



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**F A C U L T A D   D E   E C O N O M Í A**

Discriminación por nacionalidad y salario hacia los migrantes  
calificados mexicanos en Estados Unidos de América

**T E S I S**

Que para obtener el título de:

**Licenciada en Economía**

**P R E S E N T A**

Daniela Castro de Santiago

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

Dra. Mónica Laura Vázquez Maggio



**Ciudad Universitaria, CD.MX., 2022**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

“Otros en mi lugar hubiesen hablado de “raíces” [...] ese no es mi vocabulario. No me gusta la palabra “raíces”, la imagen menos aún. Las raíces se hunden en el suelo, se contorsionan en el lodo, florecen en las tinieblas; retienen al árbol cautivo desde su nacimiento y lo alimentan al precio de un chantaje: “¡Te liberas y te mueres!” Los árboles tienen que resignarse, necesitan sus raíces; los seres humanos no. Nosotros respiramos la luz, codiciamos el cielo y cuando nos hundimos en la tierra es para pudrirnos. La savia del suelo natal no remonta por nuestros pies hacia la cabeza, nuestros pies no sirven más que para caminar. Para nosotros, solo las carreteras importan. Son ellas las que nos hacen ir de la pobreza a la riqueza o a otra pobreza, de la servidumbre a la libertad o a la muerte violenta. Nos prometen, nos cargan, nos empujan, y luego nos abandonan. Entonces nos morimos, de la misma manera en la que nacimos, al borde de una carretera que no habíamos escogido. Contrariamente a los árboles, las carreteras no emergen del suelo por el azar de las semillas. Como nosotros, ellas tienen un origen. Origen ilusorio, ya que una carretera nunca tiene realmente un comienzo; antes de la primera curva, ahí un poco más atrás, ya había habido una curva, y otra más. Origen inasible, ya que en cada cruce se unieron otras carreteras, que venían de otros orígenes. Si hubiera que tomar en cuenta todos estos afluentes, abrazaríamos a la Tierra cien veces.”

Maalouf, 2004, p. 7-8, traducción de Olivia Gall (2014)

## Agradecimientos

*A mis padres, Octavio y Adriana, por su apoyo a lo largo de mi vida, sin ustedes esto no sería posible.*

*A Carolina, por ser uno de mis mayores pilares y nunca soltarme la mano.*

*A mis amigos, por haberme acompañado a lo largo de este camino haciendo de estos años toda una aventura.*

*A Jorge F., por ser el mejor amigo que pude haber tenido, gracias por existir conmigo.*

*A la UNAM y la Facultad de Economía, por brindarme educación universitaria que de otra forma no hubiera sido posible.*

*A los excelentes profesores y profesoras que comparten sus conocimientos día a día; especialmente a mis tutoras, Dra. Mónica Laura Vázquez Maggio y Dra. Lilia Domínguez.*

*A todas las personas con las que he cruzado camino, a los que ya no están y a los que vendrán.*

*Este trabajo es el resultado del esfuerzo, dedicación y acompañamiento de cada una de las personas que han estado en mi vida.*

*Alegremente se lo dedico a todas aquellas que tengan un sueño, a las que deseen crecer y florecer.*

## Contenido

Introducción .....	5
1. Revisión de la literatura sobre discriminación.....	8
1.1 Aspectos conceptuales de discriminación.....	8
1.2 Revisión de la literatura teórica .....	12
1.2 La discriminación y los migrantes .....	21
2. Aspectos metodológicos.....	25
2.1 Características de la base de datos.....	25
2.2 Estadística descriptiva .....	30
2.2.1 Perfil del individuo que percibe discriminación por nacionalidad y salario .....	33
2.3 Modelo de estimación .....	38
3. Hacia una explicación de la discriminación entre los migrantes calificados mexicanos en Estados Unidos .....	42
3.1 Resultado se interpretación del modelo.....	45
Conclusiones.....	50
Referencias .....	54

## Introducción

A lo largo de las últimas décadas se han realizado estudios sobre la migración de mexicanos calificados de los Estados Unidos Mexicanos a Estados Unidos de América, es decir, individuos formados en México que migraron con un título universitario o un equivalente al extranjero (Vázquez y Domínguez, 2018). Durante estos años se ha documentado un aumento en el número de migrantes (González Becerril, 2005; Calva Sánchez, 2014; Vázquez y Domínguez, 2018) impulsados a tomar esta decisión por múltiples factores económicos y sociales tales como: el proceso de globalización, el aumento de interconexiones, el abaratamiento de los costos de traslado y comunicación, y las redes de migrantes que disminuyen los riesgos de migrar. Por otro lado, la situación económica mexicana afecta igualmente debido a la baja creación de empleos ante la mayor oferta de profesionistas, así como la inseguridad y la eterna búsqueda para mejorar la calidad de vida (Vázquez y Domínguez, 2018).

De acuerdo con datos de la American Community Survey (2015, citado en Vázquez y Domínguez 2018) se observa un “despegue” en la migración de mexicanos calificados a E.U.A. desde la década de 1980 con una tasa de crecimiento que varía entre periodos: de 1982-1994 fue de 13.9%, de 1994-2008 fue 7.5% y de 2009-2015 se desaceleró a 4.4%.

La inserción laboral de los migrantes calificados mexicanos ha sido estudiada por distintos autores desde puntos de vista disímiles. Lozano, Ramírez y Gandini (2015) hacen un análisis de los profesionistas mexicanos con estudios de posgrado (maestría, doctorado o alguna especialización post-licenciatura) que se emplean en México y en Estados Unidos donde muestra dos modelos logísticos, uno para cada país. Los resultados demuestran que en México hay menores probabilidades de emplearse en ocupaciones altamente calificadas para los profesionistas en el área de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM), sobre todo para jóvenes menores de 40 años, mujeres y aquellas personas que han completado estudios de doctorado en un establecimiento autorizado para conferir tal grado. No obstante, si dirigimos nuestra mirada a E.U.A. nos encontramos con un panorama

completamente diferente. Es decir, en este territorio se favorece a los profesionistas de las categorías antes mencionadas, además de aquellos estudiantes de posgrado y mexicanos que poseen ciudadanía estadounidense. Sin embargo, igualmente mencionan que las dificultades para acceder a empleos acordes al perfil académico se encuentran tanto en el origen como en el destino. Al mismo tiempo, Calva-Sánchez y Alarcón (2015) también señalan la alta proporción de mexicanos calificados empleados en actividades que no requieren educación universitaria.

Por su parte, Vázquez y Domínguez (2018) realizan un análisis comparativo entre México, Colombia, Brasil, India y Canadá para conocer los tipos de ocupaciones provenientes de estos países que terminan empleándose en E.U.A. Nos muestran entonces que el 30% de los migrantes se encuentra en trabajos de bajo nivel de calificación y 20% de ellos están desempleados; es decir, los migrantes mexicanos calificados ocupan empleos donde no requieren educación terciaria. No se sabe en qué medida la subutilización de las capacidades de los migrantes calificados se manifiesta por algún tipo de discriminación, ya que en los trabajos reseñados con anterioridad no se analiza este tema. Un estudio reciente sobre la discriminación en la migración calificada Tigau (2020) establece que, para ciertas minorías migrantes o de segunda generación, es difícil la integración laboral:

“...las minorías suelen luchar más que los nativos contra aspectos vinculados con la percepción, como serían los estereotipos, sobre todo cuando intentan posicionarse en puestos de mando (chief executive officers, CEO). Asimismo, las minorías en general y los profesionistas en particular tienen que estar preparados emocionalmente para enfrentar este tipo de situaciones de adversidad.” (Tigau, 2020, p.50)

El objetivo de esta tesis es examinar la presencia de percepción discriminatoria hacia los migrantes calificados mexicanos en Estados Unidos, y conocer las características de la población que ha experimentado dicho fenómeno. Los datos de la American Community Survey no permiten analizarlo, pese a, y gracias a la base de datos recabada dentro del proyecto de investigación PAPIIT “Migración 7 contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral”, se cuenta con datos para realizar el análisis.

Específicamente, las preguntas planteadas a resolver en esta tesis son:

1. ¿Qué alcance tienen las experiencias de discriminación entre los migrantes calificados mexicanos?
2. ¿En qué modalidades se facilita esta discriminación?
3. ¿Cómo está asociada la discriminación con la inserción laboral?

Para ello, en el primer capítulo se revisan los aspectos conceptuales más importantes en el tema de discriminación, así como un breve recorrido de algunas teorías realizadas sobre el tema. En el segundo capítulo, se inspeccionan los aspectos metodológicos, es decir; las características de la base de datos, la estadística descriptiva y el perfil de los migrantes mexicanos calificados dentro de la investigación. Para el tercer capítulo se incluye el modelo econométrico y los resultados. Posteriormente, se concluye con un capítulo que recoge los desenlaces más importantes y algunas reflexiones finales.

# 1. Revisión de la literatura sobre discriminación

El presente capítulo está dedicado a sentar las bases conceptuales y teóricas para este trabajo de investigación. En el primer apartado se revisan los aspectos conceptuales más importantes sobre discriminación para luego introducir en el segundo apartado las diversas teorías existentes sobre este tema. Y, finalmente, en un tercer apartado, se reconoce la literatura que vincula la discriminación con los migrantes.

## 1.1 Aspectos conceptuales de discriminación

El término “discriminación” tiene una larga historia y ha sido estudiado por diversos autores e instituciones por lo que ha evolucionado con el paso del tiempo. Según el antropólogo Claude Lévi-Strauss, los primeros estudios sobre razas comenzaron en la época de las colonias donde se concebía a las culturas como “estáticas” o “acumulativas”. Los colonizadores categorizaban a los pueblos sometidos dentro de las culturas “estáticas” por los relativos pocos avances y progresos que tenían, principalmente en herramientas y fuerzas armadas; es decir, los consideraban inferiores. (Lomas Z., 2018)

A mediados del siglo XIX surge el “racismo científico” donde se respalda la superioridad biológica de ciertas razas, y con ello, aumenta el apoyo del trato desigual, creciendo la intolerancia y las ideas nacionalistas de superioridad. Antes de finalizar la Segunda Guerra Mundial, los valores de la sociedad permitían la concepción de una superioridad biológica debido a la diversidad fenotípica de los individuos y, al mismo tiempo, surgió una corriente de política social del Estado la cual apoyaba la creación de identidades nacionales. Es entonces cuando se crea el pensamiento que asegura que la raza precisa el comportamiento de las personas por la relación que se concibe entre ella y la etnicidad, es decir; las culturas. (Lomas Z., 2018)

Peter Mueser (2018) menciona que la primera literatura sobre discriminación comienza antes del cambio del siglo XX acerca de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en Gran Bretaña, sin embargo, el interés en el tema disminuyó en las dos décadas siguientes a la Segunda Guerra Mundial.

En la primera mitad del siglo XX, aumentó la reflexión moral crítica respecto al tema debido a que las injusticias históricas a gran escala estaban basadas en que ciertos miembros de la sociedad eran identificados por otros como parte de un grupo saliente, y por ello, eran constantemente denigrados y degradados por el resto de la sociedad y sus órganos, lo que resultaba en privación material y restricciones extremas a la libertad. A partir de ello, se comienza a utilizar el término “discriminación” para hacer referencia a actitudes negativas hacia ciertos sectores por su sexo, edad, capacidades físicas o intelectuales, preferencias de cualquier tipo, condición económica, diferencias étnicas y culturales, entre otros. (CODHEM, 2007)

Después de la Segunda Guerra Mundial, la igualdad se institucionaliza a través de la adaptación de leyes por parte de los Estados modernos democráticos, por ejemplo, con la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios en 1978 donde se establece la diversidad no legitima ninguna conducta discriminatoria ya que los seres humanos gozamos de igualdad en dignidad y derechos. (Lomaz Z., 2018)

Fue hasta 1957, con la publicación de *The Economics of Discrimination* de Gary Becker, que comenzó el desarrollo moderno de modelos de discriminación, aunque estos estudios se enfocaban en la relación entre desigualdad de trato y desigualdad de ingresos específicamente, por lo que la discriminación quedaba como un efecto secundario (Rodríguez, 2014). A partir de las décadas de los 60's y 70's la investigación en estos temas ha crecido nuevamente.

Pero, **¿qué es discriminación?** Para contestar esta pregunta se revisarán algunas definiciones que se han establecido en diversos artículos desde las ramas de la economía, sociología y psicología ya que, de acuerdo con la Stanford Encyclopedia of Philosophy, no existe definición universal para este concepto.

