca tres ciudades mayores -San Francisco, Oakland y San José- distribuidas precisamente en tres de estas regiones, y que a la par concentra pequeñas ciudades que establecen *clusters* o zonas económicas-laborales, destacando Silicon Valley que se encuentra distribuida entre la región *sur* y *península*. Cabe señalar que a partir de este momento, para objetivos prácticos de la investigación de la tesis, a la región *sur* y *península* la concentraremos en una sola zona a la cual denominaremos como *Silicon Valley*, por lo cual podemos señalar que el estudio del *área de la bahía de San Francisco* se conforma estadísticamente en tres regiones: la *ciudad de San Francisco*, el *Este de la Bahía* y *Silicon Valley*.

3.3.2.2. El Área de la Bahía de San Francisco como *mega región* frente a la perspectiva teórica del mercado de trabajo dual

Richard Florida (2008) señala que los trabajadores con *talento* y *creatividad* se concentran en lugares específicos, los cuales crean un ecosistema económico y laboral de innovación. Estos lugares no son solamente ciudades o áreas metropolitanas concretas, sino una serie de ciudades, ya sea que se encuentran en un espacio geográfico continuo o relativamente cercano entre sí, a las que Florida denomina como *Mega-región*, la cual compete en una economía de mercado a escala global interconectada con otras regiones de proporciones similares, que no solo se destaca por una alta concentración demográfica, sino por una capacidad económica significativa que es idónea para establecer centros de innovación, producción y mercados de consumo.

Bajo la definición de Florida (2008) podemos establecer que el área de la bahía de San Francisco es una *mega-región* que destaca por el desarrollo de tecnología industrial enfocada a la innovación de comunicaciones -la industria de mayor desarrollo a nivel global-

apoyado por un sistema de financiamiento de *capital de riesgo* (Venture Capital)⁴³ para emprendedores de este sector que cuenten con pocos recursos económicos.

El binomio *Innovación tecnológica-Capital de riesgo*, se complementa con la vida académica local que desarrolla ciencia y conocimiento concentrando universidades de elite a nivel global como las ya mencionadas Stanford y la Universidad de California en Berkeley, pero también abarca otras universidades como son la Universidad Estatal de San Francisco, la Universidad Estatal de San José y la Universidad Estatal del Este de la Bahía, todas enfocadas al desarrollo de la investigación científica en diversas áreas, las ciencias sociales y la ingeniería en el sector de la innovación tecnológica (Moretti, 2012). Estas universidades no solamente contribuyen a una población local con altos niveles de calificación, sino también atraen a una gran cantidad de estudiantes extranjeros quienes, al finalizar sus estudios, deciden radicar y trabajar en la región por su amplia oferta de trabajo en sectores de innovación o de servicios profesionales del sector médico, legal, publicitario o de consultoría administrativa y técnica, o bien también las propias universidades atraen profesores e investigadores inmigrantes para incorporarse a su planta académica.

El Reporte del *Índice 2017 de Economía, Población y Gobernanza de Silicon Valley* señala que en conjunto los condados donde se ubica Silicon Valley -San Mateo y Santa Clara- alcanzaron en 2016 un crecimiento laboral del 3% en comparación al año previo; el Condado de Alameda, que alberga la ciudad de Oakland en la región *este* del área de la bahía, también presentó un porcentaje de crecimiento del 3%; mientras que la ciudad de San Francisco presentó un crecimiento del 4%. California y Estados Unidos también crecieron en la cantidad de contratación de trabajadores, pero con porcentajes inferiores a las diversas regiones del área de la bahía, en donde el primero presentó un porcentaje de crecimiento de 2.5% y el segundo de un 1.5% (Instituto para Estudios Regionales. Joint Venture. Silicon Valley, 2017).

El área de la bahía de San Francisco es un reflejo de una economía de mercado con la ventaja comparativa de concentrar las industrias de tecnología de mayor productividad a

⁴³ El Capital de Riesgo o *Venture Capital*, término con el que se conoce en inglés, es un capital que ofrecen empresas de financiamiento con un alto riesgo de pérdida, por lo cual solamente solicitan retribución económica o participación financiera si es que el proyecto financiado logra éxito comercial.

nivel global, las cuales atraen un sector específico de fuerza laboral de alto capital en creatividad, ingenio y conocimientos de investigación en desarrollo. El uso intensivo de capital humano encuentra en esta región un enclave capaz de crear productos físicos o inmateriales -como una plataforma de internet dedicada ya sea al entretenimiento o la educación- en donde el valor radica en la creación de un servicio que aminora costos y/o facilitan la calidad de vida de los usuarios, por lo cual los trabajadores calificados en este sector son los de mayor valor comercial y por lo tanto también son los mejor pagados.

La concentración geográfica en el área de la bahía permite que tanto inversionistas, empresarios y prestadores de servicios profesionales se encuentren en constante contacto jugando un importante rol las redes sociales de compañeros de estudios universitarios, de trabajo, negocios, o establecidas a partir de vínculos con profesores o empleadores con los cuales se crea una red de trabajo (networking) que invita a insertarse de la mejor manera posible, tanto profesional como económicamente, en el mercado laboral o empresarial de la región (Siegel, 1995; Moretti, 2012), la cual a diferencia de otras regiones de Estados Unidos o del mundo, la cultural laboral para los trabajadores calificados -por lo menos en el sector de Internet o desarrollo de software- no cuenta con estrictos códigos de vestimenta, los horarios tienden a ser laxos y los espacios físicos de trabajo son amplios e informales.

El ecosistema particular del mercado laboral ha convertido al área de la bahía de San Francisco en un polo natural de atracción a la población inmigrante calificada, ¿pero cómo es que en ésta participa la población calificada de México? ¿y cómo es que se integra a la misma? Aunque la segunda pregunta se contestará a partir de los resultados de la investigación de campo, para responder a la primera pregunta es propicio observar a continuación los índices de inserción de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral en el área de la bahía de San Francisco.

3.3.3. Participación en el mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco

Para revisar la participación laboral de la población inmigrante de México en el *área de la bahía de San Francisco* –a la cual también nos referiremos como *área de la bahía*- como se señaló en la introducción utilizaremos información de la *Encuesta de Comunidad Americana*

por área geográfica del estado de California, sistema denominado PUMA (Public Use Microdata Area) la cual divide el *Buró del Censo de Estados Unidos* por concentraciones de 100 mil o más habitantes.

Al observar en el cuadro III.17 la distribución de población en el área de la bahía de San Francisco, obteniendo estadística que es proveniente en conjunto -como será de aquí en adelante- de las regiones de *Silicon Valley* (con base en la estadística de los condados de San Mateo y Santa Clara), el *Este de la Bahía* (con base en estadística de los condados de Alameda y Contra Costa) y la ciudad de *San Francisco* (con base en estadística del condado de San Francisco), encontramos que un tercio de la población, el 33%, es extranjera, dos veces y medio más que el 13.2% que se presenta a nivel federal y casi cinco puntos porcentuales encima del 28.1% de porcentaje que presenta el estado de California, clara señal de que la región es un polo de atracción de población inmigrante lo cual es reflejo de una zona de alto dinamismo económico-laboral (para observar cantidad de por regiones del área de la bahía de San Francisco ver anexo 3.12).

Cuadro III.17. Porcentaje de población Total, Nativa, Inmigrante, Inmigrante de Latinoamericana e Inmigrante de México en Estados Unidos, California y Área de la Bahía de San Francisco (región de San Francisco; Este de la Bahía y Silicon Valley) al año 2014

	Estados Unidos	California	Área de la Bahía de San Francisco
Población Total	100	100	100
Nativos	86.8	71.9	67
Extranjeros	13.2	28.1	33
Inmigrantes de Latinoamérica	7.1	14.4	9.6
Inmigrantes de México	3.8	11.3	6.5

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

En relación con la población mexicana si bien conforma un 6.5% del total de la población de la zona, prácticamente el doble de porcentaje de población en comparación al 3.8% que existe a nivel federal, el porcentaje es notablemente inferior, casi la mitad, que el 11.3% del estado de California, señal de que en general los mexicanos se integran de preferencia en otras regiones de California las cuales manejan una dinámica económica que

se concentra en mayor medida en sectores como la agricultura, el comercio o los servicios personales, en comparación a una economía como la del área de la bahía que cuenta con una mayor vinculación, como se ha mencionado, con sectores de innovación y desarrollo en tecnologías de comunicación y producción industrial, así como de servicios profesionales (Cuadro III.17).

3.3.3.1 Población mexicana frente a la composición sectorial del Área de la Bahía de San Francisco

Al analizar en el cuadro III.19 la *composición sectorial* del área de la bahía de San Francisco, observamos que los trabajadores se integran primordialmente en el sector de los *servicios*, esto se debe a la misma estructura productiva de la región, con una participación del 71.4% de la población total. En el caso de los trabajadores mexicanos el 61.5% se integra en los *servicios*, significativamente inferior frente al 68.6% de participación que presenta la población inmigrante y al 73.2% de la población nativa, lo cual muestra un rezago de integración en el sector de mayor impulso de la economía actual.

En cuanto al sector de la construcción, es el segundo sector de mayor participación por parte de los trabajadores mexicanos con un porcentaje de 17.2%, bastante superior al 5.9% que se observa en los trabajadores inmigrantes y al 4.9% de los nativos, aunque es oportuno señalar que la construcción es un sector que se caracteriza por un dominio de trabajadores manuales (cuadro III.19).

Cuadro III.19. Participación en cada grupo de población civil por sector de actividad / rama económica en el Área de la Bahía de San Francisco al año 2014

Población / Sector de Actividad	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Agricultura, pesca, minería, energía	0.6	0.5	0.8	2.4	3
Construcción	5.3	4.9	5.9	14.6	17.2
Manufactura	10.4	8.1	14.1	8	7.6
Comercio	12.3	13.3	10.6	10.7	10.7
Servicios	71.4	73.2	68.6	64.3	61.5
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Al observar los porcentajes de participación por sector de actividad en cada grupo de población en el mercado laboral del área de la bahía incluyendo los diversos subsectores de servicios, como se muestra en el cuadro III.20, nos percatamos que la población mexicana se inserta primordialmente en el sector de los *servicios de alimentación y hospedaje* con un porcentaje de 17.3%; seguido del sector de la *construcción* con un porcentaje -como ya se comentó- de 17.2%; y del sector de los *servicios profesionales, científicos, técnicos, gestión y apoyo administrativo* con un porcentaje de 17%. Al analizar exclusivamente los dos subsectores del área de los servicios de mayor participación de la población mexicana, resulta clara la diferencia que existe respecto al perfil de capital humano en donde *los servicios profesionales, científicos, técnicos, de gestión y apoyo administrativo* participan primordialmente trabajadores calificados como semicalificados, mientras que en el sector de los *servicios de alimentación y hospedaje* participan trabajadores primordialmente no calificados.

Cuadro III.20. Porcentaje de participación en cada grupo de población por sector de actividad / rama económica con subsectores en el sector de los servicios en el Área de la Bahía de San Francisco al año 2014

Población / Sector de Actividad	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Agricultura, pesca, minería, energía (SP)	0.6	0.5	0.8	2.4	3
Construcción (SS)	5.3	4.9	5.9	14.6	17.2
Manufactura (SS)	10.4	8.1	14.1	8	7.6
Comercio (ST)	12.3	13.3	10.6	10.7	10.7
Transporte y almacenamiento (STS)	4.1	4.2	4.1	3.8	3.5
Información (medios), arte, entretenimiento y recreación (STS)	6.7	7.6	5.2	2.2	1.8
Finanzas, seguros y bienes raíces (STS)	6.5	7	5.6	3.2	2.9
Profesionales, científicos, técnicos, gestión y apoyo administrativo (STS)	17.5	17.1	18.3	16.2	17
Educación (STS)	8.5	10.4	5.6	4.2	3.7
Salud y asistencia social (STS)	12	11.8	12.2	8.6	6.2
Alimentación y hospedaje (STS)	7.6	6.3	9.6	16.3	17.3
Administración Pública (STS)	3.4	4.2	2.2	1.3	1.2
Otros Servicios (ST)	5.1	4.6	5.8	8.5	7.9
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

SP (Sector Primario); SS (Sector Secundario); ST (Sector Terciario); STS (Sector Terciario de Servicios).

Es oportuno señalar que el 17% de población mexicana que decide participar en el sector de los *servicios profesionales, científicos, técnicos, de gestión y apoyo administrativo* es similar a los porcentajes de participación de otros grupos de población, incluyendo nativos, mientras que en el sector de los *servicios de alimentación y hospedaje* el porcentaje de 17.3%

es casi tres veces mayor al porcentaje presentado por la población nativa. En caso contrario, el sector de los *servicios de Información (medios), arte, entretenimiento y recreación* la población nativa supera 3.4 a 1 a la población mexicana (5.2% vs. 1.8%); mientras que en los sectores de los *servicios de salud y asistencia social; educación; y de finanzas, seguros y bienes raíces* la participación de población nativa supera a la mexicana por porcentajes cercanos al doble, sectores estos últimos que se caracterizan por una mayor inserción de trabajadores calificados y semicalificados.

Dejando a un lado el análisis de la población trabajadora mexicana en la *composición sectorial* del mercado de trabajo del área de la bahía de San Francisco, observemos a continuación la participación en la *estructura ocupacional* de la región, incluyendo las subregiones de análisis: San Francisco, el Este de la Bahía y Silicon Valley.

3.3.3.2 Población mexicana frente a la composición sectorial del Área de la Bahía de San Francisco

En el cuadro III.21 observamos que en el área de la bahía el mercado laboral se concentra primordialmente por una población trabajadora *no manual*, con un 85.6% de trabajadores en esta categoría, por un 14.4% correspondiente a la categoría *manual*, claro indicador de una región donde la oferta de habilidades de trabajo se enfoca a funciones alejadas de la manufactura tradicional o al campo y se acerca primordialmente en actividades intelectuales o de gestión.

Cuadro III.21. Porcentaje de Participación en cada grupo de población por estructura ocupacional manual y no manual en el Área de la Bahía de San Francisco al año 2014

Población/ Categoría Ocupacional	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
No Manual	85.6	88	81.8	66.3	61.9
Manual	14.4	12	18.2	33.7	38.1
	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

En relación a los trabajadores inmigrantes, resulta claro que estos participan en menor proporción que los trabajadores nativos en ocupaciones *no manuales* con una diferencia de 6.2 puntos porcentuales (cuadro III.21), pero en ambos grupos se supera la línea de 80% de participación *no manual* (81.8% para los inmigrantes, 88% para los nativos), proporción que disminuye drásticamente en los trabajadores latinoamericanos hasta un 66.3%, y peor aún en los trabajadores mexicanos con un porcentaje de inserción de 61.9%, por lo que si bien en la población nativa casi nueve de cada diez trabajadores, y en la población inmigrante ocho de cada diez trabajadores, se desenvuelven en el área de la bahía en ocupaciones *no manuales*, en los mexicanos apenas se rebasa la línea de seis de cada diez trabajadores, aunque en general los trabajadores mexicanos se insertan en mayor medida en esta región en ocupaciones *no manuales* en comparación a los datos observados a nivel federal (53.5% de participación) y a nivel estatal (54% de participación) (cuadros III.6 y III.13).

Cuadro III.22. Porcentaje de participación en cada grupo de población por Estructura Ocupacional en subsectores manual y no manual en el Área de la Bahía de San Francisco al año 2014

Población / Categoría Ocupacional	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
No Manual Calificado	35.7	35.8	35.5	11.3	7.6
No Manual Semicalificado	11.5	12.9	9.4	5.2	4.2
No Manual No calificado	38.4	39.3	37	49.8	50.2
Manual	14.4	12	18.2	33.7	38.1
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

En cuanto a la participación de la población trabajadora total en los diversos subsectores de la estructura ocupacional del área de la bahía, como se observa en el cuadro III.22, esta se concentra primordialmente en las ocupaciones *no manuales no calificadas* seguido de las ocupaciones *no manuales calificadas*, las cuales presentan una diferencia de

tan solo 2.7 puntos porcentuales superando cada una el 35% de porcentaje de participación (38.4% y 35.7% respectivamente).

Los porcentajes observados cambian drásticamente cuando se analiza exclusivamente a los inmigrantes mexicanos, quienes la mitad de su población trabajadora (50.2%) participan en ocupaciones *no manuales no calificadas*, casi 11 puntos porcentuales más en comparación a la población nativa; y por el lado contrario, solo presenta 7.6% de participación en ocupaciones *no manuales calificadas*, 28.2 puntos porcentuales menos que los nativos, lo cual nos señala que en estas actividades, que es el perfil en donde se integra primordialmente la población que es sujeto de estudio de nuestra tesis, los trabajadores mexicanos presentan un gran desfase en comparación a los nativos, mientras que en los sectores *no manuales semicalificados* solo participa 4.2% de los trabajadores mexicanos, prácticamente una tercera parte del porcentaje que presenta la población nativa en este sector (cuadro III.22).

3.3.3.3 Perfil de calificación de los trabajadores mexicanos en el mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco

Es momento de observar el perfil de calificación de la población en el área de la bahía de San Francisco, en particular la del grupo de inmigrantes mexicanos, como también el área de estudio en la que se encuentran especializados, para de esta forma relacionar el perfil académico de la población mexicana *calificada y altamente calificada* en una región que se caracteriza por priorizar trabajadores con alto capital humano. Como se muestra en el cuadro III.23, seis de cada diez habitantes (con un porcentaje de 59.2%), pertenecen al grupo de población *no calificada* al no poseer acreditación de estudios mínimos técnicos o de licenciatura, mientras que la contraparte, cuatro de cada diez habitantes con un porcentaje de 40.8% de la población, se considera en conjunto como *semicalificado* al contar con estudios técnicos o *calificado* al poseer estudios de licenciatura o superiores.

En tanto entre los mexicanos que residen en el área de la bahía, observamos que 8.9% son población *semicalificada y calificada*, porcentaje inferior en comparación al total de la población latinoamericana que cuenta con un porcentaje 14.1% (5.2 puntos porcentuales de distancia), y aún más grande es la diferencia en comparación al 45.2% que se observa en la población inmigrante (36.3 puntos porcentuales de distancia), lo cual se traduce a que por

cada inmigrante mexicano *semicalificado* y *calificado* hay cinco individuos del grupo de la población total de inmigrantes con estos niveles de calificación (cuadro III.23).

Cuadro III.23. Porcentaje del nivel educativo clasificado por nivel de Calificación en el Área de la Bahía de San Francisco al año 2014

Nivel de Estudios	Clasificación de Calificación	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Bachillerato o nivel inferior	No Calificada	59.2	61.5	54.8	85.9	91.1
Técnico, Licenciatura o Posgrado	Semicalificada y Calificada	40.8	38.5	45.2	14.1	8.9
Total		100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.).

Al desglosar por nivel de clasificación como se muestra en el cuadro III.24, observamos que las personas *semicalificadas* representan el 5.7% de la población total; las personas *calificadas* representan el 21% de la población total; y las personas *altamente calificadas* representan el 14.1% de la población total, para que en conjunto la población *calificada* y *altamente calificada* representa el 35.1% de la población total. Al observar los niveles de calificación de la población mexicana nos encontramos que 2.9% de la población es *semicalificada*, 4.3% es *calificada* y 1.7% es *altamente calificada*, en donde al considerar en conjunto a población *calificada* y *altamente calificada* nos da como resultado que 6% de los mexicanos.

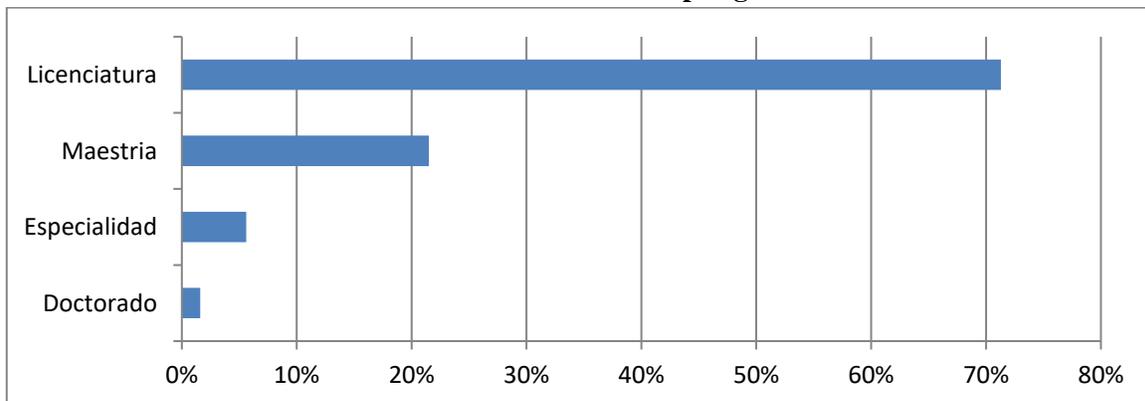
Cuadro III.24. Porcentaje del nivel educativo clasificado por nivel de Calificación de manera desglosada en el Área de la Bahía de San Francisco al año 2014

Nivel de Estudios	Clasificación de Calificación	Población Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Bachillerato o Nivel Inferior; Estudios Técnicos no Concluidos	No Calificada	59.2	61.5	54.8	85.9	91.1
Colegio Técnico	Semicalificada	5.7	5.7	5.7	3.6	2.9
Licenciatura	Calificada	21	20.6	21.7	7.2	4.3
Especialidad o Posgrado	Calificada (Altamente Calificada)	14.1	12.2	17.8	3.3	1.7
Total		100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014

Finalmente, observando exclusivamente los grados académicos y el perfil del área de conocimiento de la población mexicana en el contexto general del área de la bahía de San Francisco, nos encontramos que entre quienes se encuentran *calificados* con grados de licenciatura o de nivel posgrado, un 71.3% cuentan con la licenciatura como último grado de acreditación académica; 21.5% con maestría; 5.6% con estudios de especialidad post licenciatura; y 1.6% con doctorado (gráfica III.5).

