

Libro electrónico

Competencia mundial por los talentos

Retos y perspectivas para México y América Latina

Ana María Aragonés
Uberto Salgado
coordinadores



**COMPETENCIA MUNDIAL POR LOS TALENTOS.
RETOS Y PERSPECTIVAS PARA MÉXICO Y AMÉRICA LATINA**



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Dr. Enrique Graue Wiechers

Rector

Dr. Leonardo Lomelí Vanegas

Secretario General

Dr. Luis Álvarez Icaza Longoria

Secretario Administrativo

Dra. Guadalupe Valencia García

Coordinadora de Humanidades



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Dr. Armando Sánchez Vargas

Director

Dr. José Manuel Márquez Estrada

Secretario Académico

Ing. Patricia Llanas Oliva

Secretaria Técnica

Mtra. Graciela Reynoso

Jefa del Departamento de Ediciones

COMPETENCIA MUNDIAL
POR LOS TALENTOS
Retos y perspectivas para
México y América Latina

Ana María Aragonés
Uberto Salgado
(*coordinadores*)



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS

Primera edición digital en pdf, septiembre 2023

D.R. © UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Ciudad Universitaria, Coyoacán,
04510, Ciudad de México
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS
Circuito Mario de la Cueva s/n
Ciudad de la Investigación en Humanidades
04510, Ciudad de México

ISBN: 978-607-30-8034-7

Diseño de portada: Victoria Jiménez.
Cuidado de la edición: Héliida De Sales Y.

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Hecho en México

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
1. MIGRACIÓN CALIFICADA MÉXICO-ESTADOS UNIDOS FRENTE A LA CRISIS DE LA GLOBALIZACIÓN <i>José Luis Ávila y Rodolfo Tuirán</i>	21
2. MUJERES Y HOMBRES MEXICANOS EN LA MIGRACIÓN CALIFICADA A ESTADOS UNIDOS <i>Carla Pederzini Villarreal y Lindsay B. Lowell</i>	55
3. INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN ALTAMENTE CALIFICADA COLOMBIANA Y PERUANA RESIDENTE EN ESTADOS UNIDOS <i>Rosa Emilia Bermúdez Rico</i>	93
4. MIGRACIÓN EMPRESARIAL MEXICANA HACIA ESTADOS UNIDOS: INCÓGNITAS Y DESAFÍOS EN MATERIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS <i>Elizabeth Salamanca Pacheco</i>	123
5. ATRACCIÓN DE TALENTO HUMANO ALTAMENTE CALIFICADO PARA EL BUEN VIVIR <i>Yolanda Alfaro Aramayo</i>	151
6. IMPORTANCIA DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA PARA EL DESARROLLO DE LOS PAÍSES DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO AVANCES Y PERSPECTIVAS <i>Carla Tamagno y Norma Velásquez Rodríguez</i>	173

7. MIGRACIÓN CALIFICADA EN LOS PAÍSES NÓRDICOS Y LA CRISIS MIGRATORIA EN EUROPA <i>María Aragonés y Uberto Salgado</i>	195
8. MIGRACIÓN CALIFICADA DE RETORNO DE ESTADOS UNIDOS A MÉXICO: UNA MIRADA A LOS PROCESOS DE INTEGRACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LOS PROFESIONISTAS RETORNADOS <i>Telésforo Ramírez García y Camelia Tigau</i>	233
9. SOBRE LOS AUTORES	271

INTRODUCCIÓN

La migración internacional de trabajadores calificados ha sido parte importante de los flujos que desde la última década del siglo pasado se incorporan en forma destacada en los mercados laborales, fundamentalmente de los países desarrollados. Tendencia que se ha mantenido al alza con una ligera disminución entre los años 2007 y 2008 debido a la grave crisis financiera vivida por la mayoría de los países capitalistas, sin embargo, casi de inmediato retomó su tendencia a la alza. Si bien es cierto que los flujos de trabajadores migrantes calificados no son por completo novedosos en la historia migratoria de las últimas décadas, lo es su masividad, lo que explicaría su relevancia en las agendas gubernamentales internacionales.

El marco donde se producen estos nuevos movimientos migratorios tiene que ver, por un lado, con la extensión de la llamada *economía del conocimiento* también denominada *tercera revolución industrial*, que ha generado extraordinarias transformaciones en las áreas de la informática, robótica y biotecnología y, con ello, los extraordinarios avances científico-tecnológicos que permitieron al mundo desarrollado alcanzar tasas de crecimiento sostenidas a mediano y largo plazos, favoreciendo una recuperación de los embates persistentes de la crisis. Por otro lado, no puede dejar de mencionarse que un conjunto significativo de países, no sólo desarrollados, sino también algunos emergentes, enfrentan conflictos estructurales que pueden frenar sus planes de desarrollo, a saber: insuficiente crecimiento demográfico, en ocasiones por debajo del nivel de remplazo, provocando el envejecimiento de su población; los *baby boomers* se están jubilando, y dejan importantes vacíos laborales de trabajadores calificados que

no pueden ser remplazados con la misma rapidez por las compañías para satisfacer las necesidades laborales de la producción, además enfrentan dificultades en la formación de recursos humanos internos en áreas y profesiones relacionadas con la economía del conocimiento, como ciencias, matemáticas, ingeniería y tecnología (STEM, por sus siglas en inglés), contexto que ha convertido a esos países en claros receptores del talento mundial. Es posible suponer que en la medida en que estos conflictos se agraven, el recurso a los migrantes calificados y altamente calificados se convertirá en la mejor y casi única alternativa para continuar con sus proyectos de innovación y desarrollo. Este escenario tendrá consecuencias tanto para los países receptores como los de origen. Los primeros tendrán que ajustar, y en su caso, flexibilizar sus políticas migratorias para hacer más favorables las condiciones de estancia, temporal o permanente; para los segundos, tendrán que decidir el papel que tendrán cuando por primera vez se acepta que hay urgencia por parte de los países receptores por incorporar a esos talentos si quieren enfrentar sus conflictos estructurales y mantenerse en el liderazgo tecnológico. Es importante destacar que los migrantes calificados son más bien escasos, por lo que no es imposible un escenario de “guerra por los talentos” o de “competencia internacional por los talentos”.

Sin embargo, es importante señalar que la crisis de los años 2007 y 2008 también puso de relieve el enorme descontento social generado por la aplicación del modelo económico neoliberal, que acompañó tanto el crecimiento vertiginoso de las transformaciones de la llamada *economía del conocimiento* y de enormes flujos de trabajadores migrantes. La clase trabajadora vio cómo sus condiciones de vida se precarizaban, lo que generó una creciente inconformidad que se manifestó en el apoyo a posturas políticas que dirigieron sus discursos contra los migrantes, culpándolos del desempleo y la disminución de la calidad de vida, retórica que explica en gran parte la

victoria de Donald Trump como presidente de Estados Unidos, la salida de Reino Unido de la Unión Europea (Brexit) y el reforzamiento de partidos ultraconservadores. Por supuesto que el efecto más inmediato del discurso antiinmigrante ha sido el aumento del racismo, la xenofobia y la criminalización de la migración, todo esto acompañado por deportaciones y retornos “voluntarios” sin precedente.

En el marco de las condiciones descritas es que presentamos un conjunto de artículos en los que los autores tratan las problemáticas mencionadas.

En primer lugar, se ofrecen cuatro trabajos que analizan la importancia de los flujos de migrantes calificados y sus formas de incorporación a la economía de Estados Unidos, no sólo de México, sino de Colombia y Perú, con un trabajo muy interesante en el que se trata el fenómeno de la feminización de esa migración calificada, y en otro, la incorporación de empresarios a la economía de Estados Unidos. Enseguida se presentan dos artículos muy importantes que ofrecen la visión de otro modelo adoptado por algunos países (Alianza del Pacífico y Ecuador) en el que se plantea la incorporación de migrantes altamente calificados como herramienta para apoyar y favorecer las transformaciones internas como la forma idónea para alcanzar el ansiado desarrollo; finalmente, cierran la presente publicación un par de artículos que se anticipan a lo que podrían conformar las nuevas condiciones para los migrantes calificados. El primero aborda el caso europeo en relación con la reciente crisis migratoria que ha padecido la región, especialmente en el caso de los países nórdicos, los cuales han mostrado una política migratoria abierta para los contingentes de refugiados, pues una buena proporción cuenta con elevados niveles educativos y podrían contribuir a resolver los problemas de escasez de mano de obra educada en la región. El segundo artículo analiza el caso mexicano, en el que se plantean las posibilidades de reinserción laboral al retorno de los migrantes altamente calificados

a nuestro país. El análisis que ofrece este último artículo es de gran relevancia, pues el endurecimiento de las políticas migratorias de Donald Trump ponen en riesgo de deportación a un número considerable de *dreamers* mexicanos.

José Luis Ávila y Rodolfo Tuirán presentan el artículo “Migración calificada México-Estados Unidos frente a la crisis de la globalización” que analiza la dinámica de la migración calificada en el periodo 1990-2015 y su importancia en la estrategia de desarrollo. Los autores dividen la migración de mexicanos a Estados Unidos en dos etapas, la primera presenta un crecimiento inédito entre 1995 y 2007 (11.8 millones) y la segunda, a partir de la crisis financiera, caracterizada como de contención, pues se mantuvo más o menos en sus niveles con un ligero repunte en 2015. Esto se debió a que, según los autores, la crisis no sólo desalentó la migración, sino que impulsó el retorno a México de miles de connacionales. Sin embargo, los autores destacan el hecho de que la migración de personas altamente calificadas mantuvo su ritmo de crecimiento incluso en periodos posteriores a la crisis. Ávila y Tuirán destacan que las mujeres altamente calificadas tienen la misma participación que las nativas (54%) lo que es superior a las migrantes de otras naciones (52%) lo que corresponde a una tendencia que se ha confirmado a lo largo de los años y que se relaciona con el aumento de la escolaridad de la migración mexicana. Los autores hacen un importante aporte al destacar que 52% de los migrantes calificados se concentran en tres disciplinas: negocios y administración (27%), ingeniería (14%) y educación (11%). Además, analizan por qué la inserción de los connacionales en Estados Unidos es desventajosa, lo que se manifiesta en salarios notablemente inferiores en relación con los nativos y otros migrantes. Finalmente, Ávila y Tuirán proponen adoptar un enfoque de responsabilidad compartida para enfrentar las políticas de Donald Trump y regular la situación de los millones de mexicanos que viven en Estados Unidos.

El siguiente trabajo es de Carla Pederzini y Lindsay B. Lowell, “Mujeres y hombres mexicanos en la migración calificada a Estados Unidos”, en donde se hace una interesante distinción entre los migrantes de acuerdo con la generación decimal (Generación 1.0 y Generación 1.5); la primera corresponde a los migrantes residentes en Estados Unidos cuya característica es que mantienen un vínculo con México, y la segunda generación es aquella que no mantiene dicho vínculo. Las autoras destacan que hay una feminización de la migración altamente calificada, tendencia que ha provocado una disminución de la matrícula en educación secundaria en los países expulsores. Es interesante lo que estas investigadoras destacan en relación con las probabilidades que tienen las mujeres de emigrar dependiendo de su grado educativo y señalan que a nivel doctorado las mexicanas presentan una probabilidad mayor que los hombres, aunque inferior con maestría e igual en licenciatura, lo que puede indicar que con mayores calificaciones las mujeres tienen mayor probabilidad de participar en el mercado laboral. Es interesante el análisis que hacen las autoras al observar que esto se presenta en la generación 1.5 debido a que han generado fuertes vínculos sociales en el país receptor. Una paradoja interesante es que las mujeres mexicanas en Estados Unidos presentan una mayor tasa de fecundidad que las mujeres en México y la brecha salarial por género en México es mayor para las personas con estudios de doctorado, lo que las autoras consideran que podría ser el factor que explica la gran participación de las mujeres migrantes con doctorado. Finalmente, Pederzini y Lowell encuentran que las mujeres son mucho más propensas a reportar razones familiares para migrar.

Por su parte, Rosa Emilia Bermúdez Rico presenta la investigación “Inserción laboral de la población altamente calificada colombiana y peruana residente en Estados Unidos”, en la que se afirma hay un incremento de la población migrante con estudios universitarios con respecto de los migrantes con nivel

educativo medio y bajo edades de 25 años y más durante las últimas décadas; para los países andinos este aumento significó 161%. De acuerdo con el análisis presentado por Bermúdez, en el año 2011 uno de cada cuatro migrantes colombianos o peruanos eran altamente calificados, y en cuanto al género, el incremento por nivel educativo se presenta por igual tanto en hombres como mujeres y de manera sobresaliente en los niveles educativos más avanzados. Muy interesante el análisis de Rosa Emilia Bermúdez en relación con el fenómeno de la subutilización, y concluye que los migrantes colombianos y peruanos presentan proporciones más altas de ocupación en trabajos no calificados que sus pares indios, blancos no hispanos y negros no hispanos nacidos en Estados Unidos, lo contrario ocurre con las ocupaciones consideradas de alta calificación que incluyen a los altos ejecutivos, gerentes, directores, etc., y que están representadas en su mayoría por población nacida en Estados Unidos.

Elizabeth Salamanca presenta el trabajo “Migración empresarial hacia Estados Unidos: incógnitas y desafíos en materia de políticas públicas”. La migración altamente calificada ha captado la atención de políticos, académicos, el sector privado y organizaciones no gubernamentales debido a su contribución al desarrollo económico, también a su importancia como fuente de recursos humanos calificados en un momento de escasez de talento. En la actualidad la mayor parte de la investigación acerca de migrantes calificados se ha concentrado en disciplinas como ingeniería, ciencias de la computación y tecnologías de la información, pero el desempeño de otros migrantes altamente calificados en áreas como administración, mercadotecnia, derecho y emprendimiento, por nombrar algunas, no ha sido estudiado minuciosamente. En 2014, 28.5% de los nuevos emprendedores (en un contexto global) eran inmigrantes, un incremento sorprendente si se compara con 13.3% que se registró en 1997.

Al respecto algunos autores señalan que los inmigrantes siguen confinados a segmentos de bajo valor y baja rentabilidad en el mundo de los negocios que ofrecen poco beneficio a la sociedad ya establecida, cuando la aparición y el crecimiento de los llamados *migrantes empresariales* que se desplazan por oportunidad (*opportunity-migrant entrepreneurs*), muestra un lado diferente de la moneda debido a que esta “nueva clase migrante” con frecuencia elige comenzar un nuevo negocio como primera alternativa, no como una segunda mejor opción cuando no encuentra empleo.

En el caso específico de los hispanos, se identificaron que tanto las personas con un nivel de ingreso elevado y con niveles de educación elevados, son más propensos a involucrarse en las actividades necesarias para iniciar un negocio. Los negocios que pertenecen a hispanos en Estados Unidos están creciendo a un ritmo acelerado, 15 veces más en comparación con la creación de negocios por los nativos.

Yolanda Alfaro escribe el artículo “Atracción de talento humano altamente calificado para el Buen Vivir”, en el que presenta una mirada crítica a la política de investigación, desarrollo e innovación de Ecuador implementada en el contexto del Buen Vivir. Analiza el programa Prometeo, que es la estrategia de atracción de talento humano para impulsar la transformación de la matriz productiva y cuyo objetivo central es el fortalecimiento del Sistema de Educación Superior. Esta estrategia se basa en la inversión en I+D+i, y que plantea que sólo mediante la generación de conocimiento, ciencia y tecnología se podrían superar las condiciones históricas de dependencia que establece la actual estructura productiva al ser de tipo primario-exportadora. Sin embargo, Yolanda Alfaro se cuestiona el hecho de que al ser las publicaciones de artículos en revistas científicas el principal medio de divulgación de los resultados del proyecto de investigación de los investigadores, buscan un crédito profesional al publicar o

difundir los resultados de sus investigaciones, pues no están relacionadas con el objetivo de su vinculación como becario Prometeo. En este sentido, Alfaro argumenta que el programa Prometeo hace una adopción pasiva y acrítica de las orientaciones y estándares de productividad científica y técnica provenientes de los países desarrollados del Norte y sus instituciones de investigación y educación superior. Asumiendo ingenuamente que, siguiendo los parámetros dictados por los países más desarrollados del “Norte Global”, se puede avanzar hacia un modelo de desarrollo propio que rompa con los cánones de la modernidad capitalista y nos acerque a una modernidad alternativa en sintonía con los principios del Buen Vivir.

Por su parte, Carla Tamagno y Norma Velázquez presentan “Importancia de la migración calificada para el desarrollo de los países de la Alianza del Pacífico. Avances y perspectivas” en donde analizan el importante nivel que han adquirido los flujos de la migración altamente calificada en América Latina. Tal fenómeno, de acuerdo con las autoras, puede atribuirse principalmente a que en la actualidad los mercados laborales mundiales exigen un capital humano calificado que atienda las nuevas necesidades y los nuevos nichos de mercado que la ciencia y tecnología han creado. El estudio se centra específicamente en Perú y cómo esta economía ha conseguido fortalecer su mercado laboral desde su incorporación al proyecto de la Alianza del Pacífico. Las autoras señalan que en el año 2015 el informe “Escasez de talentos” del grupo Manpower destacaba que 68% de directivos de Perú informaron que tienen dificultades para encontrar profesionales con alta competitividad, situación que ha sido una preocupación constante del gobierno peruano y por la cual, desde 2011, promovieron una iniciativa de integración regional que posteriormente sería denominada como Alianza del Pacífico (AP). Gracias a este proceso, Perú ha conseguido atraer a un importante monto de trabajadores calificados. De acuerdo con datos de la

Superintendencia Nacional de Migraciones (2015), se indica que los ciudadanos de la AP que han llegado a Perú, son en su mayoría profesionales, seguidos de técnicos, estudiantes y amas de casa, entre otros. Del estos migrantes, cerca de 61% cuenta con la calidad migratoria de trabajador, lo cual refleja el alto grado de inserción laboral que tienen en Perú los trabajadores que provienen principalmente de Colombia, Chile y México. Las autoras concluyen que la incorporación de la economía peruana en el proyecto de la Alianza del Pacífico ha permitido fomentar una mejor movilidad de los recursos humanos calificados entre los países miembros, permitiendo así promover la tecnología, la innovación y calidad para el mercado laboral peruano.

Ana María Aragonés y Uberto Salgado presentan una investigación que aborda el fenómeno de la migración altamente calificada en los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia), región que ha sido poco estudiada en relación con el tema señalado, y sin embargo, se trata de países considerados como altamente receptores de talentos; estos países tienen dificultades para satisfacer las demandas de profesionistas con sus contingentes internos, lo cual se debe principalmente a dos fenómenos estructurales: demográficos y educativos. Si bien se plantean varias alternativas para enfrentarlos, como retrasar la edad de jubilación o incrementar la productividad laboral, desde nuestro punto de vista la propuesta más viable es la incorporación de migrantes. Los países nórdicos han implementado diversas políticas para atraer a los talentos internacionales, como modificar las políticas migratorias y retener a la mayor cantidad de estudiantes internacionales; sin embargo, esta investigación ha encontrado una tercera fuente de la cual proviene la migración calificada: los refugiados. La mayor parte de esos contingentes surge de la crisis humanitaria que se vive en Siria. Una de las principales características de estos refugiados son sus elevados niveles de estudios, por lo que se han implementado

políticas que se aplican gracias a diversos programas, como el de la enseñanza del idioma y la validación de los conocimientos, con la finalidad de incorporarlos rápidamente al mercado laboral; sin embargo, el proceso para que logren obtener un permiso laboral en tiempo y forma toma varios meses y es bajo esas condiciones que la contribución de estos contingentes a la economía del conocimiento se ha visto limitada.

El trabajo de Telésforo Ramírez y Camelia Tigau hace un breve análisis acerca del volumen, la intensidad, la selectividad y los patrones de integración socioeconómica de los migrantes calificados de retorno de Estados Unidos a México; si bien la migración calificada ha sido evaluada e interpretada como pérdida debido a las múltiples consecuencias negativas que suele traer consigo la salida de mano de obra altamente calificada en los países de origen; los autores argumentan que el retorno de migrantes con nuevos conocimientos y habilidades obtenidos durante sus estancias en el extranjero podría significar una ganancia de cerebros, y para que pueda ser aprovechado a favor del desarrollo es necesario que haya las condiciones necesarias para incorporar esta mano de obra migrante a los mercados laborales.

El retorno, al igual que la partida, responde a una diversidad de motivos y experiencias personales y familiares, así como a factores sociodemográficos, económicos, políticos y sociales prevalecientes en los países de origen y destino. En este sentido, los investigadores buscan dar respuesta a las preguntas como: ¿quiénes son los profesionales mexicanos que regresan o están retornando al país? ¿Cuáles motivos están detrás del retorno de estos profesionistas a México o de su permanencia en Estados Unidos? ¿Cuáles son sus alicientes para retornar?

Al respecto, los investigadores señalan que el perfil del grupo sociodemográfico de los migrantes calificados de retorno de Estados Unidos a México muestra que está compuesto principalmente por hombres relativamente jóvenes (54.9%),

alrededor de 60% de los migrantes calificados de retorno no rebasa los 40 años; además, 4 de cada 10 migrantes calificados de retorno se encontraban en una condición de sub-ocupación o subutilización de sus capacidades en el país de destino.

Estos retornados calificados presentan altas tasas de participación económica y de ocupación, por lo que se podría pensar que presentan una reinserción laboral exitosa en su retorno al país. Sin embargo, la información estadística reveló que una parte importante no logra incorporarse al mercado de trabajo, ya sea porque son desempleados, están en una constante búsqueda de trabajo o porque forman parte de la población económicamente inactiva, por lo cual, los investigadores concluyen que la falta de empleos no permite aprovechar el capital humano, social y financiero adquirido durante su experiencia migratoria en beneficio del desarrollo económico, científico y tecnológico de nuestro país.

Los trabajos de investigación presentados en este libro son la respuesta de un conjunto de académicos que preocupados por las condiciones actuales nos ofrecen nuevas perspectivas y propuestas para enfrentar los retos que afectan de manera central a los trabajadores, no sólo de México sino de América Latina.

Agradecemos a la Dirección General del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México el apoyo prestado para el desarrollo del proyecto PAPIIT IN300716, cuyo resultado final es la obra que presentamos. Agradecemos también al Instituto de Investigaciones Económicas por las facilidades prestadas para la elaboración del proyecto y a los becarios Luis Fernando González Martínez, Dorian Ivvon Martínez de Lara, Ulises Sánchez Guerrero y Olivia Salas Saucedo cuya colaboración fue destacada.

ANA MARÍA ARAGONÉS
Ciudad de México, 19 de junio de 2017

1. MIGRACIÓN CALIFICADA MÉXICO-ESTADOS UNIDOS FRENTE A LA CRISIS DE LA GLOBALIZACIÓN*

*José Luis Ávila
Rodolfo Tuirán*

INTRODUCCIÓN

La migración internacional de personas altamente calificadas es un fenómeno que llama poderosamente la atención no sólo por su intensificación y la competencia global por el talento que han desatado los países avanzados [OCDE, 2009], sino por la discusión acerca de su efecto en los mercados de trabajo y el desarrollo de las naciones. Si en un primer momento predominó una percepción negativa como “fuga de cerebros” (*brain drain*), más tarde se postuló su transformación en un juego de suma positiva mediante la “circulación de cerebros” (*brain circulation*), que con políticas apropiadas podría reportar dividendos tanto a los países de origen como de destino. Diversos estudios de caso destacaron, además, el potencial de desarrollo que la migración calificada podría tener en los países emergentes [Docquier, 2009].

Sin embargo, recientemente han surgido nuevas dudas en torno de las bondades del fenómeno migratorio internacional en países atractores de talentos, y ahí se escucha cada vez más la voz de quienes sostienen que las políticas migratorias

* Agradecemos al actuario Carlos Fuentes Villalba su colaboración en la elaboración de este texto.

flexibles y los incentivos para atraer migrantes calificados han desplazado a los trabajadores nativos por extranjeros y generan desempleo y baja del salario, lo que conviene a las empresas pero daña a los trabajadores. Consideraciones semejantes se formulan para los estudiantes internacionales y se subraya que con frecuencia las empresas y centros de investigación reclutan a los posgraduados extranjeros en detrimento de los nativos. Algunos gobiernos han cancelado programas o aplican políticas más restrictivas de inmigración para trabajadores calificados y los estudiantes internacionales, así como muchos líderes influyentes de países avanzados respaldan o promueven el cambio de enfoque y de prioridades nacionales, es el caso de Estados Unidos (Trump, 2017), Reino Unido (May, 2016), Francia (Murga, 2017), así como Australia y Nueva Zelanda (BBC Mundo, 2017), por ejemplo.

En este artículo examinamos la migración internacional calificada México-Estados Unidos en años recientes y reflexionaremos respecto de algunas opciones de política para transformarla en un activo del desarrollo de México, lo que en los años porvenir supone fortalecer el mercado interno como lo hacen las naciones avanzadas. En la primera parte examinamos la dinámica de la migración calificada durante el periodo 1990-2015, enseguida, presentamos algunas características de los migrantes y los patrones de inserción en el mercado estadounidense, y por último, se reflexiona acerca de la importancia de que la discusión en torno a la migración internacional calificada se inserte en la estrategia más amplia del desarrollo.

CRISIS GLOBAL Y DISMINUCIÓN DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL

La crítica conservadora a la inmigración va a contracorriente con el sensible aumento de los desplazamientos internacionales

de personas altamente calificadas y su conceptualización como una tendencia inmanente del proceso de globalización y la emergencia de la sociedad del conocimiento [Unesco, 2005]. Con la imposición del libre comercio y la apertura financiera en la mayoría de los países, los procesos de producción de un bien se segmentaron en varias naciones y las migraciones internacionales aumentaron sensiblemente, tanto los flujos de países de menor desarrollo a los más avanzados, como entre éstos. Entonces destacaron, entre otros fenómenos emergentes, la migración internacional femenina y la de personas altamente calificadas [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), 2010]

La crítica a las políticas migratorias activas en boga actualmente se sustenta en que la globalización ha tenido resultados desiguales tanto entre las naciones como en las sociedades. La reestructuración productiva afectó la tasa de ocupación de algunas ramas industriales y cambió la geografía del desarrollo regional, conformándose con ello grupos y regiones ganadores y perdedores. En los años noventa, el ambiente de crecimiento económico ahogó las críticas a la globalización y alimentó el discurso optimista de que se estaba en el umbral de un nuevo ciclo de expansión que a la larga terminaría mejorando la posición de todos [Banco Mundial (BM), 2005].

Sin embargo, durante el estallido de la crisis financiera internacional en 2007-2008, que tuvo su epicentro en Estados Unidos, la economía de mayor proyección en el sistema global y destino principal de la migración calificada determinó un cambio radical de expectativas [Fondo Monetario Internacional (FMI), 2009] En los países avanzados, el aumento del desempleo, la caída del salario real, así como la crisis fiscal de los Estados, debilitaron las redes públicas de protección social y aumentaron la concentración del ingreso. En general, se crearon situaciones sociales adversas que en muchos países se prolongan hasta hoy. Si bien tras la crisis

los Estados intervinieron los sistemas financieros para impedir su propagación y atenuaron sus efectos sociales, esto no impidió una pérdida de confianza en la globalización. Se abrió entonces un nuevo periodo para la reflexión crítica acerca de sus beneficios y costos, destacándose los grupos y las regiones que vieron disminuir sus oportunidades de participación y los que francamente quedaron en los márgenes de la globalización. Entre otros resultados, fue duramente cuestionado el aumento de la desigualdad de la distribución del ingreso y la escasa movilidad social [Stiglitz, 2011; Piketti, 2015].

El cambio de situación económica contrajo el volumen y transformó los patrones de la migración internacional. Además, el desempleo y la caída del salario real en los países avanzados afectó en mayor medida a la población migrante, lo cual no sólo desalentó la migración internacional de los países emergentes a los avanzados, sino que impulsó la migración de retorno a los países de origen [OCDE, 2012]. Al propio tiempo, el deterioro de las condiciones laborales y sociales en los países avanzados generó entre los sectores más afectados por la crisis el resurgimiento de la xenofobia y el rechazo a la inmigración, que de pronto se vio como uno de los causantes de la crisis y una amenaza a la cultura y la seguridad nacional [Kimlicka, 2015; Papademetriou, 2011]. La migración calificada mostró pautas un tanto diferentes debido a que continuó creciendo pese a la crisis, aunque a menor ritmo, y las naciones sostuvieron y hasta ampliaron los incentivos para atraer a personas altamente calificadas [OCDE, 2009].

En ese contexto, la crítica conservadora de la globalización fue ganando influencia entre las elites dirigentes de los países avanzados. Así, la narrativa antiglobalizadora que recupera el nacionalismo y rechaza la inmigración se ha posicionado en los gobiernos de Reino Unido y Estados Unidos, y gana simpatía en Francia y Alemania, todos ellos países de gran proyección e influencia en el sistema mundial. En

ese sentido, la salida de Reino Unido de la Comunidad Europea y el retiro de Estados Unidos del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica, así como su exigencia de revisar el Tratado de Libre Comercio de América del Norte, constituyen sólo los aspectos más emblemáticos de la crisis de la globalización.

La nueva situación plantea a México una diversidad de desafíos que exigen revisar la estrategia de crecimiento económico para fortalecer el mercado interno y con ello resituar la importancia de la integración con Estados Unidos. Asimismo, nuestro país deberá estructurar una nueva política migratoria que defienda los intereses de los connacionales que viven en el país del norte y enfrentar la eventual deportación de los indocumentados, así como afrontar la escalada de transmigrantes de diversas nacionalidades que ingresan a México por la frontera sur y que se dirigen a Estados Unidos, lo cual será más difícil conforme el vecino país amplía el muro en la frontera con México y redobla la vigilancia para evitar cruces subrepticios.

TENDENCIAS DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA MÉXICO-ESTADOS UNIDOS

La migración internacional de personas altamente calificadas ofrece un panorama de luces y sombras. Por un lado, la economía global reconoce al conocimiento como el activo más valioso del desarrollo y las naciones han desatado una verdadera competencia por el talento, alineando incentivos para atraer migrantes calificados que potencian su capacidad de innovación y la competitividad internacional [OCDE, 2016]. Por otro lado, en años recientes se perfilan políticas migratorias que limitan la inmigración incluso de personas altamente calificadas arguyendo la prioridad para los empleadores de contratar población nativa [Trump, 2017].

Ese posicionamiento tiene una especial relevancia porque Estados Unidos es el principal destino de los migrantes internacionales. Tan sólo en lo que va del presente siglo el total de sus inmigrantes aumentó 33% al situarse en un valor sin precedente de 43.6 millones en 2014. Cabe precisar que esta tendencia alcista varía según las categoría migratoria de los migrantes, puesto que los que cuentan con documentos aumentaron de 24.1 millones en 2000 a 32.5 en 2015, mientras que los no autorizados crecieron desde 8.6 millones en 2000 hasta su máximo histórico de 12.2 millones en 2007, y desde entonces su número se ha reducido sistemáticamente hasta situarse en 11.1 millones que se estiman para 2014¹ [Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2016].

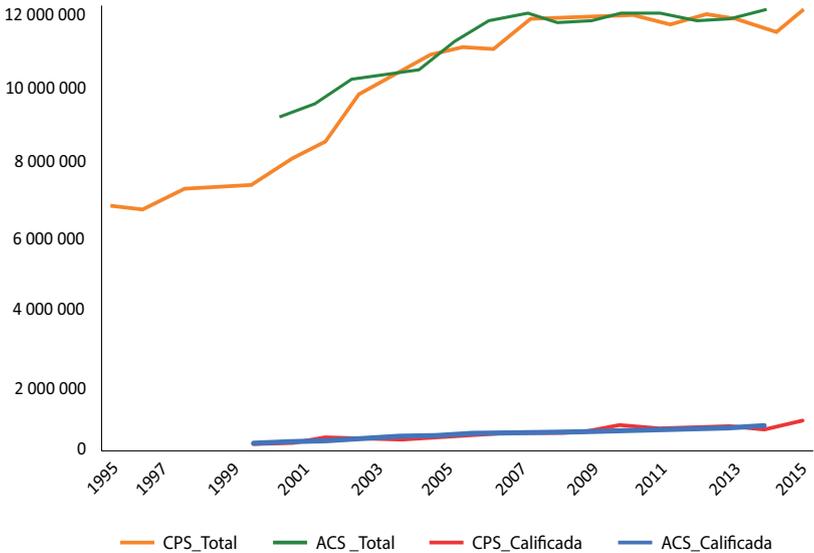
Por su parte, la migración de connacionales a Estados Unidos ha tenido una trayectoria en dos etapas. En la primera se advierte un crecimiento inédito desde 1995 hasta 2007, año en que alcanzó un total de 11.8 millones. Enseguida, la crisis financiera global dio paso a una segunda fase de drástica contención de la migración, aun cuando no se registraron las oleadas de deportaciones de los años treinta del siglo pasado [Tuirán y Ávila, 2010]. Así, entre 2007 y 2014 el total de mexicanos en Estados Unidos prácticamente se mantuvo en sus niveles y sólo en 2015 se insinúa un repunte de la migración, de acuerdo con los microdatos de la Encuesta Continua de Población del Buró de Censos de Estados Unidos.

Cabe señalar que la crisis financiera en Estados Unidos no sólo desalentó la inmigración, sino que la pérdida de oportunidades laborales y la caída del salario real impulsaron el retorno a México de decenas de miles de connacionales. Con ello, desde 2007 nuestro país ha experimentado tasas de

¹ Esa disminución se debe principalmente al descenso de inmigrantes de México, que es la fuente más grande de migrantes en Estados Unidos. En términos generales, puede decirse que mientras la migración total aumentó 33%, la autorizada lo hizo 35% y la no autorizada 29 por ciento.

migración neta internacional negativas, situación no vivida desde la Gran Depresión de los años treinta del siglo xx [Passel y D'Vera, 2010; Consejo Nacional de Población (Conapo), 2014].

Gráfica 1. Población nacida en México residente en Estados Unidos y calificada (1995-2015)



Fuente: Estimaciones propias con base en Bureau of Census, American Community Survey (ACS) 2000 a 2014 y Current Population Survey (CPS) 1995 a 2015.

Durante las últimas dos décadas la migración México-Estados Unidos experimentó cambios de gran trascendencia que obligaban a una revisión de la política migratoria del país. En primer lugar, destaca que pese a la edificación de muros en línea divisoria internacional, así como la multiplicación de efectivos y modernización del equipamiento de la patrulla fronteriza, la migración no autorizada continuó creciendo hasta el cambio del ambiente económico luego de la crisis de 2007. Así, el total de inmigrantes no autorizados en Estados Unidos incrementó de 5.7 millones en 1995 a 12.2 millones en

2007 y tras el estallido de la crisis comenzó a declinar hasta situarse en 11.1 millones en 2014. La participación relativa de la población mexicana en este grupo de inmigrantes disminuyó de 56% en 2007, cuando alcanzó su máximo, a 52% en 2014² [Passel y D'Vera, 2016].

Una segunda transformación de gran importancia radica en la incorporación de la mujer tanto en la migración regular como en la no autorizada. Paulatinamente se transformó el patrón tradicional de la migración femenina asociado a sus roles de madre, esposa e hija, a pautas de autonomía y empoderamiento. La proyección de las mujeres se advierte ya en los mercados de trabajo en el vecino país del norte, donde aquellas con residencia, en ocasiones en igualdad de calificaciones y posiciones en el trabajo, superan la remuneración de los hombres y cuentan con mayor cobertura de seguridad social e integración en la sociedad estadounidense [Ávila, 2016]. En el caso de la migración temporal, la participación de las mujeres ha crecido de poco menos de 5% al comenzar los años noventa del siglo pasado a casi un tercio [Woo, 2012].

Una tercera pauta nueva de la migración internacional México-Estados Unidos ha sido la transformación de las remesas en una fuente de recursos de gran relevancia tanto para la economía nacional como para la familiar de los sectores de bajos recursos y los estratos medios. Los envíos de dinero desde Estados Unidos crecieron 7.2 veces al pasar de 3.7 mil millones de dólares en 1995 a 25 mil millones en 2015, año en que superaron los ingresos por petróleo, turismo y casi duplicaron los generados por las exportaciones del sector agropecuario [Banco de México (Banxico), 2016]

Por último, cabe destacar la creciente participación de las personas altamente calificadas en la migración internacional

² Cabe precisar que de acuerdo con las estimaciones de Passel y D'Vera, si bien el total de la inmigración no autorizada ha disminuido, en lo que ha contribuido la contracción del flujo de la población mexicana, en 2009-2014 está aumentando la proveniente de Asia, Centroamérica y África Subsahariana [Passel y D'Vera, 2016: 3].

de México a Estados Unidos.³ Su ritmo de crecimiento ha sido tan relevante en el último cuarto de siglo que llegó a superar al del flujo total de migrantes, cabe señalar que en la migración calificada el flujo continuó creciendo (modestamente) luego de la crisis de 2007-2008. Esa trayectoria determina que actualmente 8% de los connacionales que viven en Estados Unidos posee título profesional o de posgrado, lo que eleva la cifra en 2015 a 1.2 millones de personas, lo que representa un crecimiento de 27% respecto de 2014, cuando ascendió a 950 mil personas.

PROFESIONISTAS Y POSGRADUADOS MEXICANOS EN ESTADOS UNIDOS

La migración de mexicanos a Estados Unidos tradicionalmente ha estado compuesta por personas de baja escolaridad, tanto en relación con la población estadounidense como con los inmigrantes de otras naciones. La información disponible de la American Community Survey (ACS) deja ver que 46% de los connacionales que viven en Estados Unidos tienen una escolaridad de hasta nueve años aprobados, en tanto que en la población nativa ese porcentaje desciende a 23 por ciento y en los inmigrantes oriundos de naciones baja aún más (17%).⁴ Asimismo, debe señalarse que la población mexicana

³ La migración altamente calificada está conformada por personas con títulos profesionales o de posgrado que cambian su residencia habitual por otro país. Son profesionales de muy diversas disciplinas y especialidades que en su gran mayoría trabajan, ya sea en centros investigación y docencia, en las unidades del sector productivo o de los servicios, en ocupaciones subordinadas, negocios propios o como profesional independiente, y una proporción menor permanece inactiva.

⁴ Cabe señalar que las diferencias de escolaridad entre los inmigrantes y los nativos se relacionan con una diversidad de factores, entre que los que sobresalen el grado educativo del país de origen y la selectividad de los migrantes, pues sobre todo los migrantes de lugares remotos suelen contar con recursos personales (incluida la educación) y familiares mayores que el resto de sus connacionales, y conforman una población con mayor capacidad de agencia, lo que les permite ingresos al sistema educativo al sistema educativo del lugar de destino.

que aprobó algún año de estudios profesionales, que posee el título de este nivel o de posgrado, 16% del total, proporción que entre los nativos es de 42% y en inmigrantes de 51 por ciento.

La trayectoria de la migración calificada de México a Estados Unidos ha sido muy dinámica desde los años noventa del siglo pasado, y como anotamos, contrasta con la evolución del total de migrantes. A ese respecto, en la gráfica 1 se muestra la evolución de la migración total y de la migración calificada a Estados Unidos, según los datos de las dos encuestas estadounidenses que permiten estimar el total de inmigrantes en ese país. Ahí se advierte tanto el crecimiento elevado de la migración total y su brusca estabilización en alrededor de 12 millones de personas desde la crisis de 2007-2008 hasta nuestros días, así como la trayectoria ascendente, más suave y consistente, de la migración de personas con altas calificaciones.

La primera interrogante acerca de las cifras presentadas se refiere a si realmente es migración lo que estamos observando en los connacionales con altas calificaciones. Al respecto, en otro lugar hemos señalado que al menos la mitad son personas que estudiaron el nivel profesional en Estados Unidos y que en muchos casos estos migrantes llegaron a ese país siendo niños [Tuirán y Ávila, 2013]. Otros estudios que buscan encontrar tanto las determinaciones como la influencia de política migratoria en el curso de la migración calificada desde México estiman que el “salto” de la migración calificada no es tan alto si le restamos los migrantes que llegaron antes de los 18 años de edad (estudiaron el nivel profesional en Estados Unidos), así como los efectos tanto de los cambios temporales de desempleo durante la crisis, que elevó la proporción de los calificados porque regresó a México a más migrantes no calificados, como el efecto del crecimiento general de la escolaridad de la fuerza laboral mexicana, que

a su vez aumenta la escolaridad del flujo migratorio [Clemens, 2013: 9].

A ese respecto es también relevante preguntarse acerca de la longevidad de la migración internacional calificada y el efecto que en su trayectoria ha tenido la crisis. Los microdatos de la ACS dejan ver que 43% de los mexicanos residentes en Estados Unidos en 2014 llegaron durante el *boom* de la migración de 1992-2007 y sólo 13% en los años posteriores. De las personas de más estancia destaca que 2% arribó al país del norte durante la hondonada de la crisis mexicana de los años ochenta y la entrada en vigor de la IRCA (1984-1991). Por último, 23% llegó a ese país antes de 1984.

Más allá del debate respecto de la cuantía de la migración calificada originada desde México, que tiene gran relevancia por sus implicaciones fiscales, la pérdida de capital humano, y con ello, del potencial de desarrollo científico, tecnológico y de la capacidad del país, es importante detenerse en el conocimiento de la unidad y la diversidad del fenómeno a fin de recuperar los patrones de inserción de los connacionales en el mercado laboral. A ese respecto, cabe destacar la gran participación de las mujeres entre los connacionales altamente calificados que viven en Estados Unidos, dado que representan 54%; se trata de una participación equivalente a las nativas (54%) y superior a las inmigrantes de otras naciones (52%).

El análisis por grado académico deja ver que en cuanto a maestría, las mexicanas participan con 49%, mientras las nativas lo hacen con 59% y otras inmigrantes con el mismo porcentaje que las connacionales, mientras que entre la población con doctorado, las nativas participan con 56% y las mexicanas y otras inmigrantes con 49 por ciento.

Otro rasgo característico de la evolución reciente de la migración mexicana altamente calificada es que continúa aumentando su escolaridad. Así, los connacionales con nivel técnico superior universitario conforman poco más de un

tercio del total y su influencia ha venido descendiendo ligeramente en los años posteriores a la crisis financiera global de 2007-2008, de 34 a 32% entre 2006 y 2014. En cambio, quienes ostentan estudios profesionales (en diversas modalidades) han logrado mantener su contribución en 54%. En cuanto a posgrado, se advierte un aumento moderado, de 10 a 12% de los tienen grado de maestría en tanto que los poseen doctorado mantuvieron su participación en alrededor de 5 por ciento.

OCUPACIÓN Y SALARIOS

La migración a Estados Unidos tiene un carácter eminentemente laboral, lo que se refleja en que 78.4% de los connacionales con altas calificaciones son económicamente activos, tasa de participación que supera a la población nativa y los inmigrantes de otros países (74.7% y 72.4%, respectivamente). El análisis por grado académico deja ver que las tasas de participación más elevadas corresponden a quienes tienen maestría (81.6%), seguida de licenciatura (79.2%), doctorado (76.3%), técnico superior universitario (77.1%) y con título profesional (68.8%).

Las remuneraciones de los trabajadores mexicanos son las más bajas del mercado estadounidense. En términos generales, los nativos ganan 1.45 veces los ingresos de los connacionales y 0.92 veces el de los inmigrantes de otras naciones, dato que obviamente guarda correspondencia con la escolaridad de los migrantes que se ha mencionado. En efecto, los connacionales con grado de técnico superior universitario tienen un ingreso anual de 36 mil dólares, en tanto que los nativos con esa calificación ganan 43 mil dólares y otros inmigrantes 41 mil. Entre los que ostentan licenciatura, los mexicanos tienen un ingreso anual de 45 mil dólares, pero los nativos con ese grado ganan 43% más y otros inmigrantes 40%. En las remuneraciones más elevadas las brechas son un poco menores,

entre quienes tienen título profesional, la población mexicana gana un promedio de 79 mil dólares al año, los nativos ganan 1.73 más veces ese ingreso y 1.78 veces los otros inmigrantes. Por último, destaca que entre los connacionales con grado de maestría la brecha se cierra significativamente, pues ganan casi 66 mil dólares anuales, en tanto que los nativos ganan 18% más y otros inmigrantes 31%. En cambio, en el grado académico más alto, el doctorado, los mexicanos ganan un promedio de 70 mil dólares al año y los nativos 47% más y otros inmigrantes 52 por ciento.

La inserción de la población mexicana altamente calificada es muy diversa al localizarse tanto en algunas actividades directamente vinculadas con los sectores clave de la innovación tecnológica, como en aquellas relacionadas con la industria manufacturera y el sector servicios. La principal ocupación es oficinas de venta y negocios (20%), seguidas por administración, negocios y ocupaciones financieras (17%), educación, derecho, servicio comunitario (16%). Por su parte, las ocupaciones de menor importancia son el área de la salud (6%), los recursos naturales, construcción y mantenimiento (9%), computación, ingeniería y ciencias (7%).

Para la población nativa la principal ocupación es administración, negocios y ocupaciones financieras (24%), seguidas de la educación, derecho, servicio comunitario, arte y medios (21%), oficinas de ventas y negocios (20%), y profesionales de la salud y ocupaciones técnicas (11%). Los inmigrantes de otras naciones tiene un perfil laboral próximo a los nativos, dado que también la ocupación principal es administración, negocios y ocupaciones financieras (22%), seguida de computación, ingeniería y ciencias (17%), oficinas de ventas y negocios (17%), educación, derecho, servicio comunitario, artes y medios (15%), y profesionales de la salud y ocupaciones técnicas (12%).

Cabría precisar además que un desglose de la población altamente calificada que reside en Estados Unidos, ya sea

nacida ahí o en México, deja ver las desventajas ocupacionales de los nativos de México, dado que en el área de ciencias e ingeniería 38% se ocupan en computación y sistemas, mientras que en la población de origen mexicano esa proporción se eleva a 61%. En ciencias, los porcentajes respectivos son de 13 y 53 y en las ingenierías, de 15 y 32 [Delgado, Chávez y Rodríguez, 2016: 217].

BRECHAS SALARIALES MÉXICO-ESTADOS UNIDOS

Como se mencionó, los trabajadores migrantes mexicanos ocupan los niveles más bajos de la estructura salarial del mercado laboral estadounidense. Un estudio advertía a comienzos del presente siglo que “los inmigrantes son uno de cada nueve residentes de los Estados Unidos, uno de cada siete trabajadores estadounidenses y uno de cada cinco trabajadores de bajos salarios. Los inmigrantes están sobrerrepresentados tanto entre los trabajadores de salarios bajos como los trabajadores de baja escolaridad de los Estados Unidos” [Capps, Fix, Passel, Ost, Perez-Lopez, 2003: 8].

Una interrogante de gran relevancia es si ese patrón de desigualdad y desventaja de los mexicanos en Estados Unidos se reproduce en el grupo de quienes poseen las más altas calificaciones, es decir, la élite con el mayor capital escolar. Asimismo, y para comprender la dinámica de la migración calificada, es de gran interés comparar esos ingresos de los profesionistas en Estados Unidos con los devengados en el mercado laboral de México. Cabe precisar que para ofrecer una comparación lo más aproximada posible, que omita las diferencias de las oscilaciones del tipo de cambio, se presentan estimaciones en paridad del poder adquisitivo (PPA).⁵

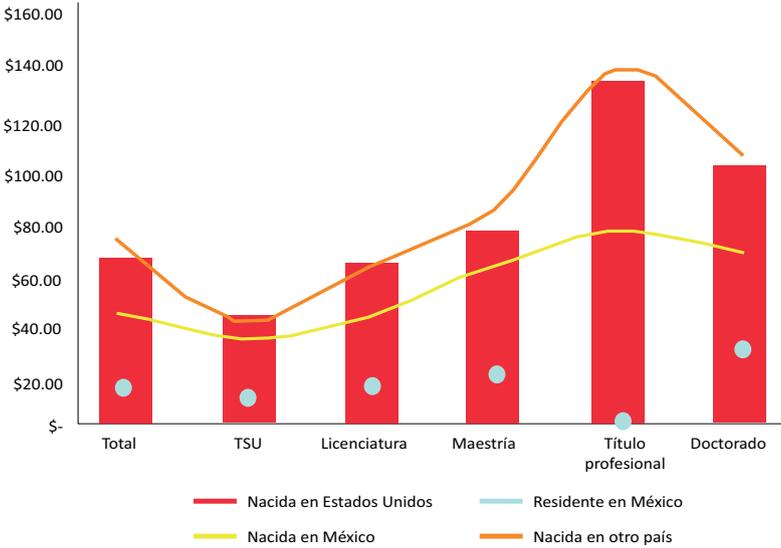
⁵ La estimación del dólar PPA anula las diferencias de los precios de cada país para expresar el poder adquisitivo de cada nación en una sola unidad de cuenta, lo

En la gráfica 2 se presenta información relativa a los ingresos de los trabajadores mexicanos altamente calificados por grado de escolaridad, así como los devengados por la población nativa y los inmigrantes de otras naciones. En primer lugar, llama la atención que en promedio los connacionales ganan 46 mil dólares por año en tanto que los nativos ganan 67 mil dólares, esto es 21 mil dólares más o 45%, y los inmigrantes oriundos de otras naciones tienen un ingreso de 73 mil dólares, esto es, 58% más que el ingreso de los inmigrantes mexicanos. Si bien esas disparidades se relacionan con el perfil de las ocupaciones y las diferencias del logro educativo, seguramente también influye la discriminación de los connacionales, pero hay situaciones en que es evidente la posición en el trabajo de menor jerarquía ante igualdad de escolaridad.

En efecto, en la gráfica 2 también puede verse que en Estados Unidos las brechas salariales por grado académico de los inmigrantes mexicanos con los de otras nacionalidades se mantienen muy elevadas, así como en relación con los ingresos de la población nativa. La mayor brecha de salario de los connacionales con los inmigrantes de otras naciones es de 78% entre los que ostentan un título profesional y de 73% con los trabajadores nativos. A su vez, la menor brecha de salario de los connacionales con otros inmigrantes y la población nativa se registra en el grado de técnico superior universitario, donde la población mexicana reporta un ingreso promedio anual de 36 mil dólares, otros inmigrantes 42 mil, y los nativos 43 mil, lo que supone desventajas para los connacionales de 16% respecto de otros inmigrantes y 20% con los nativos.

cual mejora las comparaciones entre países. En nuestro caso, el factor de corrección del dólar PPA estima la cantidad de pesos que se requieren en México para comprar la misma cantidad de bienes en Estados Unidos. Hemos tomado el factor de ajuste para México de las estimaciones del dólar PPA que ofrece el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Gráfica 2. Ingreso promedio anual de la población residente en Estados Unidos con estudios superiores por lugar de nacimiento según el nivel educativo (2014)



Fuente: Estimaciones propias con base en el US Department of Commerce, The American Community Survey, 2014.

Por último, cabe mencionar que entre esos extremos de las brechas salariales queda la de quienes tienen licenciatura, grado que concentra mayor población mexicana (484 mil trabajadores), donde la brecha salarial con la población nativa es de 43%, y de 41% con los inmigrantes de otras naciones. Asimismo, es importante destacar que esas brechas salariales son un poco menores entre quienes tienen mayor escolaridad; la brecha entre quienes tienen maestría, grado en el que la población mexicana está cobrando cada vez más importancia, y la población nativa, es de 18%, aun cuando con otros inmigrantes se eleva hasta 31%. En el caso de quienes poseen doctorado, las brechas son desventajosas para los conacionales, pues un doctor nacido en Estados Unidos reporta un ingreso anual promedio de 103 mil dólares, otros inmigrantes

ganan un poco más (107 mil dólares) y los connacionales 70 mil dólares, es decir una brecha salarial de 73 y 77%, respectivamente.

SALARIOS EN MÉXICO Y EN ESTADOS UNIDOS

Las diferencias del grado de desarrollo de México con Estados Unidos no han disminuido de manera significativa en las últimas décadas pese a la vigorosa reforma económica que emprendió México, el notable impulso a las exportaciones de bienes manufacturados, el ingreso de divisas por petróleo que alcanzó niveles sin precedentes y la integración con Canadá y Estados Unidos en los marcos del Tratado de Libre Comercio (TLC), puesto en marcha en 1994.

Esas disparidades en la trayectoria de México y Estados Unidos están determinadas por una variedad amplia de factores, los cuales a su vez moldean el curso de las brechas de salario que impulsan el fenómeno migratorio internacional. Uno de los determinantes clave de esa brecha es la productividad, que puede ser entendida como la relación entre la cantidad de lo que se produce y la cantidad de los insumos utilizados en esa producción⁶. Si bien para México existen diversas mediciones, todas coinciden en una tendencia básica de relevancia, a saber: en el periodo posterior a la reforma económica la productividad ha tenido un pobre desempeño

⁶ En la literatura convencional se reconoce como factores de la producción el trabajo y el capital, y estima la productividad laboral o del trabajo (éste medido en horas) y la productividad del capital (medido por el acervo de capital), así como la productividad total de los factores (entendida como un residual de ambos indicadores, o como relación de la tasa de crecimiento del producto total con las tasas de crecimiento de los factores). La información para estimar dichos indicadores se obtiene del sistema de cuentas nacionales, los gobiernos y sus instituciones de estadística que difunden las estimaciones respectivas, aun cuando existen metodologías alternativas de medición y, por consiguiente, estimaciones diversas por parte de la comunidad académica.

de 1.1% como crecimiento promedio anual entre 1990 y 2014, menos de la mitad del experimentado durante el llamado *desarrollo estabilizador* (1952-1970). De acuerdo con diversos estudios, el bajo crecimiento de la productividad está asociado a un estancamiento de la actividad económica y la expansión del trabajo informal, así como a las brechas de productividad entre sectores modernos (manufacturas y servicios) y atrasados (sector agropecuario), entre empresas grandes y pequeñas, estas últimas intensivas en fuerza de trabajo [Cepal, 2016: 13].

La trayectoria de la actividad económica de Estados Unidos ha sido mucho menos errática que la mexicana, pese a la severa crisis de 2007-2008 y su secuela recesiva. Asimismo, la productividad laboral ha tenido una trayectoria de mucho mayor dinamismo que en México, lo que explica que entre 2000 y 2014 en nuestro país se haya reportado un crecimiento promedio anual de 0.9% y en Estados Unidos de 2.1%. Esa disparidad aumentó la brecha de productividad laboral entre ambos países hasta 2011, aun cuando desde 2012 se registra una tendencia moderada a la convergencia. En todo caso, lo relevante que las proyecciones de la productividad sugieren es que de seguir estas últimas pautas Estados Unidos necesitará 34 años para duplicar su nivel actual de productividad, y México, 78 años [Cepal, 2016: 17].

Cabe precisar que ciertamente los bajos salarios de México están determinados por ese pobre desempeño de la productividad laboral, lo cual se relaciona estrechamente con la baja escolaridad de los trabajadores; sin embargo, es importante destacar que, entre otros factores de gran relevancia, la informalidad del trabajo (que compromete casi a 60% de la población ocupada) pesa gravosamente en la productividad y los salarios devengados en México.⁷

⁷ Debe precisarse, además, que el bajo salario y la flexibilidad laboral de México explican, a su vez, que se atraiga inversión extranjera directa, estadounidense en mayor medida, y motive la reacción del presidente Trump de presionar (y ofrecer

Sobre esas bases estructurales se han configurado las brechas salariales México-Estados Unidos, las cuales activan el fenómeno migratorio al operar como un gran imán para los trabajadores mexicanos, aun en el caso de la población con las calificaciones más elevadas. Esas expectativas cristalizan por la escasez de trabajadores en el mercado laboral estadounidense, es decir, por la demanda de trabajo migrante.

A este respecto, en la gráfica 3 se muestra con un rombo la estimación de la brecha salarial entre los connacionales, los inmigrantes de otras naciones y los trabajadores nativos (en dólares PPA). Las cifras revelan ante todo el gran poder de atracción que ejerce el mercado estadounidense para los trabajadores mexicanos. La población ocupada estadounidense tiene un ingreso promedio anual de 67 mil dólares, mientras que en México es de 16 mil dólares. Para comprender el aumento de la migración calificada de nuestro país a Estados Unidos es relevante el hecho de que la brecha salarial menor se encuentra entre quienes tienen doctorado (3.4 veces), seguido por quienes poseen maestría (3.9 veces). El salario de los mexicanos residentes en México con licenciatura y técnico superior universitario tiene una brecha poco mayor de cuatro veces entre el salario de los estadounidenses con esos grados.

LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL DESDE LA DISCIPLINA ACADÉMICA

Como una segunda aproximación a las opciones que en el mercado de trabajo estadounidense enfrentan los connacionales con las más altas calificaciones, enseguida presentamos un análisis por disciplina o campo de formación académica.

estímulos) a la industria automotriz para que inviertan en Estados Unidos o para utilizar su expresión coloquial “que no se lleven los empleos a México”.

Se trata de un nivel de análisis no frecuentado por los estudios acerca de la migración internacional calificada, y que descansa en una clasificación de los planes de estudios de las licenciaturas de acuerdo con el objeto de estudio, las teorías, métodos, técnicas y habilidades desarrolladas en función de una práctica profesional específica.

Un primer hallazgo que revela este acercamiento es la notable concentración en un reducido número de disciplinas (15) de los profesionistas y posgraduados nativos y mexicanos. En la gráfica 4 puede verse que 53% de los estadounidenses se concentran en cuatro disciplinas: negocios y administración (20%), educación (14%), ciencias sociales (10%) y ciencia e ingeniería (8%), en tanto que en los connacionales tres disciplinas concentran 52% y en ellas destaca también la preeminencia de negocios y administración (27%), y menos presencia en estudios interdisciplinarios (0.7%). La segunda disciplina en importancia es ingeniería (14%), seguida por educación (11%), y el resto de las disciplinas muestran participaciones menores a 7%, y van de 6.9% en ciencias sociales a 0.7% en estudios interdisciplinarios, como ya se mencionó. Por su parte, los inmigrantes de otras naciones muestran un patrón de distribución menos concentrado, puesto que 36% se encuentran en tres disciplinas (negocios y administración con 20%, ingeniería con 16%, y ciencias e ingeniería con 10%) así como ciencias sociales (8%), ciencias biológicas y educación (casi 7% cada una). Un tercer grupo lo conforman las disciplinas cuya participación es menor que 4 por ciento.