Para González y Rodríguez (2014) es importante definir el concepto de discriminación para poder distinguir sus usos y darle claridad a la teoría de derechos humanos establecida el siglo pasado. Rodríguez define a la discriminación como:

“Una forma injustificada de desigualdad de trato, de implantación social, duración histórica, alcance estructural y motivada por estigmatización y

prejuicios, que se ejerce contra una persona o grupo de personas, y que tiene por efecto -intencional o no- anular o limitar tanto sus derechos y libertades fundamentales como su acceso a las oportunidades relevantes de su contexto social.” (2014, P.63)

De acuerdo con el autor, esta definición implica que el origen de la discriminación son las construcciones culturales de donde surgen los estigmas, estereotipos y prejuicios. Para Kassin et al. (2010), los estereotipos son “las creencias que asocian a determinados grupos de personas con ciertas características” (p. 132) y se pueden ver influenciados por la cultura, las ideas provenientes de los grupos a los que pertenecemos, las interacciones cotidianas, la categorización social, entre otros; mientras que los prejuicios son “los sentimientos negativos que tenemos hacia los demás con base en su filiación a un grupo” (p.148).

Esas construcciones culturales están basadas en rasgos o características materiales, definidas por jerarquizaciones o relaciones de poder establecidas por las sociedades y su cultura sin un proceso legítimo, estableciendo posiciones históricas de superioridad o subordinación. Algunos rasgos pueden ser: el género, la orientación sexual, las creencias religiosas, el origen nacional o étnico, las discapacidades, etc. (Rodríguez, 2014)

Por otro lado, Miriam (2018) menciona que el concepto de discriminación se refiere a que los individuos dominantes concentran privilegios (económicos, simbólicos o de cualquier otro tipo) a través de la marginalización, segregación o violencia y, al mismo tiempo, esos actos discriminatorios son específicos a los contextos donde acontecen.

Se puede observar que las definiciones de discriminación dadas por Rodríguez (2014) y Miriam (2018) se complementan, ya que ambas establecen que dicho concepto está basado en procesos históricos, con alcance social y estructural, los cuales utilizan las construcciones culturales, relaciones de poder y sus privilegios para, intencionalmente o no, marginalizar o limitar los derechos de los grupos discriminados.

La Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación la define como:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.” Carbonell, M. (2017, p327).

Dentro de esta investigación es importante mencionar dos formas de discriminación específicas: el racismo y el sexismo. Ambos han sido de los motivos o formas más estudiados por los psicólogos sociales y que, además, se pueden dar tanto a nivel individual como institucional y cultural.

El sexismo, de acuerdo con Kassin et al. (2010, p. 154) es “el prejuicio y discriminación con base en el género de las personas (...) se origina en el hecho de que el sexo constituye la categoría social más predominante que usamos para identificarnos y reconocer a los demás (Stangor et al, 2002)”. Marta Torres Falcón (2014) establece que los estudios históricos sobre el género han mostrado que las mujeres sufren de condiciones laborales peores que los hombres por: salarios bajos, segregación ocupacional, hostigamiento, acoso, entre otros.

Por otro lado, respecto a la discriminación racial, Portilla Galindo (2003) comenta que los estudios sobre este tema surgen en 1950, paralelas a las reivindicaciones de los derechos civiles de las comunidades negras en Estados Unidos. Asimismo, Canales (2017) comenta que la discriminación laboral por condición étnica ha ido modificándose a lo largo de los años, especialmente por la creciente polarización

ocupacional en donde aparecen dos elementos fundamentales: el primero, por el aumento de la población perteneciente a grupos minoritarios en relación con la población estadounidense, es decir; las diferencias en demografía. Y el segundo, los patrones en la inserción laboral en donde, con el paso de los años, los latinos migrantes han ido especializándose en los puestos de la base piramidal, en otras palabras; en trabajos de reproducción social o construcción.

Finalmente, es importante resaltar el concepto de discriminación positiva el cual, de acuerdo con Velasco (2007) se refiere a:

“(…) aquellas medidas que otorgan un tratamiento preferencial en el reparto de ciertos recursos básicos a los miembros de los grupos que han estado sometidos en el pasado a un régimen discriminatorio. Se trata de programas diseñados específicamente para compensar a dichos individuos, así como para eliminar aquellos efectos derivados de esta situación de desventaja que de otro modo se perpetuarían.” (p. 142)

Estas propuestas, programas sociales o reglamentaciones especiales tienen como objetivo eliminar o reducir desigualdades que se aplican principalmente en el ámbito laboral, escolar o de vivienda y que se establecen principalmente por características étnicas o de género.

## 1.2 Revisión de la literatura teórica

Existen varias teorías que explican el tema de la discriminación. Desde la perspectiva económica, las principales son: gustos por la discriminación, discriminación estadística y el modelo de discriminación monopolística. Desde la perspectiva sociológica los principales son los factores institucionales y los efectos de retroalimentación, así como algunas proposiciones adicionales. Finalmente, una de las teorías desde la psicología es la Teoría de Identidad Social (SIT). A continuación, se realiza una breve revisión a cada una de ellas señalando los elementos más importantes.

En la economía, la mayoría de los modelos establecen que el mercado y sus fuerzas competitivas llevarán a la desaparición de la discriminación en el largo plazo (England y Lewin, 1989).

El primer modelo económico es el que se encuentra en las posturas que Gary Becker escribe en “The Economics of Discrimination” en 1957 (Portilla Galindo, 2003). Se reintroduce el concepto de prejuicio al establecer que empleadores, trabajadores y consumidores pueden tener un “gusto por la discriminación”, en concreto; prefieren no contratar, trabajar o comprar a ciertos grupos, como la comunidad negra o las mujeres y, por lo tanto, están dispuestos a pagar un precio por discriminar. Este modelo funciona asumiendo que, si los trabajadores tienen las mismas capacidades, se establecen diferencias salariales para segregar a los grupos minoritarios (Cain, 1986). Por ejemplo; un empleador con gustos por discriminar estará dispuesto a contratar a una mujer solo si acepta un salario menor en comparación al salario que paga a los demás para compensar la desutilidad que le causa al empleador (Englan y Lewin, 1989). De acuerdo con Caicedo (2015), la discriminación hacia las mujeres genera contratación de empleadores menos capaces y, por lo tanto, sobreoferta de mano de obra. Finalmente, en este modelo se establece que a mayor competencia en el mercado laboral habrá menor discriminación ya que, por los relativos bajos salarios, existirá entrada libre de empleadores que sí contraten a grupos minoritarios y con ello se eliminará la brecha salarial. (Hirata y R. Soares, 2015).

El segundo modelo económico es el de “discriminación estadística” (Portilla, 2003), creado como crítica a los modelos de Becker por Kenneth J. Arrow y Edmund Phelps ya que consideraban que la teoría era insuficiente para el largo plazo. Este modelo establece que la discriminación se da cuando “un individuo es juzgado sobre la base de las características promedio del grupo o grupos al que pertenece más que por sus propias características” (Englan y Lewin, 1989, p.241). De acuerdo con Portilla (2003), para Arrow estos modelos están basados en que los empleadores tienen creencias subjetivas sobre la productividad, capacidades y calificaciones de los diferentes grupos raciales, mientras que para William Darity y Patrick Mason la información que tienen los empleadores es imperfecta, es decir; no cuentan con toda la información de los postulantes al momento de contratar y su obtención tiene costos altos, por lo que muestran tratamientos diferenciales hacia ciertos grupos y califican a los postulantes con base en las características “de primera mano” como

la raza o el género. Para Caicedo (2015), en este modelo las diferencias salariales entre hombres y mujeres se dan a través de las expectativas sobre el desempeño de las mujeres. Por ejemplo, “si las mujeres son un 10% menos productivas en algunos trabajos, los empleadores no estarán dispuestos a contratar mujeres en esos trabajos a menos que trabajen por un 10% menos.” (Englan y Lewin,1989, p.241).

De acuerdo con England y Lewin (1989), dentro de este modelo la discriminación puede perdurar a menos que se desarrollen tecnologías para obtener información para mejorar las entrevistas o evaluaciones. Si esto ocurre, se generan dos beneficios: contratar fuerza laboral más productiva y contratar a aquellos a quienes otros discriminan, pero cuyas productividades están por encima del promedio para su raza o sexo.

Un tercer modelo económico es el de “discriminación monopolística”, el cual implica que los miembros de un grupo se confabulan y actúan de manera monopólica en lugar de desenvolverse como individuos competidores. Es decir, los empleadores tienen incentivos para contratar mano de obra barata (grupos minoritarios con bajos salarios) y no continuar cooperando con los demás empleadores que contratan a los demás trabajadores con un salario mayor para tener una ganancia extraordinaria. Una variante de este modelo, de acuerdo con los autores, es la teoría marxista ya que se discrimina para crear divisiones entre trabajadores, y con ello, impedir su organización y evitar que amenacen los niveles de ganancias. Los sociólogos creen que este modelo no toma en cuenta la lealtad de los grupos para solo contratar cierto tipo de trabajadores y, de esta forma, perpetuar la discriminación. (Englan y Lewin,1989).

De acuerdo con Englan y Lewin (1989), para estos modelos económicos, excepto en la discriminación estadística, la contratación y la discriminación salarial son una consecuencia de la propensión a discriminar, pero en el largo plazo desaparecerá a través del arbitraje. Este mecanismo es cuando, a partir de la disminución de los salarios a grupos minoritarios por parte de empleadores discriminatorios, dicha fuerza de trabajo se ve obligada a trasladarse a empresas donde sí los contraten, pero a un menor salario. Estas empresas “no discriminatorias” venderán productos

a menor precio debido a los menores costos y, por lo tanto, ampliarán su poder de mercado. En el largo plazo, los empleadores discriminatorios se verán obligados a salir del mercado, y con ello, convergerán los salarios a un nivel de equilibrio ya que los grupos minoritarios ya no se verán obligados a ofrecer su trabajo a un menor salario.

Un enfoque adicional es el llamado “valor comparable”, en donde, de acuerdo con los economistas, un grupo solo recibirá un salario discriminatorio si hay una aversión a contratar miembros del grupo en algún lugar del mercado. Por ejemplo, algunos empleadores prefieren contratar hombres en trabajos "masculinos", lo que conduce a una oferta excesiva de mano de obra en los trabajos "femeninos" en donde hay empleadores que están más dispuestos a contratar mujeres y, como consecuencia, hay bajos salarios para esos empleos. Para los sociólogos, este modelo implica la devaluación cultural de los empleos o tareas realizados por mujeres, generalmente, independiente a la propensión a discriminar por parte de los empleadores. (Englan y Lewin, 1989)

A continuación, se revisan algunas de las teorías de la rama sociológica que establecen la existencia de mecanismos en los cuales la discriminación persistirá, por lo que las desventajas que genera se perpetuarán. Estos modelos se dividen en: factores institucionales y los efectos de retroalimentación.

Dentro de los factores institucionales se encuentran dos modelos que se complementan. En primer lugar, los mercados de labores internos (internal labor markets) que crean “escaleras de movilidad estructuradas”, dicho con otras palabras; los empleos más altos están protegidos de competencia dentro y fuera de la empresa. Este modelo establece que, cuando las empresas dan capacitaciones específicas a los trabajadores, prefieren evitar la rotación incluso si eso significa pagar mayor salario por antigüedad o si hay trabajadores dispuestos a tomar el empleo con un menor salario. En segundo lugar, se encuentra la teoría de segmentación económica o economía dual, la cual habla de que en algunas industrias las empresas ofrecen mayores salarios; los economistas explican este modelo a partir de la teoría del salario de eficiencia en donde los trabajadores

“eluden” o evitan sus responsabilidades, por lo que es más barato darles mayores salarios que monitorearlos. (Englan y Lewin,1989)

De acuerdo con England y Lewin (1989), estas dos teorías implican que la discriminación se perpetúe en las posiciones “de entrada” (entry level positions) ya que, si el empleado no es contratado en posiciones con movilidad y recompensas por antigüedad, es poco probable que pueda avanzar en el futuro, y con ello, se afecta todo el ciclo de vida de las personas.

A pesar de ello, la desaparición de la discriminación en estos modelos se ve frenada porque, aún si los grupos minoritarios aceptan menores salarios, el proceso de arbitraje solo sucede en posiciones que contraten fuera de esas empresas. Por ejemplo, si existen mercados laborales internos y se proveen capacitaciones a los trabajadores, los empleadores respetarán los “gustos por discriminar” de los trabajadores incluso si ellos no discriminan, por lo que, si los hombres disminuyen su productividad o exigen salarios más altos, los empleadores que ya proporcionaron capacitación no estarán dispuestos a simplemente sustituirlos por un trabajador de un grupo minoritario, aunque sea a un menor salario. (Englan y Lewin,1989)

Por otro lado, dentro de los modelos sociológicos se encuentran los efectos de retroalimentación los cuales son consecuencias sociopsicológicas de la discriminación que perpetúan la desventaja de un grupo o crea nuevas. Entre ellos se establecen efectos sobre los empleados víctimas tales como: alteraciones en el comportamiento, en la capacitación y habilidades que se adquieren en los trabajos, en los hábitos y gustos, también existen efectos intergeneracionales, la “cultura de la pobreza” o adaptación a la falta de oportunidades, los efectos sobre los empleadores y la continua discriminación por sexo. (England y Lewin, 1989)

Por consiguiente, la falta de rotación en los empleos ocasiona que los grupos minoritarios que son discriminados sufran alteraciones en sus expectativas de empleo, desarrollo de habilidades e ingresos. Esto se ve reflejado también en las siguientes generaciones por la falta de educación o de oportunidades. Englan y Lewin (1989) mencionan que sociólogos ven algunos de estos efectos, como en los

gustos o la “cultura de la pobreza”, como una forma de culpar a las víctimas y no como forma de señalar los orígenes de la discriminación.