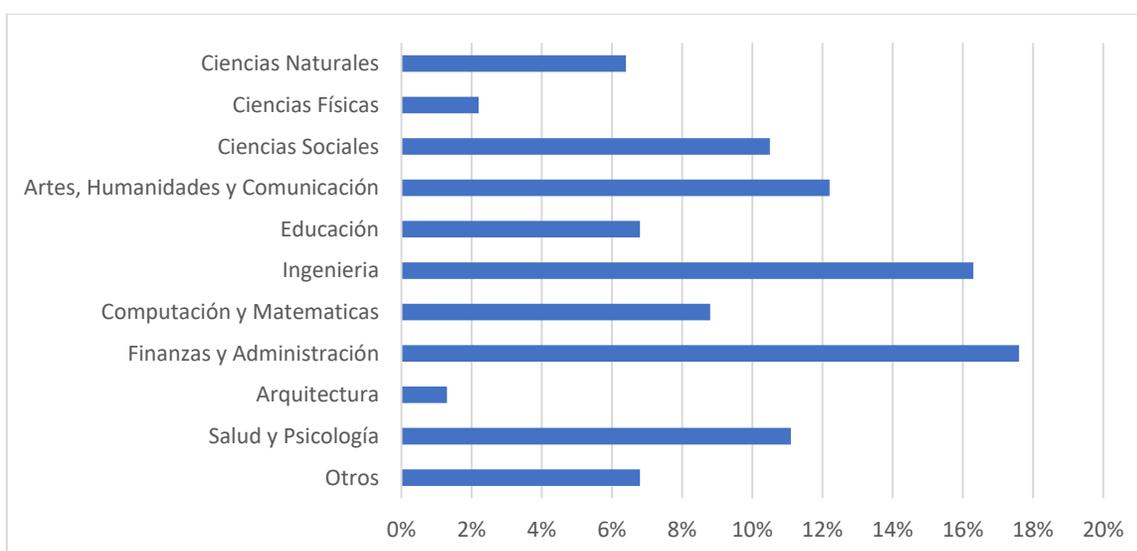
Gráfica III.5. Porcentaje de acreditación académica de población inmigrante mexicana calificada en el Área de la Bahía de San Francisco por grado de académico al año 2014



Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Con respecto a las áreas de estudio el sector que posee el más alto porcentaje de profesionistas mexicanos acreditados a nivel licenciatura y de estudios de posgrado son las *áreas de las finanzas, mercadeo, contabilidad y administración de negocios* (17.6%), seguido del *área de estudio de las Ingenierías* (16.3%); mientras que en el resto de las áreas de conocimiento los mayores niveles de participación los encontramos en: *las artes, humanidades y comunicación* (12.2%); *salud y psicología* (11.1%); *ciencias sociales* (10.5%); y *educación* (10.3%). Con porcentaje menor al 10% se encuentran las áreas de: *computación, matemáticas y estadística* (8.8%); *educación* (6.8%); *ciencias naturales* (6.4%); *ciencias físicas* (2.2%) y finalmente la *arquitectura* (1.3%) (gráfica III.6).

Gráfica III.6. Porcentaje de acreditación académica de población inmigrante mexicana calificada en el Área de la Bahía de San Francisco por área de conocimiento al año 2014



Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Se debe destacar que en el Área de la Bahía de San Francisco el porcentaje de 16.3% de mexicanos *calificados y altamente calificados* en las áreas de *ingenierías* –que presenta la gráfica III.6- es notablemente superior al 14.2% y al 11.1% de porcentajes que se presentan a nivel federal y estatal respectivamente (gráficas III.2 y III.4); de igual forma también

destaca que el 8.8% de la población mexicana *calificada y altamente calificada* lo sea en áreas de *computación y matemáticas*, lo cual representa un porcentaje relativamente superior al 4.2% y al 5.1% de porcentajes que presentan los mexicanos con estudios superiores a nivel estatal y federal respectivamente, claro indicador de una región donde la demanda laboral de profesionistas, en este caso mexicanos, se concentra en mayor medida en sectores que requieren estos conocimientos. De manera general podemos decir que existe un claro incremento en la región de población mexicana especializada en áreas de *ingenierías, computación y matemáticas*, e inclusive de *ciencias sociales*, en relación con los porcentajes presentados a nivel federal y del estado de California.

3.4. Conclusiones

En este capítulo se han presentado de manera general antecedentes del mercado laboral en vinculación con cinco grupos de población: la población total; nativa; inmigrante; latinoamericana y mexicana, con el fin específico de comparar entre sí el perfil de inserción de los diversos grupos al mercado de trabajo, concentrándonos de manera específica en la población mexicana calificada con el objetivo de lograr contextualizar su participación laboral.

El capítulo a su vez analiza el contexto histórico, económico y social en el que se encuentra compenetrado el mercado de trabajo de California y el área de la bahía de San Francisco, en donde señalamos que California se caracteriza por una visión económica global abierta a los mercados externos, cuenta con un alto desarrollo industrial y en consecuencia crea profundos niveles de atracción de población trabajadora tanto nativa como inmigrante al mercado laboral del estado. Señalamos que a partir de los años 90, con el establecimiento de la *economía del conocimiento* enfocada en sectores de servicios, desarrollo tecnológico e investigación científica, California se vincula precisamente en gran medida con estos sectores, mientras continua fortaleciendo industrias tradicionales del estado que datan del Siglo XIX e inicios del XX como lo es la educación universitaria; el entretenimiento; el turismo; la agricultura; la construcción y el comercio tanto local como foráneo.

En cuanto al área de la bahía de San Francisco señalamos que es la región de Estados Unidos de mayor atracción de trabajadores calificados para sectores de innovación en tecnologías de comunicación e industriales, y a su vez cuenta con una gran proporción de

trabajadores dedicados al sector de los servicios profesionales, esto enmarcado en un ámbito sociocultural mayoritariamente de ideología política y económica liberal que es favorable a la defensa de los derechos civiles de las minorías, incluyendo población inmigrante, que es vista con mayor aceptación que en otras regiones del país.

Tenemos que destacar que si bien se presentan características de un mercado de trabajo dual, de acuerdo a los parámetros que señala Michael Piore (1983b) donde hay un efecto de causalidad entre condiciones trabajo y capital humano –que afecta en mayor medida a la población inmigrante- la región en su conjunto se asemeja de igual forma a lo que Enrico Moretti (2012) nombró como *centro cerebral* (brain hub), al ser una región económica que concentra, en comparación a otras regiones de Estados Unidos, una mayor proporción de empleos en sectores dedicados a la investigación científica así como la innovación industrial y tecnológica, por lo cual despliega un significativo desarrollo económico y por ende una mejor calidad de vida.

Es en este contexto que el capítulo observa a través de investigación estadística la participación de la población en el mercado laboral de Estados Unidos, de California y –de forma concreta- del Área de la Bahía de San Francisco, en específico de la población mexicana concentrándonos en quienes son calificados. La información estadística se despliega a través de cuatro variables de análisis:

- a) *Composición Sectorial del mercado laboral*
- b) *Estructura Ocupacional*
- c) *Perfil de calificación de los trabajadores*
- d) *Áreas de estudio o especialidad de los trabajadores calificados*

Con los resultados presentados podemos concluir que la población mexicana en el área de la bahía de San Francisco se integra en mayor medida en *sectores de servicios*, y que entre quienes son calificados su nivel académico se encuentra en gran medida enfocado en gran parte en áreas demandadas por la economía del conocimiento, lo cual como recientemente se comentó, va de la mano con una región que concentra -como ninguna otra parte de los Estados Unidos- su mercado laboral en la innovación tecnológica, como en los servicios tanto profesionales, sociales y personales.

Una vez que hemos mostrado la participación de la población mexicana en el mercado laboral del Área de la Bahía de San Francisco, es pertinente pasar al cuarto y último capítulo de la tesis, en donde analizaremos una serie de entrevistas a inmigrantes mexicanos calificados que se integran primordialmente en sectores de tecnología, educación y servicios financieros/comerciales en nuestra región de estudio, observando el uso o ausencia de redes ocupacionales para lograr la inserción laboral, así como también el nivel de condiciones en las que estas se presentan.

Capítulo IV

INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES MEXICANOS CALIFICADOS EN EL ÁREA DE LA BAHÍA DE SAN FRANCISCO. ESTUDIO DE CASO

Esta tesis analiza el uso de redes en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco. Nos interesa establecer si dicha inserción y condiciones se dan de acuerdo con los niveles de formación y el nivel de satisfacción de los trabajadores en sus funciones. De esta forma se podrá establecer si se cumple la hipótesis, en la cual señalamos que *la inserción satisfactoria de los inmigrantes mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco se logra a partir del uso primordial de redes sociales de carácter ocupacional.*

Este capítulo cuenta con seis apartados, en el primero señalamos la metodología que se utilizó durante el trabajo de campo, en el segundo se indican los sectores de actividad económica en los que participan, estableciendo cuatro sectores: *tecnología; mercadotecnia y diseño; comercio y administración; academia*, en el tercero se observan tres características del capital humano: *acreditaciones académicas; el estatus migratorio y la experiencia laboral*, en el cuarto se muestra el uso de redes ocupacionales en los transcurso de las trayectorias laborales, tanto en los Estados Unidos como en el área de la bahía de San Francisco, en el quinto apartado se muestra si el migrante queda o no satisfecho con su participación en el mercado de la bahía y finalmente en el sexto y último apartado señalamos nuestras conclusiones.

4.1. Metodología

Se realiza un análisis cualitativo basado en el estudio de caso. La información es recolectada a través de la aplicación de entrevistas semi-estructuradas a un grupo de 17 mexicanos calificados que trabajan en el área de la bahía de San Francisco; 4 mujeres⁴⁴ y 13 hombres, entre 25 a 65 años; 3 ciudadanos estadounidenses y 14 con permiso de trabajo. Las entrevistas se realizaron generalmente en espacios públicos como cafeterías o en las mismas

⁴⁴ La participación de cuatro mujeres es aleatoria, ya que los contactos que se establecieron a través de Facebook y la información proporcionada por inmigrantes para contactar a otros inmigrantes generalmente correspondía a varones, pero se debe destacar que tres de las cuatro mujeres entrevistadas fueron el medio de contacto para entrevistar a sus esposos, en dos de los casos, y al novio en el caso de una de ellas.

empresas en donde trabajan los inmigrantes, ya sea en su oficina o áreas comunes, con una duración aproximada de 90 minutos. Se contactó a los inmigrantes a través de correo electrónico, por la red social Facebook en una cuenta que agrupa mexicanos calificados en el área de la bahía, por recomendación de posibles candidatos a ser entrevistados por parte del personal de los consulados de México en San José y San Francisco y por información que proporcionaban los inmigrantes entrevistados de otros inmigrantes que consideraban pudieran tener interés en ser entrevistados.

Las entrevistas nos permitieron observar el grado del uso de las redes sociales como estrategia de inserción a lo largo de su trayectoria laboral, desde que ingresaron por primera vez al mercado estadounidense hasta el más reciente puesto laboral en el área de la bahía de San Francisco, y también observar cómo estas redes sociales determinan o no el ingreso a puestos laborales en funciones de acuerdo al capital humano y si se da en condiciones satisfactorias, es decir, si se encuentran contentos de manera general en el ambiente de trabajo y satisfechos con el salario así como con las prestaciones de tipo social.

Se diseñó un instrumento con preguntas abiertas con una estructura previamente establecida en donde se revisan los puntos centrales de interés en la cual, en el transcurso de la misma, se puede relacionar respuestas del entrevistado sobre una categoría con otras que van fluyendo en la entrevista y construir nuevas preguntas enlazando temas y respuestas (Universidad de Jaén, 2019), en este sentido Hernández (2014), recalca que en una entrevista el entrevistado tiene que procesar y elaborar sus respuestas.

Los temas centrales que estructuran la entrevista es conocer el uso de las redes ocupacionales para obtener acceso a una oferta del mercado laboral y la relevancia del capital humano, tanto la preparación académica, la condición migratoria y la experiencia laboral, para lograr la inserción. También observamos la satisfacción en el empleo, tanto en prestaciones laborales como en las condiciones del ambiente laboral vinculadas a la relación con empleadores y a la vinculación de las actividades con los estudios profesionales.

El grupo de estudio lo forman los inmigrantes mexicanos calificados que radican en tres regiones del área de la bahía de San Francisco: la ciudad de San Francisco (seis inmigrantes), el Este de la Bahía (un inmigrante) y Silicon Valley (nueve inmigrantes), considerando a los “calificados” -tal y como se definió en el capítulo I- como aquellas personas aptas para realizar una profesión o ciertas funciones económicas que requiere

estudios profesionales o técnicos y que cuenta tanto con acreditación académica que lo avale, así como experiencia profesional. Para fines prácticos de la investigación, se considerará como calificado a todo inmigrante mexicano que cuente con estudios concluidos y acreditados mínimo de nivel licenciatura en México. Los inmigrantes, al momento de realizar las entrevistas, radicaban de forma permanente en el área de la Bahía, teniendo la decisión de vivir y trabajar en las tres regiones mencionadas sin intenciones de volver a radicar en México en el corto plazo.

Las entrevistas se realizaron entre el 30 de mayo al 22 de junio de 2016 en el área de la bahía de San Francisco, generalmente en espacios públicos como cafeterías o en las mismas empresas en donde trabajan los inmigrantes ya sea en su oficina o áreas comunes, con una duración aproximada de 90 minutos. Estas revisaban la trayectoria laboral del inmigrante en Estados Unidos y la Bahía de San Francisco, partiendo del punto de vinculación entre la salida del mercado laboral mexicano, que incluía en ciertos casos las prácticas profesionales que realizaron aun siendo estudiantes en México, y el ingreso al mercado estadounidense o el de la bahía. Cabe señalar que para proteger la identidad de los informantes adjudicamos nombres de pila falsos por cada caso.

4.2. Participación por actividad económica

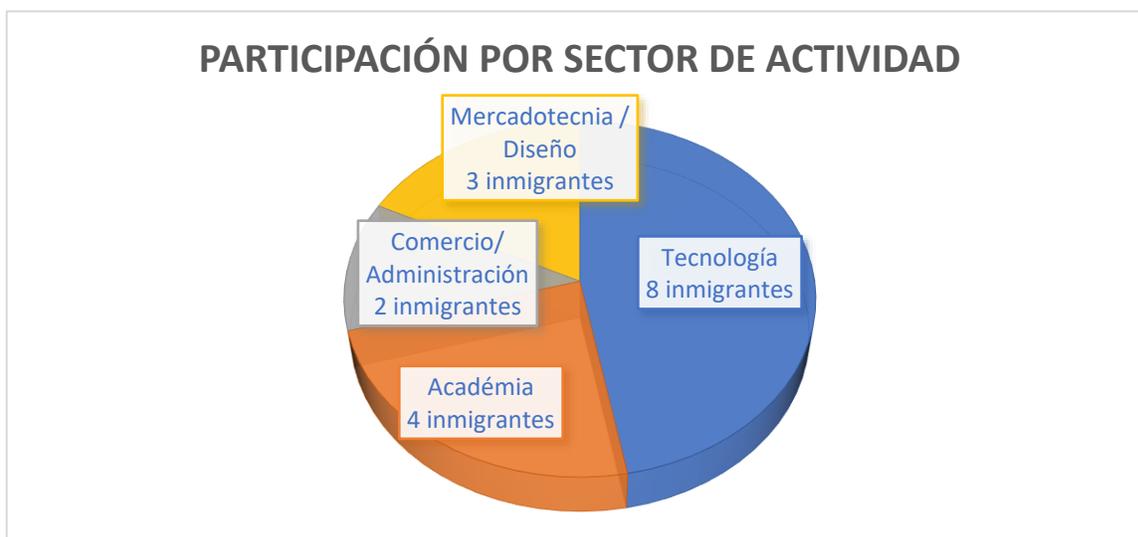
Respecto a las funciones, con relación a sector de actividad, en las cuales se han desenvuelto como profesionistas los inmigrantes mexicanos calificados entrevistados, en la mayor parte de su trayectoria laboral tanto en México, en los Estados Unidos y en específico en el área de la bahía de San Francisco, los clasificamos de la siguiente manera: sector de la *tecnología*; *académico*, *comercial/administrativo* y *mercadotecnia/diseño*.

Como se observa en la gráfica IV.1. el grupo más grande es el del *sector de la tecnología*, conformando ocho de los 17 inmigrantes entrevistados, todos varones y en donde destaca dos casos que se alejan de las funciones de desarrollo de software: un inmigrante quien se encuentra a cargo de la dirección en logística tecnológica del instituto en la cual trabaja, que esta enfocado a recaudar fondo para la investigación del cáncer, y un trabajador quien se ha dedicado al sector de los procesos biotecnológicos en la alimentación y la medicina, compartiendo el desenvolvimiento en funciones que requieren conocimiento en la rama tecnología con acreditaciones académicas en el campo de las ingenierías.

Otro grupo es el que se conforma por quienes se desempeñan en el *sector académico*, quienes trabajan en universidades locales, concretamente tres de ellos en el área de Silicon Valley y la otra persona en la ciudad de San Francisco. De los cuatro trabajadores, una inmigrante, la única mujer de este grupo, quien cuenta con residencia permanente y por lo tanto permiso para trabajar, se dedica a funciones de *apoyo a la investigación* mientras concluye sus estudios de posgrado, en tanto el resto son profesores-investigadores, de los cuales dos se dedican de tiempo completo a estas funciones, y uno más, quién es médico cirujano especialista en cirugía introspectiva, se dedica primordialmente a funciones médicas, aunque también tiene que desempeñar funciones de investigación e impartición de clases.

Un tercer grupo es el que se conforma por quienes se desenvuelven en labores de *mercadotecnia y diseño*, donde encontramos dos mujeres y un hombre, una de las entrevistadas trabaja en una empresa de marketing en Silicon Valley, su esposo, quién es el hombre aquí señalado, trabajó en la misma empresa pero ahora trabaja en otra empresa también en Silicon Valley, mientras que la otra persona se dedica a la mercadotecnia digital en una empresa ubicada en San Francisco.

Gráfica IV.1 Participación por sector de actividad de los inmigrantes mexicanos entrevistados



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

Como cuarto grupo se encuentran los inmigrantes que se concentran en el *sector comercial y administrativo*, en donde encontramos solo a dos personas, un hombre que se

dedica a la legislación aduanera en América del Norte, en específico en el contexto del entonces Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)⁴⁵ para una empresa multinacional de productos de limpieza industrial y del hogar, y una mujer quién recientemente se ha reincorporado al sector comercial-administrativo, después de una larga trayectoria en una organización de cooperación transnacional en Washington, D.C., en áreas de comunicación organizacional.

A continuación, se analiza el capital humano, comenzando específicamente en el campo de las acreditaciones académicas de cada uno de los cuatro grupos de inmigrantes entrevistados a quienes separamos por sectores de actividad económica, para posteriormente analizar la condición migratoria y la experiencia laboral.

4.3. Capital Humano

La teoría del capital humano señala que, ante un mayor grado de recursos por parte del trabajador, éste logrará una inserción laboral satisfactoria en términos de salario así como condiciones de ambiente laboral. Para nuestra investigación de tesis observamos tres recursos de capital humano:

- A) Acreditaciones académicas: Para la teoría del capital humano es el elemento central para el proceso de inserción laboral. Este análisis lo realizamos por sector económico en el que participan los inmigrantes.
- B) Condición o estatus migratorio: al ser nuestro sujeto de estudio población inmigrante calificada, este elemento cobra relevancia ya que establece las condiciones en la cuales el trabajador se integra al mercado laboral, lo que eventualmente repercute en su desempeño y vida personal.
- C) Experiencia Laboral: La experiencia en el trabajo determina para los empleadores el valor real que puede tener un trabajador ante la comprobación de sus aptitudes en la práctica. En este punto observamos testimonios de los inmigrantes que señalan como es que su experiencia fue un factor crucial que contribuyó a su proceso de inserción laboral.

⁴⁵ El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) oficialmente concluyó el pasado 30 de junio de 2020, para ser sustituido por el Tratado México – Estados Unidos y Canadá (TMEC), que entró en vigor el 1° de julio del mismo año.

4.3.1. Acreditaciones académicas

Observemos a continuación la participación económica, según el sector y área de conocimiento en el que han obtenido grados académicos de licenciatura y de posgrado los inmigrantes mexicanos calificados que conforman la muestra y en qué instituciones académicas acreditaron sus estudios.

4.3.1.1. Sector de la tecnología

En este sector abarcamos a ocho inmigrantes quienes se graduaron en estudios enfocados a las ingenierías con distintas especialidades, tales como se muestran en cuadro IV.1:

Cuadro IV.1
Perfil de acreditación académica de los inmigrantes que conforman sector de la tecnología

Estudios Académicos	
Licenciatura en Ingeniería Biotecnológica	1
Licenciatura en Ingeniería Electrónica y Comunicaciones	1
Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Computacionales	4
Licenciatura en Ingeniería en Sistemas Electrónicos	1
Licenciatura en Ingeniería Mecánica Administrativa	1
Maestría en Ciencias	1
Maestría en Sistemas Electrónicos	1
Maestría en Ingeniería Informática	1
Maestría en Administración de Empresas / Master of Business Administration (MBA)	1
Total	12

Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de trabajo de campo.

Como se observa en la tabla IV.1, la mitad de los inmigrantes entrevistados en el sector de la tecnología, con cuatro casos, estudiaron una ingeniería en *sistemas computacionales*⁴⁶ y el resto en las siguientes ingenierías: *electrónica y comunicaciones*; *sistemas electrónicos*; *mecánica administrativa*; y *biotecnología*. En cuanto a estudios de posgrado la mitad, cuatro de los ocho inmigrantes que conforman este grupo, cuentan con

⁴⁶ Una ingeniería de las cuatro en sistemas computacionales tiene el título oficial *de Sistemas Computacionales Administrativo*, por lo que cuenta con una ramificación administrativa.

estudios de maestría, tres de ellos enfocados en la continuidad de los estudios de ingeniería (maestría en sistemas electrónicos; maestría en ingeniería informática; y maestría en ciencias), mientras que uno de ellos realizó una maestría en administración de empresas, maestría realizada en los Estados Unidos, por lo cual se le concede el título de *Master of Business Administration*, maestría enfocada al área económica-administrativa, en donde se debe destacar que esta persona, al momento de realizar entrevistas enfocaba sus funciones también a áreas administrativas.