La distribución de la población por sexo dejar ver el peso tan significativo que aún tiene la elección de disciplinas por género; así, entre la población estadounidense con altas calificaciones se advierte una mayoría masculina en ingeniería (88%), computación y matemáticas (69%), física (66%), y desciende en las disciplinas de negocios y administración (58%), ciencias sociales (56%), artes (55%) y ciencias biológicas (55%); en cambio, las mujeres dominan en el resto de

las disciplinas, destaca una participación abrumadora en ciencias e ingeniería (78%), educación (76%), estudios multidisciplinarios (71%), psicología y literatura (68% cada una), artes visuales (61%) y comunicaciones y otras disciplinas (58% cada una). Los inmigrantes oriundos de otras naciones muestran una distribución por sexo mucho menos asimétrica que la estadounidense, puesto que los profesionistas y posgraduados masculinos tienen mayoría abrumadora sólo en una disciplina (ingeniería, 79%) y en la segunda y tercera en importancia baja su participación (65% y 52%, respectivamente), así como en artes (51%) y ciencias biológicas (50%). Las mujeres por su parte tienen gran mayoría en cinco disciplinas: educación (79%), estudios multidisciplinarios (76%), literatura (74%), psicología (72%) y artes visuales (65%). Le siguen en importancia comunicaciones (61%), otros campos (57%), negocios y administración (53%) y ciencias sociales (50%).

La población nacida en México residente en Estados Unidos que ostenta las más altas calificaciones muestra un patrón marcadamente diferente, caracterizado por la mayor participación de las mujeres en la mayoría de las disciplinas y un menor número en que los varones son mayoría arrasadora. Así, tienen mayoría en sólo cinco de las 15 disciplinas: ingeniería (82%), computación y matemáticas (69%), ciencias biológicas (60%) y ciencias sociales (52%). En el resto de las disciplinas las mujeres son mayoría, su mayor participación se registra en educación (77%) y en estudios multidisciplinarios, ciencia e ingeniería y psicología (74%). La participación femenina desciende a 67% en literatura, comunicaciones (61%), otras disciplinas (58%) y tienen una ligera mayoría en negocios y administración (57%), artes visuales (55%) y artes (51%).

Estas consideraciones tienen especial relevancia cuando se consideran los grados académicos por disciplina y lugar de nacimiento de los profesionistas y posgraduados residentes en Estados Unidos. En el caso de la población nativa destaca

que alrededor de un tercio está conformada por profesionales con doctorado y destacan con mayores porcentajes en ciencia física (49%), educación (48%), ciencias biológicas (47%), psicología (46%), literatura (45%) y ciencias sociales (42%), en tanto que las disciplinas académicas con mayoría abrumadora son comunicaciones (79%), negocios y administración (78%), artes visuales (75%) y otros campos (71%). Cabe precisar que los inmigrantes muestran una distribución más equilibrada por disciplina académica, puesto que sólo en dos de las 15 disciplinas los que ostentan el grado de doctor tienen gran participación, como es el caso de la ciencia física (64%) y ciencias biológicas (63%), seguidas de otras disciplinas donde la participación se acerca a la mitad: psicología (49%), ingeniería (48%), literatura (48%), computación (47%) y ciencias sociales (44%). A su vez, aquellas disciplinas donde los que tienen el grado de estudios profesionales o licenciatura conforman gran mayoría son negocios y administración (73%), comunicaciones (73%) y artes visuales (72%); en las disciplinas con gran presencia deben mencionarse otros campos (66%), ciencia e ingeniería (65%), educación, artes y estudios multidisciplinarios con 61% cada una.

La población mexicana con altas calificaciones tiene una distribución por grado y disciplina académica en donde predominan los que tienen licenciatura o estudios profesionales, puesto que quienes ostentan el grado de doctor tienen una participación máxima en ciencias biológicas (45%), seguida por ciencias sociales (37%), psicología (36%), ciencia física (35%), literatura (35%) y artes (30%). En cambio, quienes ostentan el grado profesional son mayoría abrumadora en comunicaciones (88%), negocios y administración (84%), otros campos (81%), ciencia e ingeniería (81%), artes visuales (78%), estudios multidisciplinarios (76%), matemáticas (74%), ingeniería (73%), artes (70%) y educación (70%).

La gráfica 2 presenta información acerca de la brecha de salario de la población mexicana con estudios superiores

residentes en Estados Unidos y en México por disciplina académica, como una segunda aproximación a la realidad de opciones potenciales que enfrentan los profesionistas y posgraduados de México, cuya información del ingreso que obtienen en el país del norte por el trabajo que desempeñan en nuestro país les es proporcionada mediante las redes sociales (familiares y amigos). De la información ahí presentada llama la atención, en primer lugar, que la brecha de ingreso más elevada corresponde a las disciplinas clave en el desarrollo científico, tecnológico y la capacidad de innovación, como es computación y matemáticas (6.2 veces), seguida muy de cerca por ingeniería, física y ciencias biológicas con 5.5, 5.4 y 5.2 veces, respectivamente. Debe mencionarse que la participación de los connacionales en el mercado laboral de estas disciplinas no es muy significativa, lo que sugiere que el aumento en México de la formación de profesionales en estas disciplinas debe considerar el fortalecimiento de los mercados laborales nacionales. Una brecha de ingreso muy elevada se registra en psicología y negocios con 5.2 y 5.1 veces el salario obtenido en Estados Unidos respecto del devengado en México. Un tercer grupo lo forman ciencias sociales, comunicaciones, artes, artes visuales, ciencia e ingeniería, con brechas de salario que van desde 4.7 a 4.0 veces. El cuarto grupo está constituido por disciplinas cuyas brechas son del orden de 3.9 y 3.0 veces el salario, a saber: literatura, educación, otros campos y estudios multidisciplinarios.

Para acercarnos a la realidad laboral de los connacionales con altas calificaciones en el mercado laboral estadounidense, detengámonos en las actividades económicas principales donde se emplean los agrupados en negocios y administración; recuérdese que se trata de la disciplina con la mayor participación de connacionales, con una presencia relativamente equilibrada de hombres y mujeres y donde quienes poseen grado de licenciatura son mayoría abrumadora. De un total de 41 mil connacionales ocupados que la ACS reporta

para 2014, llama la atención que la actividad restaurantes y preparación de alimentos sea la que ocupa a más connacionales (7 461 que representa 18% del total), seguida de cerca por quienes se ubican en escuela del nivel básico (17%) y la construcción (13%). A distancia le siguen bienes raíces (9%), seguros y actividades relacionadas (8%), actividades bancarias (8%) y con alrededor de 6% colegios profesionales, alojamiento y actividades del hogar.

Por su parte, entre los profesionales que agrupamos en la disciplina ingeniería, la construcción tiene mayor participación (35% del total, esto es, 11 295 connacionales), le siguen a distancia mantenimiento de vehículos de motor (10%), sistemas computacionales (9%) y restaurantes y preparación de alimentos, electrónica e ingeniería (8%); con una participación menor se encuentran escuelas de nivel básico (6%), escuelas profesionales (65%), manufacturas (5%) y mantenimiento de equipo médico (45%).

Por último, es la disciplina educación en la que los connacionales tienen una participación importante, destaca la actividad escuelas de educación básica (62% de un total de 33 mil connacionales), seguida a gran distancia por restaurantes y preparación de alimentos (8%), construcción (7%), servicio de cuidado de niños (6%), alojamiento (5%) y escuelas profesionales (3%), entre otras.

Cabría mencionar, además, que la brecha de salario y la elevada tasa de ocupación no son el único incentivo para migrar. Destacan también como poderosos imanes la oferta educativa de posgrado de las universidades estadounidenses, las mejores condiciones para el desempeño y desarrollo profesional, así como la movilidad social superior a la que se registra en México.

Como puede apreciarse, el migrante mexicano con altas calificaciones residente en Estados Unidos tiene una inserción desventajosa en el mercado laboral de ese país debido a

una variedad de factores, entre los que aquí hemos analizado, destacan:

1. Las disciplinas académicas en que se encuentran los planes de estudios profesionales o de posgrado no pertenecen a las áreas de ciencia, tecnología e innovación.
2. La gran importancia cuantitativa que tienen quienes ostentan el título de técnico superior universitario o licenciatura.
3. Las ocupaciones mayoritarias son en actividades vinculadas a los servicios, la construcción y en menor medida a las manufacturas.
4. Los salarios son notablemente inferiores a los devengados por la población nativa y los inmigrantes de otras naciones.

MÉXICO: EL DESAFÍO DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL CALIFICADA

No obstante la integración desventajosa, los connacionales logran cristalizar sus objetivos de migrar a Estados Unidos, como mejorar el ingreso, las condiciones de trabajo y de insertarse en una sociedad con mejores oportunidades de movilidad. Esos logros se aprecian, entre otras cuestiones relevantes, en la brecha de salario seis veces a favor de los profesionistas y posgraduados residentes en Estados Unidos respecto de lo que se paga en México, incluso considerando la paridad de poder adquisitivo.

Éstas son algunas realidades de la migración calificada que activan el fenómeno y que a pesar de la crisis global y la recesión económica han sostenido su crecimiento en años recientes, aun cuando es a menor ritmo. La interrogante que cabe formularse es si en la nueva coyuntura abierta con el arribo de Donald Trump a la presidencia de Estados Unidos

continuarán operando, así como si frente a los nuevos desafíos que para el desarrollo nacional insinúan la pretensión de ese país de emprender una reforma del Tratado de Libre Comercio.

La política migratoria de Donald Trump ha desatado una reprobación popular y más aún entre las élites empresariales de Estados Unidos. A dos meses de su mandato promulgó una orden ejecutiva que un juez suspendió, la cual prohibía por 90 días el ingreso a Estados Unidos de los ciudadanos provenientes de Siria, Irak, Irán, Yemen, Somalia, Sudán y Libia. Los estados de Washington y Minnesota argumentaron en la Corte Federal que la posible restauración de dicha Orden Ejecutiva, “desataría el caos de nuevo”⁸. Por su parte, la élite empresarial vinculada a Silicon Valley, donde 34.4% de los empleados son extranjeros, argumentó ante un juez de San Francisco que el decreto constituye un daño significativo porque perjudica la “capacidad de las empresas estadounidenses de atraer buen talento, aumenta los costes asociados a las empresas; y hace más difícil que las compañías puedan competir en los mercados internacionales; y da a las empresas globales un nuevo y significativo incentivo para que creen operaciones —y contraten nuevos empleados— fuera de Estados Unidos”.⁹ Por otro lado, los sondeos de opinión pública dejan ver que 60% de los estadounidenses se opone a la construcción del muro en la frontera con México, más de la mitad rechaza la orden ejecutiva y la aprobación de presidente Trump se encuentra en 53%, la más baja de la historia reciente de un mandatario al inicio de su gestión.¹⁰

No obstante las respuestas judiciales y la reprobación de la élite empresarial indican que las acciones del presidente Trump carecen de consenso nacional, dos meses después ha

⁸ *El Universal*, 6 de febrero de 2017.

⁹ *El país*, 6 de febrero de 2017.

¹⁰ Disponible en <http://cnn.it/2rQ5S6f> (consulta: 6 de febrero de 2017).

promulgado la orden ejecutiva “Buy American and Hire American”, iniciativa de corte proteccionista que se propone “promover la seguridad económica y nacional y ayudar a estimular el crecimiento económico, crear buenos empleos a sueldos decentes, fortalecer a nuestra clase media y apoyar las bases industriales y de defensa”. Trump sostuvo que con este nuevo ordenamiento “estamos enviando una poderosa señal al mundo: vamos a defender a nuestros trabajadores, proteger nuestros puestos de trabajo y finalmente poner a Estados Unidos primero”.

Como hemos señalado en las páginas introductorias, la crítica conservadora a la globalización del presidente Trump y la subsecuente reivindicación del nacionalismo y la xenofobia, no sólo desconocen los beneficios que Estados Unidos ha obtenido con el TLC y las aportaciones de los migrantes a la prosperidad estadounidense, sino que amenazan la viabilidad de ordenamiento construido en un cuarto de siglo y que forma parte de la arquitectura del liderazgo estadounidense en el sistema global.

Con relación al tema particular de la migración de connacionales a Estados Unidos, es importante situar el contexto actual, marcado por la contención del fenómeno migratorio desde poco antes de la crisis de 2007-2008 hasta alcanzar una tasa de migración neta cero. De acuerdo con Passel, D’Vera y Gonzalez-Barrera [2012], de los 12 millones de connacionales residentes en Estados Unidos, sólo 161 mil llegaron después de la crisis. Por consiguiente, la dinámica migratoria sugiere que el desafío actual no es contener el flujo sino regularizar la situación de los 5 millones de mexicanos sin documentos en el país vecino. Ampliar el muro en la línea divisoria internacional con México no sólo es innecesario sino una manera retórica y onerosa que podrá legitimar al presidente Trump pero no resolverá el problema migratorio, puesto que queda en la agenda del congreso estadounidense el diseño de una nueva política que ofrezca una opción de regularización

a los 12 millones de migrantes indocumentados [Passel y D'Vera, 2016].

La nueva política migratoria estadounidense debiera alejarse del nacionalismo metodológico que la ha inspirado, puesto que es necesario adoptar un enfoque de responsabilidad compartida y el establecimiento de un régimen migratorio legal, ordenado, seguro y digno. El cambio de perspectiva tiene especial relevancia si tomamos en cuenta que la reactivación económica estadounidense, en el contexto de su envejecimiento demográfico, elevará la demanda de trabajo migrante, poniendo en claro que los inmigrantes no desplazan a la población nativa, sino que complementan la oferta de trabajo en el mercado laboral, y tampoco deprimen los salarios, como confirman diversos estudios [Toussaint-Comeau 2007; Orrenius y Zavodny, 2006; Chiquiar, 2005].

Con relación a la inmigración calificada, debe tomarse en cuenta que Estados Unidos cuenta con una estructurada y vigorosa política para atraer talentos mediante varios programas, instrumentos e incentivos [Cruz, 2010] que lo han transformado en el principal destino de los migrantes internacionales altamente calificados [OCDE, 2010; Docquier, 2009]. A ese respecto, la orden ejecutiva “Buy American and Hire American” presentada el pasado 18 de abril quiere poner fin a la flexibilidad de seleccionar aleatoriamente el otorgamiento anual de las 85 mil visas H-1B e implantar una estricta evaluación de cada candidato a fin de asegurar que su contratación responda a una carencia real de ese recurso humano y con ello evitar que los empresarios prefieran y puedan contratar trabajadores calificados extranjeros pagándoles salarios menores que a los nativos, como sostiene Trump.¹¹ Así, la orden ejecutiva de Trump busca asegurar

¹¹ El presidente Trump señaló que “En este momento las visas H-1B son otorgadas por sorteo al azar y muchos de ustedes se sorprenderán de saber que alrededor de 80% de los trabajadores H-1B reciben menos salario que el salario

que las visas H-1B se otorguen a los candidatos más calificados y mejor pagados.

En esa misma dirección cabe precisar que la eventual revisión del TLC que propone el presidente Trump podría poner en entredicho las visas NAFTA, conocidas como TN, que los migrantes mexicanos con altas calificaciones están utilizando en mucho mayor medida que las visas H-1B. Cabe señalar que la iniciativa también se propone limitar la contratación de estudiantes extranjeros egresados de las universidades estadounidenses.

Aun cuando es muy difícil formarse una idea del alcance de las iniciativas del presidente Trump en la migración calificada México-Estados Unidos, lo cierto es que sus posicionamientos forman parte de un movimiento más amplio de cuestionamiento a la globalización que se extiende por Europa y cada vez parece estar ganado adeptos y que alienta políticas migratorias restrictivas como una medida de protección del empleo para los trabajadores nativos. Aun cuando se piense que el cambio de percepciones obedece a la coyuntura de la crisis y a las dificultades para restablecer el crecimiento económico en los países industrializados, México debe encarar los desafíos en todas sus implicaciones y consecuencias a corto y mediano plazo.

Al respecto, un primer asunto de relevancia es el reconocimiento de que la política migratoria por sí misma no podrá dar respuesta a las complejas realidades que se enfrentan y deberá insertarse en la estrategia más amplia del desarrollo nacional alternativo a una apuesta irrestricta a la economía abierta. No se trata de un gran viraje al proteccionismo de la era del desarrollo estabilizador, sino de articular un conjunto de políticas y programas que a un tiempo fortalezcan

medio en sus campos. Sólo entre 5% y 6%, dependiendo del año, de los trabajadores H-1B controlan el nivel más alto de salarios reconocido por el Departamento de Trabajo”, disponible en <http://bit.ly/2oQwLDU> (Consulta: 29 de enero de 2018).

los sectores exportadores, impulsando la innovación, ampliando los mercados y así impulsen la reactivación del mercado interno.

En esa estrategia, la política migratoria es la que puede dar sentido y viabilidad a otra que enfrente la presión en el mercado laboral que desencadena el retorno de connacionales a México y, probablemente, se acentuará con la eventual repatriación que propone Trump. En este punto, la migración calificada aparece como un desafío aún mayor, dado que sólo una proporción limitada de migrantes calificados regresa al país, así como el hecho de que “presentan serias dificultades para reintegrarse al mercado laboral nacional, pues en comparación con sus pares no migrantes, presentan mayores tasas de desempleo abierto y subempleo; reciben menores ingresos y prestaciones laborales por su trabajo; y una proporción importante de ellos se emplea en ocupaciones que no requieren o demandan de los conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación educativa, lo que da cuenta de un desaprovechamiento o subutilización de esta mano de obra mexicana” [Ramírez y Lozano, 2015: 179].

El desperdicio de talentos que representa ese precario regreso a México debe tener como respuesta una mayor vinculación de los empresarios y centros de investigación con los migrantes retornados como medio de aprovechar el conocimiento tácito y codificado en el impulso a la innovación y competitividad, que como señalamos, ha tenido un pobre desempeño. En esa misma dirección, debe destacarse el apremio por establecer una sólida red de contactos con la diáspora de talentos nacionales en el exterior [Delgado, 2016]; los avances alcanzados por programas actuales son apenas un atisbo o del potencial de desarrollo que México tiene cifrado en su diáspora.

A ese respecto, debe destacarse que las esperanzas depositadas en la migración internacional calificada provienen,

en primer término, de la voluntad de los migrantes de contribuir al desarrollo de su país de origen y apoyar las estrategias y políticas públicas para estructurar y fortalecer los sistemas nacionales de ciencia, tecnología e innovación [Tigau, 2015]. No menos relevante es el interés creciente del empresariado en crear ventajas competitivas con la innovación y no abatiendo los costos salariales que comprimen los mercados internos. Otro elemento, ciertamente coyuntural que puede obrar en beneficio de materializar las potencialidades de los migrantes internacionales al desarrollo de las naciones emergentes, radica en que la crisis de la globalización y el resurgimiento del proteccionismo en los países avanzados, especialmente en Estados Unidos, favorece que las naciones como México dirijan la mirada al interior de sus economías en busca del impulso de los sectores volcados al mercado interno y con ello a la innovación y la competitividad interna.

La puesta en marcha de una política migratoria vinculada al desarrollo nacional es aún más necesaria debido a la brecha de salarios entre México y Estados Unidos, pues asegura a ese país como un imán de talentos nacionales, lo que puede obstaculizar la formación del capital humano.

BIBLIOGRAFÍA

- Ávila, J. L. [2016], *Migración calificada México-Estado Unidos, hacia una perspectiva de género. Retos del cambio demográfico en México*, Ciudad de México, UNAM (Población, Salud y Sociedad).
- BBC Mundo, “Los países cierran sus puertas a profesionales calificados además de Estados Unidos”, disponible en <http://bit.ly/2FsEzko>, consulta: 4 de mayo de 2017.
- Capps, R., M. Fix, J. Passel, J. Ost y D. Perez-Lopez [2003], “A profile of the low-wage immigrant workforcer, Immigrant Families and Workers. Facts and Perspectives”,

Brief No. 4, Washington D.C., Urban Institute. Immigration Studies Program.

- Chiquiar, D. [2005], “International Migration, Self-Selection, and the Distribution of Wages: Evidence from Mexico and the United States”, *Journal of Political Economy*, Chicago, The University of Chicago, 113 (2).
- Clemens, M. A. [2013], *Migración Calificada desde México: tendencias, preocupaciones y perspectivas*, Washington D.C., Centro para el Desarrollo Global.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [2016], *Productividad y brechas estructurales en México*, Ciudad de México, Cepal, LC/MEX/L.1211
- Conapo, *Proyecciones de población, 2010-2050*, disponible en http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/Proyecciones_Datos (Consulta: 2 de enero de 2016).
- Delgado Wise, R., M. G. Chávez Elorza y H. Rodríguez Ramírez [2016], “La innovación y la migración calificada en la encrucijada: reflexiones a partir de La experiencia mexicana”, *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana*, Brasilia, 24 (47), mayo-agosto.
- Fondo Monetario Internacional [2009], *Informe Anual 2009. La lucha contra la crisis*, Washington D.C., FMI.
- Mahroum, S. [1999], *Highly skilled globetrotters: the international migration of human capital*, Sevilla, Organización Económica para el Desarrollo, disponible en <http://bit.ly/2rQLrGg> (Consulta: 21 de enero de 2016).
- Murga, A. [2017], “Marine Le Pen: quiero poner fin a la migración legal e ilegal”, *El Español*, 21 de marzo, disponible en <http://www.elespanol.com> (Consulta: 30 de marzo de 2017)
- Orrenius, P. M. y M. Zavodny [2006], *Does Immigration Affect Wages? A Look at Occupation-Level Evidence*, Bonn, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper No. 2481, diciembre.

- Passel, J. S. y D. Cohn [2016], *Size of U.S. Unauthorized Immigrant Workforce Stable After the Great Recession*, Washington, D.C., Pew Research Center, November, disponible en <http://pewrsr.ch/2FsGKV6> (Consulta: 10 de enero de 2016).
- _____ y A. Gonzalaez-Barrera [2012], *Net Migration from Mexico Falls to Zero --and Perhaps Less*, Washington, D.C., Pew Research Center, April, disponible en <http://pewrsr.ch/POdRsv> (Consulta: 12 de julio de 2017).
- Ramírez-García, T. y F. Lozano Ascencio [2015], *Reinserción laboral de los migrantes calificados de retorno de los Estados Unidos a México: ¿ganancia o desperdicio de talentos? Retorno en los procesos migratorios de América Latina. Conceptos, debate, evidencias*, Río de Janeiro, Fondo de Población de las Naciones Unidas, Asociación de Estudios de Población-Organización Internacional de las Migraciones.
- Toussaint-Comeau, M. [2007], *The Impact of Mexican Immigrants on U.S. Wage Structure*, Chicago, Federal Reserve Bank of Chicago, Working Paper 2007 (JEL Classification: J61, J62).
- Tuirán y Ávila [2013], “¿De la fuga de cerebros a la circulación de talentos?”, *Revista Este País*, abril.
- Woo Morales, O. [2012], *Las mujeres en los flujos migratorios hacia Estados Unidos: tendencias y características ante el nuevo milenio, 20 años de la Encuesta sobre migración en la frontera norte de México*, Ciudad de México, Conapo.

2. MUJERES Y HOMBRES MEXICANOS EN LA MIGRACIÓN CALIFICADA A ESTADOS UNIDOS

*Carla Pederzini Villarreal
Lindsay B. Lowell*

INTRODUCCIÓN

Generalmente se considera que la migración mexicana, preponderantemente dirigida a Estados Unidos, está integrada por un flujo masivo de hombres con escasa preparación que no cuentan con permiso para laborar; sin embargo, diversos trabajos han documentado que México ocupa un lugar importante en términos de la cantidad de población con educación terciaria que vive fuera de nuestro país [Docquier *et al.*, 2008]; por ejemplo, se estima que en 2000, solamente Reino Unido, India y Filipinas superaban a México en la cantidad de personas con educación terciaria viviendo en el extranjero.

En promedio se sabe que la población mexicana que emigra a Estados Unidos cuenta con mayor nivel educativo que aquellos que permanecen en el país. Aun cuando la mayor parte de los mexicanos que emigran tiene pocos años de escolaridad, al analizar la población combinada de mexicanos en México y en Estados Unidos, podemos apreciar que el mayor porcentaje de mexicanos en el país vecino por nivel educativo proviene de los niveles educativos más altos [Lowell, Passel y Pederzini, 2008]. De esta manera, aunque una gran parte de la población mexicana en el país del norte pertenece a grupos con niveles educativos muy bajos (primaria o menos), sólo

una pequeña fracción de los mexicanos que tienen este nivel educativo emigraron. Por otro lado, el porcentaje de población mexicana con altos niveles educativos es bajo, pero como un porcentaje más alto de este grupo tiende a emigrar, el porcentaje de emigrantes mexicanos con altos niveles educativos es mucho mayor.

Algunos autores han encontrado que las mujeres generalmente siguen a otros miembros de su familia en el proceso migratorio y que es muy poco común que migren de manera independiente. Los hombres migran para buscar empleo y las mujeres por razones familiares [Cerrutti y Massey, 2004]. También se sabe que la selectividad educativa es mucho mayor para las mujeres que para los hombres, particularmente entre las personas que cuentan con educación universitaria.

Algunos autores han encontrado que mientras que la emigración masculina disminuye al aumentar el nivel educativo, lo contrario sucede cuando observamos el patrón migratorio femenino [Kanaiaupuni, 2000]. Para el caso de México, la composición por sexo de la población altamente calificada residente en Estados Unidos muestra una presencia ligeramente mayor de mujeres (50.6%) [Tuirán y Ávila, 2013]. Cuando analizamos el porcentaje de mujeres mexicanas con altos niveles educativos de licenciatura y más, observamos que el porcentaje residente en Estados Unidos es muy alto y mucho mayor que el de los hombres [Lowell, Passel y Pederzini, 2008].

Es evidente que la migración de personas con un alto nivel de escolaridad de los países emergentes a los países desarrollados provoca una fuga de cerebros para los países emisores, pero también puede tener un efecto positivo si los países que expulsan migrantes calificados se nutren del conocimiento obtenido de otros países a partir de la globalización [Lowell y Findlay, 2002]. De hecho, se ha generado una mayor competencia entre los países desarrollados por atraer migrantes

calificados con el objetivo de aumentar la productividad e incrementar el crecimiento económico en sus respectivos países.

Recientemente la literatura acerca del fenómeno migratorio ha abordado constantemente el tema de la migración de las personas con altos niveles educativos, sin embargo, el papel de las mujeres en el incremento de la demanda de migrantes calificados no se ha estudiado lo suficiente. La composición por grado educativo de los flujos migratorios había sido objeto de mucha especulación e incertidumbre hasta que a mediados de la década pasada se crearon nuevas series de datos. Con poco retraso, estas series se extendieron para incluir la contribución femenina en el volumen de migrantes [Dumont, Martin y Spielvogel, 2007; Docquier, Lowell y Marfouk, 2009].

La medición de la migración femenina con alto nivel educativo y la comprensión de sus principales determinantes resulta de gran relevancia debido a que se ha encontrado que hombres y mujeres no responden de la misma manera a los factores de empuje de la migración. Además, la emigración de mujeres con altos niveles educativos puede tener efectos mucho más negativos para los países expulsores de migrantes. La educación femenina tiene un papel particularmente importante en el aumento de la productividad laboral y el crecimiento económico.

Tomando en cuenta que América Latina y el Caribe fueron las dos regiones que mostraron las tasas más altas de crecimiento en la emigración de personas calificadas entre 1990 y 2007 [Lozano y Gandini, 2010], este capítulo profundiza en la comprensión de los matices de la migración internacional en la población de migrantes mexicanos calificados, con especial referencia a las mujeres. Para lograr esto nos basamos en nuestro estudio publicado en 2012 [Lowell y Pederzini, 2012] resumiendo y actualizando los principales hallazgos.

La emigración de mujeres calificadas puede tener repercusiones específicas en la sociedad expulsora debido a que, como se ha demostrado extensamente en la literatura, el efecto positivo generado por la educación femenina es sustancial. Además de crear retornos privados positivos por la participación en el mercado laboral de las mujeres, la educación femenina mejora la salud, disminuyendo la mortalidad de los hijos, así como la fecundidad y la salud reproductiva. Existe amplia literatura que sostiene que los retornos sociales de invertir en la educación de las mujeres superan los retornos sociales de invertir en la educación de los hombres [Schultz, 1993; Hill y King, 1993]. Otros estudios muestran que no sólo es importante incrementar el nivel de educativo de hombres y mujeres, sino también reducir la brecha de género en educación. Hay evidencia que asocia la desigualdad de género en educación con menores niveles de PIB per cápita, así como en otros indicadores de desarrollo como la esperanza de vida y la mortalidad infantil [Hill y King, 1993]. Si no se logra la igualdad educativa entre los sexos, sólo pueden lograrse mejoras en los indicadores sociales a tasas de crecimiento económico mucho más altas.

Por estas razones no es sorprendente que algunos estudios muestren efectos adversos de la migración de mujeres de alto nivel educativo en los países emisores (de origen) como el aumento de la mortalidad infantil, la mortalidad de los menores de cinco años y la disminución de la matrícula en educación secundaria [Dumont, Martin y Spielvogel, 2007]. Dichos efectos tienen más repercusión en las mujeres que en los hombres y son mayores entre más alto es el grado de escolaridad de las mujeres. La importancia de los efectos que tiene la migración femenina calificada hace aún más relevante documentar las diferencias de género en la migración calificada para poder interpretar y entender las causas de

dicho fenómeno. Muchos observadores sostienen que la feminización de la migración altamente calificada se debe principalmente a las brechas de género en las oportunidades educativas en el país de origen.

Afortunadamente en América Latina las brechas de género en oportunidades educativas son por lo general menores que en otros países subdesarrollados, sin embargo, la tasa de crecimiento del nivel educativo general de la población ha sido menor que en otras regiones [Knodel y Jones, 1996; Grant y Behrman, 2010]. En las últimas décadas se ha logrado un progreso sustancial en la reducción de las brechas de escolaridad entre hombres y mujeres. La gran expansión educativa que se ha llevado a cabo desde 1960 ha contribuido a la eliminación de las brechas por género. Desde 1960, se ha dado una expansión educativa y una reducción general en la desigualdad de género en la región. Las estadísticas sobre matrícula educativa y las tasas de terminación a nivel primaria no muestran diferencias por sexo y en muchos casos estos resultados pueden extenderse a la educación secundaria [Duryea *et al.*, 2007]. En México, históricamente las mujeres tenían menor acceso a la educación, lo cual se refleja en mayores niveles de alfabetismo en los hombres actualmente, pero esta situación ha cambiado recientemente [Gandini y Castro, 2007]. La brecha se ha ido reduciendo en las últimas dos décadas a tal grado que hoy en día se observa una mayor participación en la educación primaria por parte de las niñas que de los niños. El incremento en la participación laboral femenina se ha asociado con la disminución de la brecha de educación [Creighton y Park, 2010]. Sin embargo, el nivel promedio de escolaridad de las mujeres mayores de 15 años es todavía 1.5 años menor que el de los hombres. La expansión educativa promovida por el gobierno mexicano ha cambiado fundamentalmente las oportunidades de género en el país [Creighton y Park, 2010]. El programa de transferencias condicionadas “Prospera” (antes “Progres-Oportunidades”)

beneficia aproximadamente a una quinta parte de los hogares mexicanos; otorga becas a niños y niñas que asisten a la escuela y ha incentivado la participación escolar de las niñas, sobre todo en las comunidades marginadas del país donde las niñas reciben mayores becas que los niños. Otro elemento que muy probablemente ha influenciado el incremento en el nivel de estudios de las niñas es que el costo de su oportunidad de estudiar es menor que el de los niños [Mier y Terán y Pederzini, 2010].

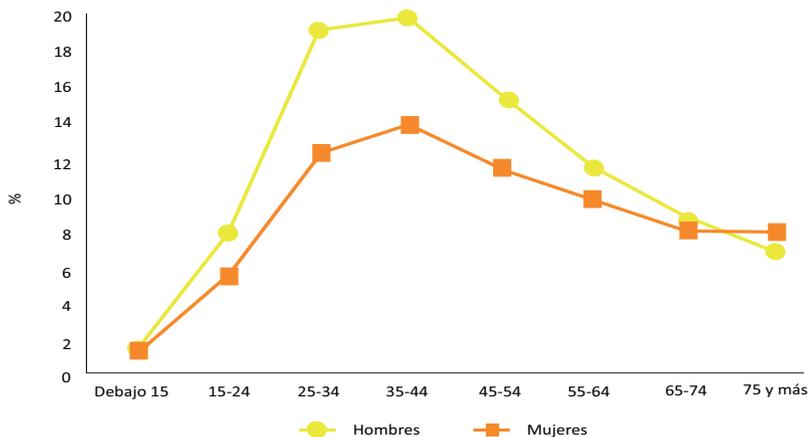
Esta sección del capítulo resume los principales hallazgos de un trabajo anterior en donde examinamos las diferencias de género en la tasa de emigración del año 2010 y exploramos sus causas [Lowell y Pederzini, 2012]. Utilizando datos de México y Estados Unidos definimos de manera detallada niveles de educación completadas comparables y distinguimos entre migrantes adultos y menores.

¿MÁS MUJERES EN LA EMIGRACIÓN DE MÉXICO?

México es un país donde los hombres representan el mayor porcentaje de los flujos migratorios a Estados Unidos. Así mismo, los hombres representan la mayor proporción de ciudadanos mexicanos que viven en Estados Unidos. Sin embargo, hay una cierta tendencia a la feminización en los flujos migratorios. Existe evidencia de que ha aumentado el porcentaje de mujeres jóvenes solteras que migran al extranjero [Cerrutti y Massey, 2004; Marcelli y Cornelius, 2001]. Los datos disponibles muestran que al menos de 1990 a 2000, hubo una tasa mayor de emigración de mujeres con educación terciaria que de hombres.

En el gráfico 1 examinamos las diferencias de emigración de acuerdo con el género y al grupo de edad.

Gráfica 1. Tasas de emigración a Estados Unidos de la población mexicana por grupo de edad (2009-2010)



Fuente: American Community Survey, 2009. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2010.

Una forma de observar el marcado predominio masculino en el flujo migratorio es comparar el porcentaje de todos los emigrantes mexicanos que viven en Estados Unidos con el total de la población mexicana por sexo y grupo de edad. A esto es lo que llamamos *tasa de emigración* en este trabajo.¹

¹ La tasa de emigración se calcula como: $Tasa\ de\ emigración = E_{EU} / (E_{EU} + P_{EMEX})$, donde E_{EU} = emigrantes mexicanos viviendo en Estados Unidos y P_{EMEX} = población total de México.

El denominador incluye a los mexicanos que viven en Estados Unidos, así como a los que viven en México. De acuerdo con lo que se hace normalmente en la literatura, en nuestro estudio únicamente incluimos a la población de adultos de 25 años en adelante con el fin de concentrarnos en los migrantes que tengan la edad suficiente para tener completo el grado de estudios más alto. Así mismo, restringimos el rango de edades a un máximo de 54 años debido a que nuestro principal interés es examinar a los migrantes en la edad más productiva en el ámbito familiar y laboral. Adicionalmente hemos observado que las tasas más altas de emigración de mexicanos ocurren en un rango de 25 a 54 años de edad.

Clasificamos a todos los emigrantes y a la población mexicana de acuerdo con el mayor nivel de estudios completado. La literatura utiliza tal indicador en lugar del número de años estudiados, porque éste es una medida relativamente subjetiva y no captura el valor agregado de un título. El sistema educativo mexicano es

La gráfica 1 muestra que en 2009-2010 el porcentaje de hombres mexicanos de 35 a 44 años que residían en Estados Unidos alcanzaba 20 en el rango de edades de 35 a 44 años, mientras que el porcentaje de mujeres dentro de este mismo rango es de 15. La tasa de emigración de hombres y mujeres es semejante en los rangos de edad más jóvenes y en los más viejos. Es difícil dejar de advertir que los hombres dominan el proceso de emigración de México a Estados Unidos. De acuerdo con fuentes de información del año 2010, la relación de masculinidad de la población en México era de 0.94, mientras que la tasa de masculinidad de la población nacida en México que vive en Estados Unidos era de 1.26, significativamente más alta. Se sabe desde hace tiempo que la emigración de hombres mexicanos a otros países (principalmente Estados Unidos) ha generado bajas tasas de población masculina en ciertas regiones de México [Bean, King y Passel, 1983].

Sin embargo, existen algunas razones por las que la migración de México a Estados Unidos se pudo feminizar. La primera es el incremento de la estancia de las mujeres asociada a algunas políticas, como la legalización de 2.3 millones de

relativamente similar al de Estados Unidos, con diferencias significativas entre ambos sistemas que complican la comparación. Cabe mencionar que esto ocurre en la mayoría de las comparaciones de sistemas educativos de distintos países. Utilizamos el estándar de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y la American Community Survey de años de escolaridad y niveles completados autorreportados. La comparación se hace de la siguiente manera: los adultos con menos de seis años de educación se clasifican como migrantes sin educación primaria, mientras que los que cuentan con educación primaria tienen al menos seis años de educación. Los grados escolares de secundaria en México, que corresponde a la *middle school* en Estados Unidos, representan el nivel más bajo de educación secundaria e incluye a los adultos que reportan al menos 12 años de estudios pero que no cuentan con preparatoria terminada, *high school* en Estados Unidos. Adicionalmente incluimos en esta categoría a personas con carreras técnicas en México en el grado de educación secundaria. El nivel de educación secundaria y preparatoria incluye un GED en Estados Unidos y es similar en México.

mexicanos indocumentados llevada a cabo de 1986 a 1988. Otro factor importante es el aumento de la vigilancia fronteriza en Estados Unidos a partir de la década de los noventa, que provocó una disminución del flujo circular de la migración de México a Estados Unidos. En un estudio previo en donde utilizamos fuentes de información de ambos países encontramos que las mujeres mexicanas tienden a emigrar menos que los hombres, pero quienes lo hacen, permanecen por más tiempo en Estados Unidos [Lowell, Pederzini y Passel, 2008].

Así pues, sabemos que el porcentaje de hombres migrantes es mayor que el de mujeres, pero este patrón ha cambiado en cierta medida. La tendencia general a la feminización de los flujos migratorios se relaciona con la legalización que ocurrió hace dos décadas y con el subsecuente reforzamiento de la vigilancia fronteriza por parte del gobierno de Estados Unidos. El aumento de la vigilancia ha hecho que el cruce de la frontera se vuelva más riesgoso, aumentando los costos de cruzar (como por ejemplo las cuotas pagadas a los “polleros”) y reduciendo el ritmo de circulación entre la frontera. Estos cambios afectan particularmente a las mujeres, que responden permaneciendo más tiempo en Estados Unidos en mayor medida que los hombres, que continúan haciendo viajes de ida y vuelta.

Desde nuestro trabajo de 2008 habíamos identificado un patrón importante de feminización de la emigración mexicana [Lowell, Pederzini y Passel, 2008]. Nuestros resultados muestran que la tasa de emigración de los hombres con educación secundaria o menos es mayor que la de las mujeres. Dicho fenómeno constituye el principal elemento de la diferencia entre la migración de hombres y mujeres en los diferentes niveles educativos. Al mismo tiempo, las tasas femeninas de migración son mayores que las masculinas a partir de preparatoria y hasta el posgrado.

En el análisis que hicimos en nuestro trabajo de 2012 [Lowell y Pederzini, 2012]², distinguimos a los migrantes de acuerdo a la generación decimal (lo que comúnmente se conoce como generación 1.0 y generación 1.5). Todas las personas nacidas en el extranjero que reportan que México es su país de nacimiento, constituyen la muestra de Estados Unidos y se catalogan como la primera generación, que puede subdividirse de acuerdo con la edad en el momento de la emigración, en la que los adultos suelen ser independientes o padres de familia, mientras que niños y adolescentes son dependientes o miembros de una familia.

Es relevante mencionar que generalmente las personas que migraron cuando niños terminaron la educación primaria, secundaria y particularmente la terciaria en Estados

² Los datos que se utilizan en este trabajo provienen de bases de información de Estados Unidos y México. En el caso de México utilizamos la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2010), la cual representa una muestra de la población en el ámbito nacional. La ENOE es una de varias encuestas que se han implementado en México en la última década, ofrece información confiable en forma cuatrimestral acerca de la población mexicana. En el momento en que hicimos este trabajo todavía no estaba disponible la información del censo de 2010. En el caso de Estados Unidos utilizamos la American Community Survey (2009), debido a que los datos de la encuesta del 2010 aún no estaban disponibles. Esta encuesta constituye la única muestra grande de la población residente que contiene gran variedad de preguntas detalladas. La encuesta se aplica cada mes del año y los datos mensuales se combinan en un anual total para su tabulación. En algunos casos, en particular las estimaciones vinculadas a los grupos de edad, tabulamos una muestra combinada de 2007, 2008 y 2009 con el propósito de obtener una muestra más grande que permita obtener estimaciones más precisas. El nivel de estudios de pospreparatoria incluye a las personas con al menos un año de educación posterior a la preparatoria, incluyendo títulos de educación técnica. El nivel de educación de licenciatura comprende aquellos que reporten tener completos los estudios de licenciatura y el mismo criterio aplica para las personas con maestrías y doctorados.

Unidos; por lo tanto, su comportamiento está vinculado a patrones distintos que los de los migrantes que migraron como adultos.

NIVELES EDUCATIVOS Y RAZONES DE MASCULINIDAD

En el cuadro 1 se observa que la cantidad de adultos con niveles educativos altos es significativamente menor que la cantidad de adultos con niveles bajos. De hecho, solamente una séptima parte de los adultos hombres nacidos en México que residen en el país del norte cuenta con educación terciaria, proporción muy similar a la que alcanzan las mujeres nacidas en México. Hay un total de 1.14 millones de personas en Estados Unidos nacidas en México con educación terciaria y tan sólo 414 mil con un nivel de estudios de licenciatura o mayor, de un total de 7.5 millones de adultos que residen en el país vecino. La generación 1.0 constituye la mayor parte de los mexicanos que viven en Estados Unidos, tan sólo se registran 500 mil mexicanos de la generación 1.5 que cuentan con algún tipo de educación terciaria. La cantidad de mexicanos de la generación 1.5 que viven en Estados Unidos es relativamente pequeña debido a que la migración generalmente ocurre en edades adultas y los migrantes adultos rara vez migran en compañía de menores de edad.³

³ Los migrantes tienden a procrear cuando ya están en Estados Unidos. Esta generalización se mantiene independientemente del estatus migratorio y es parte del contexto en que aparece una de las paradojas de la migración mexicana: las mujeres nacidas en México muestran niveles de fecundidad más altos en Estados Unidos que en México.

Cuadro 1. Número y porcentaje de hombres y mujeres de 25 a 45 años por nivel educativo en Estados Unidos y México

Nivel educativo	Hombres			Mujeres		
	En México	En Estados Unidos		En México	En Estados Unidos	
		Gen. 1.0	Gen. 1.5		Gen. 1.0	Gen. 1.5
Menor que primaria	2 803 478	364 569	184 874	3 720 110	294 227	99 706
Primaria	4 219 423	490 983	245 880	5 208 819	422 542	143 253
Secundaria	6 350 447	745 556	522 334	7 720 035	594 229	352 301
Preparatoria	2 263 135	623 219	432 440	2 146 233	471 570	318 943
Pospreparatoria	907 712	195 986	185 048	812 491	168 950	175 650
Licenciatura	2 748 753	103 060	59 526	2 630 369	98 451	47 860
Maestría	239 696	24 083	9 849	201 483	16 032	16 328
Doctorado	28 590	14 855	4 751	15 261	15 775	3 890
Total	19 561 234	2 562 311	1 644 702	22 454 801	2 081 776	1 157 931
Porcentaje por nivel educativo						
Menor que primaria	14.3	14.2	11.2	16.6	14.1	8.6
Primaria	21.6	19.2	14.9	23.2	20.3	12.4
Secundaria	32.5	29.1	31.8	34.4	28.5	30.4
Preparatoria	11.6	24.3	26.3	9.6	22.7	27.5
Pospreparatoria	4.6	7.6	11.3	3.6	8.1	15.2
Licenciatura	14.1	4.0	3.6	11.7	4.7	4.1
Maestría	1.2	0.9	0.6	0.9	0.8	1.4
Doctorado	0.1	0.6	0.3	0.1	0.8	0.3
Total	100	100	100	100	100	100
Promedio de años	8.8	8.7	9.2	8.2	8.7	9.9

Fuente: American Community Survey, 2009; ENOE, 2010.

Existen diferencias importantes en la terminación de niveles educativos terciarios de acuerdo con la región de residencia y a la generación de los migrantes. Es sorprendente y poco reconocido el hecho de que los títulos universitarios son más comunes entre los mexicanos adultos que residen en México (12.8%) que en aquellos que viven en Estados Unidos (4.1%). Es importante mencionar que México tiene una alta proporción de personas con licenciatura, pero una proporción comparativamente baja de personas con posgrado. A pesar de esto, las oportunidades que ofrece el mercado laboral mexicano a las personas con licenciatura parecen ser relativamente buenas, a diferencia de la población mexicana con estudios de doctorado. Esto se puede deber en parte a que el tipo de conocimientos y de habilidades que se adquieren en México en los programas de licenciatura son mucho más específicos que los que se imparten en Estados Unidos. Por esta razón, los estudios de licenciatura de los mexicanos no se valoran en el mercado laboral estadounidense. Los migrantes que cuentan con una muy buena preparación enfrentan al prospecto de reaplicar para una certificación profesional en un país con alto nivel de PIB. Al comparar a los migrantes con educación terciaria en Estados Unidos, Lozano y Gandini [2010] concluyen que aquellos con licenciatura se encuentran en una situación de desventaja porque la proporción de los que tienen un empleo por debajo de nivel educativo es más amplia que entre los que tienen preparatoria. Los mexicanos con licenciatura pueden ganar mayores salarios en México que en Estados Unidos, lo cual reduce su incentivo a migrar. En este sentido también vale la pena señalar que las encuestas Gallup aplicadas en América Latina en 2005 y 2006 sugieren una relación no lineal entre la escolaridad y el deseo de migrar. Quienes tienen un grado de licenciatura o mayor muestran una menor inclinación a reportar un deseo de migrar, comparados con los que tienen preparatoria y

muy similar a lo que reportan personas con niveles educativos muy bajos [Torres y Pelham, 2008].

Por otro lado, la diferencia entre el porcentaje de mexicanos residentes en Estados Unidos y los que ahí viven que continúan sus estudios de posgrado es muy pequeña. Otra tendencia relevante es que las mexicanas residentes en el país del norte que pertenecen a la generación 1.5, muestran mayor tendencia a tener educación terciaria que los hombres (21 frente a 14%) y que tanto hombres como mujeres de la generación 1.0 (cerca de 14%).⁴ La tendencia de las mujeres mexicanas de la generación 1.5 a tener mejores resultados en educación terciaria es semejante a la de las mujeres nativas del país vecino.

Cuadro 2. Razón de masculinidad por tasas de emigración y nivel de escolaridad en México y Estados Unidos (población de 25 a 54 años)

Nivel educativo	Tasa de emigración Generación 1.0			Razón de masculinidad En México y Estados Unidos		
	Hombres	Mujeres	Razón hombres/mujeres	Emigrantes en EUA (1.0)	Emigrantes en (1.5)	Residentes en México
Menor a primaria	0.109	0.072	1.52	1.24	1.85	0.75
Primaria	0.099	0.073	1.35	1.16	1.72	0.81
Secundaria	0.098	0.069	1.43	1.25	1.48	0.82
Preparatoria	0.188	0.161	1.17	1.32	1.36	1.05
Pospreparatoria	0.152	0.146	1.04	1.16	1.05	1.12
Licenciatura	0.035	0.035	1.00	1.05	1.24	1.05
Maestría	0.088	0.069	1.28	1.50	0.60	1.19
Doctorado	0.308	0.452	0.68	0.94	1.22	1.87
Total	0.108	0.081	1.33	1.23	1.42	0.87

Fuente: American Community Survey, 2007-2009; ENOE, 2010.

⁴ Los hombres jóvenes migran generalmente por razones de empleo mientras que las mujeres que migran con sus familias tienen mayores probabilidades de continuar sus estudios.

En nuestro trabajo anterior [Lowell y Pederzini, 2012] mostramos que el número de hombres con doctorado en México es mucho mayor que el de mujeres, puesto que la razón hombre-mujer en este nivel educativo es de 1.87. En cambio, en Estados Unidos el patrón por nivel de educación varía dependiendo de si se trata de la generación 1.5 o 1.0. Para la generación 1.0 los hombres están representados de manera similar o un poco por debajo de las mujeres a nivel licenciatura y doctorado, pero sobrerrepresentados en maestría (la razón de masculinidad es de 1.5).

En el caso de la generación 1.5 el porcentaje de hombres con maestría o estudios pospreparatoria es ligeramente menor o igual al de las mujeres. Sin embargo, a nivel licenciatura o doctorado los hombres están sobrerrepresentados (1.24 y 1.22 respectivamente). Estos hallazgos demuestran que no hay un patrón simple de selectividad que varíe de forma lineal con el nivel de educación; más bien, el patrón de selectividad varía de acuerdo con el nivel de educación, la región o país de residencia y la generación del migrante en Estados Unidos.

Otro hallazgo importante que encontramos en el estudio anterior [Lowell y Pederzini, 2012] es que la tasa de emigración se reduce en un poco más de un tercio cuando se excluye a los miembros de la generación 1.5 de las estimaciones. Para los hombres la tasa disminuye de 17.7 a 10.8% y en el caso de las mujeres de 12.6 a 8.1%. Esto representa una reducción en la tasa de 36.1% para los hombres y 35.7% para las mujeres.

Encontramos que las tasas más altas de emigración se observaban en las personas con preparatoria terminada o con un grado de doctorado. De hecho, si los cuatro niveles de educación terciaria fueran promediados, como se hace para construir las bases de datos trasnacionales, entonces las tasas de emigración mexicana más elevadas se ubicarían entre las personas con educación preparatoria o secundaria. A diferencia de la mayoría de los países, las tasas de emigración

más altas en México se observan en la población con educación secundaria. Cuando se examina con detalle los datos de educación terciaria los migrantes con algún tipo de educación pospreparatoria o un título de licenciatura tienen tasas relativamente bajas de emigración. En el siguiente nivel educativo, los migrantes con estudios de maestría, especialmente los hombres, tienen tasas de emigración más altas. Los migrantes con estudios de doctorado, especialmente las mujeres, tienen las tasas de emigración más altas de todos los niveles educativos, 31% en el caso de los hombres y 45% en el caso de las mujeres.

La mayor tendencia a emigrar de las mujeres en relación con los hombres sólo se observa a nivel de doctorado.⁵ En el caso de los adultos de la generación 1.0 con estudios de maestría, los hombres tienden a emigrar más que las mujeres. Asimismo, con respecto de los adultos con educación igual o menor que la preparatoria, los hombres tienen tasas de emigración más altas que las mujeres. Por esta razón reafirmamos la conclusión de que no hay un patrón lineal entre la feminización y los niveles de estudio, sino más bien un patrón en donde el grado de feminización de la propensión a migrar se alterna entre los niveles educativos. En promedio, los hombres con un nivel de estudios menor que educación terciaria tienden a emigrar más que las mujeres. Sin embargo, el patrón varía para cada uno de los niveles que incluimos dentro de la educación terciaria. Entre los adultos con educación terciaria los hombres con estudios de licenciatura o doctorado son igual o menos propensos a emigrar que las mujeres; entre adultos con maestría las tasas de emigración

⁵ Aparentemente existe una tasa más alta de emigración entre las mujeres con título de maestría, pero cuando sustraemos a quienes pertenecen a la generación 1.5, encontramos que los hombres con un título de maestría son ligeramente más propensos a emigrar que las mujeres. Esto ocurre porque en la generación 1.5 las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de obtener un título de maestría.

son más altas para los hombres que para las mujeres. No sabemos cuáles son los factores que están provocando estos patrones singulares en cada nivel educativo.⁶

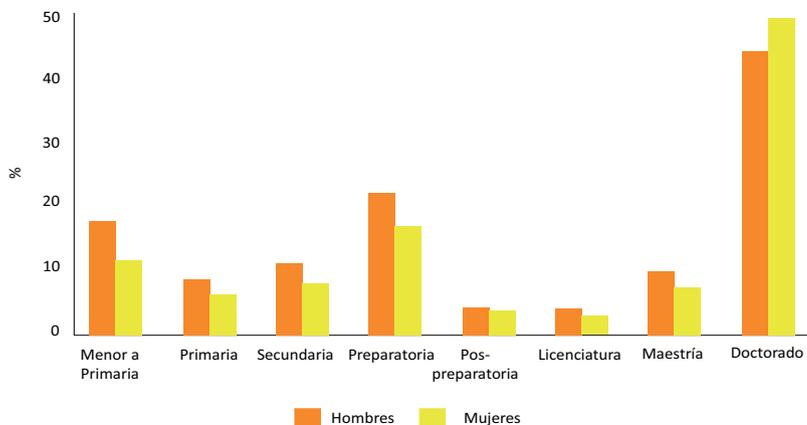
ADULTOS DE LA GENERACIÓN 1 POR NIVEL EDUCATIVO

Nos interesan particularmente los patrones de migración por edad que pudieran reflejar de forma indirecta los patrones correspondientes al periodo de migración. Por un lado, el aumento de las relaciones económicas entre México y Estados Unidos puede estar asociado con un incremento en la propensión de emigrar de personas con altos niveles de escolaridad; por ejemplo, en un algún momento se creyó que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) estimularía la migración de personas con un alto grado de educación y se incluyó en el mismo un tipo especial de admisión (TN) para trabajadores calificados. Asimismo, se cree que la crisis de devaluación del peso de 1994-1995 tuvo un mayor efecto en la clase media mexicana, posiblemente provocando la emigración de personas con altos niveles educativos. Si este fuese el caso, entonces la población mexicana que en 2010 tenía entre 45 y 54 años podría reflejar un periodo de migración de personas altamente calificadas. En términos generales, la dinámica de la demografía mexicana puede estar relacionada con un aumento continuo en la propensión a emigrar por nivel de educación completado, un patrón que se

⁶ Nuevamente, no hay un patrón lineal por nivel educativo; sin embargo, las correlaciones simples muestran una fuerte asociación inversa entre la razón de masculinidad en México y las tasas de emigración de los hombres por nivel educativo: las altas tasas de emigración masculina se asocian con razones de masculinidad bajas. De manera inversa, las correlaciones simples muestran una fuerte asociación positiva entre las tasas de masculinidad en Estados Unidos y las tasas de emigración de los hombres: las altas tasas de emigración masculina se asocian con razones de masculinidad más altas en Estados Unidos.

ha observado a lo largo del tiempo y que está estrechamente relacionado con una mejora en el nivel de educativo de la población mexicana [Lowell y Suro, 2002]. Los efectos de la integración económica y el incremento en los niveles educativos pudieran estar relacionados con tasas de emigración crecientes de los más calificados desde las cohortes más viejas hasta las más jóvenes.

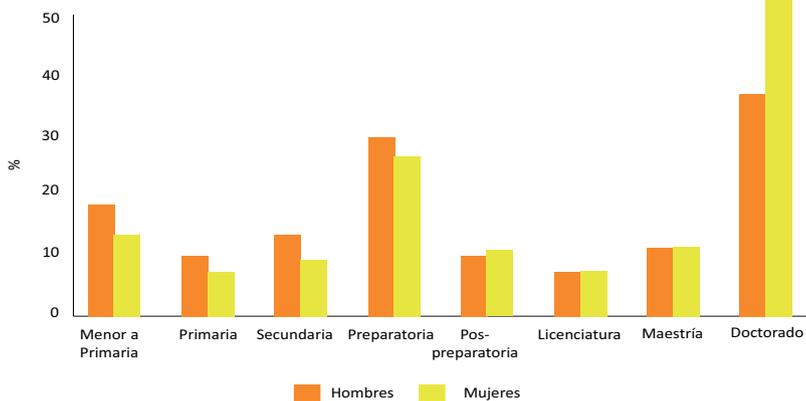
Gráfica 2. Tasas de emigración por nivel de educación terminado, 2009-2010 (población nacida en México 25-34)



Fuente: American Community Survey, 2009; ENOE, 2010.

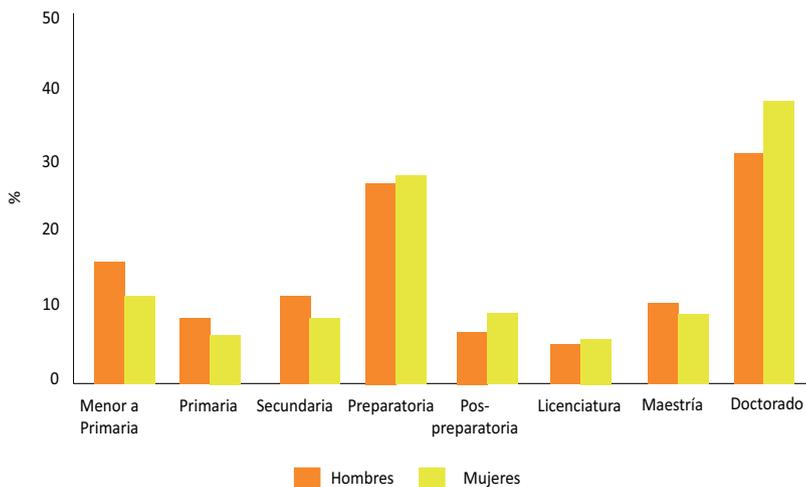
Las gráficas 2, 3 y 4 muestran que, a pesar de que las tasas de emigración son mayores para las personas con educación secundaria, se observa una caída de las mismas en el tiempo. En cambio, las tasas de emigración entre las personas con educación terciaria han estado aumentando. La tendencia que se observa apunta a una moderación del patrón singular de México en relación con la alta emigración de personas con educación secundaria y a un incremento en la tasa de emigración de los adultos con los más altos niveles de educación terciaria.

Gráfica 3. Tasas de emigración por nivel de educación terminado, 2009-2010 (población nacida en México 35-44)



Fuente: American Community Survey, 2009; ENOE, 2010.

Gráfica 4. Tasas de emigración por nivel de educación terminado, 2009-2010 (población nacida en México 45-54)



Fuente: American Community Survey, 2009; ENOE, 2010.

El patrón para todos los grupos de edad es el mismo: las tasas de emigración más altas son de personas con estudios de doctorado, en donde las mujeres emigran en mayor medida que los hombres. A nivel preparatoria emigran más hombres que mujeres.

PARTICIPACIÓN LABORAL

Es posible que las mujeres con altos niveles de educación migren a Estados Unidos con el propósito de obtener mejores oportunidades de empleo.

En el cuadro 3 puede observarse que la participación laboral de las mujeres nacidas en México es menor que la de la mayoría de las mujeres nacidas en Estados Unidos, lo cual refleja la importancia que tiene en México la función de las mujeres como amas de casa. Por otro lado, la tendencia en ambos países es que la participación laboral femenina aumenta al aumentar el nivel educativo, lo cual no se observa en el caso de los hombres. Para las mujeres con estudios de preparatoria o menos la tasa de participación laboral es menor en México que en Estados Unidos (48.9% frente a 56.3%). Pero para las mujeres con educación terciaria la tasa de participación laboral es en promedio mayor en México que en Estados Unidos (82.4% frente a 73.1%). Esto muestra que las mujeres con un alto nivel educativo tienen una tendencia menor a trabajar en Estados Unidos que en México.