Finalmente, L. Small et al. (2010) establece que los estudios sociológicos sobre la discriminación tienen elementos en común con los estudios económicos como los referentes al mercado laboral, vivienda y crédito; sin embargo, introduce seis proposiciones adicionales. La primera establece que, para los sociólogos, a diferencia de las teorías económicas, no es necesario que los individuos sean racionales, esto es; la discriminación puede ser involuntaria o también llamado discriminación institucional o estructural. Este tipo de discriminación es la perpetuada por organizaciones o por leyes y no por prejuicios personales, como lo vimos en algunas definiciones precedentemente.

La segunda proposición plantea que las organizaciones, que son los conjuntos de personas y sus prácticas institucionales normativas (las expectativas formales o informales de comportamiento) o cognitivas (las formas de entender la situación), como los bancos, las universidades, las iglesias, etc., también pueden discriminar “cuando han instituido prácticas, formal o informalmente, que tratan a personas de diferentes razas de manera diferente, sin importar si las prácticas fueron impulsadas por prejuicios y sin importar si los gerentes, directores o empleados que siguen las normas tienen prejuicios raciales.” (p.54). Estas prácticas pudieron haber sido establecidas desde hace mucho tiempo y son poco probables de estar consideradas al cambio por parte de los gerentes.

La tercera y cuarta proposición de L. Small et al. (2020) establece que la discriminación histórica tiene consecuencias en la actualidad a través de las prácticas de las organizaciones o las leyes vigentes. “(...) incluso si todas las formas de discriminación, individuales o institucionales, basadas en el gusto o estadísticas, cesasen repentinamente, seguirían existiendo múltiples razones para examinar la discriminación en el pasado para comprender el presente.” (p.55)

En la quinta proposición se establece que la discriminación también ha sido estudiada en contextos de interacción social ordinaria, como lo son los matrimonios, escuelas o lugares de entretenimiento. En estos escenarios, a través de

“microagresiones”, la discriminación puede tener un efecto acumulativo en la salud mental y física de las personas, y por ello, es importante estudiarla fuera del ámbito económico. “Aunque la discriminación episódica en contextos como la búsqueda de trabajo es probablemente más importante para los resultados económicos, la discriminación acumulativa en contextos cotidianos podría ser más importante para los resultados de salud.” (p.63)

Y, finalmente, para L. Small et al. (2020) los estudios sobre discriminación que toman en cuenta la percepción de los individuos reflejan la diferencia entre los estudios económicos y otras disciplinas. Aunque, de acuerdo con el autor, inferir sobre la discriminación perpetuada a través de la percepción de los individuos sería un error, la importancia de estos análisis dependerá del enfoque que se les dé. Por ejemplo, la percepción de discriminación es importante si afecta en los niveles de estrés, depresión o bienestar en general, pero si se habla de los niveles salariales, las probabilidades de conseguir un trabajo u otras variables económicas, entonces será más importante saber si realmente existió discriminación o no. Por otro lado, el autor menciona que estos ejemplos no significan que los estudios sobre la salud mental y la economía estén separados ya que, si afecta, por ejemplo, en retirarse del mercado laboral, entonces la percepción sí es importante. Por lo que esta última proposición implica dos cosas independientemente de si la discriminación es real o no: ayudan a comprender por qué las personas perciben discriminación y cómo las personas responden cuando las víctimas potenciales no están seguras de haber sido discriminadas o no, especialmente en los ámbitos de salud.

Como se mencionó anteriormente, los modelos económicos y sociológicos difieren en que, para los primeros, las fuerzas del mercado y la competencia harán que la discriminación disminuya y desaparezca a largo plazo; sin embargo, para los segundos, este fenómeno social se perpetua a través de los efectos de retroalimentación y las instituciones, independientemente de si el discriminador es racional o está consciente de ello.

Otro enfoque para tomar en cuenta es el de la rama psicológica donde se introduce la Teoría de Identidad Social (Social Identity Theory o SIT) de Tajfel y Turner (1971).

Esta teoría explica la preferencia a los grupos a los que pertenecemos y es la base de teorías sobre la discriminación laboral a los migrantes.

El *ser social* es la base de esta teoría, esto significa que el individuo define su identidad a través del grupo al que pertenece; existe la concepción del endogrupo y exogrupo (J. Dietz, et al, 2015). Estos son definidos por Kassir et al. (2010) de la siguiente forma: los endogrupos son “grupos respecto a los cuales un individuo experimenta sentido de pertenencia, filiación e identidad” (p.135), mientras que los exogrupos son grupos respecto a los cuales un individuo no experimenta estos sentimientos. Adicionalmente, Kassir et al. (2010) explica la importancia de estos grupos en la vida del individuo:

“Cada uno de nosotros se esfuerzan por mejorar su autoestima, la cual consta de dos componentes: una identidad personal y varias identidades sociales o colectivas que se basan en los grupos a los que pertenecen. En otras palabras, es posible que los individuos se refuercen su autoestima a través de sus logros personales o mediante la filiación a grupos exitosos. La parte positiva de nuestra necesidad de desarrollar una identidad social estriba en que esta nos permite sentir orgullo a partir de la conexión con los demás, incluso si no recibimos beneficios directos de ellos (Gagnon y Bourhis, 1996). Lo negativo, sin embargo, es que muchas veces tenemos la necesidad de restarles importancia a “ellos” [exogrupo] para sentirnos seguros de “nosotros” [endogrupo]. El fervor religioso, el orgullo racial y étnico, y el nacionalismo agresivo podrían responder a esta faceta más bien negativa de nuestra identidad social.” (Kassir, et. al., 2010) (p.150)

Es así como los individuos tienden a mantener y promover un autoconcepto (o la imagen que tienen de sí mismos o del grupo al que pertenecen) positivo. Esto lleva a que generen preferencias por su grupo o favoritismo endogrupal (Kassir, et. al, 2010); sin embargo, estas preferencias dependen del mejoramiento de la imagen. Por ejemplo, si un individuo del grupo tiene características que puedan perjudicar, su preferencia hacia este será menor (J. Dietz, et. al., 2015). Almeida, S. et al. (2015) mencionan que, dentro de esta teoría, las relaciones entre estos grupos tienen un

papel clave para la creación y permanencia de los prejuicios dado que el grupo externo puede ser despersonalizado.

De esta teoría surgen dos predicciones básicas: 1) Cuando se amenaza a nuestra autoestima se incrementa la necesidad de poner en práctica el favoritismo endogrupal, 2) Se mejora la autoestima mediante las expresiones del favoritismo endogrupal (Kaniss, et.al, 2010). Además, se menciona que no todos los endogrupos a los que pertenecemos tienen la misma importancia, sino que dependerá de la individualidad del sujeto.

De acuerdo con Dietz et al. (2015), la discriminación laboral hacia los migrantes es, entonces, aquel “trato injustificado a los empleados actuales o futuros únicamente en función de su pertenencia a grupos sociales o demográficos” (p. 1319, traducción propia) y consta de dos partes:

- a) El descuento de habilidades y la paradoja de las habilidades basadas en la devaluación (skill discounting and the devaluation-based skill paradox), donde el término skill discounting o descuento de habilidades significa que las habilidades de los migrantes son evaluadas de peor forma que las de los locales aunque tengan la misma calidad, mientras que la paradoja de las habilidades basada en la devaluación se refiere a que “cuanto más avanzadas son las habilidades extranjeras de los inmigrantes, más difícil resulta ser su reconocimiento por parte de las instituciones locales” (p. 1320, traducción) y, por lo tanto, si esto no ocurre, las posibilidades de encontrar empleo disminuyen.
- b) Paradoja de la habilidad basada en amenazas (threat-based skill paradox): los individuos (aplicants) locales consideran a los migrantes como amenazas si sus habilidades son para trabajos específicos, por lo que requiere de una situación competitiva específica.

En este estudio, el mercado laboral y los migrantes calificados son vistos como agentes externos por parte de los empleadores locales, por lo que la preferencia hacia los locales calificados dependerá de su capacidad para representar al grupo positivamente comparados con el grupo externo.

J. Dietz et al. (2015) demostró a través de un estudio controlado aplicado en Canadá que, por un lado, los empleadores locales evalúan a los migrantes solicitantes de empleo menos favorablemente que a los locales, siempre y cuando los locales también estén calificados y, por otro lado, los migrantes son discriminados en el ámbito laboral dependiendo de su nivel de calificación y de las habilidades de los solicitantes locales, aunque los prejuicios pueden afectar, igualmente, de forma negativa. Los autores comentan lo siguiente:

“[Nuestro estudio muestra que particularmente] aquellos inmigrantes que están altamente calificados para un trabajo son evaluados de manera menos favorable que sus contrapartes locales. Esta paradoja de la habilidad finalmente resulta en la exclusión de los inmigrantes de las fuerzas laborales, irónicamente porque estos inmigrantes son tan altamente calificados.” (J. Dietz, et. al, 2015, p. 1332, traducción propia)

Por lo tanto, esta teoría hace distinción entre las personas que están dentro del grupo (in-grupo) y las que están fuera (out-group) y, al identificarse como parte del grupo propio, se promueve una autoestima positiva que sirve como motivación, aunque el exceso lleva a sentimientos de odio hacia el grupo externo. Dietz (et.al., 2015) menciona que “es importante que se considere el contexto de la relación cuando se busque el efecto de similitud, porque ciertos atributos pueden ser más destacados en diferentes entornos.” (P. 10)

En conclusión, se puede observar que, a través del tiempo y mediante diversas ramas de estudio, la discriminación ha sido un tema ampliamente estudiado, aunque su importancia en el ámbito académico haya aumentado en los últimos años. Las teorías que revisamos nos dan, a partir de distintos puntos de vista, herramientas para analizar el origen o perpetuación de la discriminación a grupos minoritarios como lo son los migrantes calificados mexicanos en Estados Unidos.

## 1.2 La discriminación y los migrantes

Los migrantes sur-norte a menudo tienen distintas experiencias de discriminación, una principal es por su fenotipo y pigmentación. Este tipo de discriminación implica un sentimiento de no aceptación en la vida diaria, dentro del ámbito escolar y en

forma importante dentro de lo laboral; ello conlleva la consecuencia de que no logren obtener un trabajo de acuerdo con sus capacidades. Respecto a esto último, Canales (2017) escribe lo siguiente:

“Ni los blancos se enfrentan seriamente al riesgo de descender en la pirámide ocupacional, ni los latinos tienen mayor opción de ascender en la jerarquía laboral. A los primeros, su color de piel siempre les funcionará como un capital subyacente que les permitirá mantener sus privilegios. A los segundos, su origen étnico constituye una barrera casi imposible de superar para mejorar su posición social y acceder a los beneficios y privilegios que han sido reservados para otros. Esta rigidez de la estructura social da cuenta de la reedición de viejas estructuras oligárquicas que se asemejan más a una estructura de castas que a una estratificación entre clases sociales.” (p.29)

La Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación (citado por Martínez Palacios, 2019, pág. 79) establece que los migrantes enfrentan “la violación sistémica a sus derechos humanos, explotación económica, inseguridad social, estigmatización, menosprecio, racismo y riesgo de muerte” y que, de acuerdo con la CONAPRED, lo sufren sobre todo los migrantes con tránsito irregular.

Santa Anna (Tigau, 2020) menciona que el discurso estereotipado, prejuicioso y racista impide la integración y promueve la violencia antilatina y la discriminación abierta en donde los medios legitiman el racismo. Por otro lado, Wyche establece la siguiente hipótesis:

“(…) en Estados Unidos no basta, para un profesionalista minoritario, ser eficiente en lo que hace, sino que tiene que sobresalir para convencer a los empleadores de sus posibles aportaciones a la empresa o institución. Su excelencia, su pensamiento analítico y la capacidad de resolución de problemas son importantes, no sólo para el individuo que busca empleo sino también como representante de una comunidad, como las de los negros o los latinos, de quienes se piensa que saben o pueden hacer menos que un profesional nativo. Esto es aún más cierto en el caso de

las minorías de mujeres que quieren integrarse al campo laboral calificado. Como minoría, “tienes que ser lo doble de bueno””. (Tigau, 2020, p.50)

Como se ha mencionado, los migrantes sufren de violencia y discriminación debido a los estereotipos y prejuicios que existen entorno a ellos. Asimismo, la subutilización de las capacidades de los migrantes calificados también ha sido objeto de estudio en otros países.