Cuadro IV.2
Instituciones académicas en las que obtuvieron grado de licenciatura y postgrado los inmigrantes que conforman sector de la tecnología

Institución Académica / Grado de Estudios	Licenciatura	Maestría
Instituto Tecnológico de Ciudad Madero (ITCM)	1	-
Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON)	1	-
Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)	6	2
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD)	-	1
Georgetown University	-	1
Total	8	4

Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de trabajo de campo.

En cuanto a las instituciones académicas en donde realizaron sus estudios profesionales los inmigrantes que conforman el sector de la tecnología, como podemos observar en el cuadro IV.II, seis de los ocho inmigrantes realizaron sus estudios de licenciatura en el sistema del *Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey*, en diversos campus de México, conformando el 75% de las instituciones de las cuales obtuvieron su grado de licenciatura este grupo, mientras que en los estudios de maestría esta misma institución, con dos inmigrantes de cuatro, abarca la mitad de quienes cuentan con este grado de estudios. Las otras dos instituciones de donde se graduaron a nivel licenciatura son el *Instituto Tecnológico de Ciudad Madero* (ITCM), y el *Instituto Tecnológico de Sonora* (ITSON), las cuales son universidades públicas, a diferencia del *Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey*, que es una universidad privada, y a la cual de aquí en adelante se le nombrara como “Tec de Monterrey”.

En cuanto a los estudios de posgrado, de los cuatro inmigrantes que cuentan con acreditación en este grado, dos proceden, como se señaló, del sistema del *Tec de Monterrey*,

mientras que los otros dos casos uno de ellos realizó sus estudios en el *Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo* (CIAD) en la ciudad de Hermosillo, y el otro caso es de la única persona que labora en este sector que realizó estudios de posgrado fuera de México, precisamente en la Universidad de Georgetown en Washington, D.C, en la ya señalada Maestría de Administración de Empresas, o M.B.A por sus siglas en inglés.

4.3.1.2. Sector de la Academia

En este sector abarcamos a cuatro inmigrantes, en donde el perfil de acreditación académica incluyendo los grados obtenidos de postgrado se presenta en el cuadro IV.3:

Cuadro IV.3

Perfil de acreditación académica de los inmigrantes que conforman sector académico

Estudios Académicos	Inmigrantes que han obtenido el grado
Licenciatura en Medicina General	2
Licenciatura en Arquitectura	1
Licenciatura en Biología	1
Maestría en Organización Pública con enfoque de "Políticas de Salud"	1
Especialidad Médica en Fisiología	1
Maestría en Ecología	1
Maestría en Sistemas Ambientales	1
Maestría en Administración de Empresas / Master of Business Administration (MBA)	1
Doctor en Medicina	1
Doctor en Biología	1

Fuente: Elaboración propia, con base en los resultados de trabajo de campo.

Quienes conforman este grupo cuentan con una trayectoria estudiantil particular que los acomoda en funciones distintas en las universidades en las cuales trabajan, la cual se establece de la siguiente manera:

- a) Laura, quién es la única persona que no cuenta con una plaza de investigación porque es estudiante de maestría donde realiza labores de apoyo a la investigación. Cuenta con una licenciatura en arquitectura y una maestría en sistemas ambientales en México.
- b) Juan, quién es profesor – investigador y subjefe de un departamento en la Universidad en donde labora. Cuenta con grado de licenciatura en medicina general en México y

una maestría en Organización Pública con enfoque de Políticas de Salud en Estados Unidos. Por su trayectoria estudiantil se ha dedicado a la investigación de políticas de salud y la inserción laboral en el campo de la medicina, pero no ejerce tal cual como médico.

- c) Horacio, quién es profesor y director de un área de la Universidad donde labora, cuenta con grado de licenciatura en medicina en México, residencia y doctorado en Medicina en Estados Unidos, especialidad en cirugía introspectiva en España y un MBA en Estados Unidos.
- d) Raúl, quién es profesor – investigador y director universitario de un instituto de investigación en una de las áreas de Ciencias Sociales. Realizó sus estudios de licenciatura en Biología en México y Maestría y Doctorado en la misma rama en Escocia.

Se remarca en el sector académico la relevancia de la trayectoria de los estudios profesionales, ya que para la integración laboral de estos profesionistas en el ámbito universitario es requisito presentar acreditaciones universitarias, en donde en el caso de quienes se encuentran vinculados al sector médico -académico es necesario presentar títulos de grado en universidades estadounidenses. Para el caso de Raúl, profesor quien se encuentra en el departamento de investigación en Biología y es director de un instituto de investigación enfocado a una de las áreas de Ciencias Sociales, su preparación de postgrado fue en Europa y por sus funciones no se requiere acreditación en universidades locales. También tenemos que destacar que los cuatro inmigrantes que conforman este grupo cuentan con estudios de postgrado fuera de México, y en el caso de la inmigrante llamada Laura, es la única que cuenta con una maestría en México, pero a su vez realiza otra maestría en una universidad del área de la bahía.

4.3.1.3. Sector de la Mercadotecnia y el Diseño

En el sector de mercadotecnia y diseño se encuentra conformado por tres inmigrantes, en donde observamos en el cuadro IV.4 que dos de ellos cuentan con licenciatura en diseño gráfico, uno en *la Universidad Autónoma de Durango (UAD) campus Zacatecas*, y la otra persona en *la Universidad del Valle de México (UVM) campus Querétaro*, quien realizó una

maestría en Marketing y Dirección Comercial en la *Escuela Europea de Dirección de Empresas* (EUDE) en Madrid, y quién previamente ya había realizado estudios en Madrid durante un programa de intercambio en la licenciatura. La otra inmigrante que nos falta de señalar cuenta con una licenciatura en Mercadotecnia también por la *Universidad Autónoma de Durango*, campus Zacatecas.

Cuadro IV.4. Perfil de acreditación académica de los inmigrantes que conforman sector de mercadotecnia y diseño

Estudios Académicos	Inmigrantes que han obtenido el grado
Licenciatura en Diseño Gráfico	2
Licenciatura en Mercadotecnia	1
Maestría en Marketing y Dirección Comercial	1

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo

En este pequeño grupo parece resalta la ausencia de estudios de posgrado, a excepción de una inmigrante, lo que puede ser consecuencia de las características del sector laboral en el que se integran, pero es importante señalar que los dos inmigrantes que no cuentan con estudios de posgrado, quienes conforman un matrimonio, realizaron sus estudios de licenciatura en la Universidad Autónoma de Durango, y al momento de realizar las entrevistas se encontraban realizando un curso en línea de aspectos básicos de Ingeniería por el Tec de Monterrey, en donde señalaron que es muy importante realizar este tipo de estudios de especialización al desempeñarse los dos laboralmente en el área de Silicon Valley, en donde constantemente trabajan con ingenieros.

4.3.1.4. Sector del Comercio y la Administración

Este sector solamente cuenta con dos inmigrantes, una es mujer y realizó estudios de licenciatura en Administración de Empresas en el *Tec de Monterrey*, Campus Ciudad Juárez, y realizó un MBA en la *Universidad George Washington* (George Washington University) en Washington D.C.; mientras que la otra persona realizó su licenciatura también en el *Tec de Monterrey*, pero en el campus Chihuahua, y un M.B.A. en la *Universidad Estatal de Ángelo* (Angelo State University), en San Ángelo, Texas. A pesar de conformar un grupo tan pequeño, lo que impide que sea una muestra representativa, resulta claro la relevancia que

tiene para quienes cuentan con estudios de licenciatura en comercio y administración los estudios de maestría en Administración de Negocios en los Estados Unidos, mejor conocidos como M.B.A.

Cuadro IV.5. Perfil de acreditación académica de los inmigrantes que conforman sector de comercio y la administración

Estudios Académicos	Inmigrantes que han obtenido el grado
Licenciatura en Administración de Negocios	1
Licenciatura en Comercio Internacional	1
Maestría en Administración de Empresas / Master of Business Administration (MBA)	2

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

4.3.1.5. Vinculación de los estudios de posgrado con la inserción laboral

Ya que hemos observado el perfil de acreditación académica por sector laboral es conveniente observar cómo es que los estudios de posgrado que fueron realizados en México y los que fueron llevados a cabo en Estados Unidos u otro país son un factor para determinar el proceso de inserción a lo largo de la trayectoria laboral de un trabajador inmigrante calificado tanto en los Estados Unidos como en el área de la bahía de San Francisco. Es importante recordar que todos nuestros inmigrantes entrevistados realizaron sus estudios de nivel pregrado o licenciatura en México.

Si bien observamos el perfil de acreditación académica por sector de actividad económica, el cuadro IV.6., al mostrarnos exclusivamente el perfil de acreditación de posgrado vinculado al país en donde se realizaron estos estudios, nos revela, con cinco casos, la importancia que le dan los trabajadores inmigrantes al estudio de la maestría en Administración de Empresas en los Estados Unidos, ya que el enfoque de estos estudios se considera relevante para tener mejores oportunidades de empleo.

Cuadro IV.6. Perfil de acreditación académica de Posgrado con vinculación a la región en donde fueron realizados los estudios

Estudios Académicos de Posgrado	Casos
Maestría en México	3
Maestría en México (estudios en proceso vía online)	2
Maestría en Estudios Unidos (estudios en proceso)	1
Maestría en los Estados Unidos (sin MBA)	1
Maestría de Administración de Empresa (MBA) en los Estados Unidos	5
Maestría o estudios de especialidad fuera de México y los Estados Unidos	3
Doctorado fuera de México y los Estados Unidos	1

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

Observemos el caso de Horacio, quién trabaja en el sector de la academia, y por lo tanto ya lo presentamos como uno de los cuatro inmigrantes que trabajan en este sector (apartado 4.3.1.2.), quién es director de un área de especialidad médica en un sistema hospitalario universitario y catedrático de la misma universidad, quién señala que el empleador quién lo contrató llevaba año y medio buscando la persona para el puesto requerido por la Universidad. El Dr. Horacio asume que si bien su conocimiento y experiencia en cirugía introspectiva, un área considerada de innovación dentro de la medicina, era factor suficiente para que se le realizara una oferta de trabajo, también lo fue la posesión de una maestría en administración de empresas (M.B.A).

“[...]pero se aventó como año y medio o más en la búsqueda del puesto, entrevistó no sé a cuantos, 10 o 15, y al fin de cuentas me lo dio a mí, y mucho me lo dio porque el hecho de que hice un MBA, lo cual le gustó mucho al chairman, al jefe de él, y me aceptaron ¿no?, pero bueno...total”

Horacio. Profesor y director de área de especialidad médica

Por otra parte, de cuatro inmigrantes que han realizado estudios de maestría, de especialidad o de doctorado fuera de México y de Estados Unidos y que no participan en el sector de la medicina o el académico manifestaron que si bien estos estudios enriquecieron su currículum no eran determinante para su contratación como si lo fue la experiencia laboral, señalamiento contrario a los que realizaron estudios de Administración de Empresas (M.B.A.) en Estados Unidos, quienes consideraron que si es un factor determinante, al igual que su experiencia, para su proceso de inserción laboral.

En cuanto alguna distinción entre quienes realizaron sus estudios de licenciatura en una universidad privada o pública de México ningún inmigrante en las entrevistas parece darle relevancia a este aspecto, pero si hay que destacar que dos inmigrantes del sector tecnológico obtuvieron entrevista de trabajo en Estados Unidos gracias al departamento de bolsa de trabajo de su universidad, concretamente del Tec de Monterrey, quienes está entrevista les sirvió para vincularse en el sector laboral estadounidense, como se observará con mayor detalle en el apartado 4.4.1. dedicado al uso de las redes ocupacionales en la inserción laboral. Por otra parte hay que destacar que de las tres personas que se encuentran en el sector académico en el área de la bahía realizando funciones de investigación y enseñanza, sus estudios a nivel pregrado se realizaron en universidades públicas mexicanas.

4.3.2. Estatus Migratorio

Otro factor de capital humano que observamos en la investigación es el estatus o categoría migratoria, ya que determina las condiciones bajo las cuales ingresa un inmigrante calificado al mercado laboral de los Estados Unidos. El estatus o categoría migratoria se encuentra establecido por una política migratoria, que de acuerdo con Vereza (2010) es un derecho que tiene todo Estado para controlar y vigilar el ingreso de extranjeros, enfocado a los intereses nacionales de su territorio, por lo cual es un poder que se ejerce para definir quién entra, bajo qué condiciones, por cuánto tiempo y en qué categoría. Tiene la función de regular los procedimientos de selección y admisión de extranjeros que solicitan ingreso al territorio, de acuerdo generalmente a coyunturas económicas que obedece a una demanda estructural de mano de obra para insertarse a determinados sectores de la economía, aunque puede deberse a aspectos demográficos y humanitarios como lo es el asilo y la reunificación familiar.

Bajo lo anterior se estipula que el Estado determina:

- La entrada y salida de personas a su delimitación geográfica
- El ingreso a la comunidad política (vía la residencia/ciudadanía)
- El acceso a los mercados de trabajo

La política migratoria, al señalar las condiciones para el ingreso de ciudadanos extranjeros establece también, en el caso de ser admitidos, las condiciones de su residencia, por lo cual ofrece estabilidad bajo un marco jurídico que designa un estatus migratorio legal que le concede derechos y obligaciones, y establece los parámetros para una posterior

naturalización y eventualmente, si es que así se desea, el ingreso a la comunidad política como ciudadano a través de la ciudadanía.

En los Estados Unidos la política migratoria es peculiar ya que se enfoca en la atracción de inmigrantes económicos, primordialmente calificados, en mayor medida vía la expedición de visas de empleo temporal. Los trabajadores temporales calificados se concentran principalmente en tres tipos de visas: la “H-1B”, que es una visa para trabajadores especializados, que requiere una invitación de trabajo, es decir que sea solicitada por un empleador, así como la acreditación de un título universitario; la visa “L1” que se utiliza cuando un trabajador es transferido por la misma empresa desde una sucursal en el extranjero a una sucursal dentro de los Estados Unidos; y la visa *Trade-Nafta*, también conocida como “Visa TN”, la cual se postuló en el marco del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá de 1994 (conocido este acuerdo en los Estados Unidos como NAFTA por sus siglas en inglés),⁴⁷ la cual también requiere, como la visa H-1B, un título universitario y una solicitud de trabajo por parte de un empleador, pero que a diferencia de esta, requiere que la invitación provenga de una empresa que ofrezca un puesto de trabajo en el marco de una profesión reconocida en el Tratado de Libre Comercio, las cuales se enfocan primordialmente al sector de la innovación tecnológica, profesiones que de antemano cuentan con un déficit de trabajadores locales en el mercado laboral estadounidense.

Cuadro IV.7. Porcentaje y distribución de Visas “No inmigrantes” para trabajadores mexicanos en Estados Unidos en el año fiscal 2016

⁴⁷ La visa *Trade Nafta* continua con este nombre aún después de que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) concluyera el 30 de junio de 2020 para dar paso al nuevo acuerdo comercial nombrado Tratado de México, Estados Unidos y Canadá (TMEC), que comenzó el 1° de julio de 2020. Durante el año fiscal 2020 se emitieron 13 735 visas *Trade Nafta* para solicitantes mexicanos, en comparación a 34 de Canadá (Departamento de Estado de Estados Unidos, 2021).

Tipo de Visa	Clasificación	Expediciones a solicitantes a nivel global	Expediciones a solicitantes mexicanos	Porcentaje de expediciones ofrecidas a mexicanos
H 1B	Trabajador Temporal Calificado	180 057	2 540	1.4
H 2B	Trabajador Temporal No Calificado	84 627	61 128	72.2
TN	Visa Trade Nafta	14 768	14 646	99.1
L 1	Transferencia Inter compañía	79 306	4 856	6.1
H 2A	Trabajador Agrícola Temporal	134 368	123 231	91.7

Fuente: Departamento de Estado de los Estados Unidos – Buro de asuntos consulares (U.S. Department of State – Bureau of Consular Affairs)

En el caso de la población mexicana, como se observa en el cuadro IV.7, la expedición de visas al año fiscal 2016 el tipo H-1B, que es la visa más común entre los trabajadores extranjeros calificados, solamente el 1.4% de las emisiones de esta visa fueron para población mexicana, mientras que la visa Trade Nafta, que solo se ofrece a mexicanos y canadienses, el 99.1% de las emisiones fueron a población mexicana, por lo cual podemos señalar que con 14646 expediciones que se ofrecieron para la población mexicana de la visa Trade Nafta esta rebasa casi en una proporción de seis a uno al número de emisiones en total, que son 2540, de la visa H-1B para trabajadores mexicanos. En la misma tabla observamos con un total de 4856 emisiones el total de las visas L1 emitidas a la población mexicana, que representa el 6.1% del total de visas emitidas bajo esta categoría, pero sin embargo no es una categoría común entre los trabajadores calificados en el área de la bahía, o por lo menos no fue una categoría que se señaló en la trayectoria laboral de los inmigrantes mexicanos entrevistados, como se observa a continuación.⁴⁸

De los individuos entrevistados para el trabajo de tesis, a excepción de tres casos en los que contaban con la ciudadanía de los Estados Unidos⁴⁹ desde su nacimiento, lo que por obvias razones los exentaba de la necesidad de posesión de un estatus migratorio, los 14

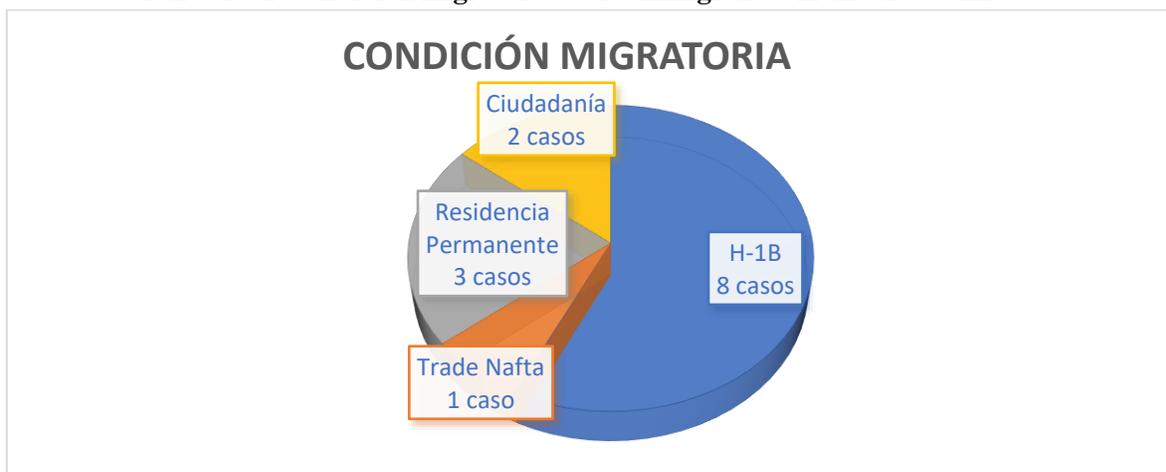
⁴⁸ Cabe resaltar que en cuadro IV.7 observamos las categorías H-2B y H-2A, que son categorías para trabajadores no calificados, lo que nos ofrece un claro panorama de lo relativamente bajo que es la participación de los mexicanos calificados en comparación a los no calificados, en donde una de cada diez emisiones de visas corresponde a un perfil calificado, en este caso considerando exclusivamente las visas ya señaladas junto a las visas H-1B, TN, L1.

⁴⁹ Se incluye a estos tres individuos, porque a pesar de contar con la ciudadanía, ya sea de nacimiento o por que alguno o dos de los padres es estadounidense, sus estudios de licenciatura se realizaron en México y porque su socialización hasta el comienzo de su vida adulta se desarrolló en este país.

inmigrantes restantes mantuvieron a lo largo de su trayectoria laboral diversas visas de trabajo temporal que eventualmente tenían que estar renovando. En la gráfica IV.2 podemos observar la categoría o condición migratoria con la que contaban al momento de realizar las entrevistas, en donde ocho de los catorce migrantes poseen Visa H-1B, y solo uno Visa TN, mientras que de los cinco inmigrantes restantes ya no requieren visa laboral porque tres ya poseen la residencia y dos ya lograron obtener la ciudadanía.

Debemos destacar que el estatus migratorio generalmente cambia a lo largo de la trayectoria laboral, esto obedece por la naturaleza de las condiciones de las visas migratorias para trabajadores calificados, en donde la Visa TN solo permite realizar el proceso de solicitud en un consulado, obviamente fuera de Estados Unidos, y se tiene que renovar anualmente, creando molestia por su periodicidad y temor a la no renovación, y aunque no existe un límite de renovaciones, no concede el acceso a la residencia. Por su parte, la Visa H1-B tiene que ser solicitada por el empleador, proceso que puede ser en territorio estadounidense, y que concede la ventaja de una duración de hasta tres años, sin embargo; solo es posible renovarla una vez, por lo que crea la tensión entre los inmigrantes que la poseen y la necesidad de obtener pronto el permiso de residencia, que les garantizaría una relativa tranquilidad no solo por ya no requerir una visa para trabajar, sino por verse ante la posibilidad de no obtener la renovación de sus permisos de trabajo.