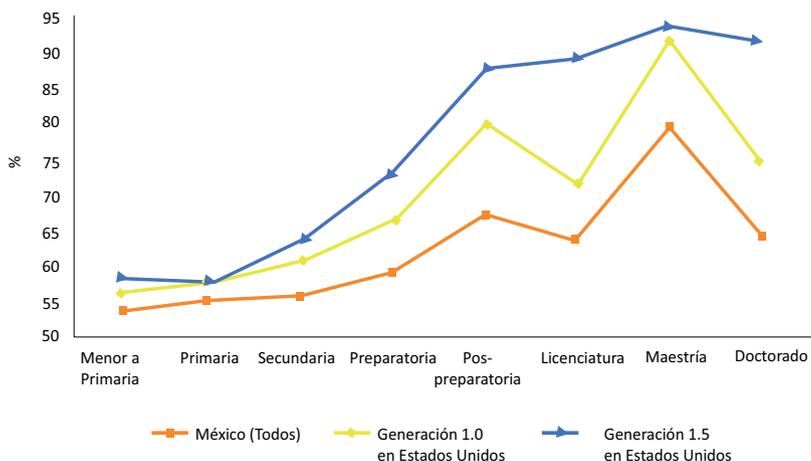
Cuadro 3. Participación laboral de adultos nacidos en México (25-54)
por sexo y nivel educativo (%)

Nivel educativo	En México	En Estados Unidos		En México	En Estados Unidos	
		Gen. 1.0	Gen. 1.5		Gen. 1.0	Gen. 1.5
Menor que primaria	89.0	91.6	89.8	38.8	50.6	52.9
Primaria	93.8	94.1	93.7	44.4	53.0	54.3
Secundaria	95.5	93.4	90.7	53.7	53.1	58.3
Preparatoria	96.2	94.4	92.3	58.7	56.6	67.6
Pospreparatoria	88.0	94.2	92.4	67.4	63.5	79.5
Licenciatura	96.3	94.4	96.2	78.2	60.4	84.1
Maestría	97.7	91.9	98.3	87.3	72.1	90.2
Doctorado	98.4	92.2	93.8	96.5	59.5	84.2
Total	94.1	93.4	91.7	53.2	54.8	64.5

Fuente: American Community Survey, 2007-2009; ENOE, 2010.

También es importante calcular la tasa de participación laboral de las mujeres en relación con la de los hombres, con el objetivo de saber si los niveles de educación se asocian a distintos patrones de participación laboral femenina. La gráfica 5 muestra la participación laboral de las mujeres como porcentaje del total de hombres en México y Estados Unidos (la razón de la participación de las mujeres frente a los hombres). Dos patrones destacan principalmente: la generación 1.5 en Estados Unidos muestra tasas de participación laboral mucho más bajas que las de los hombres hasta el nivel preparatoria, pero crecientes después de la preparatoria. La brecha de género en la participación laboral se cierra a medida que las mujeres incrementan su nivel educativo.

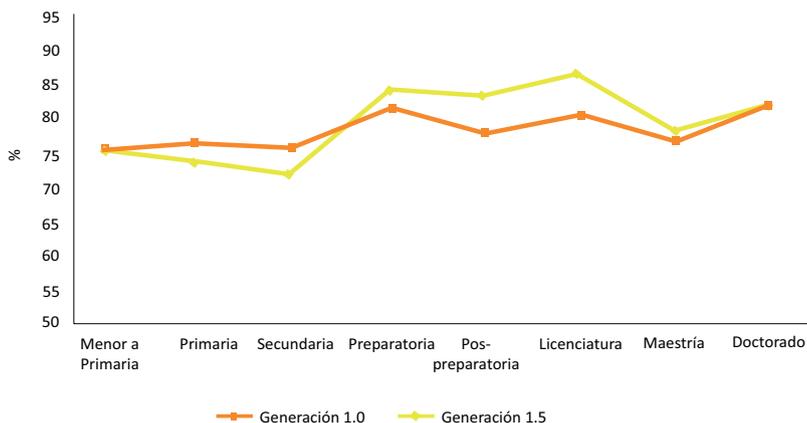
Gráfica 5. Participación laboral femenina como porcentaje de la masculina (25-54) por nivel educativo



Fuente: American Community Survey, 2009; ENOE, 2010.

Las tasas de participación relativa para las mujeres de la primera generación (generación 1.0) muestran un patrón característico en México que se reproduce en Estados Unidos: la participación laboral de las mujeres aumenta en relación con la de los hombres para los adultos con educación primaria, secundaria y postsecundaria. Después la tasa se reduce en relación con la de los hombres para volver a aumentar de forma importante para el caso de personas con estudios de maestría y nuevamente disminuye para los individuos con estudios de doctorado. Este patrón se presenta tanto en las mujeres que residen en México como en las nacidas en México que viven en Estados Unidos. Aún más, las mujeres de la generación 1.0 en Estados Unidos tienen una menor tasa de participación laboral en relación con los hombres, que las mujeres que residen en México.

Gráfica 6. Razón salarios por hora (mujeres/hombres) de mexicanos por nivel educativo (trabajadores de tiempo completo 25-54)



Fuente: American Community Survey, 2009.

La gráfica 6 muestra el ingreso promedio por hora de las mujeres en relación con el ingreso de los hombres trabajadores en las edades óptimas laborales que trabajan tiempo completo. En ambos países las mujeres que trabajan tiempo completo ganan menos que los hombres. En México, las mujeres ganan un salario promedio por hora equivalente a 86.5% del salario por hora de los hombres. En Estados Unidos, las mujeres que pertenecen a la generación 1.0 ganan un salario equivalente a 80.2% del salario por hora de los hombres de la misma generación y las mujeres de la generación 1.5 ganan un salario promedio equivalente a 86.5% del salario de los hombres nacidos en México de la generación 1.5. Hay una diferencia poco significativa entre el salario de las mujeres y el de los hombres que viven en México y de los hombres y mujeres de la generación 1.0 que residen en Estados Unidos. Por otro lado, las mujeres de la generación 1.5 ganan más que los hombres en niveles altos de educación. En México resalta el acentuado descenso de los salarios de las mujeres con estudios de doctorado en relación con los

hombres. En México, las mujeres con doctorado ganan 59.2% en relación con los hombres, mientras que en el país del norte este porcentaje es de 83.

Esta brecha salarial por sexo entre las personas con doctorado podría ser una posible causa del incremento de la emigración de mujeres con doctorado a Estados Unidos. A pesar de que el incremento en la participación laboral entre México y el país vecino es pequeño, las mujeres mexicanas con doctorado que trabajan en esa nación mejoran significativamente sus ingresos en relación con los hombres.

MEXICANOS CON EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

La evidencia que resumimos [Lowell y Pederzini, 2012] apunta a que hay diferencias entre mujeres y hombres en sus motivos para migrar a Estados Unidos, pero que en el caso de las mujeres sólo tienen un papel importante en aquellas que tienen estudios de doctorado. El cuadro 4 muestra información acerca de la National Survey of College Graduates (NSCG), realizada en 2003 y 2015. Esta encuesta incluye únicamente a residentes en Estados Unidos con estudios de licenciatura o más. El cuadro divide a las personas nacidas en México entre aquellos que completaron sus estudios en el país vecino (generación 1.5) y los que la completaron en otro país (generación 1.0). Adicionalmente, categoriza a las personas de acuerdo con el lugar donde cursaron su licenciatura. Se omite el porcentaje trivial de mexicanos que emigraron a Estados Unidos de jóvenes (generación 1.5) y viajaron al extranjero a estudiar la licenciatura. También muestra las respuestas obtenidas acerca de los motivos principales de emigración de los mexicanos que residen en el país vecino.

Cuadro 4. Lugar donde cursó la educación universitaria por nivel más alto educativo y lugar donde cursó la preparatoria (% por sexo)

	México		Estados Unidos		Total
	Licenciatura	Posgrado	Licenciatura	Posgrado	
Preparatoria, México					
Mujeres	23 849.0	419.0	17 994.0	11 024.0	53 286.0
Hombres	44 833.0	9 563.0	5 657.0	23 323.0	83 376.0
Preparatoria, Estados Unidos					
Mujeres	467.0		83 601.0	33 885.0	117 953.0
Hombres	22.0		57 832.0	17 785.0	75 639.0
	México		Estados Unidos		Total
	Licenciatura	Posgrado	Licenciatura	Posgrado	
Preparatoria, México (%)					
Mujeres	45	1	34	21	100
Hombres	54	11	7	28	100
Preparatoria, Estados Unidos (%)					
Mujeres	0	0	71	29	100
Hombres	0.0		76	24	100

Nota: Solamente 44.1% de esta muestra de personas nacidas en México cursaron la preparatoria en Estados Unidos. La muestra de la encuesta incluye sólo a personas que tienen una licenciatura o más; es un subconjunto de la generación 1.5. Casi todas las personas nacidas en México que cursaron la preparatoria en Estados Unidos estudian la licenciatura en ese país y el tamaño de muestra no es suficientemente grande para calcular su tasa de conclusión de licenciatura de manera separada.

Fuente: Cálculos propios con base en la National Survey of College Graduates, 2015.

El primer panel del cuadro 4 muestra que en 2003, entre las personas nacidas en México que terminaron sus estudios de preparatoria en Estados Unidos y continuaron sus estudios de licenciatura, la mayoría se graduó de licenciatura (64.9% de las mujeres y 74.4% de los hombres). Para el 2015 puede observarse que el porcentaje de quienes continuaron con estudios de posgrado creció, especialmente en el caso de las mujeres. En 2003, las mujeres con estudios de preparatoria en Estados Unidos tenían una mayor probabilidad de cursar un doctorado que los hombres. Para 2015, la brecha aumenta, pues entre las personas con doctorado ganan presencia las mujeres mientras que en los hombres permanecen casi iguales. Dicho fenómeno es consistente con el hecho de que en promedio las mujeres obtienen un nivel de estudios superior al de los hombres en Estados Unidos y con la observación de que las mujeres en dicho país logran en promedio mayores tasas de graduación que los hombres.

En 2003 de los mexicanos que terminaban sus estudios de preparatoria en México, la mayoría también terminaba sus estudios de licenciatura. Aproximadamente 77.7% de las mujeres y 79.7% de los hombres con preparatoria terminada posteriormente concluyen sus estudios de licenciatura en México. Entre los hombres, el porcentaje que termina un posgrado en México era el doble que el de las mujeres (27.7% vs.15.5%), lo que sugiere que los hombres mexicanos pueden estar en mejores condiciones que las mujeres de utilizar sus grados avanzados en Estados Unidos.⁷ Para 2015 podemos observar que el porcentaje de mujeres que estudiaron la preparatoria en México y que cursan sus estudios universitarios en Estados Unidos se duplica y pasa de 22.3 a 55 por ciento.

⁷ Hasta cierto punto, la alta tasa de emigración femenina a Estados Unidos también reduciría el porcentaje de mujeres con posgrado en México.

Cuadro 5. Principal razón para migrar a Estados Unidos por nivel educativo, año y lugar donde cursó la preparatoria

Razón	Preparatoria, México						Preparatoria, Estados Unidos							
	México			Estados Unidos			México			Estados Unidos				
	Licenciatura	Posgrado		Licenciatura	Posgrado		Licenciatura	Posgrado		Licenciatura	Posgrado			
2003	2015	2003	2003	2015	2003	2003	2015	2003	2015	2003	2015	2003	2015	
	Mujeres													
Familiar	67.2	30.2	47.4	0.0	37.5	47.8	33.3	36.9	77.1	65.1	72.3	81.5		
Educativa	14.8	23.6	15.8	100.0	37.5	51.6	44.4	19.5	12.9	15.3	12.8	8.1		
Económica	8.2	14.7	21.1	0.0	12.5	0.0	7.4	29.3	4.3	17.5	14.9	9.9		
Profesional	1.6	1.9	5.3	0.0	0.0	0.0	14.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
Otra	8.2	29.7	10.5	0.0	12.5	0.6	0.0	14.3	5.7	2.0	0.0	0.6		
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	Hombres													
Familiar	29.1	19.5	9.1	13.5	28.6	29.1	20.4	4.5	61.3	73.0	51.5	77.4		
Educativa	13.9	2.6	22.7	5.8	42.9	41.2	59.2	75.0	16.3	17.2	21.2	11.8		
Económica	48.1	74.9	40.9	6.1	28.6	29.0	12.2	18.5	17.5	6.5	24.2	0.6		
Profesional	2.5	2.2	20.5	74.6	0.0	0.7	8.2	1.6	0.0	0.1	0.0	0.3		
Otra	6.3	0.8	6.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	5.0	3.3	3.0	9.9		
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: Las razones profesionales incluyen mejor oportunidades científicas.

Fuente: Cálculos propios con base en National Survey of College Graduates (nsce) de 2003 y 2015.

Desafortunadamente el tamaño de la muestra de NSCG no es lo suficientemente grande para permitirnos explorar si los estudios de posgrado que los hombres prefieren en mayor medida son los de maestría, como sugiere la información presentada anteriormente, o los de doctorado.

El cuadro 5 muestra la principal razón registrada en la NSCG de migrar a Estados Unidos de las personas nacidas en México en 2003 y 2015. Para ambos sexos, aquellos que tienen la preparatoria terminada en Estados Unidos (generación 1.5) reportan razones familiares como el principal motivo de su migración. Esto parece tener mucho sentido debido a que la mayoría de los migrantes de la generación 1.5 llegan al país vecino con sus familiares inmediatos o en algunos casos migran para reunirse con ellos. Incluso los hombres de la generación 1.5 reportan motivos familiares como la razón principal para migrar a ese país. Esta tendencia se intensifica en 2015, en donde el porcentaje de los que reportan razones familiares para migrar se vuelve todavía mayor. En cambio, en el caso de las personas de la generación 1.0, hay una mayor tendencia en el caso de los hombres a reportar motivos económicos y académicos como la principal razón para migrar a Estados Unidos, especialmente entre las personas que terminaron un posgrado.

Existen diferencias de género más sustanciales entre los migrantes mexicanos que terminan la preparatoria en México, con diferencias entre los que tienen licenciatura y los que tienen posgrado. Un porcentaje relativamente pequeño de cada sexo reporta la educación como la principal motivación para migrar. Las razones familiares son más prevalentes entre las mujeres que entre los hombres, mientras que los hombres reportan motivos económicos. Las mujeres migrantes que terminan una licenciatura en México mostraban en 2003 el doble de probabilidades que los hombres de reportar motivos familiares como su principal razón de migración (67.2% *vs.* 29.1%). Sin embargo, para 2015 este porcentaje se reduce a

la mitad para las mujeres con licenciatura y llega a cero para las que tienen doctorado. La probabilidad de estas mujeres de reportar motivos económicos para su migración era una quinta parte de lo que reportaban los hombres en 2003 y continúa siendo muy baja en 2015. Una diferencia todavía mayor se presenta entre los mexicanos que terminan un posgrado en México. Las mujeres con posgrado de una institución mexicana, en 2003 quintuplicaban la probabilidad de los hombres de reportar motivos familiares como principal razón de emigrar (47.4% vs. 9.1%), mientras que las mujeres con un posgrado tenían la mitad de probabilidades de reportar razones económicas como su principal motivación. En otras palabras, aunque hay una reducción en 2015, todavía puede apreciarse que en los niveles educativos más altos la distinción entre los motivos familiares y los económicos es más grande. Las mujeres con posgrado parecen haber migrado fundamentalmente por motivos familiares y en menor grado que los hombres por motivos educativos o económicos.

CONCLUSIONES

Este artículo documenta un patrón particular de feminización de la migración internacional para los migrantes de México a Estados Unidos. Un patrón que vale la pena estudiar por sí mismo. Hasta muy recientemente se sabía muy poco de las diferencias de género en la movilidad internacional. Una literatura relativamente nueva y creciente ha generado medidas internacionales de emigración femenina y masculina por nivel educativo. Sin embargo estos datos, por razones pragmáticas, dividen a la educación en primaria, secundaria y terciaria, oscureciendo las posibles diferencias de niveles de escolaridad más detallados. Nuestro trabajo utiliza fuentes de datos representativos a escala nacional de México y Estados Unidos para hacer comparaciones más detalladas.

Aunque la migración de México a Estados Unidos ha estado dominada por hombres, entre los migrantes más calificados se ha presentado un fenómeno de feminización. Revisamos nuestro artículo previo con nueva información y datos actualizados [Lowell, Pederzini y Passel, 2008]. Confirmamos algunos de nuestros hallazgos de 2000 en 2010, principalmente que un porcentaje mucho más alto de hombres que de mujeres con educación secundaria o menos participa en el fenómeno migratorio de México a Estados Unidos. En efecto, la tasa de emigración masculina es tan importante que la razón de masculinidad en México es mucho menor que 1. La emigración masculina ha mermado el número de jóvenes varones, en particular, entre la población mexicana menos educada. La población mexicana con niveles educativos de preparatoria muestra las tasas de emigración más altas entre la población mexicana, en contraste con la migración de muchos otros países del mundo. Sin embargo, encontramos que en las tres últimas décadas y para tres cohortes de migrantes mexicanos, la particularmente alta tasa de emigración de personas con educación secundaria que presentaba México se ha ido mitigando y que se ha venido presentando una tasa creciente de emigración de los niveles de educación terciaria.

De los varios patrones dentro del nivel terciario, hay tres que sobresalen. El primero se refiere a que, entre la población con educación terciaria, las mujeres muestran tasas de emigración más altas que los hombres, pero esto se debe fundamentalmente a la sustancialmente mayor tasa de emigración de mujeres mexicanas con doctorado. En segundo lugar, mientras que nuestro trabajo previo encontró que todas las mujeres (generación 1.0 y 1.5) nacidas en México tenían tasas de emigración más altas en los diferentes niveles de educación terciaria; nosotros encontramos que quitando a la generación 1.5, sólo las mujeres con doctorado tienen una mayor propensión a migrar que los hombres. Sustrayendo a la generación 1.5, reducimos las tasas de emigración de todos los emigrantes

mexicanos en más de una tercera parte. En tercer lugar, no encontramos un incremento lineal de la propensión femenina de la generación 1.0 a emigrar en comparación con la de los hombres. En lugar de ello, las diferencias entre hombres y mujeres son específicas de los niveles educativos y se van alternando en los distintos niveles educativos. Las mujeres nacidas en México de la generación 1.0 con un nivel educativo pospreparatoria tienen menor probabilidad de emigrar que los hombres en ese mismo nivel, igual de probabilidad cuando tienen licenciatura, mucho menor probabilidad con maestría y nuevamente una probabilidad mucho más alta cuando tienen un doctorado. No sabemos cuáles son los mecanismos que generan estos patrones alternados en niveles sucesivos de educación terciaria.

No hay una explicación sencilla de las posibles causas de la migración femenina que nos permitan establecer si hay ventajas en la emigración para las mujeres altamente calificadas. Uno esperaría que las mujeres con niveles educativos crecientes tuvieran mayor probabilidad de participar en el mercado laboral y de cerrar la brecha salarial entre los hombres. Esto puede observarse solamente en el caso de los migrantes que pertenecen a la generación 1.5, que fueron educados y socializados en Estados Unidos, donde se observan mejores resultados laborales en cada nivel educativo. En el caso de los mexicanos de la generación 1.0 la historia es mucho más complicada, las mujeres migrantes de la generación 1.0 no solamente tienen menores tasas de participación que las que pertenecen a la generación 1.5, sino incluso menores que las que se observan en las mujeres mexicanas que viven en México. Dentro del nivel terciario se observa un patrón específico y alternado entre los grados sucesivos. En comparación con los hombres, las mujeres de la generación 1.0 muestran niveles bajos de participación a nivel licenciatura, alta participación en maestría y menor participación en doctorado. Sorprendentemente, este patrón alternado refleja

con precisión el mismo patrón hombre-mujer que se observa en México.

Hay varias paradojas en la migración México-Estados Unidos, quizá la más relevante es que las mujeres mexicanas en el país vecino muestran una mayor tasa de fecundidad que las mujeres mexicanas en México [Frank y Heuveline, 2005]. Si bien la paradoja de la fecundidad no ha podido resolverse totalmente, parece ser que hay una semejanza en relación con la participación laboral femenina. La mayor parte de los migrantes mexicanos de la generación 1.0 (casi 80% en 2003 y alrededor de 50% en 2015) terminaron su educación terciaria en México. Se educaron y socializaron en este país y aparentemente llevan a Estados Unidos los valores y estrategias familiares adquiridos en su lugar de origen. De aquí que el incremento en su capacidad de generar ingresos les permita mantener valores fundamentales de la sociedad mexicana: la probabilidad de que las migrantes mexicanas sean amas de casa es más alta que la de que se incorporen al mercado laboral. Esta explicación parece coincidir con la participación laboral relativa a los hombres de las mujeres con licenciatura y doctorado. Para los adultos con maestría, la situación es diferente: las mujeres cierran la brecha de género en participación laboral. Puede ser que el hecho de que los programas de maestría estén mejor orientados profesional y técnicamente ayude a explicar que las mujeres en este nivel educativo tengan tasas más altas de participación laboral.

La alta tasa de emigración de las mujeres en comparación con los hombres a nivel de doctorado podría estar relacionada con la ganancia sustancial en ingresos relativos que experimentan al migrar de México a Estados Unidos. Mientras que el ingreso de las mujeres con doctorado en México representa 59% del ingreso de los hombres en el mismo nivel, en Estados Unidos, para la generación 1.0, este porcentaje se eleva a 83. La brecha salarial en México es de hecho mucho más grande para las personas con doctorado que en otros

niveles educativos. Así pues, mientras que las mujeres mexicanas de la generación 1.0 en Estados Unidos están poco inclinadas a participar en el mercado laboral, hay un incentivo de ingresos significativos para la migración de las mujeres.

Interpretamos estos resultados en el sentido de que la brecha de género en los ingresos de las personas con doctorado parcialmente explica la alta tasa de emigración de las mujeres con doctorado.

A continuación, examinamos algunas posibles motivaciones para la migración femenina analizando los diferenciales de género en México y Estados Unidos en relación con el desempeño en el mercado laboral para determinar si existen ventajas en la emigración para las mujeres altamente calificadas.

Para poder comprender de mejor manera las razones que llevan a las mujeres mexicanas a migrar, examinamos la información de una muestra en 2003 de adultos con estudios de licenciatura y más en Estados Unidos. La encuesta indaga acerca de las razones de la migración a ese país. Los datos muestran que las mujeres son varias veces más propensas que los hombres a reportar razones familiares para hacerlo. Los hombres, en cambio, reportaron en mucho mayor medida razones económicas. Las mujeres migrantes con posgrado reportaron en menor medida que las que tenían licenciatura haber migrado por razones familiares y en mayor medida haber migrado por razones económicas. A pesar de que estos resultados son consistentes con la noción de que las mujeres invierten en educación superior con el fin de conseguir un mejor empleo, la principal motivación para la migración sigue siendo familiar. Al mismo tiempo, estos resultados son consistentes con la probabilidad de que el matrimonio selectivo contribuye a las diferencias de género que encontramos en la migración, así como a conformar los mercados matrimoniales y las opciones de las mujeres mexicanas con altos niveles educativos [Chiswick y Houseworth, 2010; Kelly y Dalmia, 2010; Attanasio y Kaufmann, 2010; Lafortune, 2010]. Aunque

con los datos que mostramos aquí no pueden sustentarse plenamente estas hipótesis, nuestros resultados pueden ser un estímulo para lograr una mejor comprensión de la interacción de los mercados matrimoniales con las decisiones de migración para conformar un patrón único de diferencias de género en la migración de la población mexicana con altos niveles educativos.

BIBLIOGRAFÍA

- Attanasio, O. P. y K. M. Kaufmann [2010], *Educational Choices and Subjective Expectations of Returns: Evidence on Intra-Household Decisions and Gender Differences*, CES Ifo, disponible en <http://bit.ly/2nI1Ojb> (Consulta: 8 de marzo de 2016).
- Bean, Frank D., Allan G. King, y Jeffrey S. Passel [1983], *The Number of Illegal Migrants of Mexican Origin in the United States: Sex Ratio-Based Estimates for 1980*, Demography, 99-109 pp.
- Celikaksoy, A., H. S. Nielsen y M. Verner [2006], “Marriage Migration: Just another Case of Positive Assortative Matching?”, en *Economics of the Household* 3, 253-275 pp.
- Cerrutti, M. y D. Massey [2004], *Trends in Mexican Migration to the United States 1965 to 1995*, New York, Russell Sage.
- Chiswick, Barry R. y Christina [2010], “Ethnic intermarriage among immigrants: human capital and assortative mating”, en *Review of Economics of the Household*, 9(2): 149-180.
- Creighton, M. y H. Park [2010], “Closing the Gender Gap: Six Decades of Reform in Mexican Education”, en *Comparative Education Review* 54: 513-537.

- Cruz-Piñeiro R. y Ruiz-Ochoa W. [2010], “Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial”, en *Papeles de Población*, 16 (66): 103-135, octubre-diciembre.
- Docquier, F. y H. Rapoport [2009], *The Economics of the Brain Drain*, Lovania la Nueva, IRES, Universidad Católica de Lovaina.
- _____, A. Marfouk, C. Özden y C. Parsons [2010], *Geographic, Gender and Skill Structure of International Migration*, Lovania la Nueva, IRES, Universidad Católica de Lovaina.
- _____, A. Marfouk, S. Salomone y K. Sekkat [2008], *Are skilled women more migratory than skilled men?*, Lovania la Nueva, Universidad Católica de Lovaina, disponible en <http://bit.ly/2EbCcWb> (Consulta: 12 de junio de 2016).
- Dumont J.C., J. Martin, y G. Spielvogel [2007], *Women on the Move: The Neglected Gender Dimension of the Brain Drain*, IZA DP no. 2920.
- Duryea S, S. Galiani, H. Ñopo y C. Piras [2007], *The educational gender gap in Latin America and the Caribbean*, IADB.
- Frank, R. y P. Heuveline [2005], “A crossover in Mexican and Mexican-American fertility rates: Evidence and explanations for an emerging paradox”, en *Demographic Research*, 12(4): 77-104, marzo.
- Fry, R. [2006], *Gender and Migration*, Washington, D.C., Pew Hispanic Center.
- Gandini L. y N. Castro [2007], *La salida de la escuela y la incorporación al mercado de trabajo en los años de juventud. Análisis de tres cohortes de hombres y mujeres en México*, México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Grant, M. J. y J. R. Behrman [2010], “Gender Gaps in Educational Attainment in Less Developed Countries”, en *Population and Development Review*, 36 (1): 71-89.

- Hill, A. M., y E. M. King [1993], *Women's education in developing countries: an overview*, Baltimore, Universidad Johns Hopkins.
- Ibarrarán P. y D. Lubotsky [2005], "Mexican Immigration and Self-Selection: New Evidence from the 2000 Mexican Census", NBER Working Paper No. 11456, JEL No. J6, F2.
- Kelly, C. S. y S. Dalmia [2010], "Marital Matching Among Immigrants: A Multidimensional Approach", en *International Business & Economics Research Journal*, 9(1): 71-82.
- Knodel, J. E., y G. W. Jones [1996], "Post-Cairo Policy: Does Promoting Girls' Schooling Miss the Mark?", en *Population and Development Review* 22 (4):683-702.
- Lafortune, J. [2010], *Making Yourself Attractive: Pre-Marital Investments and the Returns to Education in the Marriage Market* (manuscrito no publicado), Maryland, College Park, Departamento de economía, Universidad de Maryland.
- Lowell, B. L. y C. Pederzini [2012], "Gender Differentials in emigration by level of Education: Mexican-Born adult migrants in the United States", en *Migration and remittances from Mexico: trends, impacts and new challenges*, Lexington Books.
- _____ y A. Findlay [2002], "Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses", en *A Project Report for the International Labor Organization and the United Kingdom's Department for International Development*, disponible en <http://bit.ly/2EGrnJA> (Consulta:4 de enero de 2018).
- _____, C. Pederzini y J. Passel [2008], *The Demography of Mexico/U.S. Migration*, Lanham, MD, Lexington Books.
- _____ [2007], "Trends in International Migration Flows and Stocks, 1975-2005", OECD Social, en *Employment and Migration Working Papers*, No. 58, disponible en <http://bit.ly/2nHp7JP> (Consulta: 11 de julio de 2016).

- Lozano F. y L. Gandini [2010], *La emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe Tendencias contemporáneas y perspectivas*, SELA, SP/RR-ERHCPALC/DT núm. 1-09
- Marcelli E. A. y Cornelius W. A. [2001], “The Changing Profile of Mexican Migrants to the United States: New Evidence from California and Mexico”, en *Latin American Research Review*, 36(3):105-131.
- Martin, S. F. [2007], *Women, Migration and Development*, Transatlantic Perspectives on Migration, Instituto para el Estudio de la Migración Internacional.
- Mier y Terán, M. y C. Pederzini [2010], *Cambio sociodemográfico y desigualdades educativas*, Vol. VII Educación, Ciudad de México, El Colegio de México (Los grandes problemas de México).
- Oden, C., H. Rapaport y M. Schiff [2011], “Five Questions on International Migration and Development”, World Bank Econ Rev.
- Parker, S., y C. Pederzini [2001], “Gender Differences in Education in Mexico”, en *The Economics of Gender in Mexico: Work, Family, State, and Market*, Washington, DC, World Bank.
- Schultz, T. P. [1993], “Investments in the Schooling and Health of Women and Men: Quantities and Returns”, en *The Journal of Human Resources*, 28(4).
- Torres, G. y B. Pelham [2008], *Is All the Talent Leaving Latin America? Perhaps, but the highly educated wish to stay*, GALLUP, disponible en <http://bit.ly/2GNBwVe> (Consulta: 12 de enero de 2017).
- Tuirán, R. y J. L. Ávila [2013], “Migración calificada entre México-Estados Unidos. Desafíos y opciones de política”, en *Migración y Desarrollo*, vol.11, núm.21, Zacatecas.
- UN Population Division [2005], *Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision*, New York, UN Population Division.

Zhou, M. [2002], “Contemporary Female Immigration to the United States: A Demographic Profile”, en *Women Immigrants in the United States*, Washington, D.C., Woodrow Wilson International Center for Scholars.

3. INSERCIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN ALTAMENTE CALIFICADA COLOMBIANA Y PERUANA RESIDENTE EN ESTADOS UNIDOS*

Rosa Emilia Bermúdez Rico

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se ha presentado un significativo incremento del acumulado de migrantes con estudios universitarios, tanto en términos absolutos como relativos, respecto a los migrantes con niveles educativos bajo y medio [Docquier, Lowell y Marfouk, 2009; Clemens, 2009; Esteban, 2011, Bermúdez, 2012; Bermúdez, 2015a]. Se calcula que el acumulado de migrantes de alta calificación y con 25 años y más, residentes en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) tuvo un incremento de 111.3% entre 1990 y 2007, pasando de 12 237 000 a 25 859 000 personas con este perfil. Los países de América Latina presentan el mayor incremento entre las regiones en el mundo con un aumento de 155.2% en este mismo periodo y entre estos destacan los países andinos (Colombia, Perú, Ecuador, Bolivia y Venezuela) con un incremento de 161.3% [SELA, 2009; Bermúdez, 2015b].

* Este capítulo es un resultado parcial de la investigación “La población inmigrante calificada colombiana en Estados Unidos: características sociodemográficas e inserción laboral”, efectuada por la autora con el apoyo del Centro de Documentación e Investigación Socioeconómica (CIDSE) de la Universidad del Valle, Cali.

Se ha señalado que la migración calificada tiene como principal destino Estados Unidos, en tanto se considera un país altamente atractivo para los migrantes con altos niveles educativos y presenta una importante demanda de personas altamente especializadas. También, se ha indicado que esta atracción está asociada con el dinamismo de su sistema productivo, la flexibilidad de su política migratoria que considera visas especiales para perfiles profesionales y laborales específicos, así como con el déficit de estudiantes de tercer y cuarto nivel para áreas de las ingenierías y alta tecnología [Pellegrino y Martínez 2001; Saxenian 2007; Fiori y Koolhaas 2012].

Así mismo, se ha subrayado el carácter altamente selectivo que ha adquirido la migración a Estados Unidos, ya que los inmigrantes calificados, con titulación universitaria o más y con 25 años o más, representan 23.5% en el año 2011, y la población calificada en el total de la población de Estados Unidos (inmigrantes y nativos) representa 18.9% para este mismo año [Bermúdez, 2015b: 112].

Colombia y Perú se incluyen en el patrón de selectividad de la migración calificada. Así, los inmigrantes calificados colombianos, representan 24.8% en el total de colombianos residentes en Estados Unidos en el año 2011 y los calificados peruanos representan 25.0% entre los residentes en Estados Unidos para el mismo año; es decir, uno de cada cuatro colombianos o peruanos, mayor de 25 años y residente en Estados Unidos, se clasifica como altamente calificado en el año 2011. Así, los calificados colombianos y peruanos se ubican por encima de la proporción altamente calificada de los blancos no hispanos nacidos en Estados Unidos, que sólo alcanza 22.1% en el año 2011 y por encima de 10.4% de los afrodescendientes no hispanos nacidos en Estados Unidos para ese mismo año. Este patrón de calificación destaca el dinamismo que presenta la migración calificada colombiana y peruana en Estados Unidos

en la última década (cuadro 1). Es en este marco en el que cobra importancia el análisis de los procesos de inserción laboral que esta población enfrenta en la sociedad de destino. Éste es el propósito general del análisis que desarrollamos a continuación.

El análisis de la inserción laboral de la población colombiana y peruana calificada residente en Estados Unidos se fundamenta en la información capturada por la ACS correspondiente a los años 2005 y 2011, elaborada por la oficina del censo de Estados Unidos, fundamentado en un diseño probabilístico y estratificado. Los inmigrantes calificados se identificaron a partir de la definición operativa: población nacida en Colombia, Perú e India y residente en Estados Unidos con nivel educativo correspondiente a título universitario o más y con edad igual o mayor que 25 años, acogiéndonos a la definición establecida en la literatura especializada [Lozano y Gandini, 2011; Bermúdez, 2012; Batalova y Fix, 2008]. El nivel de escolaridad es la principal característica para la clasificación de los migrantes calificados [Pellegrino, 2001; Coloma, 2012]. Se utiliza el número de años de escolaridad como el principal indicador para la selección de los casos: tener título de *bachelor* y más, que resulta equivalente a formación de tercer nivel y más. Para efectos comparativos se considera adicional al análisis de la población inmigrante calificada colombiana y peruana, los inmigrantes nacidos en India, dada la alta calificación que ha sido reportada para este flujo migratorio en la literatura especializada [Saxenian, 2005; Khadria, 2007]. Así mismo, se coloca en referencia la población nacida en Estados Unidos clasificada en dos grandes grupos diferenciados: blancos no hispanos y negros no hispanos.

Cuadro 1. Población calificada nacida en Colombia, Perú e India y residente en Estados Unidos (2011)

	Colombia	Perú	India	EUA blancos no hispanos	EUA negros no hispanos
Población total	675 668	417 346	1 879 671	188 000 565	34 798 423
Hombres	286 133	196 521	987 187	92 647 455	16 612 501
Mujeres	389 536	220 825	892 486	95 353 110	18 185 922
Porcentaje de calificados	24.8	25.0	65.0	22.1	10.4
Población calificados	167 841	104 529	1 222 288	41 582 505	3 616 056
Licenciatura	102 416	70 759	542 488	26 195 696	2 356 738
Maestría	39 898	21 191	498 298	10 946 798	1 004 392
Estudios profesionales	18 909	9 460	100 292	2 826 432	147 144
Doctorado	6 618	3 119	81 210	1 613 579	
Porcentaje de calificados hombres	25.3	22.0	68.6	22.2	8.3
Población de calificados	72 493	48 495	676 991	20 583 212	1 377 383
Licenciatura	42 611	30 163	276 348	12 896 994	941 443
Maestría	19 318	10 106	286 594	4 902 044	326 791
Estudios profesionales	7 145	6 129	56 385	1 777 358	63 239
Doctorado	3 419	2 097	57 664	1 006 816	45 910
Porcentaje de calificadas mujeres	24.5	25.4	61.1	22,0	12.3
Población de calificadas	95 348	56 034	545 297	20 999 293	2 238 673
Licenciatura	59 805	40 596	266 140	13 298 702	1 415 295
Maestría	20 580	11 085	211 704	6 044 754	677 601
Estudios profesionales	11 764	3 331	43 907	1 049 074	83 905
Doctorado	3 199	1 022	23 546	606 763	61 872

Fuente: Elaboración propia basados en la ACS 2011; microdatos suministrados por The Minnesota Population Center-IPUMS.

Se ha estructurado el documento de la siguiente forma: tras la introducción presentada, se discuten las perspectivas analíticas y los antecedentes de investigación de la inserción laboral en la sociedad de destino. Enseguida, desarrollamos un análisis detallado de la inserción laboral de los inmigrantes calificados colombianos y peruanos en Estados Unidos, en contraste con los otros grupos calificados considerados. Posteriormente, se analiza el estatus ocupacional y se hace una estimación de la subutilización de las capacidades y formaciones en el desempeño ocupacional de los inmigrantes calificados en la sociedad receptora. Finalmente, se presentan algunas consideraciones generales.

PERSPECTIVAS ANALÍTICAS Y ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN
DE LA INSERCIÓN LABORAL EN LAS SOCIEDADES DE DESTINO

El análisis de la inserción laboral de los inmigrantes en la sociedad de destino considera aquellos procesos mediante los cuales esta población establece una participación en la estructura ocupacional y en el mercado de trabajo en la sociedad de destino. La inserción laboral está relacionada con las oportunidades y restricciones económicas, políticas y sociales que ofrece la sociedad receptora a la población inmigrante. Se considera analíticamente diversas dimensiones que resultan de interés para comprender los modos mediante los cuales los inmigrantes se establecen en la sociedad receptora. En tal sentido, se analizan tanto las características sociodemográficas de los inmigrantes, así como los capitales educativos, sociales y simbólicos que definen sus perfiles [Bermúdez, 2010].

Distintas teorías han sido utilizadas para analizar los procesos de incorporación de los migrantes en las sociedades de destino. En primer lugar, desde la perspectiva analítica de la asimilación, se considera que los inmigrantes están determinados a incorporar como suyos los patrones hegemónicos de

la sociedad receptora y a abandonar la identidad nacional de la que provienen, así como sus lazos y las dinámicas que los unen a sus lugares de origen. La asimilación lineal, así entendida, se asocia con procesos de larga duración, donde se plantea la necesidad de internalizar prácticas culturales, el logro de patrones educativos o estar en condiciones de ejercer la ciudadanía. Aunque esta perspectiva analítica ha sido ampliamente criticada por la concepción unidireccional del fenómeno migratorio, ha sido el enfoque predominantemente utilizado para dar cuenta de este proceso y la más frecuente entre los países del norte para definir las políticas migratorias [Alba y Nee, 1997; Levitt y Jaworsky, 2007; Guarnizo, 2008; Portes y Rumbaut, 2011]. En contraposición a esta perspectiva, desde otras se ha hecho hincapié en los procesos de interacción entre establecidos e inmigrantes que se desarrollan en las sociedades de destino y en subrayar que a partir de ellas se generan dinámicas de mutuo condicionamiento; resaltando de esta forma el carácter de doble vía bajo el cual se conceptualiza el fenómeno migratorio [Freeman, 2006]

En segundo lugar, se tiene la perspectiva de la teoría neoclásica del capital humano que subraya en las condiciones individuales de escolaridad y en la experiencia laboral como los determinantes más importantes de la incorporación laboral y social de los inmigrantes en la sociedad de destino. Las críticas a esta perspectiva se fundamentan en su desconocimiento de los determinantes estructurales de los mercados laborales que explican que no siempre el nivel de calificación para el trabajo define el tipo de empleo al que se accede o la ocupación que se tiene ni la remuneración que se obtiene.

En tercer lugar, se tiene la perspectiva estructuralista que va a destacar los factores determinantes, al plantear que las condiciones y decisiones individuales acontecen en contextos de atracción y expulsión configurados históricamente, que expresan desiguales relaciones económicas entre el sur y el norte. Estos condicionamientos estructurales se encuentran

en el centro de las explicaciones de la migración calificada y los patrones de incorporación de los trabajadores migrantes [Martínez, 2005]. En esta perspectiva se inscribe la concepción dual del mercado de trabajo, cuyo funcionamiento podría explicarse mejor partiendo de la idea de que está dividido en dos grandes segmentos: el mercado de trabajo primario, y el secundario [Piore, 1969]. Bajo este esquema, la inserción de la población altamente calificada se desarrolla de manera central en el mercado de trabajo primario, dada la importancia que en éste tiene el capital humano en el acceso a la posición ocupacional y al desempeño laboral que se requiere, los altos ingresos que se tienen, la estabilidad laboral que se ofrece y las perspectivas y las oportunidades de avance que se ofrecen. De tal forma que la inserción en el mercado de trabajo primario equivale a tener un buen trabajo en contraposición con la inserción en el mercado secundario.

En suma, planteamos que en el proceso de integración de los migrantes calificados, y particularmente en la inserción laboral, influyen las características estructurales de los países de origen; dadas las condiciones del mercado laboral del país de origen, habría que identificar en qué medida la movilidad internacional responde a una dinámica de expulsión u opera como un mecanismo de cualificación dada una trayectoria laboral consolidada o se hace bajo esa expectativa. Otro factor influyente en el proceso de integración de los migrantes calificados es el nivel educativo, específicamente, y la calidad de educación recibida que, a su vez, tiene que ver con el tipo de habilidades adquiridas por parte de los migrantes calificados. En tercer lugar, también influyen de manera decisiva las condiciones específicas del inmigrante y las dotes de capital simbólico, corporal y social que posee en relación con el contexto de migración. Finalmente, los marcos regulatorios para la población inmigrante calificada que el país receptor haya promulgado constituyen un factor determinante que abre o cierra posibilidades, presentando diferencias

importantes de un país a otro para facilitar, o no, el proceso de integración y definiendo en gran medida los canales y marcos de interacción que el inmigrante establece en el país de destino [Freeman, 2006; Guarnizo, 2008].

En Estados Unidos, entre 1970 y 1990, se desarrolló el proceso de reestructuración y transformación tecnológica que, al tiempo que favoreció la desindustrialización, facilitó la configuración de una sociedad con fuerte predominio de la industria de alta tecnología y se acompañó de un crecimiento importante del sector de servicios [Caicedo, 2010; Castells, 1999]. En este contexto, los estudios previos respecto de la inserción laboral de inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos han señalado que se trata de un mercado fuertemente segmentado y polarizado, que se caracteriza por una estructura ocupacional dual que conjuga trabajadores altamente calificados y trabajadores con bajos perfiles ocupacionales [Caicedo, 2004; Sassen, 1993].

Castells [1999] ha advertido críticamente que en el caso de Estados Unidos resulta más pertinente caracterizar su estructura ocupacional por la dualidad entre trabajadores semicalificados y altamente calificados: ejecutivos-profesionales y técnicos, señalando de esta manera el cambio sustancial en la demanda de calificación que presenta esta economía en la actualidad. En este mismo sentido, Adela Pellegrino [2003] ha señalado que la migración de latinoamericanos a Estados Unidos presenta un comportamiento heterogéneo en el mercado de trabajo en ese país y resalta la múltiple selectividad que puede identificarse según el país de origen y el sexo.

En los siguientes apartados desarrollamos el análisis de la inserción laboral de los inmigrantes colombianos y peruanos en Estados Unidos, con base en la información disponible en la ACS. Abordamos en primera instancia una descripción de la participación en el mercado de trabajo de los emigrados calificados diferenciada por sexo y nivel educativo. De igual forma

se analiza la ocupación. Para cada uno se examina de manera específica características seleccionadas dada su importancia en la determinación en la inserción laboral y se establece las comparaciones con los grupos de referencia seleccionados y que han sido señalados.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

La tasa global de participación (TGP)¹ de la población inmigrante calificada en Estados Unidos resulta el indicador básico para examinar la participación en el mercado laboral o el nivel de actividad económica de esta población. El análisis comparativo de este indicador, entre los colectivos calificados incluidos, en este ejercicio analítico nos permite presentar las siguientes consideraciones:

Entre 2005 y 2011, el comportamiento general de la tasa de actividad laboral presenta una tendencia a un mayor nivel de participación en el mercado de trabajo, tanto de los inmigrantes calificados como de los calificados nacidos en Estados Unidos; esta tendencia es válida para hombres y mujeres. Aunque una mayor participación en el mercado laboral se corresponde con los altos niveles de escolaridad de la población que analizamos, esta tendencia, posiblemente está asociada con una mayor presión de actividad económica en relación con el contexto de crisis que caracteriza el periodo analizado.

En el marco de esta tendencia general, son los inmigrantes hombres quienes presentan tasas de participación laboral más altas: indios 94.5%, colombianos 93.3% y peruanos 93.0% en 2011. Estas tasas se ubican por encima de los hombres nacidos en Estados Unidos: blancos no hispanos 89.6% y afrodescendientes 89.4% (cuadro 2). Esta mayor participación

¹ La TGP expresa la relación entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar por cada 100 personas (PEA/PET)*100.

puede asociarse con la mayor homogeneidad por razones laborales que ha caracterizado este flujo migratorio y por el fortalecimiento de un papel masculino laboral en un contexto de migración [Rosas, 2008].

Entre las mujeres, las negras no hispanas nacidas en Estados Unidos son quienes presentan las tasas de participación más altas: 83.6% en 2005 y 85.3% en 2011. También se observa un incremento sustancial en la participación de las mujeres colombianas, pasando de 69.4% a 78.8%, y de las peruanas de 73.9% a 82.3%, éstas últimas colocándose por encima de las blancas no hispanas nacidas en Estados Unidos: 79.7% en 2011 (cuadro 2). La literatura señala que las mujeres inmigrantes presentan tasas de participación más bajas que sus homólogas de los países de destino, no obstante, las mujeres calificadas migrantes peruanas y colombianas presentan un patrón de participación bastante próximo a las blancas no hispanas nacidas en Estados Unidos.

Cuadro 2. Tasa de participación económica de la población inmigrante calificada en Estados Unidos, por sexo y país de origen, según características seleccionadas (2005-2011)

Año	Hombres		Mujeres	
	2005	2011	2005	2011
Nacidos en Colombia	87.7	93.3	69.4	78.8
Perú	89.1	9.0	73.9	82.3
India	89.7	94.5	77.4	66.3
Estados Unidos, blancos no hispanos	89.7	89.6	78.0	79.7
Estados Unidos, negros no hispanos	86.9	89.4	83.6	85.3

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ACS 2005 y 2011, suministrados por The Minnesota Population Center-IMPUS.

El grado de escolaridad ha sido señalado como el factor de mayor incidencia en la participación económica de las mujeres [Caicedo, 2010]. En los acumulados de inmigrantes calificados,

que presentan niveles educativos cercanos, resulta interesante subrayar los matices entre los inmigrantes y la población de referencia considerada. Para ello, analizamos las tasas de participación laboral específicas según rangos de edad, nivel de escolaridad específico y años de permanencia en Estados Unidos para los inmigrantes por sexo y país de origen (cuadro 3a).

Para todos los grupos de inmigrantes calificados el tiempo de permanencia en Estados Unidos está asociado con tasas de participación más altas, tanto en hombres como en mujeres, aunque es más significativo este efecto positivo en las mujeres, y entre ellas, cobra mucha más importancia entre las provenientes de India con respecto a las colombianas y peruanas² (cuadro 3a).

Las tasas de participación de los migrantes calificados en edades avanzadas de Colombia y Perú son mucho más altas (84.0% en hombres y 74% en mujeres y 88.5% en hombres y 84% en mujeres, respectivamente, para el año 2011) respecto de estos mismos rangos de edad en la población nacida en Estados Unidos no hispana (77.1% hombres y 66.1% en mujeres entre los blancos no hispanos y 67.9% y 64.9 entre negros no hispanos). En el periodo analizado la tendencia entre estos últimos es a disminuir (cuadros 3a y 3b)³. Estas tasas de participación laboral diferenciadas entre migrantes y nativos en la franja de edad más avanzada de la vida productiva señalan distintas acumulaciones y condiciones para afrontar la salida del mercado laboral [Madrigal-Martínez, 2010].

² La prueba del Chi de Pearson para el cruce de variables “estatus laboral” y “años de permanencia en Estados Unidos” resultó altamente significativo. La variable “años de permanencia en Estados Unidos” se recodificó y las categorías definidas fueron: “10 o menos años de permanencia” y “Más de 10 años de permanencia en Estados Unidos” (ver anexo de procedimientos de recodificación).

³ La prueba del Chi cuadrado de Pearson para la asociación entre las variables “estatus laboral y edad”, recodificada en rangos de edad, resulta altamente significativa para los migrantes calificados nacidos en Estados Unidos, blancos no hispanos y afrodescendientes no hispanos (ver anexo estadístico).

Cuadro 3a. Tasa de participación económica de la población inmigrante calificada en Estados Unidos, por sexo y país de origen, según características seleccionadas (2005-2011)

País de origen	Indicador	2005		2011	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Colombia	Tasa global de participación	87.7	69.4	93.3	78.8
	Edad				
	25-34	85.5	73.7	90.1	81.5
	35-44	91.6	70.4	98.1	75.3
	45-54	86.5	68.6	96.6	84.0
	55-64	84.0	59.2	84.9	74.0
	Nivel educativo				
	Licenciatura	86.5	71.3	92.9	77.1
	Maestría	93.1	73.1	94.1	82.9
	Estudios profesionales	82.6	59.3	92.5	75.2
	Doctorado	95.5	66.7	95.8	93.1
	Permanencia en Estados Unidos				
	10 años o menos	84.2	64.0	91.8	71.3
	Más de 10 años	92.2	76.5	94.3	83.3
Perú	Tasa global de participación	89.1	73.9	93.0	82.3
	Edad				
	25-34	91.4	69.1	85.5	85.4
	35-44	91.3	76.1	98.9	81.2
	45-54	89.4	74.4	96.3	82.2
	55-64	81.7	76.5	88.5	84.1
	Nivel educativo				
	Licenciatura	85.8	69.9	91.7	80.4
	Maestría	88.3	76.3	95.5	89.0
	Estudios profesionales	82.7	64.3	95.7	78.1
	Doctorado	66.7	77.8	92.9	90.0
	Permanencia en Estados Unidos				
	10 años o menos	90.7	64.6	92.3	76.9
	Más de 10 años	83.1	76.3	94.3	85.9
India	Tasa global de participación	89.7	77.4	94.5	66.3
	Edad				
	25-34	89.3	54.4	94.4	56.4
	35-44	92.2	67.4	96.9	72.4
	45-54	92.2	75.4	96.4	81.3
	55-64	82.7	61.2	87.0	62.7
	Nivel educativo				
	Licenciatura	87.5	57.9	92.9	61.7
	Maestría	90.8	62.4	96.1	65.6
	Estudios profesionales	91.6	76.9	93.3	83.6
	Doctorado	90.8	78.8	95.2	85.2
	Permanencia en Estados Unidos				
	10 años o menos	89.6	53.6	95.2	55.9
	Más de 10 años	90.0	73.0	94.4	75.7

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ACS 2005 y 2011, suministrados por The Minnesota Population Center-IMPUS.

Cuadro 3b. Tasas de participación económica de la población calificada nacida en Estados Unidos, por sexo, características seleccionadas (2005-2011)

País de origen	Indicador	2005		2011	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blancos no hispanos nacidos en Estados Unidos	Tasa global de participación	89.7	78.0	89.6	79.7
	Edad				
	25-34	94.6	83.5	95.3	88.0
	35-44	96.0	78.2	96.7	82.6
	45-54	94.3	83.4	94.9	84.0
	55-64	75.7	64.4	77.1	66.3
	Nivel educativo				
	Licenciatura	90.0	76.2	89.4	88.0
	Maestría	87.9	80.3	88.8	82.6
	Estudios profesionales	92.9	83.2	93.0	84.0
Afrodescendientes no hispanos nacidos en Estados Unidos	Doctorado	90.4	86.8	91.6	66.3
	Tasa global de participación	86.9	83.6	89.4	85.3
	Edad				
	25-34	92.4	89.5	92.4	92.3
	35-44	92.4	88.4	93.4	93.1
	45-54	89.2	86.5	88.8	90.3
	55-65	71.0	63.6	67.9	69.4
	Nivel educativo				
	Licenciatura	86.5	83.4	84.1	86.5
	Maestría	87.4	83.5	86.3	88.2
Estudios profesionales	91.5	86.1	89.0	93.0	
Doctorado	84.7	84.9	84.9	90.0	

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ACS 2005 y 2011, suministrados por The Minnesota Population Center-IPUS.

Con respecto a las tasas de participación en el mercado de trabajo específicas por nivel educativo, aparece más ambiguo establecer un patrón definido.⁴ Los hombres presentan tasas de participación más altas y puede señalarse que la brecha entre hombres y mujeres es más significativa en la población de inmigrantes con respecto a la población nacida en Estados Unidos. En tal sentido, se subraya que entre los negros no hispanos nacidos en Estados Unidos, las tasas de hombres y mujeres resultan bastante cercanas. Colombia presenta, junto con India, las tasas de participación más altas de hombres tanto para doctorado como para maestría: 95.8% en doctorado para ambos países y maestría 94.1% en Colombia y 96.4% en India en 2011 (cuadros 3a y 3b).

El análisis de tendencia en el periodo analizado permite subrayar que todos los grupos de inmigrantes en los diversos niveles educativos, tanto de hombres como mujeres, incrementaron su participación en el mercado laboral entre 2005 y 2011. Esta tendencia aparece de manera más significativa en los emigrados colombianos y peruanos con respecto a la presentada por los emigrados indios; así mismo, tiene mayor intensidad entre las mujeres emigradas de estos países con respecto a sus compatriotas hombres. El incremento en las tasas de participación por niveles educativos de las mujeres colombianas resulta ilustrativo al respecto, principalmente en doctorado, maestría y estudios profesionales. En contraste, las tasas de participación de la población nacida en Estados Unidos, tanto blancos no hispanos como afroamericanos no hispanos, presentan tendencias muy dispersas. Las tasas de los hombres blancos no hispanos tienen un leve incremento en tanto que las de los hombres afroamericanos decrecen

⁴ La prueba del Chi cuadrado de Pearson para la asociación entre nivel educativo y estatus laboral resulta significativa para los nacidos en Estados Unidos blancos no hispanos y nacidos en Estados Unidos afrodescendientes y para los nacidos en India, no así para los grupos de inmigrantes andinos (ver anexo estadístico).

en casi todos los niveles educativos. Por su parte, las mujeres nacidas en Estados Unidos, aunque presentan incrementos en las tasas de participación, son de mucha menor intensidad que los de sus homólogas inmigrantes.

LA OCUPACIÓN DE LOS INMIGRANTES CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS

La tasa de ocupación (TO)⁵ de la población inmigrante calificada en Estados Unidos resulta el indicador básico para analizar la ocupación en el mercado laboral o la capacidad que ha tenido el mercado para integrar laboralmente a las personas que participan en el mercado laboral como oferentes de trabajo. Entre los colectivos calificados considerados se tiene que las tasas de ocupación de los hombres inmigrantes calificados colombianos (87.9%) y peruanos (87.8%) son inferiores a las presentadas por los hombres calificados blancos nacidos en Estados Unidos (89.6%) y los inmigrantes calificados indios (91.5%), en el año 2011, aunque son superiores a las presentadas por los negros calificados nacidos en Estados Unidos (78.4%) en el año 2011. De igual forma, las tasas de ocupación de las mujeres inmigrantes calificadas colombianas (74.2%) y peruanas (77.3%) son inferiores a las presentadas por las mujeres nativas, blancas no hispanas (79.7%) y negras no hispanas nacidas en Estados Unidos (79.2%) en el año 2011 (cuadro 4).

No obstante, la tasa de ocupación de la población inmigrante calificada en Estados Unidos presenta un importante incremento tanto en hombres como en mujeres en el periodo estudiado, sobresaliendo el caso de las mujeres colombianas y peruanas, pasando de 65.2% a 74.2% en el caso de las colombianas y de 70.8% a 77.3% en el caso de las peruanas. La

⁵ La TO expresa la relación entre el número de personas ocupadas y la población en edad de trabajar por cada 100 personas ($Ocupados/PET$)*100.

excepción a la tendencia señalada son las mujeres de India que redujeron sustancialmente su tasa de ocupación en el año 2011 (cuadro 4).

Cuadro 4. Tasa de ocupación de la población inmigrante calificada en Estados Unidos, por sexo y país de origen, según características seleccionadas (2005-2011)

Año	Hombres		Mujeres	
	2005	2011	2005	2011
Nacidos en Colombia	84.7	87.9	65.2	74.2
Perú	85.7	87.8	70.8	77.3
India	87.3	91.5	73.9	60.9
Estados Unidos, blancos no hispanos	89.7	89.6	78.0	79.7
Estados Unidos, negros no hispanos	82.8	78.4	79.5	79.2

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ACS 2005 y 2011, suministrados por The Minnesota Population Center-IMPUS.

Por tanto, entre 2005 y 2011, la tasa de ocupación de la población calificada en Estados Unidos presenta un comportamiento heterogéneo que se caracteriza por una dinamización importante de la ocupación de hombres y mujeres inmigrantes, una disminución de la ocupación de los hombres blancos no hispanos y en mayor medida de los hombres negros no hispanos, así como por una leve disminución del empleo de las mujeres negras no hispanas y sólo un tímido incremento de la ocupación de las mujeres blancas no hispanas.

Cuadro 5a. Tasa de ocupación de la población inmigrante calificada en Estados Unidos, por sexo y país de origen, según características seleccionadas (2005-2011)

País de origen	Indicador	2005		2011	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Colombia	Tasa de ocupación	84.7	65.2	87.9	74.2
	Edad				
	25-34	82.6	70.0	87.4	76.9
	35-44	88.6	67.0	92.9	70.5
	45-54	83.1	63.3	91.6	79.9
	55-64	81.3	54.9	75.6	68.1
	Nivel educativo				
	Licenciatura	83.1	66.5	86.5	72.4
	Maestría	90.8	71.2	91.9	77.8
	Estudios profesionales	79.1	56.0	83.3	71.8
	Doctorado	95.5	66.7	95.8	89.7
	Permanencia en Estados Unidos				
	10 años o menos	80.3	58.9	86.4	66.4
	Más de 10 años	89.9	73.5	88.9	78.8
	Tasa de ocupación	85.7	70.8	87.8	77.3
Perú	Edad				
	25-34	85.7	66.0	79.0	77.1
	35-44	87.8	71.1	93.3	79.0
	45-54	85.6	73.3	91.7	77.5
	55-64	81.7	76.5	84.6	78.0
	Nivel educativo				
	Licenciatura	83.1	67.1	84.7	74.6
	Maestría	81.7	72.5	92.5	86.0
	Estudios profesionales	80.8	64.3	93.5	75.0
	Doctorado	60.0	66.7	92.9	80.0
	Permanencia en Estados Unidos				
	10 años o menos	87.3	59.9	87.9	69.2
	Más de 10 años	80.0	74.6	89.1	82.0
	Tasa de ocupación	87.3	73.9	91.5	60.9
	India	Edad			
25-34		87.4	48.6	92.0	51.0
35-44		90.7	64.0	95.2	66.8
45-54		89.3	70.8	91.6	76.1
55-64		78.1	55.9	82.1	57.9
Nivel educativo					
Licenciatura		85.1	53.6	88.8	56.3
Maestría		88.5	56.1	93.4	59.5
Estudios profesionales		89.7	74.1	92.2	80.4
Doctorado		88.5	72.3	93.5	82.3
Permanencia en Estados Unidos					
10 años o menos		88.1	47.7	93.1	50.0
Más de 10 años		86.8	69.0	90.8	70.9

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ACS 2005 y 2011, suministrados por The Minnesota Population Center-IPUS.