Siguiendo la premisa anterior, Almeida (et.al., 2015) realiza un análisis en la industria de Tecnología de la Información (TI) en Nueva Gales del Sur, Australia, donde demuestra que la subutilización de los migrantes calificados se ve afectado por las decisiones y características de los empleadores utilizando el efecto de similitud (Byrne, 1971; Montoya y Horton, 2012, citados en Almeida, 2015). Este efecto establece que “si una persona tiene similitudes con otra, se le atribuirán sentimientos de atracción y a favor” (p.8) por lo que afectará a la forma en la que nos comportamos con ella. Concluyen además que, a pesar de la reducida cantidad de investigaciones al respecto, el acento, el atuendo, los nombres no anglosajones y la religión influyen negativamente en el proceso de reclutamiento, principalmente si los tomadores de decisiones tienen una exposición limitada a otras culturas.

Ben-Ner (2006) menciona que existen muchas variables adicionales que pueden afectar en este hecho psicológico, como lo son: el género, la ocupación, la etnia, cultura, nacionalidad, raza, filosofía política, tipo de comunidad, conflicto de intereses, pasatiempos y conocimientos.

De la mano a estos estudios, Timming (2017) realiza un estudio sociológico para saber en qué medida afecta el acento en la empleabilidad de los migrantes en Estados Unidos en trabajos con o sin contacto directo con el cliente. En primer lugar, de acuerdo con la “teoría del acento y del prestigio” de Giles en 1970, en la cual explica que existen una jerarquía en los acentos relacionado con la riqueza y el dominio de las relaciones, se encontró que los acentos chino, indio y mexicano obtuvieron porcentajes de calificación de empleabilidad más bajos que el acento estadounidense, mientras que el británico fue el más alto comparado con los demás

migrantes. En segundo lugar, para los acentos extranjeros con excepción del británico, los reclutadores los perciben de una forma más negativa para empleos interactivos con el cliente, pero de forma más positiva para empleos sin interacción. Y, en tercer lugar, se muestra que las mujeres de todas las naciones excepto las estadounidenses son hasta tres veces más afectadas y propensas a sufrir discriminación por lo que las mujeres migrantes se enfrentan a un “doble estigma”, es decir; por género y por etnia.

En este sentido, Gluszek (2010) realiza dos estudios donde se destaca la perspectiva del hablante en donde demuestra que 1) cuanto más fuerte sea el acento extranjero, mayor será la percepción de estigmatización, en otras palabras; la percepción de que otros reaccionarán negativamente al hablante y, al mismo tiempo, las dificultades de comunicación son mayores debido a que “si las personas creen que las personas sin acento nativo enfrentan más problemas en la comunicación de los que realmente enfrentan, es más probable que eviten las interacciones con dichos hablantes o esperen dificultades al comunicarse con ellos, lo que puede llevar a una profecía autocumplida (Snyder, Tanke y Berscheid, 1977) y fallas de comunicación.” (p. 228) 2). Las personas con acentos extranjeros, además de los problemas del primer estudio, tienen un sentimiento más débil de pertenecer a Estados Unidos, lo cual tiene un impacto importante en la identidad social de los hablantes.

En general, los estudios anteriormente mencionados explican que existen variables importantes a tomar en cuenta para analizar la inserción de los mexicanos calificados en el mercado laboral de Estados Unidos, esas variables son: el grado académico, el área de especialización, dominio o habilidades del idioma del país destino, el acento, el atuendo, los nombres y la religión. Otras variables son; la duración de la residencia, la edad, el género, el estado civil y, por último, las condiciones migratorias. Esta investigación se enfoca en el análisis de algunas de estas variables y sus probables efectos en la percepción de discriminación por nacionalidad y salarial en los migrantes calificados mexicanos.

## 2. Aspectos metodológicos

Los objetivos de este capítulo son: examinar el perfil socioeconómico al que pertenecen los mexicanos migrantes calificados dentro de la encuesta para conocer cuáles son sus características generales, es decir, en el primer apartado se describen las siguientes características de los migrantes: género, edad, máximo grado de estudios, nivel de inglés, número de años viviendo en E.U.A., tipo de ocupaciones, ingreso total anual, clase social y situación migratoria. En el segundo apartado se analizan los tipos de discriminación percibidos por los migrantes en esta encuesta, así como su perfil sociodemográfico para observar la relación y, finalmente, en el tercer apartado se presenta el modelo de estimación utilizado en esta investigación.

### 2.1 Características de la base de datos

Para realizar esta investigación se utilizó una encuesta en línea realizada por Vázquez y Domínguez (2017) la cual consta de 60 preguntas que incluyen: características demográficas de los encuestados, educación y nivel de estudios, razones para migrar y características migratorias, ocupación e inserción laboral, discriminación, migración de retorno, ingreso y remesas, causas principales que impulsan a los mexicanos calificados a desplazarse a Estados Unidos, sus estatus migratorios, motivos que los orillaron a permanecer en el vecino país del norte, experiencia laboral antes y después de emigrar (ingreso devengado y satisfacción en el trabajo), las peculiaridades de su vivencia social en los Estados Unidos, entre otros aspectos. El período de recolección de datos fue de septiembre 2016 a septiembre de 2017 utilizando el software Qualtrics; en total se obtuvieron 813 encuestas de las cuales 46% son mujeres y 54% son hombres.

Se muestran a continuación algunas características de los individuos de la muestra, comenzando por los rangos de edad (tabla 1); donde se observa que la mayor parte de mujeres y hombres se ubican entre los 30 años a 39 años (42.8% y 43.3%, respectivamente), seguidos de aquellos que están en el rango de 40 a 49 años (27.5% de ellas y 25.97% de ellos).

**Tabla 1: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y rangos de edad**

<b>Rangos de edad</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Menos de 30	12.1	14.4	13.2
30-39 años	43.3	42.8	43.1
40-49 años	26.0	27.5	26.7
Más de 50 años	18.7	15.2	17.1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Si se recuerda, los migrantes calificados son aquellas personas que migraron con un título universitario o equivalente por lo que conocer el máximo grado de estudios es un elemento importante en esta investigación (tabla 2). Se observa que la mayoría de los migrantes de esta muestra (59.4% y 68.8%, respectivamente) cuentan con posgrado (maestría o doctorado), seguido de los que cuentan con licenciatura (39% y 31%, respectivamente) y, en menor medida, los que cuentan con carrera técnica (1.6% y 0.2%).

**Tabla 2: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y nivel máximo de educación**

<b>Grado máximo</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Carrera técnica	0.2	1.6	0.9
Licenciatura	31.0	39.0	34.7
Posgrado (maestría o doctorado)	68.8	59.4	64.5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Se observa que el nivel de inglés (tabla 3) es una de las principales características para obtener trabajo en E.U.A. y se distribuye de la siguiente manera: la mayoría de los migrantes cuentan con un nivel fluido (87.7% de las mujeres y 86.3% de los hombres) y los porcentajes disminuyen conforme disminuye el nivel de inglés. Es decir; no hay barreras en este sentido para obtener un trabajo.

**Tabla 3: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y nivel de inglés**

<b>Nivel de inglés</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
No contestó	0.0	0.5	0.2
Básico	5.0	2.4	3.8
Medio	8.7	9.4	9.0
Fluido	86.3	87.7	87.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Respecto al número de años viviendo en Estado Unidos (tabla 4) se observa que en la mayor parte llegaron recientemente. Así, el 58.5% de las mujeres y el 57.8% de los hombres residen desde hace 10 años o menos, mientras que el restante lo hace desde hace más de 10 años.

**Tabla 4: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y años viviendo en EUA**

<b>Años</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Menos de 10 años	57.8	58.5	58.2
Más de 10 años	42.2	41.5	41.8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Concerniente a los tipos de ocupaciones que tienen en los Estados Unidos (tabla 5), la mayoría de ambos géneros (66.3% de ellas y 92.3% de ellos) es trabajador de tiempo completo. Se observa que, en el caso de las mujeres, el segundo lugar (17.1%) lo ocupan las mujeres que no están empleadas ni buscan trabajo, solo estudian o se encuentran en otra situación, por lo tanto, podríamos decir que se dedican a las labores del hogar.

**Tabla 5: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y ocupación más reciente en EUA**

Ocupación	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Trabajador de tiempo completo	92.3	66.3	80.3
Trabajador de medio tiempo/Trabajador y estudiante	3.2	11.0	6.8
En busca de empleo/Estudia y busca activamente empleo	1.8	5.6	3.6
No está empleado ni busca trabajo/Solo estudia/Otro	2.7	17.1	9.3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En cuanto al ingreso total anual (tabla 6), se observa que la mayoría de los migrantes (42% y 52.4%, respectivamente) se encuentran en el nivel de ingreso alto (de \$100,000 dólares en adelante) y los porcentajes de migrantes disminuyen en ambos casos conforme disminuye el nivel de ingreso. Una parte no desdeñable no contestó esta pregunta, seguramente porque está fuera de la fuerza de trabajo siendo amas de casa en el caso de las mujeres o estudiantes sin distinción de género.

**Tabla 6: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por ingreso total anual**

Ingreso total anual	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
No contestó/Prefiere no decir/No sé	13.0	20.9	16.6
Ingreso bajo (Menos de \$45,000)	10.5	9.6	10.1
Ingreso medio (De \$45,000 a \$99,999)	24.1	27.5	25.7
Ingreso alto (De \$100,000 en adelante)	52.4	42.0	47.6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En la tabla 7 se observa que la mayoría de cada grupo (51.1% y 45.8%, respectivamente) forma parte de la clase social media en Estados Unidos, seguido de la clase media-alta y alta; y, en menor proporción, la clase baja o trabajadora.

**Tabla 7: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y clase social en Estados Unidos**

Clase social	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Otro tipo de clase o prefirieron no decir	2.7	1.3	2.1
Clase baja, clase trabajadora o clase media-baja	13.9	16.0	14.9
Clase media	45.8	51.1	48.2
Clase media-alta	37.6	31.6	34.8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

La situación migratoria (tabla 8) es uno de los elementos claves en la inserción laboral de los migrantes pues permite tener condiciones laborales y de vida dependiendo del estatus. De acuerdo con Vázquez y Domínguez (2021), aquellos con permisos para trabajar, residencia permanente o ciudadanía tienen ventajas comparados con aquellos que cuentan con otras visas o irregularidades. En esta muestra se observa que este factor es distinto para hombres y para mujeres, sin embargo, en ambos casos, la mayoría (28% y 32.6%, respectivamente) cuenta con ciudadanía estadounidense.

**Tabla 8: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y situación migratoria**

Situación migratoria	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Ciudadanía estadounidense	28.0	32.6	30.1
Residencia permanente	24.1	25.9	25.0
Visa TLCAN / Visa TN / Visa de negocios	26.9	15.5	21.6
En proceso de residencia permanente / Visitante / Visa de turista	7.3	7.2	7.3
Visa de estudiante / Otro	13.7	18.7	16.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Por último, se observa que la mayoría de los migrantes de esta muestra (tabla 9) se identifica como mexicano (80.4%) o mexicana (84.8%), seguido en menor proporción como mexicana/o-americana/o.

**Tabla 9: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género e identidad**

<b>Identidad</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Mexicano/a	80.4	84.8	82.4
Americano/a	1.4	0.5	1.0
Mexicano-americano/a	15.5	12.3	14.0
Otro	2.7	2.4	2.6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En general, los hombres y mujeres reportan distintas situaciones en todos los factores analizados, desde su educación, su estatus migratorio, hasta condiciones laborales o el área en donde se emplean. Por lo tanto, en el siguiente apartado se tomará como referencia la percepción que han tenido en cuanto a la discriminación y, de esa forma, se analizan las características sociales y profesionales de las personas que reportaron haberla sufrido.

## 2.2 Estadística descriptiva

Se comienza por analizar la prevalencia de los tipos de discriminación que fueron indagados a los participantes de la encuesta. En seguida se examina la relación que guardan las variables de discriminación con las características sociodemográficas seleccionadas, el estatus migratorio y condiciones laborales.

Haciendo referencia a los tipos de discriminación, la encuesta indagó sobre tres específicos:

i) Discriminación étnica, es decir, por ser mexicano en E.U.A, ii) discriminación por acento y iii) discriminación salarial. Comenzando por el primer tipo (tabla 10), se observa que poco más de una tercera parte de la muestra (37.8%) ha percibido discriminación por ser mexicano, siendo este fenómeno mayor para las mujeres (43.6%) que para los hombres (32.8%). En contraste, 63.8% de ellos y 52.4% de ellas contestaron que no lo han sentido. Una proporción pequeña no contestó.