Gráfica IV.2 Condición migratoria de los inmigrantes mexicanos calificados



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

Quienes ingresan al sector de la tecnología lo hacen por la vía de la Visa TN, al ser una visa creada casi en exclusiva para promover la movilidad laboral de trabajadores con este perfil de capital humano, pero ante la incomodidad de saber que cada año tienen que renovar su visa en territorio mexicano y que no concede un vía de acceso a la residencia, las compañías de tecnología por lo general promueven por medio de quipo legal especializado en estos temas, el acceso a una Visa H1-B y eventualmente a una residencia, como se puede observar en el caso de Ernesto desarrollador de Software en Silicon Valley:

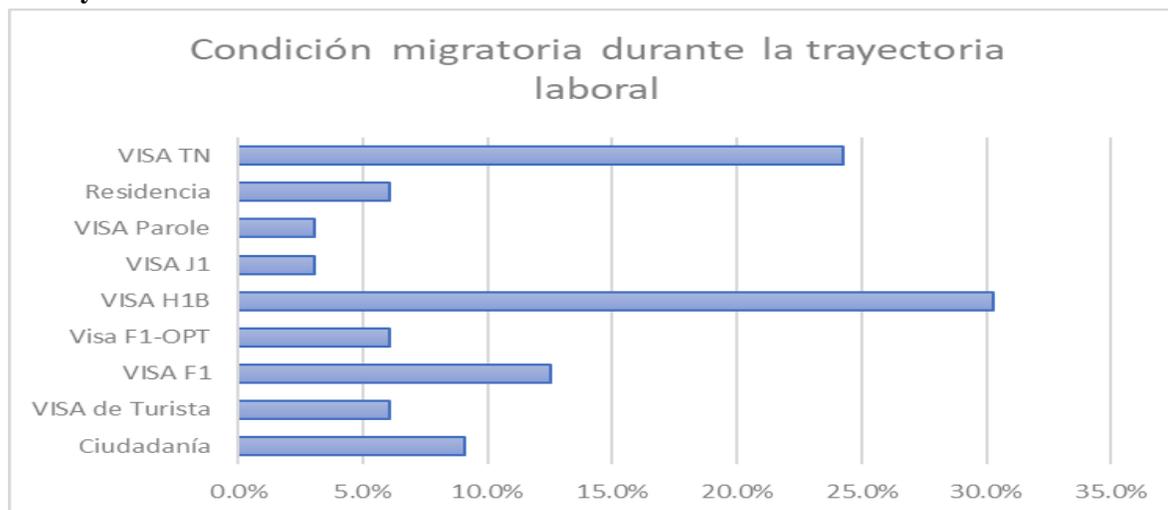
“Independientemente para [compañía de recursos de internet en donde labora] entré con TN [Visa Trade Nafta], pero ya cuando entras aquí te dan una pequeña orientación, una semana de orientación, de cómo funciona la empresa, de todos los departamentos que hay, etcétera, y por ahí me pasaron una información de cuestiones migratorias, de lo que pueden hacer aquí en [nombre de la compañía], entonces ya me puse más a investigar qué prestaciones te daba [nombre de la compañía] respecto a eso, y ya fue aquí cuando hice el cambio de TN a H-1B, porque vi que [nombre de la compañía] te da las facilidades de los abogados, de hacer el proceso sin tanto problema, y más con miras de ya tener una Green Card después”

Ernesto, desarrollador de Software

Si analizamos las trayectorias de los 14 inmigrantes que no contaban con ciudadanía estadounidense al momento de ingresar al mercado laboral de este país, acumulando ya todos los años de experiencia y los diversos cambios de visas o permisos laborales durante el tiempo que han residido en los Estados Unidos, observamos en la gráfica IV.3 que el estatus migratorio más frecuente es la *Visa H1-B* con una empleabilidad de 30.3%, seguido de la *Visa TN* con una empleabilidad de 24.2%.

La misma gráfica (IV.3.) destaca el uso de la *Visa F1*, con una empleabilidad de 12.5%, visa que se utiliza para estudiantes que les permite trabajar solo 20 hrs. a la semana dentro de las instalaciones del campus académico en donde realizan sus estudios; por otra parte la categoría *OPT* (Optional Practical Training), a la cual se tiene acceso cuando se cuenta con una *Visa F1*, como se observa logró una empleabilidad de 6.1%, destacando que esta categoría migratoria permite trabajar hasta un año después de concluidos los estudios en una universidad estadounidense, que en el caso del grupo de inmigrantes entrevistados fue utilizado por quienes obtuvieron una *Maestría en Negocios y Administración* (Masters of Business Administration) posterior a su periodo de estudios.

Gráfica IV.3. Visas o permisos laborales de los inmigrantes mexicanos calificados a lo largo de su trayectoria laboral en los Estados Unidos



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo

Finalmente se debe señalar que la *Visa J* y el documento de *Parole*, que también observamos como categorías en la gráfica IV.3., solo se emplearon una vez, ambas por inmigrantes que actualmente se desempeñan en el sector académico. Ésta última no es una Visa como tal sino un documento que autoriza trabajar mientras el empleador tramita una residencia.

4.3.3. Experiencia laboral

Si bien observamos factores de capital humano que intervienen en el proceso de inserción como son las acreditaciones académicas y el estatus migratorio, también es de vital relevancia la experiencia laboral que va construyendo un trabajador calificado, tanto en México como en Estados Unidos, que le permiten ingresar a puestos de trabajo con funciones laborales específicas. En el cuadro IV.8 observamos en nuestro grupo de 17 inmigrantes los diversos casos en que la experiencia en la trayectoria laboral que se ha construido en México y en Estados Unidos, e inclusive en España, ha sido relevante para la inserción en los Estados Unidos, ya sea en el área de la bahía de San Francisco o previamente en alguna otra región de este país.

En este cuadro IV.8 observamos también las diversas circunstancias que han acompañado la inserción mientras se construye una trayectoria laboral y por lo tanto se incrementa la experiencia como valor de capital humano, destacando casos de outsourcing,

y el trabajo de voluntariado o de practicante. De manera general nos encontramos con 7 ocasiones en que la experiencia laboral que se ha construido en México se ha considerado relevante para la obtención del empleo en Estados Unidos o el área de la bahía, y en 15 ocasiones la experiencia laboral que ya se ha construido en los Estados Unidos, incluyendo el área de la bahía.

Cuadro IV.8. Casos en los que la experiencia laboral ha contribuido en la inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos y el Área de la bahía de San Francisco

Tipo de experiencia laboral relevante para la inserción laboral	Casos
La experiencia laboral construida en México para ingresar como empleado	7
La experiencia laboral construida en México para ingresar vía outsourcing en Estados Unidos o área de la bahía con una empresa mexicana	1
La experiencia laboral construida en México para ingresar vía outsourcing en Estados Unidos o área de la bahía con una empresa estadounidense	2
La experiencia laboral construida en México para ingresar como voluntario	1
La experiencia laboral construida en México para ingresar como practicante	1
La experiencia laboral construida en Estados Unidos o el área de la bahía como empleado o contratista	15
La experiencia laboral construida como voluntario en Estados Unidos o el área de la bahía para ingresar como empleado	1
La experiencia laboral construida como practicante en Estados Unidos o el área de la bahía para ingresar como empleado	4
Solo experiencia laboral como practicante en México	1
Solo experiencia laboral como practicante en Estados Unidos	1
La experiencia laboral construida en el extranjero, en específico en España	2
Total	36

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

Tenemos que destacar casos particulares ya mencionados, empezando por señalar los tres casos de outsourcing (Cuadro IV.8). En uno de los casos un inmigrante fue contratado en México para trabajar en una empresa de desarrollo de servicios de internet, hardware (principalmente computadoras), software y tecnología, esto por la ya mencionada vía del outsourcing o subcontratación a través de una compañía mexicana; después de este trabajo con la experiencia en esta compañía se inserta ya como empleado directo en otra empresa del área de la bahía también dedicado al desarrollo de servicios de internet y tecnología.

Otro caso de outsourcing que se presenta es la subcontratación por una compañía estadounidense de un inmigrante para que labore en una empresa de biotecnología farmacéutica en el área de bahía, en donde el dueño de esta compañía de outsourcing calificado, quien es mexicano, invita al trabajador quién se encontraba en México. Posterior a esta primera experiencia laboral en el área de la bahía, ingresaría por otra compañía estadounidense de outsourcing a otra empresa de biotecnología, y retomaría, por la vía de nueva cuenta del outsourcing, a la primera empresa a la que ingreso en la bahía, pero ahora con labores de mayor relevancia al ser jefe de un proyecto. Eventualmente obtendría empleo en otra compañía del mismo sector (biotecnología) pero ya como empleado directo de la empresa, aunque señala que se sentía cómodo con el sistema de contratación por outsourcing porque percibía que ganaba más dinero.

El último caso de outsourcing que observamos es el de un inmigrante quién contaba con experiencia laboral en México en el sector de desarrollo de software, viaja a Valencia a realizar estudios de maestría vinculados al sector tecnológico e inclusive lograr trabajar ahí en España. A su regreso a México, lo contacta una compañía de outsourcing para realizar funciones de desarrollo de software a distancia, es decir trabajo de deslocalización (offshore), para una compañía en San Francisco, ya que habían observado su currículum en la página de la bolsa de trabajo de la universidad en donde estudio, el cual incluía su experiencia laboral y estudios de maestría en España. Eventualmente la empresa para la cual trabajaba de manera indirecta requiere sus servicios en San Francisco porque dominaba un lenguaje de programación específico requerido para un proyecto que iba a comenzar esta compañía. En San Francisco continúa trabajando por la vía del outsourcing hasta que se terminó el tiempo del proyecto para el que laboraba, pero al poco tiempo recibió una oferta de trabajo ya como empleado directo en otra compañía del área de la bahía, en donde quién lo recomendó para el puesto que obtuvo fue su antiguo jefe en San Francisco. Es este caso resulta claro la combinación de experiencia laboral en el área de la bahía y la red ocupacional vía su antiguo empleador para la inserción laboral.

Dos casos que debemos observar son los que se vinculan con dos trabajadoras mujeres quienes emigraron por cuestiones familiares al obtener sus maridos trabajo en el área de la bahía, en donde ellas no contaban con permiso de trabajo por lo cual tuvieron que empezar

su vida laboral sin recibir ingresos. Una de las inmigrantes comienza su experiencia laboral como voluntaria⁵⁰ realizando trabajo de investigación en una organización no gubernamental (ONG) dedicada al cuidado de las emisiones de dióxido de carbono en Silicon Valley. Para ingresar aun como voluntaria se le tomó en consideración su experiencia en trabajo de apoyo en investigación que había realizado en dos instituciones académicas en México, y eventualmente la experiencia en el voluntariado fue considerada para el ofrecimiento de una oferta de trabajo en una Universidad local también en funciones de apoyo de investigación que le concedía el acceso a un permiso de trabajo.

La otra inmigrante mujer a la que nos referíamos ingresa a trabajar en funciones de apoyo en la empresa de promoción de trabajadores creativos en donde trabajaba su esposo, pero bajo el sistema de prácticas profesionales, conocido en el ámbito laboral estadounidense como “internship”; eventualmente le ofrecen un puesto de trabajo en esta empresa y con esto el acceso a obtener un permiso de trabajo. Tanto para ingresar en una primera etapa en prácticas profesionales se le considero su experiencia laboral en mercadotecnia en México, y ya para obtener su puesto permanente en esta empresa su experiencia como practicante en la misma. Es importante recalcar que esta inmigrante utilizó una red de contacto familiar en su proceso de inserción laboral, pero el análisis del uso de redes lo observaremos con detenimiento en el siguiente apartado.

En cuanto a otros inmigrantes que también tuvieron que realizar prácticas profesionales en el área de la Bahía o en otra región de los Estados Unidos, destaca que un profesor vinculado al área de la medicina tuvo que trabajar por dos meses sin goce de sueldo ni prestaciones laborales como subdirector de programas de educación para la salud en un clínica comunitaria en San Francisco, con la promesa de que eventualmente se le ofrecería el puesto, lo que eventualmente sucedió, por lo que por estas condiciones se incluye su caso en el apartado que quienes realizaron prácticas profesionales.

Una persona, aun como estudiante de último semestre y sin experiencia laboral en México, emigró para realizar prácticas profesionales en Washington en una organización no gubernamental de perfil académico, al cual tuvo acceso a través de una beca de un gobierno

⁵⁰ El sistema de “voluntariado” es común en Estados Unidos en organizaciones no gubernamentales o de la sociedad civil, en donde un individuo ofrece su fuerza de trabajo por voluntad propia sin espera de paga.

estatal mexicano que obtuvo por un programa comunitario que desarrolló como estudiante para jóvenes en pandillas. La experiencia como practicante en esta organización le sirvió para integrarse laboralmente en el área de Washington, pero años después se insertó laboralmente en el área de la bahía por el trabajo que le ofreció también un gobierno estatal mexicano -no el que le ofreció la beca por la cual emigró- para trabajar en esta región principalmente por su área de preparación académica: la administración, experiencia que le sirvió para posteriormente insertarse en el sector bancario en la misma área de la bahía.

Otro caso de prácticas profesionales fue en el sector médico, en donde es requisito contar con prácticas en los Estados Unidos, para eventualmente poder ejercer como médico especialista. Destaca que la experiencia profesional que se construye en el sector médico se debe en gran medida a las prácticas profesionales mientras se realizan estudios de especialización, en donde se le invierte varios años y es considerado esencial para la contratación en un hospital, como fue el caso de este inmigrante quién a la par de las prácticas profesionales realizadas en los Estados Unidos también realizó estudios de especialización en España, la cual incluyó experiencia de funciones hospitalarias, y quien se integró como profesor y director de un área especializada en un sistema medico hospitalario universitario en el área de Silicon Valley.

4.4. Redes Ocupacionales

Después de presentar un panorama del capital humano con el que cuentan los inmigrantes en el mercado laboral del área de la bahía de San Francisco, es justo observar como el uso de redes ocupacionales influyen en sus procesos de inserción en el mercado de trabajo.

Como se observó en el capítulo II, si bien la teoría del capital humano nos señala la relevancia de las acreditaciones académicas y la experiencia laboral, entre otros factores como en el caso de la población inmigrante es contar con derecho a acceder al mercado laboral a través de un estatus migratorio que lo permita, lo cierto es que la teoría de redes sociales analizada por sociólogos como Weber o Bourdieu, señala que el uso de redes es un elemento primordial para el ingreso al mercado de trabajo.

Elementos de capital humano como experiencia laboral, acreditación académica y condición migratoria, en el caso de los inmigrantes, son herramientas necesarias para la inserción laboral satisfactoria en sociedades altamente institucionalizadas, en donde las

políticas, códigos y normas ofrecen certeza a los trabajadores y en sí a diversas industrias que conforman un mercado laboral que forma parte de una región o nación. Es en este contexto donde las redes sociales de carácter ocupacional, es decir, aquellas que se forjan en instituciones como la universidad o las empresas, de acuerdo con Granovetter (1973), resultan ser más eficaces para ingresar al mercado de trabajo a pesar de ser consideradas como *redes débiles (weak ties)*, al no contar con la densidad o fortaleza que producen las nombradas *redes fuertes (strong ties)* como son las redes de carácter familiar.

Analicemos a continuación el uso de redes ocupacionales a lo largo de la trayectoria laboral de los 17 inmigrantes entrevistados, para encontrar qué tanto valor tienen para ingresar en condiciones satisfactorias al mercado laboral de Estados Unidos, y en específico el del área de la bahía de San Francisco como inmigrante mexicano calificado. Es importante remarcar que las redes ocupacionales pueden ser de tipo simétrica o de tipo asimétrica, con las características que aquí se observan:

- a) **Redes de Contacto Ocupacional Simétrica (RCOS):** Son las redes de contacto que se denominan ocupacionales por ser de apoyo para ingresar al mercado laboral (termino de categorización utilizada por Mark Granovetter señalado en el capítulo II). Se considera simétrica porque la relación es con individuos que comparten el mismo estatus o rango de poder en instituciones laborales o universitarias, como otros estudiantes o trabajadores de un rango similar.
- b) **Redes Contacto Ocupacional Asimétrica (RCOA):** A diferencia de las redes de contacto simétricas, en las asimétricas la relación es con individuos a quienes se les consideran tienen un estatus de poder superior en las instituciones laborales o universitarias, como un profesor o empleador.

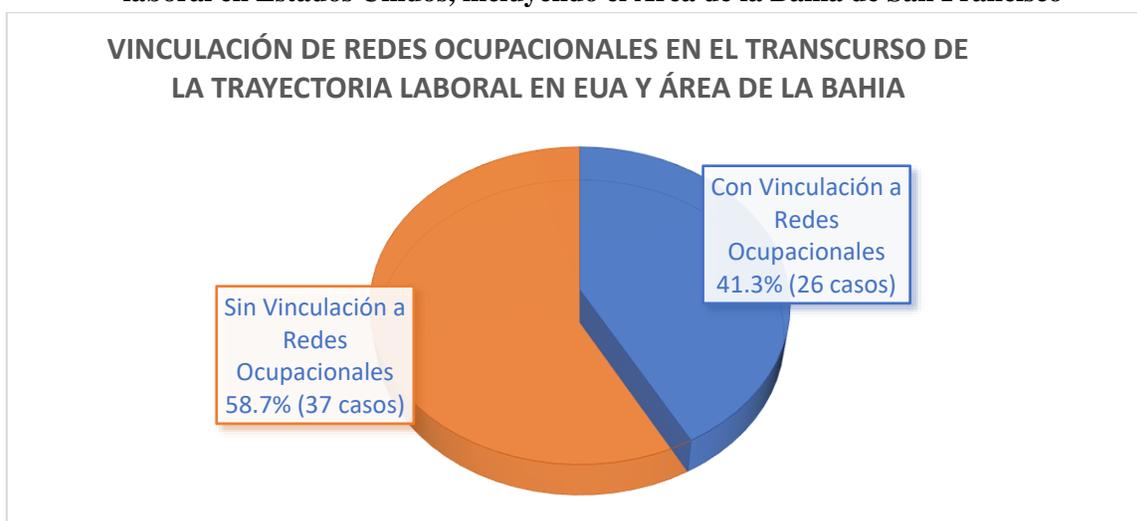
4.4.1. Redes ocupacionales en el transcurso de la trayectoria laboral en Estados Unidos

En este apartado observamos el uso de los diferentes tipos de redes ocupacionales que han utilizado como apoyo los 17 inmigrantes mexicanos calificados, desde que ingresaron al

mercado laboral de Estados Unidos, ya sea en el área de la bahía de San Francisco, o en alguna otra región de este país, hasta el momento en que se realizaron las entrevistas en Junio de 2016.

En nuestro grupo de entrevistados, como se observa en la gráfica IV.4., el uso de una red como herramienta de inserción a lo largo de su trayectoria laboral en los Estados Unidos fue utilizado en el 41.3% de las ocasiones, mientras que el uso de otras herramientas para lograr la inserción laboral sin vinculación al uso de redes fue utilizado en un 58.7% de las ocasiones, en donde se emplearon generalmente buscadores en internet de bolsa de trabajo, páginas de internet oficiales de las empresas, reclutadores de las mismas empresas o reclutadores particulares quienes contactaban en estos casos a los inmigrantes.

Gráfica IV.4. Vinculación o uso de las redes ocupacionales en el transcurso de la trayectoria laboral en Estados Unidos, incluyendo el Área de la Bahía de San Francisco



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo

Como se observa en el cuadro IV.9, considerando los casos en los que se utilizaron exclusivamente redes ocupacionales el tipo de mayor apoyo es el del empleador en EUA o en el área de la Bahía, es decir la que proviene de un individuo que ha sido jefe de un inmigrante en el mercado laboral estadounidense o en la bahía, con nueve casos representado el 34.6% de las ocasiones en que esto ha ocurrido, siendo esta una relación asimétrica y corroborando la relevancia de la trayectoria laboral; el segundo tipo de red ocupacional más utilizada es la de los compañeros de trabajo en EUA o en el área de la bahía, con seis casos representando el 23.1% de las ocasiones en que esto ha ocurrido, por lo que es claro la

relevancia del uso de las redes que se construyen en el ámbito laboral como herramienta de acceso a otros empleos.

Se observa dos casos en donde se presenta el vínculo de apoyo que provino de parte de un profesor, institución o empresa con el que se estableció la red en México (categoría *profesor o universidad en México*); destacamos el caso de un inmigrante quién al comenzar su vida laboral solo contaba con experiencia de prácticas laborales en México, pero quién ingresó al campo laboral estadounidense con empleo desde México gracias a la recomendación del director de su carrera en el para que fuera entrevistado por una empresa de software de Virginia quien reclutaba estudiantes a punto de graduarse de universidades mexicanas, a quien finalmente le ofrecen el empleo y así inicia su vida laboral en Estados Unidos, que eventualmente lo llevaría a realizar una maestría en administración de empresas en el área de Nueva York y a trabajar en el área de la bahía de San Francisco en el mismo sector de desarrollo de software.

Cuadro IV.9. Casos y porcentaje del uso de tipo de red ocupacional utilizada por los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos y el Área de la bahía de San Francisco

Tipo de Red de Contacto Ocupacional. Simétrico o Asimétrico	Casos	Porcentaje
Compañeros de trabajo en EUA o en la Bahía (RCOS)	6	23.1
Amistad en EUA o en la Bahía (RCOS)	4	15.4
Empleador en EUA o en la Bahía (RCOA)	9	34.6
Profesor o Universidad en EUA, en la Bahía u otro país (RCOA)	3	11.5
Profesor o Universidad en México (RCOA)	2	7.7
Empleador en México (RCOA)	1	3.8
Red de Contacto Familiar	1	3.8
Total	26	100

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

En el otro caso el profesionista inmigrante ya se encontraba trabajando en el mercado laboral estadounidense, pero recibió un correo de una empresa de software del noroeste de Estados Unidos para invitarlo a una entrevista de trabajo en México que se hacía a estudiantes de la universidad en donde realizó sus estudios de pregrado y en la que actualmente estaba realizando sus estudios de maestría en línea; aceptó la invitación y fue entrevistado en dos ocasiones, una vez por videollamada estando él en Estados Unidos, que aunque la entrevista tenía que realizarse en México se acordó que fuera de esta forma, y una segunda ocasión de

manera presencial ya en México. Finalmente fue aceptado para trabajar en esta empresa, y aunque el 1er. contacto fue del empleador consideramos que se utilizó una red ocupacional por vía de un *profesor o universidad en México* ya que la universidad fue la que lo recomendó para la entrevista. Finalmente tenemos que destacar que la empresa en Software que lo contrató le condicionó a concluir sus estudios de posgrado en México.

