



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

Trayectorias laborales de migrantes calificados a nivel
interno en México

Tesis presentada por

Jazmín Alejandra Lizárraga Lizárraga

para obtener el grado de

MAESTRA EN ESTUDIOS DE POBLACIÓN

Tijuana, B. C., México
2020

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:

Dr. Luis Enrique Calva Sánchez

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dra. Marie-Laure Coubès, lectora interna
2. Dra. Camelia Tigau, lectora externa

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por el apoyo otorgado durante el programa de posgrado.

Al colegio de la Frontera Norte por permitirme realizar mis estudios de maestría y brindar todos los recursos necesarios para una experiencia inolvidable.

Agradezco enérgicamente al Dr. Luis Enrique Calva Sánchez por su confianza, por interesarse en este proyecto, por siempre estar atento a mis avances, por sus comentarios oportunos y por guiarme durante todo el proceso de elaboración de la tesis.

Gracias a la Dra. Marie-Laure Coubès por sus comentarios y por estar atenta a las dudas que surgieron durante el camino.

Gracias a la Dra. Camelia Tigau por su atenta lectura y comentarios que me ayudaron a concluir el proceso de la tesis.

Agradezco al cuerpo académico del Colef que con sus clases inculcaron el interés por la investigación, la dedicación a nuestros proyectos y contribuir a una formación integral.

Al personal del Colef por su amabilidad en todo momento. A los compañeros de la Maestría que se solidarizaron para estudiar en grupo y hacer el proceso más llevadero, gracias.

A mis amigos, que a pesar de la distancia siempre estuvieron atentos a mis avances y para darme ánimos.

A mi familia, mi pareja y su familia por vivir todo este proceso conmigo, sin ustedes no hubiese sido posible.

RESUMEN

El aumento de la oferta de egresados universitarios en el mercado laboral en los últimos 40 años ha provocado que los profesionistas se inserten en empleos para las que no es necesaria una acreditación formal, subutilizando sus habilidades. Una de las alternativas ante este panorama es la migración hacia zonas con mejores oportunidades laborales. El objetivo central de esta tesis fue analizar el efecto de la migración interna en las trayectorias laborales de profesionistas en tres cohortes de nacimiento captadas por la EDER 2017, una encuesta longitudinal que resume la historia de vida de los individuos. Se retomó la perspectiva del curso de vida para analizar los cambios en el tipo de empleo desempeñado en conjunto con el contexto en el que se desenvuelven los individuos a través del tiempo. En el estudio se describe la primera inserción laboral como egresado universitario de los migrantes, se analiza la movilidad experimentada al realizar un desplazamiento migratorio a nivel interno a través de tablas de movilidad y las características sociodemográficas y de trayectoria laboral que los llevan a obtener empleos calificados a través de modelos de regresión en tiempo discreto. Los resultados mostraron que la migración tiene un efecto positivo en las trayectorias laborales de los profesionistas en las tres cohortes analizadas, sin embargo, este efecto tiene que ser sopesado en el contexto del mercado laboral de cada cohorte.

Palabras clave: migración interna, profesionistas, trayectorias laborales.

ABSTRACT

The increase in the university graduates offer in the labor market in the last 40 years has caused professionals to be inserted into jobs for which formal accreditation is not necessary, underutilizing their skills. One of the alternatives to this scenario is migration to areas with better job opportunities. The main objective of this study was to analyze the effect of internal migration on the job trajectories of professionals in three birth cohorts captured by EDER 2017, a longitudinal survey that summarizes the life history of individuals. The life course perspective was taken to analyze the changes in the type of employment performed in conjunction with the context in which individuals operate through time. The study describes the first job placement as a university graduate of migrants, analyzes the mobility experienced when a migratory displacement internally is made through mobility tables and the sociodemographic and career path characteristics that lead them to obtain qualified jobs through discrete-time regression models. The results showed that migration has a positive effect on the professional trajectories of professionals in the three cohorts analyzed; however, this effect has to be weighed in the context of the labor market of each cohort.

Key words: internal migration, professionals, job trajectories.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. APROXIMACIONES TEÓRICAS AL ESTUDIO DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA A NIVEL INTERNO	
6	
1.1 Discusión en torno a la definición de migración calificada.....	7
1.2 Perspectivas teóricas que abordan la migración calificada: De la migración internacional a la migración interna.....	9
1.3 El estudio de la migración calificada a nivel interno.....	14
1.4 La perspectiva de curso de vida y las trayectorias laborales	18
1.5 Consideraciones finales	22
CAPÍTULO II. MERCADO LABORAL DE PROFESIONISTAS EN MÉXICO: EXPANSIÓN EDUCATIVA Y MOVILIDAD INTERNA.....	
25	
2.1 La expansión de la educación superior en México	26
2.2 Los cambios en el mercado laboral de profesionistas en México.....	33
2.3 Migración interna de personas con altos niveles de escolaridad	38
2.4 Consideraciones finales	45
CAPITULO III. ASPECTOS METODOLÓGICOS	
48	
3.1 Fuentes de información utilizadas	48
3.2 Tasas de migración por edad	51
3.3 Reclasificación de empleo a partir del catalogo SINCO	53
3.4 Regionalización	58
3.5 Población objetivo	59
3.6 Tablas de movilidad.....	60
3.7 Modelos de regresión logística en tiempo discreto.....	61

IV. TRAYECTORIAS LABORALES DE MIGRANTES CALIFICADOS A NIVEL INTERNO.....	63
4.1 Situación laboral de profesionistas migrantes y no migrantes.....	64
4.2 Primera inserción en el mercado laboral.....	67
4.3 Los cambios en el empleo asociados a la migración: tablas de movilidad laboral.....	72
4.3.1 La movilidad en el empleo de acuerdo al sexo	76
4.3.2 Movilidad laboral entre regiones.....	79
4.4 Análisis multivariado para predecir el primer empleo calificado: modelo de regresión logística en tiempo discreto	81
4.5 Consideraciones finales	90
 CONCLUSIONES.....	 92
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	i

ÍNDICE DE GRÁFICAS, CUADROS Y MAPAS

Gráfica 2.1 Matrícula escolar nivel normal de licenciatura y licenciatura por ciclo escolar según sexo.....	31
Gráfica 2.2 Matrícula escolar nivel especialidad, maestría y doctorado por ciclo escolar según sexo.....	32
Gráfica 2.3 Tasas de migración por edad según logro educativo.....	41
Gráfica 2.4 Tasas de inmigración y emigración de profesionistas por Entidad Federativa México, 2015.....	43
Gráfica 2.5 Saldo Neto Migratorio de profesionistas por Entidad Federativa México, 2015.....	44
Gráfica 4.1 Distribución del tipo de empleo desempeñado por profesionistas a los 30 años según condición migratoria.....	65
Gráfica 4.2 Distribución por índice de origen social (en terciles) de profesionistas por situación migratoria.....	66
Gráfica 4.3 Distribución por sexo de profesionistas migrantes según situación laboral al egresar de la universidad.....	68
Gráfica 4.4 Clasificación primer empleo desempeñado por profesionistas que iniciaron trayectoria laboral después de ser calificados por sexo y cohorte de nacimiento.....	70
Cuadro 3.1 Clasificación de ocupaciones propuesta con base en catalogo SINCO.....	55
Cuadro 3.2 Distribución de población objetivo, total de profesionistas por personas y años vida.....	60
Cuadro 4.1 Tablas de movilidad laboral antes y después de migración entre 20 y 30 años, cohorte 1962-1970, 1971-1978 y 1979-1987.....	73
Cuadro 4.2 Tablas de movilidad laboral antes y después de migración entre 20 y 30 años por sexo.....	77
Cuadro 4.3 Matriz origen-destino de personas que experimentaron movilidad ascendente a partir de una experiencia migratoria interna.....	80

Cuadro 4.4 Modelos de regresión logística en tiempo discreto para predecir la obtención del primer empleo calificado. Hombres.....	83
Cuadro 4.5 Modelos de regresión logística en tiempo discreto para predecir la obtención del primer empleo calificado. Mujeres.....	84
Mapa 3.1 División del territorio nacional por regiones.....	59

INTRODUCCIÓN

El mercado laboral de profesionistas en México en los últimos 40 años se ha caracterizado por el aumento de egresados universitarios, lo que ha provocado una mayor tensión y ha obligado a muchos a subutilizar su fuerza de trabajo, empleándose en ocupaciones para las que no es necesaria una acreditación formal. La saturación del mercado de trabajo de profesionistas se relaciona con la expansión cuantitativa de las instituciones de educación superior y el incremento de la matrícula, fenómeno que no ha sido acompañado de un crecimiento económico que permita una adecuada inserción en el mercado laboral, ya que éste no ha sido capaz de generar los empleos necesarios para emplear la progresiva oferta de egresados universitarios.

A pesar de esto, lo vasto y variado del territorio hace que el desarrollo económico en cada región se dé de manera diferenciada, por lo que una de las alternativas ante este panorama es la migración hacia zonas con mejores oportunidades laborales que permitan un mejor desempeño de las habilidades adquiridas a través de la educación. Con el paso de los años, la migración interna ha cambiado de un patrón mayormente rural-urbano a mediados del siglo pasado, a movimientos migratorios principalmente entre localidades urbanas, lo que también ha modificado el perfil sociodemográfico de los migrantes, incrementando la escolaridad promedio de las personas, entre los cuales se encuentran los profesionistas.

A la par de los cambios en el patrón migratorio, en los últimos años el incremento de la matrícula en educación superior en el país se ha diferenciado de acuerdo al sexo. La matrícula femenina en educación superior no solo ha alcanzado la masculina, sino que a partir del ciclo 2015-2016 la matrícula femenina en licenciatura es mayor. En el caso del posgrado, la matrícula femenina ha sido mayor que la masculina desde los últimos diez años. Esta situación también repercute en el mercado laboral, ya que además de las diferencias asociadas a los roles tradicionales de género, el que un mayor porcentaje de mujeres posterguen su inserción al mercado laboral a través de la búsqueda de mayores niveles educativos puede asociarse a condiciones laborales menos favorecedoras.

De este planteamiento se derivó el interés por estudiar los efectos de la migración interna en la trayectoria laboral de los profesionistas en México, en otras palabras, del papel que tiene la migración calificada a nivel interno en el tipo de ocupación de los profesionistas. En su estudio empírico, existe una discusión en torno a los criterios adoptados en la definición conceptual de los migrantes calificados. En este trabajo, se retoma el criterio de credencialización educativa y, por tanto, se define a los migrantes calificados como aquellas personas con 16 años de escolaridad o algún grado de maestría o doctorado que cambiaron su lugar de residencia al menos un año a nivel interno.

A pesar de que existe una vasta literatura sobre migración interna en términos de volumen, dirección y cambios en el transcurso del tiempo y sobre el mercado laboral de profesionistas, los estudios que hablan propiamente de las condiciones y la dinámica migratoria de este tipo de población son escasos. Estos suelen estimar los flujos migratorios de este tipo de población en el mapa urbano nacional y las condiciones de empleo en zonas específicas del país (Almejo y Hernández, 2016; Calva y Rosales, 2018).

En cambio, a nivel internacional los estudios sobre este tipo de migración son más numerosos, donde se ha abordado la pérdida y ganancia de este tipo de población entre países, las motivaciones para desplazarse y las trayectorias laborales en sectores de ocupación específicos, entre otros. A partir de estos estudios, se retomaron algunas posturas analíticas para su estudio a nivel interno, como la del capital humano, que plantea la educación como una inversión con rendimientos en el mercado de trabajo y de manera complementaria la perspectiva de la privación relativa, donde se plantea que la incapacidad de acceder a las condiciones de vida de un grupo de referencia, en este caso otros profesionistas, se convierte en un determinante de la migración calificada.

En este trabajo se busca analizar los efectos de la migración en las trayectorias laborales de los profesionistas en diferentes contextos históricos captados por la Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER), además de indagar sobre su primera inserción en el mercado laboral como egresados universitarios y las características que los llevan a obtener empleos calificados. Se retomó la perspectiva del curso de vida a través de las trayectorias laborales,

que permiten identificar los efectos de eventos trascendentes en la vida de los individuos, como lo es la migración. El uso de una encuesta longitudinal que capta las trayectorias de vida de personas nacidas en diferentes años, permite analizar su evolución con el paso del tiempo y la relación de sus experiencias vitales con el contexto histórico en el que se desenvuelven.

En un contexto de transformaciones económicas y sociales en los últimos 40 años y la heterogeneidad de las regiones dentro del país, la pregunta central de esta investigación gira en torno a cuál es el efecto de la migración interna en las trayectorias laborales de profesionistas pertenecientes a las cohortes de nacimiento 1961-1970, 1971-1978 y 1979-1987 en México. De manera complementaria:

- ¿De qué manera se modifican las características de la primera inserción laboral de los profesionistas que deciden migrar de manera interna a lo largo de su trayectoria en las tres cohortes consideradas?
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas y de trayectoria laboral que ayudan a los profesionistas pertenecientes a las cohortes consideradas a obtener un empleo calificado y cuál es el peso de la migración entre estas?

La hipótesis planteada en esta investigación es que en un contexto de expansión de la matrícula universitaria y repetidas crisis económicas en los últimos 40 años, la migración interna como estrategia de mejora de las condiciones laborales tiene un efecto positivo en la trayectoria laboral de los profesionistas que se desplazan hacia regiones específicas del país. Este efecto se ha diferenciado con el paso de los años, ya que entre las generaciones más recientes los resultados del desplazamiento migratorio en la trayectoria laboral son menos positivos que en el pasado.

El objetivo general de esta investigación es analizar el efecto de la migración interna en las trayectorias laborales y el tipo de empleo desempeñado por los profesionistas pertenecientes a tres cohortes de nacimiento en México. De manera específica:

- Identificar los cambios y las características de la primera inserción laboral de los migrantes calificados a nivel interno en México comparando entre las cohortes.
- Identificar las diferencias en el tipo de empleo desempeñado por los profesionistas migrantes de acuerdo al sexo.
- Identificar las regiones que propician movilidad ascendente entre los profesionistas migrantes.
- Describir las características sociodemográficas y de trayectoria laboral de los profesionistas que les permiten obtener un empleo calificado.

Para indagar en el efecto de la migración en las trayectorias laborales y el tipo de empleo desempeñado por las tres cohortes propuestas, se analizaron las trayectorias de los profesionistas hasta los 30 años de edad, ya que alrededor de 68 por ciento de los desplazamientos migratorios se realizaron antes de esta edad y establecer el límite en los 30 años permite comparar las cohortes de nacimiento planteadas.

Las trayectorias laborales de las cohortes de nacimiento propuestas constataron el efecto positivo de la migración en el tipo de ocupación desempeñada, sin embargo, este efecto está condicionado por el contexto del mercado laboral en cada una de las cohortes analizadas, ya que la mejora en el tipo de empleo desempeñado no necesariamente hace referencia a la obtención de empleos calificados. Estos resultados reflejan la mayor dificultad entre las cohortes más recientes para lograr trayectorias laborales satisfactorias, ya que los resultados del desplazamiento migratorio resultan menos favorecedores que en generaciones anteriores.

Este trabajo se divide en cuatro apartados que guiaron el planteamiento de investigación hasta sus resultados. En el primer capítulo se retoman las aproximaciones teóricas al estudio de la migración calificada a nivel interno, la discusión en torno a su definición conceptual, los marcos analíticos comunes entre migración interna e internacional de este tipo de población y la perspectiva analítica que se utilizó.

En el segundo capítulo se contextualiza el mercado laboral de profesionistas en México, se describe el proceso de expansión educativa y se retoman algunas de las características de la migración interna de personas calificadas con datos de la Encuesta Intercensal y la EDER. En el tercer capítulo se hace una descripción de los aspectos metodológicos considerados en el desarrollo de la tesis, como las fuentes de información utilizadas, los cálculos para obtener las tasas, la reconstrucción de variables de interés, los aspectos considerados en las tablas de movilidad y las especificaciones sobre el modelo de regresión logística en tiempo discreto.

Al inicio del cuarto capítulo se describen algunas características de la situación laboral de los profesionistas migrantes y no migrantes para observar sus diferencias, posteriormente se analizan las trayectorias laborales de los profesionistas con al menos una experiencia de migración calificada a nivel interno, se describen las características de la primera inserción laboral de este tipo de población, se identifica el tipo de movilidad consecuencia del desplazamiento y las regiones hacia dónde lo hacen y, de manera complementaria, se plantean modelos de regresión logística en tiempo discreto para distinguir las características que inciden en la obtención de empleos calificados; por último, se plantean algunas conclusiones generales sobre la temática desarrollada.

Es importante señalar que debido a las características de la encuesta y lo específico del grupo poblacional de interés, el escaso número de casos no permitió niveles de desagregación más allá de la cohorte y el sexo. Esta investigación de tipo cuantitativo, permitió hacer un primer acercamiento al tema de estudio, por lo que en futuras investigaciones resultará de interés el estudio de las motivaciones y las expectativas, en términos subjetivos, involucradas en este tipo de migración a nivel interno.

CAPÍTULO I. APROXIMACIONES TEÓRICAS AL ESTUDIO DE LA MIGRACIÓN CALIFICADA A NIVEL INTERNO

El objetivo principal de este capítulo es presentar los principales enfoques teóricos y conceptuales utilizados en el estudio de la migración calificada, su dinámica a nivel interno y la perspectiva analítica para abordarla. Al estudiar la migración de las personas con altos niveles de escolaridad, se tienen que tener algunas consideraciones sobre su planteamiento debido a la discusión en torno a su definición conceptual, ya que implica elementos relacionados a las credenciales escolares, la experiencia laboral y el momento en que se lleva a cabo la migración.

A pesar de las transformaciones de la migración interna en los últimos años, como el aumento de la escolaridad promedio de los migrantes y que los desplazamientos se dan mayormente entre localidades urbanas, la migración calificada como fenómeno de estudio ha sido abordada principalmente a nivel internacional, por lo que se retomaron algunos elementos teóricos de este nivel de migración para su estudio a nivel interno. Además de estos elementos, la perspectiva del curso de vida, a través de las trayectorias laborales, permite analizar el efecto que tiene la migración en el tipo de empleos desempeñados a través del tiempo, por lo que es la perspectiva que se retoma en este trabajo.

En la primera parte de este capítulo se plantea la discusión en torno a la definición de migración calificada y se recupera la conceptualización a utilizar en este trabajo. Posteriormente se retoman las posturas teóricas con las que se ha estudiado la migración calificada a nivel internacional y los conceptos que se pueden trasladar al estudio de la migración calificada a nivel interno. En el siguiente apartado se analiza la evolución de la migración a nivel interno y cómo el perfil de los migrantes ha cambiado con el paso de los años, dando lugar al aumento de la escolaridad promedio de los migrantes y su composición mayormente urbana. Posteriormente, se retoma la perspectiva del curso de vida, la cual permite llevar a cabo el análisis de las trayectorias laborales de los migrantes calificados a nivel interno. Por último se plantean algunas consideraciones finales sobre el capítulo.

1.1 Discusión en torno a la definición de migración calificada

El objetivo principal de esta sección es presentar y reflexionar sobre la definición de migración calificada e identificar los marcos analíticos con la que se ha estudiado. La migración es un componente indisoluble del cambio poblacional, ya que puede influir de manera determinante la estructura, dinámica y magnitud de la población (Welti, 1997). Uno de los principales problemas al estudiar la migración es llegar a un acuerdo sobre qué se entiende por migración y la manera de estimarla, sobre todo por la poca homogeneidad conceptual y metodológica para tratarla. Las fuentes de datos para hacer las estimaciones, suelen tener la limitación de que no abordan la situación de manera directa, sino que es a partir de otras preguntas que se hacen las estimaciones de la población migrante, lo que nos invita a reflexionar sobre cómo se puede hacer un acercamiento más fiel a los montos de los movimientos migratorios.

Al hablar sobre los términos para definir migración, hay que tener en cuenta la distinción entre migrantes y migraciones. De acuerdo a Welti (1997) se denomina migrante a toda persona que cambia su lugar de residencia habitual de una división geográfica o administrativa a otra, mientras que el término migraciones se usa como sinónimo de movimientos migratorios, refiriéndose al conjunto de hechos susceptibles de contarse, por lo que una persona puede estar expuesta a experimentar más de una migración. Además de estos factores, en la definición de migración calificada se involucran otros aspectos como el criterio a partir del cual se denomina a una persona como calificada, la relación entre la formación y el tipo de empleo desempeñado y cómo se determina la secuencia entre calificación y migración al momento de identificar a la población de interés (Calva y Rosales, 2018).

Los criterios para definir a una persona calificada están sujetos a un periodo histórico determinado, ya que las características que definen a una persona como calificada cambian a través del tiempo en función de la economía y los mercados laborales, ya que pueden ser altamente restrictivos refiriéndose exclusivamente a científicos y tecnólogos o más laxos incluyendo a personas que alcanzan algún grado de calificación (Calva y Rosales, 2018).

En el criterio de la calificación en función de los diplomas tampoco existe un consenso en la definición de la migración calificada, como remarca Pellegrino, que define como migrantes calificados a aquellos con estudios de tercer nivel en áreas de ciencia y tecnología o, que aunque no puedan clasificarse dentro de esa categoría, se encuentren empleados en una ocupación de ciencia y tecnología donde ese nivel de calificación es un requisito (Pellegrino citado en Coloma, 2012).

En relación a la secuencia entre los eventos de calificación y migración al momento de identificar a la población objeto de estudio se señala que existe una tendencia a considerar como migrantes calificados a personas que migraron a temprana edad y posteriormente estudiaron, sobretodo en la migración México-Estados Unidos (Calva, 2014). Este aspecto está ligado a la perspectiva del estudio que se pretenda hacer y sobre todo a las fuentes de información a partir de las cuales se trabaja, ya que en el caso de las encuestas resulta difícil identificar el momento en que se termina la educación superior y posteriormente se migra, por lo que tienen que tomarse consideraciones dependiendo de la base de datos a partir de la cual se obtenga la información.

Dentro de la literatura especializada se hace referencia a los migrantes calificados, sin embargo, la aproximación operativa del concepto hace referencia a personas que concluyeron su formación universitaria, es decir profesionistas¹, que cambiaron su lugar de residencia de manera posterior a la obtención del grado. En este sentido, al hacer referencia a migrantes calificados, de manera empírica, se alude a los profesionistas migrantes.

Bajo el criterio de las credenciales educativas y el momento en el cual se migra, la EDER ofrece datos de toda la historia de vida del individuo, sin embargo, no indica explícitamente cuando se obtiene un título en educación profesional, por lo que para considerar a una

¹ Freidson (2001) distingue entre dos usos del concepto de profesión: el que se refiere un amplio estrato de ocupaciones relativamente prestigiadas, cuyos miembros han recibido algún tipo de educación superior y debido a ello se identifican; y las ocupaciones, con un número limitado, que tienen en común rasgos característicos institucionales e ideológicos particulares. En este trabajo se retoma el que hace referencia a la obtención de algún grado en educación superior.

persona como calificado se cuentan los años persona en educación superior (en el caso de las licenciaturas) y a partir de que la persona tiene 4 años se le considera como tal, además de las personas que cuentan con algún grado de maestría o doctorado, bajo el supuesto que para acceder a ese nivel se cuenta con una licenciatura concluida. A partir de esto, se considera a un migrante calificado como aquel profesionista que, una vez que cumpla con los criterios para considerarse como calificado, cambie su lugar de residencia por lo menos un año a otro municipio o entidad dentro del país.

1.2 Perspectivas teóricas que abordan la migración calificada: De la migración internacional a la migración interna

El objetivo principal de este apartado es identificar los marcos analíticos con la que se ha estudiado la migración calificada, principalmente a nivel internacional, con la finalidad de plantear los que se pueden integrar al estudio de la migración interna de este tipo de población. Al estudiar la migración calificada se puede responder a diversas preguntas de investigación, que van desde estudios sobre la pérdida o intercambio de fuerza laboral profesional entre países y los cambios en los mercados laborales, a las condiciones de empleo de los profesionistas en los lugares de destino y las motivaciones que los llevaron a emigrar.

En función del objetivo de investigación se adopta un enfoque analítico para su estudio, que puede ser a partir de dinámicas macrosociales a enfoques micro relacionadas con las experiencias individuales. De esta manera, se busca retomar los ejes a partir de los cuales se ha estudiado la migración calificada y trasladar los recursos pertinentes al estudio de la movilidad interna, teniendo en cuenta las diferencias existentes entre ambos niveles de migración.

La migración calificada habitualmente es estudiada como un fenómeno a nivel internacional, por lo que pareciera que la migración de profesionistas entre regiones de un mismo país careciera de importancia. Al pensar la relación entre migración y desarrollo profesional, basándonos en la cantidad de artículos que lo abordan a nivel internacional

respecto a la interna, pareciera que la migración de una persona del Estado de México hacia Querétaro en búsqueda de mejores oportunidades de empleo es menos relevante. Esta situación favorece una perspectiva que minimiza el papel de las motivaciones para migrar de las y los profesionistas así como sus estrategias para construir una trayectoria laboral y antepone el debate de la pérdida y ganancia de fuerza laboral calificada entre países.

De manera complementaria a los estudios de corte macro, resulta importante entender los procesos que siguen las personas al tomar la decisión de migrar así como las formas en las que se insertan en los mercados laborales de los lugares de destino. Al seguir el proceso de movilización de los profesionistas, una de las formas de análisis de esta dinámica es a través de las trayectorias laborales, que permiten hacer el seguimiento del recorrido académico, el contexto en el que se da la migración y la forma en que esto influye las condiciones laborales obtenidas en los lugares de destino.

Una de las posturas analíticas que aborda la migración calificada es la de la economía neoclásica a partir de la teoría del capital humano, Becker menciona que debe entenderse como “la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas, lo que les permite un mayor rendimiento y productividad en la economía moderna” (citado en Aronson, 2007, p. 24). En esta línea también se encuentran los estudios que han abordado el fenómeno en términos de pérdidas y ganancias entre países, debido a que los países de origen “pierden” lo invertido en educación mientras que estos rendimientos se darán en el país de destino. La decisión de migrar, bajo esta perspectiva, es una decisión individual basada en las diferencias salariales entre países.

Este marco, de acuerdo a Portes (2007), encuentra respaldo en el hecho de que la migración de profesionistas comúnmente se origina en países pobres, sin embargo, los países con ingresos medios suelen ser el principal origen del flujo, con motivaciones que van más allá de la diferencia salarial; debido a esto, este marco analítico ha sido fuertemente cuestionado, además de que ha omitido la existencia de fenómenos como la subutilización y la incongruencia entre calificación y salario.

A diferencia de la perspectiva neoclásica, la perspectiva de la nueva economía de la migración plantea que las decisiones sobre la migración no las toma el individuo de manera aislada, sino en unidades más grandes de gente relacionada, donde se actúa no solamente para maximizar los ingresos, sino también para reducir las limitaciones del mercado (Massey et al., 2000). En términos laborales, en esta perspectiva la migración funciona como un mecanismo para mejorar el ingreso o condición de empleo relativo a otras personas u hogares y de esta manera reducir la privación relativa experimentada.

De acuerdo a la perspectiva de la privación relativa, los profesionistas que aspiran a migrar lo hacen en relación a dos grupos de referencia: los profesionistas que en el país de origen están bien ubicados y los profesionistas en el extranjero con entrenamientos similares (Portes, 2007). De acuerdo al autor, el primer grupo ha logrado los medios para la práctica de sus carreras en condiciones relativamente buenas y para llevar una existencia de clase media en su propio país, mientras que la incapacidad para lograr este parámetro es un poderoso motor para la salida. La motivación para migrar, en este sentido, no es la comparación entre los salarios de la región de origen y destino, sino la incapacidad para acceder a las remuneraciones que hacen posible un estilo de vida digno en su región de origen lo que se convierte en un determinante de los desplazamientos.