**Tabla 10: Discriminación por ser mexicano/a y género**

<b>¿Se ha sentido discriminado por ser mexicano en EUA?</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Sí	32.8	43.6	37.8
No	63.8	52.4	58.5
Prefiero no contestar/ No sé/ No aplica	3.4	4.0	3.7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

El segundo tipo de discriminación (tabla 11) se refiere a la frecuencia con la que los migrantes mexicanos calificados se sienten en desventaja por su acento, a lo cual, la mayoría de los hombres (35.5%) lo perciben rara vez, mientras que la mayoría de las mexicanas migrantes (29.4%) lo perciben algunas veces; esto puede ser debido a que la mayoría de ambos géneros reportaron tener nivel de inglés fluido.

**Tabla 11: Discriminación por acento y género**

<b>Frecuencia en la que se siente en desventaja por su acento</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Siempre / Muy frecuentemente	10.5	21.7	15.6
Algunas veces	27.6	29.4	28.4
Rara vez	35.5	28.1	32.1
Nunca/Prefiero no decir	26	21	24
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

El tercer tipo de discriminación (tabla 12) se refiere a la percepción de tener un salario menor al de sus colegas con la misma calificación, para lo cual, 34.3% del total contestó que el salario de sus colegas con la misma calificación sí es más alto, 48.7% contestó que no lo es y el 17% prefirió no contestar o no aplica. Se puede observar que el 29.8% de hombres y 39.6% de mujeres reportan que sus colegas con la misma calificación reciben un salario más alto.

**Tabla 12: Discriminación por salario y género**

<b>¿Alguno de sus colegas con la misma calificación recibe un salario más alto?</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Sí	29.8	39.6	34.3
No	57.6	38.2	48.7
Prefiero no contestar/No aplica	12.5	22.2	17.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En suma, la discriminación está presente en diversas formas, especialmente en la nacionalidad y el salario que reciben otras personas con la misma calificación, ambas son características básicas en las definiciones de discriminación que se atendieron en el capítulo anterior; asimismo, se puede observar que en los tres casos el porcentaje de mujeres que han percibido algún tipo de discriminación es mayor al de los hombres a pesar de que representen menos de la mitad del total de encuestas, por lo que se reafirma en este estudio que las mujeres, en general, perciben más situaciones de discriminación.

En un segundo plano de análisis se considera útil examinar las interrelaciones en los tipos de discriminación (tabla 13) y se encontró que 18.8% del total de los individuos (15.9% de los hombres y 22.2% de las mujeres) en el estudio perciben discriminación por nacionalidad y salario, 10.1% del total la perciben por nacionalidad y por acento, 8.2% del total por acento y salario; y, finalmente, 5.3% del total la percibe de las tres formas (nacionalidad, acento y salario). Se observa que la discriminación por nacionalidad y salario muestra los mayores porcentajes para el total de hombres (16%) y total de mujeres (22.2%), de un total de 151 encuestados.

**Tabla 13: Porcentajes de migrantes en cada interrelación en los tipos de discriminación respecto al total de cada género**

Tipo de discriminación	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Discrim por nacionalidad y acento	6.6	14.2	10.1
Discrim por nacionalidad y salario	15.9	22.2	18.8
Discrim por acento y salario	7.3	9.4	8.2
Discriminación por nacionalidad, acento y salario	5.0	5.6	5.3

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

### 2.2.1 Perfil del individuo que percibe discriminación por nacionalidad y salario

Con el fin de simplificar el análisis del perfil de los individuos se toma en cuenta únicamente a la interrelación de los que perciben discriminación por nacionalidad y salario, ya que es la interrelación con mayor porcentaje de encuestas totales, y permite tener un indicador más potente para el análisis.

Se comienza examinando la relación entre la discriminación y los rangos de edad (tabla 14). Se aprecia que esta es poco importante en los más jóvenes y más notable en el rango de 30 y 39 años, tanto para los hombres (44.3%) como las mujeres (37.3%), seguidos de los siguientes rangos. Por otro lado, comparando a los migrantes que perciben discriminación contra los que no la perciben, el grupo más afectado es aquel de 50 años o más ya que, en el caso de los hombres, están 3 puntos porcentuales arriba, mientras que, en el caso de las mujeres, la diferencia es de más de 10 puntos.

**Tabla 14: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y rangos de edad dividido en discriminados y no discriminados**

Rangos de edad	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
Menos de 30	10.0	14.5	12.5	14.4	13.2
30 a 39	44.3	37.3	43.1	44.3	43.1
40 a 49	24.3	22.9	26.3	28.9	26.7
50 o mas	21.4	25.3	18.2	12.4	17.1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

También se encuentra que, en el grado máximo de estudios terminados (Tabla 15), la mayoría de los migrantes cuentan con un posgrado, es decir, maestría o doctorado (61.4% de los hombres y 67.5% de las mujeres que perciben discriminación); en el caso de las mujeres, las que perciben discriminación están 10 puntos porcentuales por arriba de las que no perciben (57% vs. 67.5%); mientras que los hombres muestran lo contrario (61.4% vs. 70.2%). Esto confirma que todos los individuos que perciben discriminación cuentan con algún grado de estudio calificado y, se esperaría también que, de acuerdo con el modelo de las paradojas de habilidades de J. Dietz, C. Joshi, V. M. Hamilton y F. Gabarrot (2015) revisado en el capítulo anterior, los individuos con posgrado reportaran mayores sucesos de discriminación, como es el caso de las mujeres.

**Tabla 15: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y nivel máximo de educación dividido por discriminados y no discriminados**

Grado máximo	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
Carrera técnica	0.0	0.0	0.3	2.1	0.9
Licenciatura	38.6	32.5	29.5	40.9	34.7
Posgrado (maestría o doctorado)	61.4	67.5	70.2	57.0	64.5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

También se observa que, respecto al nivel de inglés (tabla 16), en la mayoría de los casos se cuenta con un nivel fluido. Hablando de los hombres, se reporta más discriminación cuando cuentan con nivel de inglés básico o medio; mientras que, para las mujeres, únicamente sucede cuando cuentan con nivel fluido.

**Tabla 16: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por nivel de inglés y género divididos por discriminados y no discriminados**

Nivel de inglés	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
No contestó	0.0	0.0	0.0	0.7	0.2
Básico	10.0	1.2	4.1	2.7	3.8
Medio	18.6	8.4	6.8	9.6	9.0
Fluido	71.4	90.4	89.2	86.9	87.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En seguida se observa la tabla 17 donde la mayoría de los hombres que perciben o no discriminación cuenta con menos de 10 años viviendo en E.U.A., sin embargo, respecto al total de cada grupo, hay un mayor porcentaje de hombres que percibe discriminación sin importar el período de tiempo. En el caso de las mujeres, sucede que la mayoría de las que sí perciben discriminación cuentan con más de 10 años y solo en este grupo es un mayor porcentaje comparado con las mujeres que no perciben discriminación. Es decir; los hombres la perciben sin importar el tiempo de residencia, mientras que las mujeres la reportan en mayor proporción cuando cuentan con más de 10 años en Estados Unidos.

**Tabla 17: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por tiempo viviendo en EUA y género divididos por discriminados y no discriminados**

Tiempo	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
Menos de 10 años	61.4	43.4	58.0	61.9	58.2
Más de 10 años	38.6	56.6	42.0	38.1	41.8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Para la discriminación según el tipo de ocupación en E.U.A. (tabla 18), se encuentra que la mayoría de los migrantes cuentan con trabajo de tiempo completo, pero es el caso de las mujeres donde perciben mayor discriminación (83.1%) comparadas con las que no la perciben (61.5%) y, en el caso de los hombres, hay más percepción cuando se encuentran en empleos de medio tiempo o como trabajadores y estudiantes (7.14% contra 2.4% de los que no perciben).

**Tabla 18: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y tipo de ocupación dividido en discriminados y no discriminados**

Ocupación	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
Trabajador de tiempo completo	90.0	83.1	92.7	61.5	80.3
Trabajador de medio tiempo/Trabajador y estudiante	7.14	9.6	2.4	11.3	6.8
En busca de empleo/Estudia y busca activamente empleo	1.43	1.2	1.9	6.9	3.6
No está empleado ni busca trabajo/Solo estudia/Otro	1.43	6.0	3.0	20.3	9.3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Respecto al ingreso total anual (tabla 19), los porcentajes son distintos entre hombres y mujeres, sin embargo, el grupo más grande para ambos géneros es el ingreso alto (44.3% y 41%, respectivamente); seguido del ingreso medio (36.1% y 24.3%). Es decir, contrario a lo que menciona la CONAPRED donde se establece que históricamente las personas en situación de pobreza sufren mayor marginación y discriminación, en ambos grupos la percepción de discriminación por nacionalidad y por salario aumenta a medida que el ingreso total anual también lo hace. Al mismo tiempo, los porcentajes de hombres y mujeres que la reportan son mayores a los porcentajes de los que reportan no percibir discriminación en los niveles de ingreso bajo e ingreso medio.

**Tabla 19: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por ingreso total anual dividido por discriminados y no discriminados**

Ingreso total anual	Perciben discriminación		No perciben		Total
	H	M	H	M	
No contestó/Prefiere no decir/No sé	14.3	14.5	12.7	22.7	16.6
Ingreso bajo (Menos de \$45,000)	17.1	8.4	9.2	10.0	10.1
Ingreso medio (De \$45,000 a \$99,999)	24.3	36.1	24.1	25.1	25.7
Ingreso alto (De \$100,000 en adelante)	44.3	41.0	53.9	42.3	47.6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En la tabla 20 se muestra que, para el caso de las mujeres, la mayoría (49.4% y 51.5%) pertenecen a la clase media; mientras que, en el caso de los hombres, la mayoría (37.1% y 31.7%) pertenece a la clase media-alta o alta. Si se compara a los migrantes que perciben discriminación contra los que no la perciben, se puede notar que los de la clase baja o clase trabajadora cuentan con mayores porcentajes, siendo más del doble para los hombres.

**Tabla 20: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por clase social en EUA y género divididos por discriminados y no discriminados**

Clase social	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
Otro tipo de clase / Prefero no decir	0.0	3.6	3.3	0.7	2.1
Clase baja, clase trabajadora / Clase media-baja	27.1	18.1	11.4	15.5	14.9
Clase media	35.7	49.4	47.7	51.5	48.2
Clase media-alta o alta	37.1	28.9	37.7	32.3	34.8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 " Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En la tabla 21 se puede observar la situación migratoria donde, para las mujeres, la mayoría de las que perciben discriminación cuenta con ciudadanía estadounidense (44.6% frente a 29.2% que no la perciben) pero se puede notar claramente que en todos los casos, excepto en aquellas que se encuentran en proceso de residencia, como visitantes o con visa de turistas, el porcentaje de las que sí perciben discriminación es mayor que las mujeres migrantes que no la perciben. En el caso de los hombres, la mayoría de los que reportan percibir discriminación son aquellos con visa TLCAN, visa TN o visa de negocios (42.9% de los hombres); siendo este caso casi el doble y la única categoría mayor a los que no perciben.

**Tabla 21: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por género y situación migratoria dividido por discriminados y no discriminados**

Situación migratoria	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
Ciudadanía estadounidense	25.7	44.6	28.5	29.2	30.1
Residencia permanente	22.9	16.9	24.4	28.5	25.0
Visa TLCAN / Visa TN / Visa de negocios	42.9	16.9	23.8	15.1	21.6
En proceso de residencia permanente / Visitante / Visa de turista	7.1	2.4	7.3	8.6	7.3
Visa de estudiante / Otro	1.4	19.3	16.0	18.6	16.0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 " Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Finalmente, se observa que la mayoría de los migrantes, como ya se había mencionado, se identifica como mexicano o mexicana, independientemente si percibe o no discriminación por nacionalidad y salario. Ningún migrante que percibe este tipo de discriminación se identifica como americano o americana, mientras que,

en el caso de las mujeres, perciben más discriminación aquellas que se identifican como mexicana-americana (14.5% contra 11.7% de las mujeres que no perciben) y, en el caso de los hombres, aquellos que pertenecen a otra nacionalidad (2.9% contra 2.7% de los hombres que no perciben).