Ya que hemos observado la distribución del perfil de redes ocupacionales que utilizan a lo largo de su historia laboral los inmigrantes mexicanos calificados desde su primer trabajo en el mercado estadounidense hasta su último en el área de la Bahía de San Francisco, abordemos a continuación el uso de estas redes con mayor detalle.

4.4.2. Uso de redes ocupacionales para el proceso de inserción laboral en el Área de la Bahía de San Francisco

En nuestro grupo de 17 inmigrantes entrevistados, el uso de una red como herramienta que encaminara la inserción laboral por primera vez en el área de la bahía de San Francisco solamente fue utilizada por 6 de los 17 inmigrantes, tal como se muestra en la gráfica IV.5, un indicador claro que las redes ocupacionales bien si se utilizan como apoyo para ingresar al mercado laboral de esta región, en mayor medida se emplean herramientas que no se vinculan con las redes ocupacionales, como puede ser el uso de páginas o aplicaciones que se encuentran en línea que ofrecen un servicio de bolsa de trabajo -en donde las empresas ofertan vacantes y los trabajadores ofrecen sus servicios a través de un currículo- o de reclutadores quienes contactan a los trabajadores para ofrecerles un empleo.

Gráfica IV.5. Vinculación o uso de las redes ocupacionales para ingresar al mercado laboral del Área de la bahía de San Francisco

Uso de redes ocupacionales para ingresar al mercado laboral de San Francisco



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo

De nuestro grupo de 11 inmigrantes que no utilizaron una red para encontrar trabajo en el área de la bahía, cinco de ellos ya se encontraban trabajando en Estados Unidos en alguna otra región del país, mientras que otros cinco se encontraban trabajando en México y uno más fue contactado por un reclutador de una empresa.

Cuadro IV.10 Casos del uso de tipo de red ocupacional utilizada por los inmigrantes mexicanos calificados para ingresar al mercado laboral del Área de la bahía de San Francisco

Tipo de Red de Contacto Ocupacional. Simétrico o Asimétrico	Casos
Compañeros de trabajo en EUA o en la Bahía (RCOS)	1
Amistad en EUA o en la Bahía (RCOS)	1
Profesor o Universidad en EUA o en la Bahía (RCOA)	1
Empleador en México (RCOA)	2
Red de Contacto Familiar	1
Total	6

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo

En cuadro IV.10 observamos que de los seis inmigrantes que si utilizaron redes ocupacionales, dos de ellos se integraron bajo la categoría de *empleador en México*, en donde a través de la empresa en la que trabajaban en este país, fueron contactados directamente para acceder a su primer empleo en el área de la bahía de San Francisco.

Al considerar la historia laboral de los inmigrantes mexicanos exclusivamente en el mercado del área de la bahía, es decir desde que obtuvieron su primer empleo en la región hasta el último, si nos concentramos en el uso de redes ocupacionales, incluyendo la red familiar, el cuadro IV.11 nos muestra que la categoría de red ocupacional que más se utiliza es la de *empleador en la bahía* con cinco casos, seguido por la categoría *compañeros de trabajo en la bahía* y la categoría *amistad en la bahía* con cuatro casos cada una. Por lo que si bien en el área de la bahía tienen gran peso las redes de contacto ocupacional del tipo asimétrica que se establecen con un antiguo empleador, el mayor peso recae en las relaciones ocupacionales de tipo simétrica como los son los contactos de amistad y de excompañeros de trabajo o colegas.

Cuadro IV.11 Casos del uso de tipo de red ocupacional utilizada por los inmigrantes mexicanos calificados a lo largo de la historia laboral exclusivamente en el Área de la bahía de San Francisco

Tipo de Red de Contacto Ocupacional. Simétrico o Asimétrico	Casos
Compañeros de trabajo en la Bahía (RCOS)	4
Amistad en la Bahía (RCOS)	4
Empleador en la Bahía (RCOA)	5
Profesor en la Bahía	2
Empleador en México (RCOA)	2
Red de Contacto Familiar	1
Total	18

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

En el caso de Raúl, profesor y jefe de un departamento de investigación en una universidad del área de la bahía, observamos como herramienta de inserción el uso de una red de colaboración académica que tenía con un colega de esta universidad cuando él trabajaba aún en una universidad de México, la cual le facilitó proponer un proyecto de investigación para desarrollarlo en el área de la bahía, el cual fue aceptado y aunque en un principio se concebía como un proyecto de año sabático, aún antes de comenzar el profesor recibió una oferta de trabajo que finalmente aceptó.

- ¿Con quién tenía usted aquí el contacto en [nombre de la Universidad en donde labora]?

-El Mega profesor que está aquí a dos puertas, el famosísimo profesor [apellido del profesor], miembro de la academia de investigaciones científicas

- ¿y ya llevaba años, me imagino, de relación académica con el profesor?

-Si, muchos años, en parte inició todo con el Dr. [apellido de un doctor conocido en común] porque son colegas

Raúl, profesor-investigador

Después de observar el tipo de redes ocupaciones empleadas por los inmigrantes para ingresar al mercado laboral de los Estados Unidos o de manera directa al área de la bahía de San Francisco y las redes que utilizaron a lo largo de su trayectoria en la región, cerramos este análisis señalando el perfil de redes en las que se apoyan para ingresar en el puesto de trabajo en que se encontraban al momento de desarrollar las entrevistas, es decir en el último lapso hasta ese momento de su historia laboral.

Cuadro IV.12. Tipo de red ocupacional utilizada por los inmigrantes mexicanos calificados en el empleo más reciente Área de la bahía de San Francisco

Tipo de Red de Contacto Ocupacional.	Casos
Compañeros de trabajo en la Bahía (RCOS)*	2
Amistad en la Bahía (RCOS)	2
Profesor o Universidad en la Bahía (RCOA)**	1
Red de Contacto Familiar	1
Total	6

*RCOS- Red de Contacto Ocupacional Simétrica.

**RCOA- Red de Contacto Ocupacional Asimétrica.

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo

Al igual que como sucedió al observar el uso de redes ocupacionales en el proceso de inserción al mercado laboral de la bahía de San Francisco, también solo 6 de los 17 inmigrantes utilizaron redes ocupacionales para obtener su trabajo más reciente en la región, aunque ocho inmigrantes continuaban en el mismo trabajo al que ingresaron. De estos seis inmigrantes las vías de acceso más requeridas por ellos fueron: *amistad, compañeros o colegas de profesión* o un *profesor*, las cuales fueron redes que construyeron en esta región o que ya tenían desde antes de arribar (Cuadro IV.12)

Por lo mostrado en este apartado, queda claro que las redes de tipo ocupacional que se establecen con profesores y excompañeros en el ámbito escolar o las que se establecen con antiguos empleadores y compañeros de trabajo, tienen un gran peso como herramienta de ayuda en el mercado estadounidense y en específico el del área de la bahía de San Francisco, sin embargo; aun es mayor el peso de las vías tradicionales de búsqueda de empleo, las que carecen de vinculación con las redes, como es buscar el acceso laboral por mecanismos de bolsa de trabajo de las empresas o de compañías particulares que ofrecen este servicios, generalmente a través de una página de internet o una aplicación, siendo extremadamente popular entre nuestro grupo de estudio, particularmente quienes trabajan en el sector de la tecnología y en el sector del comercio aplicaciones como *Linked In* o *Craigslist*, mientras estas vías son poco utilizadas por el sector académico o de diseño que busca mecanismos más orientados al perfil de redes ocupacionales, tal como lo observamos a continuación con Roberto, quién trabaja en el proceso de microprocesadores y quién encontró empleo por medio de la página oficial de la bolsa de trabajo de la empresa para la que labora.

“Pues sinceramente yo empecé a buscar trabajo en distintos *websites* de empresas, y resulto que me llamarón de mi empresa actual...fui a entrevista a Portland [aunque el trabajo es en Silicon Valley]...y ya, después paso un cierto tiempo en el que no me contactaron y al fin me contactaron diciéndome que si les interesaba que trabajara con ellos, y así fue el proceso”

Roberto, configuración de microprocesadores

Una característica que remarcan en general los inmigrantes es que las redes son herramientas de vínculos para conocer oportunidades de empleo y tener acceso a entrevistas de trabajo, es decir son referencias, pero estas no garantizan el ingreso laboral, ya que lo que se mide para ingresar en este mercado son las calificaciones, es específico la capacidad de desempeño de tareas particulares, como nos lo señala Mariano, quién trabaja en el diseño de programación en una empresa a nivel global de desarrollo de software y servicios digitales:

“Creo que eso es importante, el conocer, pero la gente no te contrata porque conoces a tal persona, en mi experiencia, e incluso puedo decir que me fue al contrario, porque me pasaban contactos cuando no tenía trabajo, para Amazon, para todos lados, y ninguno de esos salió, apliqué directo a

la página de [compañía de aplicaciones de internet en la que labora] y de ahí me contactaron, no gracias a un amigo ”

Mariano, diseño de programación

En este sentido tenemos que destacar que los inmigrantes que se integran en el sector de la tecnología a pesar de contar con una acreditación de estudios académicos de nivel terciario en una institución de educación tecnológica, señalan que la acreditación académica a través de un título universitario *per se* no es factor primordial para integrarse en este sector en el área de bahía, en específico Silicon Valley, ya que las empresas se enfocan al conocimiento que muestran para el desempeño de sus funciones, lo cual se observa a través de las entrevistas de trabajo y la experiencia laboral comprobable, tal como lo señala Daniel, quien se desempeña como manager de proyectos en una consultora de tecnología:

“Los títulos también te sirven, pero es más como que "¿En qué lugares has trabajado?, y ¿qué has hecho por esas empresas?" ...no es como decir que: "trabajé en Google, y ya, todas las empresas que quieren contratar" ... o.k., trabajaste en Google, pero "¿cuáles eran tus responsabilidades ahí? ¿cuáles fueron tus más grandes logros?"

Daniel, manager de proyectos tecnológicos

Si bien observamos el tipo de redes ocupacionales y no ocupacionales que utilizaron los inmigrantes a lo largo de su trayectoria laboral, tanto en los Estados Unidos como en el área de la bahía de San Francisco, también es relevante saber el grado de satisfacción con el que cuentan en su puesto de trabajo, vinculado a beneficios sociales y económicos, para de esta manera determinar si la inserción es o no exitosa.

4.5. **Satisfacción en el mercado laboral**

La satisfacción laboral es un aspecto subjetivo que se captura a través de preguntas directas y que generalmente se asocia al salario y la capacidad del mismo para cubrir una serie de necesidades básicas del ser humano como lo es la alimentación, vestido y vivienda, así como también otras necesidades no de primera necesidad, pero si necesarias para la salud mental de un trabajador y por consecuencia la estabilidad de una sociedad y de una economía, como lo es el ocio y la capacidad de ahorro para la inversión y el retiro.

Observar el salario como una variable de satisfacción parece estar en sincronía a una postura de economía liberal, pero en el nivel de satisfacción también se involucra a una serie de beneficios sociales que proporciona la empresa a su trabajador y que es necesario de igual forma que el salario para su estabilidad económica, social y psicológica. Para objetivos de la entrevista se les preguntó a los inmigrantes si percibían si su salario era justo o satisfactorio, y si contaban con seguro médico y remuneraciones económicas anexas al salario, así como también la posesión de acciones por parte de las empresas.

En el cuadro IV.13 presentamos de forma breve las respuestas que nos ofrecieron los inmigrantes entrevistados en cuanto a su percepción de satisfacción con el *sueldo* y los *beneficios sociales y económicos* en el trabajo actual, así como también la percepción en general de satisfacción en ambos rubros, la cual catalogamos como: *satisfecho, relativamente satisfecho, relativamente insatisfecho e insatisfecho*.

En cuanto a la *satisfacción respecto al salario*, de manera general, los inmigrantes consideraron que tienen un buen salario, pero algunos manifestaron que el salario actual, o el salario que recibieron en algún punto de su vida laboral en el área de la bahía, era inferior de lo que consideran es el pago promedio por las funciones que desempeñan para los estándares salariales del área de la bahía, a lo cual se suma otra demanda común: el alto costo de la vida de la región, lo cual deja la sensación en algunos de que el salario no es del todo competitivo (cuadro IV.13).

En cuanto a la *satisfacción respecto a los beneficios sociales y económicos* de manera general señalaron que eran las básicas que ofrece la ley, pero que les era satisfactorio al señalar que estos incluían servicios de gastos médicos, incluyendo el área dental, aunque un inmigrante manifestó sentirse insatisfecho al respecto porque señala que debe de realizar una portación forzada para el seguro médico vía nómina. Otro aspecto por destacar es que las compañías en las que trabajan suelen ofrecer planes de ahorro y de retiro, así como acciones en el caso de las compañías enfocadas en el sector de la tecnología (cuadro IV.13).

Cuadro IV.13. Satisfacción vinculada al salario y a las prestaciones económicas y sociales

Sector de la economía en la que se integra	Salario	Beneficios sociales y económicos	Percepción de satisfacción
Academia	“Yo creo que yo sí podría ganar más”	“Yo creo que yo percibo ligeramente un poco más de lo que es el justo”	Relativamente Satisfecho
Tecnología	“Yo creo que estoy en el rango adecuado de sueldo pero por debajo del promedio, ligeramente debajo del promedio”	“Yo creo que el plan de servicios médicos me parece atractivo, generalmente está muy subsidiado por la compañía, entonces eso sí es un beneficio importante...de pensión pues ya casi nadie da pensión aquí, sino lo que se realiza es que tú ahorras para el retiro, pero es tu responsabilidad”	Relativamente Satisfecho
Tecnología	“Estoy cómodo, he visto que si me cambio de empresa voy a ganar más o menos lo mismo”	“Si, si tengo [beneficios], pero muy básico”	Relativamente Satisfecho
Tecnología	“Sí [se encuentra satisfecho con el salario], obviamente buscas...cuando negocias el salario a una empresa, obviamente pones presión; pones presión para que esa parte no sea un problema”	“Aquí hay los beneficios sociales estándar [servicio médico; un plan de retiro]. Se reciben acciones de la compañía”	Satisfecho
Comercio/Administración		“Es una empresa que es reconocida por la forma en la que trata a sus empleados, que es muy buena, las prestaciones son...normalmente te dan [nombre de la empresa] el 10% de ahorro, hay flexibilidad de...por ejemplo tiene un programa los viernes durante el verano [en donde] trabajas nada más mediodía, y te pagan todo el día”	Satisfecho

Cuadro IV.13. Satisfacción vinculada al salario y a las prestaciones económicas y sociales (continuación)

Academia	“No, obviamente [la satisfacción con el sueldo] ... por ejemplo en los últimos siete años no hemos tenido un aumento de sueldo”	“Seguro médico, seguro dental, seguro visual, seguro de vida...muy buenas prestaciones”	Relativamente insatisfecho
MKT / Diseño	“Por el salario, muy bien”	“...también por las prestaciones siento que está bien”	Satisfecho
Tecnología	“...aquí el sueldo está bien, en comparación a empleos anteriores”	“Las prestaciones y demás beneficios son hasta un 25% arriba de las prestaciones medias”	Satisfecho
Tecnología	“...satisfecho con el salario, me encuentro por encima del promedio de la ciudad, de mis compañeros de maestría y con ingresos suficientes para poder vivir en una ciudad como San Francisco”	“Las prestaciones están bien, son prestaciones superiores a la ley, en vacaciones no dan mucho, eso sí, pero seguro médico es del top”	Satisfecho
Comercio/Administración	“El salario era mejor en el antiguo trabajo”	“Si, si son buenas [las prestaciones] ...aunque eran mejor las del [nombre de la empresa en la que trabajaba anteriormente]”	Relativamente satisfecho

Cuadro IV.13. Satisfacción vinculada al salario y a las prestaciones económicas y sociales (continuación)

Tecnología	“Al principio yo sentí que había negociado bien mi ingreso, y después cuando empecé a observar el mercado me di cuenta de que todavía estaba un poco bajo”	“Si, prestaciones sociales. Si todas ...inclusive cuando tuve mi cambio a senior, tuve acceso a acciones de la empresa”	Relativamente satisfecho
Tecnología	“Me encontraba muy satisfecho, sentí que estudiar esta carrera tan retardora y técnica se veía recompensada a un nivel bueno incluso para Estados Unidos, no era el mejor salario del mundo y no era rico ni nada pero estaba satisfecho de poder vivir bien y sacar buen provecho”	“Te dan un montón de cosas, la comida gratis, ya con eso me ahorro un montón.... te ofrecen seguro médico, fondo de retiro, acciones”	Satisfecho
Academia	“no, no está bien, o sea, no está bien, porque no te alcanza, es donde hay yo digo que empieza tu espíritu de emprendedor”	“Si, te cobran un chingo el seguro médico pero pues te lo descuentan del cheque, entonces ni cuenta te das...pero pues tienes todo, tengo seguro médico para mi familia, dental...”	Insatisfecho
Academia	“Si, me siento bastante cómodo, el problema fundamental es que vivir en esta zona...ya te has dado cuenta...”	“Si, son las de ley, y luego lo de los seguros pues es una cosa que [nombre de la empresa] tiene un estándar, o sea nadie puede entrar aquí sino tiene un seguro de un cierto nivel, también tiene que ver con el hecho de que [nombre de la empresa] no se quiere comprometer [con el pago del seguro]”	Satisfecho
Tecnología	“Pues está bien, o sea...bueno, la cuestión es que las rentas aquí están horribles, están muy caras, pero el sueldo si está muy competitivo. muy bien, y también por eso es mi otro incentivo de ascender, para obtener todavía mejor sueldo”	“Muy buenas [las prestaciones] te dan acciones, hay servicio de <i>shuttle</i> [sistema de transporte] y comida”	Satisfecho

Cuadro IV.13. Satisfacción vinculada al salario y a las prestaciones económicas y sociales (continuación)

MKT / Diseño		“Esta respetable, más sin embargo, creo que...digo, todos tendemos a sobrevalorarnos, pero creo que debería de estar cerca el punto en el que crezca substancialmente otro poquito”	Relativamente satisfecho
--------------	--	---	--------------------------

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de trabajo de campo.

En cuanto la percepción general de satisfacción clasificamos como *satisfecho* a ocho inmigrantes, *relativamente satisfecho* a seis inmigrantes, *relativamente insatisfecho* a un inmigrante e *insatisfecho* a otro inmigrante, lo que nos marca que una gran mayoría, 14 de los 16 inmigrantes que nos respondieron en este rubro, tienen una percepción en general positiva de sus percepciones, pero con reservas.

A la par del nivel de satisfacción del salario y de las percepciones salariales, es importante destacar el grado de satisfacción en general que sienten en vinculación con el ambiente de trabajo y sus funciones laborales, es decir, qué tan cómodos se sienten en la compañía en la que laboran, en donde 13 de los 17 inmigrantes señalaron sentirse cómodos, de los cuáles cuatro manifestaron sentirse muy bien con relación a la satisfacción con respecto a sus funciones. El caso de Raúl, a quién ya citamos en el apartado anterior con respecto al uso de redes ocupacionales para el proceso de inserción laboral, indica que inclusive por las características de su trabajo puede mantener el vínculo con sus colegas en universidades de México, el cual fue alentado por esta Universidad:

“Hablando de mi experiencia particular, yo me siento muy cómodo de que he podido mantener mi liga con México, muy muy intensa, y de hecho es algo encomiable con [señala la Universidad en la que actualmente labora], cuando empecé con el trámite, cuando iba a hablar con el Dean y un montón de personas para el proceso, yo de inmediato les dije: ‘Oigan, pero yo no estoy buscando trabajo, una, y dos, no me puedo deshacer de mi integración con México’, la respuesta, muy para mi tranquilidad, fue al revés: ‘no, no, no, no es eso lo que queremos, lo que queremos es que nos ayude a vincularnos con México’”

Raúl, profesor-investigador

En este sentido también tenemos que señalar las experiencias negativas en el proceso de inserción laboral de los inmigrantes entrevistados en donde encontramos dos casos vinculados a malos tratos por parte del empleador en algún punto de la trayectoria laboral en el área de la bahía de San Francisco, que aunque ambos casos señalen encontrarse satisfechos en cuanto al ambiente laboral y las funciones que desempeñan en los empleos actuales, remarcan estas experiencias negativas que tienen en común a un empleador mexicano.

“Era grosero, era muy irracional...si le hablaba yo por teléfono se enojaba porque le hablaba...justamente cuando le hablé [en una ocasión] le atiné que él estaba en una junta, yo no iba a adivinar que a las tres de la tarde él iba a hacer una junta y era 30 minutos regañándome sobre eso y yo le decía: "Bueno, no me contestes", pero no, me tenía que regañar [...] y todo de una manera desagradable, de una manera de malas, grosero, un trato muy denigrante, una actitud muy prepotente”

Alfonso, supervisor de calidad en industria alimentaria

En el caso de Alfonso, quién se especializa en la biotecnología y se dedica a la industria alimentaria, tenemos que destacar que el ingreso al mercado laboral del área de la bahía fue por la vía del outsourcing en donde el dueño de la compañía quien lo reclutó se aprovechaba, de acuerdo a Alfonso, de su ignorancia en cuanto la dinámica de los procesos de inserción en el mercado laboral de la región, aunque eventualmente obtuvo esta información al establecer redes con otros inmigrantes, por lo cual aquí destacamos el valor de las redes para un proceso de eventual inserción positiva.