La incapacidad de acceder a empleos adecuados se puede ver reflejada en la subutilización (descualificación), donde los profesionistas tienen que acceder a empleos para los que no es necesaria una formación profesional o bien sus capacidades no son aprovechadas en los empleos en los que se insertan, puesto que no es necesario ese nivel de instrucción para realizarlos. De acuerdo a Lozano et al. (2015) la manifestación de asincronía entre capacidades adquiridas y requeridas se ha dado a partir de la concurrencia de tres hechos: el incremento de las instituciones de educación superior, el aumento de la matrícula y de los egresados con esos niveles de formación y la falta de desarrollo de la estructura ocupacional que dé cabida a contingentes mayores de personas con niveles educativos más altos.

En migración internacional, Lozano et al. (2015) describen las diferentes maneras en que la descualificación, después de la migración, puede ser vista:

El fenómeno de la descualificación puede ser visto de varias maneras (Siar, 2013): 1) como una etapa de transición que les toma a los inmigrantes adaptarse a las «normas» del país de acogida (Jasso, Rosenzweig y Smith, 2002); 2) como una forma de llenar la escasez de mano de obra en el mercado secundario por la explotación del trabajo de enclave económico de un país receptor (Piore, 1979), o 3) como una forma de discriminación institucionalizada (Bauder, 2003). (p. 67)

Sin embargo, una limitante de este planteamiento –como un fenómeno transitorio- es que se ha documentado que aun con más de diez años de estancia en el país receptor, una porción importante de migrantes calificados no logra una inserción laboral adecuada (Lozano y Gandini, 2010). En el ámbito internacional Alarcón y Calva (2015) argumentan que haber pasado más tiempo en Estados Unidos no disminuye sustancialmente la proporción de empleados en ocupaciones no calificadas, en cambio, resulta más importante emigrar con una visa asociada al ámbito profesional (visa TN) en la que aplica el proceso de selectividad, pues los migrantes que acceden a estas visas, posiblemente cuenten con un mayor nivel de capital humano y social para insertarse en el mercado laboral del país de destino y obtener un empleo incluso desde antes de emigrar.

De acuerdo a Martuscelli y Martínez (2007) del total de residentes mexicanos en Estados Unidos con estudios superiores (475 mil), únicamente el 30 por ciento se ubicaron en ocupaciones profesionales, técnicas y afines; la mayor parte desarrolló labores en las cuales subutilizaron sus competencias y habilidades. Como mencionan Alarcón y Calva (2015) el nivel de subutilización de los mexicanos en Estados Unidos es de los más altos ya que cerca de 47.6 por ciento está empleado en ocupaciones que no requieren preparación universitaria formal ni experiencia laboral.

A pesar de las aparentes ventajas de la población con altos niveles de escolaridad para decidir migrar, solo un tercio de los migrantes mexicanos en los Estados Unidos poseen un nivel de educación igual, o más elevado, que el nivel secundario o la enseñanza superior

(Alarcón, 2007). En este sentido el autor plantea ¿Existe una renuencia por parte de los profesionales mexicanos a emigrar a los Estados Unidos?, ¿Existen otras alternativas para que los profesionistas mejoren su trayectoria laboral?, de acuerdo a esto la migración al interior del país podría tener un efecto más plausible en la trayectoria laboral de los profesionistas migrantes ya que, al no tener las limitantes como la validación de las credenciales escolares y el dominio del idioma, podrían tener una ventaja en el mercado laboral interno. En este sentido, la movilidad al interior del país podría significar mayores oportunidades de mejorar sus condiciones de trabajo al emigrar libremente hacia regiones con mercados laborales más afines a su área de formación.

Como se planteó anteriormente, el estudio de la migración desde la perspectiva de la economía neoclásica se explica, en parte, por las asimetrías económicas en el entorno nacional, las desigualdades en ingresos regionales, la pobreza extrema y el desempleo estructural (Varela, Ocegueda y Castillo, 2017). El estudio de la migración interna es pertinente pues ayuda a identificar a los estados expulsores de fuerza de trabajo y permite identificar los estados receptores de mano de obra calificada y no calificada, lo que supone una dinámica poblacional en la que los factores relacionados con el tipo de actividad económica juegan un papel preponderante. La migración, en este contexto, puede entenderse como una inversión en capital humano cuya finalidad es la búsqueda de un mejor empleo y mayor bienestar.

Desde la perspectiva de la privación relativa, cuando el desempleo aumenta o cuando no se tiene el acceso a empleos bien remunerados y las expectativas salariales no se cumplen en relación a lo esperado por los profesionistas, es viable que los individuos busquen nuevas oportunidades, lo que implica que puedan migrar de modo intra o interestatal (Varela et al., 2017). Estos autores consideran que los mercados laborales locales determinan los flujos migratorios internos, porque en la medida en que exista desempleo, y esto provoque la búsqueda de los mismos por tiempo prolongado, se crearían las condiciones para que el individuo decida buscar una mejor oportunidad laboral en otros lugares. Es importante mencionar que el desempleo en una región no es el único detonante, pues hay individuos

que aun estando ocupados deciden migrar, respondiendo a otros factores, como puede ser la inestabilidad o la insatisfacción con el empleo.

Dentro de los estudios que han abordado la migración interna de profesionistas en México, Anzaldo (citado en Almejo y Hernández, 2017) plantea que no solo las mayores oportunidades laborales (no necesariamente mejores) son las determinantes de la migración, ya que también contribuyen elementos como la tranquilidad, seguridad o la calidad de vida. Esto puede verse reflejado en que la migración en la actualidad se da en mayor medida entre regiones urbanas, donde las ciudades medias y turísticas han tenido un papel importante atrayendo a un volumen importante de migrantes (Almejo y Hernandez, 2017). Esta elección de los lugares de destino se hace en función de la información que las personas tienen sobre ellas, la cual puede deberse a las redes sociales de los profesionistas, además de que disminuyen los riesgos y costos implícitos en la migración.

Las redes sociales, en este sentido, tienen un papel importante ya que a través de ellas los profesionistas pueden adquirir información sobre los mercados laborales locales en las regiones de destino antes de emprender el viaje. El capital social resulta un elemento clave para entender por qué algunas regiones se han consolidado como lugares de atracción de población calificada ya que facilitan el desplazamiento de los migrantes, sin embargo, se tiene que tomar en cuenta que no todas sus implicaciones son positivas (Portes, 1998). Estos elementos, además de las características propias del migrante, conllevan a que los logros ocupacionales de este sector hagan posible una mejor calidad de vida que en la región de origen, que se plantea como uno de los principales detonantes de este tipo de migración. Estos elementos pueden ser estudiados a través de las trayectorias laborales, que permiten observar los factores que tienen un mayor peso para tomar la decisión de migrar y cómo esta tiene efectos en diferentes aspectos de la vida del individuo.

1.3 El estudio de la migración calificada a nivel interno

El objetivo de esta sección es analizar la evolución de la migración interna en México y cómo esto ha contribuido al cambio en el perfil sociodemográfico de los migrantes,

particularmente el aumento de la escolaridad promedio. Además de los cambios asociados a los individuos, los destinos elegidos por los migrantes al interior del país también se han modificado, dando lugar a una movilidad interna mayormente entre localidades urbanas. En este contexto las regiones de origen y destino asociados a los nuevos perfiles migratorios también sufren modificaciones, pues mientras algunas zonas pierden población calificada en otras la llegada de este tipo de población puede contribuir a su desarrollo, lo que vuelve la relación entre migración y el desarrollo más compleja.

Los desplazamientos a nivel interno a mediados del siglo pasado estuvieron caracterizados por llevarse a cabo principalmente entre el campo y la ciudad, resultando una alternativa para las personas que en los contextos rurales consideraban a las grandes ciudades como proveedoras de mayores oportunidades. De esta dinámica se ha transitado a una movilidad mayormente entre localidades urbanas, lo cual ha modificado el perfil de los migrantes internos y las características de sus desplazamientos.

Dentro de los cambios asociados a la migración interna con el paso de los años, la necesidad de redistribuir los flujos migratorios de las grandes metrópolis y promover la consolidación de ciudades intermedias y pequeñas como destinos alternos a la migración por su potencial de desarrollo, se ha acompañado de un incremento en la escolaridad promedio de las personas que deciden cambiar de residencia. Este aspecto se relaciona a la selectividad migratoria, donde algunas características de las personas inciden en una mayor propensión a migrar. De acuerdo a Rodríguez y Busso (2009) la juventud se caracteriza por decisiones y eventos (inserción universitaria, ingreso al mercado de trabajo, nupcialidad) así como por disposiciones psicosociales (menor aversión al riesgo, mayor interés en experimentar) que promueven o facilitan la migración.

De la misma manera, hay argumentos sólidos para sostener que la escolaridad tiene un nexo positivo con la migración: brinda información y habilita el desplazamiento, abre opciones de vida, ofrece la posibilidad de moverse bajo la modalidad de contratación previa, está asociada con profesiones y trayectorias laborales que requieren traslados y se vincula positivamente con los ingresos y la capacidad de solventar los costos del traslado

(Rodríguez y Busso, 2009). Con este tipo de modificaciones en la composición de los flujos poblacionales, los migrantes representan una transferencia de capital humano entre los lugares de origen y destino, por lo que para el desarrollo regional y de las ciudades son un factor que, de forma análoga a las inversiones económicas, debe atraerse y retenerse (Almejo y Hernández, 2017).

La migración de profesionistas también se explica por otros factores además de lo exclusivamente laboral, como la calidad de vida, el mercado de vivienda y el ciclo de vida familiar (Soberón, Cadena y Orozco, 2015). Se ha hecho hincapié en el mercado laboral como uno de los factores que se asocia de manera más directa con la migración, sin embargo, para este tipo de población cabe destacar que, dado el nivel educativo y la búsqueda de alternativas en materia de vivienda y calidad de vida, no se podría reducir la migración de este tipo de población a ser exclusivamente laboral, sin embargo, esta sigue siendo un poderoso motor para los desplazamientos de profesionistas al interior del país.

Los cambios en la composición de la migración interna en el país han tenido como consecuencia una mayor importancia de las personas con niveles educativos más altos en los flujos, lo cual se relaciona con una fuerte dinámica migratoria entre localidades urbanas. Los efectos de este tipo de desplazamientos son diversos, tanto en el ámbito individual como en el regional. A nivel persona, la migración de este tipo de población puede suponer mayores oportunidades laborales y más afines a la formación profesional, mientras que a nivel regional podría suponer mayor desarrollo del sector productivo (para las regiones de atracción) o significar una pérdida de su capital humano y población en edad de trabajar (regiones expulsoras).

La selectividad migratoria, expresada en el nivel educativo de los migrantes, modifica la composición social de las zonas de origen y destino, por lo que dependiendo de la manera en que opere esta selectividad, se pueden generar trampas de pobreza si las zonas más pobres pierden población calificada y en edad laboral (Rodríguez y Busso, 2009). De acuerdo a esto, la relación que podría existir entre migración interna de profesionistas y el desarrollo en algunas regiones del país se torna más compleja, ya que los resultados de este

tipo de desplazamientos varían de acuerdo a los contextos, la demanda laboral de sectores específicos y la composición por áreas de formación de los profesionistas en cada entidad.

La migración hacia zonas con mayor desarrollo económico propicia una mejor inserción en el mercado laboral, ya que en estas zonas la demanda de obra se relaciona a perfiles profesionales específicos. De acuerdo a esta idea, se ha analizado que una correspondencia entre educación y empleo conlleva mejores retribuciones en el mercado laboral, por lo que los trabajadores en ocupaciones que no requieren formación profesional para llevarse a cabo son más propensos a migrar para conseguir ese parámetro (López, 2009; Quinn y Rubb, 2005).

Al trasladar el debate hacia las zonas que ganan y pierden población calificada dentro del país, la relación entre migración y desarrollo económico de las regiones se vuelve más compleja, por lo que debe reconocerse la doble causalidad de esta relación, ya que “por un lado la migración de las personas atrae el crecimiento económico, y por el otro, éste, en algunas regiones, provoca que las personas migren hacia ellas” (Soberón et al., 2015, p.149). Con la desregularización de la economía y la globalización de los países y las empresas, el Estado pierde espacio en el ámbito productivo, el sector servicios supera al industrial, la urbanización se expande y el contraste entre productividades territoriales se hace más difuso y menos estilizado (Rodríguez y Busso, 2009). En este contexto, el sistema de ciudades y los polos de atracción se diversifican, por lo que los flujos migratorios son cada vez más volátiles y, por tanto, más difíciles de predecir.

La distribución de la población calificada en el país no es precisamente el resultado de una política deliberada, sino que las acciones de algunos actores económicos locales y extra-regionales han tenido un papel fundamental en su movilidad, incidiendo en la localización, aglomeración y surgimiento de clústeres productivos, por lo que algunas zonas se han especializado en ramas específicas de la economía, como el sector tecnológico o el turístico (Almejo y Hernández, 2017).

En este sentido, la convergencia de personas con mayores niveles educativos en regiones específicas, mayormente ciudades medias y grandes metrópolis, conlleva a un mayor desarrollo económico de la zona de destino, dado el potencial de desarrollo que representa este tipo de población. En contraste con esta idea, las consecuencias para los lugares de origen no son tan favorecedoras. De acuerdo a Rodríguez (2008), la migración a la que están expuestos estos lugares remodela la estructura etaria de manera desventajosa, pues tiende a elevar la representación de los niños y adultos mayores como contrapartida contable de la merma de la población en edad activa. En este sentido, este tipo de migración eleva la relación de dependencia demográfica en la población de estas regiones, lo que hace más complicada su situación y el desarrollo de las mismas. Además del aumento de las relaciones de dependencia, la salida de este tipo de población en regiones rezagadas ha tendido a reducir la escolaridad promedio de estas zonas, erosionando el escaso capital humano con el que cuentan.

A pesar de las problemáticas expuestas en relación a la situación que padecen las regiones de origen, cabe destacar que no en todos los contextos esta relación se da de la misma manera. De acuerdo a lo expuesto anteriormente, el desarrollo urbano del país ha propiciado que los desplazamientos internos en el país se lleven a cabo principalmente entre ciudades, por lo que la expresión de este fenómeno en estas zonas se determina de acuerdo al contexto de cada una de ellas y generalizar los efectos en las zonas de origen de los migrantes calificados minimiza su complejidad.

1.4 La perspectiva de curso de vida y las trayectorias laborales

Para llevar a cabo el análisis de las trayectorias laborales de migrantes calificados a nivel interno se retomó la perspectiva del curso de vida, la cual permite hacer un acercamiento a los distintos procesos que influyen la manera en la que el sujeto transita entre las distintas etapas que constituyen su ciclo de vida. Esta perspectiva permite visualizar las transformaciones del orden social, la relación entre la experiencia de vida y el funcionamiento de las instituciones sociales y permite estudiar los procesos de cambio que experimenta un mismo grupo humano, las diferencias en su interior y los criterios de

comparabilidad en relación a lo que ocurre en otras sociedades (Sepúlveda, 2010). La perspectiva del curso de vida es un esfuerzo teórico que ofrece un marco conceptual para la investigación que sirve de guía para plantear preguntas de investigación, selección de variables, modelos de análisis y la elección de la estrategia metodológica, pasando de estudios estáticos a dinámicos (Yepes, 2018).

Los procesos por los que transita el individuo a lo largo de su vida constituyen eventos significativos en la construcción de identidad y en la manera en que el sujeto se relaciona con los demás, por lo que reconocer el peso de las interconexiones entre los eventos amplía la reflexión de la forma en el que el curso de la vida de los individuos es afectado y afecta las estructuras sociales en las que se encuentra inmerso (Sepúlveda, 2010). Estas transiciones están incrustadas en trayectorias que les dan forma y significados distintivos, por lo que el curso de vida ha definido un campo de investigación al proporcionar un marco común que guía en el desarrollo de investigación interesada por el impacto de los cambios sociales en la vida de los individuos (Elder, 1994).

De acuerdo a Elder (1994) son cuatro los aspectos que se deben tomar en cuenta al momento de retomar el paradigma del curso de vida: las vidas y los tiempos históricos, el timing de la vida, las vidas vinculadas y la agencia humana. Sobre las vidas y los tiempos históricos se hace referencia a los cambios que experimentan las sociedades, donde el nacimiento de las personas en cierto momento histórico expone al individuo a determinadas opciones o restricciones; el timing de la vida se refiere a la incidencia, duración y secuencia de determinados roles y las expectativas y creencias asociadas a la edad en que estos se llevan a cabo; las vidas vinculadas hacen referencia a la interdependencia entre las personas, ya que los humanos están inmersos en relaciones sociales a lo largo de su vida; por último, la agencia humana se refiere a los planes y decisiones a través de los cuales los sujetos construyen su curso de vida. El tomar en cuenta estos elementos permite hacer un mejor acercamiento a las biografías de las personas y dar cuenta de cómo estas construyen y son construidas dentro de las posibilidades que su agencia y su contexto les permitan.

La perspectiva biográfica revaloriza al individuo como objeto de investigación, desde su trayectoria vital como de su punto de vista (en términos cualitativos), así como el contexto del que forma parte (Yepes, 2018). En este sentido, las acciones humanas están estrechamente relacionadas con el contexto en el cual se desenvuelven, por lo que los eventos regulados por instituciones sociales como la familia, la escuela y el mercado laboral brindan las oportunidades y permiten el desarrollo de las trayectorias comunes en cierto momento histórico (Vargas y Orraca, 2018). A partir de estas instituciones las personas en un mismo contexto comparten ciertos roles y logros hacia los cuales transitar a lo largo de sus vidas y a través de las cuales configuran las expectativas de vida que esperan alcanzar.

A pesar de la aparente normatividad en el curso de vida, en la actualidad es difícil pensar que existe un “camino” por el cual transitar en el tiempo que conlleve a resultados similares. De manera tradicional la transición a la vida adulta se veía acompañada por hitos como el término de los estudios, la emancipación del hogar paterno, la formación de la familia, conseguir estabilidad económica, etc., donde la inserción laboral se consideraba un pilar fundamental como la puerta de acceso a muchas de las otras metas para la integración a la vida adulta (Liefbroer y Toulemon, citado en Yepes, 2018).

Las características de la inserción laboral de los jóvenes en los últimos años muestran un comportamiento más diverso, donde las dificultades para conseguir empleos de calidad y el retraso en las edades a las cuales las personas terminan sus estudios y dejan el hogar paterno también han modificado las distintas trayectorias por las que transitan. Actualmente es difícil hablar de un “destino” lineal, sino muchos posibles o ninguno, lo que provoca que la frontera entre la etapa adulta y la juventud se vuelva menos clara o, matizando esta idea, las transiciones han perdido el valor ascendente, acumulativo y lineal a través del cual se llegaba a una superación progresiva (Yepes, 2018).

Además de las características del contexto en las que los sujetos se desarrollan, las desigualdades en el origen social de las personas también influyen en la manera en que se desenvuelven a lo largo de su vida, dando más valor a ciertos aspectos sobre otros, como

puede ser el caso de la educación formal (Vargas y Orraca, 2018). Es por ello que los modelos normativos de curso de vida se han desestandarizado, ya que los jóvenes experimentan a edades más tardías los eventos relacionados a la vida adulta, los itinerarios vitales son menos lineales y las trayectorias a la adultez son cada vez más individualizadas y menos producto de modelos colectivos (Du Bois-Reymond y López Blasco, citado en Vargas y Orraca, 2018).

Uno de los aspectos en la vida de las personas que puede explorarse a través de esta perspectiva es el trabajo, a partir de las trayectorias laborales. La trayectoria laboral puede ser definida como las distintas etapas por las que pasa un individuo al finalizar su formación o al insertarse en el circuito laboral (Jiménez-Vásquez, citado en Cirami y Ferrari, 2018), esto derivado de la combinación de factores micro y macro sociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo y las condiciones del mercado laboral que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral (Jiménez, 2009).

Siguiendo la línea del curso de vida, las trayectorias laborales se ven afectadas por el contexto en el que el individuo se desenvuelve, además de las características propias del mercado laboral que se trate. Es así que las trayectorias laborales permiten conocer a través de los individuos la forma en que se construyen las actividades que estos realizan, su ubicación física, el papel de las instituciones y las redes dentro de estas, los tipos de empleo que desempeñan y la distribución de sus ingresos, además de las formas en las que se apoyan en el capital social y cultural que poseen (Jiménez, 2009).

En el análisis de las trayectorias laborales se requiere un método retrospectivo para reconstruir los itinerarios laborales de los sujetos debido a que gran parte del fenómeno ya ha sucedido al momento de realizar la investigación (Jiménez, 2009). Al estudiar las trayectorias laborales también es importante estimar ejes significativos de la trayectoria laboral, como son el inicio de la trayectoria, la permanencia en el mercado laboral y los puntos de inflexión dentro de la misma, ya que se pueden tener etapas de estabilidad o

inestabilidad que sirven para observar si hay un progreso, estancamiento o continuidad en la trayectoria (Bountempo, citado en Jiménez, 2009).

A partir de esta perspectiva es posible estudiar el proceso por el cual ha transitado el individuo en el mundo laboral y permite entender las ocupaciones que ha desempeñado a lo largo de su vida hasta la actualidad. De acuerdo a las fuentes de información a las que se recurran, esto permitirá ligar los acontecimientos propios del trabajo con el curso de vida del individuo, es decir, si la trayectoria sufre modificaciones o continuidades de acuerdo a otros aspectos significativos de la vida como lo son el término de los estudios, el matrimonio o el nacimiento de los hijos.

1.5 Consideraciones finales

Al estudiar el fenómeno migratorio, y particularmente la migración calificada, surgen algunos problemas en torno a que se entiende por migración y los criterios para estimarla. Más allá de la heterogeneidad conceptual en torno a la migración, en términos cuantitativos su estudio empírico se limita a la información proporcionada a través de las encuestas, donde a partir de preguntas retrospectivas se estiman los montos de migrantes o las migraciones realizadas por las personas, por lo que los criterios pueden resultar arbitrarios en función de la fuente de datos a utilizar.

Al enfocarnos en la migración calificada, los criterios de discriminación se vuelven más complejos debido a que no hay un consenso en torno al significado de ser calificado. A pesar de esto, entre la literatura especializada en el tema, la educación formal es el principal criterio para considerar a una persona como calificada, a pesar de que hay discusiones en torno a si la acreditación se obtiene antes o después del desplazamiento. En este trabajo se retoma el criterio de la escolaridad, y se considera como migrante calificado a aquellas personas con 16 años de escolaridad (cuatro años cursados en nivel normal de licenciatura²

² Se distingue entre el nivel de escolaridad normal de licenciatura y licenciatura debido a que anteriormente se podía ingresar a las escuelas normales sin contar con el nivel de bachillerato, situación que, por los años captados en la base de datos EDER, se da en el caso de algunos profesionistas. A partir de los ochentas el nivel bachillerato es requerido para ingresar, por lo que se hace equiparable al nivel licenciatura.

o licenciatura) o algún grado de maestría o doctorado, que cambiaron su lugar de residencia a otro municipio o entidad del país al menos un año después de obtener el grado. De manera operativa, se hace referencia a los profesionistas que migraron en algún momento de su historia de vida de manera posterior a la obtención del grado.

Las perspectivas teóricas que abordan la migración calificada pueden distinguirse por su perspectiva macro, que en términos de migración internacional se refieren a las pérdidas y ganancias de personal calificado y sus consecuencias económicas entre países, o por los estudios que la abordan a partir de aspectos micro, como las trayectorias laborales de los migrantes, los efectos de la migración sobre sus condiciones laborales y sus motivaciones para migrar.

Al trasladar el análisis a la migración interna, la apuesta por la educación como inversión en capital humano puede resultar en mayores beneficios movilizándose dentro del mismo país, ya que las barreras asociadas a la acreditación y el idioma desaparecen. En el mismo sentido, las diferencias en niveles de desarrollo a lo largo del país también explican cómo algunas regiones resultan atractivas para los profesionistas y cómo su desplazamiento hacia ciertas zonas puede tener un impacto positivo en su trayectoria laboral.

Las condiciones de empleo en la región de origen también incentivan la migración ya que, desde la perspectiva de la privación relativa, la saturación de los mercados laborales profesionales locales y el escaso crecimiento económico provocan que los profesionistas se subempleen insertándose en empleos para los que no es necesario ese nivel de estudios, por lo que las dificultades para lograr un empleo adecuado funcionan como un detonante de la migración.

Además de estos aspectos, las características de los individuos tienen efectos en la mayor propensión a migrar. La selectividad migratoria, donde la juventud y el mayor logro escolar cobran importancia, permite que la composición de los flujos al interior del país sea principalmente de jóvenes que se movilizan entre localidades urbanas y que la escolaridad promedio de los migrantes aumente. Esta dinámica ha configurado un patrón migratorio

complejo, donde ciudades medias cobran importancia como zonas de atracción migratoria debido al desarrollo de sectores productivos específicos.

Una perspectiva que permite analizar los distintos procesos que influyen la manera en la que los sujetos transitan a lo largo de su vida es el curso de vida, ya que distintos eventos importantes en la vida de los individuos afectan y se ven afectados por las estructuras sociales en las que se encuentran inmersos. Se retomó esta perspectiva para estudiar las trayectorias laborales de los migrantes calificados ya que permite establecer la relación entre aspectos macro y micro sociales que explican la movilidad laboral de los individuos a partir de sus experiencias individuales. Con esta perspectiva se puede analizar el papel de la migración en la trayectoria laboral de los profesionistas y cómo algunos aspectos sociodemográficos tienen mayor o menor peso en el hecho de migrar y obtener mejores condiciones laborales. Para llevar a cabo este análisis, en el capítulo siguiente se describirá la situación del contexto del mercado laboral de profesionistas en México a través de los años y su dinámica migratoria a nivel interno.

CAPÍTULO II. MERCADO LABORAL DE PROFESIONISTAS EN MÉXICO: EXPANSIÓN EDUCATIVA Y MOVILIDAD INTERNA

El objetivo principal de este capítulo es contextualizar el panorama del mercado laboral de profesionistas en México y sus principales cambios a través de los años: el aumento de la oferta de profesionistas en el país y la movilidad de la población con educación superior. En el último tercio del siglo pasado se experimentó un incremento importante de la matrícula en educación superior, lo que llevó a que la oferta de profesionistas en el país aumentara de manera considerable a la par del crecimiento económico, sin embargo, las repetidas crisis económicas en los años subsecuentes configuraron un mercado laboral saturado, donde el subempleo se volvió cada vez más frecuente.

A la par de estos cambios, la expansión de la oferta educativa y la dinámica del crecimiento y asentamiento urbano en el país permitió la consolidación de nuevas zonas productivas y el desarrollo de nuevos polos de atracción más allá de la Ciudad de México. En este contexto, la migración interna pasó de movimientos tradicionales entre campo y ciudad a una dinámica migratoria principalmente entre localidades urbanas, lo que a su vez permitió el aumento de la escolaridad promedio de los migrantes, entre los que se encuentran los profesionistas.

Para llevar a cabo esta contextualización, el capítulo se divide en cuatro apartados. En el primero se hace una descripción de cómo se dio la expansión de las instituciones de educación superior en México y el aumento de la matrícula y la oferta de profesionistas en el país; en el segundo apartado se retoman los cambios del mercado laboral de profesionistas, que se ha transformado en conjunto con los cambios de la dinámica poblacional y el aumento de la población con educación superior en el país; en el tercero, se hace una descripción de los cambios en la dinámica migratoria a nivel interno y se exploran algunos datos disponibles en la Encuesta Demográfica Retrospectiva y la Encuesta Intercensal 2015; por último, se hacen algunas consideraciones finales con las ideas planteadas.

2.1 La expansión de la educación superior en México

En este apartado se describe el proceso de expansión educativa en el país, que conllevó al aumento de la oferta de profesionistas y la diversificación de la educación superior en el país. El avance de la transición demográfica en el país influyó la dinámica poblacional en la segunda mitad del siglo pasado, lo que tuvo efectos en el mercado laboral debido al incremento de la población en edad de recibir educación y de la población en edades activas que demandan empleo (Hernández, 2004). El fenómeno de expansión educativa, definida como el hecho de que cada generación (personas nacidas durante el mismo año) está más escolarizada que la precedente, permitió un cambio de modelo en la producción de conocimientos y capacidades necesarios para la economía (Mercado y Planas, 2005).