En tal sentido, puede afirmarse que la población calificada inmigrante proveniente de los países andinos presenta relativamente mejores condiciones de acceso a la ocupación en el mercado de trabajo estadounidense, y en contraste, con la limitada dinámica en la ocupación que presenta la población nativa, principalmente los hombres calificados afrodescendientes, quienes no sólo reportan las tasas más bajas en los dos años analizados, sino que presentan un fuerte descenso en la ocupación en el año 2011.

Cuadro 5b. Tasa de ocupación de la población calificada nacida en Estados Unidos, por sexo, características seleccionadas (2005-2011)

País de origen	Indicador	2005		2011	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Blancos no hispanos nacidos en Estados Unidos	Tasa de ocupación	89.7	78.0	89.6	79.7
	Edad				
	25-34	92.2	81.3	91.7	84.9
	35-44	94.1	76.2	94.0	79.8
	45-54	92.0	81.3	91.6	80.6
	55-64	73.5	62.7	73.2	63.7
	Nivel educativo				
	Licenciatura	87.5	74.0	85.4	74.8
	Maestría	85.9	78.6	85.8	78.8
	Estudios profesionales	91.8	81.6	91.2	82.8
Doctorado	89.1	85.2	89.9	86.5	
Afrodescendientes no hispanos nacidos en Estados Unidos	Tasa de ocupación	82.8	79.5	78.4	79.2
	Edad				
	25-34	87.2	84.8	83.5	84.9
	35-44	88.6	84.4	88.3	87.4
	45-54	85.0	82.4	82.6	84.7
	55-64	67.7	60.5	62.1	63.8
	Nivel educativo				
	Licenciatura	81.9	78.7	77.1	79.5
	Maestría	84.1	80.5	80.8	83.7
	Estudios profesionales	91.5	83.0	84.0	89.9
Doctorado	84.7	82.6	81.4	85.4	

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ACS 2005 y 2011, suministrados por The Minnesota Population Center-IMPUS.

Al observar las tasas de ocupación específicas por edad, nivel educativo y tiempo de permanencia en Estados Unidos encontramos los siguientes aspectos que resultan de interés en el presente análisis: con respecto a las tasas de ocupación según grupos de edad se observa que los más jóvenes (25-34) y los de edad más avanzada (55-64) concentran la mayor reducción en la ocupación, tanto entre los hombres nativos blancos y negros no hispanos, como entre los varones colombianos y los peruanos (tabla 5a); es decir, los de edades jóvenes (25-34) y de edad avanzada (55-64) tienen una mayor sanción en la ocupación en el mercado de trabajo estadounidense en el periodo considerado.

En cuanto al nivel educativo, al observar las tasas de ocupación de los inmigrantes por nivel educativo específico, se observa un incremento tanto en hombres como en mujeres, y de manera más sobresaliente, en los niveles educativos más avanzados. En contraste, la población nativa presenta un comportamiento diferenciado por sexo, las mujeres han incrementado sus tasas de ocupación en todos los niveles educativos, y los hombres, tanto blancos no hispanos como negros no hispanos, presentan una reducción en las tasas de ocupación de los niveles educativos más bajos (licenciatura y maestría) y esta reducción se presenta de manera más drástica para los negros no hispanos (cuadros 5a y 5b).

Finalmente, con respecto al tiempo de residencia en Estados Unidos, para las mujeres inmigrantes calificadas una permanencia superior a 10 años está fuertemente asociada con tasas más altas de ocupación, en contraste con los hombres donde este factor no aparece tan determinante (cuadros 5a y 5b).

EL ESTATUS OCUPACIONAL DE LOS INMIGRANTES CALIFICADOS EN ESTADOS UNIDOS

La subutilización de la fuerza laboral, que en nuestro caso se centra específicamente en la población inmigrante calificada

residente en Estados Unidos, refiere a situaciones donde se desempeñan ocupaciones que no se corresponden con el nivel de calificación alcanzado o las habilidades adquiridas, lo que establece una situación de subutilización ocupacional.

La subutilización ocupacional de la población con alta calificación ocurre tanto en los países de origen como de destino. De hecho, una parte importante de la literatura en la región ha señalado la subutilización de los profesionales en la región como una de las principales causas del incremento de la emigración de la población con estudios superiores y ha establecido esta movilidad como una válvula de escape a las adversas condiciones para el desempeño laboral en los países de origen [Martínez, 2005; Pellegrino, 2001; Bermúdez, 2012].

En el análisis de la ocupación de los inmigrantes calificados colombianos residentes en Estados Unidos hemos considerado importante aproximarnos a una estimación del nivel de subutilización ocupacional que esta población presenta en la inserción laboral en el mercado de trabajo en ese país. Para este propósito hemos acudido a la información suministrada por el sistema de Clasificación Ocupacional Uniforme (COU), que incluye todas las ocupaciones laborales desempeñadas a cambio de un pago o beneficio en Estados Unidos y refleja la estructura ocupacional en este país. Este sistema tiene la ventaja de considerar como criterio principal de clasificación el nivel de calificación requerido para desempeñar la ocupación, es decir, las ocupaciones son clasificadas sobre la base del trabajo efectuado y de acuerdo con las destrezas, estudios o la capacitación necesarios para cumplir con el trabajo de manera competente [COU, 2010].⁶

⁶ El COU está organizado en un sistema escalonado de cuatro niveles que abarca desde los grupos principales hasta las ocupaciones detalladas. Consta de 23 grupos principales divididos en 97 grupos secundarios. Cada grupo secundario está dividido en 461 ocupaciones amplias. En el nivel más especificado hay 840 ocupaciones detalladas. Las ocupaciones detalladas del COU con tareas laborales similares, y en algunos casos, con un nivel similar de destrezas, educación o capacitación, están

En primera instancia, con el fin de analizar el estatus ocupacional de los inmigrantes calificados en Estados Unidos, hemos examinado las ocupaciones reportadas por los inmigrantes calificados en la ACS, bajo la variable COC. Enseguida, con base en la información suministrada por el sistema de clasificación COU, hemos elaborado una nueva variable, a la cual hemos denominado *estatus ocupacional*. Para esta variable hemos considerado cuatro categorías de clasificación que indican el nivel de calificación requerida en la ocupación desempeñada y que han sido definidas bajo los lineamientos del sistema COU:

- *Alta calificación*. Incluye a altos ejecutivos, directivos y gerentes.
- *Mediana calificación*. Equivalente a *profesionales*.
- *Baja calificación*. Incluye a los tecnólogos y técnicos.
- *No calificados*. Trabajadores con poca o sin exigencia en educación formal.

En la tabla 6 se observa la distribución de los inmigrantes según el nivel de calificación de las ocupaciones desempeñadas clasificadas en las categorías establecidas para la variable elaborada. La información se presenta diferenciando entre hombres y mujeres, por lugar de nacimiento y para los años 2005 y 2011, con el propósito de examinar la tendencia en el periodo analizado. Esta primera aproximación al estatus ocupacional de los inmigrantes calificados nos permite resaltar los siguientes aspectos: una importante proporción de la población calificada, inmigrante y nativa, se desempeña en ocupaciones no calificadas⁷ en el mercado de trabajo de

agrupadas conjuntamente. Cada trabajador está clasificado sólo en una de las 840 ocupaciones detalladas de acuerdo con las tareas que desempeña [COU, 2010].

⁷ Para ilustrar se mencionan algunas de las ocupaciones incluidas en esta categoría: cocineros, camareros, masajistas, transcritores, trabajadores de servicios de protección, trabajadores de la limpieza, trabajadores de comidas rápidas,

Estados Unidos. Esta proporción que se desempeña en ocupaciones no calificadas presenta una importante variación en el universo estudiado y su comportamiento está asociada con el país de origen y el sexo. Los inmigrantes colombianos y peruanos presentan proporciones más altas de ocupación en trabajos no calificados que sus pares indios, blancos no hispanos y negros no hispanos nacidos en Estados Unidos.

De igual forma, las mujeres inmigrantes calificadas colombianas y peruanas presentan más altas proporciones de ocupación en trabajos no calificados que sus pares indias, blancas no hispanas y negras no hispanas. Las mujeres de India y las blancas no hispanas nacidas en Estados Unidos presentan proporciones más altas que sus compatriotas hombres, mientras que las mujeres colombianas, peruanas y las negras no hispanas nacidas en Estados Unidos presentan proporciones más bajas que sus compatriotas hombres (cuadro 6). Entre 2005 y 2011 se presenta una ligera reducción de las ocupaciones no calificadas entre la población calificada inmigrante.

Entre los hombres, los calificados provenientes de India son quienes presentan una menor proporción de ocupación en trabajos no calificados (9.0% en 2005 y 7.3% en 2011), en tanto los calificados peruanos presentan las proporciones más altas (37.6% en 2005 y 28.1% en 2011). Los migrantes calificados colombianos se ubican después de Perú con proporciones altas de ocupados en trabajos no calificados (23.9% en 2005 y 22.7% en 2011). Entre los calificados nacidos en Estados Unidos, los blancos no hispanos presentan proporciones de desempeño en ocupaciones no calificadas menores (11.6% en 2005 y 12.0% en 2011) que sus compatriotas afrodescendientes (17.4% en 2005 y 17.5% en 2011) (cuadro 6).

dependientes de mostrador, empleados domésticos, lavaplatos, entre otros. La lista detallada se adjunta como anexo del presente informe de investigación.

Cuadro 6. Proporción de inmigrantes calificados en Estados Unidos según nivel de calificación de su ocupación, sexo y lugar de nacimiento

	2005				2011			
	Alto ejecutivo	Profesional	Técnico	No calificado	Alto ejecutivo	Profesional	Técnico	No calificado
Hombres								
Colombia	27.4	27.9	20.8	23.9	21.7	32.3	23.3	22.7
Perú	17.2	26.9	18.3	37.6	23.7	26.1	22.0	28.1
India	29.1	47.4	14.5	9.0	25.4	56.7	10.5	7.3
Blancos no hispanos	35.7	31.7	21.0	11.6	34.4	33.7	19.8	12.0
Negros no hispanos	28.2	30.2	24.3	17.4	27.3	28.8	26.4	17.5
Mujeres								
Colombia	22.4	22.1	30.0	25.6	24.1	25.2	28.2	22.5
Perú	24.2	23.8	27.8	24.2	25.4	24.0	29.5	21.1
India	21.6	35.4	28.7	14.3	22.2	44.1	24.1	9.6
Blancos no hispanos	35.7	31.7	21.0	11.6	34.9	27.7	28.0	9.4
Negros no hispanos	33.5	28.1	28.1	10.3	29.0	29.0	30.7	11.3

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la ACS 2005 y 2011, suministrados por The Minnesota Population Center-IPMUS.

Entre las mujeres, las menores proporciones de ocupaciones no calificadas son las que presentan las blancas no hispanas (11.6% en 2005 y 9.4% en 2011), las originarias de India (14.3% en 2005 y 9.6% en 2011) y las negras no hispanas nacidas en Estados Unidos (10.3% en 2005 y 11.3% en 2011), en contraste, las inmigrantes calificadas colombianas (25.6% en 2005 y 22.5% en 2011) y peruanas (24.2% en 2005 y 21.1% en 2011) presentan las más altas proporciones de ocupaciones no calificadas en ambos años examinados (cuadro 6).

En el otro extremo de la clasificación de las ocupaciones según su estatus ocupacional (o nivel de calificación requerido en su desempeño), se tiene las ocupaciones consideradas de alta calificación,⁸ que incluyen a los altos ejecutivos, gerentes y directores, entre otros. Aquí, las mayores proporciones la presenta la población nacida en Estados Unidos, en mayor medida los blancos no hispanos, tanto hombres como en mujeres y sólo con una ligera brecha entre ellos. La proporción de colombianos calificados que se desempeña en ocupaciones de alta calificación resulta significativa y bastante cercana a la proporción presentada por los inmigrantes indios y los nativos negros no hispanos, tanto en hombres como en mujeres.

Los hombres inmigrantes calificados colombianos (27.4% en 2005 y 21.7% en 2011) y peruanos (17.2% y 23.7%) ocupados presentan las menores proporciones en trabajos altamente calificados con respecto a las proporciones que reportan los hombres blancos no hispanos (35.7% en 2005 y 34.4% en 2011) y los hombres indios (29.1% en 2005 y 25.4% en 2011), y los negros no hispanos (28.2% en 2005 y 27.3% en 2011). No obstante, puede sugerirse que el acumulado de inmigrantes calificados colombianos presenta una importante participación relativa en las ocupaciones de alta calificación en el mercado de trabajo estadounidense, dado que sus valores se encuentran bastante próximos a los reportados por los altamente calificados originarios de India, así como por los calificados nativos negros no hispanos. De igual forma, es importante advertir que los calificados colombianos presentan una tendencia a reducir su participación en esta categoría de calificación ocupacional, compartida por todos los colectivos de hombres considerados en este análisis.

⁸ Para ilustrar algunas de las ocupaciones incluidas en esta categoría tenemos: altos ejecutivos, gerentes generales y de operaciones, gerentes financieros, de servicios, directores de servicios médicos y de salud, investigadores de ciencias de la comunicación e informática, científicos especializados en ciencias naturales, sociales, entre otros. La lista detallada de las ocupaciones incluidas se encuentra en el anexo respectivo.

Las mujeres inmigrantes calificadas colombianas (22.4% en 2005 y 24.1% en 2011) presentan proporciones de ocupaciones altamente calificadas más altas que sus pares indias (21.6% en 2005 y 22.2% en 2011) y bastante cercanas a sus pares peruanas (24.2% en 2005 y 25.4% en 2011) y bastante distantes de sus pares nacidas en Estados Unidos, tanto blancas no hispanas (35.7% en 2005 y 34.9% en 2011) y las afrodescendientes (33.5% en 2005 y 29.0% en 2011). En el periodo analizado se identifica una tendencia a incrementar la participación de las mujeres inmigrantes en esta categoría (alta calificación ocupacional), contraria a la tendencia que se sugiere entre las mujeres calificadas nativas que han disminuido su participación en esta categoría de estatus ocupacional.

Las categorías intermedias mediana calificación, que corresponde al nivel de desempeño profesional, y baja calificación, que se corresponde con el nivel de desempeño técnico y tecnológico, constituyen importantes ámbitos de desempeño ocupacional de los inmigrantes calificados. En términos generales, entre los hombres, tanto inmigrantes como nativos, resultan más importantes las proporciones de ocupados en la categoría de mediana calificación (profesional). Entre las mujeres, la distribución es inversa, en el caso de las inmigrantes colombianas y peruanas es mayor la participación en ocupaciones de baja calificación (técnicas/tecnológicas) en comparación con las ocupaciones de mediana calificación (profesionales). En tanto que, entre indias y nativas resulta más significativa su participación en ocupaciones de mediana calificación en contraste con las ocupaciones de baja calificación donde su participación es significativa, pero menor que la de sus pares andinas.

Este patrón compartido entre hombres y mujeres colombianos y peruanos de inserción ocupacional en mayor medida en ocupaciones de baja calificación, y en menor medida en la categoría de mediana calificación, es quizás el más importante para definir el predominio en la subutilización de los

inmigrantes calificados en el mercado de trabajo estadounidense, subrayando esta condición en la inserción laboral de la población altamente calificada colombiana y peruana en el mercado estadounidense. Es importante subrayar la mayor intensidad de subutilización en las mujeres que en los hombres.

CONSIDERACIONES FINALES

El análisis de la inserción laboral nos ha permitido identificar un incremento sustancial en la participación económica de la población calificada inmigrante, en particular, el significativo incremento, tanto en hombres como en mujeres, que expresa la población calificada colombiana y peruana, alcanzando importantes TGP en el año 2011. De igual forma, las tasas de ocupación permiten establecer incrementos significativos tanto de hombres como de mujeres.

Sin embargo, el análisis de la correspondencia entre el nivel de calificación y el estatus ocupacional según los requerimientos de calificación de los trabajos muestran un alto porcentaje de la población con desempeño en ocupaciones sin calificación. El análisis de la subutilización de las formaciones señala una estructura altamente jerarquizada donde los inmigrantes calificados colombianos y peruanos presentan los más altos porcentajes en las ocupaciones sin requerimientos de calificación. Más de un quinto de la población inmigrante calificada colombiana se encuentra en esta condición de subutilización, presentándose de manera mucho más intensiva entre las mujeres calificadas que entre los hombres calificados.

La estrategia analítica establecida y la clasificación de los inmigrantes de acuerdo con la calificación de sus ocupaciones dejan planteada una alternativa conceptual y metodológica que contribuye a avanzar en la estructuración de una tipología de la inserción laboral de los inmigrantes calificados residentes en Estados Unidos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alba, R. y V. Nee [1997], “Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration”, *International Migration Review*, 31(4): 826-874.
- Batalova, J. y M. Fix [2008], *Uneven Progress: The Employment Pathway of Skilled Immigrants in the United States*, disponible en <http://bit.ly/2GP2RGQ> (Consulta: 10 de septiembre de 2012).
- Bermúdez, Rosa Emilia [2010], “Migración calificada e integración en las sociedades de destino”, en *Sociedad y Economía*, (19):135-150, julio-diciembre.
- Bermúdez, R. E. [2012], “Migración internacional calificada por razones de estudio: colombianas en México” (tesis doctoral en Estudios de Población), El Colegio de México, Ciudad de México.
- _____ [2015a], “La movilidad de estudiantes por razones de estudio: geografía de un fenómeno global”, en *Migraciones Internacionales*, 8(1): 94-125, enero-junio.
- _____ [2015b], “La población inmigrante calificada colombiana residente en Estados Unidos”, en *Sociedad y Economía*, Universidad del Valle, (29): 107-125, julio-diciembre.
- Caicedo, Maritza [2010] “Participación económica de mujeres casadas en Estados Unidos: diferencias entre nativas e inmigrantes latinoamericanas y caribeñas”, en *Latinoamericana de población*, 4 (7), enero-diciembre
- _____ [2004], “Inserción ocupacional y condiciones laborales de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos” (tesis de maestría en Demografía), Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.
- Castells, Manuel [1999], *La era de la información: economía, sociedad y cultura*, Ciudad de México, Siglo XXI Editores.
- Census Bureau [2012], *La población hispana: 2010*, disponible en <http://bit.ly/1sXDFhc> (Consulta: 10 de septiembre de 2012).

- Clemens, M. [2009], “Skill flow: A fundamental reconsideration of skilled-worker mobility and development”, en *Human Development Research Paper 8*, Nueva York, PNUD, disponible en <http://bit.ly/2EbVFpJ> (Consulta: 29 de junio de 2012).
- Coloma, S. [2012], “Migración calificada en América Latina: similitudes y contrastes”, Andina Migrante, en *Boletín del sistema de información sobre migraciones andinas*, Flacso Ecuador, 2-14 pp.
- COU [2010], *Manual del Sistema de Clasificación Ocupacional Uniforme 2010*, Bureau of Labor Statistics and Executive Office Of The President Office Of Management And Budget.
- DANE [2005], Censo Nacional de Población y Vivienda, 2005, disponible en el sistema interactivo de datos Redatam (Consulta: 27 de noviembre de 2011).
- Docquier, F., L. Lowell y A. Marfouk [2009], “A gendered assessment of highly skilled emigration”, en *Population and Development Review 2*, 35, disponible en <http://bit.ly/2E15pzE> (Consulta: 29 junio de 2012).
- Esteban, F. O. [2011], “La movilidad de profesionales y estudiantes universitarios latinoamericanos y caribeños a países de la OCDE”, en *Papeles de Población* (69):105-149.
- Fiori, N. y M. Koolhaas [2012], “Inserción laboral de los inmigrantes calificados latinoamericanos en España y en los Estados Unidos”, en *Latinoamericana de Población*, año 6, (11) julio-diciembre.
- Freeman, G. [2006], “La incorporación de inmigrantes en las democracias occidentales”, en A. Portes y J. DeWind, (coords.), *Repensando las migraciones. Nuevas perspectivas teóricas y empíricas*, Zacatecas, Universidad de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa, pp. 131-156.
- Guarnizo, L. y M. Smith [1998], “The locations of transnationalism”, en *Transnationalism form below*, New Brunswick, Transaction Publishers.

- Guarnizo, L. [2008], *Londres latina. La presencia colombiana en la capital británica*, Ciudad de México, Miguel Ángel Porrúa.
- Khadria, B. [2007], “India migración calificada a los países desarrollados, migración laboral al Golfo”, en S. Castles y R. Delgado Wise (coords.), *Migración y Desarrollo, perspectivas desde el sur*, Zacatecas, Universidad de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa/Secretaría de Gobernación/Organización Internacional para las Migraciones, pp. 87-124.
- Levitt, P. y N. Jaworsky [2007], “Transnational migration studies: past developments and future trends”, en *Annual Review of Sociology*, pp.128-156.
- Lozano y Gandini [2011], “Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe”, *Revista Mexicana de Sociología*, (4): 675-713 octubre-diciembre.
- Lowell, L. [2008], “Highly Skilled Migration”, en *World Migration 2008: Managing Labour Mobility in the Evolving Global Economy*, Ginebra, Organización Internacional para las Migraciones, disponible en <http://bit.ly/2nH5gKX> (Consulta: 21 de julio de 2012).
- Madrigal-Martínez, M. [2010], “Ingreso y bienes en la vejez, un acercamiento a la configuración de la seguridad económica de los adultos mayores mexiquenses”, en *Papeles de Población*, (63):116-153, enero-marzo.
- Martínez, P. [2005], *Globalizados, pero restringidos. Una visión latinoamericana del mercado global de recursos humanos calificados*, Santiago de Chile, Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (Celade)/División de Población.
- Pellegrino, A. [2001], “¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada”, disponible en <http://bit.ly/2s881KA> (Consulta: 1 de agosto de 2008).
- _____ [2003], “La migración internacional en América Latina y el Caribe: tendencias y perfiles de los migrantes”, en *Serie Población y Desarrollo*, Santiago de Chile, Celade/División de Población, BID, (35).

- _____ y P. Martínez [2001], “Una aproximación al diseño de políticas sobre la migración internacional calificada en América Latina”, en *Serie Población y Desarrollo*, Santiago de Chile, Proyecto Regional de Población FNUAP/Celade/División de Población de la Cepal, (23).
- Piore, M. J. [1969], “On-the-job training in dual labor markets”, en A. Weber, F. Cassell y G. Woodrow (eds.), *Public-private Manpower Policies*, Madison, Industrial Relations Research Association, pp.101-132.
- Portes, A. y R. Rumbaut [2011], *Legados. La historia de la segunda generación inmigrante*, Ciudad de México, Miguel Ángel Porrúa/Instituto Nacional de Migración.
- Rosas, C. [2008], *Varones al son de la migración. Migración internacional y masculinidades de Veracruz a Chicago*, Ciudad de México, El Colegio de México.
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe [2009], *La emigración de recursos humanos calificados desde América Latina y el Caribe. Tendencias contemporáneas y perspectivas*, disponible en <http://bit.ly/2s5muqF> (Consulta: 29 de junio de 2012).
- Ruggles, S., J. T. Alexander, K. Genadek, R. G., M. B. Schroeder y M. S. [2010], *Integrated Public Use Microdata Series American, Community Survey*, Minneapolis, University of Minnesota.
- Sassen, S. [1993], *The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow*, Nueva York, Cambridge University Press.
- Saxenian, A. [2005], *From Brain to Brain Circulation: Transnational Communities of Development*, disponible en <http://bit.ly/2s77qsH> (Consulta: 15 de septiembre de 2011).

4. MIGRACIÓN EMPRESARIAL MEXICANA A ESTADOS UNIDOS

Incógnitas y desafíos en materia de políticas públicas

Elizabeth Salamanca Pacheco

INTRODUCCIÓN

En la última década, la migración altamente calificada ha captado la atención de políticos, académicos, sector privado y organizaciones no gubernamentales debido a su contribución al desarrollo económico tanto del país que envía a los migrantes como del que los recibe; también debido a su importancia como fuente de recursos humanos calificados en un momento de escasez de talento. En el caso específico de México, a pesar de la percepción tradicional de la migración como un fenómeno que tiene lugar entre los sectores de la población más pobres y menos preparados, el número de migrantes altamente calificados ha aumentado, mientras que la migración de mexicanos con una educación y un nivel socioeconómico bajos ha disminuido. La migración creciente de mexicanos calificados tiene el potencial de afectar las relaciones entre México y Estados Unidos porque crea tanto oportunidades como riesgos. En este documento se plantea una serie de preguntas que demandan una respuesta para tener una perspectiva más clara de las implicaciones actuales y potenciales de la creciente migración empresarial de México a Estados Unidos. La primera sección de este capítulo ubica a la migración altamente calificada dentro del amplio estudio de

la movilidad humana. La segunda sección presenta algunas cifras acerca de la migración altamente calificada en América Latina, específicamente en México; posteriormente, el análisis se centra en algunos datos de la migración empresarial. La sección central del capítulo plantea diferentes bloques de preguntas respecto de la migración empresarial en torno a aspectos que han sido parcialmente cubiertos o que no han sido considerados. El propósito es nutrir el interés de los investigadores por ofrecer respuesta a estas preguntas y de los creadores de políticas públicas por incorporar esta información en sus propuestas, así como señalar algunas de las implicaciones prácticas de las respuestas a estas preguntas.

MIGRACIÓN ALTAMENTE CALIFICADA DENTRO DE LA MOVILIDAD HUMANA

La migración internacional es un fenómeno dinámico y cambiante que ha sido analizado desde diferentes ángulos y perspectivas. La globalización, neoliberalización y la reestructuración económica han facilitado un crecimiento notorio de la migración [Eraydin, Tasan-Kok y Vranken, 2010], creando uno de los eventos demográficos, sociales y psicológicos más destacados en el mundo actual [Kloosterman y Rath, 2003; Lozano Ascencio y Gandini 2012; González-González y Bretones, 2013]. De acuerdo con el Reporte de Migración Internacional de las Naciones Unidas [2016: 5] el número de migrantes internacionales alrededor del mundo ha crecido rápidamente en los últimos quince años, alcanzando 244 millones en 2015, en comparación con 222 millones en 2010 y 173 millones en 2000. Resulta claro entonces por qué algunos académicos han considerado el siglo XXI como el siglo de la migración de sociedades y por qué la migración es un tema de interés multilateral [United Nations Development Program, 2012]. En los últimos 40 años ha sido publicado un vasto

número de artículos académicos respecto de este fenómeno (enfocándose en razones, perfiles, circunstancias, consecuencias, etc.), muchos de ellos dedicados al estudio del movimiento de las personas que buscan mejores condiciones y oportunidades económicas y sociales desde los países menos desarrollados hacia los más desarrollados. A pesar de que el inmigrante tradicional (pobre, iletrado y socialmente vulnerable) ha sido el principal enfoque de la literatura, el surgimiento de diferentes grupos de migrantes con antecedentes y perfiles diversos, junto con la materialización de acuerdos y políticas migratorias más o menos flexibles entre los países ha llevado a ampliar la perspectiva desde la cual se examina la migración.

La naturaleza multifacética de la migración requiere del uso de un término más amplio que abarque razones, consecuencias, contexto y actores involucrados en este fenómeno. Con frecuencia, se ha hecho uso del término *movilidad humana* para tal propósito, puesto que se trata de un enfoque inclusivo que permite analizar a la migración desde la perspectiva personal, económica e institucional [Curci y Mackoy, 2010], reconoce además la existencia de diversas causas, efectos y circunstancias que rodean a la movilidad. Tales circunstancias varían en función de la capacidad de las personas de decidir dónde, cuándo y por qué migran, del apoyo que reciben y de su deseo o posibilidad de regresar a casa [Furnham, 2010: 24]. El Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas utiliza el término *movilidad humana*: “para ampliar y rebalancear las percepciones de la migración, a fin de reflejar una realidad más compleja y variable” [2009: iii]. Hernández León [2012] también se basa en este término para caracterizar a la migración como una “industria” que involucra actividades legales, ilegales, formales e informales, y como un proceso social articulado por los gobiernos, empleadores, migrantes, redes y organizaciones no gubernamentales. La forma en la que estos procesos de movilidad humana se han llevado a

cabo y los resultados obtenidos de los mismos varían dependiendo del contexto, condiciones y recursos [Organización Internacional para las Migraciones (OIM), 2012: 21]. El reporte de Desarrollo Humano de las Naciones Unidas aclara algunas ideas equivocadas respecto de la movilidad humana, como la percepción de que la mayoría de los migrantes son víctimas; por el contrario, muchos son exitosos en ambos casos, tanto cuando dejan su país de origen como cuando llegan al nuevo país [ONU, 2009: V]. Aun cuando la movilidad humana comprende todas las formas de movimiento de personas como refugiados, asilados, migración internacional, movilidad forzada causada por crímenes transnacionales (tráfico humano), movilidad causada por problemas ambientales y movilidad dentro del marco de los sistemas de integración [OIM, 2012], este capítulo se centra en la migración internacional como un movimiento voluntario de personas desde su lugar de residencia habitual para establecerse temporal o de manera permanente en algún otro lugar [OIM, 2012: 30].

Entre otros tipos de flujos migratorios, el de las personas altamente calificadas atrae la atención de académicos [Portes, 2007 y 2009] debido a su crecimiento sin precedentes en las últimas dos décadas [Lozano Ascencio y Gandini, 2011; Matiz Bulla y Hormiga, 2011; Tuirán y Ávila, 2013], tanto en términos absolutos como con respecto a los migrantes poco o medianamente calificados [Lozano Ascencio y Gandini, 2012: 10]. La investigación en torno a migrantes altamente calificados empezó a mediados de los años sesenta como resultado de la fuga de cerebros que la economía británica estaba padeciendo [Koser y Salt, 1997: 285]. Este tipo de migración comprende un amplio conjunto de recursos humanos como académicos, profesionistas (abogados, médicos, arquitectos, científicos, etc.), empleados de organizaciones que participan en asignaciones internacionales, personas que deciden migrar voluntariamente como expatriados, y emprendedores. La heterogeneidad y el dinamismo de estos grupos altamente calificados

exigen estudios contextualizados y específicos [Favell, Feldblum y Smith, 2007; Rodríguez-Gómez, 2009; Lozano Ascencio y Gandini, 2011: 680]. La necesidad de estudios especializados se pone de manifiesto por la falta de acuerdo en la literatura de una etiqueta única para referirse a la migración calificada, siendo muy amplia su concepción en función de la “experiencia”, la “habilidad”, la “migración” y el “movimiento” [Koser y Salt, 1997]. Además, un estudio más profundo de la migración altamente calificada es crítico para los investigadores y los creadores de políticas públicas, ya que este tipo de migración puede contribuir a la innovación y al desarrollo [Chrysostome y Lin, 2010; Anderson y Platzer, 2006, citado en Thai y Turkina, 2013] sin implicar una inversión significativa en educación y entrenamiento que en otras circunstancias sería necesaria tanto en los países de origen de los migrantes calificados como en los países receptores [Nijkamp *et al.*, 2009b, Ozgen *et al.*, 2010, citado en Sahin *et al.*, 2012].

MIGRACIÓN DE MEXICANOS ALTAMENTE CALIFICADOS

La región del Caribe y de América Latina ha sido muy dinámica en cuanto a la migración altamente calificada “Lozano Ascencio y Gandini, [2010]” identificaron a esta región como la que experimentó las tasas de crecimiento relativas más altas del mundo en cuanto a migración calificada entre 1990 y 2007. Dichos autores confirmaron este resultado en un estudio posterior [2011: 686] determinando que entre 1990 y 2008, la migración altamente calificada aumentó 164% en esta región. En el continente americano, México es el país que mejor refleja la naturaleza multidimensional de la migración internacional [Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), 2013: 26]. En lo que respecta a la migración calificada, México es el país con mayor número de migrantes

altamente calificados entre los países del Caribe y de América Latina [Lozano Ascencio y Gandini, 2012]. Por otro lado, ocupa el sexto lugar mundial en términos del número de migrantes altamente calificados [Cruz-Piñero y Ruiz-Ochoa, 2010; Tuirán y Ávila, 2013]. Zúñiga y Molina [2008] indican que el nivel de preparación de los migrantes mexicanos está creciendo gradualmente, la gran mayoría se desplaza hacia Estados Unidos [Lozano Ascencio y Gandini, 2012]. Tuirán y Ávila [2013] reportan que a partir de 2000 y hasta 2012, el número de migrantes altamente calificados nacidos en México que residen en Estados Unidos ha crecido 2.4 veces. Uno de cada diez mexicanos con un grado de educación elevado (licenciatura) y más de uno de cada cuatro con un posgrado (maestría o doctorado) viven en Estados Unidos [Tuirán y Ávila, 2013: 49]. Chiquiar y Salcedo [2013: 12] confirman esto declarando que, aunque el número total de mexicanos en Estados Unidos dejó de crecer o inclusive decreció en los últimos años, la población de mexicanos calificados en Estados Unidos continúa aumentando (tanto en número de personas como en proporción de mexicanos en ese país). El número de mexicanos universitarios en Estados Unidos crece más rápido que su equivalente en México [Zúñiga y Molina, 2008: 10]. El crecimiento anual de las admisiones controladas de mexicanos altamente calificados en Estados Unidos ha sido impresionante, de 5 500 en 1995 a alrededor de 36 000 en 2008 [Cruz-Piñero y Ruiz-Ochoa, 2010]. González-Barrera, [2015: 15] reporta que, comparado con 1990, los inmigrantes mexicanos en 2013 tenían un nivel de educación considerablemente más alto (42% con un diploma de secundaria o más contra 24%). Alrededor de la mitad de estos mexicanos altamente calificados obtuvo su título en México.

Las cifras antes mencionadas demuestran que la migración calificada de México hacia Estados Unidos claramente merece más atención en términos tanto de políticas públicas como de investigación. No obstante, el número de estudios

enfocados en este grupo de migrantes mexicanos es aún bajo [Cruz-Piñeiro y Ruiz-Ochoa, 2010] y los datos publicados respecto a la movilidad de los mexicanos calificados son escasos [Rodríguez-Gómez, 2009] y no consistentes entre los diferentes recursos de información, debido principalmente a la falta de una definición uniforme y coherente de lo que se considera migración calificada y migración altamente calificada, como ya se mencionó. Esto no es un problema nuevo, desde los años noventa [Koser y Salt, 1997: 289] ya se había reportado que la información de migrantes altamente calificados era extremadamente parcial, fragmentada y difícil de comparar. Es necesario entonces un análisis longitudinal de largo alcance, cuantitativo y cualitativo de este segmento de movilidad. Tal como lo establece la Agenda de Desarrollo de las Naciones Unidas Post 2015, es urgente generar “información comparable, confiable, oportuna y accesible... para evaluar mejor las tendencias de migración y, en particular, para fortalecer el impacto de la migración en el desarrollo humano a nivel nacional, regional e internacional” [Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), 2012: 12].

MIGRACIÓN EMPRESARIAL ALTAMENTE CALIFICADA

Hasta hoy, la mayor parte de la investigación acerca de migrantes calificados se ha enfocado en disciplinas como ingeniería, ciencias de la computación y tecnologías de la información, pero el desempeño de otros migrantes altamente calificados en áreas como administración, mercadotecnia, derecho y emprendimiento, por nombrar algunas, no ha sido estudiado minuciosamente. La migración empresarial requiere la intersección de disciplinas sociales y de negocios [Chrysostome y Lin, 2010: 82]. Este fenómeno constituye un tipo de movilidad humana que merece mayor atención. Como Thai y Turkina [2013] mencionan, las fuerzas de la economía global actual

intensifican la migración empresarial, lo que es positivo considerando que el emprendimiento es una actividad esencial de las economías de occidente y que tiene una función estratégica en el resurgimiento de los pequeños negocios [Piperopoulos, 2010, citado en Robertson y Grant, 2016]. En este sentido, la fundación Kauffman [2015] señala que en 2014, de los nuevos emprendedores (en un contexto global), 28.5% era inmigrante, una cifra sorprendente si se compara con 13.3% en 1997.

Los investigadores empiezan a interesarse en el emprendimiento étnico en 1970 debido al crecimiento de la creación de negocios entre la población de inmigrantes [Reynolds *et al.*, 2004; Rueda Armengot *et al.*, 2010: 378]. A partir de ahí, el involucramiento de los migrantes tradicionales (impulsados por necesidad) en actividades emprendedoras ha sido ampliamente cubierto en la literatura cuando se hace referencia a una alternativa de autoempleo [Waldinger y Aldrich, 1990; Body-Gendrot y Ma Mung, 1992; Rath y Kloosterman, 2000; Ndoen *et al.*, 2002; Light, 2004]. Los académicos han desarrollado un número significativo de estudios respecto de empresas étnicas desde un enfoque cultural, estructural o contextual o integral [Rueda Armengot *et al.*, 2010], pero la experiencia de negocios de los migrantes que se desplazan por oportunidad, no por necesidad, ha sido poco documentada. Lo que es más, algunos autores como Collins [2003, citado en Ensign y Robinson, 2011: 34], han concluido que “los inmigrantes siguen estando confinados a segmentos de bajo valor y baja rentabilidad en el mundo de los negocios que ofrecen poco beneficio a la sociedad ya establecida”, cuando la aparición y el crecimiento de los llamados migrantes empresariales que se desplazan por oportunidad (*opportunity-migrant entrepreneurs*), muestra un lado diferente de la moneda debido a que esta “nueva clase migrante” con frecuencia elige comenzar un nuevo negocio como primera alternativa, no como una segunda mejor opción cuando no se

encuentra empleo [Li, 1992; Kloosterman y Rath, 2001: 193; Hiebert, 2003]. Los migrantes altamente calificados no necesariamente restringen sus negocios a actividades étnicas, logran el éxito porque su motivación por convertirse en autoempleados no está relacionada a la exclusión o necesidad sino a la oportunidad y autonomía [Rodríguez-Gómez, 2009; Barakat y Parhizgar, 2013]. Como Koser y Salt [1997: 287] mencionan, algunas personas altamente calificadas pueden desplazarse por razones diferentes a sus propias habilidades o destrezas.

Rath y Kloosterman [2000] hacen referencia al espíritu emprendedor más acentuado y al nivel más bajo de aversión al riesgo de los migrantes altamente calificados [Kloosterman y Rath, 2003]. Li [2001, citado en Robertson y Grant, 2016: 2] sugiere que las posibilidades de autoempleo son mayores para los inmigrantes con un nivel educativo mayor. El número de migrantes emprendedores altamente calificados está creciendo rápidamente [Kloosterman y Rath, 2001]. Esta reciente ola de inmigrantes está involucrada con el establecimiento de compañías, el surgimiento de trabajadores independientes y con el autoempleo, traducido en riqueza, generación de empleos, competencia e innovación [Kloosterman y Rath, 2003; Altinay y Altinay, 2006; Mushaben, 2006; Chrysostome y Lin, 2010; Ensign y Robinson, 2011; González-González y Bretones, 2013; Tuirán y Ávila, 2013]. Este tipo de inmigrantes desarrollan propuestas de negocios valiosas y sostenibles [Matiz Bulla y Hormiga, 2011; Sequeira y Rasheed, 2006 citado en Barakat and Parhizgar, 2013].

Aliaga-Isla y Rialp [2012: 61] hacen referencia a la función económica de los inmigrantes emprendedores desde un enfoque tridimensional: el nivel micro en términos de crecimiento de las oportunidades de trabajo para inmigrantes; el nivel medio en términos de revitalización del comercio y la creación de flujos sustanciales dinámicos, y el nivel macro en cuanto a la recuperación de las áreas fallidas de la economía.

De igual manera, la contribución potencial al desarrollo económico de migrantes emprendedores que se desplazan por oportunidad es fortalecida por su atractivo perfil (diploma universitario, experiencia internacional, experiencia emprendedora, experiencia en la industria, conexiones internacionales y capacidades técnicas) [Zolin y Schlosser, 2013]. Sin embargo, estudios académicos profundos en torno a la migración altamente calificada son aún escasos [Kaushal y Fix, 2006; Barakat y Parhizgar, 2013]. Tal como lo afirma Ndoen [2002], los migrantes emprendedores están poco representados en la literatura de migración. Thai y Turkina [2013: 104] reconocen también que la literatura del emprendimiento tiene poco que decir acerca de las características, causas y efectos de la migración empresarial. Asimismo, Barakat y Parhizgar [2013: 104] afirman que los estudios centrados en el empresario inmigrante en Estados Unidos se han concentrado históricamente en personas no calificadas. Por otra parte, la aparición de inmigrantes emprendedores altamente calificados en el país del norte es un fenómeno que ha tenido lugar en las últimas tres décadas.

En el caso específico de los hispanos, Reynolds [2004] identificó que tanto las personas con un nivel de ingreso elevado como los hombres hispanos con niveles de educación mayor son más propensos a involucrarse en actividades necesarias para iniciar un negocio. Los negocios que pertenecen a los hispanos en Estados Unidos están creciendo a un ritmo acelerado (quince veces el ritmo de crecimiento de los negocios nacionales), una tendencia que se ha mantenido por lo menos durante los últimos 10 o 15 años. Desde 2007 hasta 2015, el ingreso de los negocios que pertenecen a hispanos ha aumentado un asombroso 88% [Geoscape, 2015: 8].

La experiencia de emprendedores mexicanos que deciden migrar al país del norte en la última década ha sido vagamente analizada. Como se mencionó, la migración de mexicanos emprendedores necesita ser entendida desde un enfoque

holístico que tome en cuenta los factores económicos, personales e institucionales que configuran este fenómeno.

El análisis de estos factores conduce a la formulación de muchas preguntas sin respuesta o que han sido parcialmente respondidas, de temas específicos que rodean a la temática de la migración empresarial mexicana, como el perfil de los emprendedores, el perfil de sus proyectos de negocio, los factores de expulsión, atracción y retención que explican la decisión de migrar, las características del ambiente institucional adyacente a sus actividades laborales, el papel desempeñado por las redes en su iniciativa emprendedora, la posibilidad de involucrarse en un proceso de migración transnacional, y su tiempo de estancia como inmigrantes. En las siguientes líneas, se formula una lista no exhaustiva de preguntas relacionadas con los temas mencionados con el propósito de, en primera instancia, identificar huecos o vacíos en la investigación y, por consiguiente, estimular su cobertura de manera que los creadores de políticas públicas dispongan de información más precisa y confiable que les permita planear y ejecutar políticas más objetivas y efectivas.

PREGUNTAS SIN RESOLVER EN TORNO DE LA MIGRACIÓN EMPRESARIAL MEXICANA

Debido a los antecedentes cada vez más diversos de los emprendedores migrantes, el desarrollo de una tipología sería muy útil para entender mejor su perfil, sus motivaciones y la influencia de los factores contextuales (sistemas de interacción y condiciones sociales) [Hedström y Bearman, 2009, citado en Storti, 2014] en sus proyectos de negocios [Sahin *et al.*, 2012]. De igual forma, sería interesante y enriquecedor determinar si estos migrantes son capaces de enfrentar, moldear o inclusive remodelar la estructura de oportunidades (condiciones económicas, legales y del mercado) a su favor [Barakat y Parhizgar, 2013]. Estudios previos han propuesto

un perfil de los migrantes altamente calificados [Rodríguez-Gómez, 2009; Tuirán y Ávila, 2013] pero muy pocos [Rueda Armengot *et al.*, 2010] han desarrollado información respecto del tema de migración empresarial en específico. Todo un conjunto de factores, como nivel formal de educación, riqueza personal o familiar, demografía, edad de la empresa, edad del propietario y acceso a capital financiero han sido identificados como variables significativas para explicar el autoempleo latino entre los migrantes tradicionales [Robles y Cordero-Guzmán, 2007], pero esta agenda de investigación no ha cubierto por completo a quienes migran por oportunidad, aun cuando algunos estudios han tratado de proveer una descripción general de su perfil [Wang y Li, 2007; Chrysostome, 2010]. La descripción general de esta clase de migrantes hace referencia a personas educadas, con un grado académico universitario obtenido en el país de origen, con dominio del inglés y con una experiencia laboral sólida. Además, Chrysostome [2010] refiere que suelen tener acceso a las instituciones financieras del país anfitrión y se enfocan en las industrias y mercados laborales principales. No obstante, quedan preguntas pendientes acerca de la asociación entre el perfil de los migrantes emprendedores o lo que se ha denominado también como *recursos personales* (género, educación, profesión, antecedentes culturales, experiencias de vida, habilidades, conocimiento, competencias, capacidad de absorción, sector de trabajo) y su estructura de oportunidades. Hay pocos estudios [Ndoen *et al.*, 2002] que vinculen el perfil demográfico de los emprendedores migrantes mexicanos y el tipo de proyecto de negocios que desarrollan. Del mismo modo, no hay suficiente información respecto de la relación entre el perfil de los migrantes emprendedores y su propensión a permanecer o dejar el país anfitrión. Este perfil plantea preguntas adicionales, por ejemplo, ¿es diferente el perfil y el comportamiento de los migrantes emprendedores mexicanos altamente calificados dependiendo de su lugar de

residencia en Estados Unidos? ¿Es distinto dependiendo del sector en el que desempeñan su función?

Asimismo, muy pocos estudios se han enfocado en el análisis de la estrategia y del desempeño de los negocios de los inmigrantes [Curci y Mackoy, 2010; Achidi y Priem, 2011]. A pesar de que la literatura ha abordado las experiencias emprendedoras de inmigrantes provenientes de países específicos, no hay suficiente información acerca de las características de los negocios emprendidos en Estados Unidos por mexicanos altamente calificados; tampoco se ha propuesto una categorización precisa de sus negocios: ¿son la mayoría de reciente creación? ¿Son aún empresas etnocéntricas? ¿Son negocios completamente integrados a la comunidad empresarial principal? ¿Qué tan diferentes son las actividades profesionales de los emprendedores mexicanos respecto de las que llevan a cabo en su país de origen? ¿Cuáles son los obstáculos más comunes (acceso a la información, ignorancia de las regulaciones del gobierno, comprensión ineficiente de las fuerzas del mercado local, barreras lingüísticas, redes de negocio débiles [Clydesdale, 2008]) enfrentados por estos emprendedores? Adicionalmente, un tema pendiente relacionado con los obstáculos es identificar si hay o no hostilidad hacia los emprendedores mexicanos altamente calificados, como sucede normalmente con los migrantes tradicionales, en la sociedad anfitriona que pueda afectar su habilidad y motivación para emprender proyectos de negocios. ¿Existe un número significativo de proyectos emprendedores exitosos entre estos inmigrantes mexicanos contemporáneos? Si lo hay, ¿cuáles son los principales factores de éxito identificados (estrategia y desarrollo del proyecto)? ¿De qué manera el negocio mismo (sector, ubicación, edad del negocio) afecta el éxito de los migrantes emprendedores? ¿Varía el éxito de los emprendedores en función de la ciudad de Estados Unidos en la que se establezcan? Un programa de investigación interesante y necesario

sería la exploración de un modelo de los factores clave de éxito de los inmigrantes mexicanos que se desplazan por oportunidad (*opportunity-immigrant*).

Algunos estudios exploratorios en torno de grupos empresariales que se trasladan a Estados Unidos han arrojado luz sobre los factores de expulsión, atracción y retención que rodean este tipo de movilidad y han generado interesantes hipótesis [Bates y Dunham, 1993; Lorca, Alonso y Lozano, 1997; Fernández y Kim, 1998; Shinnar y Young, 2008; Zúñiga y Molina, 2008; Kans *et al.*, 2009; Brenner *et al.*, 2010; Matiz Bulla y Hormiga, 2011; PNUD, 2012; Barakat y Parhizgar, 2013; Salamanca, 2015; Robertson y Grant, 2016]. Sin embargo, no hay información suficiente y precisa con respecto a la importancia de estos factores, los obstáculos que estos emprendedores han enfrentado, su nivel de movilidad transfronteriza y el nivel de rentabilidad de su negocio [Barakat y Parhizgar, 2013]. Además, la complejidad del fenómeno migratorio requiere que se conciba como un proceso social multidimensional sustentado por factores económicos, sociales, políticos, culturales e idiosincráticos tanto del país de origen como del anfitrión [Lozano Ascencio y Gandini, 2011]. Por ejemplo, cuando se analiza el caso de la migración tradicional, se ha estipulado que los inmigrantes se convierten en emprendedores debido a factores de expulsión: salarios bajos, pocas oportunidades, condiciones precarias, persecuciones políticas, barreras lingüísticas, discriminación, etc. [Light, 1984; Omar, 2011 citado en Barakat and Parhizgar, 2013]; pero, ¿son estos factores igual de importantes en el caso de los migrantes que se desplazan por oportunidad o son más bien los elementos de atracción (independencia, autonomía, confianza en uno mismo, individualismo, oportunidades de educación y salubridad, ganancias potenciales mayores, mayor posibilidad de satisfacer las necesidades familiares) los que constituyen la principal fuerza detrás de estas decisiones empresariales? Es complejo determinar y clasificar las

motivaciones porque un factor de expulsión puede implicar un factor de atracción [Robertson y Grant, 2016: 9]. Además, puede haber algunas motivaciones que no son tan evidentes o que los mismos emprendedores no reconocen explícitamente como la búsqueda de prestigio y reconocimiento, necesidades de autoestima o el deseo de mantener una identidad social, o inclusive por razones mucho más pragmáticas como el hallazgo de mecanismos para obtener un tipo especial de visa que sea conveniente a sus propósitos.

En consecuencia, estas motivaciones necesitan ser examinadas con más detalle. Por otra parte, se ha puesto mucha atención a la influencia del ambiente institucional de las sociedades anfitrionas (estructura de oportunidades) en la actividad de los migrantes emprendedores, pero el análisis del efecto del ambiente institucional del país de origen (circunstancias de la propia migración) ha sido tratado poco [Matiz Bulla y Hormiga, 2011]. Estudios previos han encontrado que la migración de emprendedores altamente calificados no necesariamente se lleva a cabo con la finalidad de hacer más rentable o de potenciar un negocio u oportunidad comercial, sino con el objetivo de tener un mejor estilo de vida y mejores oportunidades de educación para los hijos [Ho, 2002, citado en Clydesdale, 2008]. Aparentemente, éste es el caso de muchos emprendedores migrantes mexicanos. El ambiente educativo determina en gran medida el patrón de migración de los emprendedores. Se considera que la intención de quedarse en el país anfitrión es mayor si el migrante tiene un nivel de educación más elevado [Ndoen *et al.*, 2002]. Por lo tanto, la investigación acerca de la migración empresarial mexicana debe también determinar el tipo de patrón de migración que esta nueva clase de migrantes está adoptando. ¿Están migrando temporalmente los empresarios mexicanos? ¿Están migrando inicialmente por un periodo corto pero después se quedan más tiempo? Si esta es la situación, ¿por qué están decidiendo quedarse en Estados Unidos?

El enfoque de arraigo mixto (*mixed embeddedness approach*, interacción entre los contextos social, económico e institucional) sugerido por Kloosterman y otros [1999] o referido como el enfoque dual por Barakat y Parhizgar [2013] debe ser retomado para determinar si el papel desempeñado por las redes (estructura de nivel medio/arraigo concreto) entre los migrantes mexicanos tradicionales, tema que ha sido extensamente abordado en la literatura [Waldinger *et al.*, 1990; Werbner, 1990; Portes, 1995; Song, 1997; Light y Gold, 2000; Rath, 2000; Rath y Kloosterman, 2000; Engelen, 2001], es igual de importante entre los migrantes mexicanos adinerados. Algunos investigadores [Marlow, 1992, citado en Sahin *et al.*, 2012] han encontrado que los migrantes emprendedores altamente calificados no parecen beneficiarse de o inclusive utilizar las redes sociales porque “su alto capital humano los hace menos dependientes de sus comunidades étnicas” [Sequeira y Rasheed, 2006: 368]. En otras palabras, el capital humano no es un mecanismo de desarrollo crucial para esta nueva clase de migrantes. Es más, no confían en un mercado étnico y no limitan su fuerza laboral a los trabajadores étnicos [Chrysostome y Lin, 2010: 79]. Por el contrario, otros estudios han determinado que los emprendedores sí se benefician de redes sociales más desarrolladas o profundas [Froschauer, 2001; Sequeira y Rasheed, 2006; Barakat y Parhizgar, 2013; Robertson y Grant, 2016]. En cualquier caso, la investigación acerca del efecto de las redes sociales en la migración empresarial ha sido limitada, mostrando una falta de estudios empíricos [Thai y Turk, 2013]. A la par, se necesitan estudios más profundos respecto del papel de la familia nuclear de estos inmigrantes para entender mejor los motivos de sus reubicaciones.

Finalmente, debido a la cambiante función económica de los migrantes [Zolin y Schlosser, 2013], el transnacionalismo ha sido otro campo de investigación vinculado a la migración [Wong y Ng, 2002; Vertovec, 2004; Saxenian, 2005; Portes,

2009; Lin, 2010]. Algunos investigadores han sugerido que la participación de los migrantes en las actividades transnacionales es más probable cuando tienen un nivel de educación más elevado y una posición económica sólida en el país anfitrión [Portes, Guarnizo y Haller, 2002; Guarnizo, Portes y Haller, 2003; Portes, Escobar y Walton Radford, 2007, citado en Portes, 2009: 9]. Del mismo modo, Favell, Feldblum y Smith [2007: 18] sostienen que en un mundo más globalizado las personas altamente calificadas tienen el potencial de convertirse en emprendedores hipermóviles con la capacidad de quedarse en casa con la reciente aparición de industrias técnicas o que, cuando sí se desplacen, utilicen redes transnacionales y contribuyan al desarrollo económico de su país o región de origen. Sin embargo, quedan aún muchas preguntas pendientes acerca del comportamiento transnacional de los emprendedores mexicanos que migran: ¿realmente existe este tipo de comportamiento?, si es así, ¿cómo sucede? ¿Cuáles son las principales características de los migrantes mexicanos transnacionales que deciden emprender? ¿Cuáles son los principales medios y factores que afectan su éxito? ¿Qué papel tienen las remesas enviadas por los migrantes emprendedores altamente calificados?; tradicionalmente, las remesas enviadas a casa por los migrantes necesitados (*necessity-driven migrants*) no han sido consideradas como un factor de desarrollo porque solamente sirven para fines de consumo, pero, ¿qué sucede cuando son enviadas de vuelta a casa por migrantes altamente calificados? ¿Son invertidas en proyectos innovadores productivos o es más común que este dinero sea reinvertido en las economías de los países anfitriones en vez de mandar el dinero de vuelta al país de origen?

DESAFÍOS VINCULADOS A POLÍTICAS PÚBLICAS

En cuanto a políticas públicas, se ha escrito mucho en torno a las iniciativas emprendidas tanto por el gobierno de Estados

Unidos como el de México y las organizaciones no gubernamentales para regular y apoyar a los migrantes tradicionales, pero los esfuerzos dedicados a los migrantes altamente calificados, particularmente el apoyo brindado a los emprendedores mexicanos que viven y trabajan en Estados Unidos, es poco conocido. De igual forma, los costos directos e indirectos y los beneficios asociados a este tipo de migración son casi desconocidos. Como Matiz Bulla y Hormiga, [2011] afirman, la actividad emprendedora entre los migrantes altamente calificados debe ser tema central de las políticas migratorias para los gobiernos, con el fin de aprovechar el conocimiento, capacidades de innovación [Tuirán y Ávila, 2013] y talento de estos recursos humanos altamente calificados y capitalizar este conocimiento mediante la creación de proyectos productivos específicos.

En cuanto al primer y segundo bloques de preguntas previamente planteadas, los hacedores de políticas públicas deben tomar en cuenta la heterogeneidad de los migrantes emprendedores [Robertson y Grant, 2016] para que así el apoyo brindado a los mismos pueda ser adaptado a sus perfiles personales y a las características de sus proyectos de negocios [Curci y Mackoy, 2010].

El tercer y cuarto bloques de preguntas están íntimamente relacionados, dado que la existencia de vacíos institucionales en México explica en gran medida los factores de expulsión. Asimismo, la percepción de un ambiente institucional sólido en Estados Unidos atrae o retiene a los emprendedores mexicanos. En este sentido, la ausencia de políticas e instrumentos concretos provoca, entre otras cosas, una tasa muy baja de retorno de migración altamente calificada a pesar del hecho antes mencionado de que México ocupa el sexto lugar mundial en cuanto al número de migrantes altamente calificados [Tuirán y Ávila, 2013]. La única forma de capitalizar esta migración altamente calificada para impulsar el

desarrollo de México es ligar explícitamente las políticas migratorias con las estrategias de desarrollo nacional [PNUD, 2009; Tuirán y Ávila, 2013]. Como se expresa en la Agenda de Desarrollo Post 2015, mientras que ha habido algún progreso en el ámbito mundial al reconocer los vínculos entre migración y desarrollo; en el ámbito nacional, a pesar de muchos compromisos establecidos, la migración sigue poco integrada a un marco de desarrollo más amplio y global [PNUD, 2012: 10]. Las políticas públicas deben apoyarse en infraestructura física (universidades, centros de investigación, empresas) e institucional (regímenes de propiedad confiables, transparencia, ambiente seguro) adecuadas [Portes, 2009] que permitan la absorción del capital intelectual y financiero de los migrantes emprendedores. No obstante, como apuntan Lozano y Gandini [2012], el mejor punto de vista hacia la migración sigue siendo el compromiso de los países emisores de mejorar las condiciones económicas, políticas, sociales e institucionales que empujan a los migrantes altamente calificados a abandonar su país. En el caso particular de México, el desarrollo educativo que se está produciendo lentamente debe ir acompañado de la expansión de las oportunidades domésticas para los profesionistas.

El quinto bloque de preguntas hace referencia al papel de las redes. Si los académicos determinan que dichas redes sí desempeñan una función importante para los migrantes emprendedores, las instancias gubernamentales mexicanas correspondientes pueden implementar iniciativas para reunir a los emprendedores mexicanos que viven o trabajan en Estados Unidos con el fin de compartir sus mejores prácticas. Esto podría tener lugar en cualquiera de los dos países; aunque este tipo de encuentros ya se da, con frecuencia implican esfuerzos separados por parte de diferentes asociaciones u organizaciones no gubernamentales con un alcance limitado y poco efectivo. Así, una política pública explícita entre las redes y el gobierno podría constituir un esfuerzo más estructurado

y organizado dirigido incluso a sectores específicos, de manera que los vínculos potenciales derivados de estos encuentros sean más eficientes y duraderos.