**Tabla 22: Porcentajes de migrantes calificados mexicanos por identidad y género divididos por discriminados y no discriminados**

Área de ocupación	Perciben discriminación		No perciben discriminación		Total
	H	M	H	M	
Mexicano/a	82.9	81.9	79.9	85.6	82.4
Americano/a	0.0	0.0	1.6	0.7	1.0
Mexicano-americano/a	14.3	14.5	15.7	11.7	14
Otro	2.9	3.6	2.7	2.1	2.6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En general, en todas las variables se observan patrones distintos para hombres y mujeres; en el caso de las mujeres migrantes calificadas, un punto clave es el tipo de ocupación ya que el porcentaje de mujeres que perciben discriminación con empleo de tiempo completo supera por más de 20 puntos porcentuales a las mujeres que no perciben discriminación; así como es el caso de las mujeres con ciudadanía estadounidense, de ingreso medio, las que cuentan con más de 10 años en Estados Unidos, las que cuentan con posgrado y las mayores a 50 años. En el caso de los hombres, las mayores diferencias se encuentran en aquellos que cuentan únicamente con licenciatura, con nivel de inglés medio, ingreso bajo, clase baja o media-baja, visa TLCAN o visa de negocios. Se podría decir que las mujeres perciben más discriminación cuando cuentan con mayor edad, grado de escolaridad, o nivel de vida; mientras que con los hombres sucede al inverso.

### 2.3 Modelo de estimación

En esta investigación se utiliza el modelo logit, el cual es uno de los métodos utilizados para estimar modelos donde la variable dependiente (Y) es cualitativa binaria o dicotómica (Gujarati, 2010), es decir, trata de variables que dan como respuesta sí o no; mientras que las variables independientes pueden ser cualitativas o cuantitativas.

Los modelos logit se estiman de la siguiente manera:

$$Li = \ln \left( \frac{Pi}{1 - Pi} \right) = \alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k$$

Donde:

Li es logit, que es el *logaritmo natural* de la razón de probabilidades (o logaritmo natural de la *odd ratio*); es decir, la división de la probabilidad de que suceda un evento ( $Y_i=1$ ) entre la probabilidad de que no suceda ( $Y_i=0$ ).

La probabilidad de que suceda es:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)}} = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}}$$

La probabilidad de que no suceda es:

$$1 - P_i = \frac{1}{1 + e^{(\alpha + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k)}} = \frac{1}{1 + e^{Z_i}}$$

Y si obtenemos la razón  $\frac{P_i}{1 - P_i} = \frac{1 + e^{Z_i}}{1 + e^{-Z_i}}$ , es necesario obtener el logaritmo natural para tener una relación lineal entre la razón de probabilidades y las variables independientes.

Algunas características de este modelo, de acuerdo con Gujarati (2010), son:

1. Si el valor de Logit es positivo, significa que a medida que aumente el valor de las variables independientes ( $X_i$ ), aumentarán las posibilidades de que la variable dependiente sea 1, es decir, que suceda el evento. Si es negativo, las posibilidades de que el evento suceda se van reduciendo conforme aumenta el valor de  $X_i$ .
2. El intercepto ( $\alpha$ ) es el valor de las posibilidades de que suceda el evento si los valores de las variables independientes son cero. Esta interpretación puede carecer de significado según el modelo. La pendiente ( $\beta_1$ ) mide el cambio en logit cuando la variable independiente ( $X_1$ ) cambia unitariamente; es decir, mide cómo cambia el logaritmo de las probabilidades en favor a que suceda el evento a medida que  $X_1$  cambia una unidad.

3. Este modelo supone una relación lineal entre el logaritmo de la razón de probabilidades y  $X_i$ , más no con las probabilidades directamente
4. Para medir las odd ratio primero se deben estimar los coeficientes ( $\beta_i$ ) y el tipo de información que tienen las variables independientes (datos a nivel individual o micro, o datos agrupados o duplicados).

Por lo tanto, en este tipo de modelos el objetivo es encontrar la probabilidad de que un evento suceda, es decir; forma parte de los modelos de probabilidad, aunque, en general, los valores del modelo logit no mide los cambios en las probabilidades por cambios en las variables independientes, sino la dirección de estos cambios. La magnitud de ellos depende de los valores originales de cada uno de los regresores y de sus coeficientes. Por lo tanto, la interpretación se puede realizar mediante el cálculo de los odds ratio, o dicho en otras palabras; por el cálculo de la función inversa del modelo, y se usan para comparar la situación de un individuo frente a otro de referencia. (Bernadi, Sancho y Serrano, 2001)

Así, esta investigación pretende identificar algunas de las principales variables que podrían explicar la discriminación por nacionalidad y por salario. Como variable dependiente creamos una variable llamada “Discriminados y no discriminados” (disc), la cual es dicotómica, donde:

$$disc = \begin{cases} y = 1, & \text{si el o la migrante percibe discriminación por nacionalidad y salario} \\ y = 0, & \text{si el o la migrante no percibe discriminación por nacionalidad y salario} \end{cases}$$

Las variables predictoras son las que se utilizaron en la estadística descriptiva, por lo tanto, el modelo se define como:

$$dis = \frac{e^{\alpha + \beta_1 genr + \beta_2 edad + \beta_3 educ + \beta_4 ningles + \beta_5 aresid + \beta_6 ocup + \beta_7 ingr totan + \beta_8 euaclase + \beta_9 sitmigr + \beta_{10} ide}}{1 + e^{\alpha + \beta_1 genr + \beta_2 edad + \beta_3 educ + \beta_4 ningles + \beta_5 aresid + \beta_6 ocup + \beta_7 ingr totan + \beta_8 euaclase + \beta_9 sitmigr + \beta_{10} ide}}$$

En la tabla 23 se muestra la descripción de cada variable predictora utilizada en el modelo:

**Tabla 23: Descripción de variables**

<b>Sociodemográficas</b>	<b>Capital humano</b>	<b>Características migratorias</b>
<p>Género (genr):</p> <p>1 = Hombres 2= Mujeres</p>	<p>Nivel de escolaridad (educ):</p> <p>1 = Licenciatura 2 = Posgrado (Maestría o doctorado)</p>	<p>Años viviendo en EUA (aresid):</p> <p>Variable continua que toma los valores desde cero a 55</p>
<p>Edad (edad):</p> <p>Variable continua que toma los valores de 23 a 79</p>	<p>Nivel de inglés (ing):</p> <p>1 = Fluido 2 = Medio 3 = Básico</p>	<p>Situación migratoria (sitmig):</p> <p>1=Ciudadanía estadounidense 2 = Residencia permanente 3 = Visa TLCAN / Visa TN / Visa de negocios 4 = En proceso de residencia permanente / Visitante / Visa de turista 5 = Visa de estudiante / Otro</p>
<p>Clase social en E.U.A. (euaclose):</p> <p>1 = Clase baja, clase trabajadora, clase medibaja, otro tipo o no contestaron 2 = Clase media 3 = Clase media-alta o alta</p>	<p>Ocupación más reciente en Estados Unidos (ocup):</p> <p>1 = Trabajador de tiempo completo 2 = Trabajador de medio tiempo / Trabajador y estudiante 3 = En busca de empleo / Estudia y busca activamente empleo 4 = No está empleado ni busca trabajo / Solo estudia / Otro</p>	
<p>Nivel de ingreso (ingre):</p> <p>1 = Alto (a partir de \$100,000 dólares totales anuales) 2 = Medio (de \$45,000 dólares a \$99,999 dólares totales anuales) 3 = Bajo (inferior a \$30,000 dólares totales anuales hasta \$44,999 dólares)</p>		
<p>Identidad (ide):</p> <p>1 = Americano/a 2 = Mexicano/a 3=Mexicano/a-americano/a</p>		

### 3. Hacia una explicación de la discriminación entre los migrantes calificados mexicanos en Estados Unidos

Este capítulo tiene como objetivo el análisis de los resultados obtenidos por lo cual, en la primera parte, se establecen las hipótesis respecto a cada variable estudiada en el capítulo anterior con base en las teorías y artículos revisados; y, en la segunda parte, se realiza la presentación de resultados e interpretación del modelo logit utilizado en esta investigación.

Como se planteó en el primer capítulo, se hizo un repaso de teorías económicas, sociológicas y psicológicas que hablan de discriminación a partir de estos enfoques. Dentro de las teorías económicas se observa que se estudia, principalmente, la discriminación salarial. En estos modelos se asume que los agentes discriminadores son racionales, por lo que tendrán preferencias por discriminar dependiendo de los beneficios económicos que esto les genere, sin importar las capacidades de los trabajadores individualmente. En el modelo de gustos por discriminación, el empleador discrimina a partir de una decisión racional por obtener mayores beneficios, en el modelo de discriminación estadística se juzga por las capacidades promedio del grupo discriminado, dentro de la discriminación monopolística los empleadores contratan mano de obra barata para seguir compitiendo en el mercado y, finalmente, la teoría del valor comparable existe aversión por contratar personas en ciertos tipos de trabajo, por ejemplo, no contratar a mujeres en trabajos “para hombres”.

Por otro lado, para las teorías sociológicas se observa que no se habla tanto del origen sino de las formas en las que se perpetúa la discriminación, ya sea a través de instituciones, leyes o por los efectos que produce en los individuos. (England y Lewin, 1989; Portilla Galindo, 2003; L. Small, et.al., 2010) En estos modelos la discriminación organizacional o institucional toma un papel clave, es decir, demuestran que no es necesario que los individuos sean racionales o estén conscientes de la discriminación, sino que la forma en la que las empresas y sociedades están formadas perpetúan este fenómeno ya sea en las barreras dentro

de las organizaciones o en las consecuencias sociopsicológicas que generan en los individuos.

Finalmente, en el caso de la rama psicológica, la Teoría de Identidad Social (SIT) establece que las variables significativas en la discriminación laboral deberían ser: la identidad y el grado de estudios, ya que los migrantes forman parte del outgroup o grupo externo, los cuales serán evaluados menos favorablemente, comparados con los locales, dependiendo de su nivel de calificación (J. Dietz, C. Joshi, V. M. Hamilton y F. Gabarrot, 2015).

Estas tres ramas muestran que la discriminación es un fenómeno social que puede ser estudiado desde diversas áreas, sin embargo, como hemos visto a través de los análisis sobre discriminación a migrantes calificados (Ameilda, S., et. al., 2015; Ben-Ner, 2006; Timming, 2017; Gluszek, 2010; Vázquez y Domínguez, 2018; Calva-Sánchez, 2015), existen más variables sociodemográficas, de capital humano y características migratorias que influyen en la percepción de discriminación de los migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos. En este sentido, lo que se espera respecto a las variables analizadas es lo siguiente:

En cuanto al género, se espera que las mujeres sean propensas de una doble estigmatización: por género y como migrantes. Así como encuentran Domínguez, Nava y Brown (2019), el género es una variable significativa cuando se habla de percepción de discriminación; es decir, se espera que la posibilidad de percibir discriminación por salario y nacionalidad sea mayor en el caso de ser mujer

Respecto a la edad, se espera una relación directa, es decir; a medida que aumenta, también lo hará la probabilidad de percibir discriminación ya que, como lo menciona Magalhães (2015), la edad se considera uno de los principales factores discriminatorios en el mercado de trabajo, no solo de acceso sino de permanencia pues las personas de mayor edad son excluidas y sustituidas por los más jóvenes.

En cuanto a la clase social y los niveles de ingreso, se espera que los migrantes de clases media o alta y los que cuentan con mayores ingresos perciban menos discriminación. Lo anterior se debe a que, de acuerdo con Kyla (2018), la clase social de origen es uno de los predictores de éxito económico más importantes en

la actualidad de Estados Unidos donde el 40% de las personas nacidas en el quintil más bajo de la distribución ocupacional y de ingresos permanece ahí aún como adultos. De acuerdo con la autora, en la actualidad hay dos enfoques para estudiar la desigualdad en el mercado laboral: el primero es el capital humano (educación, experiencia y habilidades) y el segundo es el capital social (conexiones con amigos, conocidos y parientes que pueden brindar información o acceso a buenos trabajos); sin embargo, estos modelos no toman en cuenta la clase social, que es definida por la teoría marxista o por Weber como una “categoría analítica derivada estructuralmente enraizada únicamente en las condiciones económicas” (p.565). En el estudio de Kyla (2018) se demuestra que la clase es una variable sobre la cual los empleadores de Estados Unidos evalúan a los trabajadores, aunque puede variar dependiendo de la información que brinden los trabajadores y la que buscan los empleadores.

Sobre la identidad, como se menciona anteriormente en la SIT, se espera que los migrantes que se identifican como mexicanos tengan mayor probabilidad de percibir discriminación comparado con aquellos que se identifican como mexicanoamericano o americanos.

Para las variables dentro del capital humano, se podrían esperar que, irónicamente, para el nivel de escolaridad de acuerdo con la SIT (J. Dietz, C. Joshi, V. M. Hamilton y F. Gabarrot, 2015), los migrantes más calificados sean evaluados de forma menos favorable debido a sus habilidades comparadas con las de los locales. Por lo que los migrantes calificados con mayor nivel de escolaridad, es decir con posgrado, tengan una mayor probabilidad de percibir discriminación comparado con los migrantes que cuentan únicamente con licenciatura.