La fuerte demanda de ingreso a licenciatura, y el posterior incremento de la matrícula, se debieron a diversos factores como la política social que buscaba la democratización a través de mayores oportunidades de educación para facilitar la movilidad social, la tasa de crecimiento poblacional que modificó la estructura de los grupos de edad aumentando los grupos de niños y jóvenes, la urbanización acelerada que generó aspiraciones de movilidad social a través de la educación superior, el desarrollo del nivel bachillerato y la mayor demanda de mano de obra profesional por el mercado de trabajo (Taborga, 2003).

Además del aumento de la demanda, algunas características de la realidad económica y social del país incidieron en la dinámica del crecimiento de las instituciones de educación superior: la variedad del territorio propició el desarrollo desarticulado de las instituciones, ya que hubo mucha repetición de carreras y programas; el crecimiento poblacional produjo alta demanda de primer ingreso, aunado a la incorporación de la mujer a las actividades económicas y sociales; la falta de infraestructura física provocó que en algunas zonas que necesitaban universidades no contaran con ellas, lo que da origen a desigualdades sociales en el acceso; el proceso de industrialización llevó a un incremento importante en los setenta pero a mediados de los ochenta el agotamiento del modelo acarrió una crisis económica y social, por lo que a partir de 1989 se impulsó el modelo de modernización orientado a la competitividad en el contexto de la globalización (Taborga, 2003).

De acuerdo a Rodríguez (1998) en la segunda mitad del siglo XX el proceso de expansión educativa distingue varias fases de desarrollo: la primera se inicia en los años cincuenta y constituye la base institucional de un sistema de universidades públicas en el país y el desarrollo de la investigación científica, estableciendo la figura del trabajador académico profesional (profesores investigadores de dedicación exclusiva); en la década de los sesenta se conformó un modelo acorde a las tendencias de renovación universitaria a nivel internacional, se hizo hincapié en los esfuerzos de reforzamiento de la investigación y la difusión cultural y se fortaleció el ciclo de posgrado, con lo que se buscaba la modernización institucional y alcanzar un nivel académico satisfactorio (Rodríguez, 2008).

A la par del incremento de la oferta en educación superior también se dio la desconcentración de la matrícula de licenciatura y posgrado. En la década de 1950 a 1960 surgieron diez universidades públicas y en los setenta siete, localizadas en capitales estatales, además de la expansión de institutos tecnológicos regionales y su localización en zonas estratégicas vinculadas a actividades industriales y agropecuarias (Rodríguez, 2015). El periodo entre los años setenta y ochenta fue calificado de extraordinaria expansión, con lo que se logró romper la concentración mayoritaria de estudiantes de educación superior en la capital de la República, y para la década de los noventa el crecimiento de las principales zonas -Distrito Federal, Jalisco y Nuevo León- fue de alrededor del 5 por ciento, por debajo de la media nacional de 6.7 por ciento, mientras que en otras diez entidades la tasa de crecimiento fue superior al 10 por ciento (Hernández, 2004).

Las políticas asociadas a la ampliación de la educación superior y el crecimiento poblacional, especialmente en localidades urbanas, son algunos de los factores que explican la dinámica del incremento en la demanda de educación superior, sobretodo en su fase de expansión entre los años setenta y ochenta (Valle, 2011). El aumento de la matrícula en educación superior se reflejó en el crecimiento del número de instituciones educativas, los aumentos de la matrícula atendida y el número de programas ofrecidos (Contreras et al., 2010). Estos efectos pueden observarse en la baja de demanda de la educación primaria en las últimas décadas y, al contrario, se ha acentuado la matrícula en los niveles de secundaria, media superior y sobre todo en superior y posgrado (Hernández, 2004).

La expansión educativa en los años setenta se dio debido al crecimiento sostenido de la economía, lo que incrementó las posibilidades de creación de empleos adecuados, sin embargo, para los ochenta la economía sufrió severas y repetidas crisis recesivas (Hernández, 2004). En la segunda mitad de la década de los ochenta se llevaron a cabo profundos cambios que tendieron a abrir la economía al exterior, por lo que predominó el crecimiento del sector externo, principalmente la industria manufacturera, mientras que los sectores orientados al mercado interno se fueron rezagando (Hernández, 2004).

El importante crecimiento de las instituciones de educación superior se debilitó en la década de los ochenta, donde influyeron factores como la crisis económica y social que vivió el país de 1982 a 1988, la disminución de los recursos financieros de la Federación y los estados destinados a la educación superior, el agotamiento del modelo de sustitución de importaciones y la falta de un modelo alternativo de desarrollo de la educación superior (Taborga, 2003). Esta situación se relaciona con los recortes al presupuesto público, donde los fondos se concentraron en compensar los rezagos en la enseñanza primaria y en desarrollar modalidades de enseñanza media superior de carácter tecnológico o terminal (Rodríguez, 1998). En este sentido, la estrategia de crecimiento cuantitativo fue reemplazada por una política de descentralización de las unidades encargadas de la docencia universitaria, de modo que su crecimiento se detuvo al punto de retroceder en su capacidad de atención a la demanda (Rodríguez, 1998).

De esta manera llegó a su fin la política de expansión cuantitativa de algunas instituciones de educación superior públicas como la UNAM, ya que no se registra la creación de nuevas universidades públicas e inicia el proceso de diferenciación de la oferta institucional en términos de modalidad (universidades, institutos tecnológicos, educación normal, entre otras) y el tipo de régimen (público o privado) (Valle, 2011).

Es en la década de los ochenta cuando las instituciones privadas aumentan de manera considerable su presencia en el número total de instituciones y en su participación en la atención a la demanda y egreso universitarios (Rodríguez citado en Valle, 2011). Este proceso es un aspecto que se puede llamar segmentación compleja de la oferta, es decir, al

fenómeno de correspondencia entre escuelas privadas para las elites sociales (con mecanismos más o menos rigurosos de control académico y rígidos esquemas de exclusión social), se añadió la puesta en funcionamiento de escuelas diseñadas para atender la demanda educativa que, por diferentes razones, no encontraba cabida en las instituciones públicas (Rodríguez, 1998). El crecimiento de la educación superior en el sector privado responde a la demanda no atendida por la opción pública y al déficit de controles rigurosos en calidad académica (Rodríguez, 2015).

Durante la década de los noventa y a inicios del siglo XXI toma impulso el proceso de desconcentración y diversificación de la educación superior, donde algunos elementos que ya se presentaban en la década anterior se intensificaron como el crecimiento de las instituciones privadas, se inició la operación del sistema de universidades tecnológicas y politécnicas, se crearon nuevas universidades públicas en los estados y se crearon unidades regionales y se incorporaron las instituciones de formación de profesores al esquema de educación superior (Rodríguez, 2015).

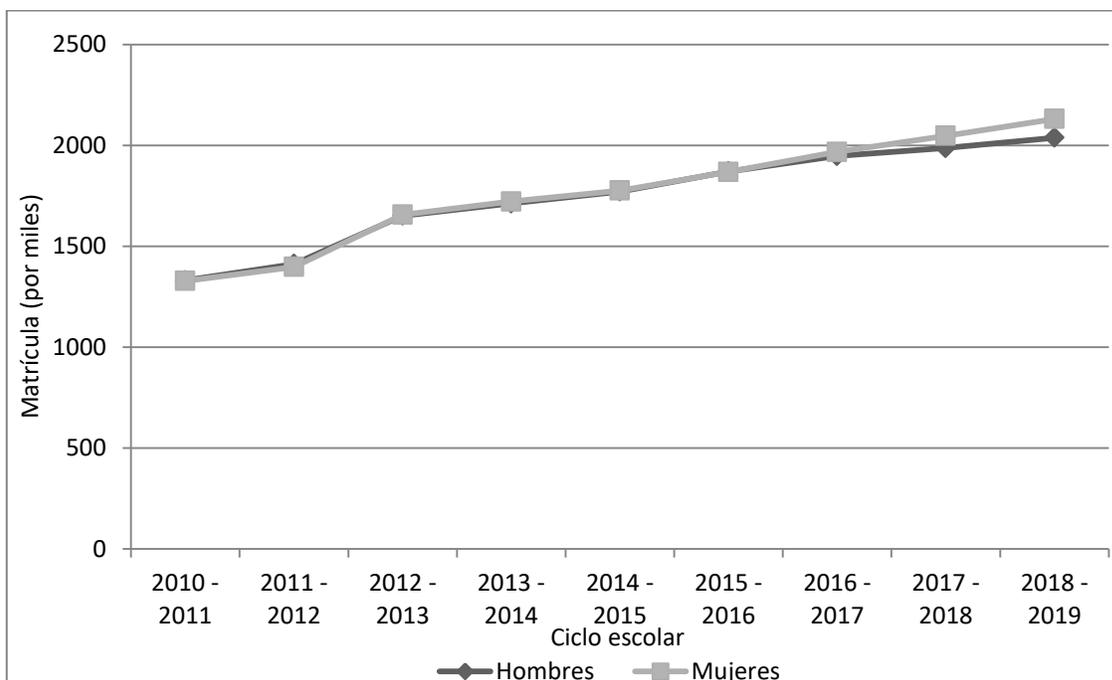
Entre 1990 y 2006 el sistema de educación superior duplicó su población escolar, paso de 1.2 a 2.5 millones de estudiantes, lo que significó aumentar el porcentaje de atención del grupo de edad de 19 a 23 años de menos de 15 por ciento en 1990 a poco más de 25 por ciento a finales de 2006 (Rodríguez, 2015). Para la administración federal de 2006 a 2012 la meta de cobertura fue de 30 por ciento del grupo de edad de 19 a 23 años, a través de la ampliación de la oferta con apoyos a las entidades federativas, fondos concursables para ampliar la capacidad de atención de la demanda y el apoyo a la permanencia de los estudiantes mediante becas y apoyos (Rodríguez, 2015).

En el marco de la descentralización y la diversificación de la oferta, durante el sexenio de 2000 a 2006 en total se crearon 73 instituciones de educación superior entre universidades tecnológicas, politécnicas, interculturales y públicas estatales. Por su parte en la administración de 2006-2012 se crearon 90 instituciones de educación superior, donde llama la atención que la mayoría se localizaron en ciudades de tamaño medio o en municipios donde no contaban con ninguna opción de educación superior (Rodríguez,

2015). Dentro de la demanda de carreras hay una persistencia de las carreras tradicionales (medicina, contaduría pública, derecho, administración y arquitectura), a las que se adhieren las vinculadas a las nuevas tecnologías y la dinámica de las sociedades modernas (informática, ingeniería en sistemas computacionales, ingeniería electrónica, ingeniería industrial y psicología), lo que revela una característica sobresaliente del sistema de educación superior: la estabilidad estructural en la oferta de egresados (Valle, 2011).

Otro fenómeno a destacar en la evolución del sistema de educación superior en México es la creciente presencia femenina en la matrícula de nivel licenciatura, que en 1980 representó el 29.8 por ciento de la matrícula, mientras que para 2005 casi representa la mitad de la matrícula total de licenciatura en el país con el 49.3 por ciento (Valle, 2011). De acuerdo a los datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en los últimos 10 años la matrícula a nivel licenciatura ha presentado un aumento gradual con el paso de los años, donde en el ciclo escolar 2016-2017 el aumento de la matrícula femenina empezó a ser un poco más elevada que la masculina, tendencia que se siguió presentando hasta el ciclo escolar 2018-2019.

Grafica 2.1 Matrícula escolar nivel normal de licenciatura y licenciatura por ciclo escolar según sexo



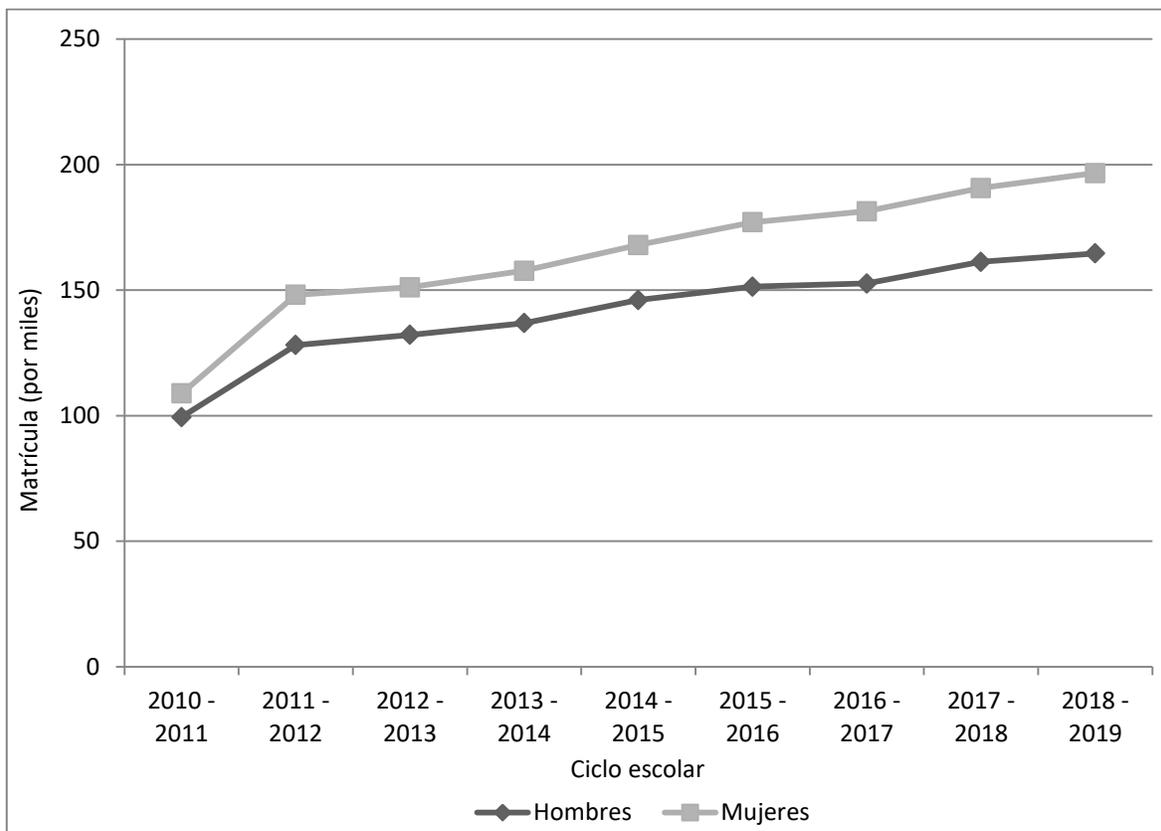
Fuente: Elaboración propia con base en ANUIES 2020.

El incremento de las mujeres en la matrícula de nivel superior ha roto paulatinamente con las concepciones que sostienen que las funciones primordiales de la mujer son ser madre, esposa y ama de casa, dejando el trabajo pagado y la educación solo a los hombres. Esta realidad ha cambiado en los últimos años en términos generales, aunque persisten diferencias por áreas de estudio donde predominan hombres o mujeres, lo cual denota una desproporción en la participación entre ambos sexos (Garay y Valle, 2012). En este sentido, la transición de la educación formal al empleo no se da de la misma manera entre hombres y mujeres, pues experimentan situaciones heterogéneas, ya que el trabajo femenino se relaciona con los roles de género, asignando al ámbito educativo un espacio laboral socialmente aceptado para las mujeres (Quierolo citado en Ángeles, 2016).

Uno de los espacios donde se ve reflejada esta situación es en la matrícula de posgrado, donde a comparación del nivel licenciatura, la participación de las mujeres es mayor en la

última década, tendencia que se ha acentuado en los ciclos escolares más recientes (gráfica 2.2). Con los datos disponibles de la ANUIES se puede observar una brecha entre el número de mujeres matriculadas en el nivel especialidad, maestría o doctorado, que se ha vuelto más pronunciada en los ciclos escolares recientes, donde las mujeres llegan a casi 200 mil para el ciclo escolar 2018- 2019, mientras que los hombres el número de matriculados es alrededor de 165 mil. De acuerdo a Ángeles (2016), en un contexto con mayores tasas de desempleo para las mujeres, una de las alternativas de inserción resulta en realizar los estudios de posgrado, situación que se relaciona con una mayor presión social, en el caso de los hombres, de ingresar directamente al mercado laboral y con la mayor aceptación de que la mujer continúe con los estudios a nivel superior.

Grafica 2.2 Matrícula escolar nivel especialidad, maestría y doctorado por ciclo escolar según sexo



Fuente: Elaboración propia con base en ANUIES 2020.

En los últimos 40 años en México ha aumentado la proporción de personas que acceden a la educación superior, esto se debe a la expansión de las instituciones de educación superior en los años setenta del siglo pasado y la posterior descentralización y diversificación de la oferta. De la misma manera se ha dado el aumento de las mujeres en la matrícula de educación superior, tanto en licenciatura como en posgrado, lo que ha logrado que las mujeres obtengan mayores niveles de escolaridad retrasando su ingreso al mercado laboral.

Además de estos elementos, las políticas orientadas al mayor logro educativo han contribuido a que la demanda crezca, lo cual también se relaciona con el modelo económico impulsado en el país a finales del siglo pasado, donde los logros educativos y las certificaciones tienen retribuciones en el mercado de trabajo a pesar de que, como se describe más adelante, no sean una garantía de una buena posición en el mercado laboral.

2.2 Los cambios en el mercado laboral de profesionistas en México

La finalidad de este apartado es describir los cambios en el mercado laboral profesional a través del tiempo. En los últimos cuarenta años el mercado laboral de profesionistas se ha transformado en conjunto con los cambios poblacionales y el incremento de la matrícula de estudiantes en educación superior. A pesar del potencial productivo asociado a la educación, no basta con generar egresados de las universidades, sino que es indispensable que existan oportunidades de empleo remunerado que otorguen ocupaciones productivas a tales egresados (Hernández, 2004). En este contexto, las formas en las que el mercado laboral mexicano ha absorbido la oferta de profesionistas han respondido a las transformaciones económicas y sociales a través de los años.

Durante los años sesenta y setenta se observó un crecimiento sostenido de la economía, sin embargo, para los años ochenta la economía sufrió severas y repetidas crisis recesivas y en la segunda parte de ese decenio se impulsó una agenda de cambios estructurales con la finalidad de abrir la economía mexicana al exterior y orientarla hacia mayores niveles de competencia (Hernández, 2004). Para la década de los noventa la economía mexicana se caracterizó por el predominio del sector externo de carácter manufacturero, estancando el

crecimiento de los sectores orientados al mercado interno (Hernández, 2004). A pesar de que la evidencia sugiere que el mercado laboral reconoce monetariamente el trabajo de los profesionistas en México, durante la década de los noventa tendieron a reducirse los diferenciales en las remuneraciones entre los que se ocupan en trabajos adecuados de acuerdo a sus competencias y los que se ocupan en trabajos menos adecuados desde el punto de vista profesional (Hernández, 2004).

De acuerdo a López (2009) la falta de correspondencia entre educación y empleo se atribuye al aumento de la población económicamente activa y al lento desarrollo de la economía, lo que contribuyó a la configuración de un mercado más homogéneo de profesionistas, en el sentido de que existe una mayor movilidad entre género, carreras y ocupaciones, resultado de un mercado profesional con oferta neta excedente que hace que las remuneraciones sean menores (Hernández, 2004). A pesar de que es un hecho que no todos los profesionistas logran insertarse favorablemente en el mercado laboral, adecuado a su nivel de estudios y área de formación, esto no solo depende de la “calidad” formativa de los profesionistas y la pertinencia de su carrera, sino de la dinámica económica de las naciones y su capacidad de crear empleos profesionales y en general (Valle, 2011).

De acuerdo a Mungaray (2001) cuando los egresados no se incorporan a las actividades productivas, la educación superior es cuestionada como medio de movilidad social de los individuos, pero también como espacio de interacción entre demandantes y oferentes de empleos profesionales, lo cual se origina debido a que las instituciones de educación superior, igual que las unidades productivas y sociales, tienen cada cual sus propios objetivos. Es así que la creciente dinámica de atención a la demanda de estudios universitarios y las consecuentes tasas de egreso de profesionistas agregan tensión a los mercados laborales en un contexto de escasa creación de empleo (Valle, 2011). En un contexto de bajas tasas de empleo, pocas vacantes, sueldos no competitivos y una sobreoferta de profesionistas que en muchas ocasiones optan por subemplearse, los centros universitarios buscan reforzar los programas educativos que reclama el mercado de trabajo, principalmente el privado (Camarena y Hernández, 2010).

La falta de correspondencia entre la oferta de profesionistas y la demanda por parte del sistema económico es una característica estructural del desarrollo mexicano (Salgado, 2005). La desvinculación se ha agravado debido al aumento de los egresados con una formación específica y las demandas cambiantes del mercado laboral, ya que ambos sistemas se han desarrollado de manera autónoma, lo que no ha permitido generar lazos que permitan un mejor desempeño de los egresados de educación superior en el país. La tasa de crecimiento en el número de egresados y el ritmo de crecimiento económico del país influyen en esta situación, ya que la intensidad en que se presenta la subutilización estará en función de cómo estas tasas se combinen (Flores, 2008). Cuando exista desequilibrio entre ambos sectores se genera un problema al que se le ha denominado “subempleo estructural”, ya que el número de profesionistas que están listos para insertarse en el mercado laboral sobrepasa la capacidad del mismo para absorberlos (Muñoz, 2006).

En el contexto de la falta de correspondencia entre oferta y demanda de profesionistas esta la distribución de la matrícula por áreas de conocimiento. En las instituciones de educación superior prevalecen tendencias relacionadas con el desempleo y subempleo de profesiones en diversas disciplinas, lo que apunta a deficiencias en la formación proporcionada y una oferta excesiva de egresados de ciertos programas respecto a la demanda del mundo laboral al prevalecer una concentración de la matrícula en carreras con destinos laborales saturados (SEP, 2001 citado en Camarena y Hernández, 2010). El proceso de tercerización de la economía mexicana en los últimos años ha propiciado una fuerte concentración de la matrícula en unas cuantas carreras, mayor sobre-oferta educativa, insuficiente formación de profesionistas en ciertas ramas y especialidades, problemas de calidad y eficiencia terminal y, en general, una gran cantidad de profesionistas subempleados (Camarena y Hernández, 2010).

Bajo estas circunstancias, el incremento del número de egresados de la educación superior presenta diversas facetas: por un lado los profesionistas son los que más participan en el mercado laboral, además que al compararse con trabajadores con menor nivel de educación presentan mejores condiciones laborales y salariales, sin embargo, en los últimos años se ha presentado una precarización del empleo que ha repercutido en la situación laboral de este

tipo de población, lo cual varía en función de la edad, el sexo, los campos de estudio y entre las 32 entidades del país (OECD, 2019). A pesar de que no existe una definición consensuada de precariedad, esta se relaciona con condiciones de trabajo deficientes reflejadas en la falta de estabilidad, seguridad social y los bajos niveles salariales (Mora y Oliveira, 2009).

Aunado a las características asociadas a la precariedad, también se habla de la flexibilidad en el empleo, la cual puede tener dos modalidades: la flexibilidad asociada a la precarización con el fomento de condiciones de trabajo que permiten bajas salariales, aumento de horas trabajadas, contratos temporales, rotación de personal y pérdida de prestaciones sociales; y la otra que es una flexibilidad que podría llamarse técnica, referida a la posibilidad de mejorar los niveles de capacitación laboral, de encadenar la productividad con los niveles salariales, mayor control del proceso de trabajo por parte del trabajador, la posibilidad de cotizarse en el mercado bajo el criterio de calificación y generalizar el uso de nuevas tecnologías no importando si las formas de contratación reflejan más o menos estabilidad laboral (Hualde, 2001 y Carnoy y Castells, 1997 citados en Jurado, 2001).

El desempeño en el mercado de trabajo también se ve influenciado por la región del país en la que se encuentren los profesionistas. La concentración de población a lo largo del país también se ha modificado con el paso de los años, eso ha hecho que el mapa urbano a nivel nacional evolucionara hacia una estructura más equilibrada, donde se consolida un conjunto de zonas metropolitanas más allá de la Ciudad de México. En el periodo entre 1970 y 1990 las metrópolis concentran alrededor del 50 por ciento de la población urbana, con la diferencia en que a final del periodo se distribuye en un número mayor de localidades en ese rango, y no solo en la Ciudad de México (Ariza y Ramírez, 2008). Por su parte en el periodo 1980-1988 las regiones vinculadas a la inversión externa y a los servicios de exportación se vieron favorecidas por el impulso industrializador asociado al mercado externo, mientras que las metrópolis como Monterrey y Ciudad de México registraron menor crecimiento (Olivera, 1997 citado en Ariza y Ramírez, 2008).

Las regiones de la frontera norte se vieron favorecidas en la década de los noventa debido al impulso de la inversión externa y la expansión de la industria maquiladora, a pesar de que fue diferenciado en las grandes ciudades de la frontera. En cambio, en este periodo la Ciudad de México siguió especializándose en los sectores de comercio y servicios, mientras que los micronegocios siguieron expandiéndose (García, 2008). Para el año 2000 la participación económica de las ciudades varía de acuerdo al tipo de sector al que están orientadas. La tasa más alta de participación al inicio del periodo la tuvo Cancún, una ciudad con crecimiento continuo de la infraestructura turística que ha incrementado la demanda de trabajo tanto para hombres como mujeres.

Como menciona García (2008), a pesar de que en la mayoría de los centros urbanos el sector predominante es el de servicios, en algunos la industria manufacturera sigue absorbiendo mano de obra por encima del promedio nacional, ya que se trata de una industria que juega un papel importante en la dinámica de la economía nacional y su reorientación geográfica ha formado parte integral de la estrategia de desarrollo más reciente. Entre las ciudades que destacan por su participación en la industria y se tiene información se encuentran León, Saltillo y Tlaxcala con población masculina activa por encima del 40 por ciento, seguidas de cerca por Chihuahua y Monterrey (García, 2008). El desarrollo de la industria en el país puede relacionarse a una posible especialización económica de las ciudades más que hacer referencia a condiciones específicas de trabajo, por lo que referirse a la industria como un motor de desarrollo económico a escala nacional limitaría la importancia que juegan los distintos tipos de servicios en la expansión económica y la globalización actual (García, 2008).

Otro fenómeno que se afirmó en las últimas décadas del siglo XX fue la tercerización del mercado de trabajo, donde el sector servicios ocupó a un gran porcentaje de la fuerza de trabajo. Entre 1980 y 2000 este sector no ha dejado de crecer y ocupó alrededor de 52 por ciento de la población trabajadora (ENE, 2000 citado en Ariza y Ramírez, 2008). La tercerización del mercado de trabajo ha ido de la mano de la creciente feminización de la fuerza de trabajo, ya que la presencia relativa de mujeres no ha dejado de aumentar desde

la década de 1970, duplicando sus tasas de participación económica entre 1970 y 2000 (Ariza y Ramírez, 2008).

La mayor participación de la mujer en el mercado laboral mexicano se asocia a que en el proceso de reestructuración económica se ha buscado mano de obra barata y flexible, como la femenina, que permita lograr rápidamente la competencia internacional, además de su participación con el trabajo por cuenta propia o en actividades familiares no remuneradas (García, 2001). A pesar de las dificultades en el crecimiento económico de principios de siglo, este periodo fue el de mayor incremento relativo de la fuerza de trabajo femenina, lo que dio lugar a una desafortunada coincidencia entre la creciente inserción económica de las mujeres y el deterioro generalizado de las condiciones laborales (Ariza, 2006).