“...yo creo que hasta ahora entiendo que muchas de las cosas de la relación laboral con él fue acoso, de levantarme a las siete de la mañana un domingo para regañarme de algo que pasó el viernes, "que no podía esperar para el lunes", según él, cosas así... y yo ignoraba muchas cosas y por eso me aguantaba [...] cuando me di cuenta, porque empecé a tener amistades aquí, empecé a contactarme con otras personas y saber cómo se movía el ámbito de contratistas [...] me di cuenta que [hay] muchas compañías que dan visa, me di cuenta que solamente los mexicanos tenemos el beneficio de una visa TN”

Marcos, quién trabaja en soporte tecnológico en un Instituto dedicado a recabar recursos para la investigación del cáncer, señala que con respecto al uso de redes ocupacionales para el proceso de inserción laboral, al igual que Alfonso tuvo una mala experiencia con una empleadora también mexicana en una compañía de traducciones de los cuales esta persona era la propietaria, aunque para él, al ser ciudadano estadounidense, la condición migratoria no fue un factor que condicionara la situación, a la par que hay que señalar que laboralmente esta experiencia fue de gran ayuda para que Marcos comenzara su propio negocio de traducciones, que lleva a la par con sus compromisos laborales.

“[Era] una persona muy estresada, creo que estaba tratando de hacer mucho ella sola [...], si te sentías así como "urghh", tanto trabajo para que ella no valore, y se enoja cada rato ...así como que no...era muy difícil”

Marcos, soporte tecnológico

En cuanto los procesos de inserción negativa respecto a la satisfacción laboral observamos a Carolina, de quién también comentamos en el apartado de *experiencia laboral* (4.3.3), quién trabaja en el sector bancario en el área de la bahía, aunque no en un puesto que considere relevante y quién tiene otras aspiraciones laborales, vinculadas a las funciones que desempeñaba cuando se desenvolvía en una organización internacional en Washington.

“...es una experiencia bien diferente, no tengo tanto tiempo aquí pero por las cosas que me doy cuenta pues en la parte del banco es mucho más procedimientos, es más temas de transacciones, cosas así...la [nombre de la organización internacional en la que trabajaba] es otro mundo, es una organización internacional, muy política, muy burocrática, muchos de los temas que yo tenía que tratar eran tema sensibles [...] cómo que temas delicados y cosas así, en la [organización internacional] me tocaba trabajar con gente de muchas nacionalidades [...] ahorita trabajo con puros americanos, entonces como que es más diferente, es muy serio, digamos”

Carolina, sector bancario

Fernando, quien en su trayectoria laboral en el área de la bahía de San Francisco se ha desempeñado en el sector de la tecnología en el diseño de redes, muestra un grado de insatisfacción ya que considera que no ha sido valorado y que no cuenta con una certeza de crecimiento a futuro, destacando que esto se debe a que se ha desempeñado en empresas pequeñas, en *star ups*⁵¹ que toparon con un techo de crecimiento y que no han logrado convertirse en empresas de mayor desarrollo e impacto en el sector tecnológico, y por lo tanto las oportunidades de crecimiento laboral son limitadas.

“La opción en empresas jóvenes es que conforme va creciendo la compañía tú tienes la posibilidad de moverte por el simple hecho de que hay más gente ¿no? entonces va haber gente abajo que empuja hacia arriba, pero cuando ves que la compañía no está creciendo, que no va a crecer, que de hecho se va hacer más pequeña dices: "¿sabes qué?, no tengo tiempo para perder el tiempo", entonces en ese momento ya tomas la decisión [de

⁵¹ *Star Up* es una empresa tradicionalmente del sector de la *innovación y desarrollo* que se encuentran en sus primeras etapas de vida, las cuales generalmente inician actividades con inversiones de capital de riesgo (venture capital), que es un capital que ofrecen empresas de financiamiento con un alto riesgo de pérdida.

renunciar y trabajar en otra compañía], la gente se molesta mucho: -"¿por qué te vas?", que no sé qué, -"no me ofreces mejor salario, no me prestas la posibilidad de una mejora profesional"

Fernando, diseño de redes

A pesar de que Fernando señala su insatisfacción en cuanto a que su perspectiva de crecimiento es limitada, el sector en el que se desenvuelve, que es el de la tecnología e innovación en las comunicaciones, es tan basto en el área de la bahía, tanto en el sur en Silicon Valley como en la ciudad de San Francisco, que puede renunciar porque siempre va a existir ofertas laborales para los trabajadores con este perfil de conocimiento, situación que no se presenta en otros sectores industriales, sin embargo; existe un mayor grado de satisfacción en la inserción cuando se logra ingresar a una empresa solida en el sector y de impacto global, que cuando se ingresa solamente a una empresa de reciente creación, es decir una *star up*, que es el perfil de empresas en las cuales se ha desenvuelto.

Si nos preguntamos si la cultura laboral del área de la bahía de San Francisco, que observamos se avoca a sectores principalmente de innovación tecnológico y de servicios profesionales, así como el sector académico para los trabajadores calificados, difiere con otras regiones de Estados Unidos, podemos encontrar observaciones interesantes entre los inmigrantes quienes cuenta con experiencia laboral en otras regiones.

Observamos a Daniel, a quién ya citamos en el apartado anterior enfocado al uso de redes ocupacionales para el procesos de inserción laboral (4.4.2), quién tuvo experiencia previa en esta misma compañía en Nueva York y en una empresa de desarrollo de software en la costa este en Virginia, en el área metropolitana de Washington, quién nos señala la presencia de ambientes laborales más informales en California, a la par que la cultura laboral que resulta predominante en las costa este es la de un mayor control de un supervisor o jefe laboral en cuanto al desempeño de los empleados de menor jerarquización.⁵²

“Primero que nada, visualmente es mucho más formal en DC, el general es una ciudad donde todo el mundo va de traje, zapatos [...]aquí [en California] es todo lo contrario, aquí con todos los clientes con los que he

⁵² En el ámbito laboral estadounidense estas prácticas de supervisión se les denomina “Micromanagement”.

trabajado, el dueño, el CEO o el que tiene el puesto más alto, es el que se ve más mal de todos, va así en chanclas y casi en traje de baño...las juntas son aquí más...[como] todo el mundo puede opinar lo que quiera y es más como colaborativa [...] como que todo el mundo es más integrado, en DC es mucho así como que "¿Qué dice el jefe?", "vamos a hacer lo que dice el jefe", y si tú estás hasta abajo de la cadena no hablas"

Daniel, manager de proyectos tecnológicos

Horacio, quién es director de un área de especialidad médica en un sistema hospitalario universitario y catedrático de la misma universidad, y a quién ya habíamos citado cuando observamos el apartado de la vinculación de los estudios de posgrado con la inserción laboral (4.3.1.5), señala que a comparación de otras regiones, los sectores económicos en el área de la bahía apuestan por la innovación en las mismas prácticas laborales.

"El *mindset* [mentalidad] es un poco diferente [...] pero por ejemplo en Texas [...] si yo quiero hacer esto de hacer la cirugía por la boca tienes que pedir un permiso que va a un comité ético que lo revisa, que lo ve, que esto y lo otro, y se tarda un chingo y te pueden decir: "¿sabes qué? no [...] un dolor de cabeza bruto, bruto [...] entonces el pasado *chairman* [director del departamento universitario en el que actualmente labora], que estaba aquí, era un hombre [...] muy abierto a la Innovación, y [...] le decías: -"¿sabes qué?[señala un procedimiento médico]¿nos das permiso?" -"sí, ¿cómo no?", [cuando arribo al área de la bahía] no tenía yo ni idea, ¡te lo juro! del *mindset* tan increíble que hay en Silicon Valley ¿verdad?"

Horacio. Profesor y director de área de especialidad médica

En cuanto a percepción de discriminación en los procesos de inserción existe una percepción general entre los entrevistados que esta es de perfil meritocrático y depende de las necesidades de capital humano de los empleadores, por lo cual no hay discriminación por nacionalidades, como lo señala Mariano, a quién ya citamos en el apartado que observamos con respecto al uso de redes ocupacionales para el proceso de inserción laboral (4.4.2.):

"Pues siento que la cultura americana está muy acostumbrada a la diversidad, si hay problemas de racismo que se escuchan en las noticias y todo pero...en todos los trabajos en los que he estado hay un chino, un hindú, un ruso, mucha variedad...mucha variedad"

Mariano, diseño de programación

Sin embargo; tenemos que destacar un caso particular que es el que nos comentó Fernando, a quién ya citamos en este mismo apartado, quién señala que cuando trabajo en una compañía *start up* en donde el capital era indio, presencié favoritismo por parte de los empleadores en el proceso de inserción:

“[Por] ahí hay compañías con cierta influencia de ciertos grupos étnico-culturales...indios, los indios, donde el jefe...la opinión de él es unilateral, él decide: -"esta persona, va a entrar", y tu: -"oye, pero no creo que tenga el perfil", mira, va a entrar", -"¿por qué?", "-porque es indio como yo”

Fernando, diseño de redes

A pesar del señalamiento de Fernando, repetimos de nueva cuenta que la percepción de la meritocracia se encuentra vigente en las empresas de tecnología e inclusive otros sectores en donde señalan los inmigrantes entrevistados que el ingreso no se da de forma directa a través del apoyo de redes, sino por experiencia y capacidad.

4.6. Conclusiones

En el presente capítulo observamos los resultados del trabajo de campo de nuestra investigación de tesis, consistente en 17 entrevistas semiestructuradas a inmigrantes mexicanos calificados que se encuentran integrados en el mercado laboral del área de la bahía de San Francisco. En un comienzo señalamos la metodología de las entrevistas en dónde se utilizó un instrumento de guía el cuál recababa información respecto a los temas centrales: el uso de redes ocupacionales y la relevancia del capital humano en el proceso de inserción laboral. Posteriormente observamos en qué actividad económica se integraban, creando cuatro categorías: *Mercadotecnia/Diseño*, *Comercio/Administración*, *Academia* y *Tecnología*, con la intención de reconocer patrones de comportamiento por actividad económica.

Dentro de los elementos del capital humano el primero que se observa en este apartado es la formación académica de los inmigrantes, tanto a nivel pregrado como de posgrado, con la condicionante que los estudios de pregrado hayan sido realizados en México. Tenemos que destacar que la acreditación académica no es relevante para obtener

un empleo en los campos del comercio y la administración, así como en el de la tecnología, por lo menos no lo es en el campo laboral de los Estados Unidos y el área de la bahía en el sentido de que las empresas den prioridad a que los candidatos a un puesto laboral muestren un título universitario, ya que el conocimiento se muestra a partir de una experiencia laboral en el sector, y el caso del sector de la tecnología con pruebas específicas vinculadas a las funciones laborales a desempeñar. Por otro lado, en el sector académico y médico, ya que uno de los inmigrantes trabajaba al mismo tiempo en ambos sectores, si es relevante contar con acreditaciones académicas, de preferencia proveniente de universidades estadounidenses.

Otro elemento por destacar es la preferencia por realizar en estudios de posgrado una Maestría en Administración de Empresas en los Estados Unidos, en donde observamos a cuatro inmigrantes quienes si realizaron estos estudios conocidos comúnmente como MBA por sus siglas en inglés, en donde los inmigrantes entrevistados señalaron que estos estudios si fueron un factor determinante para lograr el acceso a un puesto de trabajo

En segundo elemento de capital humano que se observa es el estatus migratorio de los inmigrantes. Aquí observamos las diversas categorías migratorias que han tenido nuestra población en su trayectoria laboral en los Estados Unidos y el área de la bahía de San Francisco, destacando la visa *H-1B* y la visa *Trade NAFTA* como las principales. En este punto debemos resaltar que el tipo de permiso con el que cuenta los inmigrantes crea una gran tensión en ellos, sea cual sea el permiso ya que una visa *H-1B* solo se puede renovar una vez, aunque tiene una vigencia de tres años, y la visa *Trade Nafta* aunque se puede renovar indefinidamente, solo tiene vigencia de un año y el proceso de renovación es en México y se teme que si por algún motivo no se logra renovar se pierde la oportunidad de continuar en el empleo actual, rompiendo el plan de vida laboral del migrante. Ante esta situación los inmigrantes por lo general manifiestan que es una prioridad obtener a la brevedad posible la residencia, la cual trae consigo el permiso de trabajo sin la necesidad de vincularse con algún estatus migratorio que condicione a la renovación.

El tercer elemento de capital humano que se observó fue la experiencia laboral, en donde destaca que la experiencia que se construye en los Estados Unidos o el área de la bahía se consideró relevante por los empleadores en una proporción casi de dos a uno en comparación a la experiencia laboral construida en México. También observamos, en cinco

casos, la consideración de la experiencia de prácticas profesionales o de voluntariado en el mercado laboral estadounidense por parte de los empleadores como un elemento primordial para la contratación. Los tres elementos de capital humano: *acreditaciones académicas*; *estatus migratorio*; *experiencia laboral*, se encuentran vinculados entre sí, ya que como observamos en sectores como el de la tecnología la acreditación en los Estados Unidos si bien no es vital, si lo es la experiencia, y obvio no se hubiera ingresado en este campo para acumular experiencia desde el comienzo de la trayectoria laboral en México sin el conocimiento que proporcionan los estudios profesionales. Aparte tenemos que señalar que en este sector los inmigrantes cuentan con acceso a la visa *Trade Nafta*, mientras que en otros sectores la visas a las que en mayor medida se tienen acceso son las visas *H1-B*, de las cuales ya comentamos sus características.

Cuando observamos el uso de las redes sociales a lo largo de la trayectoria laboral en Estados Unidos y el área de la bahía, como factor de inserción, nos percatamos que fue utilizado el 41.3% por 58.7% en que no fue utilizado, y con relación a su uso como herramienta de inserción exclusivamente para el puesto laboral que desempeñaban los inmigrantes al momento de realizarse las entrevistas en seis ocasiones si fue factor determinante por once ocasiones en que no, lo que nos marca una clara tendencia que muestra que los inmigrantes calificados no dependen primordialmente del uso de redes ocupacionales, pero cuando estas se llegan a utilizar, es porque el contacto ocupacional, ya sea un exprofesor o excompañero laboral, le informó de una oferta de trabajo o inclusive lo recomendó para que le hicieran una entrevista, a la que finalmente participo y obtuvo el empleo. Es importante recordar, según nos comentan los inmigrantes entrevistados, que en la cultura laboral estadounidense para puestos enfocados a trabajo calificado en general la obtención del empleo se logra a partir de mostrar suficiencia de conocimiento y capacidad para desempeñar las funciones propias del puesto, y no simplemente por una recomendación o imposición.

Cuando se ingresa a un puesto de trabajo sin que se haya obtenido la información de la apertura de una vacante por algún conocido o red, los inmigrantes señalaron que encontraron empleo a partir de que las empresas les proponían realizar entrevistas de trabajo porque les interesaban el curriculum profesional que los mismos inmigrantes había subido a plataformas de búsqueda de empleo, como *Linked In*, o en la sección de recursos humanos

de las páginas de internet de las mismas empresas, o porque habían solicitado, igual de manera electrónica, tener la oportunidad de postular para un puesto de trabajo que se había ofertado.

Finalmente se observó el grado de satisfacción en cuanto al salario y prestaciones sociales, así como de ambiente de trabajo en el que el inmigrante mexicano calificado se desenvuelve, en donde de manera general podemos considerar que en gran proporción los inmigrantes cuentan con beneficios sociales y económicos que les son satisfactorios, lo cual parece ser un patrón en el mercado laboral de la región, sin embargo; algunos de ellos manifestaron que los ingresos no son suficientes en relación con el alto costo de vida de la región; en cuanto a su nivel de satisfacción con su ambiente laboral y la vida que desarrollan en esta región manifestaron en general sentirse bien, aunque solo tres manifestaron no sentirse del todo cómodo en este rubro al momento de realizarse las entrevistas e inclusive expresaron que tenían pensado buscar un nuevo trabajo. De los inmigrantes que señalaron sentirse cómodos en el ambiente laboral aproximadamente la mitad indicó haber presentado alguna dificultad o desazón en algún punto previo de su trayectoria laboral en los Estados Unidos o el área de la bahía.

Nos queda claro que quienes cuentan con experiencia laboral en otras regiones en Estados Unidos, no solo en el sector de la tecnología sino también en sectores de servicios profesionales, señalan que el área de la bahía es idóneo para crear un ambiente que promueva la innovación, por lo cual resulta difícil pronosticar si los inmigrantes mexicanos calificados en otras regiones del país cuentan con las mismas posibilidades de inserción positiva, es decir que sea satisfactoria en cuanto a sus necesidades económicas y de participación en funciones laborales afines a su capacitación profesional. También resulta difícil pronosticar si las redes ocupacionales se utilizan en mayor medida para el proceso de inserción que en la bahía o en menor medida, ante ambientes de participación laboral que en otra región, tal vez, sean las redes de lazos fuertes (strong ties) vinculadas al ámbito social y familiar, tengan mayor relevancia. Por lo pronto podemos señalar que el área de la bahía como región se ha mostrado crear un ambiente que motiva la inserción positiva.

Ya que hemos concluido el cuarto y último capítulo de la tesis, en donde observamos las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo y mostramos resultados que encontramos a partir de las mismas, pasemos al apartado de conclusiones, en donde analizaremos el impacto de las redes sociales ocupacionales y vincularemos estos resultados con la literatura y teoría revisada en los capítulos anteriores, señalando si la hipótesis se cumplió o no.

CONCLUSIONES

El área de la bahía de San Francisco se ha convertido en los últimos 30 años en un polo natural de atracción de trabajadores calificados en los sectores financieros, académicos, legales, médicos, de innovación, desarrollo y emprendimiento en nuevas tecnologías, así como también de trabajadores no calificados que generalmente participan en el sector de los servicios o en la construcción. Es en esta región donde la tesis pretende observar el impacto del uso de redes sociales como factor elemental que facilita la inserción de los inmigrantes mexicanos calificados. También observamos cual es la influencia del capital humano de los inmigrantes para lograr este proceso de inserción.

Ya que es una investigación de tesis donde el sujeto de estudio es la población inmigrante calificada, en el capítulo I tuvimos que observar conceptos de diversos autores para que nos pudieran dar luz de lo que podemos señalar como población o individuo calificado, por lo tanto revisamos autores como Florida (2005), Castells (2008), Solimano (2008) o Tigau (2013) quienes bajo diversos términos, tales como *talento*, *creativo* o *calificado*, englobaban a un individuo con conocimiento especializado para desarrollar una serie de actividades rentables para el mercado de trabajo. Finalmente, para el trabajo de tesis, definimos como calificado a un individuo con estudios terciarios, porque esta ha sido la manera tradicional de certificar precisamente el conocimiento que será rentable al mercado laboral.

De la misma forma, en este primer capítulo, observamos distintos trabajos de investigación que han abordado el proceso de integración, ya sea social o económica-laboral, de inmigrantes mexicanos calificados en el extranjero, esencialmente en Estados Unidos o el área de la bahía de San Francisco, encontrando investigaciones de Calva (2012), Tuirán y Ávila (2013), entre otros, en donde se analizan trayectorias laborales, elementos de capital humano e inclusive el uso de redes sociales. Con esta información se logró determinar qué autores han abordado nuestro tema de estudio, han realizado investigación empírica y qué resultados fueron los que encontraron, para de esta manera determinar qué es lo que falta por revisar del tema y aportar al mismo en la investigación de tesis.

En el capítulo II presentamos cuál es el contexto social y económico en el que se presenta nuestro estudio caso, y este es el de la *reestructuración económica* de los años 70 del

Siglo XX en donde la economía global da un viraje de rumbo de una economía manufacturera a una economía con base en el sector de los servicios la cual promueve las movilidades de trabajadores, tanto calificados como no calificado, enfocándonos en nuestro caso en estos últimos.

A partir de aquí presentamos nuestro marco teórico en donde señalamos cómo desde la academia se explica el proceso de inserción de los trabajadores, observando el enfoque de la ciencia económica, centrándonos en la teoría del capital humano que proviene de una escuela neoclásica con autores como Schultz (1961) y Becker (1983) que nos señalan la relevancia de la preparación académica y de la experiencia como condicionantes para lograr la inserción laboral y el adecuado desempeño profesional, lo que da pauta al enfoque credencialista de autores como Arrow (1973) y Thurow (1975) que indican el valor de los estudios como elemento de acreditación, no solo de posesión de conocimientos requeridos en el mercado laboral, sino de una serie de habilidades que serán útiles para la vida profesional, por lo cual los empleadores preferirán contratar quienes cuentan con estudios acreditados por una institución académica que quienes no cuentan con esta acreditación.

También observamos la escuela institucionalista, que señala a las empresas o los sindicatos como instituciones que determinan la participación del mercado laboral de la misma empresa a partir de los trabajadores con los que cuentan. Piore (1983), dentro de la escuela institucionales establece la hipótesis del mercado de trabajo dual al dividir el mercado laboral interno de una empresa en un sector primario y en otro secundario, en donde los trabajadores que se integren al sector primario serán aquellos que poseen una serie de conocimientos y habilidades que lo convierten un activo de la empresa, y por lo tanto en un trabajador prescindible, y en el sector secundario se integraran quienes no cuenten con estos conocimientos y habilidades y por lo tanto serán trabajadores prescindibles, y por lo tanto ausentes a una serie de garantías laborales.

Después de observar el enfoque teórico económico para analizar la inserción laboral abordamos la perspectiva de la sociología económica la cual señala que el proceso de inserción no depende exclusivamente de las habilidades o experiencia de un trabajador, sino también de los vínculos que ha creado y que fortalecen sus redes sociales, en donde circula y se obtiene información con respecto a la oferta y demanda del mercado laboral.

Granovetter (1995) indica que la población calificada utiliza, como cualquier otra población, sus redes sociales para obtener información respecto al mercado laboral, pero el perfil de red social que utiliza para este fin es la que denomina de *lazo débil* (weak tie), que es la que no cuenta con una gran carga afectiva-emocional, y a su vez es de tipo *ocupacional* al ser redes que se construyen en un ámbito institucional, como es el académico o laboral, esto se debe a que es precisamente en este tipo de redes donde se presenta un mayor y mejor flujo de información de la oferta de trabajo calificado.