Las respuestas al conjunto final de preguntas pueden exigir instrumentos adecuados que favorezcan la reintegración definitiva o temporal de esta clase empresarial. Estos instrumentos deben ser desarrollados por las autoridades gubernamentales en conjunto con los sectores privado y académico. La participación de la clase empresarial migrante puede abarcar desde la asistencia básica, como la capacitación y la formación de empresarios locales, o el intercambio de ideas alrededor de proyectos tecnológicos y científicos hasta su contribución intelectual (científica o tecnológica) o financiera (inversión, donaciones) para promover el desarrollo estratégico del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Achidi Ndofor, H. y R. L. Priem [2011], “Immigrant entrepreneurs, the ethnic enclave strategy, and venture performance”, en *Journal of Management*, 37(3): 790-818.
- Aliaga-Isla, R. y A. Rialp [2012], “How do information and experience play a role in the discovery of entrepreneurial”, en *Latin American Business Review*, 13: 59-80.
- Altinay, L. y E. Altinay [2006], “Determinants of ethnic minority entrepreneurial growth in the catering sector”, en *The Service Industries Journal*, 26(2): 2013-221.
- Barakat, A. y K. D. Parhizgar [2013], “Highly-skilled immigrant entrepreneurs in the United States and the unique competitive advantages that they possess over their unskilled counterparts”, en *Competition Forum*, 11(1): 103-115.
- Bates, T. y C. R. Dunham [1993], “Asian-American success in self-employment”, en *Economic Development Quarterly*, 7(2): 199-214.

- Body-Gendrot, S. y E. Ma Mung [1992], “Entrepreneurs entre deux mondes”, en *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 8(3): 5-8.
- Brenner, G. A., T. V. Menzies, L. Dionne y L. J. Filion [2010], “How location and ethnicity affect ethnic entrepreneurs in three Canadian cities”, en *Thunderbird International Business Review*, 52(2): 153-171.
- Chiquiar, D. y A. Salcedo [2013], *Mexican migration to the United States: underlying economic factors and possible scenarios for future flows*, Washington, D.C., Migration Policy Institute.
- Chrysostome, E. [2010], “The success factors of necessity immigrant entrepreneurs: in search of a model”, en *Thunderbird International Business Review*, 52(2): 137-152.
- _____ y X. Lin [2010], “Immigrant entrepreneurship: scrutinizing a promising type of business venture”, en *Thunderbird International Business Review*, 52(2): 77-82.
- Clydesdale, G. [2008], “Business immigrants and the entrepreneurial nexus”, en *Journal of International Entrepreneurship*, 6(123): 123-142.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Relatoría sobre los Derechos de los Migrantes [2013], “Derechos humanos de los migrantes y otras personas en el contexto de la movilidad humana en México” (OEA/Ser.L/V/II, Doc. 48/13).
- Cruz-Piñeiro, R. y W. Ruiz-Ochoa [2010], “Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial”, en *Papeles de Población*, 16: 103-135, octubre-diciembre.
- Curci, R. y R. Mackoy [2010], “Immigrant business enterprises: a classification framework conceptualization and test”, en *Thunderbird International Business Review*, 52(2): 107-121.
- Engelen, E. [2001], “‘Breaking in’ and ‘breaking out’: a Weberian approach to entrepreneurial opportunities”, en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27(2): 203-23.

- Ensign, P. C. y N. P. Robinson [2011], “Entrepreneurs because they are immigrants or immigrants because they are entrepreneurs? A critical examination of the relationship between the newcomers and establishment”, en *The Journal of Entrepreneurship*, 20(1): 33-53.
- Eraydin, A., T. Tasan-kok y J. Vranken [2010], “Diversity matters: immigrant entrepreneurship and contribution of different forms of social integration in economic performance of cities”, en *European Planning Studies*, 18(4): 521-543.
- Favell, A., M. Feldblum y M. P. Smith [2007], “The human face of global mobility: a research agenda”, en *Transaction, Social Science and Modern Society*, Society, 44(2): 15-25, January-February.
- Fernandez, M. y K. Kwang Chung [1998], “Self-employment rates of Asian immigrant groups: an analysis of intra-group and inter-group differences”, en *International Migration Review*, 32(3): 654-681.
- Froschauer, K. [2001], “East Asian and European entrepreneur immigrants in British Columbia, Canada: post-migration conduct and pre-migration context”, en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27(2): 225-240.
- Furnham, A. [2010], “Human mobility in a global era”, en S. C. Carr (ed.), *The psychology of global mobility*, 23-45: 342, North Shore, Springer.
- Geoscape, American MarketScape DataStream Series, [2015], *Hispanic businesses & entrepreneurs drive growth in the new economy*, Miami, Nielsen Scarborough.
- González-Barrera, A. [2015], “More Mexicans leaving than coming to the US”, Pew Research Center, Noviembre 19.
- González-González, J. M. y F. D. Bretones [2013], “Pushed or pulled? Entrepreneurial behaviour among immigrants as a strategy to cope with negative social identity”, en *Identities*, 20(5): 633-648.

- Guarnizo, L. E., A. Portes y W. Haller [2003], “Assimilation and transnationalism: determinants of transnational political action among contemporary migrants”, en *American Journal of Sociology*, 108(6): 1211-1248.
- Hernández-León, R. [2012], “La industria de la migración en el sistema migratorio México-Estados Unidos”, en *Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre*, 61: 41-61, junio.
- Hiebert, D. [2003], “Canada: a false consensus?”, en R. Kloosterman y J. Rath (eds.), *Immigrant entrepreneurs: venturing abroad in the age of globalization*, 39-60, New York, Berg.
- Kauffman Foundation [2015], “The economic case for welcoming immigrant entrepreneurs”, disponible en <http://bit.ly/2EAsM6U> (Consulta: 14 de julio de 2016).
- Kaushal, N. y M. Fix [2006], “The contributions of high-skilled immigrants”, en *Insight*, 16(1): 1-19.
- Kloosterman, R., J. van der Leun y J. Rath [1999], “Mixed embeddedness: (in)formal economic activities and immigrant businesses in the Netherlands”, en *International Journal of Urban & Regional Research*, 23(2): 252-266.
- _____ y Jan Rath [2001], “Immigrant entrepreneurs in advanced economies: mixed embeddedness further explored”, en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27(2): 189-201.
- _____ [2003], *Immigrant entrepreneurs: venturing abroad in the age of globalization*, Oxford, Berg Publishers.
- Koser, K. y J. Salt [1997], “The geography of highly skilled international migration”, en *International Journal of Population Geography*, 3(4): 285-303.
- Light, D. W. [2004], “From migrant enclaves to mainstream: reconceptualizing informal economic behavior”, en *Theory and Society*, 33(6): 705-737.
- Light, I. H. y S. J. Gold [2000], *Ethnic economies*, San Diego, Academic Press.

- Lin, X. [2010], "The diaspora solution to innovation capacity development", en *Thunderbird International Business Review*, 52(2): 123-136.
- Lozano-Ascencio, F. y L. Gandini [2010], *Migrantes calificados de América Latina y el Caribe. ¿Capacidades desaprovechadas?*, Ciudad de México, UNAM-CRIM.
- _____ [2011], "Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe", en *Revista Mexicana de Sociología*, 73(4): 675-713.
- _____ [2012], "Skilled-worker mobility and development in Latin America and the Caribbean: between brain drain and brain waste", en *Journal of the Office of Latino/Latin-American Studies*, 4(1): 7-26.
- Matiz Bulla, F. J. y E. Hormiga [2011], "Highly-skilled Colombian immigrants in Spain", en *Education + Training*, 53(5): 448-461.
- Mushaben, J. M. [2006], "Thinking globally, integrating locally: gender, entrepreneurship and urban citizenship in Germany", en *Citizenship Studies*, 10(2): 203-227.
- Ndoen, M. L., P. N. Kees Gorter y P. Rietveld [2002], "Entrepreneurial migration and regional opportunities in developing countries", en *The Annals of Regional Science*, 36(3): 421-436.
- Organización Internacional para las Migraciones [2012], *Módulo II: Movilidad humana. Gestión fronteriza integral en la subregión andina*, Lima, WR Impresores.
- Portes, A. [1995], "Economic sociology and the sociology of immigration: a conceptual overview" en A. P. Ores (ed.), *The economic sociology of immigration*, New York, Russell Sage Foundation, 1(41): 310.
- _____ [2007], "Migration, development, and segmented assimilation: a conceptual review of the evidence", en *The Annals of the American Academy*, 620(1): 73-97.
- _____ [2009], "Migration and development: reconciling opposite views", en *Ethnic and Racial Studies*, 32(1): 5-22.

- _____, L. E. Guarnizo y W. J. Haller [2002], “Transnational entrepreneurs: an alternative form of immigrant economic adaptation”, en *American Sociological Review*, 67(2): 278-298, abril.
- Rath, J. [2000], *Immigrant businesses. The economic, political and social environment*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- _____ y R. Kloosterman [2000], “Outsiders’ business: a critical review of research on immigrant entrepreneurship”, en *The International Migration Review*, 34(3): 657-681.
- Reynolds, P. D., N. M. Carter, W. B. Gartner y P. G. Greene [2004], “The prevalence of nascent entrepreneurs in the United States: evidence from the panel study of entrepreneurial dynamics”, en *Small Business Economics*, 23(4): 263-284.
- Robertson, D. W. y P. R. Grant [2016], “Immigrant entrepreneurship from a social psychological perspective”, en *Journal of Applied Social Psychology*, 46(7): 394-409.
- Rodríguez Gómez, R. [2009], “Migración de personal altamente calificado de México a Estados Unidos: una exploración del fenómeno”, en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2): 01-34.
- Rueda Armengot, C., F. Solé Parellada y J. Rieta Carbonell [2010], “The immigrant entrepreneur in the international change: A managerial analysis according to demographic profile”, en *Journal of Organizational Change Management* 23(4): 377-395.
- Sahin, M., A. Todiras, P. Nijkamp y S. Suzuki [2012], “Bright stars in the urban galaxy. The efficiency of ethnic entrepreneurs in the urban economy”, en *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 25(2): 209-227.
- Salamanca, E. [2015], “New migration patterns: high-skilled entrepreneurial migration from Mexico to the USA”, James A. Baker III Institute for Public Policy of Rice University, noviembre 2015, disponible en <http://bit.ly/2EePXEA> (Consulta: 22 de septiembre de 2016).

- Saxenian, A. L. [2005], "From brain drain to brain circulation: transnational communities and regional upgrading in India and China", en *Studies in Comparative International Development*, 40(2): 35-61.
- Sequeira, J. M. y A. A. Rasheed [2006], "Start-up and growth of immigrant small businesses: the impact of social and human capital", en *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 11(4): 357-375.
- Shinnar, R. S. y C. A. Young [2008], "Hispanic immigrant entrepreneurs in the Las Vegas metropolitan area: motivations for entry into and outcomes of self-employment", en *Journal of Small Business Management*, 46(2): 242-262.
- Song, M. [1997], "Children's labour in ethnic family businesses: the case of Chinese take-away business in Britain", en *Ethnic and Racial Studies*, 20(4): 690-716.
- Storti, L. [2014], "Being an entrepreneur: emergence and structuring of two immigrant entrepreneur groups", en *Entrepreneurship & Regional Development*, 26(7-8): 521-545.
- Thai, M. T. T. y E. Turkina [2013], "Entrepreneurial migration: characteristics, causes and effects", en *Journal of Enterprising Communities*, 7(3): 188-195.
- Tuirán, R. y J. L. Ávila [2013], "Migración calificada entre México-Estados Unidos. Desafíos y opciones de política", en *Migración y Desarrollo*, 11(21): 43-63.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division, [2016], *International migration report 2015: highlights* (ST/ESA/SER.A/375).
- United Nations Development Program [2009], *Human development report 2009. Overcoming barriers: human mobility and development*, Nueva York, Palgrave Macmillan.
- _____ [2012], *Migration and human mobility*, Nueva York, Palgrave Macmillan.
- Vertovec, S. [2004], "Migrant transnationalism and modes of transformation", en *International Migration Review*, 38(3): 970-1001.

- Waldinger, R. y H. E. Aldrich, [1990], "Ethnicity and entrepreneurship", en *Annual Reviews*, 16: 111-135.
- Wang, Q. y W. Li [2007], "Entrepreneurship, ethnicity and local contexts: Hispanic entrepreneurship in three U.S. southern metropolitan areas", en *GeoJournal*, 68(2): 167-182.
- Wong, L. L. y M. Ng [1998], "Chinese immigrant entrepreneurs in Vancouver: a case study of ethnic business development", en *Canadian Ethnic Studies*, 30(1): 64-85.
- Zolin, R. y F. Schlosser [2013], "Characteristics of immigrant entrepreneurs and their involvement in international new ventures", en *Thunderbird International Business Review*, 55(3): 271-284.
- Zúñiga, E. y M. Molina [2008], *Demographic trends in Mexico: the implications for skilled migration*, Washington, D.C., Migration Policy Institute.

5. ATRACCIÓN DE TALENTO HUMANO ALTAMENTE CALIFICADO PARA EL BUEN VIVIR*

Yolanda Alfaro Aramayo

INTRODUCCIÓN

A partir de 2010 Ecuador emprendió una serie de políticas orientadas a impulsar la consolidación de un sistema de educación superior, investigación e innovación acorde a la estrategia de desarrollo que surgió en el contexto del Buen Vivir.¹ Este cometido está sustentado en la planificación (a corto, mediano y largo plazos) de un conjunto de programas de fomento al talento humano altamente calificado en una serie de ámbitos y áreas de conocimiento, definidas como estratégicas para dirigir y apuntalar la ruta de la transformación de la matriz productiva.

Un pilar central de la estrategia a corto plazo fue la implementación progresiva del Programa Prometeo (PP), cuyo objetivo fue atraer y repatriar a profesionales altamente calificados para reforzar e incrementar las capacidades de investigación científica, docencia, innovación en las áreas que fueron definidas como estratégicas para impulsar la transformación de la matriz productiva.²

* Dra. Yolanda Alfaro, becaria del Programa de Becas Posdoctorales UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas. Asesorada por la Dra. Ana María Aragonés.

¹ El Buen Vivir (*Sumaj Kawsay*) surge como propuesta de desarrollo alternativo en Bolivia (2006) y en Ecuador (2008) en el marco de un nuevo contexto regional respecto al debate acerca del desarrollo.

² a) Ciencias de la educación, b) ciencias de recursos naturales, c) ciencias de la producción-innovación, d) ciencias de la vida y e) ciencias básicas.

El propósito de este artículo es analizar cómo la atracción de talento humano en dichas áreas de conocimiento repercutió en dos de los objetivos trazados por el Plan Nacional de Desarrollo para el Buen Vivir (PND-BV): *a)* fortalecer el Sistema de Educación Superior y *b)* impulsar la segunda etapa de la matriz productiva dentro del proyecto político, económico y cultural del Buen Vivir. La hipótesis central de este artículo es que a pesar de lo atractivo que resultó el diseño del PP para fomentar la atracción y repatriación de talento humano en el marco de una política de investigación, ciencia y tecnología, su implementación estuvo atravesada por distintas problemáticas que se visibilizaron sólo hasta la vinculación de los investigadores prometeos a las instituciones de acogida (universidades, centros e institutos de investigación e instancias de gobierno), lo cual derivó en una serie de inconsistencias y contradicciones sobre todo en lo que respecta al propósito de formar o fortalecer cuadros de profesionales altamente calificados en áreas de conocimiento estratégicas hacia la transformación de la matriz productiva.

Para corroborar la hipótesis planteada se utilizaron parte de los resultados de la tesis de doctorado “La ruta del Buen Vivir a través del espejo de las políticas gubernamentales de desarrollo e innovación” [Alfaro, 2016]. Dicha investigación se efectuó con metodología mixta, que contemplaba una encuesta a investigadores del PP y entrevistas en profundidad a diferentes actores vinculados con la temática.

Aunque el propósito de este capítulo es presentar una descripción integral de la propuesta de atracción de talento humano altamente calificado para impulsar el desarrollo endógeno (Buen Vivir), es importante apuntar que dado que las políticas de investigación, ciencia y tecnología en Ecuador se pusieron en la agenda gubernamental en los últimos años, la planificación e implementación de los diferentes planes y programas son una propuesta en construcción permanente, por lo tanto, en este capítulo presenta sólo la proyección

de los resultados a 2015, lo que implica, entre otras cosas, la provocación de profundizar en algunos temas que quedan pendientes de analizar a la luz del lugar que ocupa el tema de en la estrategia de desarrollo planteada por el nuevo gobierno.

En el siguiente apartado se revisan brevemente los planteamientos del Buen Vivir como el horizonte de la política pública de Ecuador. Seguidamente se perfilan las características generales del PP desde su inicio a 2015. Luego se presentan los principales puntos referentes a las áreas de conocimiento definidas como estratégicas para impulsar el cambio de la matriz productiva en la tercera etapa y se analizan los alcances de dicho programa en el marco de las políticas de atracción de talento humano para transformación de la matriz productiva. A manera de conclusión, se plantean los alcances y las limitaciones del PP en su propósito germinal.

EL HORIZONTE DE LA POLÍTICA PÚBLICA DEL BUEN VIVIR

Entendiendo que el desarrollo alternativo se enfoca en la reforma del sistema económico capitalista, mientras que las alternativas al desarrollo capitalista proponen una ruptura con el sistema, es posible señalar que, después de la promulgación de la Constitución de 2008, la construcción teórica del Buen Vivir (*Sumaj Kawsay*) radicó en la posibilidad de desmontar el aparato teórico, normativo, positivista y acrítico que organizó la idea y la práctica del desarrollo desde la posguerra.

No obstante, el Buen Vivir progresivamente desembocó en una amplia gama de posiciones en disputa, que van desde el desarrollo alternativo de corte antineoliberal, hasta alternativas al desarrollo capitalista.³ En este artículo nos

³ Específicamente, para el caso de Ecuador, el Buen Vivir es tratado desde tres corrientes de pensamiento: 1) culturalista, 2) posdesarrollista y 3) institucionalista [Hidalgo-Capitán y Cubillo, 2014].

enfocaremos en la perspectiva de Buen Vivir que el Gobierno de la Revolución ciudadana construyó sobre la base de del llamado *socialismo del siglo XXI* [Ramírez, 2010; Harnecker, 2010; Borón, 2010; Santos, 2010]. Esta perspectiva se sustenta en los intereses del gobierno para impulsar la transformación estructural de la economía, por lo que en sus discursos presentan el Buen Vivir como un concepto rector de la nueva forma de hacer gestión pública, dejando en segundo plano muchas de las cuestiones epistemológicas que le dieron origen en el periodo de los debates y propuestas de la nueva Constitución.

Aunque el gobierno de la Revolución Ciudadana inicialmente asumió el Buen Vivir como argumento para plantear la transformación estructural y política del sistema capitalista neoliberal, a partir del Plan Nacional de Desarrollo 2009-2013 (PND-BV) la propuesta del Buen Vivir empezó a encaminar el horizonte de la política pública, es decir, el gobierno impulsó, progresivamente, una estrategia de transformación de la matriz productiva, cuya base está en la inversión en I+D+i puesto que solo mediante la generación de conocimiento, ciencia y tecnología se podrían superar las históricas condiciones de dependencia que establece la actual estructura productiva al ser de tipo primario-exportadora [Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES), 2013: 19].

En el discurso oficial, la matriz productiva se presenta como un aspecto estructural de la problemática del desarrollo del país, por lo que su transformación aparece como un proyecto que legitimaría el proceso de transformación del Buen Vivir a escala nacional y regional o mundial a lo largo de cuatro fases que consisten en implementar progresivamente políticas públicas en el mediano y largo plazos (un horizonte de 16 a 20 años).

En la fase inicial se trazan las soluciones fundamentales para el desarrollo del país por medio de la investigación,

desarrollo e innovación tecnológica y social “I+D+i” de nichos específicos en los que Ecuador podría tener ventajas comparativas. En la segunda fase la prioridad es la consolidación de un sistema de educación superior de cuarto nivel y la inversión en investigación aplicada. La inversión en ciencia y tecnología es visualizada como la clave de la tercera fase, en vista de que impulsaría la innovación productiva en aspectos relacionados con las ramas de la industria en las que se pretendía avanzar en las dinámicas de sustitución de exportaciones. La cuarta fase se concibe como la del despegue de los bioservicios y su aplicación tecnológica.

A partir de 2014 Ecuador emprendió la transición hacia la segunda fase de la transformación de la matriz productiva a partir de la implementación de una estrategia orientada a impulsar la consolidación de un sistema de educación superior, investigación e innovación. Es así que en el PND-BV 2013-2017 define que una de las bases del cambio de la matriz productiva es la extensión y diversificación del acceso a la educación en todos sus niveles, pero sobre todo el mejoramiento de la calidad y pertinencia del sistema educativo de instrucción superior, puesto que se concibe como uno de los instrumentos más eficaces para generar condiciones que posibiliten avanzar hacia la diversificación productiva.

Dado que en la planificación de esta etapa se destaca la necesidad de generar las bases para la producción de conocimientos con alto valor agregado mediante la investigación e innovación técnica y tecnológica, el gasto en “I+D+i” en relación con el PIB se incrementaría de 0.06% en 2005 a 0.23% en 2007, lo que equivale a 7.38 millones de dólares [Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt), 2010]. Entre 2009 y 2011 este porcentaje incrementó considerablemente, pues alcanzó 0.35 [Senescyt, 2013: 28]. Sin embargo, el presupuesto asignado demuestra que a escala regional la inversión en ID todavía está por debajo del

promedio de América Latina (0.78) [Red de Indicadores de Ciencia y Tecnología (Ricyt), 2008].

Estos datos dan cuenta de que la transformación de la educación superior y la transferencia de conocimientos mediante la tecnología y la innovación tuvieron un papel transversal en el diseño e implementación de las políticas públicas; por ejemplo, las políticas orientadas a la formación de recursos humanos altamente calificados se sustentaron en la tercera reforma de educación superior, en el entendido de que la universidad debe repensar sus relaciones con la esfera productiva en pos de producir conocimiento aplicado y articulado a varios niveles de agregación del cambio organizacional de la matriz productiva. De manera que la (re)orientación del enfoque de las políticas de “I+D+i” implicó la definición de políticas verticales, la transversalización de objetivos y lineamientos estratégicos en el PND-BV de manera que facilitarían el flujo de sus procesos y la consecuente articulación de las políticas económica, industrial y educativa para coordinar y gestionar acciones de cambio en la matriz productiva [Alfaro, 2016].

PROGRAMA PROMETEO. UNA ESTRATEGIA DE DESARROLLO A CORTO PLAZO

Según datos oficiales, hacia la primera década del nuevo milenio Ecuador se encontraba en una situación de gran rezago en materia de formación de recursos y desarrollo del talento humano; por ejemplo, en 2011, del total de profesionales ecuatorianos, apenas 10.6% tenía estudios de cuarto nivel, lo que significa que había aproximadamente 2.9 profesionales con diploma de doctorado por cada 100 mil habitantes.

Tras la promulgación de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) con el propósito de contar con un cuerpo legal que permitiera establecer la reorientación de la política de educación superior hacia una economía diversificada de ser-

vicios y productos intensivos en conocimiento y creatividad del talento humano para el Buen Vivir, una de las primeras acciones que capitaneó la Secretaria Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT) fue la jubilación de 2 813 docentes e investigadores de las universidades e institutos de investigación a escala nacional.

La imposibilidad de cubrir las vacantes de investigadores y docentes jubilados con profesionales ecuatorianos altamente calificados dio lugar a la implementación del “Programa de Becas Prometeo: Viejos Sabios” como una estrategia a corto plazo para fortalecer los procesos de investigación y docencia emprendidos por universidades y escuelas politécnicas, públicas y cofinanciadas, institutos públicos de investigación, institutos técnicos y tecnológicos, entidades y organismos del sector público en general en temas de investigación científica, docencia, innovación, desarrollo tecnológico y social en las áreas estratégicas del desarrollo nacional y regional, así como en los sectores productivos priorizados.

El objetivo central del PP, desde su inicio, fue vincular a profesionales altamente calificados, nacionales y extranjeros, residentes en el exterior, a diferentes instituciones educativas o vinculadas con la investigación para potenciar su función de agentes generadores de la investigación científica, promotores de transferencia de conocimientos en temas especializados y gestores activos de los procesos de transformación para el Buen Vivir.

La SENPLADES proyectó la oferta de investigadores Prometeo a escala nacional en función de los datos proporcionados por Ricyt [2008] en relación con el número de investigadores por disciplina científica. Según estos datos, para ese año, las áreas que contaban con mayores investigadores eran la de ciencias agrícolas con 44.2% e ingeniería y tecnología con 25.7%. Después, con un amplio margen de diferencia están las ciencias naturales y exactas con 10.7%, las ciencias sociales con 8.6%, luego las ciencias de humanidades con 5.7% y las ciencias médicas con 5.1.

Se estimó que para el año 2013 se necesitaba vincular a 2 109 investigadores bajo el supuesto de no intervención del PND-BV y de 2 584 con intervención del PND-BV. La meta para el año 2017 es vincular cinco mil expertos de alto nivel a fin de obtener resultados acordes a las necesidades de la transformación de la matriz productiva que, sumados a los existentes, provocarían cambios en la investigación, el conocimiento científico, la revalorización del conocimiento y la innovación tecnológica. Un aspecto que vale la pena resaltar de esta estimación es la necesidad de reforzar las áreas que ya cuentan con un porcentaje de investigación representativo, así como generar mejores resultados para las restantes, de manera que la búsqueda e identificación de perfiles para investigadores Prometeo se lleva a cabo de acuerdo con estos lineamientos. Esto significa que cada investigador nacional o extranjero que reside fuera del país se convierte en candidato en la medida en que cumpla con los perfiles requeridos.

Inicialmente los postulantes a investigadores Prometeo podían proponer estudios en todas las áreas de conocimiento, después se definió que su vinculación debe estar respaldada por una institución de acogida, de manera que su proyecto de investigación aporte principalmente a desarrollar conocimiento en las áreas definidas como prioritarias en la transformación de la matriz productiva (ciencias de la vida, ciencias básicas, recursos naturales, innovación, producción), pero también y en menor medida en áreas como ciencias sociales, ciencias de la educación, y arte y cultura.

Cabe señalar que las instituciones de acogida son la contraparte del investigador Prometeo, y por lo tanto, asumen responsabilidades en la ejecución del proyecto de investigación y se comprometen a la dotación de insumos o recursos humanos, materiales y de equipamiento necesarios para llevarlo a cabo. De acuerdo con los datos oficiales del programa, hasta diciembre de 2013, se vincularon 573 investigadores

Prometeo, más de lo que se esperaba de acuerdo con la planificación.

En 2014 se vincularon 413 investigadores, menos de la mitad de lo que se había planificado para este año. Del total de investigadores, 32% está en el rango de 29 a 39 años de edad, lo que demuestra que se trata de un programa que atrajo principalmente a jóvenes profesionales con una trayectoria académica intermedia. Estos profesionales en su mayoría son procedentes de Europa Mediterránea y buscan en el programa posibilidades de inserción laboral frente a la crisis en sus lugares de origen. Los investigadores de mayor edad, entre 60 y 70 años, apenas alcanzan 20%, siendo que este perfil era el que verdaderamente se esperaba atraer. Este grupo de profesionales destaca por ser jubilados y su interés en el programa en cierta medida está más vinculado a los propósitos de la política de IDi que impulsó el gobierno de la Revolución Ciudadana; no obstante, reconocen que esta política les permite acceder a mejores condiciones de vida frente a pensiones devaluadas [Pedone y Alfaro, 2016].

Otra característica que destaca es que el programa fue bastante atractivo para los investigadores varones, pues de los 246 participantes en la investigación, 71.5% fueron hombres y 28.5% mujeres. Este dato es sumamente interesante porque da cuenta que la incorporación de las mujeres a la investigación científica sigue siendo reducida; este dato refuerza la situación actual en América Latina, pues si bien hay un crecimiento en el número de mujeres en las instituciones de educación superior, el número de mujeres en la actividad científica sigue estando muy por debajo a la de los hombres.

Una tercera característica destacada se relaciona con el lugar de procedencia regional, encabezada por Europa Mediterránea con una participación de 44%, principalmente la llegada de profesionales de España, y luego un perfil migratorio procedente de América Latina de 35%, donde predominan

científicos de Venezuela, mientras que la población ecuatoriana cualificada retornada sólo llegaba a 9% [Pedone y Alfaro, 2016].

LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO DEFINIDAS COMO ESTRATÉGICAS

Dado que en la planificación de la transformación de la matriz productiva convergen procesos a diferentes escalas (mediano y largo plazos) y en diferentes áreas de la producción, de la acción social y de los procesos institucionales, desde la Senescyt en coordinación con la vicepresidencia (entidad responsable de la coordinación institucional de la transformación de la matriz productiva) se definió que una de las áreas de investigación que deben reforzarse con prioridad mediante la vinculación de investigadores Prometeo se enmarcan en el campo de las ciencias de la producción-innovación.

En lo que respecta a los proyectos en las áreas priorizadas para la transformación de la matriz productiva se evidencia que, por una parte 20% de los proyectos no tiene ninguna relación con dichos sectores, y por otra que 47% de los proyectos de investigación corresponden al área económica de servicios, dentro de las cuáles se destacan los servicios ambientales (23%) y tecnología y servicios informáticos (14%).

No obstante, resulta interesante y hasta cierto punto contrastante que, según la distribución de proyectos por área de investigación, el porcentaje más alto de investigaciones correspondió al área de las ciencias sociales y económicas (21%), el segundo a biotecnología y ciencias agropecuarias (17%), el tercero a biología y química (15%) e ingenierías (15%), el cuarto a físico matemático y ciencias de la tierra (12%) y en último lugar medicina y ciencias de la salud (8%). De estos datos podría suponerse que hay un alto porcentaje de investigaciones orientadas al conocimiento aplicado; no obstante, más de la

mitad de los proyectos de investigación se identificaron como de investigación básica.

En el marco de análisis de las políticas de “I+D+i”, la importancia que se le otorga a las ciencias básicas es indicativa de que, aunque se pretende llegar a resultados prácticos concretos, se busca que cuenten con una sólida fundamentación científica. Este dato resulta por demás interesante porque la generación de conocimiento de las ciencias básicas constituye un prerrequisito indispensable para la transformación de la matriz productiva.

A partir de estos datos cabe cuestionar si dicha orientación guarda correspondencia con la perspectiva de transformación de la matriz productiva, es decir, si mediante estos proyectos de investigación se están forjando cimientos o creando bases científicas y tecnológicas para avanzar, por ejemplo, hacia el desarrollo e investigación en bioconocimiento y biotecnologías; se indagó en la publicación de textos académicos y científicos, ya que constituye uno de los indicadores más importantes para evaluar el alcance de la investigación en el país dentro los estándares internacionales.

En tal sentido, es importante destacar que el principal medio de divulgación de los resultados del proyecto de investigación son las publicaciones de artículos en revistas científicas. Cabe cuestionarse si este resultado refleja un interés personal o abona efectivamente a los propósitos hacia la transformación de la matriz productiva, o sea, si lo que este resultado evidencia es que los investigadores se proponen publicar o difundir los resultados de su investigación para alcanzar un crédito profesional que no necesariamente está relacionado con el objetivo de su vinculación como becario Prometeo o si este producto guarda relación con los objetivos estratégicos del PND-BV.

Teniendo en cuenta los datos de procedencia regional, es posible constatar que predomina el uso del idioma español, con 89.4%, y 10.6% para el inglés. Este dato resulta en cierta

medida evidente, pues al tratarse de un programa ofertado por un país de América Latina, resulta atractivo para los investigadores de habla hispana; no obstante, hay que considerar la causa y los efectos de dicha condición. Por una parte, es necesario considerar que de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010, sólo 2.3% declara hablar un idioma extranjero, y según el índice del nivel de inglés, en 2013 Ecuador ocupó el puesto 35 de 63, lo cual lo colocó entre el grupo de países con nivel bajo.

Más aún, de acuerdo con las entrevistas personales pudo evidenciarse que, si bien la productividad académica de los investigadores se mide por la cantidad de publicaciones de trabajos en revistas especializadas a escala internacional, también es importante señalar que para muchos éste es un indicador falso, y en consecuencia, es interpretado como un mero trámite burocrático para cumplir con sus compromisos y recibir beneficios salariales.

Casi de manera generalizada se demostró que, por un lado, falta conocimiento y entrenamiento para comprender cómo se generan y cuánto tiempo lleva el proceso de convertir los resultados de una investigación en un artículo con repercusión, por lo cual las peticiones que se hacen a los Prometeos acerca de generar publicaciones en sus estancias entre cuatro meses y un año no responden a los cánones académicos internacionales de publicación.

Hay una mirada encontrada entre lo que ellos esperan obtener con las publicaciones y lo que nosotros queremos de las mismas. Son dos visiones totalmente distintas, nosotros [investigadores] queremos un artículo de calidad porque venimos de academias de alto prestigio y como a ellos [PP] les falta esa experiencia, no entienden nuestros objetivos. No entienden lo que intentamos transmitir, sólo quieren evaluar nuestro trabajo sin tener verdadero conocimiento de lo que estamos haciendo o proponiendo [entrevista a investigadora en el área de biología y ciencias de la vida, septiembre de 2014].

El testimonio anterior se relaciona con la valoración y seguimiento de las investigaciones, puesto que la mayoría de los investigadores opina que el vínculo con el Programa en definitiva es eminentemente burocrático, y que no existe una evaluación académica de los resultados de los estudios. El trabajo de campo tanto cualitativo como el relevamiento cuantitativo evidencia una opinión generalizada acerca de la falta de evaluación de resultados que marca una característica más tecnócrata del programa y que en definitiva no podrá medir alcances en el cambio de la transformación productiva a largo plazo.

La valoración cuantitativa que tienen los investigadores Prometeo en relación con la difusión de los resultados de sus investigaciones resulta positiva, pero cuando estos temas se abordaron en el trabajo de campo cualitativo, los resultados no se condicen con respecto a las debilidades que encuentran en el programa. Por ejemplo, aunque uno de los objetivos es que los investigadores Prometeo desarrollen investigaciones que permitan generar o fortalecer los equipos de investigación multidisciplinarios en las instituciones de acogida, no hay las condiciones necesarias para dicho propósito, en el entendido de que las mismas instituciones son una barrera en las vinculaciones de los investigadores Prometeo. Esto se explica, principalmente, por la ausencia de una cultura de investigación que se refleja en la poca o nula articulación de las actividades de docencia con las prácticas de investigación en algunas universidades públicas o institutos públicos de investigación.

La información recabada en cuanto a los mecanismos y protocolos de difusión de resultados predomina la participación y organización de seminarios, foros, congresos y la firma de convenios interinstitucionales en el ámbito internacional a partir de los vínculos que traen consigo los investigadores Prometeo. No obstante, es preciso hacer una evaluación a largo plazo acerca de qué incidencia tienen estos convenios y

redes científicos en las instituciones de acogida vinculados a proyectos de investigación concretos, becas, inserción programas de posgrado e inserción laboral. Hay numerosos ejemplos de convenios-paraguas que quedan sólo en intenciones institucionales en el papel. Los testimonios aluden a que cuando el Prometeo abandona la institución de acogida se lleva los contactos interinstitucionales propiciados.

Uno de los temas que está íntimamente asociado a la divulgación de resultados es la continuidad de lo logrado por los Prometeo y del relacionamiento estratégico propiciado por ellos cuando ya hayan concluido sus estancias. Una gran mayoría opina que teniendo en cuenta los rituales burocráticos en las instituciones de acogida y la escasa internacionalización de la academia ecuatoriana, todos estos contactos interinstitucionales y posibles proyectos no proseguirán su curso.

Otra interesante valoración que hacen los investigadores Prometeo se refiere a su vinculación con la institución de acogida, específicamente en lo que concierne a los ajustes y desarrollo del proyecto de investigación y la relación con sus pares. En tal sentido, 40% de los investigadores declararon que sus proyectos de investigación tuvieron que modificarse una vez que se vincularon a la institución de acogida. Son diversas las causas que responden a estos cambios: académicas, financieras, institucionales, acceso a la información, equipamiento e infraestructura y condiciones encontradas en el contexto local.

En algunos casos, los cambios se deben a varias causas simultáneamente, que presentan condiciones complejas para poner en marcha los proyectos de investigación propuestos y aprobados tanto por la gerencia del PP como por la institución de acogida. Los proyectos que fueron cambiados pertenecían principalmente al área de ciencias de la innovación y la producción, ciencias de la vida y ciencias de los recursos naturales. Aunque los testimonios señalan que las principales causas en los cambios a los proyectos de investigación

se deben tanto a las condiciones encontradas en las instituciones de acogida como en el contexto local, es importante destacar que con la base de datos se pudo constatar que los investigadores Prometeo que tuvieron mayores dificultades en su proyecto de investigación están vinculados a universidades con categoría B y C.

Según la nueva clasificación de las universidades elaborada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES) en 2013, casi la mitad (46%) de universidades ecuatorianas se encontraba en la categoría B, 25% en la categoría C, 15% en la categoría D y apenas 14% en la categoría A. Esta nueva clasificación permite inferir que las instituciones de acogida en relación con el tipo de experiencia que han tenido los investigadores Prometeo son las mismas. Si bien el objetivo central del PP no era buscar un mejor equilibrio en el sistema educativo ecuatoriano, sino formar cuadros de “excelencia” que pudiesen contribuir a aprovechar las experiencias y capacidades de talento externo para avanzar en la creación de una base endógena de desarrollo acorde a los requerimientos de transformación de la matriz productiva, es pertinente hacer algunas observaciones acerca de la relación del PP con el sistema de educación superior ecuatoriano.

Del total de instituciones de acogida, 76% son universidades, de las cuales 39% son categoría A, 25% categoría B, 4% categoría C y 12% categoría D. Estos datos demuestran que las universidades que más apoyaron y respaldaron fueron relativamente poco beneficiadas, lo que implica que este programa tuvo un alcance relativamente marginal en contribuir a cerrar brechas en el sistema universitario de Ecuador.

Mediante las entrevistas hechas a coordinadores de investigación de las universidades de categoría A se pudo constatar que sólo algunas estaban interesadas en el PP para fortalecer la investigación, debido a que ésta despliega sus propias estrategias de definición de áreas de investigación

estratégicas y una amplia definición de líneas de investigación y temáticas fuertemente vinculadas con el enfoque de desarrollo social, local y regional, que no necesariamente coinciden con las propuestas por el gobierno para orientar la transformación de la matriz productiva. Al respecto, cabe señalar que los investigadores vinculados a estas universidades reconocieron que había líneas y equipos de investigación medianamente definidos, lo que hizo que su proyecto de investigación fuera más viable.

En cambio, muchas de las universidades de categoría B señalaron su interés por vincular a investigadores Prometeo para fortalecer sus prácticas investigativas y así saltar al nivel A en la siguiente evaluación del CEAACES, de manera que introdujeron en su planificación académica las áreas de conocimiento o temáticas prioritarias para el PP, y por supuesto, para la transformación de la matriz productiva. En el caso de las universidades de categoría B, que se destacan por una mediana trayectoria institucional, se puede destacar que hubo cierta aceptación al trabajo de los investigadores Prometeo; sin embargo, muchos de ellos declararon que en su tiempo de vinculación no dejaron de sentirse como intrusos.

Por su parte, las universidades de categoría C y D demostraron menor interés en promover la investigación mediante líneas de investigación articuladas con el conjunto de áreas o temas definidos como estratégicos para la transformación de la matriz productiva. No obstante, declaraban tener amplio interés en acoger a investigadores Prometeo. La experiencia de los investigadores resultó muy frustrante debido a que se trata de instituciones donde prevalece una lógica de docencia y menos de investigación.

La llegada de los investigadores Prometeo, en muchos casos, fue percibida como una irrupción al espacio de trabajo, que en ocasiones causó un grave rechazo a su vinculación y en consecuencia a su línea de investigación. Tal como señala el siguiente testimonio:

Hay docentes que persisten en creer que es posible ejercer la docencia sin investigación. Siguen sin entender que la realidad nacional y mundial se mueve cada vez más rápido y para no quedar fuera hay que seguir el ritmo [entrevista a investigador del área de ciencias sociales, julio de 2015].

Su vinculación, aunque temporal, se percibe como una amenaza porque su presencia representa mayor nivel de exigencia laboral al plantear nuevos retos. Asimismo, ven en ellos competencia desleal sobre todo porque reciben un estímulo superior al que ellos perciben con una plaza fija.

Yo tuve que regalar ideas para proyectos de investigación a un tercero para que el funja como director del proyecto de investigación y así yo pueda al menos trabajar y no recibir mi salario de brazos cruzados, como muchos que he conocido... debido a que en el reglamento interno de la universidad decía que para asignar fondos de investigación el coordinador tiene que ser profesor titular [entrevista investigador en el área de ingenierías, julio de 2015].

Finalmente, cabe destacar que del total de instituciones de acogida, 17% era una entidad pública del Estado, sobre todo ministerios que intentaron vincular a los “investigadores/científicos” como asesores de los tomadores de decisiones; si bien esto pareciera contravenir los fines de fortalecimiento académico del programa, muestra la necesidad que en las propias dependencias gubernamentales se tenía de contar con personal altamente calificado para avanzar en sus propios planes y programas de trabajo. Más aún, las contradicciones que enfrentó su puesta en marcha dan cuenta de problemas burocráticos y de falta de previsión e incluso de diseño en la implementación del programa e incluso en algunos aspectos relativos a su concepción.

De hecho, el alcance del programa está definido por una serie de indicadores relativos a las actividades de los investigadores en las instituciones de acogida, pero no se consideran aspectos derivados del entorno institucional, es decir, no se contemplan las condiciones mínimas que deben tener las instituciones de acogida para que puedan desarrollarse los proyectos de acuerdo con lo planificado. Estas dimensiones no se tomaron en cuenta desde la gerencia del PP a fin de que la presencia de los investigadores pueda contribuir a la construcción del conocimiento en campos e instancias que potencien y organicen las bases científicas y tecnológicas para avanzar hacia la transformación de la matriz productiva.

BALANCE GENERAL

En un artículo anterior se señaló que el programa refleja las transformaciones que tienen lugar en la reconfiguración de los flujos migratorios Norte-Sur y Sur-Sur, ya que al permitir la inserción laboral en el sistema científico-tecnológico y en la educación superior de Ecuador, se convirtió en una salida laboral para migrantes calificados, afectados por la crisis socioeconómica de 2008 iniciada en Europa [Pedone y Alfaro, 2016], esto explica por qué en algunas áreas del conocimiento la llegada de investigadores responde más a las redes de científicos regionales o nacionales que a la demanda del propio programa.

Hay que resaltar que las políticas de atracción de profesionales altamente calificados como una forma de movilidad específica dentro del marco de la reconfiguración de los sistemas de innovación tiende a pasar por alto las muy diferentes situaciones de la migración calificada en dirección Sur-Norte o Sur-Sur. Detrás de ambos flujos hay diversidad de perfiles de profesionales. Es importante considerar las políticas que

se construyen en torno a estos tipos de movimientos, las particularidades y los significados que se les asigna por parte del Estado e identificar las representaciones que se generan por parte de los profesionales altamente calificados.

Esta situación desvirtuó el perfil académico que la política pública buscaba en sus inicios. Asimismo, los objetivos estratégicos hacia la transformación de la matriz productiva del programa tienden a ser desvirtuados por la captación de talento externo que, más que ser atraído por el interés de aportar conocimientos para potenciar un proyecto alternativo y vanguardista de desarrollo, responden a la necesidad de satisfacer una necesidad individual de empleo. Tal como señala Delgado-Wise [2015], puesto que la reestructuración de los sistemas de innovación implicó llevar a cabo políticas agresivas de atracción de talento externo, muy probablemente un número significativo de los Prometeo jóvenes representan un segmento de la oferta laboral para Estados Unidos y Europa que no cumple con los estándares exigidos por dichos países.

Peor aún, un elemento importante sobre la aplicación del PP se refiere a la adopción pasiva y acrítica de las orientaciones y estándares de productividad científica y técnica provenientes de los países desarrollados del Norte y sus instituciones de investigación y educación superior. El programa asume, en su concepción, que la generación de conocimiento en las áreas definidas como estratégicas es neutro, así como el quehacer científico.

Este punto dilucida en el fondo, una aceptación tácita de la modernidad capitalista como horizonte para el desarrollo de la “I+D+i”, contraviniendo la perspectiva crítica que se planteó al capitalismo cognitivo con los principios y postulados del Buen Vivir, en virtud de que las principales aportaciones que se han hecho desde esta perspectiva acerca de la imperiosa necesidad de perfilar cuadros científico-académicos en las áreas que impulsarían el crecimiento económico y tecnológico del país.

Por último, queda señalar que una de las deficiencias del programa es la limitada capacidad de los equipos de gestión y administrativos para crear puentes y nuevos perfiles de Prometeo, pues además de profesionales altamente calificados en investigación se necesitan profesionales con experiencia docente y profesionales expertos en la gestión de la ciencia y la tecnología: los emprendedores en pos de reencauzar la ruta de dicho programa en el marco de los propósitos estratégicos de la transformación de la matriz productiva.

A MANERA DE CONCLUSIONES

A diferencia de otros países de América Latina, los pasos que Ecuador da en relación con la construcción de una base de conocimiento endógeno, ligado a la consolidación del sistema de educación superior es una muestra de que el país está llevando a cabo un proceso del cambio innovador en su propuesta teórica y política.

Si bien la aplicación del PP como una estrategia a corto plazo para la transformación de la estructura productiva del país no tuvo un efecto directo en dicho proceso, no sólo porque se mantiene la tendencia primario exportadora, sino porque su aplicación derivó en una serie de inconsistencias y contradicciones en tanto a la tentativa de formar cuadros de profesionales altamente calificados en áreas de conocimiento estratégicas hacia la transformación de la matriz productiva, es importante mencionar que la aplicación del PP está articulado a políticas económicas, políticas de educación y políticas de IDI, por lo tanto, más que un programa orientado a propiciar la atracción de profesionales altamente calificados, se trata de una estrategia de desarrollo cuyos efectos generaron una inmigración temporal, permanente y de retorno de población altamente calificada. Por lo tanto, es imperante ampliar en otros estudios sobre la incorporación

laboral permanente de los investigadores Prometeo en el mercado laboral ecuatoriano o la inserción laboral permanente de los profesionales ecuatorianos repatriados bajo el esquema de las políticas y programas gubernamentales.

El análisis del PP pone en evidencia que aun sea en términos incipientes, el proceso de transición de una segunda etapa que consiste en cambiar la orientación productiva iniciando con la construcción de una base endógena de IDi, está en marcha dinámica. Esto posiciona a Ecuador un paso adelante en un aspecto específico que toca, en sus fibras más íntimas, una dimensión crítica en la discusión del desarrollo y del progreso social. No obstante, más allá de las valoraciones hasta aquí elaboradas acerca de los productos del PP y sus alcances a partir de los datos estadísticos y los resultados cualitativos derivados de las entrevistas, lo importante a destacar es que en el diseño del programa y de sus resultados se parte del supuesto de la neutralidad de la ciencia y, peor aún, el falso supuesto de que siguiendo los estándares internacionales para medir la productividad científica se avanza *de facto* hacia los objetivos estratégicos de la transformación de la matriz productiva en el marco del Buen Vivir.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro, Y. [2016], “La ruta del Buen Vivir a través del espejo de las políticas gubernamentales de desarrollo e innovación” (tesis de doctorado), Zacatecas, Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Borón, A. [2010], “El socialismo del siglo XXI: notas para su discusión”, en *Los nuevos retos de América Latina. Socialismo y Sumak Kawsay*, Quito, Semplades, pp.103-132.
- Harnecker, M. [2010], “El nuevo modelo económico del socialismo del siglo XXI. Algunos elementos para la discusión”,

en *Los nuevos retos de América Latina. Socialismo y Sumak Kawsay*, Quito, Semplades, pp.77-90.

Pedone C. y Y. Alfaro [2016]., “Migración cualificada y políticas públicas en América del Sur. El Programa Prometeo como estudio de caso”, en *Forum Sociológico*, serie II, núm. 27, pp. 31-42.

Ricyt [2008], disponible en <http://bit.ly/2EAg47S> (Consulta: 16 de marzo de 2013).

Boaventura de Sousa, S. [2010], “La difícil construcción de la plurinacionalidad”, en *Los nuevos retos de América Latina. Socialismo y Sumak Kawsay*, Quito, Senplades, pp. 149-154.

Senescyt [2010], Plan Nacional de Ciencia, Tecnología, Innovación y Saberes Ancestrales, disponible en <http://bit.ly/2EzRqEC> (Consulta: 10 octubre de 2014).

_____ [2013], Programa de becas, disponible en <http://bit.ly/1e91ijq> (Consulta:11 de febrero de 2018).

Senplades [2013], Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir 2013-2017, disponible en <http://bit.ly/1a210M5> (Consulta: 25 de octubre de 2013).

6. IMPORTANCIA DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA
PARA EL DESARROLLO DE LOS PAÍSES
DE LA ALIANZA DEL PACÍFICO
Avances y perspectivas

*Carla Tamagno
Norma Velásquez Rodríguez*

INTRODUCCIÓN

La Organización de Naciones Unidas (ONU) [2016], indica que el número de personas que radican fuera de su país de origen alcanzó en el año 2015 la cifra de 244 millones (41% más respecto al año 2000) y representan 3.3% de la población mundial. También indica que las dos terceras partes de los migrantes internacionales viven en Europa (76 millones) o Asia (75 millones), y Norteamérica (54 millones) es la tercera región con el mayor número de migrantes internacionales, seguida por África (21 millones), América Latina (9 millones) y Oceanía (8 millones). Con respecto a los países de la Alianza del Pacífico el documento destaca que México ocupa el segundo lugar con mayor diáspora, con cerca de 12 millones. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) [2015] ha estimado que cerca de 150 millones son trabajadores migrantes en el mundo. Por su parte, el informe de las Migraciones en el Mundo (OIM) [2015] revela la importancia de los migrantes en la configuración de nuevas ciudades y en donde la migración en especial la calificada tiene un papel crucial en las nuevas oportunidades y desarrollo de mercados de trabajo.

América Latina y el Caribe no son ajenos a la movilidad de personas de alta cualificación, en el presente artículo nos enfocaremos en conocer los avances en materia de migración calificada en los países de la Alianza del Pacífico (AP) y a la vez, reconocer las buenas prácticas y estrategias de políticas de acogida que pueden ser de enseñanza para aplicar en estos países. Estas prácticas también permitirán generar programas que ordenen una mejor inserción de personal calificado que aporte al desarrollo y transformación de los mercados de trabajo y la formación profesional de los países en estudio.

Los autores revisados [Clemens, 2009; Docquier y Marfouk, 2006; Docquier, Lowell y Marfouk, 2009, Lozano y Gandini, 2010], señalan que la migración calificada se ha incrementado en mayor ritmo, siendo las mujeres las que participan en mayor proporción en este tipo de movilidad; destacan también que hay una relación inversa entre el tamaño de la población de los países y las altas tasas de emigración calificada. Sin embargo, para América Latina las investigaciones evidencian la existencia de un gran dinamismo del movimiento internacional de recursos humanos calificados, mientras que para la mayoría de los países sudamericanos y andinos presentan tasas relativamente bajas de migración calificada [Docquier y Marfouk, 2006; Docquier; Lohest y Marfouk, 2007; Docquier y Rapoport, 2007].

El trabajo está organizado en cuatro secciones: después de la introducción, se exploran los antecedentes teóricos que orientan el estudio; en la siguiente sección, se examinan el concepto de migración calificada y las tendencias globales de la migración calificada en América Latina; después, se aborda la experiencia de Perú con los ciudadanos de la Alianza del Pacífico y, en la última parte, se encuentran las conclusiones.

MARCO METODOLÓGICO

El estudio ha sido elaborado con el uso de fuentes bibliográficas, investigando procesos y el desarrollo de programas en torno de la migración calificada; se han revisado los últimos informes de la OIT, la OIM y la ONU, donde destacan el papel de la migración en el desarrollo de nuevas ciudades en torno a las características de la migración. El trabajo se ha enfocado a la realidad peruana conociendo cómo los ciudadanos de los países de la Alianza del Pacífico se insertan en el mercado de trabajo peruano cubriendo áreas de actividad no cubiertas por los nacionales.

Entre los problemas encontrados en el proceso de elaboración del estudio destacan:

1. La carencia de unificación de la terminología de migración calificada.
2. Los países carecen de información detallada en torno a datos demográficos, cualificaciones de los inmigrantes, etc. Hay poca información para la profundización del tema.
3. Se carece de estudios de programas de acogida de migrantes calificados.
4. En los países de la Alianza del Pacífico se ha encontrado poca información acerca del seguimiento de los ciudadanos en su territorio.

MARCO TEÓRICO

Son muchas las investigaciones que se han efectuado para conocer las determinantes de la migración calificada; hoy en día se juntan con conceptos ya establecidos, como desarrollo humano, ciudades y desarrollo local, entre otros, donde se evidencia que las decisiones de movilidad a otro país generan

cambios importantes tanto en el país de destino como en el de origen.

Los estudios de Haas [2010] incluyen como variable de análisis al desarrollo humano de Sen [2000] teniendo como hipótesis que la migración calificada y el desarrollo humano presentan interacciones heterogéneas, diferenciadas y complejas. Otros estudios incorporan el concepto de la economía del conocimiento, donde los cambios tecnológicos generan un nuevo ciclo, siendo estas transformaciones las que posibilitan un desarrollo económico y social donde el nuevo capital humano (nacional o extranjero) marca las pautas del desarrollo [Pérez, 2001]. Por su parte, Arocena y Sutz [2003] afirman que la sociedad del conocimiento considera que el conocimiento y la innovación han ocupado un lugar central en los procesos productivos de las economías desarrolladas. De La Mothe y Paquet [1996] resaltan que las nuevas economías se basan en la ciencia, la tecnología y la educación y es donde los migrantes calificados tienen una función importante.

Hoy, el mundo desarrollado exige un capital humano calificado que atienda las nuevas necesidades y los nuevos nichos de mercado que la ciencia y tecnología han creado. Daugeliené [2007] sostiene que se necesitan trabajadores con talento y conocimiento que puedan convertir sus ideas en productos y servicios que exige hoy el nuevo mercado. Por otro lado, el informe “Escasez de talentos”¹ [Manpower Group, 2015] destaca que 68% de directivos del Perú informaron que tienen dificultades para encontrar talento. Estados Unidos, Canadá y Reino Unido, entre otros, demandan más profesionales con alta competitividad a fin de fomentar una mejora de competitividad en los negocios, o en Europa donde la mano de obra en salud la constituye en un buen porcentaje extranjeros, lo mismo en Nueva Zelanda, donde los médicos

¹ Se ha aplicado una encuesta a más de 41 700 directivos de recursos humanos de 42 países para identificar las dificultades para encontrar talento, los perfiles más difíciles de encontrar y el por qué.

extranjeros constituían entre 25% y 28% y de ellos entre 40% y 75% provenían de países en desarrollo [Álvarez, 2012]. El informe de la OIT [2006] indica que hay un déficit de mano de obra en muchos países. En Estados Unidos se prevé para 2020 un déficit de 20% en la fuerza laboral del personal de enfermería con diploma. En Reino Unido, en cambio, para 2010 se esperaba que la jubilación de 100 mil enfermeras, y en el año 2000, más de la mitad de los médicos en la Unión Europea tenía más de 45 años de edad. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) señala que el flujo más importante de migración calificada se ha movido de los países en desarrollo a los desarrollados por las asimetrías de los mercados de trabajo. En ellas, destaca que los asiáticos tienen un índice de participación más alto en ocupaciones de ciencias e ingenierías en relación con la población estadounidense; resalta que la cuarta parte del personal de ciencias e ingeniería de Estados Unidos son extranjeros, indicaron que en el último año una de cada dos patentes en Estados Unidos ha sido otorgada a un extranjero [National Science Board, 2012; Rand Corporation y US Patent and Trade Office, 2012]. La tasa de patentes de extranjeros se elevó de 18% en 1963 a 51% en 2014.

Aragonés y Salgado [2014] destacan que en el mundo hay políticas y mecanismos para atraer talentos desde los países en vías de desarrollo, puesto que en muchos casos sus países subutilizan la mano de obra con penalidades dentro del mercado de trabajo (pocos incentivos y remuneraciones bajas, entre otros) haciendo factible una movilidad social mediante la migración y teniendo políticas para la migración de alta cualificación. Collony [2010] y Portes [2010], entre otros, destacan las medidas de políticas de la Unión Europea, como la tarjeta azul aprobada en el año 2009 y que autoriza permisos de trabajo para migrantes altamente cualificados no comunitarios para residir y trabajar en cualquier país de la Unión Europea con excepción de Dinamarca, Irlanda y Reino

Unido. Por otro lado, Estados Unidos recluta trabajadores calificados mediante las visas H-1B que son temporales y tiene cuotas tope anuales aprobadas por el Congreso.

El interés por este tipo de mano de obra se refleja en el aumento de las aplicaciones aprobadas en el mencionado programa, que pasaron de 65 mil en 1990 a 360 498 en el año 2003. El cómputo, la ingeniería y tecnología de la información son las principales áreas de especialización admitidas. Los países de origen de estos flujos de profesionistas en 2003 son: India (75 954), Canadá (20 947), México (16 290), China (12 501) y Colombia (10 268) [Office of Immigration Statistics, 2004, citado por Portes 2007b: 30].

Solimano [2013] destaca la diversidad de migrantes calificados,² la misma que está vinculada con la diversidad de los circuitos de migración constituidos por las multinacionales, bancos internacionales, megaproyectos de inversión, tratados internacionales, organismos internacionales, centros de investigación, universidades, redes turísticas y deportivas de recreación, entre otros, que desarrollan sus propios mecanismos, procesos y políticas que facilitan la movilidad de mano de obra especializada que requieren contratar incluyendo remuneraciones atractivas y beneficios de contratación (seguros y prestaciones, entre otros).

Otro aspecto teórico importante es la internacionalización de la educación, planteada por Jane Knight [2004], que consiste en entenderla como “la integración de una dimensión internacional, intercultural y global en las funciones de docencia, investigación y servicio de una universidad”. Como se desprende de esta definición, la internacionalización es un proceso que excede en mucho la movilidad de estudiantes [Kehm y Teichler, 2007].

² Ingenieros, posgraduados en ciencias duras, académicos, expertos en tecnología informática, científicos, estudiantes de posgrado, empresarios, artistas y escritores, personas relacionadas con los medios de comunicación, la tecnocracia de las organizaciones internacionales y de las ONG.

Según la Unesco [2014], los diez principales países receptores de estudiantes extranjeros son: Estados Unidos (18%), Reino Unido (11%), Francia (7%), Australia (6%), Alemania (5%), Rusia (4%), Japón (4%), Canadá(3%), China (2%) e Italia (2%). Los principales países de origen de estudiantes son: China (694 400), India (189 590), Corea del Sur (123 799) y Alemania (117 600). Otros autores definen esta noción como “el proceso que desarrolla o ejecuta y mantiene políticas y programas que integran la dimensión internacional, intercultural o global en los propósitos o funciones o en la forma de llevar la educación superior” [Acosta, 2013].