El desempeño del mercado laboral mexicano de profesionistas ha entrado en un proceso paulatino de saturación en las ocupaciones y en los sectores que más requieren de las competencias y habilidades de los egresados universitarios, lo cual ha sido consecuencia de un acelerado proceso de formación de profesionales frente a un desempeño precario en términos de crecimiento económico (Hernández, 2004). El panorama que se vislumbra es de un mercado laboral profesional con altas tasas de desempleo, entre los que perdieron su empleo y las generaciones que egresan de las instituciones de educación superior que se acumulan en el paro, generando una tensión creciente en el mercado laboral en general (Valle, 2011). En este contexto, el dinamismo del mercado laboral y los proveedores de educación superior son indicadores de que frente al mundo del trabajo la educación superior es tan solo una opción, con egresados con mejores oportunidades laborales y mayores defensas frente al desempleo debido a la obtención de certificaciones (Mungaray, 2001).

2.3 Migración interna de personas con altos niveles de escolaridad

Los cambios en la dinámica de la migración a nivel interno a través de los años han configurado un patrón donde la escolaridad promedio de los migrantes ha aumentado y predomina la movilidad entre localidades urbanas. A pesar de esto, los estudios que hablan

propriadamente sobre migración calificada a nivel interno son muy pocos si se comparan con los que se hacen sobre este tipo de migración a nivel internacional. En este apartado se retoman algunos acercamientos que se han realizado sobre la migración de personas con alto nivel de escolaridad a nivel interno en México y se exploran algunos datos de la Encuesta Demográfica Retrospectiva 2017 y la Encuesta Intercensal 2015 para observar cómo se comporta el fenómeno.

Los estudios sobre migración interna se han enfocado a describir cómo la movilidad al interior del país ha pasado de un perfil rural-urbano a ser predominantemente entre localidades urbanas y cómo ha incrementado la selectividad migratoria, es decir, los migrantes internos han pasado de ser exclusivamente trabajadores del campo buscando insertarse en el mercado laboral de la ciudad a ser población urbana que busca mejores oportunidades de trabajo en una ciudad distinta a la de origen. En la migración de personas con altos niveles de escolaridad, en las regiones de destino es evidente la ganancia de mano de obra o capital humano, representando una especie de bono demográfico, mientras que en las regiones de origen se quedan sin fuerza productiva, convirtiéndose en dependientes de transferencias de recursos económicos (Arroyo, 2004 y García, 2007 citados en Almejo y Hernández, 2017).

De acuerdo con Sobrino (2010) la migración interna está fuertemente relacionada con las etapas económicas por las que ha transitado el país, que en el siglo XX se dividían en tres: I) la formación del Estado Mexicano, II) industrialización por sustitución de importaciones y III) apertura comercial. De acuerdo a Ruiz (1993), durante la primera etapa la mayor parte de la población, alrededor de 70 por ciento, residía en comunidades rurales. En la segunda etapa el crecimiento industrial fue rápido, lo que propició un incremento de las zonas urbanas, por lo que la población pasó a residir mayormente en localidades urbanas. Finalmente, en la tercera etapa, la firma del tratado de libre comercio propició el desarrollo de las zonas industriales de la frontera, por lo que estas ciudades incrementaron su población.

A la par de estas transformaciones, las políticas públicas asociadas a la población también contribuyeron a diversificación de los flujos poblacionales. La necesidad de implementar estas políticas empezó en la segunda mitad del siglo pasado, la Ley de Industrias Nuevas y Necesarias benefició principalmente a la Ciudad de México que logró concentrar la mitad del PIB industrial del país en 1980 lo que la convirtió en el principal destino de los flujos migratorios al interior del país (Sobrino, 2010). Buscando la descentralización, en la década de los sesenta el Programa Nacional Fronterizo (Pronaf) nació con la finalidad de elevar el nivel económico, urbanístico, funcional y cultural de las poblaciones fronterizas de México, tanto en la frontera norte con Estados Unidos como en la sur con Guatemala (Martínez, 2018). De esta forma los flujos migratorios hacia la frontera norte impulsaron un importante crecimiento poblacional de esta zona en la época.

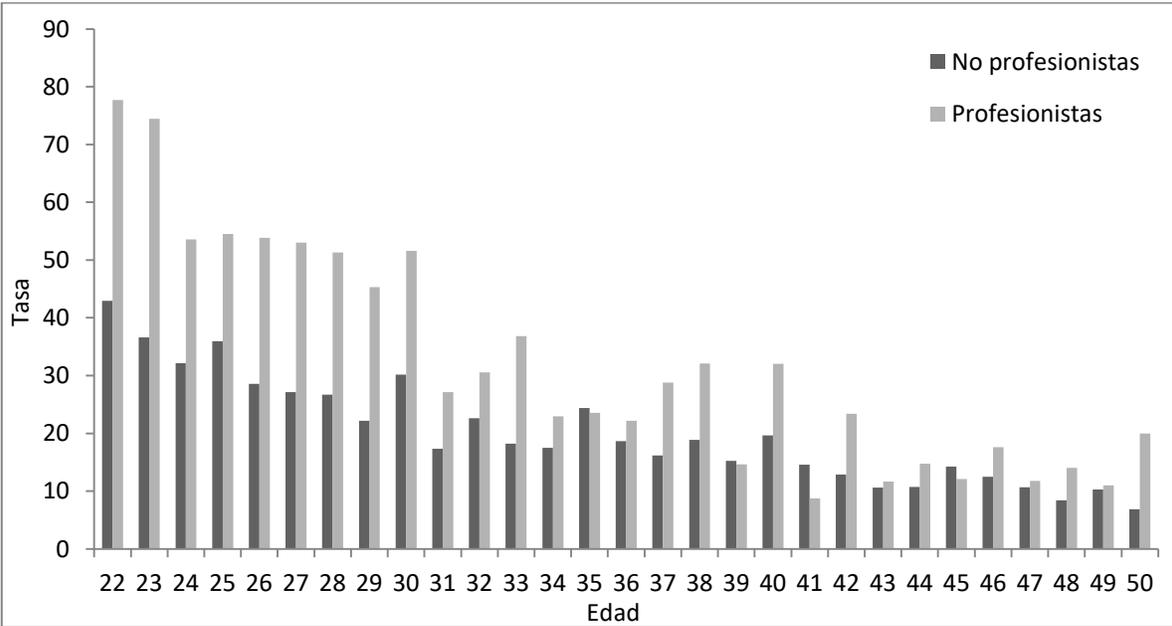
En la década de los setenta, además de la creación del Consejo Nacional de Población (CONAPO) y la publicación de la Ley General de Población, se decretó la Ley General de Asentamientos Humanos (LGAH, 1976) con la finalidad de distribuir las competencias y atribuciones entre los tres órdenes de gobierno. Esta ley señala que “la ordenación de los asentamientos humanos se llevará a cabo mediante la planeación y regulación de la fundación, conservación, mejoramiento y crecimiento de los centros de población” y se definía como mejoramiento a “la acción tendiente a reordenar y renovar los centros de población, mediante el más adecuado aprovechamiento de sus elementos materiales integrantes y necesarios” (Zamorano, 2015, p. 12).

En este sentido, las políticas públicas asociadas a la redistribución territorial buscaban fomentar el crecimiento económico y el desarrollo de las distintas regiones, lo que se asocia a la intención de modificar los flujos de población hacia áreas específicas del país. En la década de los noventa, el Programa Nacional de Población señaló que la apertura comercial traería como consecuencia la diversificación del sistema nacional de ciudades, donde “la relación con el extranjero en determinadas regiones ampliará sus mercados laborales, lo que incidirá en la dirección y magnitud de los flujos migratorios y provocará cambios aún más intensos en la distribución territorial de la población” (Conapo, 1995). Los cambios en la

distribución de los flujos migratorios trajeron consigo cambios en los perfiles de los migrantes como la predominante procedencia urbana y mayores niveles de escolaridad.

La mayor escolaridad de los migrantes se ve reflejada en sus tasas de migración, que de acuerdo a los datos de la Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER) de 2017 las tasas de migración de las personas que llegan a ser profesionistas son más altas que las de los no profesionistas, presentándose algunas diferencias de acuerdo a la edad asociadas a hechos significativos de la vida de las personas (gráfica 2.3). Entre las tasas mostradas en la gráfica 2.1 llama la atención el incremento de las tasas de migración a los 18 años, sobre todo para profesionistas, que pasan de 39 a 100 por mil entre las edades 17 y 18, lo cual puede estar asociado con la movilidad para realizar estudios universitarios. De acuerdo a Rodríguez (2008), en América Latina entre los 18 y 22 años está la mayor exposición al riesgo de migrar entre divisiones administrativas en los países, ya que en estas edades se adoptan las decisiones educacionales y laborales con mayor efecto migratorio, como son el ingresar a la universidad o la movilidad laboral.

Gráfica 2.3 Tasas de migración por edad según logro educativo



Nota: se excluyen estudiantes.

Fuente: Elaboración propia con base en EDER 2017.

En las edades productivas, a partir de los 22 y hasta los 30 años las diferencias entre las tasas de migración de profesionistas y no profesionistas son más pronunciadas, donde los profesionistas tienen tasas de casi el doble que los no profesionistas, edades en las que comúnmente se migra más. Finalmente, como menciona Pimienta (citado en Martínez y Montes, 2012) los incrementos de la migración en edades más avanzadas (después de los 50 años) suele asociarse con la movilidad después del retiro, que en el caso de los profesionistas, después de un descenso a las edades entre 40 y 49 años, al alcanzar los 50 años se registra un pequeño aumento de 20 migrantes por cada mil profesionistas.

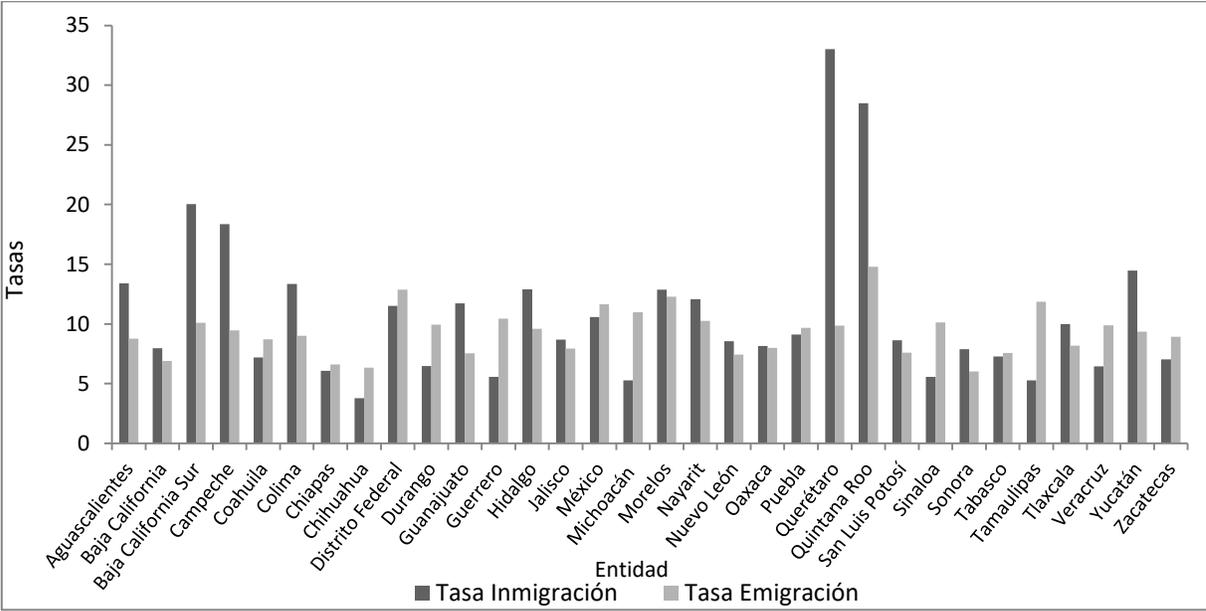
De acuerdo a algunos trabajos (Acosta, Reyes y Solís (2015), Varela, Ocegueda y Castillo (2017), Cruz y Acosta, (2015)), se ha observado una selectividad positiva entre los migrantes internos de procedencia urbana-urbana, que puede ser consecuencia de los diferentes niveles de desarrollo en el país y de la insatisfacción de las personas con el mercado laboral local. Es por ello que la migración a otra entidad del país pueda significar una mejora en las condiciones laborales debido a las diferencias que existen entre las regiones. En México, se ha observado la relación entre los movimientos poblacionales y algunas etapas de desarrollo, señalando que los grupos de población se insertan en sectores económicos propios de cambios en la estructura de trabajo configurada por los procesos de industrialización y apertura comercial (Acosta et al., 2015).

Los resultados de la movilización en las trayectorias laborales también se deben de enmarcar en el contexto económico en el que se desenvuelven. De acuerdo a Serna (citado en Acosta et al., 2015) en el periodo 1995-2000, cuando se transitaba por un periodo de relativo auge de la actividad productiva de las maquiladoras (en la región frontera norte), se observó la existencia de una selectividad positiva de los migrantes recientes en Tijuana, con mayor escolaridad respecto al resto de la población ocupada y por ser jóvenes provenientes de regiones cercanas a Baja California. De acuerdo a esto, estas ventajas se reflejaban en las oportunidades y el tipo de inserción laboral que lograban, ya que se encontró un mayor nivel de ocupación entre los migrantes recientes respecto al resto de la población ocupada, donde las tasas de desempleo eran menores entre las personas de reciente inmigración (Acosta, et al., 2015).

En la actualidad en México, debido a los altos niveles de urbanización, la movilidad de personas se da mayormente entre ciudades. La urbanización se expresa en el volumen y concentración de la población en las ciudades, principalmente en un conjunto de estas que en las últimas décadas han sido muy dinámicas, como las que tienen más de un millón de habitantes y las turísticas, atrayendo a un gran volumen de migrantes (Almejo y Hernández, 2017). La elección de los lugares de destino se hace en función de la información sobre potenciales oportunidades laborales de que disponen, mucha de la cual obtienen a través de sus redes sociales, las que también facilitan la inserción y reducen los costos asociados al traslado.

De acuerdo a la Encuesta Intercensal 2015, las entidades con mayor atracción de profesionistas en México, es decir con una tasa más alta de inmigración en el periodo 2010-2015, son Querétaro, Quintana Roo y Baja California Sur y las entidades con mayor expulsión de profesionistas fueron Quintana Roo, el Distrito Federal y Morelos (gráfica 2.4).

Gráfica 2.4 Tasas de inmigración y emigración de profesionistas por Entidad Federativa México, 2015.

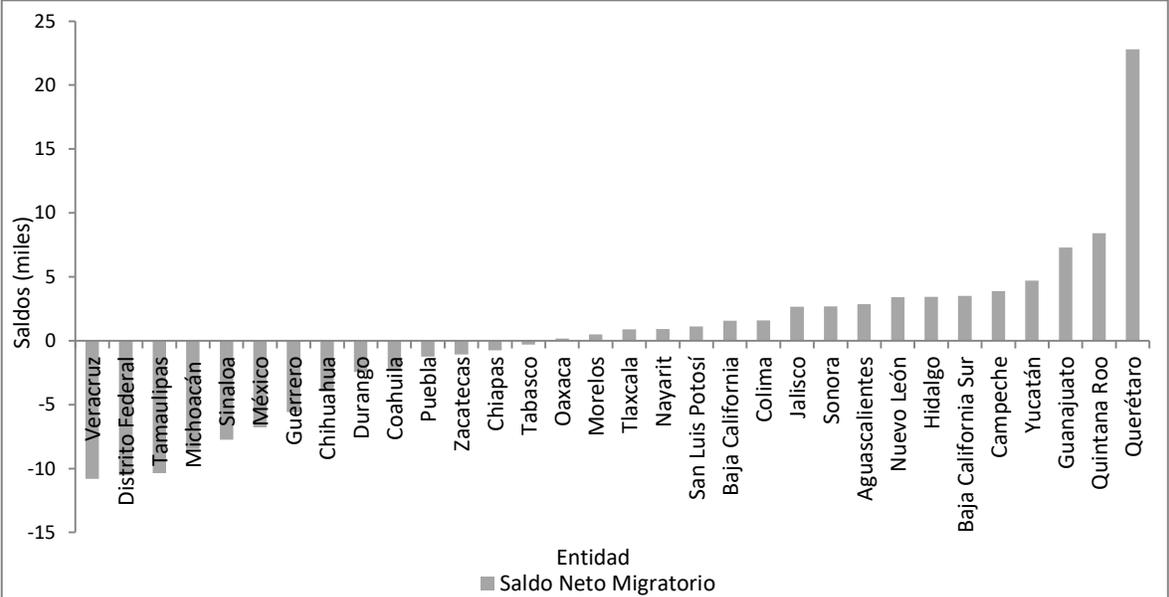


Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Intercensal 2015.

Los estados que atraen y expulsan este tipo de población tienen características que resultan atractivas como lo es el desarrollo económico en Querétaro y el desarrollo del sector turístico en la zona de Quintana Roo y Baja California Sur, lo que se relaciona con la calidad de vida en estos estados, que incluso suelen atraer migrantes internacionales. En las entidades con mayor expulsión de profesionistas, puede relacionarse con la fuerte dinámica migratoria de Quintana Roo y la dinámica migratoria del Distrito Federal, que ha pasado de ser una zona de atracción a expulsar población.

En conjunto, las entidades con mayor ganancia de personas con estudios superiores (16 años de escolaridad o más) fueron Querétaro, Quintana Roo y Guanajuato, las cuales han destacado como clústeres productivos y por tanto demanda de mano de obra calificada y, en el caso de Quintana Roo, como un importante polo turístico. Por su parte las entidades que han experimentado mayor pérdida de población en el periodo son Veracruz, Distrito Federal y Tamaulipas, donde la falta de oportunidades y la redistribución metropolitana han configurado patrones donde entidades anteriormente ganadoras de población hoy resultan con saldos negativos.

Gráfica 2.5 Saldo Neto Migratorio de profesionistas por Entidad Federativa México, 2015.



Fuente: Elaboración propia con datos INEGI, Encuesta Intercensal 2015.

Al hacer la distinción por grupos de edad, en el periodo 2010-2015 la movilidad de personas con estudios superiores tuvo características particulares. De acuerdo a los datos de la Encuesta Intercensal 2015 entre los más jóvenes (de 18 a 24 años de edad) las localidades de origen eran principalmente áreas menores a 100 mil habitantes que se dirigían a las grandes metrópolis en la búsqueda de empleo y oportunidades académicas, que suelen encontrarse en las grandes ciudades; entre las personas de 25 a 49 años las ciudades pequeñas y las mayores a un millón registraron saldos netos positivos, mientras que las ciudades medias perdieron población calificada, mostrando una intensa movilidad entre zonas urbanas; los adultos de 50 a 64 años se desplazaron menos en comparación con los otros grupos de edad, movilizándose entre las grandes ciudades en búsqueda de mantener el acceso a servicios, la percepción de mejores ingresos o negocios propios, así como también la pérdida de población de este grupo de edad entre las grandes ciudades, lo que puede responder a la búsqueda de mayor tranquilidad o el retiro (Almejo y Hernández, 2017).

A partir de estos resultados se puede constatar la mayor movilidad de personas entre localidades urbanas, el aumento del peso de las personas con altos niveles escolares entre los migrantes internos del país y cómo esta dinámica ha vuelto más complejo el desarrollo económico y social de distintas zonas a lo largo del país. De esta manera, la movilidad interna puede funcionar como una alternativa para los profesionistas al ofrecer mayores posibilidades de una inserción laboral favorable, condición que, dependiendo de la zona de origen de las personas, en mayor o menor medida pueda resultar beneficiosa de acuerdo al área de formación y las aspiraciones profesionales.

2.4 Consideraciones finales

En este capítulo se revisaron algunos de los cambios en el mercado laboral de profesionistas en México en los últimos 40 años, entre los que destaca el aumento de la matrícula en educación superior, que tiene como consecuencia una mayor oferta de egresados en búsqueda de empleos y la movilidad de este tipo de población en el país.

El fenómeno de expansión educativa, que provoca que cada generación este más escolarizada que la precedente, ha aumentado la oferta de profesionistas en el país. Este fenómeno inició en los años setenta y posteriormente permitió la descentralización y diversificación de la oferta, tanto en términos de modalidad, como de régimen. De esta manera la educación superior llegó a localidades donde anteriormente no contaban con opciones en la materia, lo cual llevó a aumentar la cobertura de la demanda, así como el incremento de la matrícula femenina, que en los últimos años ha invertido la relación en términos de logros educativos entre hombres y mujeres.

El incremento de la oferta de profesionistas en el país tiene una doble faceta: por un lado, los profesionistas son los que más participan en el mercado laboral y gozan de mejores condiciones comparados con las personas con menor escolaridad. Por otro lado, la mayor presencia de profesionistas ha aumentado la tensión en el mercado laboral, ya que en un contexto de poco crecimiento económico, la falta de empleos adecuados ha llevado a que se inserten en trabajos para los que no es necesario contar con una acreditación formal, fenómeno conocido como subutilización, donde la oferta de profesionistas sobrepasa la capacidad del mercado laboral para absorberlos de manera adecuada.

El mercado laboral también se diferencia de acuerdo a las desigualdades regionales del país, ya que algunas zonas permiten obtener mayores oportunidades laborales y profesionales, por lo que las personas deciden migrar hacia ellas. El efecto de “atracción” cambia con el paso de los años según el modelo productivo que adopte el país, es por ello que algunas zonas que anteriormente tuvieron saldos positivos en términos migratorios en la actualidad son zonas expulsoras, como el caso de la Ciudad de México. La dinámica migratoria en la actualidad se caracteriza por flujos migratorios que tienen como zona de origen y destino localidades urbanas y por el aumento de la escolaridad promedio de los migrantes, entre los que se encuentran los profesionistas.

En suma, el aumento de la matrícula en educación superior y la mayor oferta de egresados han generado una mayor tensión en el mercado laboral de profesionistas, por lo que la migración entre las distintas regiones del país permite buscar alternativas de mejores

oportunidades laborales que las del lugar de origen. Para analizar el efecto de los desplazamientos migratorios en la trayectoria laboral de los profesionistas, en el capítulo siguiente se describen los aspectos metodológicos considerados.

CAPITULO III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

La finalidad de este capítulo es describir el desarrollo metodológico de este trabajo. Para ello, en el primer apartado se hace una descripción de las ventajas y limitaciones de las fuentes de información utilizadas. En el segundo apartado se explica el proceso para el cálculo de las tasas de migración por edad de acuerdo a las fuentes utilizadas. En el tercer apartado se describe la reclasificación del tipo de empleo desempeñado a partir del catálogo SINCO. En el cuarto apartado se presenta la regionalización propuesta para el análisis. En el quinto apartado se exponen los datos de la población objetivo del análisis descriptivo en la EDER. En el sexto se explica cómo se elaboraron las tablas de movilidad laboral y por último, en el séptimo apartado se describen las características del modelo de regresión logística en tiempo discreto y la codificación de las variables utilizadas en el análisis.

3.1 Fuentes de información utilizadas

Para describir el incremento de la matrícula en educación superior se utilizaron los anuarios estadísticos de educación Superior (2010-2019) que contiene información de la población escolar y del personal docente de los tipos de educación media superior y educación superior en los niveles técnico superior universitario, licenciatura universitaria y tecnológica, licenciatura en educación normal y posgrado (ANUIES, 2020).

Con la finalidad de contextualizar la dinámica migratoria de la población calificada en el país en la actualidad se utilizó la Encuesta Intercensal 2015, la cual se llevó a cabo con la finalidad de actualizar la información sociodemográfica a la mitad del periodo comprendido entre el censo de 2010 y el que habría de realizarse en 2020 (INEGI, 2018). El diseño de esta encuesta permite proporcionar estimaciones del total de la población nacional por entidad federativa, municipio y para las principales ciudades del país, así como conocer el comportamiento de las características captadas sobre la población y las viviendas particulares habitadas.

El objetivo general de la Encuesta Intercensal 2015 fue generar información estadística actualizada que proporcione estimaciones con calidad sobre el volumen, la composición y la distribución de la población y las viviendas del territorio nacional, que a su vez mantenga la comparabilidad histórica con los censos y encuestas nacionales (INEGI, 2018). La muestra fue de 5.9 millones de viviendas habitadas, lo que permite estimar los totales de viviendas particulares habitadas y la población que en ellas reside para el ámbito nacional, las 32 entidades federativas, 2457 municipios y cada una de las localidades de 50 mil o más habitantes (INEGI, 2015).

Para hacer el análisis de las trayectorias laborales se utilizó la Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER) 2017. La EDER es un módulo biográfico anidado en la Encuesta Nacional de Hogares (ENH) cuyo objetivo es recolectar información longitudinal que resume la historia de vida de las personas de 20 a 54 años en relación a distintos procesos sociodemográficos como la migración, educación, trabajo, nupcialidad, fecundidad, anticoncepción y discapacidad, así como condiciones de vida y bienestar (INEGI, 2018).

Con la realización de este tipo de encuestas se busca revitalizar el análisis social y demográfico de las historias de vida en México (Coubès, Zavala y Zenteno, 2004). De acuerdo al INEGI (2018) las encuestas biográficas en México tienen sus antecedentes en los trabajos pioneros de Monterrey en 1964 (Balán et al. 1973, 1977) y de la Ciudad de México en 1970 (Muñoz et al. 1977), además de las encuestas de fecundidad que desde finales de los años setenta recogieron historias genésicas completas de mujeres mexicanas en edades reproductivas.

La encuesta Triple Biografía del INED (Encuesta 3B) fue la primera encuesta biográfica en Francia realizada en 1981 por Daniel Courgeau, modelo que se adaptó para realizar en México las tres “Encuestas Demográficas Retrospectivas”, EDER de 1998, 2011 y 2017. Las diferencias entre estas encuestas residen en la población seleccionada, el tamaño de las muestras y la representatividad urbana y rural. En la EDER 2017 se retoma el cuestionario biográfico matricial usado en las EDER anteriores, el cual consiste en una matriz cuyos renglones están constituidos por los años calendario en la vida de los individuos y su edad a

lo largo de este calendario a partir de su nacimiento (edad cero) y cuyas columnas definen los diferentes eventos o estados en el curso de vida de los entrevistados (INEGI, 2018).

Una de las ventajas de la EDER 2017 es que permite recolección de información tanto en el ámbito urbano como el rural, además de incluir variables relacionadas al trabajo doméstico, la primera relación sexual, discapacidad según el grado de dificultad en la actividad declarada por el informante y los grados de satisfacción con la vida en diferentes momentos. En la EDER la unidad de observación son las personas de 20 a 54 años (hombres y mujeres de 20 a 54 años nacidos entre 1962 y 1997) y los años persona vividos en cada cohorte seleccionada (INEGI, 2018). La EDER permite analizar procesos de cambio capturados a través de las historias de vida como el análisis de tasas específicas por edad y sexo, transiciones hacia eventos específicos como la primera unión o empleo, la reconstrucción de trayectorias como laboral o migratoria o las trayectorias que implican la relación de distintas dimensiones de la historia de vida como la transición a la vida adulta (Coubès et al., 2004).

La EDER se basa en el enfoque teórico del curso de vida, reconstruyendo la vida de los individuos al considerar dos marcos de referencia temporal en la que esta se desenvuelve: el tiempo histórico y el tiempo de vida (INEGI, 2018). La estrategia metodológica consiste en colocar los distintos eventos que sucedieron al menos un año vida, ubicándolos tanto en el calendario o tiempo histórico así como en el tiempo de vida o edad del individuo. De esta manera, la Eder permite hacer el análisis a nivel persona, a manera de resumen del evento que se pretenda abordar, y en años vida, observando los cambios con el transcurso de los años de distintos aspectos de la vida de los individuos.