Como se observa, nuestro capítulo teórico se enfocó a analizar en el contexto de la reestructuración económica, principalmente la teoría del capital humano, la hipótesis de mercado dual del trabajo y, a partir de la sociología económica, la teoría de redes sociales para explicar el ingreso al mercado laboral con el uso de redes ocupacionales para la población calificada. Se construyó de esta forma el apartado teórico porque era el acercamiento que podía revisar de mejor manera el proceso de inserción de población calificada, y así poder justificar nuestra hipótesis que señala que la inserción laboral, en este caso de inmigrantes mexicanos calificados en el área de la bahía de San Francisco, se logra en mayor medida por el uso de redes sociales ocupacionales.

Es en nuestro tercer capítulo en donde observamos precisamente como se involucra la población mexicana en el mercado laboral de los Estados Unidos, California y el área de la bahía de San Francisco, por lo cual se recopiló información estadística con base en la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey) y en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS) de 2014, para conocer su participación en la composición sectorial (primario, secundario, terciario) y en la estructura ocupacional (manual y no manual semicalificado y calificado). También observamos los niveles de preparación académica y las áreas de estudio para conocer en qué sectores participa y qué áreas de conocimiento acredita la población mexicana calificada, y por lo tanto cuáles son las herramientas de capital humano, por lo menos a nivel académico, con las que cuenta esta población.

También en este capítulo revisamos el ámbito laboral que se desenvuelve en el área de la bahía de San Francisco, sus industrias y las causas económicas e históricas que permitieron el desarrollo de las mismas, que aunado a la información estadística nos permite

conocer porque resulta atractivo esta región para los inmigrantes calificados, y en específico para la población inmigrante mexicana calificada, quienes a través de las entrevistas desarrolladas en el trabajo de campo logramos encontrar que la región les ofrece un mercado laboral *ad hoc* a su capital humano, en especial para quienes se desenvuelven en el sector de la tecnología, pero también para quienes se desempeñan en el sector académico, de mercadotecnia, comercial o el diseño, industrias de alta penetración en la región y que se encuentran vinculadas entre sí.

En el último capítulo realizamos un trabajo de campo consistente en 17 entrevistas semiestructuradas a inmigrantes mexicanos calificados quienes participan en el mercado laboral del área de la bahía de San Francisco para poder analizar, tal como lo señalamos en el objetivo de la tesis, el impacto del uso de las redes sociales de carácter ocupacional como un factor que facilita la inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados. Nuestra hipótesis, como lo comentamos recientemente, señala que esta inserción es posible en mayor medida precisamente por el uso de redes sociales ocupacionales.

Tras los resultados del trabajo de campo se llega a la conclusión que las redes sociales no son un factor primordial para la inserción laboral de los inmigrantes mexicanos calificados, como se señala en nuestra hipótesis, ya que solo el 41.3% de las ocasiones, por lo menos del grupo de inmigrantes entrevistados, se utilizaron las redes sociales como fuente de información en el proceso de inserción laboral, teniendo un mayor acceso de oportunidades laborales a través de la búsqueda de plataformas digitales en internet, en donde inclusive las empresas y reclutadores los invitan a través de esta vía a entrevistas de trabajo.

Sin embargo; lo anterior no descarta el uso de redes sociales ocupacionales de lazos débiles (*weak ties*) y el impacto que esta causa en el proceso de inserción laboral, en donde varios de los entrevistados señalaron que su primera oferta de trabajo se presentó en el mismo lugar en donde realizaron prácticas profesionales, iniciando una vida laboral inmersos en el sector en el que estudiaron lo que les ayudó desde muy temprana edad a tomar experiencia que les fue facilitando el ingreso a posteriores empleos durante su trayectoria laboral. Por otra parte para ingresar al mercado laboral de los Estados Unidos o de la bahía algunos recibieron la oferta de trabajo por parte de su mismo empleador en México, o este los vinculó para que tuvieran una oferta de empleo en los Estados Unidos o el área de la bahía.

Podemos señalar que en el ámbito del área de San Francisco la vía natural de acceso es a través de las plataformas digitales, en donde el empleador generalmente busca en gran medida a los trabajadores calificados invitando a quienes cuentan con experiencia laboral para realizar una serie de funciones especializadas. En cuanto al sector académico destaca que todos los inmigrantes entrevistados que participan en este sector utilizaron redes ocupacionales, contrario a lo que ocurre en los otros sectores, en donde los vínculos se establecieron primordialmente a través de colegas con quienes se tiene una experiencia previa de trabajo.

De acuerdo a la información recopilada en las entrevistas, las redes ocupacionales en el ámbito del trabajo calificado, si sirven como una herramienta donde la función es informar a un trabajador de una vacante de empleo en donde su capital humano le puede dar la oportunidad de ingresar, o bien informa a un empleador que en el mercado laboral hay un trabajador que cuenta un capital humano idóneo para las funciones requeridas en el puesto; pero esta información se obtiene en mayor medida, como se señaló, de redes tradicionales como son las bolsas de trabajo, que en el contexto actual son digitales, lo que permite interacción inmediata entre empleadores y trabajadores.

Hay que recordar que la teoría del capital humano nos señala que el conocimiento y la experiencia son los elementos que permiten una mayor posibilidad de acceso al mercado laboral, y que la acumulación de este capital permite la inserción en condiciones de estabilidad y altos salarios según lo señala la hipótesis del mercado dual de trabajo. El capital humano, de acuerdo con la información que nos proporciona nuestro trabajo de campo, si determina la inserción al mercado laboral en el sentido que si se requiere habilidades profesionales y experiencia laboral, pero la información respecto a la demanda de trabajadores u oferta de fuerza de trabajo se obtiene en mayor medida de los medios tradicionales de bolsa de trabajo, y en menor medida, en el caso de la población calificada, del uso de redes sociales ocupacionales, por lo que el uso de redes sociales, por lo menos de tipo ocupacional, si bien es un medio para encontrar información en el mercado laboral calificado, no es la principal fuente de información.

En cuanto a la satisfacción de los inmigrantes mexicanos calificados con respecto a los salarios y estabilidad laboral, la cual señala la hipótesis del mercado dual que se presenta

en esta población, observamos que en general si existe en cuanto a los salarios y prestaciones sociales, pero sin embargo; la estabilidad laboral se encuentra ligada a la condición migratoria, lo cual creaba inquietud entre los inmigrantes calificados entrevistados que no tenían una residencia, quienes eran la mayoría. Por otra parte, como se señaló en el capítulo IV, manifestaron en general sentirse bien con el ambiente de trabajo y las funciones laborales que desempeñan.

Por último se debe señalar que las trayectorias de vida de los individuos entrevistados nos indican que la decisión de emigrar y establecerse en el mercado laboral del área de la bahía de San Francisco fue en gran medida circunstancial y no una decisión tomada como una vía de escape ante un escenario de ausencia de oportunidades laborales en México, lo que es un indicador que la posesión de capital humano vinculado a sectores específicos de la economía en ciertas regiones es aún una gran herramienta de vinculación al mercado laboral, pero es necesario que se presenten estas condiciones.

Bibliografía

Aguirre, Andrés y Mónica Pinto. “Asociatividad, Capital Social y Redes Sociales”, en *Revista Mad*. No. 15. Departamento de Antropología, Universidad de Chile. Septiembre 2006. Disponible en: <http://www.revistamad.uchile.cl/index.php/RMAD/article/viewFile/14022/14327> (12 de Marzo de 2016)

Alarcón, Rafael. “La libre circulación de migrantes calificados en América del Norte”, en Pécoud, Antoine y Paul de Guchteneire, eds., *Migración sin fronteras: ensayos sobre la libre circulación de las personas*. Nueva York, Nueva York: New York Berhahn Books, 2008.

Alvaréz Soledad. “Aproximaciones históricas, sociales y políticas a la migración laboral, calificada y no calificada, dentro del nuevo mapa migratorio latinoamericano”, en https://www.academia.edu/5859094/Aproximaciones_historicas_sociales_y_politicas_de_la_migracion_laboral_calificada_y_no_calificada (16 de Marzo de 2020).

Aleixo, J. “Migracoes internacionais de pessoal qualificado (brain drain)”, en *Revista Brasileira de Estudos Politicos*, Número 39, Junio, 1974.

Aragonés, Ana María y Uberto Salgado. “Mercados de trabajo en la economía del conocimiento”, en Aragonés, Ana María, ed., *Mercados de trabajo y migración internacional*. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México, 2011.

Ariza, Mariana y Alejandro Portes. “La migración internacional de mexicanos: escenarios y desafíos de cara al nuevo siglo”, en Ariza, Mariana y Alejandro Portes, eds., *El país transnacional: migración mexicana y cambio social a través de la frontera*. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México, 2007.

Arrow, Kenneth. “Higher education as a filter”, en *Journal of Political Economics*. Vol. 81. No. 2, Marzo – Abril de 1973. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press, 1973.

Arvizu Monje, Xanadi. *Migración calificada y subutilización de habilidades de los mexicanos e indios en el mercado laboral estadounidense*. Tesis de maestría en Población y Desarrollo, FLACSO de México, 2012.

Atria, Raúl. “Estructura ocupacional, estructura social y clases sociales”, en *Serie Políticas Sociales*. No. 96, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2004. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6087/S049713_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y (03 de Marzo de 2018).

Becker, Gary. “Inversión en capital humano e ingresos”, en Toharia, Luis, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid, España: Editorial Alianza. 1983.

Brinkley, Alan. *Historia de Estados Unidos. Un país en Formación*. México, Distrito Federal: McGraw-Hill Interamericana. 2008.

Bourdieu, Pierre. “Las formas de capital.” Traducción de Urbizagástegui Alvarado, Rubén. “The forms of capital”, en John G. Richardson (ed.), *Handbook of Theory and research for the Sociology of Education*. Nueva York: Greenwood Press. 1986. Disponible en: https://www.academia.edu/1360865/LAS_FORMAS_DE_CAPITAL_ (06 de Octubre de 2015).

Cabrera Sánchez, Juan Manuel. “La corriente institucionalista en el mercado de trabajo”, en *Anales de la Facultad de Derecho*. Vol.13, 1996. La Laguna, Tenerife, España: Universidad de La Laguna, 1996.

Cacciutto, Mariángel. “La teoría del Capital social: análisis de sus aportes y aplicación a estudios turísticos orientados al desarrollo,” en *Monografía de graduación*. Universidad Nacional del Mar de Plata. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Sin Año. Disponible en: http://nulan.mdp.edu.ar/1148/1/cacciutto_m.pdf. (03 de Septiembre de 2015).

Caicedo, Maritza. *Migración, Trabajo y Desigualdad. Los Inmigrantes Latinoamericanos y Caribeños en Estados Unidos*. México, Distrito Federal: El Colegio de México, 2010.

California Economic Summit. *Briefing Book, Bay Area Region 2013*. Disponible en file:///C:/Users/Allison/Downloads/Bay%20Area%20Regional%20Forum%20Briefing%20Book%202013%20(1).pdf (16 de Abril de 2016).

Calva, Luis Enrique. “Migración calificada de México a Estados Unidos”, en *Letras Migratorias*, Noviembre de 2013, Consejo Nacional de Población, México, 2013.

Calva, Luis Enrique. *La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción al mercado laboral*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Colegio de la Frontera Norte, 2014.

Calva, Luis Enrique y Rafael Alarcón. “La integración laboral precaria de los migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al inicio del Siglo XXI”, en *Papeles de Población*. Número 83, enero-marzo de 2015. Toluca, Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México, 2015.

Cardona Acevedo, Marleny; Montes Gutiérrez, Isabel; Vásquez, Juan José; Villegas, María Natalia y Tatiana Brito Mejía. “Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral”, en *Cuadernos de investigación*. Universidad EAFIT. Medellín,

Colombia. Disponible en <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166> (30 de Noviembre de 2015).

Carrión Latorre, Verónica del Rocío y Alfredo Hualde Alfaro. “¿Profesionales sin fronteras? Una aproximación a las trayectorias laborales de los ingenieros mexicanos en Estados Unidos”, en *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, Año 18. Número 30. 2013.

Castells, Manuel. *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vol. I: La sociedad red*. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores, 2008.

Castles, Stephen y Mark J. Miller. *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. México, Distrito Federal: Miguel Ángel Porrúa, 2004.

CEPAL. “CEPAL: impacto social, económico y cultural de la migración es notoriamente positivo para los países de origen y destino”. CEPAL, 2019. Disponible en <https://www.cepal.org/es/comunicados/cepal-impacto-social-economico-cultural-la-migracion-es-notoriamente-positivo-paises> (12 de Marzo de 2020).

Chiswick, Barry. “The effect of the Americanization on the earnings of foreign-born men”, en *Journal of Political Economy*. Número 86. Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1978.

Clemens, Michael. “Skilled Migration from Mexico: Trends, Concerns, and Outlook”. Center for Global Development. 2014. Disponible en <https://www.cgdev.org/publication/skilled-migration-mexico-trends-concerns-and-outlook> (19 de Febrero de 2020).

Coleman, James S. *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press, 1990.

Coleman, James S. “Social Capital in the Creation of Human Capital”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 94. Chicago, Illinois: The University of Chicago Press, 1988.

Del Campo Villares, Octavio y Venancio Salcines. “El valor económico de la educación a través del pensamiento económico en el Siglo XX.”, en *Revista de la Educación Superior*, Vol. XXXVII, No. 147, Julio – Septiembre de 2008. México, Distrito Federal: ANUIES, 2008.

Díez, Beatriz. “Cómo logro California convertirse en la 5ª economía del mundo (y cuáles son algunos de los inconvenientes)”. BBC Mundo, 2020. Disponible en <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44204832> (04 de Noviembre de 2020)

Doxrud, Jan. “Karl Marx: teoría del valor del trabajo y proceso de valorización.”, en blog *Liberty & Knowledge*, 2015. Disponible en <http://www.libertyk.com/blog-articulos/2015/11/25/karl-marx-4-el-capital-teora-del-valor-trabajo-y-proceso-de-valorizacin-por-jan-doxrud> (03 de Marzo de 2020).

Durand, Jorge y Douglas S. Massey. *Clandestinos. Migración México-Estados Unidos*. México, Distrito Federal: Miguel Ángel Porrúa. 2009.

Ecoosfera. “Cadenas globales de valor, ¿qué son y por qué son importantes para la biodiversidad de México?”. Ecoosfera, 2017. Disponible en <https://ecoosfera.com/2017/01/cadenas-globales-de-valor-que-son-y-por-que-son-importantes-para-la-biodiversidad-de-mexico/> (03 de Marzo de 2020)

Edwards, Richard; Gordon, David y Michael Reich. “Dual Labor Markets. A theory of Labor Market Segmentation”, en *The American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, Mayo de 1973. Pittsburgh, Pennsylvania: American Economic Association, 1973.

Erikson, R., y J. H. Goldthorpe. *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press, 1993.

Fermoso, Paciano. *Manual de economía de la educación*. Madrid, España: Narcea. 1997.

Fernández, Rosa. “Producto Interior Bruto (PIB) en los EE. UU. por Estado en 2019”. Statista, 2020. Disponible en <https://es.statista.com/estadisticas/598677/producto-interior-bruto-pib-en-los-ee-uu-por-estado-en/> (04 de Noviembre de 2020)

Fernández-Huerga, Eduardo. “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”, en *Investigación económica*, Vol. LXIX, No. 273, Julio-Septiembre de 2010. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.

Ferrado, Alonso. “Las cadenas globales de valor y la medición del comercio internacional en valor agregado”. Instituto de estrategia internacional, 2013. Disponible en cera.org.ar (03 de Marzo de 2020).

Filgueira, C. *Predisposición migratoria. La situación de egresados profesionales*. Montevideo, Uruguay; CIESU, 1976.

Fisher, Irving. *Elementary principles of economics*. Norwood, Massachusetts: Norwood Press. The McMillan Company, 1912.

Florida, Richard. *The flight of the creative class: The new global competition for talent*. Nueva York, Nueva York: Harper Business, 2005.

Florida, Richard. *Who's your city? How the creative economy is making where to live the most important decision of your life*. Nueva York, Nueva York: Basic Books, 2008

Galicia Bretón Mora, Fabiola. *Inserción laboral de inmigrantes calificados de Zacatecas, Oaxaca y Veracruz en Los Ángeles, California*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, Colegio de la Frontera Norte, 2012.

Gandini, Luciana y Fernando Lozano Ascencio. “La migración mexicana calificada en perspectiva comparada: el caso de los profesionistas con posgrado en Estados Unidos, 2001-2010”, en Castillo, Manuel Ángel y Telésforo Ramírez García, eds., *México ante los recientes desafíos de la migración internacional*. México, Distrito Federal: Consejo Nacional de Población, 2012.

Goldthorpe. John. *The Social Grading of Occupations: A New Approach and Scale*. Oxford: Clarendon Press, 1974.

Goldthorpe. John. *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press, 1992.

González, Gilbert. “Mexican Labor Migration, 1876-1924”, en Overmyer-Velázquez, Mark, ed., *Beyond la frontera. The history of Mexico-U.S. Migration*. Nueva York, Nueva York: Oxford University Press, 2011.

González, Juan Gabino. “Inserción laboral de los migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1990-2000” en *Revista argentina de sociología*. Año 3, número 5. Buenos Aires, Argentina: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2005.

Granovetter, Mark. “The strength of weak ties”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 78, No. 6, Mayo de 1973. Chicago, Illinois: The University of Chicago, 1973.

Granovetter, Mark. “Economic action and social structure: the problem of embeddedness”, en *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No. 3, Noviembre de 1985. Chicago, Illinois: The University of Chicago, 1985.

Granovetter, Mark. *Getting a job. A study of contacts and carrers*. Chicago, Illinois: The University of Chicago, 1995.

Guzmán, Ricardo y Aurora Adriano Anaya. “Conocimiento, economía, desarrollo y sociedad: trazos desde la complejidad”, en *EN-CLAVES del pensamiento*, Año VII, No. 14, Julio-Diciembre de 2013. Ciudad de México: Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, 2013.

Hernández Carrera, Rafael. “La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada”, en *Cuestiones Pedagógicas*, No. 23, 2014. Sevilla, España: Universidad de Sevilla, 2014

Hernández Suárez, José Luis. *Migración calificada en México. Reflexiones desde la teoría de la acumulación*. Zacatecas, Zacatecas: Taberna Librería Editores, 2012.

Instituto de los Mexicanos en el Exterior. *Estadísticas de Mexicanos en Estados Unidos*. Disponible en <http://www.ime.gob.mx/es/estadisticas-de-mexicanos-en-estados-unidos> (29 de Abril de 2016).

Jiménez, José. “El mercado de trabajo en la escuela neoclásica y su concepto de capital humano. Una implicación para el desarrollo”, en *Contribuciones a la Economía*. Puebla, Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2007. Disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2007b/jajj.htm> (25 de Marzo de 2020).

López Sala, Ana María. *Inmigrantes y Estados: la respuesta política ante la cuestión migratoria*. Barcelona, España: Anthropos, 2005.

Lozano, Lozano, Fernando. “Nuevos orígenes de la migración mexicana a los Estados Unidos: migrantes urbanos versus migrantes rurales”, en *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, No. 94, 2001. Disponible en de Marzo <http://www.ub.edu/geocrit/sn-94-14.htm> (11 de Marzo de 2020)

Martínez Pizarro, Jorge. *Crisis económica mundial y oportunidades de la migración calificada*. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2011. Disponible en http://rimd.reduaz.mx/ponencias_flacso/PonenciaJorgeMartinez.pdf (10 de Diciembre de 2014).

Mosier, Page. *A Brief History of Population Growth in the Greater San Francisco Bay Region; a field-trip guidebook*, en Philip Stoffer y Leslie C. Gordon, eds. *Geology and Natural History of the San Francisco Bay Area*. Menlo Park, California: U.S. Geological Survey Bulletin No. 2188, 2001.

Mora-Torres, Juan. “Los de casa se van, los de fuera no vienen. The First Mexican Immigrants, 1848-1900”, en Overmyer-Velázquez, Mark, ed., *Beyond la Frontera. The history of Mexico-U.S. Migration*. Nueva York, Nueva York: Oxford University Press, 2011

Marx, Karl. *El Capital*. Tomo I / Vol. 1. México, Distrito Federal: Siglo XXI Editores, 2008.

Mendoza, Jorge y José Antonio Cabrera. “Trabajo calificado, especialización y productividad laboral urbana en la frontera norte de México: un análisis de panel de efectos mixtos”, en *Investigación económica*, vol. LXXIII, Número 287, 2014

Migration Policy Institute. *U.S. Immigrant Population by State and County*. Disponible en <http://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/us-immigrant-population-state-and-county?width=1000&height=850&iframe=true> (28 de Abril de 2016).

Migration Policy Institute. *Newcomers to the Aloha State: Challenges and Prospects for Mexicans in Hawai'i*. Disponible en <http://www.migrationpolicy.org/research/newcomers-aloha-state-challenges-and-prospects-mexicans-hawaii> (28 de Abril de 2016).

Mill, John Stuart. *Principios de la Economía Política*. Madrid, España: Síntesis, 2005.

Mora-Torres, Juan. “Los de casa se van, los de fuera no vienen. The First Mexican Immigrants, 1848-1900”, en Overmyer-Velázquez, Mark, ed., *Beyond la frontera. The history of Mexico-U.S. Migration*. Nueva York, Nueva York: Oxford University Press, 2011.

Organización Internacional del Trabajo. *Trabajo decente*. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm> (25 de Febrero de 2020).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. *Capital humano ¿Cómo influye en su vida lo que usted sabe?* México, Distrito Federal: Ediciones Castillo, 2007.