Balan [2009] define que las universidades tienen un papel crucial en el proceso no sólo de la educación, sino en el diseño de movilidad de emigrantes calificados, según los convenios que tienen suscritos con los países de destino.

La movilidad internacional gracias a las universidades no sólo permite la migración de estudiantes, sino de docentes, investigadores y científicos; en este sentido, los estudios de Batalova [2007] indican que la cantidad de investigadores extranjeros que se radicaron temporalmente en Estados Unidos, ya sea para desarrollar una investigación o para impartir clases creció 65% (de 59 400 en 1995-1996 a 89 600 en 2005-2006). El incremento de movilidad de científicos también ha crecido de manera permanente y esto lo demuestran los artículos desarrollados a partir de un trabajo colaborativo.

Hemos empezado enunciando los avances teóricos y empíricos de la migración calificada, pero también hay autores que consideran las consecuencias negativas de esta, quienes argumentan que hay un debilitamiento del mercado y una pérdida de recursos invertidos en educación [Nyberg-Sorensen, 2002; Findlay y Stewart, 2004; Cepal, 2006; De Haas, 2010].

Otros argumentos respecto de la salida de emigración calificada van más hacia el desarrollo económico y familiar, puesto que las remesas constituyen un fuerte aliciente para

las familias; otro aspecto importante es el retorno de mano de obra calificada con nuevas competencias y habilidades, la circulación de personal calificado, los programas de estímulo de movilidad laboral, desarrollo de la diáspora y emprendimientos [Lowell, 2003; Tejada y Bolay, 2005; Martínez, 2006].

MIGRACIÓN CALIFICADA

Martínez [2008: 2] considera que la migración calificada³ es: “el desplazamiento de la fuerza de trabajo con habilidades y talentos claves para el desarrollo, innovación, investigación, tecnología. [...] Las capacitaciones técnicas hasta la especialización más sofisticada [...] talentos de todo tipo (técnicos como culturales)”, donde el personal calificado de las ocupaciones del grupo de profesionales, técnicos y afines se manejan en la casi totalidad de las operaciones censales, siguiendo las clasificaciones internacionales de ocupaciones (términos técnicos). Este es un concepto bastante amplio que abarca las caracterizaciones encontradas en la Alianza del Pacífico. Por su parte, Pellegrino [2001: 5] indica que:

“las personas que han completado con éxito estudios de tercer nivel en alguna de las áreas de Ciencia y Tecnología (C&T), y aquellas que, aunque formalmente no puedan clasificarse en la categoría anterior, se encuentren empleadas en una ocupación de C&T en las que las calificaciones anteriores suelen ser requisitos”.

La evidencia empírica ha hecho posible tener mayor amplitud al definir qué es la migración calificada, así nacen

³ El concepto de migración calificada se ha creado principalmente mediante desarrollos empíricos. En la actualidad hay una ausencia de definiciones unívocas y aceptadas en materia de migración calificada que por lo general consideran en los estudios empíricos a personas con educación terciaria o superior; en la práctica se utiliza la información del sistema de visado y admisiones de los países de destino que cambian según los criterios y tipo de ocupación de la persona que desea calificar.

nuevos conceptos que ayudan por medio de los marcos teóricos a caracterizar a los migrantes calificados.

Figura 1. Nuevos conceptos que se le atribuyen a la migración calificada



Fuente: Elaboración propia.

TENDENCIAS GLOBALES DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA

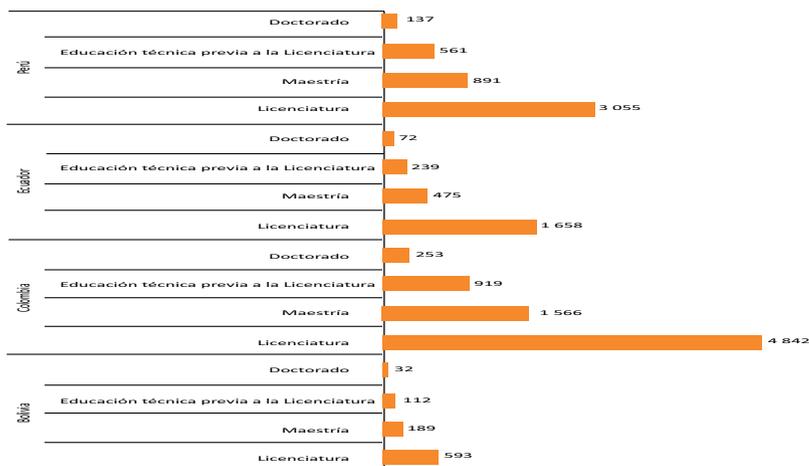
El trabajo de Lozano y Gandini [2011] destaca características de la migración calificada de América Latina a los países de destino, que se caracterizan por:

1. *Crecimiento de la migración calificada en los países de destino.* Los que poseen mayor nivel educativo cuentan con un mayor movimiento internacional, así como una mayor velocidad de movilidad laboral. Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) [2010], su movilidad depende de las necesidades de mano de obra con

formación determinada que se desenvuelven en sectores específicos en las sociedades receptoras, donde hay políticas de captación que permiten consolidar la expansión económica y el desarrollo tecnológico de esos países.

Considerando los datos de la American Community Survey [2010] para los países de la Comunidad Andina (CAN) en el periodo 2006-2010, en cuanto a la migración calificada a Estados Unidos, puede observarse que los migrantes con un grado mínimo, como la licenciatura, han cumplido con el desarrollo de estudios superiores; seguido de quienes han cursado estudios de maestría y en un mayor número, con doctorado. Para Perú y Colombia, pertenecientes a la AP, también evidencian este comportamiento destacando que hay una mayor emigración calificada en Colombia que en Perú.

Gráfica 1. Estados Unidos. Migración calificada de los la CAN según el nivel educativo, 2006-2010 (número de personas)



Fuente: American Community Survey [2010]. Elaboración propia.

2. *Incremento de la tasa de migración calificada femenina.* Las estadísticas reportan que la emigración en los últimos años tiene rostro femenino y este número se vuelve más importante si se trata de mujeres con alta cualificación. La encuesta antes mencionada destaca la participación de la mujer andina y de Perú y Colombia con alto grado de educación como migrante calificada, la misma que gracias a los programas de acogida se ha insertado al mercado laboral.
3. *Concentración de migrantes con altos niveles de educación en determinados destinos.* Los países de la OCDE han sido los más privilegiados (agentes y mecanismos que los han impulsado son las corporaciones transnacionales, universidades y centros de investigación).

LA RELACIÓN INVERSA ENTRE EL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN DE LOS PAÍSES
Y LAS TASAS DE EMIGRACIÓN DE PROFESIONALES

Los estudios de Clemens [2009] y Luthria [2009] destacan la relación entre las altas tasas de emigración y el tamaño del país, mismos que han contribuido a estudiar un indicador para medir la repercusión de la migración calificada en los países de origen. La tasa de emigración calificada (TEC) indica que en América Latina y el Caribe fue de 11.4% en el año 2008, donde resalta la fuerte desigualdad en la TEC en 20 de los 33 países de la región quienes presentaron porcentajes superiores a 20. En 13 países las tasas son superiores a 60% y en cinco superan 80 por ciento

Otra característica importante es la participación de las mujeres en trabajos calificados, lo cual significa una pérdida de capital humano importante en los países de origen, puesto que ellas tienen tasas de participación en el mercado laboral local más bajas. Resalta la relación positiva entre la emigración de mujeres con estudios universitarios y la trascendencia en la educación de los hijos. El estudio de Docquier [2008]

indica que la participación femenina calificada de Uruguay y Argentina presenta tasas de emigración calificada femenina menor que la masculina, países como Belice, Granada y San Vicente destacan con la mayor tasa de emigración femenina.

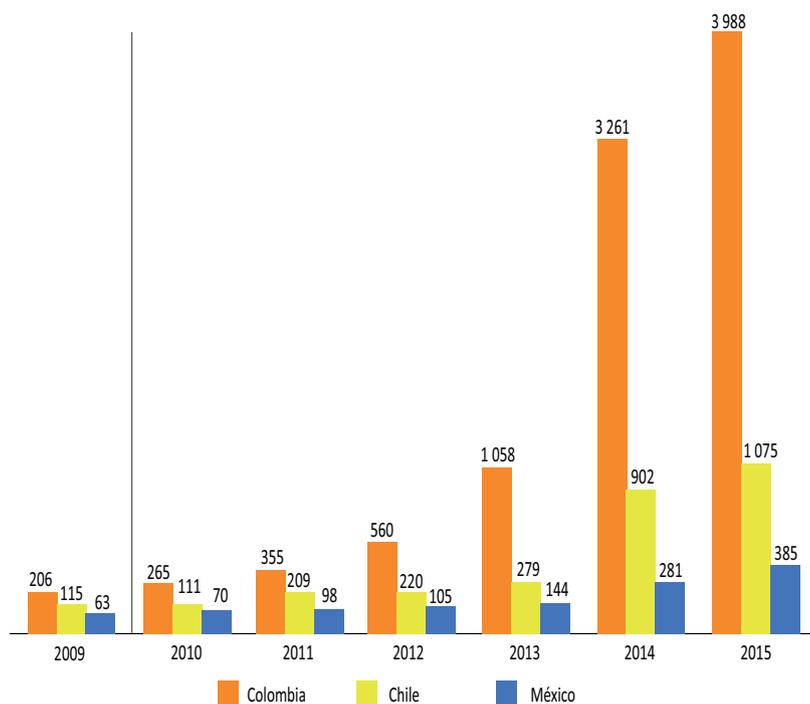
ALIANZA DEL PACÍFICO. LA MIGRACIÓN CALIFICADA HACIA PERÚ

La Declaración de Lima del 28 de abril de 2011 marca la pauta para establecer progresivamente la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas. Estableció que en un primer momento se priorizaría “el movimiento de personas de negocios y la facilitación del tránsito migratorio incluyendo la cooperación migratoria y consular policial”, con el objetivo de facilitar el tránsito migratorio y la libre circulación de personas desde una perspectiva integral que no sólo contemple el movimiento de personas de negocios, sino que incluya actividades no remuneradas entre los países que integran la AP. Este lineamiento ha permitido a Perú que se incremente progresivamente la permanencia de ciudadanos de Colombia, Chile y México, considerando los beneficios de esta alianza.

Los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones [2015] permiten conocer la evolución de los ciudadanos de la AP que han solicitado la residencia. Sólo en el periodo 2009-2010 había 830 residentes de la AP en Perú, a raíz de la firma de la alianza este número se ha incrementado significativamente: entre 2011-2015 se cuenta con 12 930 ciudadanos de la AP que residen en Perú, siendo los colombianos quienes han acogido de mejor manera a esta alianza, con 9 232 personas desempeñándose en diferentes actividades económicas, principalmente en las actividades en torno al gas. Muchas de las empresas que han ingresado al clúster gasífero son de inversiones colombianas; además, hay que resaltar que a partir de la Decisión núm. 545 de la CAN, cuentan con muchas

posibilidades de insertarse de una mejor manera en el mercado de trabajo peruano. El segundo grupo es Chile, con 2 685 ciudadanos que residen en Perú; aquí hay que rescatar que dada la cercanía con la frontera, cada fin de semana visitan la ciudad de Tacna más de 10 mil ciudadanos para disfrutar de la comida, hacer compras en los mercadillos y asistir a consultas médicas y odontológicas, siendo esta migración temporal y trasfronteriza. En el caso de los mexicanos, el número de ciudadanos en el periodo ha llegado a 1 013 individuos.

Gráfica 2. Perú. Ciudadanos de la AP con residencia, 2009-2015

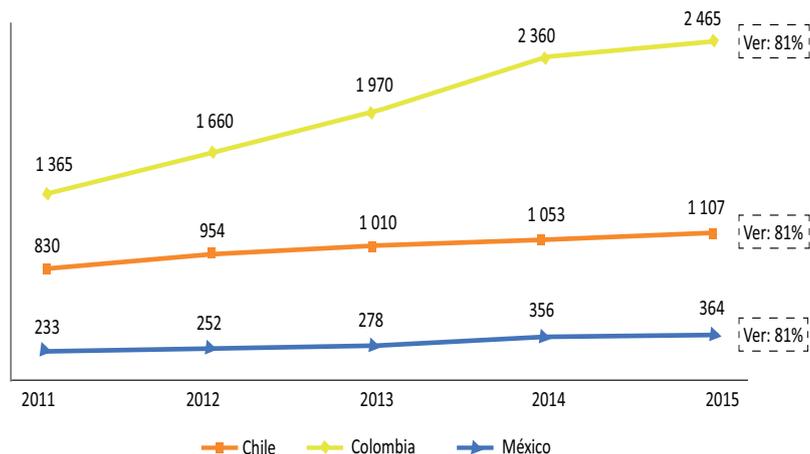


Nota: Los datos corresponden al año de inscripción como ciudadano residente del 1 de enero de 2009 al 20 de noviembre de 2015.

Fuente: Información extraída de la Base de datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú [2015]. Elaboración propia.

Considerando los datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) [2016] provenientes de la planilla electrónica, puede observarse que de 2 428 trabajadores en 2011 a 3 937 en 2015, se presenta una variación de 62%. Si se compara con los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones, más de 90% de los residentes tienen trabajo. Y nuevamente son los colombianos quienes se han insertado en mayor número en el mercado laboral peruano: 2 465 individuos, seguidos por los chilenos, con 1 107 y 364 mexicanos.

Gráfica 3. Perú. Trabajadores formales de los países de la AP, 2011-2015

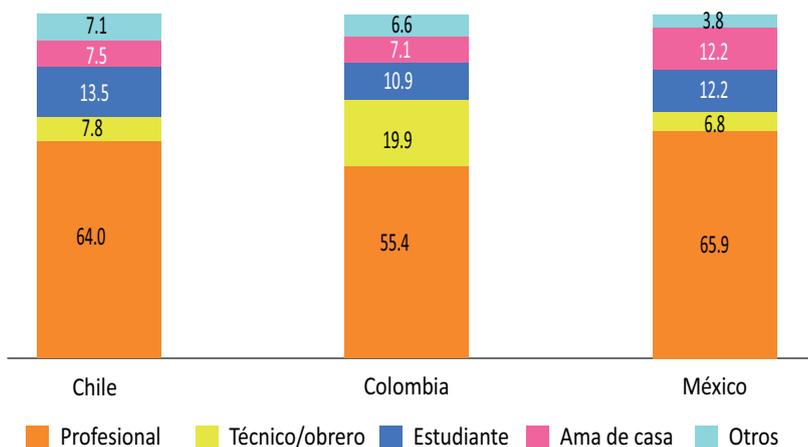


Nota: Los datos representan promedios anuales. Datos considerados a agosto de 2015.

Fuente: Planilla electrónica.

Tomando los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones [2015] los ciudadanos de la AP que han llegado a Perú son en su mayoría profesionales, seguidos de técnicos, estudiantes y amas de casa, entre otros. Por ello resulta más fácil insertarse al mercado de trabajo formal, puesto que ya tienen experiencia y habilidades que permiten el desarrollo de nuevas oportunidades de trabajo.

Gráfica 4. Perú. Ciudadanos de la AP por grupo ocupacional, 2009-2015 (porcentaje)

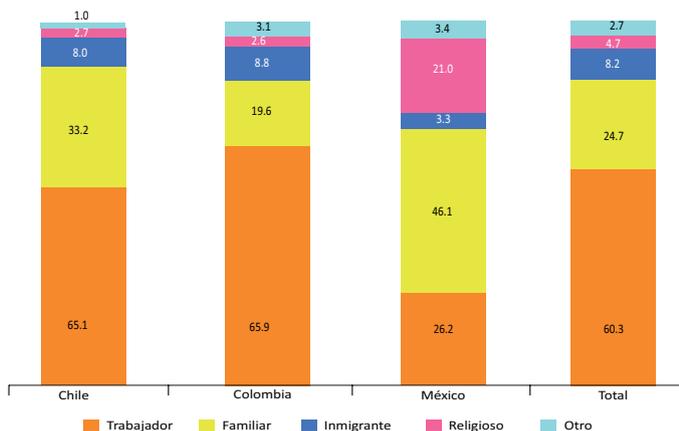


Fuente: Información extraída de la Base de datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú, 2015.

Fuente: Elaboración propia.

Respecto de la calidad migratoria, los datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones [2015] indican que 60.3% cuenta con calidad migratoria de trabajador, 24.7% tiene calidad migratoria de familiar, 8.2 de inmigrante, 4.2 de religioso y 2.7% de “otro”.

Gráfica 5. Perú. Calidades migratorias de ciudadanos de la Alianza del Pacífico, 2009-2015 (porcentaje)



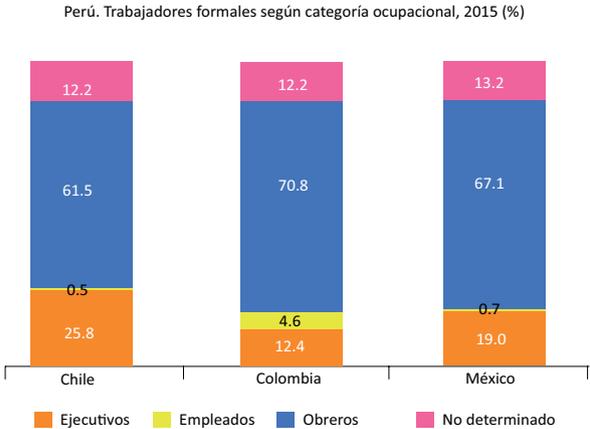
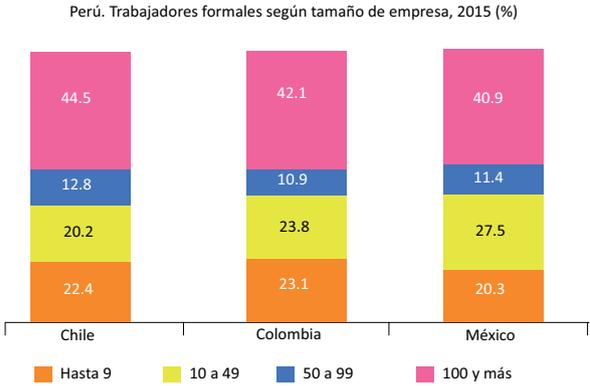
Fuente: Información extraída de la Base de datos de la Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú, 2015. Elaboración propia.

Los datos del MTPE [2016] en la planilla electrónica indican que los trabajadores provenientes de los países de la AP laboran principalmente en empresas grandes y como empleados. Cuatro de cada diez ocupados formales de la AP trabajan en empresas de 100 y más trabajadores. Siete de cada diez ocupados formales de la AP laboran como empleados. Respecto de los trabajadores formales según el tamaño de la empresa, para 2015 puede apreciarse que para el caso de los chilenos, 44.5% trabaja en empresas de más de 100 empleados, seguido de 22.4% que trabajan en empresas de hasta nueve trabajadores, 20.2% en empresas 10 a 49 trabajadores y 12.8% en empresas de 50 a 99 trabajadores.

En el caso de los colombianos, 42.1% trabaja en empresas de más de 100 empleados, 23.8% en empresas de 10 a 49 trabajadores, 23.1% en empresas de menos de nueve trabajadores y 10.9% en empresas de 50 a 99 trabajadores. En el caso de los mexicanos, siguen la misma tendencia de los colombianos y chilenos, insertándose de manera formal en empresas con más

de 100 trabajadores. Respecto de la categoría ocupacional, destaca que en el rubro de ejecutivos, 25.8% son chilenos, 19 mexicanos y 12.4% colombianos. De los tres países más de 60% de los trabajadores formales según la categoría ocupacional se han insertado en el mercado peruano como empleados.

Gráfica 6. Perú. Trabajadores formales según tamaño de la empresa y categoría ocupacional de los ciudadanos de la AP, 2015



Nota: Los datos representan el promedio anual. Datos considerados a agosto de 2015.

Fuente: Planilla electrónica.

Los trabajadores provenientes de los países de la AP laboran mayormente en actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, seguidos por actividades de comercio e infraestructura manufacturera.

Tres de cada 10 trabajadores formales de la AP laboran en actividades relacionadas con la compra, venta o alquiler de bienes inmuebles (viviendas, edificios, apartamentos, terrenos, etcétera).

Perú. Trabajadores formales según actividad económica, 2015

Actividad económica	Chile		Colombia		México	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	337	30.4	690	28.0	101	27.8
Comercio	214	19.3	408	16.5	50	13.7
Industria manufacturera	110	9.9	238	9.7	40	10.9
Otras activ. de serv.comunitarios, sociales y personales	62	5.6	250	10.2	33	9.1
Construcción	81	7.3	246	10.0	16	4.4
Transporte y comunicaciones	79	7.1	135	5.5	24	6.6
Enseñanza	58	5.3	111	4.5	30	8.3
Explotación de minas y canteras	38	3.4	107	4.3	23	6.2
Intermediación financiera	37	3.3	65	2.7	16	4.4
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, y pesca	50	4.5	20	0.8	6	1.5
Servicios sociales y de salud	14	1.3	52	2.1	6	1.6
Otros 1/	29	2.6	143	5.8	20	5.5
Total	1 109	100.0	2 465	100.0	365	100.0

Nota: Los datos representan el promedio anual. Datos considerados a agosto de 2015. Incluye suministro de electricidad, gas y agua, hoteles y restaurantes, organizaciones y órganos extraterritoriales, entre otros.

Fuente: Planilla electrónica.

En cuanto al programa de becas que se promueve por los países de la AP hay 1 140 beneficiarios. Este tipo de programa permite una mejor movilidad calificada entre los países de la AP al promover la tecnología, innovación y calidad.

CONCLUSIONES

1. En América Latina y el Caribe, la migración calificada adopta patrones específicos de acuerdo con las dinámicas económicas asociadas con el nivel de formación.
2. La AP se convierte en una plataforma de oportunidades para la migración laboral juvenil y de alta cualificación, permitiendo incorporarse a nichos de mercado que aún no están explotados en el país de destino, convirtiéndose en un potencial para nuevas oportunidades de trabajo.
3. La migración laboral que llega al Perú desde la AP es principalmente calificada y aporta de manera importante al desarrollo e innovación del mercado de trabajo en Perú.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial [2010], “World Development Indicators & Global Development Finance”, disponible en <http://bit.ly/2F0pg3n> (Consulta: 12 de febrero de 2017).
- Belloc, F. [2009], “International economic assistance and migration: The case of Sub-Saharan countries”, *MPRA Paper 17290*, septiembre, disponible en <http://bit.ly/2CeqvSL> (Consulta: 12 de febrero de 2017).
- Castles, S. y M. J. Miller [2004], *La era de la migración. Movimientos internacionales en el mundo moderno*, Zacatecas,

Universidad Autónoma de Zacatecas/Secretaría de Gobernación/Instituto Nacional de Migración/Fundación Colosio/Miguel Ángel Porrúa.

Clemens, M. [2009], “Skill flow: A fundamental reconsideration of skilled-worker mobility and development”, Human Development Research, Paper 8, Nueva York, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, disponible en <http://bit.ly/2EbVFpJ> (Consulta: 25 de junio de 2010).

____ [2010], “A labor mobility agenda for development”, Working paper 201, Washington DC, Center for Global Development, disponible en <http://bit.ly/2nUJxzN> (Consulta: 25 de junio de 2010).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [2006], “Migración internacional, derechos humanos y desarrollo en América Latina y el Caribe. Síntesis y conclusiones”, disponible en <http://bit.ly/2EyOckN> y <http://bit.ly/2HbdSIU> (Consulta: 25 de junio de 2016).

Docquier, F. y A. Marfouk [2006], “International migration by educational attainment, 1990-2000”, en C. Ozden y M. Schiff (eds.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Nueva York, The World Bank/Palgrave Macmillan.

____ y H. Rapoport [2007], “Skilled migration: The perspective of sending countries”, *IZA Discussion paper series 2873*, junio, disponible en <http://bit.ly/2EzVNPU> (Consulta: 25 de junio de 2010).

____, O. Lohest y A. Marfouk [2007], “Brain drain in developing countries”, en *The World Bank Economic Review* 2, 21: 193-218.

____, B. Lindsay Lowell y A. Marfouk [2009], “A gendered assessment of highly skilled emigration”, en *Population and Development Review* 2, 35, junio.

Dreher, A. ([006], “Does globalization affect growth? Evidence from a new Index of Globalization”, en *Applied Economics*, 38, 10: 1091-1110, disponible en <http://bit.ly/1gQM Vin> (Consulta: 25 de junio de 2010).

- Haas, H. [2007], “Remittances, Migration and Social Development”, en Génova: United Nations Research Department for Social Development.
- _____. [2007], “Mobility and human development”, en *Human Development Research Paper 1*, Nueva York, UNDP.
- _____. [2010], “Migration and development: A theoretical perspective”, en *International Migration Review* 1, 44, 227-264, primavera.
- Lowell, B. L. [2003], “The need for policies that meet the needs of all”, en *Science and Development Network*, disponible en <http://bit.ly/2EY2xVs> (Consulta: 12 de febrero de 2018).
- Lowell, B., A. Findlay y E. Stewart [2004], “Brain strain: Optimising highly skilled migration from developing countries”, *Asylum and Migration Working Paper 3*, Londres, Institute for Public Policy Research.
- Lozano, F. y L. Gandini, [2010], *Migrantes calificados de América Latina y el Caribe. ¿Capacidades desaprovechadas?*, Ciudad de México, Universidad Nacional Autónoma de México-Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Martínez Pizarro, J. [2006], “Globalizados pero restringidos. Una visión del mercado global de recursos humanos calificados”, en A. I. Canales (ed.), *Panorama actual de las migraciones en América Latina*, Guadalajara, Universidad de Guadalajara.
- Sassen, S. [2003], *Los espectros de la globalización*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Schiff, M. [2006], “Brain gain: claims about its size and impacts on welfare and growth are greatly exaggerated”, en C. Ôzden y M. Schiff (eds.), *International Migration, Remittances and the Brain Drain*, Nueva York, The World Bank/Palgrave Macmillan.

7. MIGRACIÓN CALIFICADA EN LOS PAÍSES NÓRDICOS Y LA CRISIS MIGRATORIA EN EUROPA*

*Ana María Aragonés
Uberto Salgado*

INTRODUCCIÓN

Presentamos los resultados de una investigación en la que estudiamos el fenómeno de la migración altamente calificada en los países de la región nórdica: Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia. Esta región ha sido objeto de una menor atención en la literatura internacional en relación con el tema señalado, sin embargo, se trata de países considerados como altamente receptores de talentos, listados justamente después de Estados Unidos, principal receptor mundial de talentos de acuerdo con el índice global de innovación 2015 [Economist Intelligence Unit, 2016].

Estas consideraciones, vinculadas a la muy conocida política de respeto a los derechos humanos, a la aplicación del estado de bienestar, con un sistema de salud universal, equidad de género, entre otras políticas de beneficio social, han generado sociedades más igualitarias, a diferencia de lo que se vive en otros países altamente desarrollados.

* Agradecemos el apoyo del proyecto PAPIIT IN300716, el cual permitió el desarrollo del presente estudio. Agradecemos también al Instituto de Investigaciones Económicas por las facilidades prestadas para la buena realización del proyecto y a los becarios Ulises Sánchez Guerrero, Luis Fernando González Martínez, Olivia Salas Saucedo y Dorian Ivon Martínez De Lara cuya colaboración fue destacada.

En la mayoría de los países receptores, la migración altamente calificada se ha incrementado en forma sustancial en los últimos años a pesar de la crisis, a diferencia de lo acaecido en sucesos históricos anteriores en los que los migrantes han sido los primeros en verse afectados y han tenido que reducir sus movimientos. ¿Cuáles son las condiciones estructurales que propician este nuevo comportamiento y qué tipo de móviles están impulsando a los países a incorporar migrantes calificados a pesar de la crisis? En la medida en que estos profesionistas son más bien escasos, podemos presagiar una competencia mundial por esos talentos escasos, lo que debería reflejarse en políticas migratorias más flexibles.

Nuestra tesis es que los países que se encuentran desarrollando programas de la economía del conocimiento requieren generar profesionistas en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés), sin embargo, estos países tienen grandes dificultades para satisfacer la demanda de profesionistas con contingentes internos, esto se debe principalmente a dos fenómenos estructurales: conflictos demográficos y educativos. Esto obstaculiza la captación de una oferta satisfactoria de profesionistas, lo que explicaría la amplia incorporación de migrantes calificados, a pesar de la crisis [Cerna, 2016]. Si bien se plantean varias alternativas para enfrentar las dificultades demográficas, desde nuestro punto de vista, la más viable es la incorporación de migrantes, como desarrollamos más adelante. También hacemos un breve análisis acerca de los migrantes provenientes de la llamada “crisis del Mediterráneo”, porque consideramos que pueden tener un papel importante ante la escasez de trabajadores, lo que lamentablemente no todos los posibles países receptores aceptan.

En el presente estudio analizamos las condiciones demográficas de los países nórdicos, el efecto que tienen en los mercados laborales y por qué ante diversas alternativas para

enfrentar este conflicto, la incorporación de migrantes es la mejor solución. Finalmente habría que señalar que la superación de la crisis estructural y sus actuales condiciones recesivas requieren profundizar en la economía del conocimiento, argumento adicional que explica por qué los trabajadores migrantes son el capital humano indispensable para alcanzar esos objetivos.

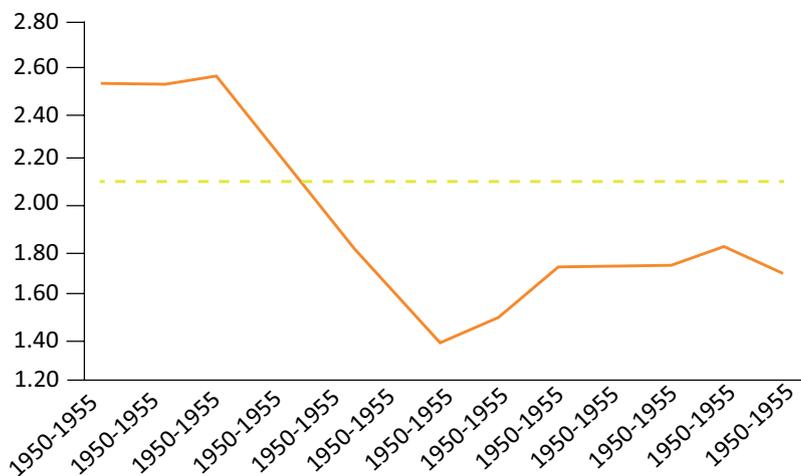
SITUACIÓN DEMOGRÁFICA EN LOS PAÍSES NÓRDICOS

Las condiciones demográficas son un indicador muy importante, no sólo para analizar las condiciones de la población y su reproducción, sino por sus consecuencias en la economía de un país y sus mercados de trabajo. En este sentido, planteamos que ante estas dificultades, la incorporación de trabajadores migrantes es la mejor alternativa a las exigencias y requerimientos de los mercados laborales internacionales. Requerimientos que se han ido transformando históricamente en función de los cambios en los patrones de acumulación. Como señala José Valenzuela Feijó [1990], un patrón de acumulación se encuentra determinado históricamente, es decir, no se trata de “acumulación capitalista a secas”, sino de la forma que ésta toma en un periodo histórico dado, por lo tanto, sus especificidades cambian también. En este sentido, los flujos de trabajadores adoptan sus características en función de las necesidades de reproducción del capital en el centro, dando lugar a nuevos patrones migratorios.

Al analizar las condiciones de fecundidad en los países nórdicos se observa que se encuentra por debajo del nivel de reemplazo, fenómeno que se generaliza en los 28 países forman la Unión Europea, al ubicarse en 1.5 hijos por mujer en edad fértil para el año 2013 [Eurostat, 2016]. La tasa de fecundidad en Estados Unidos es de 1.9 hijos y se afirma que

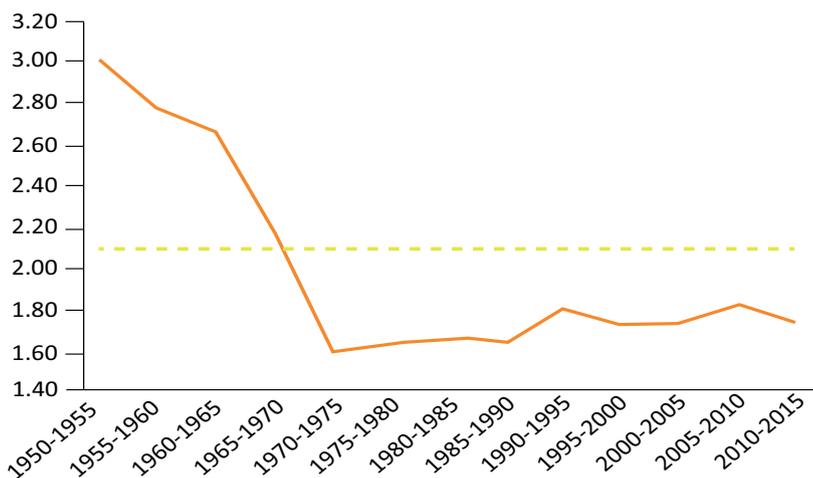
esta diferencia se debe a la incorporación de migrantes latinos en la sociedad estadounidense, cuya participación demográfica presenta una mayor tasa de fecundidad [Livingston, 2016]; el comportamiento de las tasas de fecundidad para los países nórdicos seleccionados puede observarse en los gráficos 1, 2, 3 y 4. Una de las consecuencias es el envejecimiento de la población, esto es, crece la población de 65 años y más que pasan al retiro, sin embargo, la cantidad de personas que entran a la población económicamente activa son insuficientes para suplir a los trabajadores que se jubilan. Las pirámides muestran poblaciones estancadas, y el problema fundamental es la reducción de la población en edad de trabajar (16 a 65 años), como se aprecia en los gráficos 5, 6, 7 y 8.

Gráfica 1. Tasa de fecundidad de Dinamarca, 1950-2015 (quinquenal)



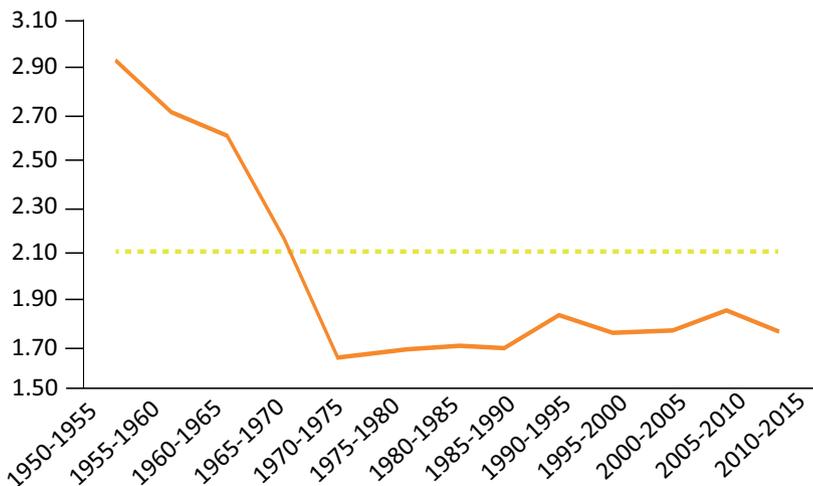
Fuente: Elaboración propia con base en datos de World Population Prospects the 2015 revisión, United Nations Population Division.

Gráfica 2. Tasa de fecundidad de Finlandia, 1950-2015 (quinenal)



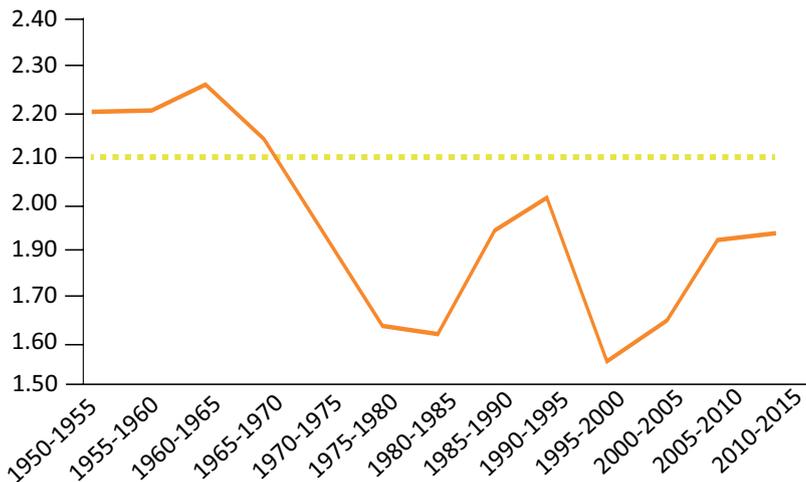
Fuente: Elaboración propia con base en datos de World Population Prospects the 2015 revisión, United Nations Population Division.

Gráfica 3. Tasa de fecundidad de Noruega, 1950-2015 (quinenal)



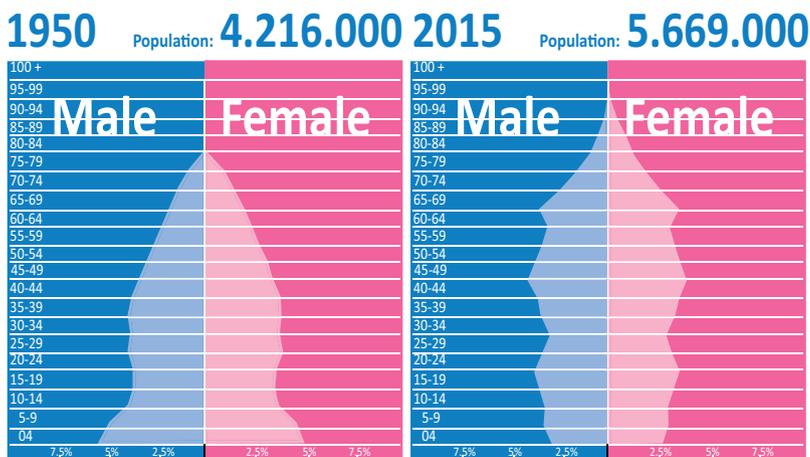
Fuente: Elaboración propia con base en datos de World Population Prospects the 2015 revisión, United Nations Population Division.

Gráfica 4. Tasa de fecundidad de Suecia, 1950-2015 (quinenal)



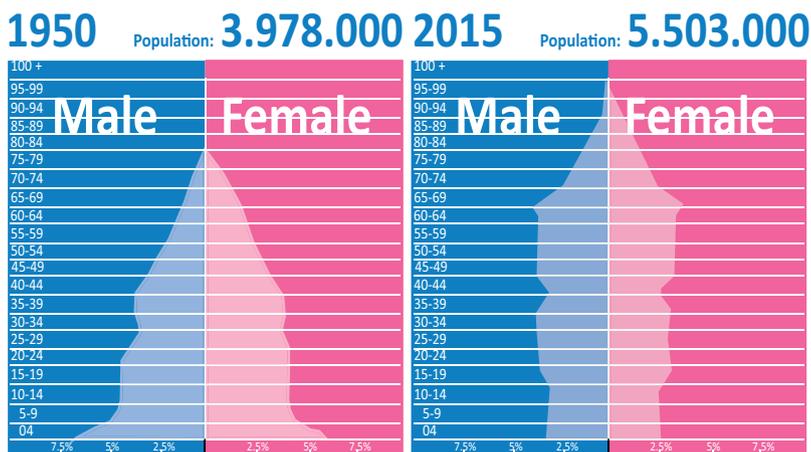
Fuente: Elaboración propia con base en datos de World Population Prospects the 2015 revisión, United Nations Population Division.

Gráfica 5. Pirámides poblacionales de Dinamarca 1950, 2050



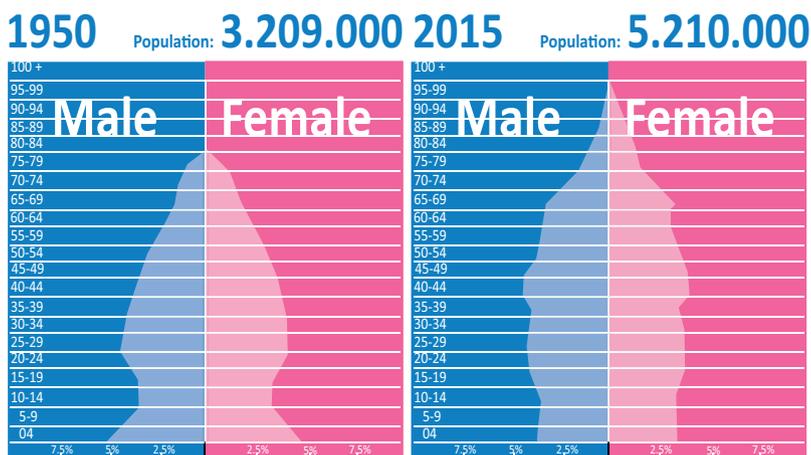
Fuente: World Population Pyramids of the World.

Gráfica 6. Pirámides poblacionales de Finlandia 1950, 2050



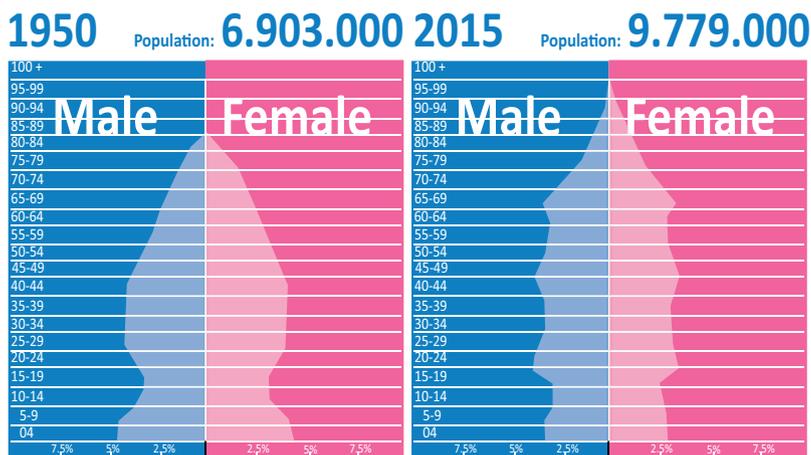
Fuente: World Population Pyramids of the World.

Gráfica 7. Pirámides poblacionales de Noruega 1950, 2050



Fuente: World Population Pyramids of the World.

Gráfica 8. Pirámides poblacionales de Suecia 1950, 2050



Fuente: World Population Pyramids of the World.

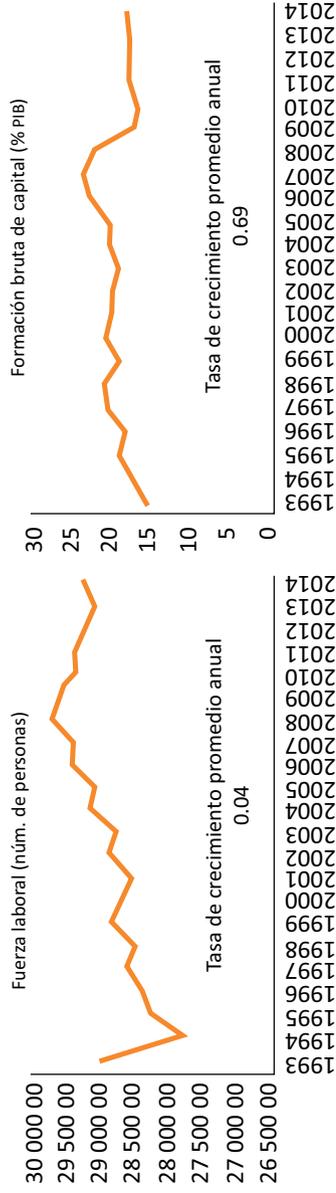
CONFLICTOS DEMOGRÁFICOS QUE REQUIEREN ACCIONES DRÁSTICAS

Los demógrafos hablan también de un “decrecimiento natural”, indicando con ello que el mundo enfrenta más defunciones que nacimientos; 17 países europeos sufren este fenómeno, incluye los tres más poblados de Europa: Rusia, Alemania e Italia; en otros países las defunciones están al mismo nivel que los nacimientos. Estas condiciones ha llevado a cuestionar si está en un tiempo de “desorden demográfico” o sería mejor denominarlo como un periodo de “revolución demográfica” [Johnson, Field y Poston, 2015], lo cual indica que se necesitan acciones drásticas. Habría que recordar que la situación presente es una consecuencia del fenómeno del *baby boom*, etapa demográfica que presentó un decremento importante de las defunciones, pero al mismo tiempo un significativo incremento de la fecundidad, bonanza demográfica que generó

un histórico crecimiento económico desde la segunda posguerra hasta la crisis de los años setenta, etapa denominada “época de oro del capitalismo”.

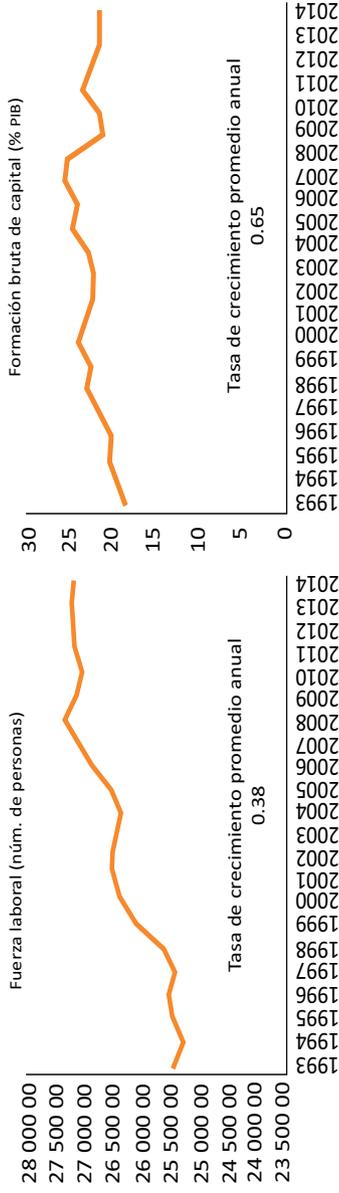
La dificultad actual es que la escasez de trabajadores repercute negativamente en el crecimiento económico. Para poder comprobar el vínculo entre crecimiento económico y trabajadores, se hizo un ejercicio sencillo tomando en cuenta el planteamiento del modelo Harrod-Domar [1946], el cual señala que para que una economía mantenga un crecimiento equilibrado en el pleno empleo (tasa de crecimiento natural) es necesario que tanto el capital como la fuerza laboral crezcan de manera conjunta a tasas similares en periodos largos (gráficos 9, 10, 11 y 12). Lo que podemos observar es que el crecimiento de la fuerza de trabajo es inferior al crecimiento del capital, lo cual implica que hay un exceso de capital y de ahorros en dichas economías que podría desacelerar el ritmo de crecimiento económico. Esto se debe a que la principal restricción de la producción es el monto de trabajo disponible, observándose un nivel de capital ocioso; dicho comportamiento puede apreciarse en casi todos los países analizados excepto en Noruega, donde ambas tasas crecen a niveles similares.

Gráfica 9. Fuerza laboral (personas) y formación bruta de capital (% GDP) de Dinamarca, 1993-2014



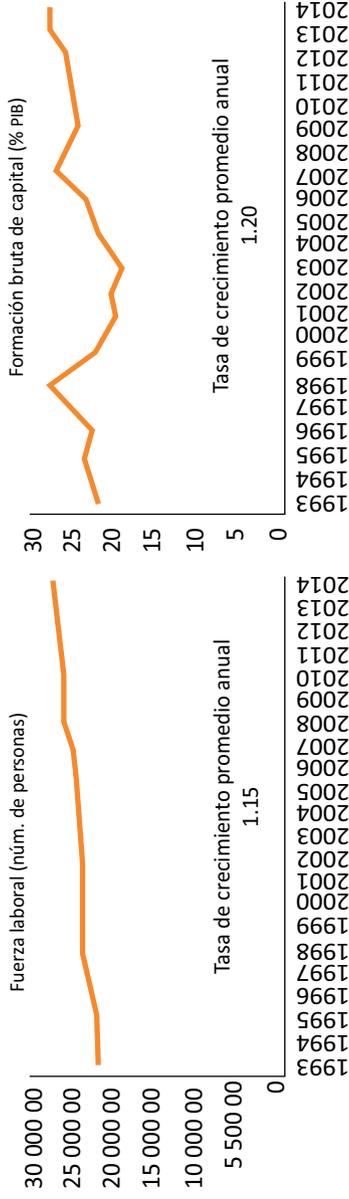
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Gráfica 10. Fuerza laboral (personas) y formación bruta de capital (% GDP) de Finlandia, 1993-2014



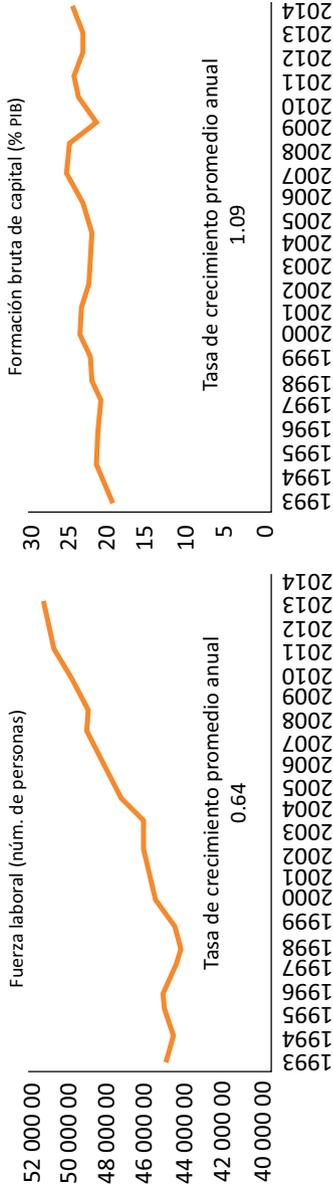
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Gráfica 11. Fuerza laboral (personas) y formación bruta de capital (% gdp) de Noruega, 1993-2014



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

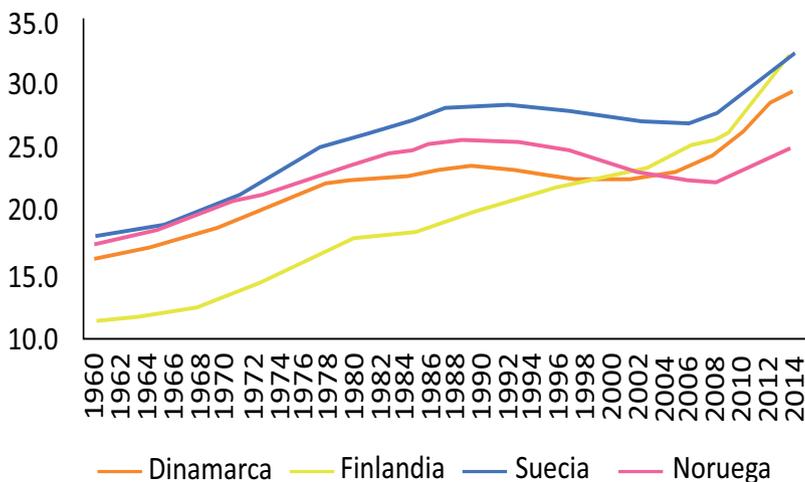
Gráfica 12. Fuerza laboral (personas) y formación bruta de capital (% gdp) de Suecia, 1993-2014



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Pero la escasez de trabajadores afecta no sólo el crecimiento económico, sino además hay un déficit en el fondo de pensiones y un incremento en el número de la relación de dependencia de la población adulta mayor en proporción al número de trabajadores (gráfica 13).

Gráfica 13. Relación de dependencia de la población adulta mayor a los 65 años como porcentaje de la población económicamente activa en países seleccionados, 1960- 2014



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Ante estos conflictos se han puesto a debate un conjunto de propuestas para enfrentar el conflicto demográfico:

1. *Elevar la productividad laboral.* Parece difícil poder incrementar la productividad laboral al punto de compensar la escasez de trabajadores. La ley de Kaldor-Vernooorn sostiene que el crecimiento de la productividad es endógeno, y por lo tanto, hay una fuerte correlación entre el crecimiento de la productividad y la tasa de crecimiento de la actividad económica que responde a

los estímulos de la demanda, es decir, el efecto multiplicador de largo plazo implica que no sólo el empleo, la acumulación, el nivel de crecimiento y la productividad son determinados conjuntamente por las fuerzas de la demanda [Camara-Neto y Vernego, 2010].

Por lo tanto, la productividad es incentivada primordialmente por las fuerzas de la demanda, no se incentiva una mayor producción de bienes y servicios si la demanda se contrae, pues provocaría una acumulación en los inventarios de las empresas, y operarían incluso en números rojos si la demanda no crece. Es en este punto donde la propuesta europea de cerrar la puerta a la migración y en lugar de ello estimular la productividad es cuestionable, pues diversos estudios han demostrado el papel que tienen los migrantes como consumidores y su efecto positivo al estimular la demanda. De acuerdo con Álvaro Lima [2014], durante 2010 los inmigrantes en Estados Unidos ejercieron un gasto destinado al consumo cercano a los 24.4 billones de dólares, mientras que el estudio de Del Carpio y Wagner [2015] señala que en el caso de Turquía, que alberga a cerca de dos millones de refugiados sirios que en su mayoría no cuentan con un permiso formal de trabajo, se han insertado en ocupaciones informales para obtener un ingreso, lo cual ha incrementado la demanda de bienes y servicios.

2. *Retrasar la edad de jubilación.* La escasez de trabajadores en activo produce un déficit en los fondos de pensión, por lo tanto, la idea de retrasar la edad de retiro es reducir el número de población inactiva y convertirla en cotizantes para incrementar el ingreso fiscal que contribuye favorablemente en el fondo de pensiones. Se señala que la edad de 65 años se fijó a principios del siglo xx, cuando la esperanza de vida era de 50 años, lo que seguramente representaba más

cotizaciones que personas que gozaran de ella. Otro factor que se añade es el hecho de que la educación era muy elitista y pocos alcanzaban los niveles superiores. Debido a ello, los jóvenes de 16 años no tenían otra opción que entrar al mercado laboral, por lo que cotizaban muchos años al fondo de pensiones [Busemeyer, 2012]. Hoy la situación es diferente, pues muchos jóvenes continúan sus estudios universitarios y posgrados, y entran al mercado laboral a edad más avanzada, por lo tanto, contribuyen en menor medida a los fondos de pensión, además de que la esperanza de vida ha pasado de 50 a 78-85 años [Lunefeld y Stratton, 2013]. Si bien es cierto que la población mundial está cada vez más envejecida y que este fenómeno crece a escala mundial, parece difícil que los trabajadores acepten retrasar la edad de jubilación, pues lo consideran como un beneficio resultado de muchas luchas sociales. Pero no queda claro el efecto benéfico de ese retraso en la edad de la jubilación para superar los problemas de la escasez de trabajadores y superar el déficit fiscal, pues finalmente dos años más no sustituye una vida laboral.

3. *Incorporar migrantes es la alternativa más viable, y para los que buscan asilo y refugio es la mejor forma de integración.* Hay países que han considerado a los trabajadores migrantes como una buena solución para superar los conflictos demográficos, recuperar el crecimiento económico, y lo más importante, compensar la escasez de trabajadores jóvenes que contribuyan al fondo de pensiones. Estos países son Estados Unidos, Australia y Nueva Zelanda [Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2014], que valoran a los migrantes como un recurso para el uso productivo del capital que de otra forma quedaría desaprovechado al quedar inactivo. Al mismo tiempo,

esta posibilidad permite a los nativos especializarse en profesiones que requieren mayor tiempo para su especialización y alcanzar niveles científicos de mayor complejidad, relacionados con innovaciones y propuestas de solución a problemas complejos que más adelante pueden materializarse en bienes tangibles.

Sin embargo, a los migrantes que buscan refugio se les culpa de los mismos “problemas” que a los llamados *migrantes económicos*, por ejemplo:

- a) *Afectan el salario a la baja*. Muchos estudios demuestran que esos temores son infundados. El efecto sobre los trabajadores de menor calificación causaría una disminución en sus salarios de 0.1% con el incremento de 1% de migrantes de baja calificación, es decir, prácticamente no habría efecto alguno [National Bureau of Economic Research, USA y Peri, 2014].
- b) *Incrementan el desempleo*. Para comprender lo equivocado de esta visión es importante poner el ejemplo de Alemania, país que otorgó el más importante número de permisos en 2015 a los refugiados, y los datos de desempleo a partir de entonces siguieron bajando. La OCDE manifiesta que gracias a estos migrantes es posible reducir las presiones demográficas del mercado laboral debido al envejecimiento de la población. Hay que recordar que Alemania tiene una de las más bajas tasas de fecundidad, 1.5 por ciento
- c) *Preocupaciones fiscales*. Esto depende de la rapidez con la que los gobiernos decidan integrar a los migrantes al mercado laboral formal, forma idónea para generar impuestos al ingreso y con ello incrementar la bolsa fiscal para las pensiones. Pero si los permisos para trabajar toman meses o años,

estas personas tampoco pagan impuestos por razones que están fuera de su voluntad. En ocasiones se incorporan al mercado informal, lo cual puede suponerles ser abusados y explotados, y finalmente, los impuestos siguen sin llegar a las arcas del Estado [Jean, Causa, Jiménez y Wanner, 2007].

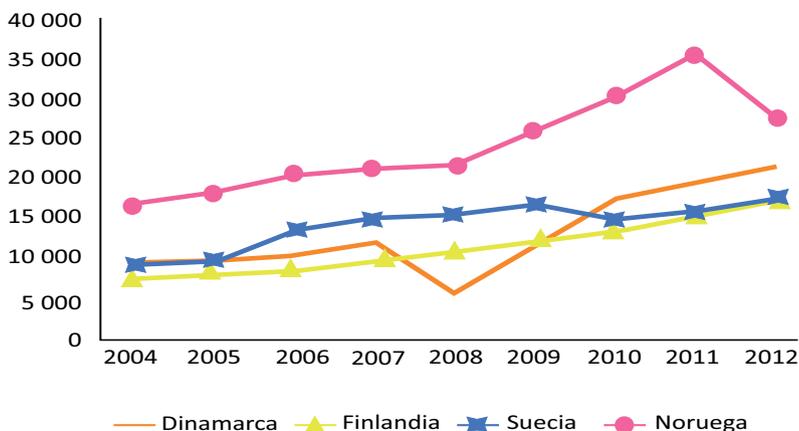
Finalmente, es importante destacar que, de acuerdo con datos de la OCDE, los países nórdicos presentan una tasa de desempleo notoriamente inferior al conjunto de los países de la comunidad europea. Si se considera que la tasa de desempleo armonizada de la Unión Europea de 19 países ascendió a la cifra de 10.9% para 2015, en los países nórdicos se registraron tasas de 4.4% para Noruega, 6.2% en Dinamarca, 7.4% en Suecia y 9.4% para Finlandia. Esto explica por qué los países de la región nórdica ante las dificultades demográficas han atraído a los migrantes por medio de diversas políticas, una de ellas gracias a una ampliación de los permisos de residencia con motivos laborales, y la otra, atraer a estudiantes internacionales.