La EDER incluye cinco tablas: vivienda, hogar, persona, antecedentes e historia de vida. La tabla vivienda incluye las características de las viviendas de los hogares encuestados, la tabla hogar las características de los hogares, la tabla persona contiene características sociodemográficas y ocupacionales de los integrantes del hogar, la tabla antecedentes recoge información sobre las condiciones de vida y bienestar del integrante seleccionado y la tabla historia de vida que contiene la información longitudinal que resume la historia de

vida de las personas en relación a distintos procesos sociodemográficos del integrante seleccionado. La tabla que se utilizó en este trabajo es la de historia de vida, la cual contiene variables constantes, que reflejan alguna característica en el conjunto de años vida que aporta una persona, y las variables *time varying*, que registran los cambios en cada año vida de la historia de vida de la persona.

Otra de las ventajas que ofrece la EDER es que permite estudiar el fenómeno a través del tiempo para una misma población o generación, lo que hace que la misma “cohorte histórica” sea homogénea en el “tiempo histórico” (Sebille y Janssen, 2003). Una de las limitaciones en levantamientos anteriores era el tamaño de muestra, sin embargo en la EDER 2017 el tamaño de muestra fue mayor a las anteriores lo que permite estudiar grupos poblacionales más específicos como el de interés en este trabajo. A pesar de esto, una de las limitaciones en el uso de encuestas es que no permiten indagar sobre las motivaciones de las personas para seguir tal o cual trayectoria, las cuales no están limitadas a las posibles relaciones que surjan a partir de la batería de preguntas.

3.2 Tasas de migración por edad

Una de las variables más importantes en el estudio de las poblaciones es la edad, ya que todas las variables demográficas, sin excepción, tienen un comportamiento diferencial a través de las edades (Welti, 1997). De acuerdo a esto, la selectividad migratoria respecto a la edad resulta un patrón sobresaliente en el estudio empírico de la migración, donde los adultos jóvenes, veinteañeros, por lo general muestran tasas de migración más elevadas y los adolescentes las más bajas, mientras que los niños reflejan las mismas que sus padres (Roger y Castro, 1982). La ocurrencia de hechos significativos en la juventud así como la definición de proyectos de vida supone un marco donde los jóvenes están más abiertos a tomar nuevos rumbos y, en este sentido, migrar (Rodríguez, 2008).

Para hacer una aproximación al comportamiento de la migración por edad, se construyen las tasas de migración con la finalidad de distinguir las edades en las que se llevan a cabo los desplazamientos. De manera formal, una tasa “da cuenta de la frecuencia relativa con

que un evento se presenta dentro de una población o subpoblación en un periodo determinado” (Wolti, 1997, p. 59).

En este trabajo se realizó el cálculo de tasas a partir de 2 encuestas, por lo que se tomaron consideraciones particulares. En el caso de la Encuesta Intercensal 2015 la pregunta a partir de la cual se calcularon las tasas de migración reciente es ¿En qué estado de la República Mexicana o en qué país vivía (NOMBRE) en marzo de 2010?, a partir de esta pregunta se construyó una matriz de origen y destino para estimar los flujos migratorios en el quinquenio 2010-2015. Es importante señalar que a partir de esta pregunta solo se captan las movilizaciones en ese lustro, sin embargo, dentro de él pudieron darse movilizaciones cortas que no logran ser captadas en la encuesta.

La matriz origen-destino es un arreglo matricial de doble entrada referido a dos áreas geográficas: donde inicia el desplazamiento (lugar de origen) y aquella donde finaliza (destino) (Partida, 2015). Las columnas en la matriz se refieren al lugar de origen (lugar de residencia en 2010), y los renglones al lugar de destino (la entidad federativa de residencia al momento en que se levanta la encuesta, que en la Encuesta intercensal fue en 2015), mientras que la diagonal representa a las personas que no se movilaron. La inmigración estará dada por la suma de las filas mientras que la emigración será resultado de la suma de las columnas, excluyendo la diagonal.

Una vez que se obtienen la inmigración y la emigración y la suma del total de población por filas (destino) y columnas (origen) se calculan las tasas. Para realizar el cálculo de las tasas de inmigración y emigración se utilizan los montos de inmigración y emigración como numerador y la media de la población inicial y final de la región de origen como denominador. La fórmula es la siguiente:

$$T(E - I) = \frac{(E - I)}{\frac{1}{2}(P(t) + P(t+n))} * 1000.$$

A partir de esta fórmula se calcularon las tasas de emigración e inmigración interestatal de profesionistas, definidos como las personas con 16 años de escolaridad o algún año de maestría o doctorado, del periodo 2010-2015 en México.

A diferencia de la Encuesta intercensal, la EDER permite identificar todos los cambios de residencia de al menos un año en la historia de vida de las personas a partir de la variable de ubicación geográfica retrospectiva. A partir de esta variable se construyó otra variable para identificar todos los cambios de residencia de al menos un año para el total de la población. Para diferenciar la población que logró estudios universitarios y los que no, se calculó una variable dicotómica que selecciona toda la historia de vida de las personas con escolaridad superior, en este caso a partir de normal de licenciatura o licenciatura que tuvieran 4 años aprobados o más o algún grado de maestría o doctorado, a partir de esto la variable coloca un 1 a toda la historia de vida de las personas que lograron ser calificados y un 0 a los que no. Para realizar el cálculo de la tasa en el numerador se incluye el número de hechos demográficos (en este caso migración) y en el denominador la población expuesta al riesgo (el total de personas en edad n) durante el periodo de referencia por 1000. De manera operativa el cálculo responde a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Numero de migraciones en edad } x}{\text{Población en edad } x} \times 1000$$

3.3 Reclasificación de empleo a partir del catalogo SINCO

La EDER incluye una variable para identificar el oficio, puesto o cargo desempeñado a través del sistema nacional de clasificación de ocupaciones 2011 (SINCO). La base del SINCO son las ocupaciones que de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se entienden como “el conjunto de tareas y cometidos desempeñados por una persona, o que se prevé que esta desempeñe, incluido para un empleador o por cuenta propia” (citado en INEGI, 2012, p. 11). Para ello se deben identificar características comunes que sirvan para establecer grupos, que son denominados “la ocupación”, de acuerdo a OIT (citado en INEGI, 2012, p.11) esto es “un conjunto de trabajos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por tener un alto grado de similitud”, independientemente del lugar en el que se desempeñe y las relaciones establecidas con otros individuos en el mercado laboral.

Las ocupaciones son agrupadas, a su vez, en grupos más amplios, resultado de reunirlos según la naturaleza del trabajo que desempeñan, entendida como los rasgos contextuales y esenciales de las ocupaciones. Además de esto, otro elemento sustancial es el concepto de competencia entendido como “la capacidad para llevar a cabo tareas y cometidos correspondientes a determinado empleo” (INEGI, 2012, p. 12). El criterio de competencias se operacionaliza en dos criterios: nivel de competencias y especialización de las competencias (INEGI, 2012).

El criterio de nivel de competencias es el nivel de mayor agregación y que en la clasificación se define como división, y se refiere a la complejidad y diversidad de tareas desempeñadas en una ocupación. La complejidad se mide por niveles de competencia establecidos previamente, por lo que cada nivel se refiere a ciertas exigencias propias de las ocupaciones. De acuerdo al INEGI (2012), a nivel operacional el nivel de competencias se mide considerando uno o más de los siguientes elementos: la naturaleza del trabajo realizado, el nivel de enseñanza formal y la cantidad de formación informal o experiencia previa.

A partir de estos elementos se establecen cuatro niveles de competencia. Las ocupaciones con nivel de competencias uno conllevan la realización de tareas físicas o manuales sencillas y rutinarias, que pueden necesitar el uso de fuerza física o el uso de herramientas manuales. El nivel de competencias dos consiste en el desempeño de tareas que requiere el uso de maquinarias y equipos electrónicos, manejo de vehículos y almacenamiento de información. El nivel de competencias tres se refiere al desempeño de funciones técnicas y prácticas complejas basadas en el conocimiento concreto de un área especializada, lo que requiere un nivel intermedio de instrucción. El nivel de competencias cuatro requiere la toma de decisiones y solución de problemas complejos basado en amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada (INEGI, 2012).

El criterio de especialización se refiere a las particularidades que poseen las ocupaciones, como el tipo de conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar la ocupación, así como las herramientas necesarias y el contexto en el que se desarrolla el

trabajo. A partir de estos criterios se establecen los cuatro niveles de agregación del catálogo, que van de lo general a lo particular: división, grupo principal, subgrupo y grupo unitario (INEGI, 2012). Es así que el catálogo consiste en la agrupación de estos cuatro niveles, correspondiendo un número por cada nivel de agregación.

A partir del catálogo SINCO se reagruparon las ocupaciones en cuatro categorías de acuerdo a sus divisiones y grupos principales: sin empleo, empleo no calificado, empleo calificado y empleo directivo (cuadro 3.1). Las personas en la categoría sin empleo son las que no registran una ocupación en la variable SINCO de la EDER, es importante señalar que no se puede tratar a estas personas como desempleadas, puesto que no se sabe si están buscando activamente un empleo o no en las edades consideradas con las variables disponibles en la encuesta.

Cuadro 3.1 Clasificación de ocupaciones propuesta con base en catálogo SINCO

Clasificación propuesta	Clasificación SINCO
Directivos	1111 - 1999 Funcionarios, directores y jefes
Calificados	2111 - 2148 Profesionistas 5401 - 5413 Trabajadores de la Armada, Ejército y Fuerza Aérea 7101 Supervisores en extracción y construcción 7113 Dinamiteros y buzos en perforación y construcción 8101 - 8112 Supervisores y operadores maquinaria industrial y extracción pozos petroleros 8131 - 8135 Operadores de máquinas en elaboración de productos químicos, plástico, agua y petroquímica 8311 - 8321 Conductores de transporte aéreo y marítimo
No calificados	2511 - 2992 Auxiliares y técnicos 3101 - 9999 Trabajadores auxiliares y administrativos
Sin empleo	Sin registro

Nota: Las clasificaciones SINCO separadas con guiones representan rangos de ocupaciones.

Fuente: Elaboración propia con datos EDER 2017.

La clasificación de directivos mantiene las ocupaciones propuestas por el SINCO como funcionarios, directivos y jefes, ya que para llevar a cabo este tipo de ocupaciones que requieren toma de decisiones y la solución de problemas complejos donde el nivel de competencias requerido conlleva la enseñanza formal. Dentro de esta categoría se incluyen las ocupaciones de la división 1, que comprenden los códigos del 1111 hasta el 1999.

En la categoría de ocupación calificada se incluyeron las ocupaciones de la división 2 que se refieren a ocupaciones que desempeñan funciones directamente relacionadas con la aplicación de conocimientos, técnicas y prácticas en los diversos campos de la ciencia, ingeniería, medicina, derecho, educación, etc. (INEGI, 2012). Dentro de la clasificación SINCO la división 2 también incluye puestos técnicos y auxiliares, los cuales se excluyen de la clasificación propuesta en este trabajo ya que el nivel de instrucción requerido para desempeñarlos es menor. En este sentido, los empleos calificados incluidos en la clasificación propuesta comprenden del código 2111 al 2428 de la división 2.

A pesar de que para desempeñar algunos trabajos se requieren conocimientos de la educación formal a nivel superior, en el catálogo SINCO algunas ocupaciones son clasificadas en otras divisiones por sus características, por lo que en la clasificación propuesta en este trabajo se decidió incluirlas dentro de los calificados. Entre estas ocupaciones se encuentran los trabajadores de la Armada, el Ejército y la Fuerza Aérea de la división 5 que comprenden las ocupaciones del código 5401 al 5413 que desempeñan funciones de supervisión, coordinación y administración de armamento (INEGI, 2012).

Dentro de las ocupaciones calificadas clasificadas en otras divisiones también se reagrupó en esta propuesta los supervisores en extracción y construcción con el código 7101 que requieren el desempeño de actividades de coordinación, supervisión y capacitación. Las ocupaciones clasificadas en el código 7113 dinamiteros y buzos en perforación de pozos y en la construcción, así como las ocupaciones comprendidas entre los códigos 8101 y 8112 que se refieren a la supervisión y operación de maquinaria industrial y supervisión de pozos petroleros, requieren el desempeño de actividades especializadas que requieren el dominio de conocimientos específicos en su área.

Las ocupaciones comprendidas entre los códigos 8131 y 8135 se relacionan a la operación de maquinaria en elaboración de productos químicos, plástico, agua y petroquímica, actividades para las que se requiere un nivel de formación especializado y se incluyeron dentro de las ocupaciones calificadas. Las ocupaciones entre los códigos 8311 y 8321 incluyen a los operadores de transporte aéreo y marítimo, para los cuales, además de la experiencia, se requiere formación especializada por lo que se decidió incluirlos entre las ocupaciones calificadas.

Es importante señalar que, a pesar de que las ocupaciones calificadas requieren educación formal a nivel superior, dentro de las ocupaciones calificadas no se emplea únicamente a personas que ya obtuvieron algún logro universitario ya que, dependiendo los criterios de cada empleador, existen casos de personas con menor nivel de escolaridad en un empleo que se considera calificado. Debido a esta situación, dentro del análisis algunas personas podrían presentar empleos calificados antes de llegar a ser profesionistas.

Como la intención de este trabajo recae en las profesiones calificadas y los logros asociados a este tipo de ocupaciones, se decidió agrupar las ocupaciones definidas como técnicas y auxiliares dentro de las ocupaciones no calificadas. Estas ocupaciones, que en el catálogo SINCO se agrupan dentro de la división 2, comprenden actividades técnicas y prácticas con la aplicación de conocimientos en diversas áreas, sin embargo, el desempeño de la mayoría requiere competencias de tercer nivel, que generalmente reciben instrucciones de personal directivo de la administración pública, directores de empresa, especialistas y profesionales del área (INEGI, 2012).

Además de las ocupaciones de la división 2 consideradas como técnicas, en la clasificación propuesta como ocupaciones no calificadas se incluyeron las ocupaciones comprendidas entre los códigos 3101 y 9999 a excepción de las ocupaciones recodificadas como ocupaciones calificadas. Las ocupaciones no calificadas comprenden así las divisiones de trabajadores auxiliares, comerciantes, trabajadores en servicios personales y vigilancia, trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas y forestales, trabajadores artesanales,

operadores de maquinaria industrial y de transportes y trabajadores en actividades elementales y de apoyo.

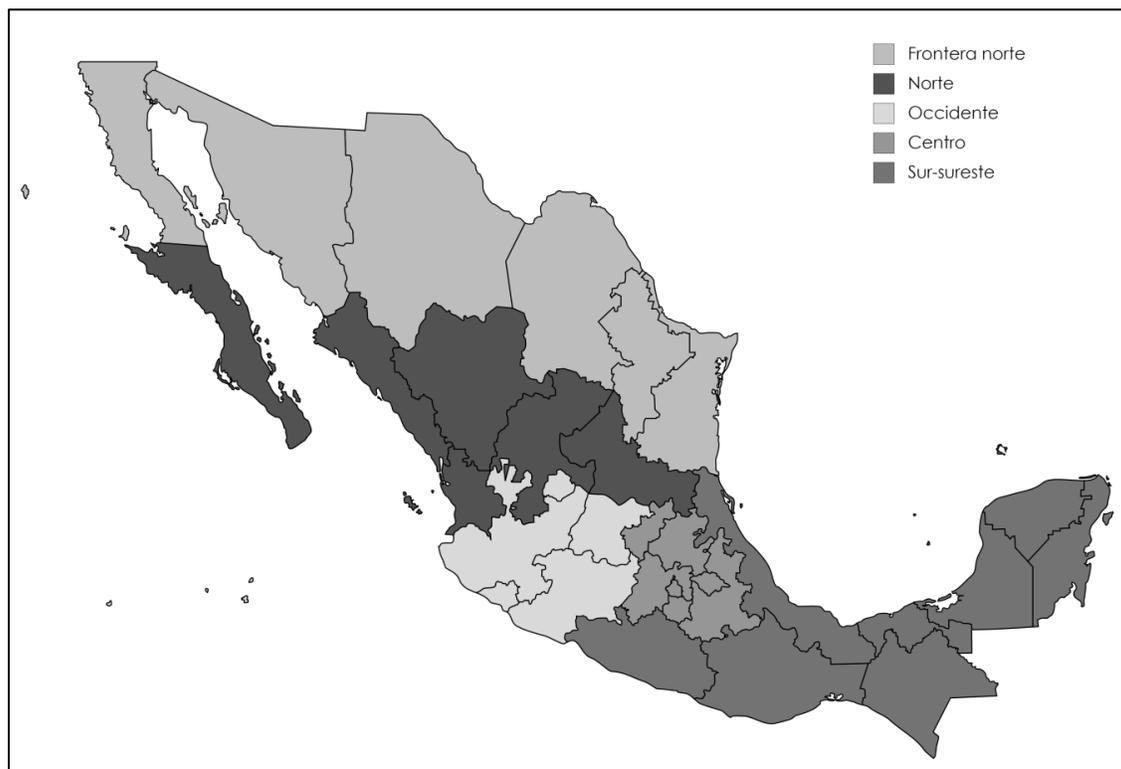
Por último, la categoría sin empleo incluye los años vida en los que las personas no registran ocupación, sin hacer distinción entre los periodos intermedios entre un empleo y otro, ya que la información proporcionada por la encuesta no permite identificar si en estos periodos buscaban activamente trabajo, es decir que estaban desocupados, o se encuentran como población no económicamente activa, sin interés por ingresar a la fuerza laboral, por lo que se incluyeron como una única categoría. A partir de estas consideraciones se establecieron las categorías de ocupación utilizadas en este trabajo, el agrupar ocupaciones fuera de las divisiones establecidas por el SINCO permitió simplificar la clasificación para establecer las categorías de interés del análisis.

3.4 Regionalización

Para analizar la dirección de los movimientos migratorios, se agruparon las entidades federativas por región debido a las limitaciones del tamaño de muestra. Se retomó lo propuesto por Sobrino (2010) basado en criterios de crecimiento poblacional, tasa de crecimiento del producto interno bruto por habitante y niveles de urbanización.

La regionalización propuesta comprende cinco regiones: i) Frontera Norte (Baja California, Coahuila, Chihuahua, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas), ii) Norte (Baja California Sur, Durango, Nayarit, San Luis Potosí, Sinaloa y Zacatecas), iii) Occidente (Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco y Michoacán), iv) Centro (Distrito Federal, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala) y v) Sur-Sureste (Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán).

Mapa 3.1 División del territorio nacional por regiones



Fuente: elaboración propia con base en Sobrino (2010).

3.5 Población objetivo

Para hacer el análisis descriptivo, del total de personas captados por la EDER el interés de este trabajo recae en aquellos que lograron estudios universitarios, definidos como profesionistas de acuerdo a la variable construida, que pertenecen a las cohortes de interés propuestas, por lo que del total de personas captadas por la EDER, 2543 personas cumplen con las características que se definieron como profesionistas y aportan 103985 años vida. De este total 998 personas son migrantes calificados, que aportan 41329 años vida (cuadro 3.2).

Cuadro 3.2 Distribución de población objetivo, total de profesionistas por personas y años vida.

Personas				Años vida			
Sexo	No migrante	Migrante calificado	Total	Sexo	No migrante	Migrante calificado	Total
Hombre	688	509	1197	Hombre	28263	21364	49627
Mujer	857	489	1346	Mujer	34393	19965	54358
Total	1545	998	2543	Total	62656	41329	103985

Fuente: Elaboración propia con datos EDER 2017

3.6 Tablas de movilidad

Para realizar las tablas de movilidad laboral se seleccionaron a los profesionistas con al menos una experiencia de migración interna entre los 20 y los 30 años. La selección de este grupo de edad se realizó en función del número de casos de migración interna, que en ese rango de edad representaba el 68 por ciento y permite hacer comparaciones entre las tres cohortes de interés propuestas.

Las tablas de movilidad reflejan el cambio/no cambio en la situación laboral entre 2 periodos del tiempo establecidos. Usualmente el primer momento de observación se coloca en las filas y el segundo momento en las columnas. La diagonal principal en la tabla representa a la población que en ambos periodos no cambiaron de categoría, mientras que las otras posiciones arriba o abajo indican algún tipo de movilidad.

En este trabajo los momentos analizados en las tablas es un año antes del desplazamiento migratorio a nivel interno y un año después. La finalidad es observar el tipo de movilidad consecuencia de este desplazamiento. En este sentido, los casos contemplados fueron los años vida de profesionistas entre 20 y 30 años, no estudiantes, en los que se registró un movimiento migratorio ya sea a nivel estatal o municipal.

De acuerdo a esto, en el análisis se incluyeron 748 años vida, de los cuales 147 correspondían a la cohorte 1962-1979, 216 a la cohorte 1971-1978 y 385 a la cohorte 1979-

1987. Las categorías entre las que los profesionistas se movilizaron son las construidas a partir del catálogo SINCO expuestas en el apartado 3.3.

3.7 Modelos de regresión logística en tiempo discreto

El modelo de regresión logística en tiempo discreto propuesto por Allison (1982) permite estimar la probabilidad de ocurrencia de un evento en una escala temporal discreta, formalizándose en una regresión logística, que mediante la transformación *logit*, se obtiene:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \sum_{i=1}^p \beta_i X_i$$

Este modelo permite incluir probabilidades bayesianas, o condicionales (probabilidad de ocurrencia de un evento, a reserva de cumplirse una condición anterior) (Sebille y Janssen, 2003). En enfoque de Allison permite hacer una regresión sobre cada año-observación de la historia de vida de los individuos: la unidad de análisis no es el individuo, sino cada año-observación aportado por los individuos. Así puede estimarse el efecto sobre la ocurrencia en el tiempo –suponiendo que los demás elementos permanezcan idénticos- de una característica fija o estable a través del tiempo, así como una característica adquirida anteriormente por el individuo (Sebille y Janssen, 2003).

De acuerdo a Sebille y Janssen (2003), el cálculo del efecto de las variables exógenas, fijas o que varían en el tiempo, sobre el riesgo anual de vivir el evento a través de una regresión sobre los años-observación permite poner de relieve la influencia de estas variables sobre el calendario de ocurrencia del evento.

- Codificación de variables

Para realizar el modelo se recodificaron una serie de variables para adecuarlas a la ecuación. La variable dependiente es empleo calificado, donde se agruparon las ocupaciones calificadas y directivas (como se detalló en la clasificación propuesta) e indica 1 tiene empleo calificado y 0 no tiene empleo calificado. Las variables independientes se

recodificaron y el valor más bajo representa la categoría de referencia. La variable edad agrupó a las personas menores de 25 años y a las personas de 25 a los 30 años (0 = menor a 25, 1 = entre 25 y 30 años); escolaridad (1 = licenciatura, 2 = normal de licenciatura, 3 = maestría, 4 = doctorado); cohorte (1 = 1962-1970, 2 = 1971-1978, 3 = 1979-1987); migración (0 = no migrante, 1 = migrante calificado); situación conyugal (0 = soltero, 1 = en unión); número de hijos (0 = sin hijos, 1 = un hijo, 2 = dos hijos o más); sostén económico un año antes (0 = no es principal sostén, 1 = principal sostén económico); años como egresado (variable numérica que hace un recuento secuencial de los años aportados por cada profesionista); años al cuadrado (variable años como egresado al cuadrado); inicio de trayectoria (0 = antes de ser egresado, 1 = después de ser egresado).

IV. TRAYECTORIAS LABORALES DE MIGRANTES CALIFICADOS A NIVEL INTERNO

La concepción de inserción laboral se constituyó en sociedades en las que los jóvenes acceden a la educación, luego al mercado de trabajo y logran, con el paso del tiempo, estabilizar su situación laboral, asegurando una continuidad en el sistema productivo (Deleo y Fernández, 2012). Sin embargo, esta postura es cuestionada en la actualidad, donde las trayectorias de los jóvenes son inestables, y el haber concluido la formación universitaria no es garantía de una inserción exitosa en el mercado laboral, dado que los empleos que genera la economía formal no son suficientes ni precisamente calificados (López, 2009).

En este contexto de cambios, donde se suceden periodos de empleo, desempleo e inactividad la noción de inserción es cuestionada, por lo que Deleo y Fernández (2012) proponen el concepto de transición, que refleja el proceso de cambio entre diferentes estados, lo cual no es una situación exclusiva de los jóvenes, si no de los trabajadores en general. Bajo esta perspectiva, se retoma el enfoque interdisciplinario de curso de vida, que toma como unidad de análisis el curso de vida del individuo, concebido en conjunto con otros miembros de la sociedad, además de estar enmarcado en un espacio y tiempo históricos definidos (Roberti, 2012).

Los aspectos que pueden abarcar este tipo de estudios varían, por lo que se hacen en relación a temáticas específicas como la movilidad social, la vida reproductiva o la vida laboral. Sobre las trayectorias laborales, que es el interés en este apartado, los estudios se enfocan en el análisis de las posiciones sucesivas que las personas van ocupando en su trabajo a lo largo de sus vidas o durante un periodo de tiempo determinado (Roberti, 2012).

De manera específica, en este apartado se busca analizar las trayectorias laborales de profesionistas que experimentaron alguna migración interna para ver los efectos de los desplazamientos migratorios en el tipo de empleos desempeñados. Para llevarlo a cabo en el primer apartado se presentan algunas características del tipo de empleo desempeñado por los profesionistas migrantes y no migrantes; en el segundo apartado se describen las

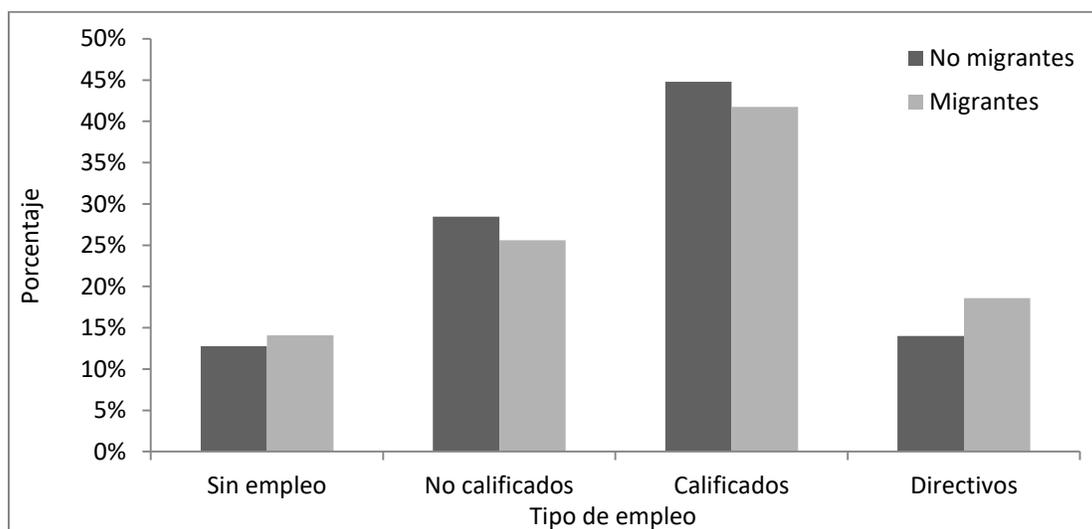
características de la primera inserción laboral de los profesionistas migrantes y se hacen algunas distinciones por sexo; en el tercer apartado se identifica el tipo de movilidad que experimentan los profesionistas a través de tablas de movilidad, además de identificar las regiones hacia dónde se desplazan los profesionistas que experimentan movilidad ascendente; de manera complementaria, se realizaron modelos de regresión logística en tiempo discreto para predecir la obtención del primer empleo calificado como egresado universitario y de esta manera identificar el peso de la migración en conjunto con otras variables.

4.1 Situación laboral de profesionistas migrantes y no migrantes

De manera exploratoria, en esta sección se presentan algunas características de la situación laboral de los profesionistas migrantes y no migrantes para describir que tanto se diferencian los que migraron de los que no migraron. Para llevarlo a cabo, se analizan el tipo de empleo desempeñado a los 30 años, edad en la cual alrededor de 70 por ciento de los profesionistas que migraron lo habían hecho al menos una vez y edad en la que se puede contrastar el tipo de trayectoria laboral transitada por ambos grupos.