Respecto al nivel de inglés se espera que, como se vio anteriormente con Gluszek (2010) y Timming (2017) en donde el acento es una variable clave en la percepción de discriminación; cuanto mayor sea el nivel de inglés, menor la probabilidad de percibir discriminación. Por otro lado, en cuanto a la ocupación más reciente en E.U.A., se espera que los migrantes que estén en ocupaciones con trabajos de tiempo completo o de medio tiempo tengan mayor probabilidad de percibir discriminación comparados con los que no se encuentran empleados, solo estudian

o se encuentran en búsqueda de empleos ya que los primeros forman parte de la fuerza laboral.

Finalmente, para las características migratorias se espera que, de acuerdo con lo visto por Caicedo (2010) y Vazquez, Domínguez y Brown (2021), las personas con mayor tiempo de residencia tengan menor probabilidad de percibir discriminación ya que han estado más expuestas a la sociedad estadounidense y tienen mayor posibilidad de adaptación. Por último, se espera que los migrantes con algún tipo de documentación legal, comparados con los ciudadanos residentes, tengan mayor probabilidad de percibir discriminación por nacionalidad y salario.

### 3.1 Resultado de interpretación del modelo

Los resultados del modelo se observan a continuación (tabla 24):

**Tabla 24: Resultados**

Number of obs = 646				
LR chi (18) = 49.81				
Prob > chi 2 = 0.0001				
Pseudo R2 = 0.0778				
<b>Variable</b>	<b>Coefficiente</b>	<b>P&gt; z </b>	<b>dy/dx</b>	<b>P&gt; z </b>
<b>Género</b>	0.8196	<b>0.00</b>	0.1212	<b>0.00</b>
<b>Edad</b>	0.0106	0.506	0.0015	0.506
<b>Nivel de escolaridad</b>	0.1922	0.445	0.0269	0.436
<b>Nivel de inglés</b>				
Medio	0.5157	0.181	0.083	0.23
Básico	0.4127	0.436	0.0644	0.483
<b>Tiempo de residencia</b>	0.0265	0.177	0.0037	0.177
<b>Ocupación</b>				
Trabajador de medio tiempo/trabaja y estudia	-0.5133	0.246	-0.0688	0.176
En busca de empleo/estudia y busca empleo activamente	-1.6296	<b>0.124</b>	-0.1507	<b>0.002</b>
No está empleado ni busca	-1.0915	<b>0.031</b>	-0.1206	<b>0.002</b>
<b>Nivel de ingreso</b>				
Medio	0.3765	<b>0.13</b>	0.0555	0.14
Bajo	0.19	0.635	0.0263	0.648
<b>Clase social en EUA</b>				
Media	-0.5563	<b>0.066</b>	-0.0918	0.091
Media-alta	-0.7091	<b>0.051</b>	-0.1119	0.065
<b>Situación migratoria</b>				
Residencia permanente	-0.5439	<b>0.108</b>	-0.0772	<b>0.118</b>
Visa TLCAN / Visa TN / Visa de negocios	0.1836	0.637	0.0323	0.637
En procesos de residencia permanente / Visitante /Visa de turista	-0.7373	0.192	-0.0983	0.14
Visa de estudiante / Otro	-0.7251	<b>0.091</b>	-0.097	<b>0.083</b>
<b>Identidad</b>				
Americano/a	0.00	-	0.00	-
Mexicano/a	0.2389	0.491	-	-
Americano-mexicano/a	0.00	-	-	-
<b>Constante</b>	-2.2249	<b>0.004</b>		

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

Los resultados del modelo son satisfactorios con una bondad de ajuste (pseudo r<sup>2</sup>) de 0.0778.

Los resultados se observan en la tabla 25, donde el porcentaje de sensibilidad se refiere a los casos verdaderos donde  $y_i=1$ ; y el porcentaje de especificidad se refiere a los casos verdaderos donde  $y_i=0$ . Como puede observarse, los valores obtenidos (sensibilidad 5.51%, especificidad 98.65% y correcta clasificación de 80.34%) son satisfactorios.

**Tabla 25: Tabla de Clasificación**

Logistic model for disc			
Classified	D	D	Total
+	7	7	14
-	120	512	632
<b>Total</b>	127	519	646

Classifies + if predicted  $\Pr(D) \geq 0.5$   
 True D defined as  $\text{dis} \neq 0$

Sensitivity	$\Pr(+ D)$	5.51%
Specificity	$\Pr(- \sim D)$	98.65%
Positive predictive value	$\Pr(D +)$	50.00%
Negative predictive value	$\Pr(\sim D -)$	81.01%
False + rate for true $\sim D$	$\Pr(+ \sim D)$	1.35%
False - rate for true D	$\Pr(- D)$	94.49%
False + rate for classified +	$\Pr(D +)$	50.00%
False - rate for classified -	$\Pr(\sim D -)$	18.99%

---

<b>Correctly classified</b>	<b>80.34%</b>
-----------------------------	---------------

Fuente: Elaboración propia con datos de Vázquez y Domínguez del proyecto IA303016 "Migración contemporánea de mexicanos profesionistas a Estados Unidos: razones para migrar e inserción laboral".

En este modelo se tomará como significativo a aquellas variables con una probabilidad menor al 15%. Las variables que resultaron estadísticamente significativas para explicar la confluencia de discriminación por salario y por ser mexicano fueron las siguientes: el género femenino, la situación ocupacional, el ingreso, la clase social en Estados Unidos y la situación migratoria.

Por otro lado, contrario a lo que esperábamos, la edad, el grado de educación, el nivel de inglés, el tiempo de residencia y la identidad resultaron no significativas, aunque, esta última, debido a la falta de migrantes que se identifiquen como americanos únicamente.

Se rechaza la hipótesis dentro de la Teoría de Identidad Social (SIT), el modelo de paradoja de habilidades en la cual se esperaba que por identificarse como mexicanos, pertenecer a un grupo externo (out-group) o por tener un grado de escolaridad mayor tendrían menores probabilidades de percibir discriminación. Podemos decir que la inversión en escolaridad o habilidades lingüísticas por parte de los migrantes mexicanos calificados no influye en que perciban o no discriminación por nacionalidad y salario y, por lo tanto, hay más variables a tomar en consideración.

Dado que los coeficientes no son comparables en el primer modelo, se estimaron los efectos marginales. En primer lugar, se demuestra que el hecho de ser mujer aumenta en 12 puntos porcentuales la probabilidad de percibir discriminación por nacionalidad y salario. A lo largo de los diversos estudios citados en el primer capítulo (Kassin, et.al.,2010; González y Rodríguez, 2014) realizados acerca de discriminación y sexismo, se menciona que el género es la principal variable para la identificación propia y de los demás, asimismo; se menciona que las mujeres sufren de peores condiciones laborales y salarios más bajos, por lo tanto, podemos entonces decir que las mujeres migrantes calificadas sufren de una doble discriminación: por ser migrante y por ser mujer.

Respecto a la situación ocupacional: en caso de estar en busca de empleo o que estudia y busca empleo activamente, el coeficiente de efectos marginales nos indica que la probabilidad de ser discriminado disminuye en 15.07 puntos porcentuales frente a los que se encuentran en un empleo de tiempo completo. Similar es el caso para los que solo estudian o no buscan empleo ni están empleados, ya que el efecto marginal indica una disminución de 12.06 puntos porcentuales de percibir discriminación por nacionalidad y salario igualmente comparados con los que se encuentran en un empleo de tiempo completo. Esto es de esperarse dado que, si no están ocupados, no pueden ser discriminados por salario.

Por su parte nuestros resultados muestran que el nivel de ingreso anual está también asociado con la discriminación por nacionalidad y salario. Encontramos que, para los migrantes con ingreso medio, aumenta la probabilidad (5.55 puntos porcentuales) de percibir este tipo de discriminación, comparados con los migrantes

con ingreso alto. En las teorías económicas se habla acerca de discriminación salarial por diferencias en la productividad o en preferencias por parte de los trabajadores, pero no se mencionan las razones por las cuales los migrantes con niveles más bajos de ingresos perciben mayor discriminación. No obstante, este resultado es consistente a lo que Kyla (2018) comenta respecto a que el ingreso es un determinante para el éxito económico en Estados Unidos actualmente.

En cuanto a la clase social en Estados Unidos, los migrantes que se encuentren en la clase social media y media-alta o alta en Estados Unidos disminuye su probabilidad (9.18 y 11.11 puntos porcentuales, respectivamente) de percibir discriminación por nacionalidad y salario comparado con los migrantes de clase social baja o trabajadora. Recordemos que la discriminación es un fenómeno social estructural en la que las personas discriminadas son marginalizadas, segregadas y violentadas en distintas formas bajo cualquier contexto por aquellas personas con privilegios, siendo uno de ellos el económico y, como es de esperarse, la probabilidad de que las clases media y alta perciban discriminación es menor comparada con la clase baja.

Por último, los migrantes calificados con residencia permanente y visa de estudiante disminuye su probabilidad (7.72 y 9.70 puntos porcentuales, respectivamente) de percibir discriminación por nacionalidad y salario comparado con los migrantes con ciudadanía estadounidense. Estos resultados eran de esperarse ya que ambos cuentan con permisos para trabajar o no se encuentran dentro del mercado laboral.

Se concluye este capítulo con la observación de que, a pesar de la falta de datos para comprobar rigurosamente la Teoría de Identidad Social (SIT), se puede observar que las variables ampliamente estudiadas como el nivel educativo o el nivel de inglés no son suficientes para la explicación de discriminación hacia migrantes calificados mexicanos, sino que es necesario ampliar nuestra visión y tomar en cuenta otras variables igualmente importantes como lo son el género, la clase social y el nivel de ingreso.

## Conclusiones

A lo largo de esta investigación se revisaron los conceptos y teorías básicas sobre la discriminación; un fenómeno social estudiado a través de la historia con un mayor impacto, por lo menos en el área académico, en décadas recientes. Es interesante observar cómo en diversas áreas de estudio se ha hecho un esfuerzo por dar una o varias explicaciones de las causas y los efectos que trae consigo. Se pudo ver que una parte importante de este concepto son, por un lado, los prejuicios y estereotipos que tiene las personas o grupos de personas acerca de otros grupos y que perjudican el bienestar o vulneran sus derechos humanos, y por el otro, las relaciones de poder existentes con influencia histórica, estructural e institucional. Así, la discriminación no se plantea únicamente como un trato desigual entre personas o grupos, sino que su impacto es multidimensional, donde la sociedad y sus instituciones juegan un papel fundamental para su erradicación o permanencia, y que, además, la base de este acto puede ser cualquier motivo material o ideológico, como lo son el sexismo o el racismo.

La discriminación contra migrantes es un tema que ha sido estudiado ampliamente, sin embargo, cuando hablamos de migrantes calificados (es decir, aquellos migrantes con un título universitario o un equivalente), nuevas variables adquieren importancia, algunas de ellas son las variables de capital humano, las cuales se refieren al grado académico, el área de especialización, las habilidades lingüísticas, la experiencia laboral, entre otras. Por otro lado, variables como el acento, la vestimenta, los nombres, la religión, la etnia, la nacionalidad, la filosofía política, el tipo de comunidad de origen, así como la duración de la residencia, la edad, el género, el estado civil y las condiciones migratorias son características que no deben dejarse de lado.

Se observa que mexicanos y mexicanas calificadas cuentan con características diversas al migrar a Estados Unidos, ya sea por su educación, su dominio de inglés o estatus migratorio, de ahí que no todos logren una inserción laboral favorable.

Los estudios revisados demuestran un rasgo en común: en una parte no despreciable de los migrantes profesionistas (alrededor de la tercera parte) tiene

trabajos que no requieren una educación universitaria, es decir, sus capacidades están subutilizadas.

En esta tesis se encuentra, asimismo, que 39% de los migrantes calificados perciben algún tipo de discriminación, entre ellos: por su nacionalidad, por su acento y por el salario que reciben, donde las mujeres, comparadas con los hombres, reportan mayores porcentajes de percepción de discriminación en los tres casos. Asimismo, se observa que, para los migrantes que perciben discriminación por nacionalidad y salario al mismo tiempo, hombres y mujeres cuentan con características distintas, por ejemplo, en el caso de los hombres encontramos que las mayores diferencias entre aquellos que perciben y los que no perciben discriminación son: en el grado académico, el nivel de inglés y nivel de ingreso, la clase social o el estatus migratorio, mientras que en las mujeres son: el tipo de ocupación, los años de residencia, la edad e, igualmente, el grado académico, estatus migratorio y el nivel de ingreso.

Al intentar explicar el fenómeno de discriminación por nacionalidad y salario a migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, y utilizando un modelo probabilístico, se encuentra que el género es una de las primeras variables que impactan en el estudio, donde las mujeres tienen mayor probabilidad de percibir discriminación comparadas con los hombres, por lo que se puede decir que perciben una doble discriminación: por ser migrante y por ser mujer. Estos resultados confirman lo encontrado por Marta Torres Falcón (2014), Domínguez, Nava y Brown (2019), González y Rodríguez (2014) en donde se demuestra que, en general, las mujeres sufren de peores condiciones laborales en comparación con los hombres.