INCORPORACIÓN DE ESTUDIANTES EXTRANJEROS, OTRA ALTERNATIVA PARA SUPERAR EL PROBLEMA DEMOGRÁFICO

Si bien es necesario reconocer que estos países han hecho importantes esfuerzos en relación con la matriculación de las universidades, pues la cantidad de jóvenes que han ingresado a la universidad en proporción con el total de jóvenes en edad para ingresar a los estudios superiores son muy altas: 77% para Noruega, 74% para Dinamarca, 66% para Finlandia y 60% para Suecia; sin embargo, las tasas de graduación son bajas. En Noruega sólo 42% se gradúa en el tiempo establecido por el programa de estudio, 49% en Dinamarca, 47% en Finlandia y únicamente 39% en Suecia [OCDE, 2014a].

La baja eficiencia terminal de sus estudiantes explica en parte por qué estos países buscan reclutar estudiantes extranjeros al implementar estrategias como becas, o en el caso de Noruega, que ofrece educación superior gratuita a los extranjeros [Aragonés y Salgado, 2015 y 2016]. Ésta ha sido una estrategia exitosa, pues se ha incrementado la participación de los estudiantes extranjeros en estos países, como se muestra en el gráfico 14. Vale la pena señalar que Dinamarca presentó una clara disminución en 2008 debido a que en 2007 comenzó a imponer tarifas a la matriculación de los estudiantes extranjeros; lo mismo ocurrió en Suecia en 2011 [Oxford Research, Council of Ministers y Nordic Council of Ministers, 2013].

Gráfica 14. Estudiantes extranjeros en países seleccionados 2004-2012



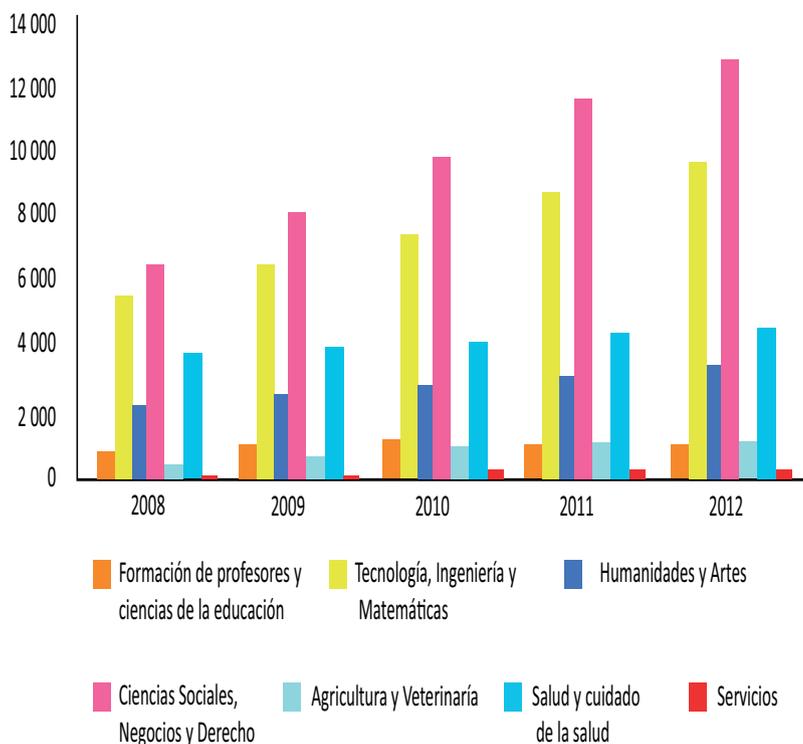
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la OCDE.

Muchos de estos estudiantes cursan carreras relacionadas directamente con la economía del conocimiento (STEM), como se muestra en las gráficas 15, 16, 17 y 18.

Hay gran interés por retener a la mayor cantidad de estudiantes extranjeros, por lo que se les otorga una serie de

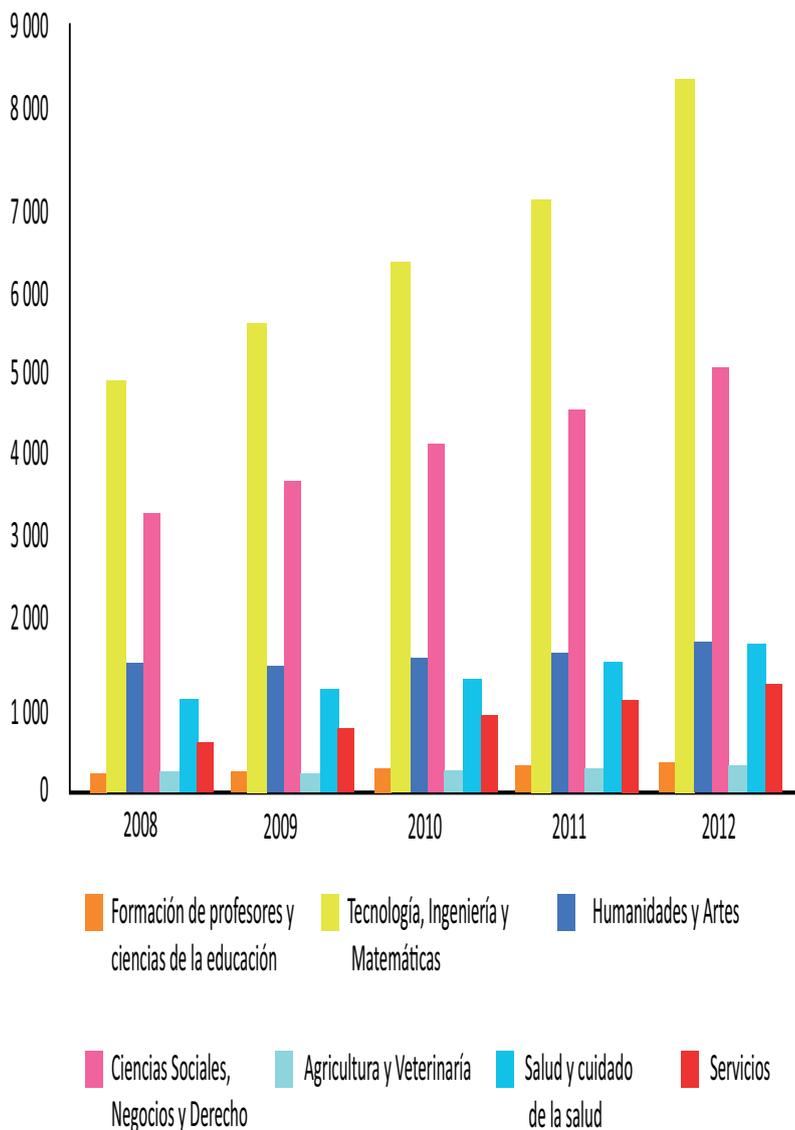
facilidades para que puedan insertarse en el mercado laboral, incluso se les permite trabajar mientras estudian. Al terminar sus estudios pueden extender su estancia hasta por seis meses adicionales con la finalidad de que busquen un empleo, lo que les facilita el tránsito de la visa de estudiante a una de residencia temporal, y después de seis años de residencia permanente son candidatos para solicitar la ciudadanía [Aragonés y Salgado, 2015 y 2016].

Gráfica 15. Número de estudiantes extranjeros por campo de conocimiento en Dinamarca, 2008-2012



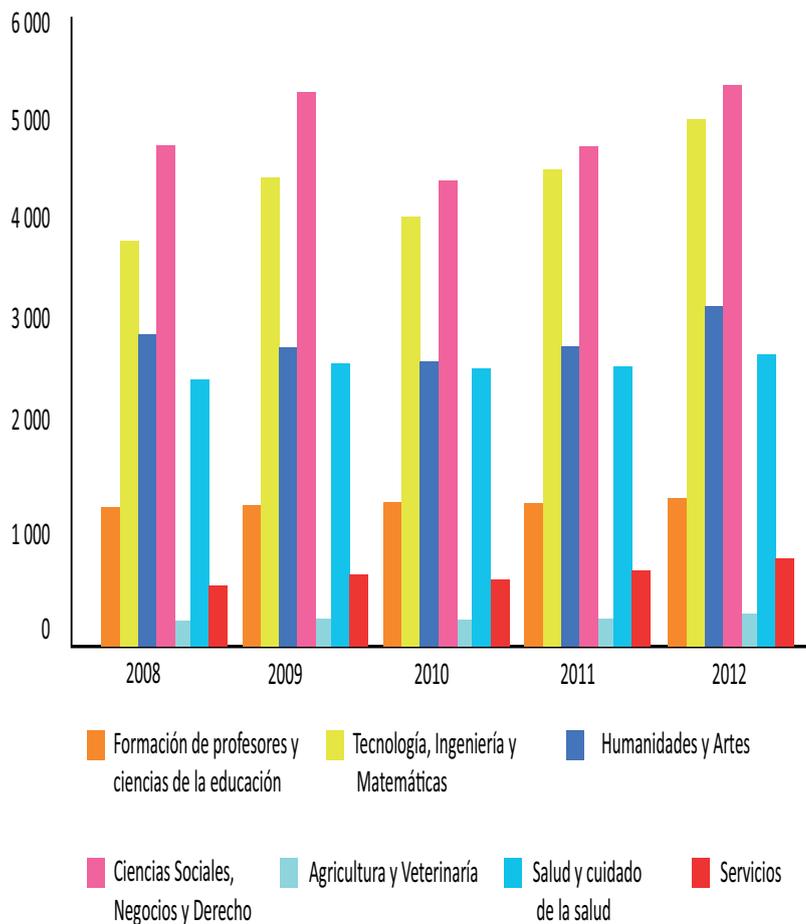
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Gráfica 16. Número de estudiantes extranjeros por campo de conocimiento en Finlandia, 2008-2012



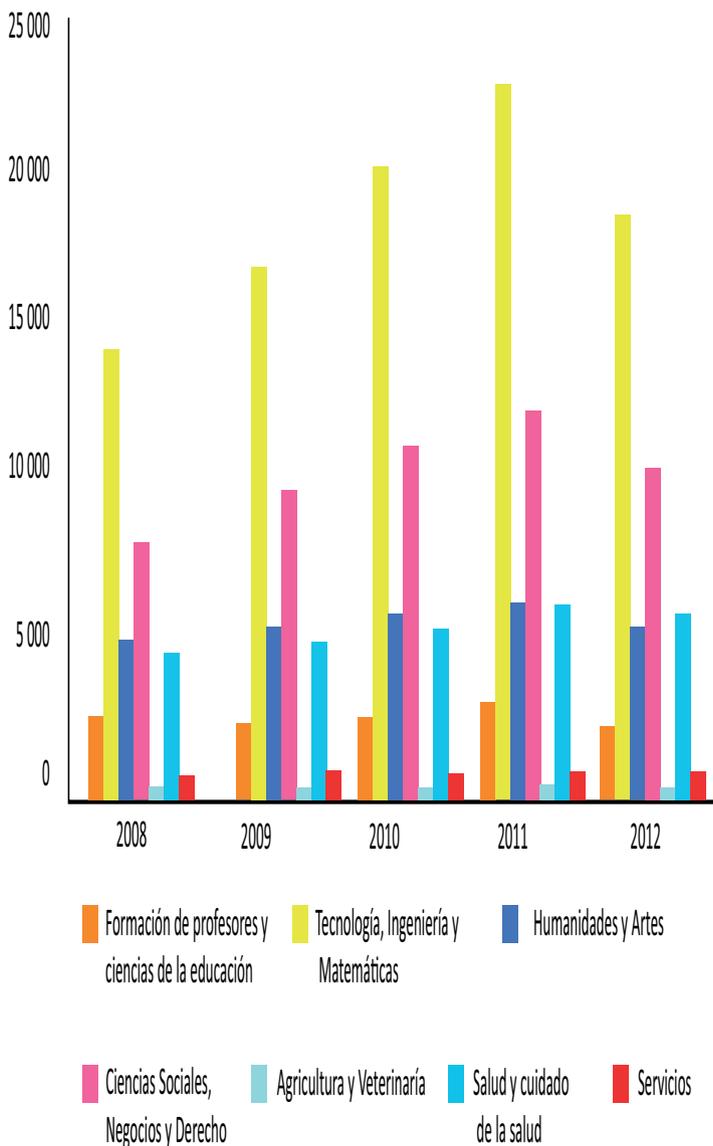
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Gráfica 17. Número de estudiantes extranjeros por campo de conocimiento en Noruega, 2008-2012



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

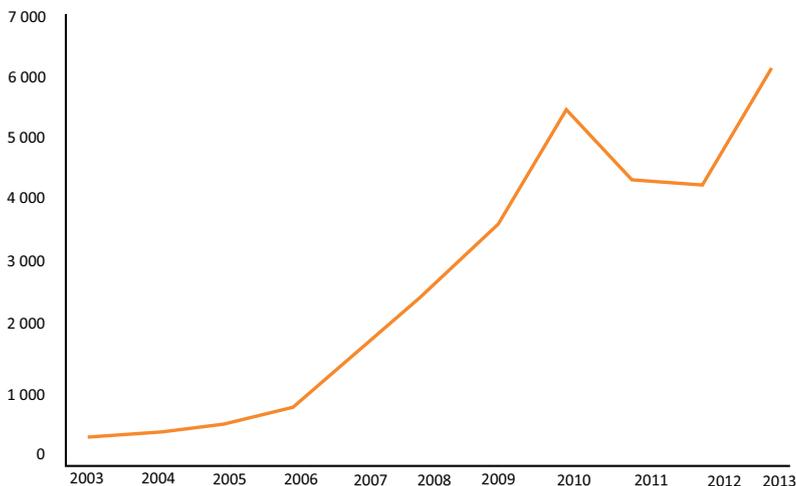
Gráfica 18. Número de estudiantes extranjeros por campo de conocimiento en Suecia, 2008-2012



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

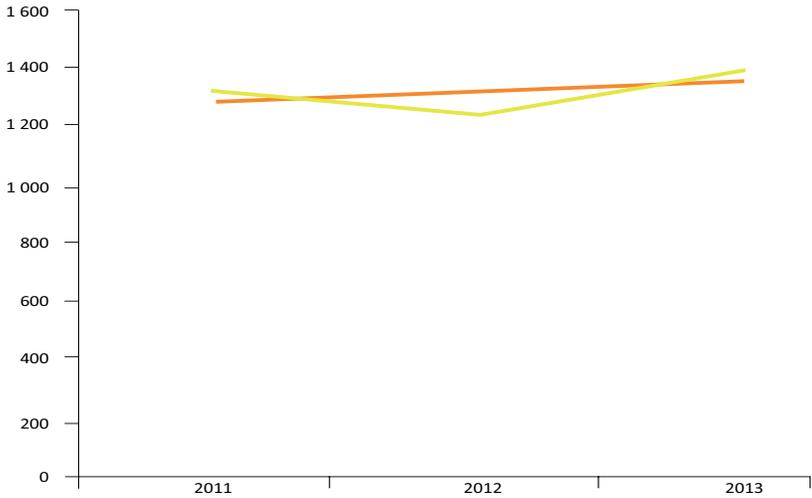
Los países nórdicos también atraen a una importante cantidad de migrantes altamente calificados y han incrementado las cuotas de visas y permisos de trabajo. Una de las políticas para atraer a estos migrantes es que se les reduce el cobro de impuestos: 25% en el caso de Suecia, 35% en Finlandia, 26% en Dinamarca y en Noruega se les facilita la obtención de permisos laborales a los ingenieros y trabajadores relacionados con la industria del petróleo e incluso se le garantiza el permiso de trabajo a su pareja [Aragónés y Salgado, 2015 y 2016]. Estas políticas han dado lugar a que la migración altamente calificada se incremente, incluso en los años posteriores a la crisis financiera de 2008 (gráficas 19, 20, 21 y 22).

Gráfica 19. Permisos de trabajo concedidos a migrantes calificados en Dinamarca, 2003-2013



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Statistical Overview Migration and Asylum, 2008 to 2013, the Danish Immigration Service.

Gráfica 20. Permisos de trabajo otorgados a especialistas e investigadores en las Ciencias para Finlandia, 2011-2013



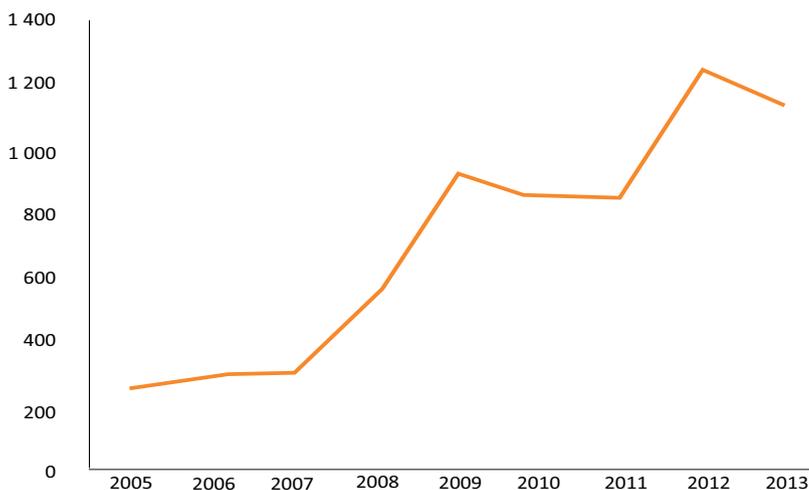
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Maahanmuuttovirasto.

Gráfica 21. Permisos de trabajo otorgados a migrantes altamente calificados en Noruega, 2001-2014



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Årsrapportvariousyears, The Norwegian Directorate of Immigration.

Gráfica 22. Permisos de trabajo emitidos en Suecia para investigadores, 2005-2013



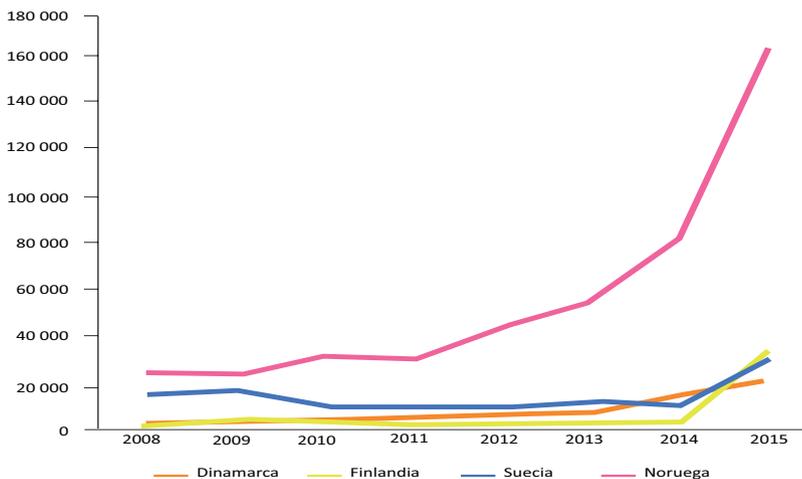
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Migrationsverket.

LA CRISIS MIGRATORIA EN EL MEDITERRÁNEO. CARACTERÍSTICAS DE LOS MIGRANTES EN BUSCA DE ASILO EN LA REGIÓN NÓRDICA

Los flujos de migrantes producto de la llamada “crisis migratoria en Europa” son personas que huyen de diversos conflictos que ponen en riesgo su vida, por lo que se les conceptualiza como “migrantes forzados” [Fiddian-Qasmiyeh, Loescher, Long y Sigona, 2014]. Pueden ser un valioso recurso para estos países que enfrentan dificultades demográficas con efectos negativos para sus mercados laborales. Lo necesario es que tengan una incorporación rápida y superen los procesos que por momentos se hacen muy lentos, y que además, dificultan su integración y favorecen injustamente comentarios como que abusan de la seguridad y del bienestar social, y que acarrearán inseguridad y delincuencia, argumentos que alimentan posiciones xenófobas y racistas, como lamentablemente ha sucedido en algunos países [Dadush y Niebuhr,

2016]. Lo que quieren las personas que buscan refugio o asilo es recuperar su vida de la forma más rápida, segura y estable, justamente gracias al trabajo; ésta es la forma en la que los migrantes pueden contribuir con la carga fiscal para los trabajadores en edad de retiro, además de incentivar el consumo de bienes y servicios locales. Pero todos estos beneficios dependen, en gran medida, de las políticas diseñadas para integrarlos, así como del tiempo transcurrido, que a veces pueden ser meses o años [Dadush y Niebuhr, 2016]. De los países en este estudio, Suecia es el que más solicitudes de asilo ha recibido en comparación con el resto, tal como se observa en la gráfica 23. De hecho, es el que ha llevado a cabo el mayor esfuerzo por brindar refugio a gran cantidad de migrantes, lo que puede comprobarse cuando se observa que para el año 2015, 77% de las solicitudes tuvieron una respuesta positiva.

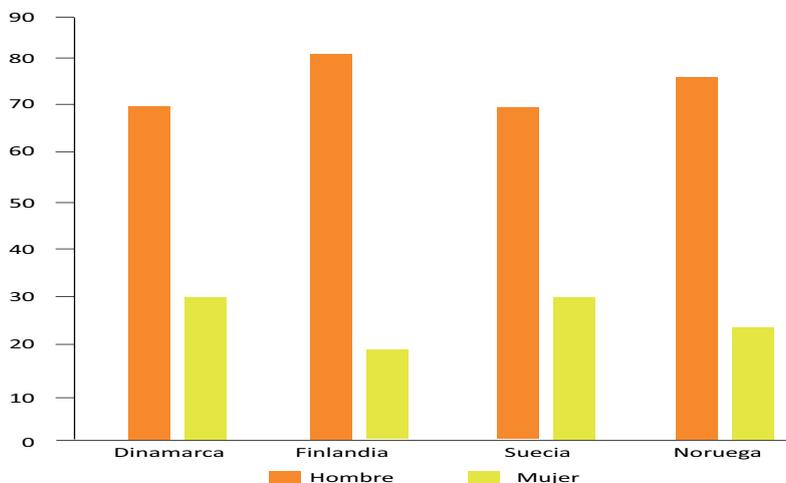
Gráfica 23. Número de solicitudes de asilo por país seleccionado, 2008-2015



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

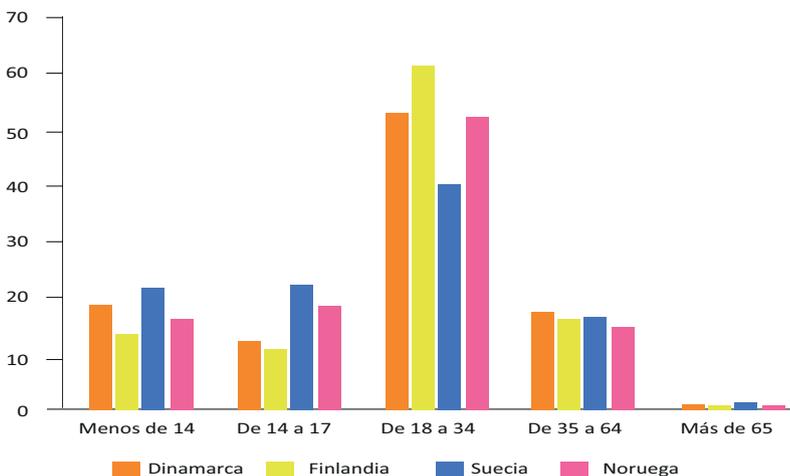
La información obtenida para el año 2015 muestra que los migrantes que buscan refugio son en mayoría hombres (gráfica 24), en Finlandia, 81% y en Suecia 70%. En relación con las edades (gráfica 25), la gran mayoría son refugiados jóvenes, menores de 34 años (alrededor de 80% para cada país, si sumamos todas las categorías desde menores de 14 años hasta la categoría de 18 a 34 años). En Suecia abarcan 40% de los refugiados entre 18-34 años y para Finlandia representan 60%. Esta información es muy relevante, pues son jóvenes en edad laboral y pueden contribuir con los sistemas de pensión ante el envejecimiento poblacional de dichos países.

Gráfica 24. Sexo de los refugiados en países seleccionados, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Gráfica 25. Grupos de edad de los refugiados en los países seleccionados, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Durante 2015 los cinco países de origen con mayor participación en el grupo de refugiados en Dinamarca fueron Siria, Irán, Afganistán, Eritrea e Irak y concentran a 80% de los refugiados. Para el caso de Finlandia, fueron Irak, Afganistán, Somalia, Siria y Albania, y concentran 91% de los refugiados. Para Noruega fueron Siria, Afganistán, Irak, Eritrea e Irán, que en conjunto concentraron 80% de los refugiados. En Suecia, los refugiados provienen principalmente de Siria, Afganistán, Irak, Eritrea y Somalia, con 78 por ciento.

De acuerdo con el estudio de Ruist y Joakim [2015], los migrantes refugiados que llegaron a Suecia en 2007 tenían niveles educativos muy bajos. Sin embargo, en la reciente crisis migratoria, donde la participación de los migrantes sirios es muy elevada, se encontró que este grupo posee altos niveles educativos. Un tercio de los que llegaron a Suecia en 2015 tenían educación superior y 37% educación media superior, según Arbetsförmedlingen's [Kendall, 2015].

Un indicador directo respecto de la integración de los refugiados al mercado laborales es su tasa de empleo, es decir, la proporción de población que se encuentra empleada respecto al total de la población en edad laboral. En el cuadro 1 puede observarse que Suecia ha tenido los mayores niveles de empleabilidad entre las poblaciones de refugiados en comparación con Finlandia y Noruega; lamentablemente, para Dinamarca no fue posible obtener este dato. En relación con los años de residencia de estos refugiados, es interesante observar que, en el caso de Suecia, prácticamente la mitad de recién ingreso se encuentra empleado, mientras que con 10 años de residencia o más alcanza 70%, lo que indicaría que el tiempo de residencia afecta positivamente el nivel de empleo.

Cuadro 1. Tasas de empleo por número de años de residencia en los países seleccionados, 2014

País receptor	Tasa de empleo		
	Total	Años de residencia	
		1 a 5 años	10 años o más
Finlandia	43.4	:	59.6
Suecia	58.2	44.5	68.9
Noruega	56.4	30.9	64.9

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Los mayores niveles de empleo entre los refugiados que llegan a Suecia se debe principalmente a que el gobierno ha puesto en marcha un programa de orientación laboral denominado “Programa de integración laboral para refugiados”, administrado por el Servicio Público de Empleo y cuya finalidad es la de capacitar e integrar a los refugiados. El programa tiene tres grandes ejes: 1) el aprendizaje del idioma sueco, 2) capacitación para el empleo, donde se toma

en cuenta la experiencia profesional y la validación de los estudios formales, y 3) cursos que brindan conocimiento básico de la sociedad sueca. La participación es voluntaria, pero va acompañada de estímulos financieros que se extienden incluso por seis meses más después de que el migrante refugiado consiguió empleo. En este punto los estímulos del programa se reducen en proporción al tiempo que destine el migrante en su nuevo trabajo. Incluso este programa brinda asesoría para encontrar un lugar para vivir donde la demanda laboral es muy alta y existen cuellos de botella en la disponibilidad de vivienda [Aiyar, Barbku y Batini, 2016]. El Estado sueco considera que el principal reto de la integración de los refugiados es encontrar un puesto de trabajo adecuado [Peromingo, 2014].

La integración en el mercado laboral es un factor no sólo importante para los migrantes refugiados, sino para las sociedades de recepción que se verán favorecidas por estos contingentes que complementarán la fuerza de trabajo nativa y permitirán superar algunos de los obstáculos a los que se enfrentan las economías escandinavas, como ya hemos señalado. El elemento central a tener en cuenta es el factor tiempo, cuanto antes mejor, pues de ello depende en gran parte el que estos migrantes se integren exitosamente al mercado laboral. En la siguiente sección se analizan algunos indicadores de integración de todos los tipos de migración.

PARTICIPACIÓN DE LOS MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL

Es necesario considerar los niveles educativos de los migrantes, pues estas economías se destacan por llevar a cabo importantes inversiones en innovaciones tecnológicas. De acuerdo con cifras del Banco Mundial, Finlandia es el tercer país en el mundo que más invierte en investigación y desarrollo como porcentaje del PIB, alcanzando 3.42%, mientras

que Suecia es la quinta economía, con 3.28%, y Noruega se encuentra más rezagada pues sólo invierte 1.62%. Debido al estímulo de estas inversiones y a la mano de obra escasa, los contingentes de migrantes altamente calificados se han convertido en un elemento central de estas economías.

En el cuadro 2 es posible observar que a medida que el nivel de estudios se incrementa entre los migrantes, la tasa de población empleada crece, comportamiento que se presenta para los tres países, lo cual sugiere que las posibilidades de una mayor integración al mercado laboral se presentan para los migrantes con los mayores niveles educativos. Sin embargo, es importante tomar en cuenta no sólo sus tasas de empleabilidad, pues pueden enfrentar el problema de estar ocupados pero en trabajos por debajo de sus niveles de calificación o habilidades, lo que en la literatura se conoce como *brain waste* o desperdicio de talento [Özden, 2006]. Esto implicaría que no se ha llevado a cabo una correcta integración de este migrante en el mercado laboral.

Presentamos una encuesta aplicada en 2014 por Eurostat cuyo objetivo fue conocer si los trabajadores consideraban que estaban sobrecalificados para su puesto actual. Los resultados muestran que tanto en Suecia como en Noruega y Finlandia, uno de cada cuatro migrantes con educación terciaria se consideraba sobrecalificado para su empleo, cifra muy superior a la mostrada por sus contrapartes nativas, tal como se muestra en el cuadro 3. La mayor proporción de trabajadores que se percibe como sobrecalificados se presentó en Suecia.

Cuadro 2. Condición laboral de los inmigrantes por nivel educativo en países seleccionados, 2014

País receptor	empleadas (%)	Personas desempleadas (%)	inactivas* (%)
Finlandia	63.6	11.6	24.8
Suecia	65.4	11.1	23.5
Noruega	69.1	5.6	25.3
<i>Estudios con nivel menor al básico y básico</i>			
Finlandia	49.6	12.1	38.3
Suecia	48.5	17.8	33.6
Noruega	48.4	6.5	45.1
<i>Educación media y media superior, no terciaria</i>			
Finlandia	65.2	12.4	22.4
Suecia	69.7	8.8	21.5
Noruega	73.2	6	20.8
<i>Educación terciaria y más</i>			
Finlandia	74.1	10	15.9
Suecia	77.8	8.9	13.2
Noruega	81.2	4.3	14.4

*La población migrante inactiva incluye a las personas que no buscan empleo o que no pueden acceder a un empleo; por ejemplo, niños pequeños, parejas, estudiantes, etcétera.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

Cuadro 3. Empleados declarados como sobre calificados en sus puestos de trabajo como proporción del total de nativos y extranjeros respectivamente, en países seleccionados, 2014

País receptor	Nativos (%)	Extranjeros (%)
Finlandia	17.1	23.5
Suecia	18.0	32.3
Noruega	14.4	25.9

Fuente: Elaboración propia con base en datos Eurostat.

Fue posible encontrar información de los migrantes altamente calificados que se encuentran desempleados y cuáles fueron las principales dificultades para obtener un empleo de acuerdo con datos obtenidos de Eurostat. En el cuadro 4 se observan los principales obstáculos a los que se enfrentan estos migrantes altamente calificados para obtener un empleo. El caso de Suecia es muy interesante, pues 29.3% declaró que el principal obstáculo fue el idioma. Es importante destacar este resultado, pues de acuerdo con declaraciones del ministro de migración sueco, Morgan Johansson, se habían percatado de que los migrantes provenientes de Siria si bien tenían altos niveles educativos, de acuerdo al programa de integración para refugiados era necesario intensificar el aprendizaje de la lengua [Billner y Rolander, 2015].

Cuadro 4. Principales dificultades a las que se enfrentaron los migrantes altamente calificados para obtener un empleo, 2014

País receptor	Falta de habilidades lingüísticas	Falta de reconocimiento de cualificaciones	Ciudadanía o permisos de residencia	Religión o por el entorno social de origen	Sin respuesta
Suecia	29.3	0	0	0	29.7
Finlandia	0	0	0	0	56.5
Noruega	23.4	0	0	0	37.4

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Eurostat.

CONSIDERACIONES FINALES

Los países de la región nórdica invierten importantes recursos en innovación y el desarrollo de tecnologías, por lo que requieren un importante conjunto de personas altamente calificadas para mantener estos procesos en forma óptima. Sin embargo, enfrentan dificultades para contar con el suficiente personal calificado debido al envejecimiento de su población por la baja tasa de fecundidad. Como respuesta, han impulsado algunas políticas para atraer estudiantes internacionales y migrantes altamente calificados, ofreciéndoles ciertos beneficios [Aragonés y Salgado, 2015 y 2016]. Actualmente, tienen la oportunidad de incorporar un tercer contingente, los migrantes refugiados, principalmente los provenientes de Siria, pues podría contribuir a resolver este problema estructural, ya que una tercera parte tiene estudios superiores. La migración calificada se integra de mejor manera a los mercados laborales, puesto que se vincula a los programas de la economía del conocimiento, lo que confirma que los trabajadores migrantes responden a las demandas y necesidades de los mercados laborales internacionales. Sin embargo, los migrantes refugiados en la región nórdica se enfrentan a grandes obstáculos burocráticos para conseguir emplearse en el corto plazo, por lo que resulta imperativo agilizar los procesos para otorgar permisos de trabajo a estas personas, no sólo por ser la mejor alternativa de integración, sino como recursos humanos que pueden revertir la escasez de trabajadores en los mercados laborales.

Lamentablemente pocos países reconocen que los migrantes son una aportación a la economía y sociedad de los países en los que se insertan, por eso se ha observado el incremento de grupos y partidos de ultraderecha xenófobos y racistas que aprovechan políticamente los mitos que envuelven al fenómeno migratorio para crear miedo y temor contra estas personas. Suecia y Alemania han comprendido su

importancia y seguramente serán los primeros que superarán los conflictos estructurales al integrar en forma más eficiente a los refugiados al mercado laboral. En este sentido la OCDE [2015] señala que en el caso de Alemania, durante la reciente crisis migratoria en Europa, incrementó el gasto público en 0.5% del PIB para 2016 con la finalidad de satisfacer las necesidades básicas de los refugiados que están aceptando, y esto ha incentivado la demanda de la economía alemana proveyendo un estímulo de alrededor de 0.2% del crecimiento en el PIB.

Esta “crisis migratoria” ha puesto en evidencia la necesidad de reconceptualizar ciertos términos para dar respuesta y pronta solución al sufrimiento de una enorme cantidad de seres humanos. En este sentido, nos parece necesario superar la dicotomía entre migrantes económicos-migrantes de refugio, pues los primeros son rechazados, lo que se entiende más bien como una justificación para criminalizarlos, pues los motivos para desplazarse son los mismos: inseguridad, pobreza, guerras, hambre, desempleo, etc. Suponer que muchos de ellos son migrantes económicos y no ameritan asilo es equivocado. Lo que hermana a esos seres humanos es que todos, más pronto que tarde, necesitan un trabajo, no sólo por ser la mejor forma para integrarlos a las sociedades receptoras, sino para evitar su vulnerabilidad. Incorporar a estos migrantes permitiría a estos países continuar con sus planes de desarrollo, sobre todo los relacionados con la economía del conocimiento, pues muchos de estos migrantes son altamente calificados, especialmente los sirios. Por supuesto que dependerá en gran medida de las políticas diseñadas para integrarlos, pues en algunos casos los trámites administrativos que les impiden desempeñar un trabajo en el país de destino puede tomar meses o años.

A unos y otros es posible analizarlos bajo las mismas teorías, visiones o perspectivas, pues la figura del migrante genera reacciones xenófobas y racistas, y los temores económicos son muy parecidos. Y es que los migrantes asilados o

refugiados sólo pueden realizarse a partir del trabajo y son la mejor alternativa para que los países enfrenten sus conflictos estructurales.

Ésta es la primera parte de una investigación en torno a los países nórdicos, sus mercados laborales, conflictos estructurales y el comportamiento de los flujos migratorios. En una segunda parte presentaremos las condiciones en las que los talentos mexicanos se han incorporado a las economías nórdicas, sus formas de integración y contribuciones, así como sus propuestas para que esta diáspora, mantenga el vínculo con México para beneficio del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Aiyar, S., B. Barkbu, y N. Batini [2016], “The Refugee Surge in Europe”, en *IMF Staff Discussion Note*. Disponible en: <http://bit.ly/1PHSLJF> (Consulta: 4 de enero de 2017).
- Aragonés, A. M. y U. Salgado [2015], “Finland and Sweden: Matching labor market needs with talented migrants”, en *Siirtolaisuus Migration*, 1[4], 69.
- _____ [2016], “Denmark and Norway: Matching labor market needs with qualified migrants”, en *Due Domovini/Two Homelands*, [44], 93-109.
- Billner, A., y N. Rolander [2015, September 30], Refugees: Welcome to Sweden, You’ll Get a Job in a Decade - *Bloomberg*. Disponible en: <https://bloom.bg/2BY1E3b> (Consulta: 20 de Enero de 2017).
- Busemeyer, M. R. [2012], “Skills and inequality: Political parties, economic coordination and the variety of skill formation regimes in Western European countries”, en Konstan Online Publication System (ed.), *Annual conference of the American Political Science Association [APSA]*, disponible en: <http://bit.ly/2C1pV61> (Consulta: 16 de diciembre de 2016).

- Camara-Neto, A. F. y M. Vernengo [2010], “Keynes after Sraffa and Kaldor: Effective demand, accumulation and productivity growth”, *Working PAPER Utah University, Department of Economics*, disponible en: <http://bit.ly/2C1pYPf> (Consulta: 30 de octubre de 2016).
- Cerna, L. [2016], “The crisis as an opportunity for change? High-skilled immigration policies across Europe”, en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42[10], 1610-1630, doi:10.1080/1369183X.2016.1162355
- Dadush, U. y M. Niebuhr [2016], “The Economic Impact of Forced Migration”, en *Carnegie Endowment for International Peace*, disponible en: <http://ceip.org/2EqEj5c> (Consulta: 28 de noviembre de 2016).
- Del Carpio, X. V. M. Wagner [2015], “The impact of syrians refugees on the turkish labor market”, en *Policy research working papers*, The World Bank, doi:10.1596/1813-9450-7402
- Domar, E. D. [1946], “Capital expansion, rate of growth, and employment”, en *Econometrica : Journal of the Econometric Society*, 14[2], 137, doi:10.2307/1905364
- Economist Intelligence Unit [2016] *The global talent index report: The outlook to 2015*, publicado en Heidrick y Struggles (eds.), disponible en <http://bit.ly/2EqaNMN> (Consulta: 29 de noviembre de 2016).
- Eurostat [2016], *The EU in the world: 2016 edition*, Luxemburgo, Eurostat, disponible en <http://bit.ly/2BxYu2m> (Consulta: 14 de diciembre de 2016).
- Fiddian-Qasmiyeh, E., G. Loescher, K. Long y N. Sigona [2014], *The Oxford handbook of refugee and forced migration studies*, Oxford University Press, doi:10.1093/oxfordhb/9780199652433.001.0001
- Jean, S., O. Causa, M. Jimenez e I. Wanner [2007], “Migration in OECD countries: Labour market impact and integration issues”, en *OECD Economics Department Working Paper, ECO/WKP[2007]22*, 50.

- Johnson, K. M., M. L. Field y D. L. Poston [2015], “More deaths than births: subnational natural decrease in europe and the united states”, en *Population and Development Review*, 41[4], 651-680, doi:10.1111/j.1728-4457.2015.00089.x
- Kendall, B. [3 de junio de 2015], High education levels among Syrian refugees, Goteborg daily, disponible en <http://bit.ly/2oaSXXA> (Consulta: 20 de marzo de 2017).
- Lima, A. [2014], *Contributions of immigrant labor to the American economy*, Research Boston Redevelopment Authority, disponible en <http://bit.ly/2C0KEXx> (Consulta: 29 de noviembre de 2016).
- Livingston, G. [26 de octubre de 2016], “5 facts about immigrant mothers and U.S. fertility trends”, en *Pew Research Center*, disponible en <http://pewrsr.ch/2eGUmiX> (Consulta: 15 de noviembre de 2017).
- Lunenfeld, B., y P. Stratton [2013], “The clinical consequences of an ageing world and preventive strategies”, en *Best Practice & Research. Clinical Obstetrics & Gynaecology*, 27[5], 643-659, doi:10.1016/j.bpobgyn.2013.02.005
- National Bureau of Economic Research y G. Peri [2014], “Do immigrant workers depress the wages of native workers?”, en *IZA World of Labor*, doi:10.15185/izawol.42
- OCDE [2014a], *Education at a glance 2014*, OECD Publishing, doi:10.1787/eag-2014-en
- _____ [2014b], “Is migration good for the economy?”, en *Migration Policy Debates*, disponible en <http://bit.ly/1TbrzDs> (Consulta: 10 de octubre de 2016).
- _____ [2015], “How will the refugee surge affect the European economy?”, en *OECD Migration Policy Debate*, disponible en <http://bit.ly/2C3EMga> (Consulta: 10 de abril de 2016).
- Oxford Research, Council of Ministers y Nordic Council of Ministers [2013], *Tuition fees for international students*, doi:10.6027/TN2013-516

- Özden, C. [2006], “Educated migrants: Is there brain waste?”, en C. Özden (ed.), *International migration, remittances & the brain drain*, pp. 227-244, disponible en <http://bit.ly/2EqFgdM> (Consulta: 15 de octubre de 2016).
- Peromingo, M. [2014], “Work and refugee integration in Sweden”, en *FM review*, disponible en <http://bit.ly/2EtyEzt> (Consulta: 13 de noviembre de 2016).
- Ruist y Joakim [2015], “Refugee immigration and public finances in Sweden”, *Working Papers in Economics*, disponible en: <http://bit.ly/2BuBiSL> (Consulta: 4 de noviembre de 2016).
- Valenzuela Feijóo, J. [1990], *¿Qué es un patrón de acumulación?*, Ciudad de México, UNAM/FCE.

8. MIGRACIÓN CALIFICADA DE RETORNO DE ESTADOS UNIDOS A MÉXICO

Una mirada a los procesos de integración
socioeconómica de los profesionistas retornados

Telésforo Ramírez García
Camelia Tigau

INTRODUCCIÓN

México ha sido durante la mayor parte de su historia un país expulsor de población migrante a Estados Unidos. No obstante, dicha corriente migratoria ha ido cambiando de sentido en los últimos años, y el país se ha convertido en un receptor de importantes contingentes de población migrante que regresan de manera voluntaria e involuntaria del país del norte. Estos flujos migratorios están compuestos por personas de ambos sexos, de diversas edades, estatus socioeconómico y perfiles educativos. Entre ellos se encuentran aquellos profesionales mexicanos que en alguna etapa de su vida emigraron al vecino país, ya sea para trabajar o para continuar su formación educativa, y hoy están regresando a su lugar de origen. Sin embargo, es poco lo que se conoce acerca de la población calificada migrante de retorno, específicamente en lo que concierne a su reinserción a la sociedad mexicana y al mercado laboral de profesionistas mexicanos, así como de las condiciones en que acontecen ambos procesos y las posibilidades que tienen de utilizar el capital humano, social y financiero adquirido durante su experiencia migratoria en pro del desarrollo científico y tecnológico nacional, y en los procesos de innovación.

En este sentido, el presente capítulo tiene como objetivo general dar cuenta respecto de la magnitud, intensidad, selectividad y procesos de integración socioeconómica de los migrantes calificados de retorno de Estados Unidos a México. Para cumplir con tal encomienda, nos basamos en las estadísticas censales y en los datos recopilados por la Encuesta Intercensal de 2015, levantada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Asimismo, utilizamos información cualitativa recolectada mediante entrevistas en profundidad aplicadas a 37 profesionistas mexicanos y su pareja, radicados en Texas, de los cuales, 13 son mujeres y 24 hombres, cuyas edades varían entre los 23 y los 60 años.

El capítulo está organizado en seis secciones más las conclusiones. En la primera parte se describen los conceptos, definiciones y perspectivas teóricas que han sido utilizados para estudiar la migración de retorno, destacando cómo dichos avances teóricos pueden ayudar en el análisis y comprensión del retorno calificado. En la segunda parte se resalta el volumen, tendencias, intensidad y selectividad de la migración calificada de retorno en los últimos años. En la tercera se exponen las áreas de formación educativa y las motivaciones que explican el retorno de los migrantes calificados al país o su permanencia en Estados Unidos, y en la cuarta parte, se muestra su perfil sociodemográfico; en la quinta parte se hace un breve análisis de los niveles de participación económica e inserción ocupacional, el cual es complementado con la información que se presenta en el sexto apartado acerca de los ingresos y condiciones laborales de esta mano de obra migrante. El capítulo cierra con un apartado de conclusiones y reflexiones finales.

REFLEXIONES TEÓRICAS SOBRE EL RETORNO CALIFICADO

Tradicionalmente la migración calificada ha sido evaluada e interpretada como pérdidas (*brain drain*) debido a las múltiples

consecuencias negativas que suele traer consigo la salida de mano de obra altamente calificada en los países de origen [Martínez, 2010]. No obstante, con prosperidad se ha argumentado que dichas pérdidas pueden enfrentarse a partir del retorno temporal o definitivo de los migrantes (*brain exchange*) y estudiantes que han completado su formación profesional o posgrado en otro país (*brain circulation*), así como por medio del establecimiento de vínculos con los emigrados, sustentándose en la creación de redes científicas asociadas a las diásporas [Martínez, 2010; Lozano y Gandini, 2010; Ramírez y Lozano, 2015]. En este tenor, se argumenta que el retorno de migrantes con nuevos conocimientos y habilidades obtenidos durante sus estancias en el extranjero podrían significar una ganancia de cerebros (*brain gain*) [Lozano y Gandini, 2010], ya que estos profesionales pueden diseñar e implementar proyectos de investigación, contribuir a la formación de nuevos recursos humanos, crear sus propias empresas y negocios, así como tejer redes con otros profesionistas, compañías e instituciones en el extranjero, contribuyendo de esta manera a promover el desarrollo científico y tecnológico en sus respectivos países de origen [Klagge y Klein-Hitpaß, 2007]. No obstante, para que el retorno calificado pueda ser aprovechado a favor del desarrollo es necesario que existan las condiciones necesarias para incorporar esta mano de obra migrante a los mercados laborales: infraestructura científica y profesional necesaria, ambiente institucional propicio y acceso a los instrumentos y materiales necesarios para crear y desarrollar proyectos de investigación e innovación [Martínez, 2010]. Asimismo, es necesario conocer las motivaciones y expectativas de esta población para retornar a sus lugares de origen, y el tipo de migrante que retorna, si se trata de un migrante de baja, mediana o alta calificación, así como la temporalidad del retorno (temporal o definitivo). De ahí la necesidad de seguir aportando evidencia y reflexiones teóricas acerca de la migración internacional de retorno, sobre todo

cuando se trata de migrantes calificados, portadores de conocimientos y habilidades clave para el desarrollo.

A la fecha, por ejemplo, no hay un concepto único para definir qué es un migrante de retorno. Además, la mayoría de las definiciones en la literatura referentes al tema hacen referencia al retorno como la última etapa del proceso migratorio, descartando de entrada que pueda tratarse de un retorno temporal o bien de que la persona puede reemigrar en los siguientes años. Bovenkerk [1974] señala que la migración es un fenómeno complejo y dinámico que comprende distintos tipos de desplazamientos, y por tanto, requiere diferentes definiciones conceptuales y teóricas para su explicación. Este autor emplea el término *emigración* para referirse al desplazamiento de las personas del lugar de origen a otro de destino; *emigración de retorno* cuando la gente regresa por primera vez a su país o región de origen; *reemigración* cuando se emigra de nuevo al mismo lugar de destino después de haber retornado por primera vez al lugar de origen; *nueva migración* cuando se emigra hacia un nuevo lugar tras haber retornado de un determinado lugar de destino; *emigración circular* cuando los movimientos de ida y vuelta entre dos lugares incluyen más de un retorno, y *emigración de tránsito* cuando se traslada a un segundo destino sin haber regresado al lugar de origen.

Todas las categorías migratorias expuestas por Bovenkerk, con excepción de la emigración de tránsito, comprenden por lo menos un desplazamiento de retorno. De ahí la existencia de múltiples definiciones en relación con la migración de retorno, las cuales están presentes desde los estudios pioneros de Ravenstein [citado en Arango, 1985], quien la define como “la contracorriente” o el “contraflujo”, es decir, el movimiento de vuelta, el movimiento reflejo, natural y único que hace una persona cuando emigra; Gmelch [1980] la conceptualiza como el movimiento de vuelta al lugar de origen. Para los tres autores citados, el retorno es concebido

como el regreso sin importar el tiempo de estancia en el destino y todos dan por hecho que las causas que lo explican son las mismas que originan la migración. En respuesta a tales limitantes, Arowolo [2000] subraya que para que pueda considerarse una migración de retorno, la persona necesitó haber permanecido por lo menos tres meses en el lugar de destino. King [2000], por su parte, puntualiza el retorno como el proceso mediante el cual la gente vuelve a su país después de un periodo significativo. Sobre este punto, Mármora [2009] destaca que la duración de la estadía del migrante en otro país tiene que ser de al menos un año para que pueda considerarse migración de retorno.

Estas distinciones tan simples son de gran importancia si se quiere aprovechar el capital humano y social con que cuenta esta población migrante. La evidencia empírica y teórica que se ha generado a partir del enfoque de *brain exchange* se destaca el retorno de científicos, profesionales y talentos [Lozano y Gandini, 2010], así como el flujo de conocimientos y experiencias tecnológicas entre países de origen y destino, sin importar la temporalidad y el motivo del retorno. Mientras que desde el punto de vista del *brain circulation* el grupo de referencia lo constituyen los profesionistas que han concluido sus estudios en el extranjero, quienes después de un periodo de experiencia laboral regresan a su país de origen [Tejeda y Bolay, 2005]. Ambos tipos de profesionales pueden hacer grandes aportaciones al desarrollo nacional, al igual que otros migrantes calificados de retorno.

La tipología clásica de retorno establecida por Cerase [1974], aunque se basa en el retorno de trabajadores agrícolas, podría ser reconfirmada en el caso de los migrantes calificados. Este autor identifica cuatro tipos de retorno:

1. *Retorno del fracaso*, que ocurre cuando el migrante no logra integrarse a la sociedad de origen, por lo que su experiencia es de sufrimiento, abandono y miedo, en

comparación con la percepción pasada al momento de emigrar, en la que veía el destino como maravilloso, potencial para que grandes acontecimientos le ocurrieran. Esto sucede en el caso de los migrantes que pasan poco tiempo en el destino (1 a 2 años) y efectúan trabajos no calificados o con una calificación menor a la esperada. En este caso, el alojamiento estuvo por debajo de sus expectativas, así como las condiciones de vida en general. A pesar de no lograr las expectativas de la migración, el retorno podría traerles algo de prestigio social. En el caso de los migrantes calificados, este tipo de retorno podría ocurrir también por otros factores, como la discriminación racial, étnica y de género de la cual muchas veces son objeto.

2. *Retorno conservador*, envuelve aquellas personas que tienen que tomar una decisión entre invertir sus ahorros y separarse aún más de las condiciones de vida y aspiraciones que tenía al momento de emigrar, o trabajar y ahorrar para obtener los instrumentos necesarios para una mejor vida una vez que hayan retornado al lugar de origen; es decir, seguir un esquema tradicional de inversión, de acuerdo con su país de origen. Ellos no se integran en el destino, pero tampoco logran una perfecta reintegración en el origen, lo que conlleva a cierto aislamiento.
3. *Retorno de innovación*, hace referencia a los migrantes que no desean o no pueden aceptar las condiciones de vida en el lugar destino, por lo que prefieren retornar para satisfacer sus necesidades y aspiraciones, que son diferentes de las que tenían al momento de emigrar, ya que son formadas en el destino. El migrante retornado podría actuar como agente de cambio social si sus acciones afectan la estructura económica y las relaciones de poder en la comunidad de origen. Este tipo de retorno es el deseado en el caso de la migración

calificada, dado que son el tipo de migrantes que más podrían aportar al desarrollo de sus países por el tipo de conocimiento especializado y las redes que poseen.

4. *Retorno de retiro*, ocurre sobre todo en los migrantes que no formaron familias en el destino y que ven el origen como un lugar cómodo para regresar a pasar la última etapa su vida. De cierta forma, podrían ser también migrantes que han fallado en asegurar una vida confortable en la vejez, por lo que ven el retorno como el comienzo de una nueva vida.

Otros estudios referentes a la migración de retorno en la misma etapa de la vida [P. Villari y F. Coletti, i. a.] han señalado que las condiciones físicas, morales y técnicas de los migrantes retornados determinan la efectividad del uso del capital ganado en el extranjero y las posibilidades de que incidan en la transformación y el desarrollo en el origen (Coletti). Algunos autores señalan la necesidad de proveer instituciones en donde la energía de los migrantes, sus medios y expectativas puedan ser canalizados para fomentar el desarrollo local, regional y nacional.

No obstante, es importante subrayar, como ya se ha señalado, que el retorno no siempre constituye la etapa final del proceso migratorio, en ocasiones puede constituir una etapa intermedia, de tal forma que el migrante puede retornar y volver a salir de su país. Los migrantes que podrían ser sujetos retornados se enfrentan según Counihan [2008] a dos tendencias contrarias: por un lado, a la prórroga indefinida de una estancia temporal (el mito del retorno); la ilusión de regresar a casa (*Heimkehrullusion*) (Robert Braun) es un mito del retorno que se plantea en un “mañana” eternamente distante, sin ser una realidad [Klimt, 2002]. Counihan señala que el mito del retorno podría y hasta debería ser anticipado por los políticos, aunque muchos están más preocupados por la transformación de los trabajadores visitantes en residentes

permanentes, que en el retorno en sí, es decir, esta idea o ideal del retorno se podría recuperar y materializar por medio de las políticas; por otro lado, experimentar un retorno temprano que suele terminar en un fracaso de expatriación, que consiste en que los migrantes retornados pueden estar sobrecalificados al regresar, ya que después de desempeñar trabajos de mando complicados y tareas complejizadas por la comunicación transcultural en el extranjero, se ven reducidos a un puesto unifuncional en el origen. Así, pueden sentirse poco estimulados profesionalmente, con pocos retos, comparado con lo que tenían en el extranjero [Counihan, 2008: 381].

El proceso de expatriación, señala Counihan, debe combinar muchos cientos de experiencias individuales de expatriación y repatriación en una circulación de cerebros, un círculo virtuoso en flujo global de talento mediante los mercados internos, destinados a construir una organización global más fuerte, eficiente y provechosa. El conocimiento, las habilidades y la experiencia no sólo se tienen que crear en este proceso de circulación de cerebros, sino también retener y reintegrar. Las repatriaciones poco exitosas rompen con dicho círculo virtuoso de circulación de cerebros, dejando que el conocimiento acumulado se separe de la organización por medio de la partida del individuo asignado.

La expatriación fracasada también ocurre cuando los empleados regresan demasiado temprano de sus puestos en el extranjero o cuando dejan la organización en un tiempo relativamente corto después de su retorno desde el extranjero. Para muchos retornados, el choque cultural experimentado al regreso es inesperado y sorpresivo. El migrante acepta el experimento constructivista de adaptación en el extranjero como un proceso natural, pero de regreso no está preparado para lidiar con el proceso contrario. Hao, Wen y Welch [2016: 25-27] en un análisis de los estudiantes chinos retornados de Australia, documentan que muchos experimentan pérdidas simbólicas familiares y culturales al estar reubicados en China,

a pesar del mejoramiento de la infraestructura de desarrollo y la urbanización. Pero también, ganan un interés en los asuntos internacionales y una apertura al mundo en general.

No obstante, los mayores retos que enfrentan los retornados son la habilidad de volver a entender profundamente los cambios en el país de origen, su cultura, el ambiente cambiante y el mercado local [Hao, Wen y Welch, 2016: 32]. Otro problema puede ser la transferencia adecuada del conocimiento, lo que sugiere que los retornados, además de adquirir conocimiento profesional en el extranjero, necesitan también estar informados con respecto a la situación local, crear confianza en los empleadores locales, socios y oficiales gubernamentales [Hao, Wen y Welch, 2016: 32-33], es decir, preparar su retorno. Dada la multiplicidad de actores y flujos de la migración calificada, Counihan recuerda que las mismas etapas de la migración, incluida la calificada, se mezclan y combinan, por lo que el retorno, la emigración y la adaptación en el destino y el origen pueden suceder, repetirse o suprimirse varias veces. Esta tesis nos permite plantear el retorno como etapa flexible de la migración, y no como un hecho que siempre cierra el ciclo migratorio.

MAGNITUD, INTENSIDAD Y SELECTIVIDAD DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA DE RETORNO

Los últimos años han sido testigos del considerable crecimiento que ha experimentado la migración de profesionales mexicanos a otros países y regiones del mundo, pero principalmente a Estados Unidos, en donde el número de mexicanos con estudios de licenciatura terminada y posgrado (grado de especialidad, maestría y doctorado) se duplicó al pasar de 302 mil en 2000 a 686 mil en 2015, lo que en términos relativos representa un incremento de 127% en dicho periodo. Tal crecimiento inusitado de la migración calificada mexicana al país del norte puede explicarse por el constante

arribo y el establecimiento temporal y definitivo de profesionistas mexicanos en ese país, quienes llegan en busca de trabajo y mejores oportunidades de desarrollo profesional o como estudiantes, muchos de los cuales ya no regresan a México después de haber obtenido un título universitario o posgrado en ese país.

Respecto de este punto, la evidencia empírica muestra que el retorno es una práctica poco común entre los migrantes mexicanos con altos niveles educativos. Aun así, los datos censales dan cuenta de un ligero incremento en la magnitud de migrantes calificados que retornan de Estados Unidos a México a lo largo del tiempo. De acuerdo con dicha fuente, el número de profesionales de retorno aumentó de poco más de 4 000 a 11 895 en los quinquenios 1985-1990 y 1995-2000, respectivamente, lo que indica que en ese tiempo su monto casi se multiplicó por tres, y en términos relativos creció 193%. Dicha tendencia se mantuvo durante el último quinquenio de siglo xx y la primera década del actual milenio, donde el retorno de migrantes calificados pasó de los casi 12 mil entre 1995-2000 a 33 840 entre 2005-2010, aunque en términos relativos dicho acrecentamiento fue menor que el registrado en el periodo anterior (184.5%). Asimismo, los datos de la encuesta intercensal de 2015 muestran que en el último quinquenio 2010-2015, habían regresado al país poco más de 24 mil profesionales mexicanos, lo cual hace suponer que la tendencia observada a la fecha del retorno calificado se mantendrá en los próximos años (ver cuadro 1).