De acuerdo a la gráfica 4.1 del total de profesionistas no migrantes a los 30 años 12.7 por ciento se encontraban sin empleo, 28.4 por ciento en un empleo no calificado, 44.8 por ciento en un empleo calificado y 14 por ciento en un empleo directivo. Por su parte, entre los profesionistas migrantes 14.1 por ciento se encontraba sin empleo, 25.6 por ciento en un empleo no calificado, 41.8 por ciento en un empleo calificado y 18.6 por ciento en un empleo directivo.

Grafica 4.1 Distribución del tipo de empleo desempeñado por profesionistas a los 30 años según condición migratoria



Fuente: Elaboración propia con base en EDER, 2017.

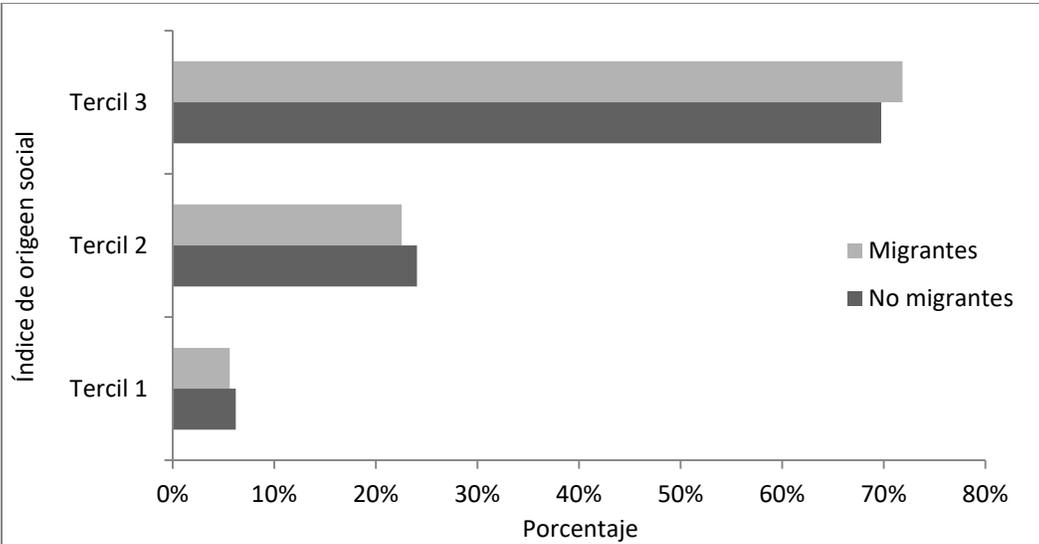
De acuerdo a los datos obtenidos, los profesionistas migrantes tienen un mayor porcentaje en la categoría sin empleo al compararse con los no migrantes, sin embargo, al observar el conjunto de profesionistas que se encontraron sin empleo o en un empleo no calificado, los profesionistas migrantes presentaron un porcentaje ligeramente menor con 39.7 por ciento al sumar ambas categorías frente a 41.2 por ciento de los no migrantes que se encontraron en la misma situación. De la misma manera, al observar el comportamiento de los empleos calificados los no migrantes muestran un porcentaje mayor que los migrantes con una diferencia de 3 por ciento, sin embargo, entre los profesionistas con un empleo directivo los migrantes presentaron 4.8 por ciento más profesionistas en esta categoría de empleo que los no migrantes, lo que hace que en conjunto el porcentaje de profesionistas migrantes en ocupaciones calificadas y directivas sea ligeramente mayor.

En suma, los profesionistas migrantes presentan un porcentaje ligeramente mayor en el conjunto de empleos calificados y directivos a los 30 años que los profesionistas no migrantes, los cuales tienen un mayor porcentaje en el conjunto de empleos no calificados y sin empleo. Estos resultados pueden asociarse al origen social de los migrantes, ya que de

acuerdo a Balán y Jelín (citado en Santiago, 2015) anteriormente los migrantes como grupo (que en su mayoría provenían de comunidades rurales) presentaban niveles inferiores a los nativos en términos de educación, ocupación, ingreso y vivienda, sin embargo, al considerar los orígenes de los migrantes, los que provenían de localidades urbanas y se habían criado en ciudades medias y grandes tenían características socioeconómicas similares o superiores a las de los nativos.

En la gráfica 4.2 se retoma el índice de origen social, que indica la posición social de origen en relación al conjunto de personas pertenecientes a la cohorte de nacimiento del informante. Este índice se divide en terciles, donde el tercil 1 indica el nivel más bajo y el tercil 3 el más alto. Es importante señalar que, del total de personas encuestadas, los que alcanzan niveles de formación que van desde normal de licenciatura a doctorado pertenecen al tercil más alto en la escala. El que los profesionistas provengan, en su mayoría, de mejores condiciones económicas y sociales permite que tengan mejores logros ocupacionales y que, en este sentido, puedan movilizarse entre las distintas regiones del país en búsqueda de mejores condiciones de empleo que en el lugar de origen.

Grafica 4.2 Distribución por índice de origen social (en terciles) de profesionistas por situación migratoria



Fuente: Elaboración propia con base en EDER, 2017.

De acuerdo a los datos de la gráfica 4.2 el origen social de los profesionistas migrantes y no migrantes presenta un comportamiento similar, sin embargo, entre los profesionistas migrantes el porcentaje perteneciente al tercil 3, el más alto, es ligeramente mayor que el de los no migrantes, con 71.9 por ciento frente a 69.7 de los no migrantes. El que los profesionistas provengan de mejores condiciones sociales de acuerdo a su situación económica, educativa y ocupacional puede explicar por qué, a pesar de la aparente desventaja que podría suponer ser migrante, sus condiciones laborales son ligeramente mejores que la de los no migrantes.

4.2 Primera inserción en el mercado laboral

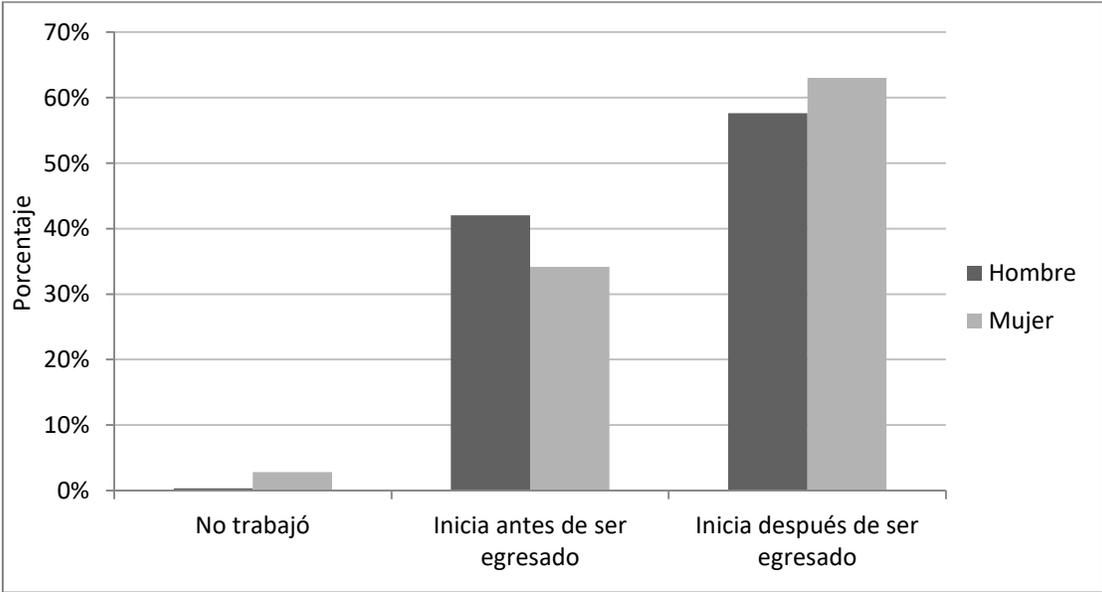
Con la finalidad de describir el proceso a través del cual los profesionistas ingresan al mercado laboral, en esta sección se presentan algunas características del inicio de las trayectorias laborales de los migrantes calificados. En un primer acercamiento, entre los profesionistas migrantes captados en la EDER la distribución por sexo con el paso de los años se ha invertido, ya que en la cohorte 1962-1972 los hombres representaban 57.8 por ciento y las mujeres 42.2 por ciento, mientras que en la cohorte más reciente (1979-1987) el porcentaje de hombres es de 47.58 por ciento y el de mujeres de 52.2 por ciento. Este fenómeno se asocia a la creciente incorporación de las mujeres en las actividades económicas y sociales, que a su vez ha aumentado sus porcentajes de participación en la dinámica migratoria.

Del total de profesionistas migrantes captados en la encuesta, 1.5 por ciento declaró no haber trabajado hasta el momento del levantamiento de la encuesta, 38.2 por ciento inició su trayectoria laboral antes de ser egresados y 60.2 por ciento inició su trayectoria una vez que era egresado universitario. El comportamiento del inicio de las trayectorias laborales presenta la misma tendencia en las tres cohortes de nacimiento propuestas (porcentajes más altos entre los que inician después de ser egresados, menor proporción de los que inician antes y un bajo porcentaje de los que no trabajan), sin embargo, en las dos últimas cohortes se observa un ligero aumento de los profesionistas que declararon no trabajar y los que iniciaron su trayectoria después de ser egresados (2 y 3 por ciento respectivamente),

mientras que el porcentaje de los que inician su trayectoria antes de egresar se redujo 5 por ciento entre la cohorte más antigua y la cohorte más reciente.

Al hacer distinción por sexo, entre los hombres profesionistas que declararon no haber trabajado hasta el levantamiento de la encuesta el porcentaje es de 0.3 por ciento, el porcentaje de hombres que inició su trayectoria antes de ser egresados es de 42 por ciento y el porcentaje de los que iniciaron después de ser egresados es de 57.6 por ciento. En el caso de las mujeres el porcentaje de las profesionistas que declararon no haber trabajado hasta el levantamiento de la encuesta es de 2.8 por ciento, las que iniciaron antes de ser egresadas es de 34.2 por ciento y las que iniciaron después de ser egresadas es de 63 por ciento (gráfica 4.3).

Gráfica 4.3 Distribución por sexo de profesionistas migrantes según situación laboral al egresar de la universidad



Fuente: Elaboración propia con base en EDER, 2017.

A pesar que los migrantes calificados que declararon no haber trabajado hasta el momento de la encuesta representan solo 1.5 por ciento del total, entre estos 89 por ciento son

mujeres y 11 por ciento hombres. La mayor presencia de mujeres en esta categoría se asocia a los roles tradicionales de género, donde la mujer se dedica exclusivamente a los trabajos del hogar y el cuidado de los hijos o personas mayores. Entre los profesionistas que iniciaron antes y después de ser egresados la distribución por sexo presenta menos diferencias, donde en las cohortes más recientes se presenta un ligero aumento de las profesionistas que inician su trayectoria después de ser egresados (de 60 a 62 por ciento).

Entre los profesionistas que iniciaron su trayectoria laboral antes de ser egresados 80 por ciento tuvo su primer empleo después de los 15 años, mientras que 20 por ciento restante inició su trayectoria laboral entre los 6 y los 14 años. Las personas que iniciaron su trayectoria laboral antes de los 15 años lo hicieron en empleos no calificados relacionados al comercio y los servicios personales. Entre las personas que iniciaron su trayectoria después de los 15 años, 78 por ciento lo hicieron en empleos no calificados, 17 por ciento en empleos calificados y 5 por ciento en empleos directivos.

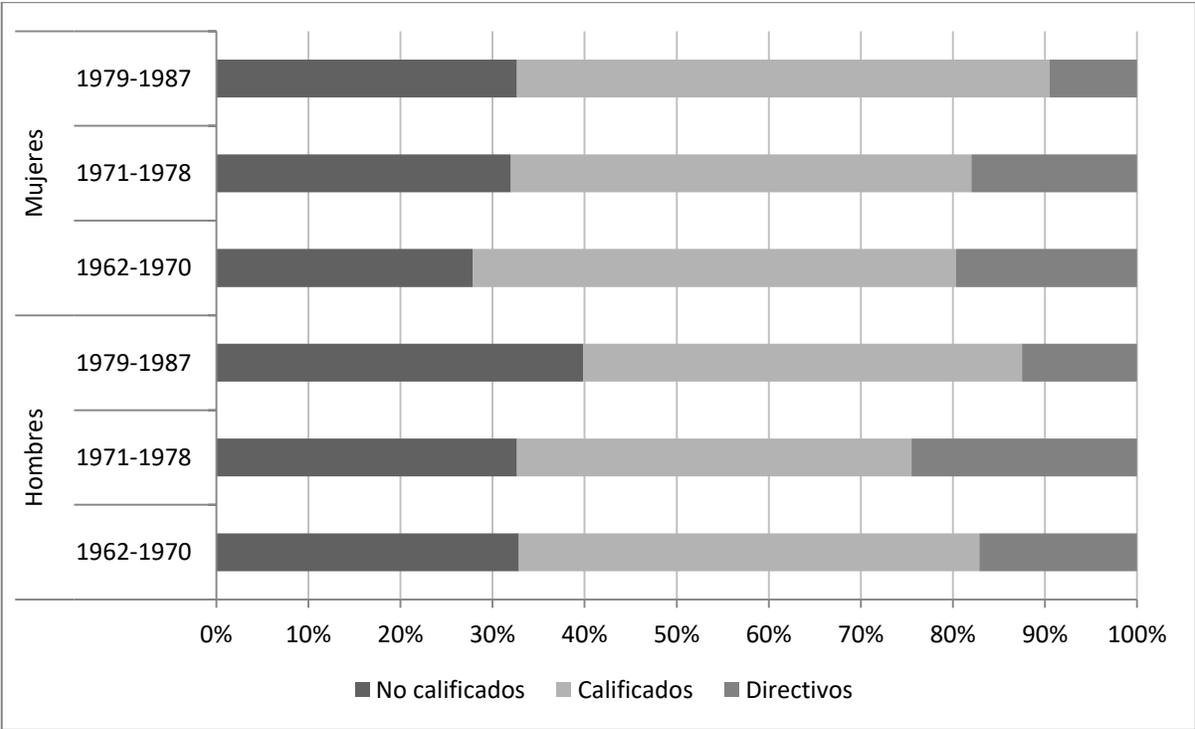
Destaca el caso de las personas que tuvieron ocupaciones calificadas o de directivos, que entre los primeros 80 por ciento obtuvo ese empleo entre los 18 y los 22 años de edad, lo que puede estar relacionado a las prácticas profesionales que se realizan mientras se estudia y la incorporación que se da mediante estas al mercado laboral. En el caso de las personas que su primer empleo fue directivo e iniciaron antes de egresar de la universidad, se desempeñaron en ocupaciones directivas en empresas privadas así como coordinadores y jefes de área en diversos sectores.

En suma, entre los profesionistas que iniciaron su trayectoria laboral antes de ser egresados 82 por ciento lo hicieron en empleos no calificados, 14 por ciento en empleos calificados y 4 por ciento en empleos directivos. Es importante señalar que el inicio de la trayectoria laboral antes de ser egresado puede funcionar en dos sentidos: por un lado, el inicio de trayectorias laborales en la niñez puede ser reflejo del origen social de las personas, que necesitan trabajar ya sea como apoyo en negocios familiares o para incrementar los ingresos del hogar y, por otro lado, el ingreso temprano al mercado laboral brinda

experiencia y permite desenvolverse mejor, así como iniciar una trayectoria profesional en el área de interés a partir de las vinculaciones entre el sector educativo y productivo.

A pesar de que los porcentajes de personas que inician su trayectoria laboral después de ser egresados rondan en 60 por ciento para las 3 cohortes propuestas, el tipo de empleos desempeñados ha variado con el paso de los años. En la gráfica 4.4 se presentan los porcentajes del tipo de empleo que tuvieron los profesionistas al insertarse al mercado laboral después de concluir los estudios universitarios por sexo y cohorte, donde se puede observar un incremento en los empleos no calificados entre cohortes, ya que en conjunto en la cohorte 1962-1970 representaban 30 por ciento, en la cohorte 1971-1978 32 por ciento y en la cohorte más reciente representan 36 por ciento.

Gráfica 4.4 Clasificación primer empleo desempeñado por profesionistas que iniciaron trayectoria laboral después de ser calificados por sexo y cohorte de nacimiento



Fuente: Elaboración propia con base en EDER, 2017.

En el caso de los hombres puede observarse un incremento en el porcentaje de los profesionistas que tienen como primer empleo uno no calificado que pasa de 33 por ciento en la cohorte 1962-1970 a 40 por ciento en la cohorte más reciente. El incremento en el porcentaje de empleos no calificados en las cohortes más recientes puede asociarse a la mayor oferta de profesionistas que se dio a partir de la expansión educativa, lo que ha generado una saturación del mercado laboral de profesionistas y ha llevado a que las personas se inserten en empleos que no requieren estudios universitarios.

El subempleo generado por la saturación del mercado de trabajo y las recurrentes crisis que no permiten un crecimiento económico a la par del crecimiento de la matrícula, además del efecto negativo que tienen en la devaluación de las certificaciones, hace que las personas con menores niveles de escolaridad también se desplacen en la estructura laboral, ya sea perdiendo su empleo o mermando su salario.

El porcentaje de los profesionistas que inician su trayectoria laboral en un empleo calificado en la cohorte 1962-1970 fue de 50 por ciento, en la cohorte 1971-1978 fue de 43 por ciento y en la cohorte 1979-1987 fue de 48 por ciento. La categoría empleo calificado es la que menor cambio ha presentado con el paso de los años pues se mantiene entre estos porcentajes, sin embargo, en la cohorte 1971-1978, que ingresaron al mercado laboral en la década de los noventa, tuvo una reducción en este porcentaje, lo cual puede asociarse a la crisis a mediados de esta década. A pesar de ello, esta cohorte es la que tiene un mayor porcentaje de profesionistas con empleos directivos como primer empleo, valor que alcanza 24.5 por ciento, mientras que en la cohorte más reciente esta categoría solo representa 12.5 por ciento.

En el caso de las mujeres, el incremento del empleo no calificado como primer empleo es más tenue en comparación con el de los hombres, ya que en la cohorte más antigua representaba 28 por ciento y en la más reciente 32.7 por ciento, es decir, un incremento del 4 puntos porcentuales, mientras que en el caso de los hombres este incremento fue de 7 puntos porcentuales entre la cohorte 1962-1970 y la cohorte 1979-1987.

El porcentaje de las mujeres que experimentaron un empleo calificado como primer empleo es mayor que el de los hombres, en las dos últimas cortes la diferencia por sexo alcanza casi el diez por ciento. A pesar del mayor porcentaje de mujeres en empleos calificados, en los empleos directivos las diferencias se vuelven en favor de los hombres, sin embargo, estas diferencias son menores que las observadas entre los empleos calificados, ya que en la cohorte 1971-1978 el porcentaje de hombres con empleos directivos es de 24.5 y en las mujeres de 18 por ciento, mientras que en la cohorte 1979-1987 los hombres tienen un porcentaje de 12.5 y las mujeres de 9.5.

En suma, puede observarse una mayor proporción de hombres que ingresan al mercado laboral en ocupaciones no calificadas comparados con las mujeres en las tres cohortes de nacimiento consideradas. En el caso de las mujeres, hay una mayor proporción que obtienen un empleo calificado como primer empleo en comparación con los hombres, sin embargo, el porcentaje de hombres con empleos directivos es mayor, a pesar de que las diferencias son más tenues entre los directivos hombres y mujeres que entre los calificados.

4.3 Los cambios en el empleo asociados a la migración: tablas de movilidad laboral

El objetivo de esta sección es identificar los cambios en el tipo de ocupación asociados al evento migratorio, para esto se analizó la experiencia de personas entre 20 y 30 años de edad captada por la EDER. Se identifica si hubo un cambio en el tipo de ocupación desempeñada asociado a los años vividos en los que las personas realizaron una migración a nivel estatal o municipal. Para distinguir el tipo de ocupación se utilizan cuatro categorías basadas en el nivel de instrucción requerido de acuerdo con el catálogo SINCO: sin empleo, no calificados, calificados y directivos.

La selección del grupo de edad entre 20 y 30 años se realizó en relación a la etapa del ciclo de vida relacionada a la salida de la universidad y el inicio de la trayectoria laboral como trabajador calificado, donde se concentran 68 por ciento de las migraciones de este tipo de población, además de que permite el hacer comparaciones entre las cohortes, ya que todos los individuos aportan años vida desde los 20 hasta los 30 años.

Cuadro 4.1 Tablas de movilidad laboral antes y después de migración entre 20 y 30 años, cohorte 1962-1970, 1971-1978 y 1979-1987.

		Después de migración				
		Sin empleo	No calificados	Calificados	Directivos	Total
cohorte 1962-1970						
Antes de migración	Sin empleo	11.6	2.7	7.5	0.7	22.4
	No calificados	0.0	20.4	2.7	0.7	23.8
	Calificados	0.0	1.4	32.7	0.7	34.7
	Directivos	0.0	1.4	0.0	17.7	19.0
	Total	11.6	25.9	42.9	19.7	100.0
Cohorte 1971-1978						
		Después de migración				
		Sin empleo	No calificados	Calificados	Directivos	Total
Antes de migración	Sin empleo	17.1	4.2	5.1	2.3	28.7
	No calificados	0.0	18.1	2.3	1.4	21.8
	Calificados	0.0	1.9	33.3	0.9	36.1
	Directivos	0.0	0.0	0.5	13.0	13.4
	Total	17.1	24.1	41.2	17.6	100.0
Cohorte 1979-1987						
		Después de migración				
		Sin empleo	No calificados	Calificados	Directivos	Total
Antes de migración	Sin empleo	21.6	3.4	6.8	0.3	31.9
	No calificados	0.0	19.2	2.3	2.3	23.9
	Calificados	0.0	1.3	27.3	1.8	30.4
	Directivos	0.0	1.0	0.3	12.5	13.8
	Total	21.6	24.9	36.6	16.9	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en EDER, 2017.

Al plasmar la situación en el empleo un año antes y un año después de realizar un desplazamiento migratorio a nivel interno (cuadro 4.1), se puede observar que al migrar los profesionistas no transitan de otras categorías de empleo a la categoría sin empleo, por lo que las transiciones una vez que se está dentro del mercado laboral se da hacia otras categorías de empleo. A pesar de esto, el porcentaje de personas que se mantienen en la categoría sin empleo antes y después de la migración ha aumentado en las cohortes más recientes, ya que en la cohorte 1962-1970 11.6 por ciento de profesionistas se mantuvieron

en esta categoría, en la cohorte 1971-1978 fueron 17.1 por ciento y en la más reciente (1979-1987) 21.6 por ciento.

El que los profesionistas se mantengan en la categoría sin empleo a pesar de la movilidad puede estar relacionado con la búsqueda de mayores niveles educativos para contrarrestar las menores retribuciones de las licenciaturas en el mercado laboral. De acuerdo a los datos obtenidos a partir de la EDER, el porcentaje de profesionistas migrantes que han cambiado su nivel de escolaridad antes y después de realizar un desplazamiento migratorio, es decir que ingresaron al posgrado, aumentó de 9 a 17 por ciento entre la cohorte más antigua y la cohorte más reciente. En este sentido, el estudiar un posgrado entre las cohortes más recientes resulta una posibilidad para mejorar su desempeño en el mercado laboral ya que, debido al aumento de la oferta de profesionistas en nivel licenciatura, las retribuciones económicas y las posibilidades de colocarse en un empleo calificado se han reducido a comparación de las cohortes más antiguas.

Entre los profesionistas que se mantienen en la misma categoría de empleo (representados en la diagonal), la cohorte con menor movilidad laboral en el año anterior y posterior a la migración es la más antigua (1962-1970), donde 82.3 por ciento de los trabajadores calificados se encontraban con un empleo dentro de la misma categoría, mientras que en la cohorte 1971-1978 81.5 por ciento se mantuvo en la misma categoría de empleo y en la cohorte más reciente (1979-1987) 80.5 por ciento de los profesionistas se mantuvieron en el mismo tipo de ocupación. El ligero aumento de la movilidad en las cohortes más recientes puede estar relacionado con la tendencia de mayor inestabilidad en los empleos, sin embargo las diferencias entre los porcentajes son bajas.

En la diagonal superior de las tablas se encuentran los porcentajes que representan movilidad ascendente, es decir, profesionistas que pasaron de una categoría de menor calificación a una de mayor calificación. Este tipo de movilidad tuvo un ligero aumento con el paso de los años, en la cohorte 1962-1970 fue de 15 por ciento, en la cohorte 1971-1978 fue de 16.2 por ciento y en la cohorte 1979-1987 fue de 16.9 por ciento.

Entre las características de los profesionistas que experimentaron movilidad ascendente, en la cohorte 1962-1970 los profesionistas tuvieron la misma distribución por sexo, de los cuales 72.7 por ciento tenía licenciatura, 22.7 normal de licenciatura y 4.5 por ciento maestría. En la cohorte 1971-1978 los profesionistas con movilidad ascendente son 57 por ciento hombres y 43 por ciento mujeres, de los cuales 83 por ciento tiene licenciatura, 14 por ciento normal de licenciatura y tres por ciento maestría. En la cohorte más reciente, 1979-1987, 57 por ciento son hombres y 43 por ciento mujeres, de los cuales 95 por ciento tiene escolaridad licenciatura, tres por ciento normal de licenciatura y dos por ciento maestría. Con el paso de los años la distribución por sexo aumenta en favor de los hombres, que de mostrar la misma distribución ganaron siete por ciento en las dos últimas cohortes.

En términos de escolaridad, llama la atención la disminución del porcentaje de profesionistas con escolaridad normal de licenciatura, que de representar 23 por ciento en la cohorte más antigua en la cohorte más reciente representan solo el tres por ciento, lo cual se asocia a la disminución de la matrícula en las escuelas normales, que a consecuencia de su expansión en los años sesenta y setenta, en los ochenta el gobierno federal tomó medidas de control de la matrícula a partir de la reducción de espacios de nuevo ingreso y se elevó el número de años de la carrera de tres a cuatro años, además del requerimiento del certificado de bachillerato para el ingreso. Para la década de los noventa, la implementación del Programa Nacional de Carrera Magisterial incentivó la matrícula, sin embargo, para el año 2000-2001 se alcanzó el máximo, año a partir del cual empezó a estabilizarse debido al control estatal y los requerimientos para acceder a una plaza (García y Cordero, 2019).

Sobre los cambios presentes en cada cohorte, en la más antigua (1962-1970), la categoría que presentó el mayor cambio un año antes y un año después de la migración fue la categoría sin empleo, donde 7.5 lograron colocarse en un empleo calificado. La categoría que sufrió el menor cambio fue la de directivos que pasó de 19 a 19.7 por ciento, lo cual está relacionado con los requerimientos profesionales y de experiencia para llegar a ese tipo de empleos. Entre los profesionistas que antes de migrar tenían un empleo no calificado, 2.7 por ciento logró tener un empleo calificado y 0.7 por ciento uno directivo. Por su parte,

entre los profesionistas que tenían un empleo calificado antes de migrar 1.4 por ciento obtuvo un empleo no calificado mientras que 0.7 por ciento ascendió a uno directivo.

En las cohortes 1971-1978 y 1979-1987 la categoría sin empleo tuvo un mayor porcentaje entre el año anterior y posterior a la migración, donde un 5.1 y un 6.8 por ciento de las personas obtuvieron un empleo calificado consecuencia de este desplazamiento, respectivamente. Entre las personas con un empleo calificado, en la cohorte 1971-1978 0.9 por ciento ascendió a un empleo directivo, mientras que 1.9 paso a uno no calificado. En la cohorte más reciente 1.8 por ciento de los profesionistas que tenían un empleo calificado pasaron a uno directivo, mientras que 1.3 paso a uno no calificado. En las cohortes más recientes el porcentaje de personas que pasaron de estar sin empleo, en empleos no calificados y en empleos calificados hacia empleos directivos aumento ligeramente en comparación con la cohorte más antigua, sin embargo, el porcentaje general de profesionistas en empleos directivos un año antes y un año después de migrar fue más alto en la cohorte más antigua.