Adicionalmente, variables como la situación ocupacional, el nivel de ingreso, la clase social y el estatus migratorio, son variables que resultan estadísticamente significativas, es decir; que si los migrantes encuestados tienen un ingreso medio tienen mayor probabilidad de percibir discriminación frente a los de ingreso alto o que aquellos de clase social media y media-alta tienen mayor probabilidad de percibir discriminación frente a los de clase baja.

De acuerdo con las teorías económicas y la teoría de identidad social (SIT), los grados académicos y el nivel de inglés son parte de las variables más importantes para ser o no discriminado en el país destino, sin embargo, en este estudio resultaron no ser significativas. Es decir; los migrantes mexicanos calificados tendrán probabilidades de percibir discriminación independientemente de sus grados académicos, por lo que dependerá de otras variables como se menciona en las teorías sociológicas (de la discriminación organizacional).

La discriminación, como se plantea a lo largo de esta investigación, es un fenómeno social en el que las personas discriminadas son marginalizadas, segregadas y violentadas por aquellas personas privilegiadas o sus instituciones; los migrantes calificados son, tristemente, un grupo más en esta situación, no solo por tener que abandonar su país de origen en busca de nuevas oportunidades, sino que, además, en la búsqueda de mejores empleos o una mejor calidad de vida, sin importar cuánto hayan invertido en su educación, tienen altas probabilidades de ser nuevamente marginalizados y segregados con empleos que no requieren de altos grados de calificación y que, además, el trato que reciban dependerá de la clase social a la que pertenezcan

Cabe recalcar que al realizar esta investigación las principales limitaciones fueron el tipo de información con la que contamos o la imposibilidad de comparación en diversas categorías, como en el caso de la identidad, por lo que se necesitaría otro tipo de datos, por ejemplo: investigaciones para cada tipo de empleo dentro de esta encuesta o estudios desde la perspectiva de los empleadores y las cualidades que se buscan en cada posición. Además, a pesar de ser un tema ampliamente estudiado, la información disponible sobre percepción y ejecución de discriminación a migrantes calificados puede ser reducida ya que, al ser un tema tan complicado y diverso, es difícil conocer exactamente cuáles son las variables que podrían afectar. También es importante darle más peso a los factores o variables que influyen entre hombres y mujeres migrantes ya que, como hemos visto, generalmente son distintas para cada grupo.

Para finalizar, se puede decir que los migrantes mexicanos calificados sufren de discriminación por ser migrantes, por su clase social, por su nacionalidad y por el

género al que pertenecen. Con esta investigación se espera abrir paso a nuevos análisis socio-económicos donde se tomen en cuenta: la relaciones que existen entre naciones, sus historias, las percepciones que tienen unos de los otros, las oportunidades que se les dan a los ciudadanos (especialmente a las mujeres) dentro y fuera de sus países, las experiencias de los migrantes en todos los ámbitos de sus vidas, las diferencias en las variables que afectan en la discriminación a hombres y mujeres, y sobre todo, cómo los prejuicios y estereotipos afectan en todas las áreas, para así desmentir la falsa esperanza de que la inversión en educación, o en las variables de capital humano en general, son el camino más viable para gozar de bienestar en la actualidad.

## Referencias

- Almeida, S., Fernando, M., Hannif, Z. & Dharmage, S. C. (2015). Fitting the mould: the role of employer perceptions in immigrant recruitment decision making. [Encajar en el molde: el papel de las percepciones de los empleadores en la toma de decisiones de contratación de inmigrantes]. *International Journal of Human Resource Management*, 26 (22), 2811-2832.
- Cabrer, B.; Sancho, A.; Serrano, G. (2001). *Microeconometría y decisión*. Ediciones Pirámide, Madrid.
- Cabrer, B.; Sancho, A. & Serrano, G. (2001). *Microeconometría y decisión*. Ediciones Pirámide, Madrid.
- Caicedo Riascos, Maritza. (2008) Discriminación en el mercado laboral estadounidense: la situación de mexicanos, puertorriqueños y cubanos de primera y segunda generación. Recuperado de [http://www.alapop.org/alap/images/DOCSFINAIS\\_PDF/ALAP\\_2008\\_FINAL\\_10\\_4.pdf](http://www.alapop.org/alap/images/DOCSFINAIS_PDF/ALAP_2008_FINAL_10_4.pdf)
- Caicedo Riascos, Maritza (2010). Integración económica y desigualdad: tres generaciones de mexicanos en Estados Unidos. *Revista mexicana de sociología*, 72 (2), 255-282.
- Caicedo Riascos, Maritza (enero - junio de 2015). La desigualdad salarial entre inmigrantes latinoamericanos y nativos en Estados Unidos (1980-2010). Norteamérica. Núm. 1
- Cain, Glen. (1986) The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey. [El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una encuesta]. En: Ashenfelter, Orley, Ed. *Handbook of Labor Economics*. (pp.693- 781)
- Calleja Fernández, Abigail. (Noviembre - Diciembre, 2005). La discriminación a los mexicanos en Estados Unidos. *El Cotidiano*. Núm. 134, 89-94.
- Calva Sánchez, Luis Enrique. (2014) La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción al mercado laboral (tesis doctoral). Colegio de la Frontera Norte. Tijuana, B.J., México.
- Calva Sánchez, Luis Enrique y Alarcón, Rafael. (2015) La integración laboral precaria de los migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al inicio

- del siglo XXI. *Papeles de Población*. (en línea), recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11234130002>
- Canales, Alejandro. (2017) Migración y trabajo en Estados Unidos. Polarización ocupacional y racialización de la desigualdad social en la postcrisis. *REMHU, Rev. Interdiscip. Mobil. Hum.*, 25(49), 13-34.
- Carbonell, M. (2017). LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 55(244), 327. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2005.244.61585>
- Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. (2007) *Un acercamiento a la discriminación: de la teoría a la realidad en el Estado de México*. Toluca, México.
- Damodar N., Gujarati y Dawn C. Porter. (2010). *Econometría*. México, D.F. McGraw-Hill.
- De Magalhães e Carvalho, Ana Sofia (2017). La discriminación por razón de la edad en el mercado laboral y el problema específico de las nuevas profesiones tecnológicamente dependientes. *JURIS*, v.27 (2), 203-2016.
- Dietz, J., Joshi, C., Esses, V. M., Hamilton, L. K., & Gabarrot, F. (2015). The skill paradox: explaining and reducing employment discrimination against skilled immigrants. [La paradoja de las habilidades: explicar y reducir la discriminación laboral contra los migrantes calificados] *The International Journal of Human Resource Management*, 26(10), 13181334. doi:10.1080/09585192.2014.990398
- Eidelson, Benjamin (2015). *Discrimination and disrespect*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press
- England, Paula; Lewin, Peter. (1989) Economic and Sociological Views of Discrimination in Labor Markets: Persistence or Demise? [Visiones económicas y sociológicas de la discriminación en los mercados laborales: ¿persistencia o desaparición?]. *Sociological Spectrum*.9: 239-257.
- Gall, Olivia (2014). Identidades, colonización, mestizofilia y racismo: Algunas reflexiones. En Teresa González Luna Corvera y Jesús Rodríguez Zepeda

- (Eds.), *Hacia una razón antidiscriminatoria* (p. 315 - 350). Red de Investigación sobre Discriminación.
- Gluszek, A., Dovidio, J. F. (2010). Speaking with a Nonnative Accent: Perceptions of Bias, Communication Difficulties, and Belonging in the United States. *Journal of Language and Social Psychology*, 29(2), 224-234. <https://doi.org/10.1177/0261927X09359590>
- González Becerril, Juan Gabino. (2005, noviembre-diciembre) Inserción laboral de los migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1990-2000. *Revista Argentina de Sociología*, vol. 3, núm. 5, pp. 88-106. Consejo de Profesionales en Sociología. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26930505>
- González Luna Corvera, Teresa y Rodríguez Zepeda, Jesús (2014). *Hacia una razón antidiscriminatoria*. Ciudad de México, México. Red de Investigación sobre Discriminación.
- H. Autor, David (Noviembre 24, 2003) Lecture Note: *The Economics of Discrimination-Theory*. Recuperado de <https://economics.mit.edu/files/553>
- Hirata, Guilherme y R. Soares, Rodrigo (Febrero 2015). Competition and the Racial Wage Gap: Testing Becker's Model of Employer Discrimination. *IZA DP* (No. 9764)
- Kassin, Saul; Fein, Steven & Rose Markus, Hazel (2010). *Psicología Social*. D.F., México: Cengage Learning
- Lomas Zúñiga, Miriam (2018). *La discriminación: sus raíces en el habitus y su papel en la construcción significativa de la identidad* (tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México.
- Lozano, F., Ramírez, T., Gandini, L. (segundo semestre de 2015) Devaluación del trabajo de posgraduados en México y su relación con la migración internacional: el caso de los profesionistas en ciencia y tecnología. [versión electrónica] *Revista Migración y Desarrollo*, núm. 25, pp. 61-89.

- Mueser, Peter (2018). Discrimination. En Macmillan Publishers (Palgrave) *The New Palgrave Dictionary of Economics*. Palgrave Macmillan, Londres. Pág. 2921.
- Martínez Palacios, Julia Monserrat (2019). Inmigración Centroamericana: Discriminación y procesos de exclusión social en la Ciudad de México. Estudio de casos. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Massey, S. Douglas; Arango, Joaquín; Hugo, Graeme; Kouaouci; Pellegrino, Adela y Taylor, J. Edward (2008). Teorías de migración internacional: Una revisión y aproximación. *ReDCE* (10), PP-PP 435-478
- Portilla Galindo, Darío Andrés. (Junio 2003) Mercado laboral y discriminación racial: una aproximación para Cali. CEDE 2003-14. ISSN 1657-7191 (Edición electrónica)
- Ramos Marcos, Diana Karen (Septiembre 2020). Los determinantes de la seguridad alimentaria en los hogares de las zonas urbanas de México. Un modelo logit para el año 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad Universitaria, Ciudad de México.
- Restrepo, Eduardo (2016) Racismo y discriminación. ResearchGate. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/265978894\\_Racismo\\_y\\_discriminacion](https://www.researchgate.net/publication/265978894_Racismo_y_discriminacion)
- Rodríguez Zepeda, Jesús (2014). Prolegómenos de una teoría política de la igualdad de trato. En Teresa G. L. Corvera y Jesús Rodríguez Zepeda (Eds.), *Hacia una razón antidiscriminatoria* (p.31-71). Red de Investigación sobre Discriminación.
- Segato, Rita (2007). Racismo, discriminación y acciones afirmativas: herramientas conceptuales. *Observatório da Jurisdição Constitucional*. Recuperado de <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/686/473>

- Timming, A. R. (2017). The Effect of Foreign Accent on Employability: A Study of the Aural Dimensions of Aesthetic Labour in Customer-Facing and Non-Customer-Facing Jobs. *Work, Employment and Society*, 31(3), 409-428. <https://doi.org/10.1177/0950017016630260>
- Tigau, Camelia. (2020) Discriminación y privilegios en la migración calificada: profesionistas mexicanos en Texas. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Thomas, Kyla (2018). The labor market value of taste: an experimental study of class bias in US. *Employment*. [El valor del gusto en el mercado laboral: un estudio experimental del sesgo de clase en el empleo de Estados Unidos]. *Sociological Science* 5, 562-595.
- Torres Falcón, Marta (2014). Igualdad de género y no discriminación. En Teresa G. L. Corvera y Jesús Rodríguez Zepeda (Eds.), *Hacia una razón antidiscriminatoria* (p.107-133). Red de Investigación sobre Discriminación.
- Vázquez Maggio, M. Laura, Domínguez Villalobos, Lilia. (2017), *Informe de resultados de la investigación "migración contemporánea de mexicanos profesionistas a los Estados Unidos"*, Facultad de Economía, UNAM en <http://ru.economia.unam.mx/>
- Vázquez Maggio, M. Laura; Domínguez Villalobos, Lilia. (2018) La migración de profesionistas mexicanos y su inserción laboral en Estados Unidos. *Revista de Economía Mexicana*. (3) pp. 207-248
- Vázquez Maggio, M. Laura; Domínguez Villalobos, Lilia; Brown Grossman, F. (2021) Objective and Subjective Variables Behind the Working Conditions of Tertiary-Educated Mexican Migrants in the USA. [Variables objetivas y subjetivas detrás de las condiciones laborales de los migrantes mexicanos con educación terciaria en E.U.A] *Journal of International Migration and Integration*. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00871-9>
- Velasco Arroyo, Juan Carlos (2007) Discriminación positiva, diversidad cultural y justicia. *Revista de Filosofía* (41) pp. 141-156.