En cuanto al nivel formativo de los retornados calificados, la información censal permite destacar que son los migrantes con estudios de licenciatura los que en mayor medida regresan a México, en comparación con quienes tenían estudios de posgrado. Estos últimos profesionales, representaban 31% de los migrantes calificados de retorno entre 1985 y 1990, y en el quinquenio 2010-2015 constituyeron únicamente 17.5%,

es decir, presentaron una disminución de 13 puntos porcentuales entre ambos periodos censales. En otras palabras, estas cifras indican que 83 de cada 100 profesionales mexicanos que regresaron al país en el quinquenio 2010-2015 eran migrantes con estudios de licenciatura terminada y únicamente 17 de maestría, grado profesional o doctorado. Los datos del cuadro 1 permiten señalar, además, que aunque el retorno de migrantes posgraduados ha ido en ascenso, su volumen es superado con creces por el de quienes sólo cuentan con estudios de licenciatura. Esto permite adelantar que se trata de un retorno menos selectivo en cuanto al nivel de capital humano de los migrantes, es decir, de una selectividad negativa en la migración de retorno, ya que como se ha documentado en otras investigaciones respecto del tema [Lozano y Ramírez, 2015; Lozano, Gandini y Ramírez, 2015], la migración de posgraduados mexicanos es la que ha experimentado el mayor crecimiento en los últimos años.

Cuadro 1. Población mexicana calificada migrante de retorno, según nivel educativo, 1985-1990, 1995-2000, 2005-2010 y 2010-2015

	Quinquenios				Var% 90-2000	Var% 2000-2005	Var% 90-2010
	1985-1990	1995-2000	2005-2010	2010-2015			
Absolutos							
Total	4 060	11 895	33 840	24 133	193.0	184.5	733.5
Licenciatura	2 800	9 771	28 590	19 902	249.0	192.6	921.1
Posgrado	1 260	2 124	5 250	4 231	68.6	147.2	316.7
Distribución porcentual							
Total	100.00	100.00	100.00	100.00			
Licenciatura	69.0	82.1	84.5	82.5			
Posgrado	31.0	17.9	15.5	17.5			

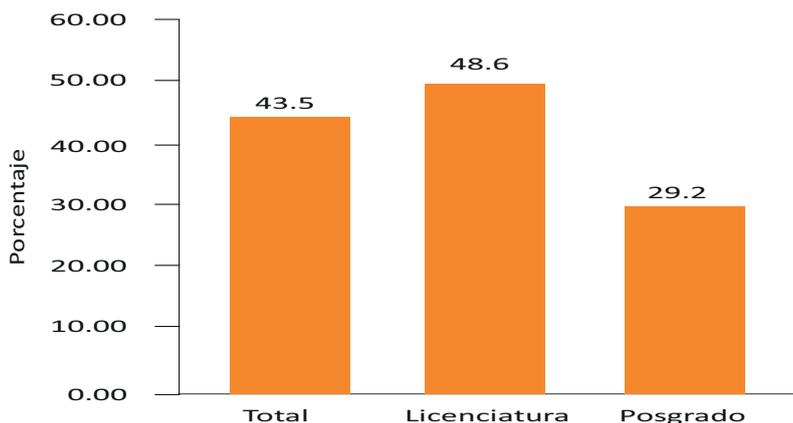
Nota: Las cifras se refieren a la población de retorno de 20 años o más nacida en México con estudios de licenciatura terminada (cuatro años o más de estudio concluidos) o posgrado (maestría, grado profesional y doctorado).

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Ramírez y Lozano [2015] y la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI].

Además de la magnitud de la migración de retorno, es importante indagar su intensidad. De acuerdo con Prieto Pallegriño y Koolhaas [2015: 66],¹ la intensidad nos permite relacionar las cifras del retorno efectivo con las de la población expuesta al riesgo de retornar, esto es, nos permite conocer cuántos de los migrantes expuestos al riesgo de retornar en cierto momento lo hacen años después. Una forma de aproximarnos a la intensidad del retorno es a partir de la tasa bruta de retorno que, como señalan los autores, supone relacionar el *stock* de retornados con el de la población expuesta al riesgo de experimentar dicho evento migratorio. Tales estimaciones muestran que únicamente 43 de cada 1 000 migrantes calificados nacidos en México residentes en Estados Unidos en 2010 regresaron al país en los últimos cinco años. Al revisar estas cifras por nivel de educación se observa que la tasa de retorno de los migrantes calificados con estudios de licenciatura es casi el doble que la de los posgraduados retornados. Esto indica que en términos generales la migración calificada de retorno desde Estados Unidos a México es de baja intensidad, y como señalamos líneas arriba, presenta una selectividad negativa, en la medida que son los migrantes con menores credenciales educativas (licenciatura terminada) los que con mayor frecuencia regresan al país (ver gráfica 1).

¹La tasa bruta de retorno relaciona en el numerador a la población censada como retornados en t que cinco años atrás ($t-5$) residía en otro país, con un denominador que representa la población de mismo origen enumerada cinco años atrás ($t-5$) en fuentes del país extranjero. El cociente entre ambas poblaciones expresa la intensidad de retorno ocurrido entre $t-5$ y t con relación a la población expuesta al riesgo de retornar en $t-5$.

Gráfica 1. Tasa bruta de retorno (anual por 1 000) según nivel educativo, 2010-2015



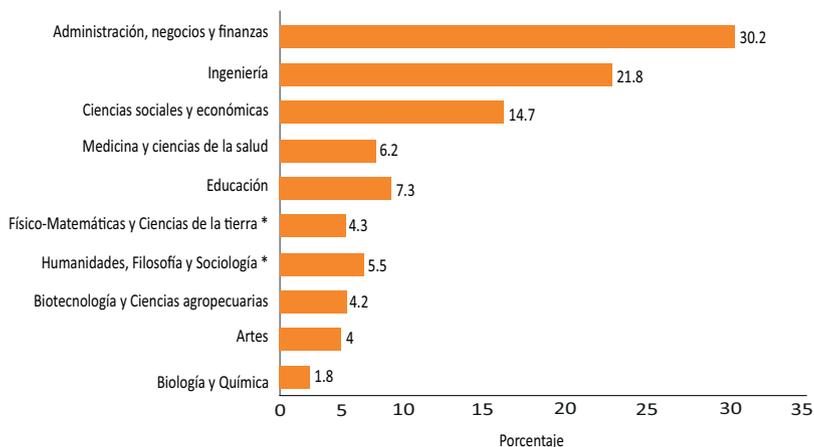
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Ramírez y Lozano [2015], la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI] y la American Community Survey 2010 [IPUM].

EXPECTATIVAS Y MOTIVOS DEL RETORNO

El retorno, al igual que la partida, responde a una diversidad de motivos y experiencias personales y familiares, así como a factores sociodemográficos, económicos, políticos y sociales prevalecientes en los países de origen y destino [Ramírez y Lozano, 2015; Mestries, 2013; Anguiano, Cruz y Garbey-Burey, 2013; Tuirán y Ávila, 2013]. En este sentido, cabe preguntarse: ¿quiénes son los profesionales mexicanos que regresan o están retornando al país? Al respecto, los datos del último censo de población y vivienda indican que los especialistas en administración, negocios y finanzas (30.2%), los ingenieros (21.8%) y los graduados en ciencias sociales y económicas (14.7%) representan más de 66% de migrantes calificados que regresaron al país en el quinquenio 2005-2010, es decir, poco más de seis de cada diez migrantes calificados de retorno se había formado en estas áreas del conocimiento. En cambio, los especialistas en biotecnología,

ciencias agropecuarias, artes, y biología y química fueron los que en menor frecuencia regresaron (ver gráfica 2).

Gráfica 2. Distribución porcentual de la población mexicana calificada migrante de retorno de Estados Unidos por grandes áreas del conocimiento, 2005-2010



*Indica menos de 30 casos muestrales.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Ramírez y Lozano [2015].

Pero, ¿qué motivos hay detrás del regreso de estos profesionistas a México o de su permanencia en Estados Unidos? ¿Cuáles son sus alicientes para volver? Al respecto, los relatos de vida extraídos de las entrevistas en profundidad a migrantes mexicanos calificados radicados en Estados Unidos muestran motivos y percepciones distintas según las áreas de formación educativa y trabajo, eso es, entre médicos, académicos, ingenieros, empresarios (con estudios superiores) y estudiantes de posgrado, que adquieren distintos matices y significados dependiendo del tiempo de permanencia, el estatus migratorio, las aspiraciones laborales y de desarrollo profesional, los recursos necesarios para desarrollar investigaciones, los ahorros y aspiraciones familiares, la falta de oportunidades laborales, las redes sociales y profesionales con

las que cuentan, los problemas políticos en México, la discriminación en Estados Unidos, la cercanía geográfica y las diferencias salariales entre ambos países, entre otros aspectos.

Entre los médicos, por ejemplo, la percepción del retorno a México o permanencia en Estados Unidos es producto de una evaluación racional de las capacidades y disponibilidad de recursos para efectuar investigaciones en ambos países. Ello debido a que estos profesionistas invierten mucho tiempo y recursos económicos para cursar una especialidad y subespecialidad, además de las dificultades que enfrentan para certificarse en ese país, de ahí que sea mucho más probable que opten por permanecer que regresar. Dicha decisión podría vincularse también con el hecho de que la mayoría de los médicos entrevistados son profesionales importantes en el campo de la medicina y el ámbito científico, reconocidos a escala internacional y con publicaciones exitosas de sus investigaciones. A decir de algunos médicos que se dedican a la investigación clínica, más que pensar en el retorno a México buscan contribuir al desarrollo del país gracias a la circulación de sus conocimientos y hallazgos médicos, ya que forman parte de redes académicas formales con colegas mexicanos y otros latinoamericanos con los que establecen grupos de trabajo.

Acerca de este punto, un médico que estudió en tres de las más prestigiadas universidades de Estados Unidos y Canadá relató su experiencia de colaboración con México:

Formamos un grupo y al mismo tiempo mantuve una profesoría [*sic*] clínica en la Universidad de Texas y después una con el Baylor College. En los últimos 17 años hemos variado el grupo porque algunos tuvieron que irse a otras ciudades del país y recientemente formamos este grupo más grande que es una coalición de varios grupos médicos, es en lo que estoy ahora. Me gusta la oportunidad de trabajar con equipos muy nuevos, las facilidades que hay para el uso de equipos y tecnología, esa ha

sido la gran diferencia. Además del soporte hospitalario y el sistema médico acá está mucho más desarrollado (Gastroenterólogo, 57 años de edad y 26 años radicando en Estados Unidos).

De los relatos extraídos de las entrevistas también se desprende que para estos profesionales el permanecer en Estados Unidos se convierte en una forma de defensa de sus conocimientos, ya que argumentan que si regresaran a México no podrían producir lo mismo, en términos científicos, debido a la falta de recursos financieros e infraestructura para la investigación. Asimismo, los médicos destacan la corrupción, la inseguridad (entendida en términos de violencia pero también como inestabilidad económica) y la falta de una cultura de investigación seria en México, que se convierte en el principal impedimento para el retorno para los migrantes que buscan mantener una carrera científica internacional, como otros de los factores que toman en cuenta para volver. Dos de los médicos entrevistados, ambos relacionados con el área de la oncología, consideran su posición tan privilegiada en Estados Unidos que supera sus expectativas iniciales. El primero de ellos menciona:

Mi idea original era regresar. Pero ya empecé a meterme con la cuestión de investigación y me empezó a gustar. [...] Aquí estoy en una institución que es lo máximo en el mundo. Instituciones como está no hay otra, ya no digamos en México. No hay muchas aquí en Estados Unidos o en el mundo. Entonces, eso también lo hace un poco difícil, porque lo que uno puede hacer aquí es muy difícil hacerlo en otro sitio. Me han ofrecido trabajo en otros lugares y es difícil porque la posición quizá nominalmente es más alta, pero lo que yo puedo hacer no se compara. [...]

Sí volvería a emigrar porque estoy en la mejor institución del mundo, en una situación ideal. Es difícil decir: “No haría esto otra vez”. Se me pusieron las cosas de una forma que dice uno: “¡Wow! ¿No estoy soñando?”, es difícil decir: “No lo haría”, porque he tenido muchas oportunidades de hacer muchas cosas.

Gracias a Dios me han salido las cosas bien (Hematólogo, 50 años años de edad, y 26 años radicando en Estados Unidos).

La otra persona, una doctora, cuenta una historia parecida, expresando que “se le alinearon los astros” para investigar lo que siempre quiso:

Mi idea siempre era regresar, yo iba a regresar, yo ya tenía trabajo asegurado, entre comillas, en el Instituto Nacional de Cancerología y con maestros míos en la práctica privada. Pero ya me empezó a gustar tanto la idea de hacer investigación, al punto que ya me divorcié y aquí sigo (risas). Él también es médico, nos conocimos durante la residencia y él tenía muchas ofertas de trabajo en otros hospitales, en otras ciudades, pero para mí era clarísimo, o sea, yo no me muevo, yo no me voy del MD Anderson, si a mí me están ofreciendo trabajo haciendo lo que yo quiero, yo aquí me quedo (Oncóloga, 38 años de edad y 9 años radicando en Estados Unidos).

Por el contrario, entre los médicos que han optado por regresar a México sobresale el sentimiento y la necesidad de apoyar y contribuir a cambiar y mejorar la calidad del sistema de salud mexicano como uno de los principales *leit motiv* del retorno. Tal es el caso de un médico que regresó hace ocho años, aunque vuelve una vez por mes al instituto de Bakey en Houston; su misión actual es apoyar para mejorar la calidad de la medicina en México y trabajar para que haya portabilidad de los sistemas de salud en el país:

Cuando tenía como unos 45 años tuve la iniciativa de querer hacer algo en México [...] Me cuestioné sobre qué es lo que quiero hacer por el resto de mi vida, porque yo estaba aquí muy bien; era director de programa, tenía artículos publicados, ganaba premios y viajaba por todo el mundo, pero la pregunta era si quería seguir con lo mismo. Entonces me propuse utilizar toda esa influencia, porque veía mucha gente importante

de México aquí y pensé que me iba a satisfacer más utilizar eso y volver a México a hacer algo para que cambiara el sistema de salud en México, esa era la realidad.

Yo creo que el valor que yo puedo contribuir en México se multiplica mucho más porque tengo una habilidad particular, tengo un interés legítimo de ayudar, no tengo problema, no tengo necesidad de que la gente me soborne; estoy en un momento en mi carrera en el que no necesito que alguien me alabe, así que puedo ayudar a mejorar.

La calidad de la práctica es muy heterogénea; tú ves un buen doctor y estás bien, pero luego te puedes encontrar doctores que más rápido mataríamos a todos los zetas en México que Felipe Calderón con carabinas (Cardiólogo, 50 años de edad y radicó 19 años en Estados Unidos).

Al igual que los médicos, quienes a mayor nivel de especialización enfrentan mayores dificultades para aplicar sus conocimientos en México, los profesionales en educación y los que se desempeñan como académicos señalan la falta de oportunidades laborales como uno de los motivos principales para no retornar al país y permanecer en Estados Unidos. Algunos mencionaron que es difícil ser contratado sin tener un posdoctorado, además de que la contratación está limitada por la escasez de plazas y a la falta de redes sociales. Un académico originario de Yucatán platica de su regreso a México después de hacer un doctorado en Estados Unidos:

[Me dijeron] si no tienes un posdoctorado no puedes regresar a trabajar con nosotros. Después de un año regresé a México de vacaciones, y voy a la UNAM y les digo que ya estoy haciendo un posdoc [sic], que estoy listo para regresar, y pues me dicen: “es que no se ha muerto nadie y hasta que no se muera alguien, pues no podemos abrir otra plaza” (risas), la misma historia que en Yucatán (Doctor en Ingeniería Civil, 46 años de edad y 8 años radicando en Estados Unidos).

A cambio del regreso fallido, buscó dos soluciones intermedias: en primer lugar, cambió su lugar de trabajo de Noruega a Texas, para estar más cerca de la familia. A decir de su esposa, doctora en demografía: “Si teníamos que estar lejos, Texas era la opción más cercana”. En segundo lugar, inició un programa de cooperación entre Texas A&M que le permite asesorar a alumnos de México y que haya intercambio de estudiantes entre ambas instituciones.

Otro académico de la misma universidad en College Station expresó una opinión parecida:

Estamos muy contentos aquí. Me han llegado ofertas de otras universidades y no me ha latido moverme. En cuanto a regresar a México, no veo que tenga las mismas oportunidades de desarrollo que tengo aquí. Aquí tengo recursos, acceso a los estudiantes. El hecho de que aquí, digo hay política como en todos lados, pero no la política estilo grilla que se da en México en muchas instituciones de investigación, no a ese nivel; entonces me dedico a mi ciencia y no me tengo que preocupar de la política (Doctor en Ingeniería Mecánica, 41 años de edad y 10 años radicando en Estados Unidos).

A diferencia de los médicos, los educadores y docentes, quienes ya tienen consagrada una carrera en Estados Unidos, los ingenieros presentan trayectorias de inserción y migratorias muchos más flexibles tanto en lo que se refiere a la certificación de títulos de grado, por lo que sí consideran en su imaginario el retorno al país, aunque bajo ciertas condiciones, a veces como una opción para el futuro (el eterno retorno) y otras como plan de vida que se va construyendo con los años. Además de que para ellos la proximidad geográfica entre México y Estados Unidos facilita la circulación e incluso hace que la decisión de regresar no sea necesariamente pensada en términos definitivos, como cuenta el ingeniero petrolero actualmente viviendo en Houston:

Yo pienso regresar a México, si puedo abrir mi propia empresa en el sector energético en el que pueda contratar a gente, pueda llevar mejores prácticas, ingenieros, operadores; pienso regresar, en el sector le llaman *mixstream*, que son ductos, almacenamiento, tal vez poner una consultoría también para ayudar a empresas mexicanas a incursionar en el sector energético. Tengo un dinero ahorrado, tengo un par de socios, entre ellos mi mentor, y estamos evaluando, se está yendo con diferentes fondos de inversión, aquí mis compañeros saben algo pero no mucho, pero esa es la idea. Para serte sincero, pienso que estaría en México por temporadas, creo que estaría viajando, yendo y viniendo entre Houston y México, principalmente por el enlace con las empresas de Houston, que es un *top* energético a nivel mundial. Es importante mantener presencia para la empresa.

Para los ingenieros entrevistados la inexistencia de una oferta de trabajo en México es considerado el principal obstáculo para no retornar al país, ya que en sus discursos está presente la idea de que con base en sus conocimientos y trayectorias laborales pueden tener mayores facilidades de reintegrarse al mercado de trabajo mexicano o de que puedan conseguir trabajo sin que tengan que buscarlo. Sin embargo, esto no siempre ocurre así, principalmente debido a que muchos no mantienen suficientes vínculos profesionales o éstos son más difíciles de mantener que en el caso de los médicos y los académicos.

Las empresas estatales no son competitivas, no te digo no sólo en términos de salario, sino además en términos del trato a los empleados y de oportunidades. En mi área de estudio, todas las empresas a las que puedo entrar son empresas estatales o a las empresas mineras, de las cuales muy pocas tienen sus centros en México. No hay crecimiento y aunque lo haya, se da con quien conoces, y si eres hijo de no sé quién, entonces pues no funciona para mí (Pablo).

El diferencial de pagos es un asunto muy subjetivo o por lo menos variable. Mientras que algunos ingenieros consideran los sueldos en México como bajos, otros, como ya hemos destacado, acusan más bien la falta de oportunidades de empleo. Para algunos de ellos, la contratación por medio de redes personales más que las cualidades profesionales, puede tener un papel importante en su reintegración al mercado de trabajo, ya que piensan que así podrían acceder a pagos comparables con Estados Unidos o similares, tomando en cuenta las diferencias entre los costos de vida de ambos países. Asimismo, es reconocido que los pagos son insuficientes para un graduado de ingeniería en los años inmediatamente posteriores a su graduación, pero no necesariamente se quedan así con los años de experiencia.

Otros de los motivos que podrían intervenir en la decisión de retorno, o por lo menos la añoranza, son la poca integración y discriminación que viven en Estados Unidos. Al respecto, varios ingenieros, sobre todo los que trabajan en compañías pequeñas, mencionan que un mexicano tiende a ser percibido como de baja cultura y preparación, aunque haya estudiado un doctorado. Esta situación es la razón por la que muchos buscan compañías trasnacionales con políticas de inclusión o antidiscriminación, en donde la multiculturalidad facilita la convivencia. En otras palabras, enfrentan una lucha personal entre el favoritismo de regresar a México o enfrentar la discriminación en Estados Unidos. A decir de uno de los ingenieros mencionados más arriba, que piensa montar una compañía en México:

A mi esposa no le gusta mucho la idea de regresar a México, no ve las mismas oportunidades en cuestión de *freelance* en México que en Estados Unidos. Además, ella me pone muy claro el ejemplo, me dice: “mira, yo puedo salir a correr aquí en shorts muy cortos, nadie se fija, allá te tienes que estar cuidando, te quieres mover de un lado a otro, entonces, ‘oye,

voy al aeropuerto', perfecto, haces 35 min, en México no sabemos si hay una marcha" [...] Es un estilo de vida diferente, yo tengo amigos con mucho dinero que dicen: "no, yo vivo en México porque tengo una muchacha, tengo a mi chofer, tengo comida muy barata, el boleó..." (Ingeniero petrolero, 36 años de edad y 10 años radicando en Estados Unidos).

Entre los empresarios y ejecutivos entrevistados, que son los que en mayor medida regresan al país según las estadísticas censales, hay una diversidad de expectativas para el retorno, derivadas de su misma experiencia en México y en el extranjero. Todos los informantes con este tipo de ocupación se quejan de la corrupción, los bajos sueldos para los ejecutivos, el tráfico en la Ciudad de México y la baja calidad de vida en general como factores que repercuten en la decisión de retornar al país. Sin embargo, algunos consideran retirarse en México y señalaron hacerlo en una ciudad de provincia en donde la vida sea tranquila y agradable, como podría ser San Miguel de Allende. No obstante, aunque algunos llevan muchos años viviendo en el país vecino, no dejan de formar parte de las poblaciones migrantes vulnerables; por ejemplo, si se endurecieran las medidas de restricción migratoria bajo el gobierno de Trump, como mencionó un ejecutivo de 29 años, quien rechaza completamente la posibilidad de regresar a México, a pesar de que parte de su familia vive aún en México:

Ya tengo 13 años viviendo aquí, ya mi vida es aquí. No sé ahora con Trump qué vaya a pasar, pero la [visa] TN la podías renovar todos los años [...] Ahorita no tengo miedo por Trump, pero ya tendré mi plan B, a ver a quién agarro y hacemos negocio y me caso y ya, conozco a varias personas que han hecho eso. A veces, por ejemplo, pues si alguien está yendo a la escuela le pagan la universidad. Unos 30-40 mil dólares, yo escuché de otra que le compraron un carro nada más, otro pagó 10 mil dólares, pero tienes que terminar en papel con dos años de casado y entonces

ya te puedes divorciar (Mánager, 29 años de edad y 13 años radicando en Estados Unidos).

Al igual que la inseguridad personal, la inestabilidad económica y algún evento que implique grandes pérdidas de dinero también hacen que los empresarios rechacen completamente la posibilidad de regresar, sobre todo cuando ya cuentan con la ciudadanía estadounidense. Después de 21 años en Texas, una empresaria, originaria del norte de México comenta:

Nosotros teníamos un buen negocio en México. Vendíamos diferentes cosas como equipos de gimnasia olímpica, trajes de baño y lencería, éramos distribuidores. Pero con la devaluación de 1996 los precios se fueron para abajo. Decidimos venirnos para acá. Nunca pensamos regresar (Mánager, 49 años de edad y 20 años radicando en Estados Unidos).

Finalmente, las entrevistas a estudiantes de posgrado en Estados Unidos muestran que, a diferencia de los profesionistas que ya están laborando en ese país (entre quienes las decisiones y condicionantes de regresar o permanecer son claros), están perfilando sus decisiones en función de lo que podría ocurrir en México, las prórrogas de sus visas y el ofrecimiento de un trabajo en el país del Norte. Generalmente, grupo de profesionales parece estar más abierto a cualquier posibilidad de retornar a México, permanecer en Estados Unidos o moverse a otro país, principalmente por razones laborales. Señalan que irían a donde hay oportunidades laborales, y en este sentido, las políticas de retorno a México podrían tener un papel importante en el regreso, aunque no todos los estudiantes mexicanos en el extranjero se beneficiaron con becas del Conacyt. Asimismo, una ampliación de los programas de retorno que involucran empresas y universidades podría ser un mecanismo eficiente de reclutamiento que beneficie

a los jóvenes con posgrado, pero también a las entidades quienes se beneficiarían con una fuerza laboral muy competente y experiencia internacional.

Los estudios en el extranjero y las prácticas profesionales en compañías trasnacionales (como las que promueve el TEC) son un método muy eficiente para que los jóvenes con posgrado encuentren trabajo en el extranjero, pero a la vez son el impulsor para que vivan fuera del país. De esta forma, la mayor capacitación no implica beneficios claros para México en todas las profesiones, ya que, si en el caso de los médicos las redes de conocimiento son muy eficientes, otras profesiones, como por ejemplo la contaduría, prácticamente pierden contacto con su país de origen en términos profesionales. El ganar hasta cuatro veces más de lo que ganarían en México funciona como incentivo de pago que compensa el deseo de estar cerca de la familia.

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

En cuanto al perfil sociodemográfico de los migrantes calificados de retorno de Estados Unidos a México, la información proveniente de la Encuesta Intercensal de 2015 muestra que el grupo está compuesto principalmente por hombres (54.9%), situación que es más notable entre los profesionales que cuentan con estudios de posgrado, entre los cuales seis de cada diez son hombres (60%). Por el contrario, la población femenina está más representada en el grupo de quienes sólo tienen estudios de licenciatura terminada (46.2%). En cuanto a la relación de parentesco, destaca que la mayoría son jefes de hogar (41.7%), cónyuges (25.6%) y en menor medida hijos (18.7%).

Sin embargo, es posible destacar algunas diferencias según el nivel educativo. Por ejemplo, la proporción de hijos es mayor entre aquellos que solo tienen nivel licenciatura, mientras que la de jefes es superior en los posgraduados retornados.

En cuanto a la edad, los datos muestran que en términos generales se trata de una población relativamente joven, pues alrededor de 60% no rebasa los 40 años, a pesar de la diferencia de grados (57.6%), es decir, se trata de una población en edades potencialmente productivas y con amplio capital humano, que con buenas políticas de reinserción podría ser aprovechado en beneficio del desarrollo económico, científico y tecnológico nacional, tal como lo plantean los exponentes y precursores de los enfoques del intercambio (*brain exchange*) y circulación (*brain circulation*) de talentos. La experiencia de varios países asiáticos ha mostrado que esto es posible gracias a una decidida política de Estado y un mayor acercamiento con la diáspora calificada [Hernández, 2013].

A pesar de tratarse de población muy joven, la gran mayoría de los retornados calificados ha transitado a la vida en pareja, es decir, son personas casadas o unidas, cuya representación es ligeramente mayor en el caso de los retornados con posgrado. El retorno de esta mano de obra se da principalmente a las localidades más grandes del país, las zonas urbanas conformadas por 15 mil o más habitantes y las grandes zonas metropolitanas en comparación con las pequeñas localidades rurales (menores de 15 mil habitantes), lo que es entendible debido a las oportunidades laborales que ofrecen, además de que tienen más posibilidades de emplearse en una ocupación *ad hoc* con el área del conocimiento en la que se formaron (ver cuadro 2).

Cuadro 2. Características sociodemográficas de la población mexicana calificada migrante de retorno de Estados Unidos, 2010-2015

Características	Nivel educativo		
	Total	Licenciatura	Posgrado
Total	24 133	19 902	4 231
<i>Sexo</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Hombres	54.9	53.8	60.0
Mujeres	45.1	46.2	40.0
<i>Parentesco</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Jefe	41.7	45.4	55.3
Cónyuge	25.6	26.2	22.5
Hijo	18.7	19.9	13.3
Otro	14.0	8.5	8.9
<i>Grupos de edad (años)</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
20 a 29	19.6	20.5	15.1
30 a 39	38.0	37.3	41.4
40 a 49	23.7	24	22.2
50 años o más	18.7	18.2	21.3
<i>Situación conyugal</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Unido	61.3	60.5	65.2
No unido	38.7	39.5	34.8
<i>Localidad de residencia</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>
Rural (< de 15 mil hab.)	17.0	17.4	15.3
Urbana (> de 15 mil hab.)	83.0	82.6	84.7

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI].

La falta de oportunidades laborales y las diferencias salariales entre México y Estados Unidos son y han sido algunos de los factores que explican y han sostenido la emigración de mano de obra calificada y no calificada al país del Norte, tal como muestran los relatos de vida de los profesionistas entrevistados. En este contexto, cabe preguntarse: ¿cómo se ha dado la integración socioeconómica de los migrantes calificados que retornan al país?, ¿en qué tipo de empleos se insertan? y ¿cuáles son sus ingresos y prestaciones laborales? Una respuesta a estas interrogantes brindará un conjunto de información relevante para saber, por un lado, si se está haciendo un uso adecuado de esta mano de obra calificada, y por otro, el tipo integración que presentan en el mercado laboral de profesionistas en México. En tal sentido, el cuadro 3 presenta las tasas de participación y de inactividad económica, así como la condición de empleo en el país. De su lectura se desprende que de los profesionales que retornaron entre 2010 y 2015, 80.3% formaba parte de la población económicamente activa (PEA), se encontraban activos en el mercado laboral ya sea trabajando o buscando uno. Dicha proporción envuelve a 79.1% de los profesionistas con licenciatura y 85.7% de los que tienen un posgrado. Estas cifras, aunque resultan alentadoras evidencian a la vez que su complemento, 19.7% pertenecía a la población económicamente inactiva (PNEA), lo que indica que no se encontraban trabajando al momento de la encuesta.

Cuadro 3. Población mexicana calificada migrante de retorno de Estados Unidos por condición de actividad económica según nivel educativo, 2015

Condición laboral	Nivel educativo					
	Total		Licenciatura		Posgrado	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Población fiscal	24 113	100.00	19 882	100.0	4 231	100.0
Población económicamente activa	19 361	80.3	15 736	79.1	3 625	85.7
Población ocupada	18 082	93.4	14 654	93.1	3 428	94.6
Población desocupada	1 279	6.6	1 082	6.9	197	5.4
Población económicamente inactiva	4 752	19.7	4 146	20.9	606	14.3

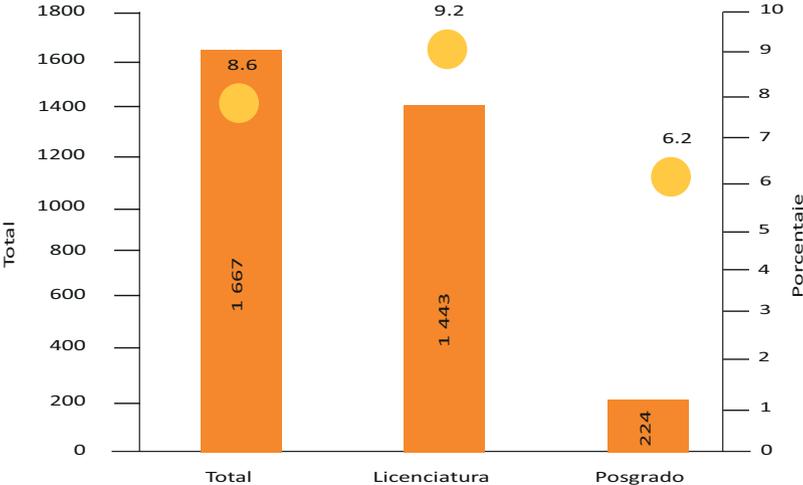
Nota: No incluye a la población que no especifico su condición de actividad.

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI].

Esta situación es todavía más preocupante cuando se divide a la PEA en población ocupada y desocupada, de cuya lectura se deduce que aunque alrededor de 94% estaba ocupado, 6% era desempleado: 6.9% de los licenciados y 5.4% de los posgraduados (ver cuadro 3). En conjunto, estas cifras dan cuenta de un desperdicio de capacidades o habilidades de una proporción importante de la mano de obra calificada retornada, toda vez que no logran insertarse en el mercado laboral de profesionistas, y por tanto, no se hace uso ni se aprovecha el capital humano y social que traen consigo. Tal problemática queda claramente evidenciada en la alta tasa de presión general de la ocupación que ostenta este segmento de la población económicamente activa mexicana, la cual indica que 8.6% se encontraba desempleado o buscando trabajo. Tal indicador se eleva a 9.2% entre los profesionales con licenciatura terminada y es de 6.2% entre los que cuentan con un posgrado (ver gráfica 3). En términos absolutos, 1 667 retornados se encontraban en esta situación laboral, pero si a esta cifra le sumamos los 4 752 que formaban parte de la PNEA (ver cuadro 3), su cuantía se eleva a 6 419 personas, que representan 26.6% de migrantes calificados de retorno. Esto indica que poco más de uno de cada cuatro estaban desempleados, eran inactivos económicamente o buscaban trabajo.

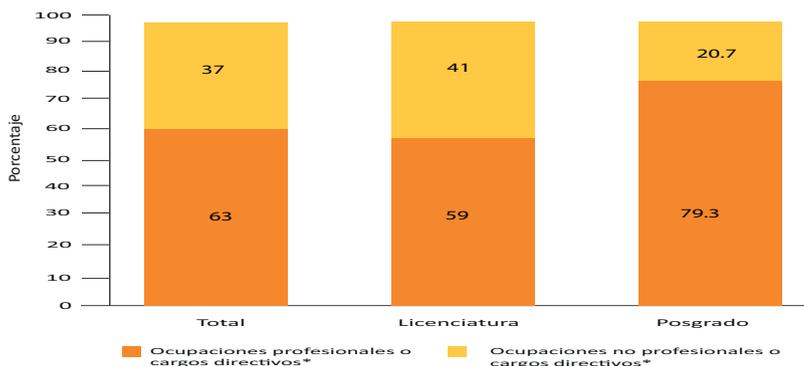
Respecto a la inserción ocupacional de los migrantes calificados de retorno de Estados Unidos a México, la evidencia estadística muestra que 63% se desempeña en actividades profesionales o cargos directivos, esto es, en actividades acordes con su nivel de escolaridad y 37% lo hace en ocupaciones de menor calificación, las cuales sin duda no demandan de los conocimientos y habilidades adquiridos durante su formación educativa (ver gráfica 4). En términos generales, casi cuatro de cada diez migrantes calificados de retorno se encontraban en una condición de subocupación o subutilización de sus capacidades [ORT, 1998], lo cual se traduce en un desperdicio de habilidades (*brain waste*), como señalan Mattoo, Neagu y Özden [2005].

Gráfica 3. Población mexicana calificada migrante de retorno de Estados Unidos desocupada y que estaba buscando trabajo, por nivel educativo y tasa de presión general de la ocupación, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI].

Gráfica 4. Población mexicana calificada migrante de retorno de Estados Unidos por grupo de ocupación principal, 2015



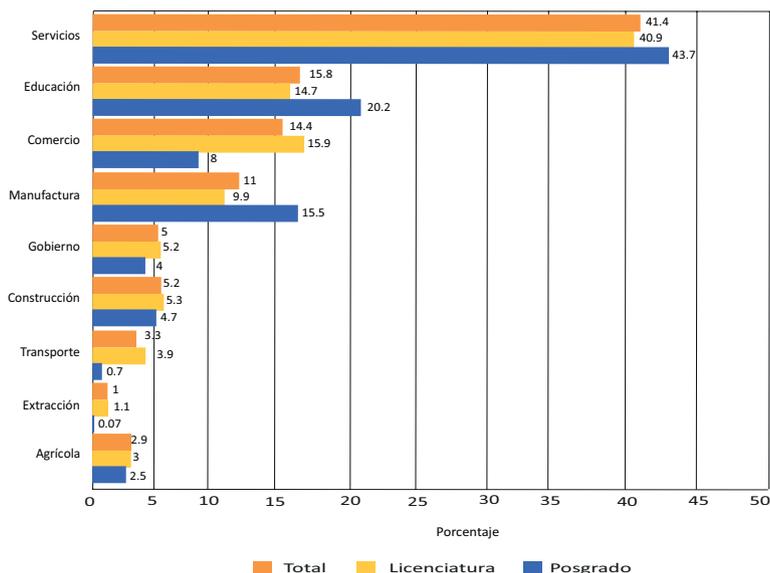
*Profesionales, técnicos, directivos y jefes.

**Incluye trabajadores auxiliares en actividades administrativas, comerciantes, empleados de comercio y agentes de ventas, operadores, ensambladores, choferes y conductores, trabajadores de servicios personales y vigilancia, trabajadores en actividades agrícolas, artesanos y otras actividades elementales.

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI].

Tal desperdicio de conocimientos y habilidades es todavía mayor entre la población calificada de retorno que sólo tiene estudios de licenciatura, entre los cuales aproximadamente 41% no se emplea en ocupaciones profesionales o cargos directivos. En tanto que esa problemática sólo afecta a 20.7% de quienes cuentan con un posgrado (ver gráfica 4). Algunos estudios [Lozano y Ramírez, 2015; Lozano, Gandini y Ramírez, 2015; Hernández, 2013; Tuirán y Ávila, 2013] señalan que la falta de oportunidades laborales, los bajos ingresos y el limitado desarrollo científico y tecnológico son factores que están detrás del desempleo y el problema de la subutilización de capacidades de los profesionistas mexicanos, los cuales también son factores que alientan y han sostenido la migración calificada hacia el país vecino del norte, así como el retorno a México de aquellos que trabajan y los que se forman en ese país.

Gráfica 5. Población mexicana calificada migrante de retorno por sector de actividad, según nivel educativo, 2015



Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI].

Ahora bien, en cuanto a la inserción sectorial de los migrantes calificados de retorno, se tiene que estos se desempeñan principalmente en cinco grandes sectores económicos: servicios (personales y profesionales), educación, comercio, manufactura y gobierno. No obstante, es posible identificar pequeñas diferencias según el nivel de escolaridad. Los licenciados se emplean principalmente en servicios personales y profesionales (40.9%), comercio (15.9%) y educación (14.7%), mientras que los posgraduados lo hacen en servicios (41.4%), al igual que sus congéneres con estudios de licenciatura, pero con mayor frecuencia en educación (15.8%) y comercio (14.4%). La alta inserción en actividades vinculadas con la educación y formación profesional da cuenta de los migrantes que se incorporan a universidades (públicas y privadas) y centros de investigación en el país (ver gráfica 5).

Finalmente, la información de la encuesta arroja diferencias en el nivel de ingresos y las prestaciones laborales, según nivel educativo de los retornados. Concretamente, los datos del cuadro 4 revelan que el ingreso promedio mensual de un migrante calificado de retorno es de 17 580 pesos mensuales, cantidad que disminuye a 14 297 pesos entre los profesionales que sólo cuentan con una licenciatura terminada, pero como era de esperarse, aumenta a 31 560 pesos en el caso de quienes tienen un posgrado; es decir, éstos últimos ganan más del doble que los primeros. El acceso a prestaciones laborales también exhibe algunas diferencias entre ambos subgrupos; por un lado, destaca que la proporción de profesionales que reciben vacaciones con goce de sueldo es mayor entre los posgraduados que en los licenciados (77.5 vs. 82.2%). Una situación similar se presenta en el porcentaje de retornados que cuentan con seguro médico laboral (74.5 vs. 81.8%), entre los que cuentan con SAR y Afore (65.4 vs. 72.1%) y quienes tienen acceso a créditos para la vivienda (61.8 vs. 66.8%). Por otro lado, se observa que el aguinaldo es la única prestación en la que no hay diferencias entre ambos grupos: casi ocho de cada diez profesionistas cuentan con esta prestación. Por último, cabe subrayar que menos de la mitad recibe reparto de utilidades.

Las diferencias enunciadas no obedecen exclusivamente al nivel educativo de los migrantes, sino más bien son un reflejo de los desequilibrios del mercado laboral mexicano registrados en las últimas décadas, que han dado origen a elevadas tasas de desempleo abierto y subocupación, que afectan a los profesionistas, sobre todo a los universitarios recién egresados, y una contracción de la demanda de la mano especializada en determinadas áreas del conocimiento.

Cuadro 4. Población mexicana calificada migrante de retorno, por ingreso promedio mensual y prestaciones laborales según nivel educativo, 2015

	Nivel educativo		
	Total	Licenciatura	Posgrado
Ingreso promedio mensual	17 580	14 297	31 569
Prestaciones laborales			
% con vacaciones con goce de sueldo	78.4	77.5	82.2
% con aguinaldo	79.7	79.6	79.8
% con servicio médico	75.9	74.5	81.8
% con reparto de utilidades	47.2	46.8	49.1
% con SAR o Afore	66.7	65.4	72.1
% con crédito para vivienda	62.7	61.8	66.8

Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta Intercensal 2015 [INEGI].

REFLEXIONES FINALES

El objetivo de este capítulo fue hacer un breve análisis en torno del volumen, intensidad, selectividad y patrones de integración socioeconómica de los migrantes calificados de retorno de Estados Unidos a México. Los resultados del estudio permiten concluir que, aun y cuando la migración calificada mexicana al país vecino se ha incrementado notablemente en los últimos años, el retorno es una práctica poco común entre los profesionales migrantes: son pocos quienes regresan al país en comparación con los que salen cada año. Además, quienes regresan son en su mayoría aquellos que cuentan con menores credenciales educativas, lo que da cuenta de una selectividad migratoria negativa en términos de capital humano. La mayoría de los retornados son profesionistas formados en áreas del conocimiento relacionadas con la administración,

negocios y finanzas, ciencias sociales y económicas, e ingenierías, entre los cuales el sentimiento y deseo de contribuir al desarrollo científico y tecnológico nacional, con base en sus conocimientos y experiencia laboral, constituyen algunos de los motivos que explican su retorno al país, tal como expresaron los migrantes calificados entrevistados.

Estos retornados calificados presentan altas tasas de participación económica y de ocupación, por lo que se podría pensar que tienen una reinserción laboral exitosa al regresar al país. Sin embargo, la información estadística también reveló que una parte importante no logra incorporarse al mercado de trabajo, ya sea porque son desempleados, están en una constante búsqueda de trabajo o porque forman parte de la población económicamente inactiva. Situación que se agrava aún más dado que una parte significativa de los ocupados se emplea en trabajos que no demandan de los conocimientos y habilidades adquiridos durante la formación profesional, por lo que se podría hablar de una subutilización de esta mano de obra migrante, incluso de un desperdicio de cerebros, ya que esta población podría tener una mejor incorporación en el mercado de trabajo, y por ende, una mejor vinculación con las instituciones de educación superior, centros de investigación y sector empresarial e industrial, que son ampliamente demandantes de personal altamente calificado. Esto, sin duda, ayudaría a aprovechar el capital humano, social y financiero adquirido durante su experiencia migratoria en beneficio del desarrollo económico, científico y tecnológico, tal como lo plantea en la literatura existente sobre el intercambio de cerebros (*brain exchange*) y circulación de cerebros (*brain circulation*). Finalmente, cabe mencionar que es necesario seguir estudiando y desarrollando líneas de investigación sobre este segmento de la población migrante, a fin de aportar información que sirva de insumo para el desarrollo de planes y programas de políticas vinculadas con el desarrollo nacional y la integración de los retornados a la sociedad mexicana.

BIBLIOGRAFÍA

- Anguiano-Téllez, M. E., R. Cruz-Piñeiro y R. M. Garbey-Burey [2013], “Migración internacional de retorno: trayectorias y reinserción laboral de emigrantes veracruzanos”, en *Papeles de Población*, julio septiembre, pp. 115-147.
- Arango, J. [1985], “Las Leyes de las Migraciones de E.G. Ravenstein, cien años después”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 32: 7-26.
- Arowolo, O. [2000], “Return migration and the problem of the reintegration”, en *International migration*, vol. 38, núm. 5.
- Bovenkerk, F. [1974], *The sociology of return migration*, Martinus Nijhoff, La Haya.
- Cassarino, J. P. [2004], “Theorising return migration: The conceptual approach to return migrants revisited”, en *International Journal on Multicultural Societies (IJMS)*, 6.2: 253-279.
- Cerese, F. P. [1974], “Expectations and reality: a case study of return migration from the United States to Southern Italy”, en *The International migration review*, 8(2), 245-262.
- Cohen, J. H., e I. Sirkeci [2011], *The global nature of contemporary mobility*, Austin, Cultures of migration.
- Cornelius, Wayne A., T. J. Espenshade e I. Salehyan [2001], *The international migration of the highly skilled: Demand, supply, and development consequences in sending and receiving countries*, San Diego, Center for Comparative Immigration Studies-University of California.
- Counihan, C. R. [2008], *Private actors in highly-skilled migration*, ProQuest.
- Gmelech, G. [1980], “Return Migration”, en *Annual Review of Anthropology*, vol. 9, pp. 135-159, disponible en <http://bit.ly/2HsTv3U> (Consulta: 12 de enero de 2017).
- Hao Jie, W. W. y A. Welch [2016], “When sojourners return: Employment opportunities and challenges facing high-skilled Chinese returnees”, en *Asian and Pacific Migration Journal*, 25.1, 22-40.

- Hernández, J. L. [2013], “La migración de trabajadores calificados como un problema para lograr el desarrollo”, en *Problemas del Desarrollo*, 172 (44), pp. 81-104.
- Klagge, B. y K. Klein-Hitpaß [2007], “Theoretical perspectives on return migration and regional economic development”, International Migration, Integration, Social Cohesion Excellence Network (IMISCOE) A2, EU Enlargement and labour migration within the EU (conferencia), 23 de abril, Varsovia.
- Lozano Ascencio, F. y L. Gandini [2011], *Migrantes calificados de América y el Caribe ¿Capacidades desaprovechadas?*, Cuernavaca, UNAM/CRIM.
- _____ y T. Ramírez-García [2015], “Devaluación del trabajo de posgraduados en México y su relación con la migración internacional: el caso de los profesionistas en ciencia y tecnología”, en *Migración y Desarrollo*, vol. 13, no. 25, julio-diciembre, 61-90.
- Lozano Ascencio, F. y T. Ramírez-García [2015], “Subutilización de las capacidades de los profesionales mexicanos de las ciencias y la tecnología y su vínculo con la migración a los Estados”, en *Notas de Población* núm. 101, año XLII, julio-diciembre, 157-186.
- Mármora, L. (coord.) [2009], *Aspectos básicos para la gestión migratoria*, Ciudad de México, Tilde Editores.
- Martínez-Pizarro, J. [2010], “Migración calificada y crisis: una relación inexplorada en los países de origen”, en *Migración y Desarrollo*, vol. 7, núm. 15, 129-154.
- Mattoo, A., I. Neagu y Ç. Özden [2008], “Brain waste? Educated immigrants in the U.S. Labor Market”, en *Journal of Development Economics*, vol. 87.
- Mestries, F. [2013], “Los migrantes de retorno ante un futuro incierto”, en *Sociológica*, vol. 28, núm 78, enero-abril, disponible en: <http://bit.ly/2GoTr3A> (Consulta: 23 de febrero de 2017).

- Prieto, V., A. Pellegrino y M. Koolhaas [2015], “Intensidad y selectividad de la migración de retorno desde España y Estados Unidos hacia América Latina”, en F. Lozano y J. Martínez (eds.), *Retorno en los proceso migratorios de América Latina. Conceptos, debates, evidencias*, ALAP-UNFPA-OIM, 55-80 (Serie de investigaciones núm. 16).
- Ramírez-García, T. y F. Lozano [2015], “Reinserción laboral de los migrantes calificados de retorno de Estados Unidos a México: ¿ganancia o desperdicio de talentos?”, en F. Lozano y J. Martínez (eds.), *Retorno en los proceso migratorios de América Latina. Conceptos, debates, evidencias*, ALAP-UNFPA-OIM, 179-210 (Serie de investigaciones núm. 16).
- Sirkeci, I. y J. H. Cohen [2016], “Cultures of migration and conflict in contemporary human mobility in Turkey”, en *European Review*, 24 (03), 381-396.
- _____ y D. Ratha (eds.) [2012], *Migration and remittances during the global financial crisis and beyond*, World Bank Publications.
- Tejeda, G. y J. C. Bolay [2005], “Impulsar el desarrollo a través de la circulación del conocimiento: una mirada distinta a las migraciones de los mexicanos altamente calificados”, en *Global Migration Perspectives*, núm 51, Ginebra, Global Commission on International Migration.
- Tuirán, R. y J. Ávila [2013], “¿De la fuga a la circulación de talentos?”, en *Este País. Tendencias y Opiniones*, disponible en <http://bit.ly/2ERACc8> (Consulta: 1 de enero de 2017).

SOBRE LOS AUTORES

JOSÉ LUIS ÁVILA

El doctor José Luis Ávila Martínez es profesor de tiempo completo en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y forma parte del Colegio de Estudios Latinoamericanos de la misma. Ha colaborado con diversas instituciones del sector público como el Conapo. Además cuenta con una gran cantidad de artículos publicados acerca del tema de la migración calificada, tanto en revistas nacionales como internacionales. Ha publicado una serie de libros de los cuales destaca *Cambio demográfico y desarrollo de México* el cual coordinó en conjunto con Héctor Hernández Bringas y José Narro Robles.

Correo: joseluis.avila53@gmail.com

RODOLFO TUIRÁN

Actual subsecretario de Educación Media Superior, el doctor Rodolfo Tuirán es economista, demógrafo y sociólogo, y pertenece al Sistema Nacional de Investigadores desde 1991. Se desempeñó como profesor-investigador en el Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano del Colegio de México y de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. En 2011, la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez creó en su honor la cátedra patrimonial en demografía

“Doctor Rodolfo Tuirán”; asimismo, se le ha conferido el doctorado *honoris causa* por seis instituciones de educación superior. Ha participado en múltiples ocasiones en la Comisión de Población y Desarrollo de la Organización de las Naciones Unidas. Fungió como Presidente del Comité Especial de Población y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y fue vicepresidente del Foro Mundial sobre Población de La Haya.

Correo: rtuiran@gmail.com

CARLA PEDERZINI VILLARREAL

Es doctora en Estudios de Población por El Colegio de México y miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel II. Actualmente es académica investigadora en el departamento de economía de la Universidad Iberoamericana. De 2013 a 2015 fue presidenta del Consejo Directivo de la Sociedad Mexicana de Demografía. Formó parte de la Delegación Mexicana que participó en el 46° periodo de sesiones de la Comisión de Población y Desarrollo de las Naciones Unidas en 2013. Entre sus publicaciones están: “Familia o trabajo: ¿Un dilema para las jóvenes mexicanas?” y “Gender Differentials in Emigration by Level of Education: Mexican-Born Adult Migrants in the United States” (2012).

Correo: carla.pederzini@ibero.mx

LINDSAY B. LOWELL

Doctor en sociología y demografía por la Universidad de Brown; director de estudios políticos del Instituto para el Estudio de la Migración Internacional de la Universidad de Georgetown. Fue director de investigación en el Congressionally-appointed Commission on Immigration donde fungió también como

subdirector del estudio binacional México/Estados Unidos. Ha sido director de investigación en el Pew Hispanic Center de la Universidad del Sur de California y Analista laboral en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Fue profesor en la Universidad de Princeton y la Universidad de Texas en Austin. Ha publicado más de 100 artículos e informes sobre sus intereses de investigación en políticas de inmigración, fuerza de trabajo, desarrollo económico y la movilidad global de los altamente calificados.
Correo: lowellbl@georgetown.edu

ROSA EMILIA BERMÚDEZ RICO

Profesora Asociada e investigadora de la Universidad del Valle, Cali-Colombia. Cuenta con un doctorado en Estudios de Población por el Colegio de México, obtuvo la licenciatura en Economía por la Universidad del Valle en Cali. Como investigadora se ha especializado en temas relacionados con la sociología del trabajo, estudios de género y trabajo, así como estudios sociodemográficos y migraciones internacionales. En sus últimos trabajos aborda temas como clase media y espacio urbano, migración calificada colombiana, y problemas de movilidad internacional por razones de estudio.
Correo: rosa.bermudez@correounivalle.edu.co

ELIZABETH SALAMANCA PACHECO*

Es profesora de tiempo completo del Departamento de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad de las Américas Puebla. En 2010 obtuvo el grado de doctora en Ciencias Sociales y Económicas por la Universidad Johannes Kepler de Linz. En 2013 y 2014, fue profesora visitante en la Università Cattolica del Sacro Cuore en Piacenza, Italia. En

el verano de 2015 llevó a cabo un proyecto de investigación como Visiting Scholar del Mexico Center en el Baker Institute de la Rice University, gracias a la convocatoria de The Puentes Consortium. En el verano de 2016 participó nuevamente como Visiting Scholar en el proyecto de investigación sobre Movilidad Humana del México Center en el Baker Institute y recibió el nombramiento de Non-resident scholar.

* La autora agradece al personal del Mexico Center en el Baker Institute (Rice University) por su hospitalidad, particularmente al director del Mexico Center, Tony Payan, por el apoyo y orientación proporcionados durante el desarrollo de este estudio. Se agradece el apoyo financiero del Consorcio Puentes.

Correo: elizabeth.salamanca@udlap.mx

YOLANDA ALFARO ARAMAYO

Es maestra en Ciencias Sociales con mención en Sociología, Flacso. Catedrática de la maestría en Política Exterior y de la especialización en Cooperación al Desarrollo, en la Escuela de Relaciones Internacionales “José Peralta”, IAEN, Ecuador. Sus líneas de trabajo giran en torno al desarrollo y migración calificada, políticas en investigación, desarrollo e innovación, movilidad y educación superior. Tiene participación en la Red Internacional de Migración y Desarrollo y en la Red Universidad y Sociedad. Ecuador. Algunas de sus publicaciones más recientes son: “La política de investigación, desarrollo e innovación en el contexto del Buen Vivir de Ecuador”, “Migración cualificada y políticas públicas en América del sur: El Programa Prometeo como estudio de caso”.

Correo: corredijolatortuga@gmail.com

CARLA TAMAGNO

Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Agrícola de Wageningen-Holanda. Investigadora fundadora del Instituto de Migración y Desarrollo en la Región Andina, Inmigra y consultora en políticas de desarrollo global y gestión migratoria laboral en SMART Global Development. Experta técnica y consultora en migración laboral para la OIT, OIM, OISS y FIIAPP. Profesora en implementación y gestión de políticas públicas para el desarrollo.

Correo: ctamagno@smartglobald.com

NORMA VELÁSQUEZ RODRÍGUEZ

Docente principal de la Universidad Católica Sedes Sapientiae. Doctora en Economía. Investigadora especializada en análisis del mercado laboral con énfasis en las políticas públicas para la generación del empleo, oferta laboral, gestión de políticas migratorias. Consultora para la Corporación Financiera Internacional, Banco Mundial (IFC), el Programa Conjunto de las Naciones Unidas, la Organización Internacional para las Migraciones y colaboradora externa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ha participado en proyectos financiados por la Unión Europea como investigadora principal. Economista con Palmas Universitarias. Maestría en Gerencia de Proyectos de Ingeniería; Máster Business Administration (MBA) y doctorado en Economía, así como en el Stage en Investigación Social cursado en la Università degli Studi di Trento en Italia. Participa en el Observatorio Andino de Migración, Interculturalidad y Codesarrollo en el diseño de políticas laborales migratorias para la región Andina. Correo: nvelasquez@ucss.edu.pe.

Es profesora titular “C” de tiempo completo definitivo en el Instituto de Investigaciones Económicas (IIEC) de la UNAM; doctora en Derecho laboral por la Université de Montpellier I, Francia (1985). Galardonada con la beca Fulbright Foreign Scholarship Guest Professor otorgada por el Council for International Exchange of Scholars-Bureau of Education and Cultural Exchange, Department of State, Estados Unidos (2000-2001). Reconocida por la Cátedra especial “Nabor Carrillo” por la UNAM (2006), Obtención del nivel D en el programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo desde 2010; miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II en el Conacyt. Profesora invitada en el instituto de investigaciones “Gino Germani” de la Facultad de Ciencias Sociales, de la Universidad de Buenos Aires (1998); profesora invitada en la Salisbury State University, Maryland (2000-2001); profesora invitada en la Arkansas State University (2001); profesora invitada anual en el programa de posgrado de la Université de Poitiers, en Francia (2011 al presente). Actualmente es profesora invitada en el Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society, de la Linköping University, en Suecia. Ha publicado diversos libros y una gran cantidad de capítulos de libros y revistas indexadas acerca de este mismo tema. Entre sus principales publicaciones se encuentran: *Mercados de trabajo y migración internacional* (IIEC-UNAM); *Migración internacional, algunos desafíos* (IIEC-UNAM), *Migración y desarrollo. Debates y propuestas* (IIEC-UNAM) y *Crisis económica y migración. ¿Impactos temporales o estructurales?* (IIEC-UNAM). Es articulista de opinión en el periódico *La Jornada* desde 1993.
Correo: amaragones@gmail.com

UBERTO SALGADO

Profesor del programa único de especializaciones en Economía del posgrado de Economía; cuenta con el grado de maestro otorgado por el posgrado de Economía de la UNAM y actualmente cursa sus estudios de doctorado en el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM; además, participa en el proyecto de investigación “Nuevo patrón migratorio después de la crisis y la competencia global por los talentos” coordinado por la doctora Ana María Aragonés en el IIEC. Ha participado en alrededor de 15 seminarios nacionales e internacionales que abordan temas migratorios; ha sido coautor en poco más de 30 artículos publicados en capítulos de libro y revistas especializadas en temas migratorios tanto nacionales como extranjeras.

Correo: ubertosalgado@comunidad.unam.mx

TELÉSFORO RAMÍREZ GARCÍA

Es doctor en Estudios de Población por El Colegio de México y maestro en Demografía por El Colegio de la Frontera Norte. Catedrático Conacyt en el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México. Entre 2011 y 2013, fue director de Estudios Socioeconómicos y Migración Internacional del Consejo Nacional de Población. Es miembro del sistema nacional de investigadores nivel I. Sus temas de investigación giran en torno de la migración interna e internacional, remesas, familia y envejecimiento demográfico.

Correo: telex33@gmail.com

CAMELIA TIGAU

Es doctora en Ciencias Políticas y Sociales y maestra en Comunicación por la UNAM. Tiene un diploma en Periodismo internacional por las facultades de Periodismo de Holanda y Dinamarca. Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I y tiene el PRIDE C de la UNAM. Actualmente labora en el CISAN investigando temas de migración calificada. Imparte cátedra a nivel de licenciatura y posgrado en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Algunas de sus publicaciones más recientes respecto de la migración son: “Innovaciones, reproducciones y rivalidades en materia de política migratoria calificada. Una perspectiva comparada sobre el caso mexicano”.

Correo: ctigau@unam.mx