De manera general, en las cohortes estudiadas puede observarse un ligero aumento de las personas que logran una movilidad ascendente a través de la migración con el paso de los años, la estabilidad en la misma categoría de empleo con la migración se ha reducido ligeramente en las últimas dos cohortes, mientras que la movilidad descendente se mantiene alrededor de 2 por ciento en las tres cohortes estudiadas. A pesar del aumento de las personas que obtienen una movilidad ascendente con el desplazamiento migratorio, este efecto es menos positivo en las cohortes más recientes, ya que los porcentajes de profesionistas sin empleo y en empleos no calificados son más altos.

4.3.1 La movilidad en el empleo de acuerdo al sexo

Para observar las diferencias de acuerdo al sexo se decidió agrupar las cohortes de nacimiento, debido a que el comportamiento sigue un patrón similar: mayor movilidad en las cohortes más recientes y un aumento en el porcentaje de movilidad ascendente y

movilidad descendente tanto para hombres como mujeres, además de las limitaciones por el bajo número de casos al hacer la división.

El tipo de empleo desempeñado antes y después del desplazamiento migratorio muestra mayor movilidad de hombres con 21 por ciento que cambiaron su tipo de empleo frente a un 16.8 por ciento de mujeres que registraron algún tipo de movilidad. Entre el conjunto de los hombres 18.3 por ciento experimentó movilidad ascendente, de los cuales 5.9 por ciento de las hombres sin empleo y 3 por ciento de los que tenían un empleo no calificado obtuvieron un empleo calificado. Por su parte, de los hombres que tenían un empleo calificado antes de migrar 2.2 por ciento obtuvo un empleo directivo y 1.3 por ciento pasó a la categoría empleo no calificado.

Cuadro 4.2 Tablas de movilidad laboral antes y después de migración entre 20 y 30 años por sexo.

Hombres

		Después de migración				
		Sin empleo	No calificados	Calificados	Directivos	Total
Antes de migración	Sin empleo	11.6	4.3	5.9	1.1	22.8
	No calificados	0.0	22.0	3.0	1.9	26.9
	Calificados	0.0	1.3	28.8	2.2	32.3
	Directivos	0.0	0.8	0.5	16.7	18.0
	Total	11.6	28.5	38.2	21.8	100.0

Mujeres

		Después de migración				
		Sin empleo	No calificados	Calificados	Directivos	Total
Antes de migración	Sin empleo	25.0	2.7	6.9	0.8	35.4
	No calificados	0.0	16.2	1.9	1.6	19.7
	Calificados	0.0	1.6	31.4	0.5	33.5
	Directivos	0.0	0.8	0.0	10.6	11.4
	Total	25.0	21.3	40.2	13.6	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en EDER, 2017.

En el caso de las mujeres 6.9 por ciento de las profesionistas sin empleo y 1.9 por ciento de las profesionistas con empleo no calificado obtuvo un empleo calificado con el desplazamiento. Entre las mujeres que tenían un empleo calificado antes de realizar el desplazamiento, 1.6 por ciento pasaron a un empleo no calificado y 0.5 por ciento a uno directivo.

Al comparar los totales de las tablas de acuerdo al sexo se puede observar un mayor porcentaje de mujeres que se mantienen en la categoría sin empleo a pesar del desplazamiento con 25 por ciento, mientras que para los hombres este porcentaje es de 11.6 por ciento. El mayor porcentaje de mujeres que se mantiene en esta categoría puede relacionarse con que entre el 61 y el 75 por ciento de las mujeres sin empleo se dedican al trabajo doméstico sin remuneración, que comprende las labores del hogar, el cuidado de los hijos pequeños y el cuidado de personas mayores, ya sea trabajo compartido o no.

A pesar del aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral consecuencia de las transformaciones económicas que han generado la necesidad de ingresos extra en los hogares, el sector femenino del mercado laboral tiene trayectorias más inestables en comparación con los hombres, ya que existe una tendencia de las mujeres a retirarse del mercado de trabajo cuando los hijos son pequeños y la mayor intermitencia en los patrones de entrada y salida del mercado laboral (Parrado y Zenteno, 2004).

Además del trabajo doméstico, entre las mujeres que se mantienen en la categoría sin empleo alrededor del 15 por ciento cambio su nivel de escolaridad después del desplazamiento, por lo que el desplazamiento migratorio pudo estar motivado por el ingreso a un posgrado en un municipio o entidad diferente al de nacimiento. A pesar de que anteriormente la educación superior no era un espacio propiamente femenino, en los últimos años la tendencia refleja un porcentaje mayor de mujeres matriculadas en las universidades, lo que ha equilibrado el ingreso de hombres y mujeres a este nivel educativo.

En un contexto con altas tasas de desempleo y un mercado laboral adverso, el ingreso a un posgrado resulta una alternativa ante este panorama con la finalidad de mejorar la

probabilidad de insertarse en un mejor empleo. De acuerdo a esta idea, en el caso de los hombres se presenta una mayor presión por insertarse inmediatamente al mercado laboral, desenvolviéndose en el rol de proveedor de ingresos y en el caso de las mujeres es socialmente aceptable que una vez terminados los estudios de licenciatura se ingrese a un posgrado (Ángeles, 2016), lo que podría explicar el mayor porcentaje de mujeres que cambian su nivel de estudios al llevar a cabo una migración.

En el caso particular de los empleos directivos, entre los hombres un 21.8 por ciento logra mantenerse o movilizarse hacia un empleo directivo, mientras que para las mujeres este porcentaje es de 13.6 por ciento. A pesar de esto, en el caso de los empleos no calificados 28.5 por ciento de los hombres se mantienen o se movilizan hacia este tipo de empleo, mientras que las mujeres el porcentaje disminuye al 21.3 por ciento. A pesar del mayor porcentaje de mujeres en la categoría sin empleo y el menor porcentaje en empleos directivos, al realizarse el desplazamiento migratorio 40.2 por ciento de las mujeres logra colocarse o mantenerse en un empleo calificado frente a 38.2 por ciento de los hombres.

4.3.2 Movilidad laboral entre regiones

Entre los tipos de movilidad que pueden experimentarse en las trayectorias laborales y particularmente los asociados a una migración interna, resulta de interés para este trabajo la movilidad ascendente, entendida como el cambio de una categoría de empleo inferior a una superior, lo que no necesariamente resulta en un empleo calificado, pues esta movilidad puede ser de sin empleo a empleo no calificado.

La movilidad ascendente de profesionistas entre 20 y 30 años captados por la EDER registró porcentajes de 15 por ciento en la cohorte 1962-1970, 16.2 por ciento en la cohorte 1971-1978 y 16.9 por ciento en la cohorte 1979-1987. Ya que la distribución porcentual de los lugares de origen y destino presento un patrón similar en las cohortes estudiadas, se decidió agruparlas en una sola matriz de origen-destino resumen del comportamiento del fenómeno en términos de las regiones hacia y desde donde se movilizaron.

Cuadro 4.3 Matriz origen-destino de personas que experimentaron movilidad ascendente a partir de una experiencia migratoria interna

		Región origen					Total
		Frontera Norte	Norte	Occidente	Centro	Sur-sureste	
Región destino	Frontera Norte	16.4	0.8	0.8	2.5	1.6	22.1
	Norte	1.6	12.3	2.5	1.6	0.8	18.9
	Occidente	0.8	0.0	5.7	0.8	0.8	8.2
	Centro	1.6	1.6	4.9	4.1	1.6	13.9
	Sur-sureste	3.3	1.6	0.8	0.8	30.3	36.9
	Total	23.8	16.4	14.8	9.8	35.2	100.0

Fuente: Elaboración propia con base en EDER, 2017.

Al observar las zonas donde se movilizan las personas que logran una movilidad ascendente producto del cambio de residencia, los mayores porcentajes en las regiones de destino se concentran en la región Sur-sureste con 36.9 por ciento y la región Frontera norte con 22.1 por ciento, que a través de los años se mantienen como las principales regiones que propiciaron una movilidad ascendente en la trayectoria laboral de los profesionistas captados por la EDER.

Dentro de la región Sur-sureste Quintana Roo concentra el 40 por ciento del total de esta zona, que de acuerdo a Nava, Ramírez y Graizbord (2014), en términos de equidad y oportunidad, ciudades como Playa del Carmen, Tulum y Cancún se posicionan entre las 10 primeras a nivel nacional en estos rubros. Por su parte, en la región Frontera norte Nuevo León concentró 22 por ciento del total de movilizaciones de esta zona, que en el estudio de Nava et al. (2014) tuvo el mejor desempeño en sostenibilidad urbana, así como lugares destacados en calidad de vida, productividad y equidad-oportunidad.

A pesar de que las regiones Sur-sureste y Frontera Norte resultaron con los porcentajes más altos en región de destino, también lo son como región de origen, lo que resulta de una alta movilidad dentro de la misma región, ya que están compuestas por entidades que contrastan en términos de desarrollo económico y social. En el caso de la región Sur-sureste Veracruz

es la entidad con el porcentaje más alto como zona de origen y en la región Frontera norte Coahuila aportó el mayor porcentaje como entidad de origen de las personas que experimentaron movilidad ascendente dentro de esta región.

La región con el porcentaje más bajo como destino es la Occidente con 8.2 por ciento del total, donde Michoacán fue la principal entidad de destino. En la región centro las principales entidades de destino fueron Puebla y Querétaro, mientras que las personas que migraron hacia la región centro provenían principalmente de los estados de Guanajuato y Michoacán que pertenecen a la región Occidente.

4.4 Análisis multivariado para predecir el primer empleo calificado: modelo de regresión logística en tiempo discreto

Hasta ahora se ha analizado cómo la migración tiene un efecto en las trayectorias laborales de los profesionistas en México, sin embargo, este efecto puede dirigirse en tres direcciones: la ausencia de movilidad laboral, la movilidad ascendente y la movilidad descendente. Al hacer especial referencia a la movilidad ascendente producto de la migración, se mencionó que esta movilidad no lleva únicamente hacia empleos calificados, ya que como movilidad ascendente también se consideran movimientos desde la ausencia de empleo a un empleo no calificado.

De manera complementaria a este análisis, en este apartado se presenta un modelo de regresión logística en tiempo discreto para predecir la obtención del primer empleo calificado como profesionista. El interés en este trabajo recae en identificar el efecto de la migración en las trayectorias laborales por lo que este elemento, en conjunto con una serie de variables, permiten estimar las probabilidades de que un profesionista obtenga un empleo calificado.

Al estudiar las trayectorias laborales surgen algunas diferencias de acuerdo al sexo: la opción de no entrar al mercado laboral, donde los porcentajes de mujeres suelen ser más altos; el porcentaje de la categoría sin empleo al realizar un desplazamiento migratorio es

más alto para las mujeres que para los hombres; el porcentaje de empleos no calificados es más alto para los hombres y los efectos en la trayectoria laboral de variables como el entrar en unión o el nacimiento de los hijos varían de acuerdo al sexo. Para distinguir las diferencias presentes en la probabilidad de obtener un empleo calificado se estimaron 2 modelos para cada sexo: uno de acuerdo a las características sociodemográficas y otro donde se agrega una variable sobre trayectoria laboral.

En el modelo con variables sociodemográficas se consideran las variables individuales como la edad, el nivel de escolaridad, la cohorte de nacimiento, la migración, la situación conyugal, el número de hijos, si la persona era sostén económico un año vida antes, el índice de origen social, que considera simultáneamente tres dimensiones: económica, de recursos educativos y de estatus ocupacional que busca indicar la posición social de origen en relación al conjunto de personas pertenecientes a la cohorte de nacimiento del informante (Colmex, 2019), el tiempo, es decir, el número de años que la persona pasa como egresado universitario y el tiempo al cuadrado que aumenta esta variable para distinguir trayectorias más largas. En el modelo de trayectorias se agrega la variable sobre el momento de inicio de la trayectoria laboral.

En el cuadro 4.4 y 4.5 se presentan los resultados de los modelos de regresión estimados para hombres y mujeres, que presentan la probabilidad de obtener un empleo calificado una vez que la persona egresa de la universidad (de acuerdo a la definición como profesionista). El evento inicial es el ser egresado universitario, es decir el primer año a partir del cual se considera a un individuo como profesionista, y la censura es la obtención del empleo calificado o la llegada a la edad de 30 años en ausencia del evento.

Cuadro 4.4 Modelos de regresión logística en tiempo discreto para predecir la obtención del primer empleo calificado. Hombres

Variables	Modelo 1. Sociodemográficas			Modelo 2. Trayectoria		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Constante	-2.216	0.000	0.109	-2.142	0.000	0.117
Edad (ref. menor a 25 años)						
De 25 a 30 años	0.273	0.013	1.314	0.252	0.022	1.287
Escolaridad (ref. Licenciatura)						
Normal de licenciatura	0.654	0.003	1.924	0.656	0.003	1.926
Maestría	0.530	0.002	1.698	0.542	0.002	1.719
Doctorado	1.488	0.021	4.429	1.520	0.019	4.570
Cohorte (ref. cohorte 1962-1970)						
cohorte 1971-1978	-0.155	0.091	0.857	-0.154	0.092	0.857
cohorte 1979-1987	-0.215	0.034	0.806	-0.213	0.036	0.808
Migración (ref. no migrante)						
Migración calificada	0.806	0.000	2.239	0.808	0.000	2.243
Situación conyugal (ref. solteros)						
En unión	0.747	0.000	2.111	0.740	0.000	2.097
Número de hijos (ref. sin hijos)						
1 Hijo	-0.301	0.026	0.740	-0.306	0.023	0.736
2 Hijos y más	-0.312	0.099	0.732	-0.324	0.087	0.723
Sostén económico(ref. no es principal sostén)						
Principal sostén económico un año antes	-0.313	0.002	0.731	-0.331	0.001	0.718
Índice de origen social (ref. primer tercil)						
Segundo tercil	0.301	0.117	1.351	0.281	0.144	1.324
Tercer tercil	0.399	0.027	1.491	0.387	0.032	1.472
Trayectoria						
Años como profesionista	0.035	0.593	1.035	0.043	0.510	1.044
Tiempo al cuadrado	-0.015	0.018	0.985	-0.015	0.015	0.985
Primer empleo (ref. antes de ser calificado)						
Después de ser calificado				-0.117	0.143	0.889
Años vida	6099			6099		
R cuadrado de Nagelkerke	0.046			0.046		

Cuadro 4.5 Modelos de regresión logística en tiempo discreto para predecir la obtención del primer empleo calificado. Mujeres

Variables	Modelo 1. Sociodemográficas			Modelo 2. Trayectoria		
	B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Constante	-1.942	0.000	0.143	-1.969	0.000	0.140
Edad (ref. menor a 25 años)						
De 25 a 30 años	-0.097	0.403	0.907	-0.086	0.464	0.917
Escolaridad (ref. Licenciatura)						
Normal de licenciatura	0.914	0.000	2.493	0.907	0.000	2.476
Maestría	0.441	0.019	1.555	0.435	0.021	1.544
Doctorado	0.876	0.068	2.402	0.864	0.072	2.373
Cohorte (ref. cohorte 1962-1970)						
cohorte 1971-1978	-0.211	0.028	0.810	-0.211	0.029	0.810
cohorte 1979-1987	-0.201	0.051	0.818	-0.200	0.053	0.819
Migración (ref. no migrante)						
Migración calificada	0.810	0.000	2.248	0.808	0.000	2.244
Situación conyugal (ref. solteros)						
En unión	-0.023	0.826	0.977	-0.020	0.851	0.981
Número de hijos (ref. sin hijos)						
1 Hijo	-0.207	0.090	0.813	-0.203	0.096	0.816
2 Hijos y más	-0.510	0.011	0.601	-0.506	0.011	0.603
Sostén económico(ref. no es principal sostén)						
Principal sostén económico un año antes	-0.121	0.300	0.886	-0.114	0.328	0.892
Índice de origen social (ref. primer tercil)						
Segundo tercil	-0.046	0.812	0.955	-0.050	0.797	0.951
Tercer tercil	0.031	0.866	1.031	0.025	0.890	1.026
Trayectoria						
Años como profesionista	0.164	0.012	1.179	0.162	0.014	1.176
Tiempo al cuadrado	-0.021	0.001	0.979	-0.021	0.001	0.979
Primer empleo (ref. antes de ser calificado)						
Después de ser calificado				0.051	0.528	1.052
Años vida	6572			6572		
R cuadrado de Nagelkerke	0.040			0.041		

En el caso de los hombres al controlar por las variables sociodemográficas y de trayectoria laboral, el tener entre 25 y 30 años aumenta 28 y 31 por ciento las probabilidades de obtener un empleo calificado en comparación de la categoría de referencia menor a 25 años ($p=0.013$ y $p=0.022$), edades en las que muchos jóvenes aún se encuentran finalizando sus estudios universitarios.

Al contrario de los hombres, en las mujeres la variable de edad no resultó significativa. En el caso de las mujeres tener entre 25 y 30 años disminuye alrededor de 10 por ciento las probabilidades de obtener un empleo calificado en ambos modelos ($p>0.05$), por lo que en el caso femenino el ser más joven aumenta las probabilidades de obtener un empleo calificado, lo que también puede estar relacionado a la menor carga de responsabilidades asociadas en edades más tardías, como la entrada en unión o el nacimiento de los hijos.

La variable sobre escolaridad resulta significativa en ambos modelos para los hombres. La categoría de referencia es licenciatura y ambos modelos el tener normal de licenciatura aumenta alrededor de 92 por ciento la probabilidad de obtener un empleo calificado. El efecto positivo del nivel normal de licenciatura se asocia a los mecanismos de entrada al mercado laboral propios del sector educativo, que permitían que los profesionistas egresados de las escuelas normales accedieran a una plaza, situación que en los últimos años se ha estabilizado debido al control en la matrícula de estas escuelas y los requerimientos para acceder a las mismas.

Entre los hombres profesionistas que logran el nivel de escolaridad maestría la probabilidad de obtener un empleo calificado aumenta a 69 por ciento, y al controlar por las variables de trayectoria esta probabilidad aumenta a 71 por ciento ($p=0.002$). Por su parte el nivel doctorado aumenta la probabilidad de tener un empleo calificado el cuádruple, categoría que si resultó significativa ($p=0.021$ y $p=0.019$). De acuerdo a la literatura, con el aumento de la matrícula en educación superior, la obtención de credenciales educativas en niveles más altos, al tomar como referencia la licenciatura, permite mejores desempeños en el mercado laboral.

En el caso de las mujeres, la variable sobre escolaridad también resulta significativa en ambos modelos a excepción de la categoría doctorado ($p=0.068$ y $p=0.072$). Al igual que los hombres, las mujeres con normal de licenciatura tienen el doble de probabilidad de obtener un empleo calificado, mientras que el contar con el nivel maestría aumenta la probabilidad alrededor de 54 por ciento, probabilidad un poco más baja que la de los hombres.

La variable cohorte permite comparar distintos momentos históricos, donde el pertenecer a alguna de las cohortes más actuales, ya sea la 1971-1978 o 1979-1987, tiene un efecto negativo sobre la probabilidad de obtener un empleo calificado para ambos sexos. En el caso de los hombres el pertenecer a las cohortes 1971-1978 y 1979-1987 reduce la probabilidad de obtener un empleo calificado entre el 15 y el 20 por ciento, lo que nos habla de mayores dificultades entre las generaciones más recientes a pesar de contar con mayores logros educativos. A pesar de que el resultado hace sentido con lo expuesto anteriormente, entre los hombres esta variable solo resultó significativa para la cohorte más reciente ($p=0.034$ y $p=0.036$).

A diferencia de los hombres, la variable cohorte resultó significativa en el modelo de mujeres aunque solo en la cohorte 1971-1978 que, en efecto, reduce la probabilidad de obtener un empleo calificado alrededor de 19 por ciento ($p=0.028$ y $p=0.029$). La cohorte 1979-1987 reduce la probabilidad 18 por ciento, sin embargo esta no resultó significativa. Si bien la disminución gradual de la probabilidad de obtener un empleo calificado conforme pasan los años presenta la misma tendencia en ambos sexos, entre las mujeres el pertenecer a las cohortes más recientes reduce de manera similar la probabilidad de obtener un empleo calificado, mientras que para los hombres la pertenencia a la cohorte más reciente tiene un efecto negativo más pronunciado en la probabilidad de obtener un empleo calificado.

La variable sobre migración resultó significativa tanto para hombres como mujeres ($p=0.000$), donde el tener una experiencia migratoria a nivel interno aumenta más del doble la probabilidad de obtener un empleo calificado. En este sentido, la migración tiene un

efecto positivo en las trayectorias laborales, ya que de no tener ocupación o tener una ocupación no calificada, el desplazamiento posibilita el obtener un empleo calificado. De acuerdo a la literatura revisada, en un contexto con profundas desigualdades entre las diferentes regiones del país, la migración interna permite buscar alternativas de empleo para mejorar la trayectoria profesional de las personas con estudios superiores.

Entre los hombres la variable situación conyugal resultó significativa en ambos modelos ($p=0.000$), y el encontrarse en algún tipo de unión duplica la probabilidad de obtener un empleo calificado. De acuerdo a esto al entrar en unión, como parte de las transiciones en el curso de vida de los jóvenes menores de 30 años, la adquisición de mayores responsabilidades puede incidir en que se busque mejorar las condiciones laborales, como lo es obtener un empleo calificado. Entre las mujeres, la variable situación conyugal no resultó significativa en los modelos planteados ($p=0.826$ y $p=0.851$) y, al contrario de los hombres, la relación entre estar unida y la probabilidad de obtener un empleo calificado es negativa y reduce la probabilidad de obtener un empleo calificado entre 2 y 3 por ciento.

En los hombres el tener hijos tiene un efecto negativo, ya que tener un hijo reduce alrededor de 26 por ciento la probabilidad de obtener un empleo calificado ($p=0.026$ y $p=0.023$), mientras que tener 2 o más hijos lo reduce alrededor de 28 por ciento, sin embargo esta categoría no resultó significativa ($p > 0.05$). A diferencia de la variable sobre unión, esta variable resta a la probabilidad de obtener un empleo calificado, donde la adquisición de mayores responsabilidades económicas asociadas a los hijos puede limitar el campo de acción de los profesionistas y su tolerancia al riesgo, como lo es emprender la búsqueda de mejores condiciones de empleo.

Entre las mujeres, la variable número de hijos también fue significativa en ambos modelos, pero las probabilidades variaron. Entre las mujeres el tener un hijo reduce la probabilidad de obtener un empleo calificado 19 por ciento en ambos modelos, porcentaje un poco menor que para los hombres, sin embargo, esta variable no resultó significativa. El tener 2 hijos o más reduce la probabilidad 40 por ciento, alrededor de 15 por ciento más que en el caso de los hombres ($p=0.011$). En el caso de las mujeres, la reducción en la probabilidad al

tener 2 hijos o más puede asociarse a la mayor carga de responsabilidades asociadas a la crianza y cuidado de los hijos.

La variable de sostén económico indica si la persona era el principal sostén económico un año antes, para identificar los casos donde esta condición propicia la obtención del empleo calificado. Entre los hombres en los dos modelos la variable resultó significativa, y el ser el principal sostén económico un año antes reduce la probabilidad de obtener un empleo calificado alrededor de 30 por ciento ($p=0.002$ y $p=0.001$). Esta variable, como la de presencia de hijos, puede relacionarse con la menor propensión a asumir los riesgos asociados al cambio de empleo, ya que si bien puede resultar en la obtención de empleos calificados, también puede resultar en el sentido opuesto. En el caso de las mujeres esta variable no resultó significativa en ambos modelos ($p=0.300$ y $p=0.328$), pero la reducción de la probabilidad de obtener un empleo calificado es menos pronunciada que en los hombres, ya que la reduce entre el 11 y el 12 por ciento.

La variable sobre índice de origen social tiene un efecto positivo en la probabilidad de obtener un empleo calificado respecto a la categoría de referencia pertenecer al tercil más bajo, donde pertenecer al tercil 2 aumentó entre 32 y 35 por ciento la probabilidad de obtener un empleo calificado, sin embargo, esta categoría no resultó significativa. La categoría pertenecer al tercil tres aumentó la probabilidad de obtener un empleo calificado entre 47 y 49 por ciento ($p=0.027$ y $p=0.032$) lo que indica que pertenecer al tercil más alto en el índice, permite un mejor desempeño en el mercado laboral. En el caso de las mujeres la variable sobre índice de origen social no resultó significativo en ambas categorías y, a diferencia de los hombres, el pertenecer al tercil 2 reduce 5 por ciento la probabilidad de obtener un empleo calificado, mientras que pertenecer al tercil más alto solo aumenta entre 2 y 3 por ciento la probabilidad de obtener un empleo calificado.

La variable tiempo, que refleja los años como egresado universitario, tiene un efecto positivo tanto para hombres como mujeres, conforme se aumenta una unidad en esta variable la probabilidad de obtener un empleo calificado aumenta 4 por ciento para los hombres y 17 por ciento para las mujeres, sin embargo esta variable solo resultó

significativa en el caso de las mujeres ($p=0.012$ y $p=0.014$). Al transformar esta variable al cuadrado, para observar el efecto del tiempo en trayectorias más largas, las probabilidades de obtener un empleo calificado se reducen, es decir que si la trayectoria sin empleo o con empleos no calificados se extiende, la probabilidad de obtener un empleo calificado se reduce entre 2 y 3 por ciento para hombres y mujeres ($p=0.015$ y $p=0.001$).

En la variable inicio de trayectoria se identifica el momento en que los profesionistas ingresan al mercado laboral, donde iniciar la trayectoria después de ser calificado tiene un efecto negativo en la obtención de un empleo calificado de 12 por ciento en el caso de los hombres y en el caso de las mujeres el efecto es positivo, ya que aumenta la probabilidad de obtener un empleo calificado 5 por ciento, sin embargo esta variable no resultó significativa ($p=0.143$ y $p=0.528$).

En su conjunto, la probabilidad de obtener un empleo calificado para hombres y mujeres varía en función de las variables planteadas. Las variables en su categoría sobre mayor edad, la entrada en unión y el nacimiento de 2 o más hijos tienen un efecto negativo más pronunciado en el caso de las mujeres, mientras que para los hombres el pertenecer al grupo de edad más joven y el entrar en unión tienen un efecto positivo, en cambio, el nacimiento de un hijo tiene un efecto negativo más alto que entre las mujeres. La escolaridad y la migración tienen un efecto positivo tanto para hombres como para mujeres, sin embargo este efecto es más alto entre los hombres.

La pertenencia a cohortes de nacimiento más jóvenes tiene un efecto negativo tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, la significancia de esta variable varía pues mientras para los hombres el efecto de la cohorte más reciente es significativo y más pronunciado, en el caso de las mujeres este efecto solo resulta significativo en la cohorte 1971-1978 y se comporta de manera similar en la cohorte más reciente. En el aspecto de las trayectorias, el número de años como egresados en el corto plazo es positivo para hombres y mujeres, con mayor porcentaje en el caso de las mujeres, pero al observar en trayectorias más largas, el efecto es negativo en el mismo porcentaje para ambos casos.

4.5 Consideraciones finales

En este capítulo se analizaron las trayectorias laborales de los migrantes calificados captados por la EDER, lo que permitió observar los efectos de la migración en el tipo de empleos desempeñados. Al analizar el inicio de las trayectorias laborales de los migrantes calificados en tres cohortes de nacimiento se encontraron algunas diferencias por sexo. Con el transcurso de los años se ha podido constatar una mayor participación de la mujer, ya que entre la cohorte más antigua y la más actual la relación entre los porcentajes de hombres y mujeres se ha invertido en favor de las mujeres, sin embargo entre las personas que no ingresaron al mercado laboral, a pesar de que representan solo 1.5 por ciento del total, el porcentaje de mujeres es de casi el 90 por ciento.