Oteiza, Enrique. “La emigración de personal altamente calificado en la Argentina, Un caso de brain drain latinoamericano.”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Número 72, 1965.

Oszlak, O. y D. Caputo. “La emigración de personal médico desde América Latina a los Estados Unidos: hacia la conceptualización alternativa”, en *Educación Médica y Salud*, Vol. 7, 1973.

Pelayo, Mariana. “Migración calificada: Iniciativas de polos de atracción y retornos que promueven la circulación de elites”, en Meza Ramos, Eduardo; Bojórquez, Octavio y Edel Soto Ceja, eds., *Memoria del IV seminario de desarrollo local y migración y IV asamblea de la red de investigación en competitividad, organizaciones y desarrollo regional*, 2013. Disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1265/1265.pdf> (12 de Febrero de 2020).

Pellegrino, Adela y Andrea Vigorito. “La emigración calificada desde América latina y las iniciativas nacionales de vinculación. Un análisis del caso uruguayo”, en *Pensamiento Iberoamericano*. Segunda Época, Número 4, 2009. Madrid, España: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, 2009.

Peña Muñoz, Jesús Javier. *Estudio sobre trayectorias de integración de migración mexicana calificada en sociedades multiculturales*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales, FLACSO de México, 2013.

Pérez, Amaury. “La sociología económica: orientación teórica, aparato conceptual y aspectos metodológicos de un campo de investigación en ciencias sociales”, en *Ciencia y sociedad*, Vol. XXXIV, No. 1, Enero – Marzo de 2009. Santo Domingo, República Dominicana: Instituto Tecnológico de Santo Domingo, 2009. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87014565005> (06 de Octubre de 2015).

Piore, Michael. *Birds of Passage Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge, England: Cambridge University Press. 1980.

Piore, Michael. “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre”, en Toharia, Luis, ed., *El mercado de trabajo, teorías y aplicaciones*. Madrid, España: Editorial Alianza. 1983a.

Piore, Michael. “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en Toharia, Luis, ed., *El mercado de trabajo, teorías y aplicaciones*. Madrid, España: Editorial Alianza. 1983b.

Ployhart, Robert; Nyberg, Anthony; Reilly, Greg y Mark Maltarich. “Human capital is dead; long live human capital resources!”, en *Journal of Management*, Vol. 40, Número 2, 2013.

Ployhart, Robert y Thomas Moliterno. “Emergence of the human capital resource: a multilevel model”, en *Academy of Management Review*, Vol. 36, Número 1, 2011.

Pompa, Elena. *De la guerra a la paz por la frontera: México-Estados Unidos, 1836-1876*. México, Distrito Federal: Universidad La Salle, 2013.

Portes, Alejandro. “Migración y desarrollo: una revisión conceptual de la evidencia”, en Castles, Stephen y Raúl Delgado Wise, eds., *Migración y desarrollo: perspectivas desde el sur*. Ciudad de México: Universidad Autónoma de Zacatecas. Miguel Ángel Porrúa, 2007.

Pozas, María de los Ángeles. “Aportes y limitaciones de la sociología económica” en de la Garza, E. ed., *Teorías sociales y estudios del trabajo nuevos enfoques*. México, Distrito Federal: Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana, 2006.

Pries, Ludger. “Teoría sociológica del mercado de trabajo”, en de la Garza Toledo, Enrique, ed., *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México, Distrito Federal: El Colegio de México, 2000.

Putnam, Robert. *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1993.

Putnam, Robert. “Bowling Alone: America’s Declining Social Capital”, en *Journal of Democracy*, Enero de 1995. Baltimore, Maryland: Johns Hopkins University Press, 1995.

Ramírez Plascencia, Jorge. “Tres visiones sobre capital social: Bourdieu, Coleman y Putnam”, en *Acta republicana. Política y sociedad*, Año 4, No. 4, 2005. Guadalajara, Jalisco: Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad de Guadalajara, 2005.

Regua, Nannette y Arturo Villarreal. *Images of America. Mexicans in San José. United States of America*: Arcadia Publishing, 2009.

Ricardo, David. *Principios de economía política y tributación*. México, Distrito Federal: Fondo de Cultura Económica, 1959.

Rocha, David. “Migrantes precarios. Inmigrantes mexicanos en la subcontratación en Estados Unidos”, en *Norteamérica*, Año 6, No.1, 2011. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México, 2011.

Roldan, Paula. “Cadena global de valor”, en *Economipedia*, 2020. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/cadena-global-valor.html> (06 de Marzo de 2020).

Salcines, Venancio y María Jesús Freire. “El valor económico de la educación a través del pensamiento económico. Desde el mercantilismo hasta Alfred Marshall (Siglo XIX)”, en *Revista de la Educación Superior*, Vol. XXXIX, No. 153, Enero – Marzo de 2010. México, Distrito Federal: ANUIES, 2010.

Sandoval, Juan Manuel. “La seguridización de la migración y de las fronteras en América del Norte”, en Aragonés, Ana María, ed., *Mercados de trabajo y migración internacional*. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México, 2011.

Sassen, Saskia. *La ciudad global: Nueva York, Londres, Tokio*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba, 1999.

Sassen, Saskia. *Inmigrantes en la ciudad global*. Universidad Pública de Navarra. Pamplona, España. 2006. Disponible en http://www.unavarra.es/digitalAssets/142/142657_Inmigrantes-en-la-ciudad-global--SASKIA-SASSEN-.pdf (09 de Abril de 2016).

Sassen, Saskia. “Dos enclaves en las geografías globales contemporáneas del trabajo”, en Aragonés, Ana María, ed., *Mercados de trabajo y migración internacional*. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México, 2011.

Schultz, Theodore. "Investment in Human Capital", en *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, Marzo de 1961. Pittsburgh, Pennsylvania: American Economic Association, 1961.

Schultz, Theodore. *El valor económico de la educación*. México, Distrito Federal: Tecnos, 1972.

Selva Sevilla, Carmen. *El capital humano y su contribución al crecimiento económico: un análisis para Castilla – La Mancha*. Cuenca, España: Universidad de Castilla-La Mancha, 2004.

Silicon Valley Regional Center. *Cities*. Disponible en <http://www.siliconvalleyeb5.com/silicon-valley/cities/> (30 de Abril de 2016).

Sklair, Leslie. "The transnational capitalist class", en *Cambridge Review of International Affairs*, Vol 14, Número 1. Londres, Inglaterra: London School of Economics and Political Science, 2010.

Smith, Adam. *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México, Distrito Federal: Fondo de Cultura Económica, 2002.

Solimano, Andrés. *The international mobility of talent and economic development: an overview of selected issues*. Oxford, Inglaterra: Oxford University Press, 2008.

Solimano, Andrés. "Los efectos de la migración internacional: dilemas y oportunidades", en *Migraciones, capital y circulación de talentos en la era global*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica, 2010.

Solís, Patricio. *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. México, Distrito Federal: El Colegio de México, 2007.

Spence, Michael. "Job Market Signaling", en *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, Agosto de 1973. Cambridge, Massachusetts: MIT Press, 1973.

Stephenson, Sherry. "Cadenas globales de valor: la nueva realidad del comercio internacional", en *Puentes. Análisis y noticias sobre comercio y desarrollo sostenible*, Vol. 16. No. 1, Marzo 2015. Centro Internacional para el Comercio y el Desarrollo Sostenible. Disponible en <http://www.ictsd.org/sites/default/files/review/puentes16-1.pdf> (06 de Marzo de 2020).

Stiglitz, Joseph. "The Theory of Screening, Education, and the Distribution of Income", en *The American Economic Review*, Vol. 65, No. 3, Junio de 1975. Pittsburgh, Pennsylvania: American Economic Association, 1975.

Thurow, Lester. "Education and economic equality", en *The Public Interest*, No. 28, Verano de 1972. New York, New York: National Affairs, 1972.

Tigau, Camelia. *Riesgos de la fuga de cerebros en México. Construcción mediática, posturas gubernamentales y expectativas de los migrantes*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2013.

Toharia, Luis. "Introducción", en *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, en Toharia, Luis, ed., Madrid, España: Editorial Alianza. 1983.

Torche, Florencia. "Una clasificación de clases para la sociedad chilena", en *Revista de Sociología*, No. 20. Santiago, Universidad Católica de Chile, 2006.

Tuirán, Rodolfo y José Luis Ávila. "Migración calificada entre México-Estados Unidos. Desafíos y opciones de política", en *Migración y Desarrollo*, Vol. XI, No. 21. Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas, 2013.

United States Census Bureau. *Quick Facts*. Disponible en <http://www.census.gov/quickfacts/table/PST045215/00> (17 de Abril, 2016).

United States Department of Health & Human Services. Office of the Assistant Secretary for Planning and Evaluation. *Health & Human Services Poverty Guidelines*. Disponible en <https://aspe.hhs.gov/poverty-guidelines> (13 de Marzo de 2020).

Universidad de Jaén. *La entrevista en investigación cualitativa*. Disponible en http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf (12 de Diciembre de 2019).

Vázquez, Laura y Lilia Domínguez. "La migración de profesionistas mexicanos y su inserción laboral en Estados Unidos", en *Revista de Economía Mexicana*, No. 3, 2018. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México, 2018

Verea, Mónica. "Principales lineamientos de las políticas migratorias en Estados Unidos, España y Singapur", en Elaine Levine y Mónica Verea, eds., *Políticas Migratorias y Movilidad Laboral en Estados Unidos, España y Singapur*. México, Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México, 2010.

Villalobos Monroy, Guadalupe y René Pedroza Flores. "Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico", en *Tiempo de educar*, Vol. 10, Número 20, julio – diciembre 2009. Toluca, Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México, 2009.

Wright, Erik. *Class structure and income determination*. Nueva York: Academic Press, 1979.

Zolniski, Christian. "The informal economy in an advanced industrialized society: Mexican immigrant labor in Silicon Valley", en *Yale Law Journal June*, Vol. 103, Número 8. New Haven, Connecticut: The Yale Law Journal Company, Inc., 1994.

Zong Jie y Jeanne Batalova. *Mexican Immigrants in the United States*. Migration Policy Institute. Marzo de 2018. Disponible en <http://www.migrationpolicy.org/article/mexican-immigrants-united-states> (8 de Diciembre de 2019).

ANEXOS CAPÍTULO III

Anexo 3.1.

Condados con mayor porcentaje de población Inmigrante en los Estados Unidos al año 2014

Puesto	Condado	Región Económica de la que forma parte el Condado	Ciudad Principal del Condado o ciudad de la que forma parte	Área metropolitana de la que forma parte el Condado	Población Inmigrante Total en el Condado	Porcentaje de Población Inmigrante en el Condado
1	Miami-Dade, Florida	Miami	Miami	Miami	1,373,753	51.6%
2	Queens, Nueva York	Nueva York-Newark	Nueva York	Nueva York	1,109,599	47.8%
3	Hudson, Nueva Jersey	Nueva York-Newark	Jersey	Nueva York	282,560	42.2%
4	Santa Clara, California	Área de la Bahía SF	San José	San José	724,765	38.3%
5	Kings, Nueva York	Nueva York-Newark	Nueva York	Nueva York	971,120	37%
6	San Mateo, California	Área de la Bahía SF	San Mateo	Francisco-Oakland	268,724	35.4%
7	Bronx, Nueva York	Nueva York-Newark	Nueva York	Nueva York	501,300	34.9%
8	Los Ángeles, California	Los Ángeles-Anaheim	Los Ángeles	Los Ángeles	3,518,459	34.8%
9	San Francisco, California	Área de la Bahía SF	San Francisco	San Francisco-Oakland	293,404	34.4%
10	Montgomery, Maryland	Washington-Baltimore	Rockville	Washington	342,873	33.3%
11	Broward, Florida	Miami	Fort Lauderdale	Miami	607,700	32.5%
12	Middlesex, Nueva Jersey	Nueva York	Edison	Nueva York	269,329	32.2%
13	Alameda, California	Área de la Bahía SF	Oakland	San Francisco-Oakland	513,984	31.9%
14	Fairfax, Virginia	Washington-Baltimore	Fairfax	Washington	351,677	30.9%
15	Bergen, Nueva Jersey	Nueva York-Newark	Hackensack	Nueva York	287,026	30.7%

Fuente: *American Fact Finder* con estimaciones del *Buró de Censo de Estados Unidos* (United States Census Bureau).

Anexo 3.2.**Áreas metropolitanas de mayor Producto Interno Bruto (PIB) en dólares corrientes al año 2014**

Puesto	Área Metropolitana	Región Económica	PIB en Millones de Dólares
1	Nueva York-Newark-Jersey City	Nueva York-Newark	1,558,518
2	Los Ángeles-Long Beach-Anaheim	Los Ángeles-Anaheim	866,745
3	Chicago-Naperville-Elgin	Chicago	610,552
4	Houston-The Woodlands-Sugar Land	Houston	525,397
5	Dallas-Fort Worth-Arlington	Dallas-Fort Worth	504,358
6	Washington-Arlington-Alexandria	Washington-Baltimore	471,584
7	San Francisco-Oakland-Hayward	Área de la Bahía SF	411,969
8	Filadelfia-Camden-Wilmington	Filadelfia	391,118
9	Boston-Cambridge-Newton	Boston	382,459
10	Atlanta-Sandy Springs-Roswell	Atlanta	324,881
11	Seattle-Tacoma-Bellevue	Seattle	300,827
12	Miami-Fort Lauderdale-West Palm Beach	Miami	299,161
13	Detroit-Warren-Dearborn	Detroit	236,500
14	Minneapolis-St. Paul-Bloomington	Minneapolis-St. Paul	235,733
15	Phoenix-Mesa-Scottsdale	Phoenix	215,214
16	San José-Sunnyvale-Santa Clara	Área de la Bahía SF	213,819
17	San Diego-Carlsbad	San Diego	206,817
18	Denver-Aurora-Lakewood	Denver	187,111
19	Baltimore-Columbia-Towson	Washington-Baltimore	173,516
20	Portland-Vancouver-Hillsboro	Portland	159,328

Fuente: *Buró de Análisis Económico* (Bureau of Economic Analysis) con estimaciones del *Departamento de Comercio Estados Unidos* (U.S. Department of Commerce).

Anexo 3.3.

Participación en el mercado de trabajo a nivel federal de Población Total, Nativa, Inmigrante, Inmigrante de Latinoamericana y de México en Estados Unidos al año 2014

Población	Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Porcentaje de participación en la fuerza de trabajo	63.3%	62.7%	66.3%	69.4%	68.9%
Porcentaje de empleo civil de quienes participan en la fuerza de trabajo	92.2%	91.9%	93.5%	93.0%	93.4%
Porcentaje de empleo en el ejército de quienes participan en la fuerza de trabajo	0.6%	0.7%	0.2%	0.2%	0.1%
Porcentaje de desempleo de quienes participan en la fuerza de trabajo	7.2%	7.4%	6.4%	6.9%	6.5%

Fuente: American Fact Finder y cálculos propios con base en la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Anexo 3.4.

Distribución de la participación por sector de actividad en cada grupo de población en los Estados Unidos al año 2014

Sector de Actividad / Población	Agricultura, pesca, minería, energía	Construcción	Manufactura	Comercio	Servicios
Población Nativa	77.9%	78.2%	81.8%	86.1%	84.6%
Población Inmigrante	22.1%	21.8%	18.2%	13.9%	15.4%
Población Total	100%	100%	100%	100%	100%
Población Inmigrante de Latinoamérica	19.9%	18%	9.9%	7.3%	7.6%
Población Inmigrante de México	17.6%	11.4%	6.3%	3.6%	3.6%

Fuente: Cálculos propios con base de la *Muestra del Uso público de Microdata* (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la *Encuesta de Comunidad Americana* (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Anexo 3.5.

Participación en subsectores del área de los servicios por grupo de población de Estados Unidos al año 2014

Subsector de actividad en el área de los servicios / Población	Transporte y almacenamiento	Información (medios), arte, entretenimiento y recreación	Finanzas, seguros y bienes raíces	Profesionales, científicos, técnicos, gestión y apoyo administrativo	Educación	Salud y asistencia social	Alimentación y hospedaje	Administración Pública	Otros Servicios
Población Nativa	84.3%	88.3%	86.6%	81.6%	89.1%	84.9%	79%	92%	78.9%
Población Inmigrante	15.7%	11.7%	13.4%	18.4%	10.9%	15.1%	21%	8%	21.1%
Población Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Población Inmigrante de Latinoamérica	8.5%	4.8%	5.3%	9.4%	4.2%	6.5%	13.4%	3.3%	12.4%
Población Inmigrante de México	3.5%	2%	1.9%	4.8%	1.7%	2.1%	8.3%	1.2%	6.2%

Fuente: Cálculos propios con base de la *Muestra del Uso público de Microdata* (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la *Encuesta de Comunidad Americana* (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Anexo 3.6.

Participación en Estructura Ocupacional manual y no manual por grupo de población de Estados Unidos al año 2014

Categoría Ocupacional / Población	No Manual	Manual
Población Nativa	86.6%	80.9%
Población Inmigrante	14.4%	19.1%
Población Total	100%	100%
Población Inmigrante de Latinoamérica	5.7%	14.5%
Población Inmigrante de México	2.5%	9.2%

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Anexo 3.7.

Participación en Estructura Ocupacional en subsectores manual y no manual por grupo de población de Estados Unidos al año 2014

Categoría Ocupacional / Población	No Manual Calificado	No Manual Semicalificado	No Manual No calificado	Manual Calificado	Manual Semicalificado	Manual No Calificado
Población Nativa	85.1%	87.2%	84.7%	85.6%	78%	79.1%
Población Inmigrante	14.9%	12.8%	15.4%	14.4%	22%	20.9%
Población Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Población Inmigrante de Latinoamérica	4%	4.8%	9.1%	9.9%	18.5%	15%
Población Inmigrante de México	1.4%	1.4%	4.7%	6.1%	11.7%	9.8%

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Anexo 3.8.

Participación en el mercado de trabajo de Población Total, Nativa, Inmigrante, Inmigrante de Latinoamericana y de México en California al año 2014

Población	Total	Nativa	Inmigrante	Inmigrante de Latinoamérica	Inmigrante de México
Porcentaje de participación en la fuerza de trabajo	63.2%	62.4%	64.7%	67.8%	67%
Porcentaje de empleo civil de quienes participan en la fuerza de trabajo	90.9%	89.9%	93%	92.2%	92.2%
Porcentaje de desempleo de quienes participan en la fuerza de trabajo	8.4%	9.2%	6.9%	7.7%	7.8%
Porcentaje de empleo en el ejército de quienes participan en la fuerza de trabajo	0.7%	0.9%	0.1%	0.1%	0%

Fuente: American Fact Finder y cálculos propios con base en la *Encuesta de Comunidad Americana* (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Anexo 3.9.

Participación en sector de actividad / rama económica por grupo de población de California al año 2014

Sector de Actividad / Población	Agricultura, pesca, minería, energía (SP)	Construcción (SS)	Manufactura (SS)	Comercio (ST)	Servicios (ST)
Población Nativa	37.2%	60.9%	54.5%	69.9%	69.6%
Población Inmigrante	62.8%	39.1%	45.5%	30.1%	30.4%
Población Total	100%	100%	100%	100%	100%
Población Inmigrante de Latinoamérica	59.7%	32.4%	25.1%	16.2%	14.8%
Población Inmigrante de México	56.8%	26.3%	20.3%	12.6%	10.9%

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

SP (Sector Primario); SS (Sector Secundario); ST (Sector Terciario).

Anexo 3.10.

Participación en subsectores del área de los servicios por grupo de población de California al año 2014

Subsector de actividad en el área de los servicios / Población	Transporte y almacenamiento	Información (medios), arte, entretenimiento y recreación	Finanzas, seguros y bienes raíces	Profesionales, científicos, técnicos, gestión y apoyo administrativo	Educación	Salud y asistencia social	Alimentación y hospedaje	Administración Pública	Otros Servicios
Población Nativa	66.5%	79.7%	73.4%	66.2%	80.2%	66.9%	60.3%	81.2%	58.9%
Población Inmigrante	33.5%	20.3%	26.6%	33.8%	19.8%	33.1%	39.7%	18.8%	41.1%
Población Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Población Inmigrante de Latinoamérica	18.6%	6.5%	8.8%	17.4%	7.9%	12.4%	27%	7%	25.6%
Población Inmigrante de México	13.8%	4.5%	5.8%	13.2%	5.6%	8.3%	21.9%	4.8%	18.2%

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014

Anexo 3.11.

Participación en Estructura Ocupacional manual y no manual por grupo de población de California al año 2014

Categoría Ocupacional / Población	No Manual	Manual
Población Nativa	71.6%	56.6%
Población Inmigrante	28.4%	43.4%
Población Total	100%	100%
Población Inmigrante de Latinoamérica	11%	34%
Población Inmigrante de México	7.8%	28.3%

Fuente: Cálculos propios con base de la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.

Anexo 3.12

Cantidad de población por grupo de participación en las regiones de San Francisco, Este de la Bahía y Silicon Valley en el Área de la Bahía de San Francisco al año 2014.

	Región de San Francisco	Región del Este de la Bahía	Región de Silicon Valley
Nativos	559,960 (65.7%)	1,938,827 (71.2%)	1,672,887 (63.1%)
Inmigrantes	292,733 (34.3%)	784, 698 (28.8%)	978,821 (36.9%)
Población Total	852,693 (100%)	2,723,525 (100%)	2,651,708 (100%)
Inmigrantes de Latinoamérica	57,612 (6.8%)	274,050 (10.1%)	264,776 (10%)
Inmigrantes de México	24,405 (2.9%)	186,812 (6.9%)	195,130 (7.4%)

Fuente: Cálculos propios con base en la Muestra del Uso público de Microdata (Public Use Microdata Sample / PUMS); por Área Geográfica del estado de California (Public Use Microdata Area / PUMA); muestra del 1% de la Encuesta de Comunidad Americana (American Community Survey / ACS) del año 2014.