Con el paso de los años la distribución en el tipo de empleo desempeñado al inicio de la trayectoria laboral también ha variado. En la cohorte 1962-1970 el porcentaje de egresados universitarios que inicia su trayectoria en empleos no calificados es alrededor de 30 por ciento, mientras que en la cohorte más reciente (1979-1987) este porcentaje se eleva al 40 por ciento. De manera general, al distinguir entre empleos calificados y no calificados, las mujeres tienen un mayor porcentaje de empleos calificados al compararlos con los hombres, sin embargo, entre los hombres con empleos calificados, hay un mayor porcentaje de estos en empleos directivos.

Al observar el efecto en la trayectoria laboral de los profesionistas, entre las cohortes más recientes se dio un ligero aumento de la movilidad laboral, es decir, un porcentaje mayor entre las personas que cambian su tipo de ocupación al migrar, lo que puede estar relacionado con la tendencia a una mayor inestabilidad en el tipo de empleos desempeñados. La movilidad ascendente, es decir el paso de una categoría de empleo menor a mayor, tuvo un ligero aumento con el paso de los años, lo que no significa que los profesionistas pasaron directamente a empleos calificados, sino que con mayores porcentajes de profesionistas sin empleo, el paso de estos a empleos no calificados también se expresa como movilidad ascendente.

Las regiones que propiciaron movilidad ascendente presentaron la misma tendencia en las tres cohortes consideradas, donde destaca la región Sur-sureste con 37 por ciento del total seguida de la región Frontera norte con 22 por ciento. Dentro de estas regiones destacan Quintana Roo y Monterrey, entidades que concentran el mayor porcentaje de los profesionistas que experimentan movilidad ascendente consecuencia de la migración, donde algunas de sus ciudades han destacado en términos de equidad y oportunidad así como de calidad de vida.

Al considerar únicamente la obtención de empleos calificados, los modelos estadísticos muestran algunas variaciones por sexo, donde variables sociodemográficas como mayor edad, estar unido y tener 2 hijos o más tienen un efecto negativo más pronunciado en el caso de las mujeres, mientras que para los hombres las variables sobre mayor edad y el estar unido tienen un efecto positivo en la probabilidad de obtener empleos calificados. Los modelos confirman la relación positiva entre la migración y la obtención de empleos calificados, variable que resultó significativa tanto para hombres como mujeres. Al incluir las variables sobre trayectorias, el paso de los años como egresado tiene un efecto negativo en la probabilidad de obtener un empleo calificado, lo cual podría relacionarse a la entrada en empleos no calificados y que el paso de los años en estos vuelve más complicado el tránsito hacia mejores empleos.

CONCLUSIONES

La migración calificada a nivel interno como fenómeno de estudio ha sido escasamente abordada a pesar de que, con el paso de los años, se ha documentado el aumento de la escolaridad promedio en los flujos migratorios. El dinamismo económico diferenciado entre las entidades del país permite que existan zonas con mercados laborales más dinámicos y orientados a sectores productivos específicos, por lo que se vuelven atractivos para las personas con altos niveles de escolaridad.

Dentro de la lógica de la búsqueda de mejores oportunidades laborales, algunos conceptos analíticos utilizados en el estudio de este fenómeno a nivel internacional pueden trasladarse al estudio de la migración calificada a nivel interno. De manera operativa, al hablar de migrantes calificados se hace referencia a los profesionistas que deciden cambiar su lugar de residencia a otra entidad o municipio después de haber concluido sus estudios universitarios. El uso de estos conceptos dependerá en gran medida de las preguntas de investigación planteadas, que en el caso de este trabajo se asociaron a las trayectorias laborales.

Al retomar los planteamientos de la teoría del capital humano, el optar por la educación como una decisión racional que se espera tenga retribuciones en el mercado laboral y la migración como estrategia para minimizar los efectos negativos de un mercado laboral incapaz de absorber de manera adecuada la creciente oferta de egresados en el país, sirven para explicar los cuestionamientos de interés en esta investigación, como cuál es el efecto de la migración interna en las trayectorias laborales de los profesionistas, cómo se da el proceso de inserción en el mercado laboral y cuáles son las características de este tipo de población. De manera complementaria, y al retomar los aspectos contextuales, el incremento de la oferta de egresados universitarios en el país ha generado una mayor tensión en el mercado laboral, lo que ha llevado a cuestionar el papel de la educación como medio de movilidad social entre los individuos, debido a la mayor presencia de fenómenos como la falta de correspondencia entre educación y empleo, que lleva a los profesionistas a insertarse en empleos para los que no es necesario la capacitación formal, fenómeno conocido como subutilización. En este sentido, la decisión de migrar no se da de manera

aislada, pues el motor de los desplazamientos no es únicamente el incrementar los ingresos, sino contrarrestar las limitaciones del mercado laboral.

En este trabajo la hipótesis planteada fue que en un contexto de expansión de la matrícula universitaria y repetidas crisis económicas en los últimos 40 años, la migración interna como estrategia de mejora de las condiciones laborales tiene un efecto positivo en la trayectoria laboral de los profesionistas que se desplazan hacia regiones específicas del país. Este efecto se ha diferenciado con el paso de los años, atenuándose en las generaciones más recientes por la creciente tensión en los mercados laborales debido al crecimiento de la oferta de egresados.

En este sentido, el incremento de la matrícula escolar se relaciona al aumento en la capacidad de las instituciones de educación superior así como a la mayor oferta educativa de las universidades privadas debido a las políticas sociales que buscaban la democratización a través de mayores oportunidades educativas que facilitarían la movilidad social. En este sentido, la educación como herramienta de movilidad social se asoció a la creciente urbanización del país, donde la educación superior brindaba mayores oportunidades de insertarse exitosamente en el mercado laboral. A pesar de que los profesionistas tienen mejores retribuciones laborales que las personas con menos escolaridad, entre las generaciones más recientes los resultados en el mercado laboral son menos favorables que en las cohortes más antiguas, por lo que la búsqueda de mayores acreditaciones educativas, como los posgrados, son una alternativa para atenuar esta situación.

Los resultados obtenidos permitieron distinguir algunas características de las trayectorias laborales como las diferencias presentes de acuerdo al sexo. En términos de escolaridad, la participación de las mujeres en la matrícula de educación superior alcanzó e incluso superó a la de los hombres en los últimos diez años. En este sentido, se encontró una mayor participación de la mujer entre los migrantes calificados, pues la relación entre sexos se invirtió en favor de las mujeres entre la cohorte más antigua y la más reciente. A pesar de esto, el porcentaje de las mujeres empleadas es menor al compararlo con los hombres,

situación que puede relacionarse con la mayor inestabilidad en las trayectorias laborales de las mujeres así como el mayor porcentaje de mujeres que deciden ingresar a un posgrado, que entre las mujeres encuestadas por la EDER alrededor de 15 por ciento migró en esta condición.

En términos de movilidad laboral, el porcentaje de personas que experimentaron algún tipo de movilidad, ya sea ascendente o descendente, tuvo un ligero aumento con el paso de los años, lo que refleja una mayor inestabilidad de las trayectorias laborales. En este sentido, la movilidad hacia empleos calificados, consecuencia de la migración interna, fue mayor en la cohorte 1962-1970, mientras que entre las cohortes más recientes la situación fue de un mayor porcentaje de profesionistas que se mantuvieron en la categoría sin empleo a pesar de la movilidad, un ligero aumento entre las personas en empleos no calificados y la reducción en el porcentaje de profesionistas en empleos calificados y directivos.

Los resultados de las tablas de movilidad reflejaron la mayor inestabilidad laboral en las cohortes más recientes ya que, a pesar del aumento de la escolaridad en los últimos años, el ocupar un empleo calificado es más difícil en la actualidad, aun cuando los profesionistas migren a otras regiones en búsqueda de los mismos. A pesar del efecto positivo de la migración en las trayectorias laborales de las cohortes estudiadas, el que este efecto sea menor entre las cohortes más recientes refleja el deterioro del mercado laboral de los profesionistas, que con el transcurso de los años ha vuelto más difícil la inserción laboral satisfactoria de este tipo de población, lo que ocasiona mayor subocupación y desempleo.

Entre las cohortes estudiadas, la migración hacia la región sur-sureste fue la que propicio en mayor medida la movilidad ascendente. Resulta interesante que a pesar de que las cohortes estudiadas accedieron al mercado laboral en periodos distintos, el patrón regional en términos de movilidad ascendente fue el mismo para todas. El predominio de la región sur-sureste, donde el principal destino es el estado de Quintana Roo, también se observó en la migración reciente captada en la Encuesta intercensal 2015, donde ocupó el segundo lugar en el saldo neto migratorio positivo.

El que la principal entidad de destino sea un destino turístico también se asocia al crecimiento del sector servicios como un empleador de este tipo de población, ya que si las ocupaciones no se relacionan directamente con el área de formación de los profesionistas, los salarios ofertados en esta zona pueden ser más competitivos que en las regiones de origen de los migrantes, además de las amenidades relacionadas a la calidad de vida que también influyen en la decisión de migrar. En el caso de los lugares de origen, además de la pérdida asociada al potencial productivo de los profesionistas, la pérdida de este tipo de población también modifica la estructura etaria, ya que los migrantes suelen ser jóvenes en edades activas, por lo que las relaciones de dependencia pueden resultar desventajosas en relación a las zonas de destino.

Al analizar los resultados de los modelos de regresión, en efecto, la migración interna tiene un efecto positivo, ya que al controlar por variables sociodemográficas y de trayectoria laboral, aumenta al doble la probabilidad de obtener un empleo calificado. En este sentido, la movilidad entre regiones urbanas en búsqueda de mejores oportunidades laborales aumenta la posibilidad de obtener un empleo calificado, lo que corrobora el planteamiento central de esta tesis, considerando las diferencias de este efecto entre las cohortes propuestas.

Al observar las características diferenciadas por sexo, se constató que entre las mujeres las variables sociodemográficas como tener más de 25 años, el estar en unión y tener 2 hijos o más tienen un efecto negativo más pronunciado en el caso de las mujeres, lo cual se asocia a la mayor inestabilidad en las trayectorias laborales de las mujeres que en muchas ocasiones se ven interrumpidas por elementos asociados a la vida familiar. En el caso de los hombres el ser más jóvenes y estar unidos tiene un efecto positivo, por lo que la necesidad de obtener mayores ingresos, en estos casos, podría ser un incentivo para buscar insertarse en empleos calificados.

Las diferencias presentes en las cohortes propuestas reflejan los cambios que se han dado en el tipo de trayectoria seguida por los profesionistas. Anteriormente las trayectorias solían ser ascendentes, acumulativas y lineales, sin embargo, en la actualidad son cada vez más

individualizadas, pues los eventos que antes se consideraban hitos de la transición a la vida adulta son más diversos, se retrasan y son menos un producto de un modelo colectivo, sino de las posibilidades y circunstancias de cada individuo, donde entran en juego su origen social y sus expectativas de vida.

En suma, el efecto de la migración en las trayectorias laborales es positivo en las cohortes consideradas, sin embargo, al observar las condiciones particulares dentro de cada una, se puede constatar que este efecto está condicionado por el contexto del mercado laboral en el que se inserten los profesionistas. Es por ello que en la cohorte más antigua la movilidad llevó a un mayor porcentaje de profesionistas a empleos calificados comparados con la cohorte más reciente, donde a pesar de que exista un ligero aumento en la movilidad en términos porcentuales, los resultados del desplazamiento son menos positivos, por lo que la obtención de mejores empleos en la actualidad, debido al aumento de la oferta de profesionistas y a un mercado laboral incapaz de absorber la oferta adecuadamente, es más difícil que en las generaciones precedentes. En este sentido, si el aumento de la matrícula y el mayor acceso a la educación superior no se acompaña con la creación de más y mejores empleos para los profesionistas que cada año egresan de las universidades, se generará una mayor tensión en los mercados laborales, lo que devalúa las acreditaciones y provoca que los profesionistas se inserten en empleos para los que no es necesario ese nivel de instrucción.

El desarrollo metodológico, en términos cuantitativos usando una encuesta longitudinal, permitió hacer un primer acercamiento a los efectos de la migración en las trayectorias laborales de las personas calificadas y sus cambios a través del tiempo. La migración calificada a nivel interno, en este trabajo, se abordó a partir de las trayectorias laborales de los profesionistas migrantes, que resulta una de las posibilidades de su estudio, sin embargo, en futuras investigaciones, resultará de interés el ahondar en las estrategias de los profesionistas para realizar los desplazamientos migratorios, las desigualdades regionales asociadas a las zonas de origen y destino, las redes sociales involucradas en este tipo de migración y los aspectos subjetivos involucrados en la valorización de las trayectorias profesionales como un elemento central en la formación del carácter.

BIBLIOGRAFÍA

Acosta, F., Reyes, A., & Solís, M. (2015). Crisis económica, migración interna y cambios en la estructura ocupacional de Tijuana, México. *Papeles de población*, (85), 9-46.

Alarcón, R. (2007). The free circulation of skilled migrants in North America. In A. Pecoud, & P. Guchteneire (Eds.), *Migration without borders*. Essays on the free movement of people (pp. 323–340). Paris, Francia: UNESCO.

Alarcón, R. y Calva, L.E. (2015). La integración laboral precaria de los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al inicio del siglo XXI. *Papeles de población*, 21 (83), pp. 9-39.

Allison, P. (1982). Discrete-time methods for the analysis of event histories. *Sociological methodology*, 13, 61-98.

Almejo, R. y Hernández, A. (2017). La migración interna de la población con estudios superiores en México, 2010-2015. En *La Situación Demográfica de México* (pp. 131-157). México: Consejo Nacional de Población.

Ángeles, C. (2016). Brechas de género en la temporalidad individual de la población estudiantil de maestría en México. [Tesis de maestría]. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.

ANUIES, (2020). Anuario Estadístico de Educación Superior. Recuperado de <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. En De la Garza, E. y Salas, C. (Ed.), *La situación del trabajo en México 2006* (pp. 377-411). México: Plaza y Valdés.

Ariza, M. y Ramírez, J. (2008). Urbanización, mercados de trabajo y escenarios sociales en el México finisecular. En Portes, A., Roberts, B. y Grimson, A. (Eds.), *Ciudades latinoamericanas un análisis comparativo en el umbral del nuevo siglo* (pp. 299-362). México: Miguel Ángel Porrúa.

Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en humanidades*, 8 (16), pp.9-26.

Calva, L. E. (2014). La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción al mercado laboral. [Tesis doctoral]. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.

- Calva, L., & Rosales, Y. (2018). Migración de fuerza laboral calificada hacia la frontera norte de México. En Coubès, M., Uribe, F. y Vargas, E. (Eds.), *Población y salud en el nuevo escenario fronterizo del norte de México* (pp. 145-170). Tijuana, México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Camarena, B., & Hernández, D. (2010). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿para qué?, *Estudios sociales*, (1), 106–125.
- Cirami, L. y Ferrari, L. (2018). ¿Cómo investigar las trayectorias laborales? Revisión bibliográfica sistemática y análisis de los principales enfoques teóricos-metodológicos. *Anuario de investigaciones*, 25, 35-41.
- Coloma, S. (2012). La migración calificada en América Latina: similitudes y contrastes. *Andina Migrante*, 13, 2-14.
- Consejo Nacional de Población (1995). *Programa Nacional de Población 1995-2000*. Recuperado de <http://www.conapo.gob.mx/es/CONAPO/1995-2000>
- Contreras, A., Cuevas, E., Ruano, A. y Orozco, J. (2010). *El mercado laboral de los profesionistas en México*. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/cucosta-udeg/20170515044354/pdf_1188.pdf
- Coubès, M., Zavala, M. y Zenteno, R. (2004). *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX*. México: Cámara de diputados, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa.
- Cruz, R., & Acosta, F. (2015). *Migración interna en México: tendencias recientes en la movilidad interestatal*. Tijuana, México: El Colegio de la Frontera Norte.
- Deleo, C. y Fernández, M. (2012). Más y mejor empleo, más y mayores desigualdades intergeneracionales. Un análisis de la dinámica general del empleo joven en la posconvertibilidad. En Busso, M. y Pérez, P. (Ed.), *Caminos al trabajo: el mundo laboral de los jóvenes durante la última etapa del gobierno kirchnerista* (pp. 15-31). Argentina: Miño y Dávila.
- Elder, G. (1994). Time, human agency, and social change: perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57 (1), 4-15.
- Flores, B. (2008). Sobreeducación y desfase de conocimientos en el mercado laboral de profesionistas. *Revista de la Educación Superior*, 4(148), 57–68.
- Freidson, E. (2001). La teoría de las profesiones. Estado del arte. *Perfiles educativos*, 23(93), 28-43.

- Garay, A. y Valle, G. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de educación superior*, 3 (6), 3-30.
- García, B. (2001). Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México. *Papeles de población*, (27), 45-61.
- García, B. (2008). Los mercados de trabajo urbanos de México a principios del siglo XXI. *Revista mexicana de sociología*, 71(1), 5-46.
- García, J. y Cordero, G. (2019). La profesión docente en crisis: Disminución de la matrícula normalista en México. *Archivos analíticos de políticas educativas*, 27(103), 1-30.
- Hernández, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Economía UNAM*, 1(2), 98-109.
- INEGI (2012). Sistema nacional de clasificación de ocupaciones 2011. SINCO. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825003336>
- INEGI (2015). Encuesta Intercensal 2015: síntesis metodológica y conceptual. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825078836>
- INEGI (2015). Encuesta Intercensal 2015 [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/default.html#Microdatos>
- INEGI (2018). Encuesta Demográfica Retrospectiva: EDER: marco conceptual. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825103590>
- INEGI (2018). Encuesta Demográfica Retrospectiva [Base de datos]. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/eder/2017/default.html#Microdatos>
- INEGI (2018). Encuesta Intercensal 2015: marco conceptual (I). Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825098742>
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1, 1-21.
- Jurado, M. (2001). Flexibilidad y estrategias laborales de los profesionistas en la Zona Metropolitana de Monterrey. *Frontera norte*, (13), 2-30.
- López Moguel, M. R. (2009). Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(42), 863-887.

Lozano, F. y Gandini, L. (2010). Migración calificada y desarrollo humano en América Latina y el Caribe. *Revista mexicana de sociología*, 73 (4), pp.675-713.

Lozano, F., Gandini, L. y Ramírez, T. (2015). Devaluación del trabajo de posgraduados en México y migración internacional: los profesionistas en ciencia y tecnología. *Migración y desarrollo*, 2 (25), pp. 61-89.

Martínez, G. y Montes, H. (2012). Envejecimiento y migración en los municipios del Estado de México. *Papeles de población*, (73), 1-35.

Martínez, W. (2018). *Programa Nacional Fronterizo*. Recuperado 1 noviembre 2019, de https://bivir.uacj.mx/bivir_pp/cronicas/pronaf.htm

Martuscelli, J. y Martínez, C. (2007). La migración del talento en México. *Universidades*, 35, pp.3-14.

Massey, D. et al. (2000). Teorías sobre la migración internacional: una reseña y una evaluación. *Trabajo*, 2(3), 5-50.

Mercado, A. y Planas, J. (2005). Evolución del nivel de estudios de la oferta de trabajo en México. Una comparación con la Unión Europea. *Revista mexicana de investigación educativa*, 10(25), 315-343.

Mora, M. y Oliveira, O. (2009). La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. *Papeles de Población*, 15(61), 195-231.

Mungaray, A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista electrónica de investigación educativa*, 3(1), 1-12.

Muñoz, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*, 12(49), 75-89.

Nava, E., Ramírez, J. y Graizbord, B. (2014). *Potencial de desarrollo de las ciudades de México*. D.F., México: Consejo Nacional de Población.

OECD (2019). *Educación superior en México: Resultados y relevancia para el mercado laboral*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1787/a93ed2b7-es>.

Parrado, E. y Zenteno, R. (2004). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis económica en México. En Coubès, M., Zavala, M. y Zenteno, R. (Ed.), *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX*. México: Cámara de diputados, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Colegio de la Frontera Norte, Miguel Ángel Porrúa.

Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology, *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.

- Portes, A. (2007). Migración y desarrollo: una revisión conceptual de la evidencia. En Castle, S. y Delgado, R. (Coords.), *Migración y desarrollo: perspectivas desde el sur* (pp. 4-37). México: Miguel Ángel Porrúa/UAZ/RIMD/Segob/INM/Conapo/IMI/University of Oxford/IOM.
- Quinn, M. A., & Rubb, S. (2005). The importance of education-occupation matching in migration decisions. *Demography*, 42(1), 153–167.
- Roberti, E. (2012). En enfoque biográfico en el análisis social: claves para el estudio de los aspectos teórico-metodológicos de las trayectorias laborales. *Revista colombiana de sociología*, 35(1), 127-149.
- Rodríguez, J. (2008). Distribución espacial, migración interna y desarrollo en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 96, 135–155.
- Rodríguez, J., & Busso, G. (2009). *Migración interna y desarrollo en América Latina entre 1980 y 2005, un estudio comparativo con perspectiva regional basado en siete países*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Rodríguez, R. (1998). Expansión del sistema educativo superior en México 1970-1995. En Fresán, M. (Ed.), *Tres décadas de políticas del Estado en la educación superior* (pp. 167-205). México: ANUIES.
- Rodríguez, R. (2015). Educación superior y desarrollo. La importancia del contexto local. En Cordera, Flores y Fuentes. (Ed.), *México social: Regresar a lo fundamental* (pp.199-213). México: Programa Universitario de Estudios de Desarrollo.
- Rogers, A. y Castro, L. (1982). Patrones modelo de migración. *Demografía y economía*, (3), 267-327.
- Ruiz, C. (1993). El desarrollo del México urbano: cambio de protagonista. *Comercio Exterior*, 43(8), 708-716.
- Salgado, M. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de población*, 11(44), 255–285.
- Santiago, J. (2015). Migración interna y logro ocupacional en la Ciudad de México. *Estudios sociológicos*, 33(98), 337-373.
- Sebille, P. y Janssen, E. (2003). Avances teóricos y metodológicos de las historias de vida en México. La Encuesta Demográfica Retrospectiva (EDER). *Trace*, (44), 11-36.
- Sepúlveda, L. (2010). Las trayectorias de vida y el análisis de curso de vida como fuentes de conocimiento y orientación de políticas sociales. *Perspectivas*, 21, 27-53.

Soberón, J., Cadena, E., & Orozco, M. (2015). Desarrollo económico y migración interna en las zonas metropolitanas de México 1990-2010. *Papeles de Población*, 86, 147–170.

Sobrino, J. (2010). *Migración interna en México durante el siglo XX*. México: Consejo Nacional de Población.

Taborga, H. (2003). *Expansión y diversificación de la matrícula de educación superior en México*. D.F., México: ANUIES.

Valle, A. (2011). Panorama general 1970 al 2005 de la matrícula y el egreso universitarios en México como indicadores de la tensión en el mercado laboral. *Cuestiones de sociología*, (7), 114-132.

Varela, R., Ocegueda, J., & Castillo, R. (2017). Migración interna en México y causas de su movilidad. *Perfiles Latinoamericanos*, (49), 141–167.

Varga, E. y Orraca, P. (2018). La reinserción en la escuela y su vinculación con la vida familiar y laboral de tres generaciones en México. *Papeles de población*, 97 , 227-254

Welti, C. (1997). *Demografía I* (1.^a ed.). D.F., México: PROLAP-IISUNAM.

Yepes, L. (2018). *Trayectorias laborales y redes personales. Un análisis longitudinal de la población joven* [Tesis doctoral]. Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Zamorano, L. (2015). Rumbo a la Reforma Urbana. Retos y Oportunidades de la Iniciativa de Ley General de las Ciudades y el Territorio. *CTS Embarq México*, (1), 5-45.

ANEXOS

Anexo 1. Construcción de variables de interés a partir de la EDER

La EDER es que permite construir variables en función del objeto de estudio de interés. En este sentido se construyeron una serie de variables que se utilizaron para el análisis descriptivo, las tablas de movilidad y el modelo de regresión logística en tiempo discreto. Las variables recodificadas se describen a continuación.

- Profesionistas

La variable profesionistas indica el momento en que una persona adquiere la característica de profesionista, la cual se mantiene hasta el final de su historia de vida. Esta variable se construyó a partir de la variable *time varying* nivel_esc que indica los periodos de al menos un año en que la persona asistió a la escuela. Para otorgarle a alguien la característica de profesionista se elaboró un contador de los años que las personas están en nivel normal de licenciatura o licenciatura, y a partir de que se contaran cuatro años en ese nivel se consideraron como calificados. A partir de esto, la variable profesionistas es una variable dicotómica que iniciara en 0 y que cambiará a 1 en el año vida que la persona adquiera la característica de profesionista y se mantendrá hasta el final de la historia de vida captada. Esta variable permite estimar las migraciones y los cambios en el empleo experimentados por la población de interés.

- Migración calificada

La variable migración calificada indica el año en que un profesionista cambio su lugar de residencia a una entidad o municipio distinto al de residencia el año anterior. Esta variable se construyó con la ayuda de la variable profesionista, ya que cuando una persona tuviera como categoría profesionista (1 en la base), con la función lag en la ubicación geográfica retrospectiva, se codificó como 1 cuando existe un cambio entre la ubicación geográfica retrospectiva un año antes y el 0 como ausencia de movilidad.

- Cohorte

La variable cohorte divide a la población de acuerdo a su año de nacimiento con la finalidad de agruparla en cohortes. Esta variable permite hacer estimaciones de acuerdo a un tiempo histórico dado. Para llevar a cabo el análisis se establecieron 3 cohortes de nacimiento: 1962-1970, 1971-1978 y 1979-1987. La división por cohortes de nacimiento en estos años permitió hacer comparaciones entre las mismas hasta los 30 años de edad, captando una buena parte de la migración calificada y el inicio y consolidación de la trayectoria laboral.

- Situación conyugal

La variable de situación conyugal indica si la persona se encuentra o no en algún tipo de unión, ya sea unión libre, matrimonio civil, matrimonio religioso o ambas; o, en su caso, si son solteros, divorciados o viudos. Esta variable se reconstruyó con las variables *time varying* estado civil primera unión hasta la sexta unión, donde las categorías de unión libre, matrimonio civil y matrimonio religioso y sus combinaciones desde su inicio y los años de duración indican 1, mientras que las categorías de soltero, separación o viudez y el inicio de estas se recodificaron como 0.

- Número de hijos

La variable número de hijos indica el total de hijos nacidos vivos. Esta variable se codificó a partir de las variables año de nacimiento del primer hijo hasta el séptimo hijo (última categoría que presentó al menos un caso). Se calculó una variable para cada uno de los años de nacimiento de los hijos, donde el año de nacimiento y la categoría “vive” se codifican como 1. El número de hijos resulta de la suma de las siete variables calculadas. Para su aplicación al modelo, esta variable se reagrupó en ausencia de hijos, un hijo y dos hijos o más.

- Sostén económico un año antes

La variable sostén económico un año antes indica si la persona era el principal sostén económico del hogar un año antes del evento que se desee estudiar, en este caso para el modelo de regresión, la obtención de un empleo calificado, con la finalidad de distinguir si esta condición tuvo algún efecto en la propensión de obtener un cambio en el tipo de empleo. Esta variable se calculó a partir de la variable *time varying* periodo de sostén económico. Primero se creó una variable dicotómica donde los valores 1 y 2 (inicio de principal sostén económico y principal sostén económico) se recodificaron como 1 y las categorías 0 y 3 (no es principal sostén económico y termina periodo como principal sostén económico) se codificaron como 0. La variable sostén económico un año antes resultó de aplicar la función lag a la variable creada.

- Primer empleo

La variable primer empleo es una variable constante que indica si la persona obtuvo su primer empleo antes de ser egresado o después de ser egresado. Esta variable se construyó a partir de la variable profesionista y la variable SINCO, en la que si una persona obtiene su primer empleo antes de ser profesionista se codifica como 0, mientras que si obtiene su primer empleo ya que es profesionista se codifica como 1.