



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

Desbloqueo de habilidades: integración laboral de la población
inmigrante mexicana calificada en el condado de San Diego,
California

Tesis presentada por

Alma Guadalupe Ramírez Pompa

para obtener el grado de

**MAESTRA EN ESTUDIOS
DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL**

Tijuana, B. C., México
2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Directora de Tesis: Dra. María Inés Barrios de la O

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. Dr. Pedro Paulo Orraca Romano, lector
2. Dr. Rafael Alonso Hernández López, lector

DEDICATORIA

A Dios por darme fortaleza y ayuda en el cumplimiento de mis logros personales y profesionales.

A mi madre, por su amor y apoyo incondicional y motivación en el cumplimiento de todas mis metas y sueños.

A todas las personas que, con su experiencia, conocimientos y comentarios formaron parte crucial en el desarrollo de mi Proyecto de Intervención.

AGRADECIMIENTOS

A El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) por darme la oportunidad de cursar el programa de Maestría en Estudios de Migración Internacional (MEMI).

A mi directora de tesis, la Dra. María Inés Barrios de la O, por todo el apoyo, orientación, paciencia y acompañamiento excepcional desde la Especialidad en Migración Internacional, hasta la Maestría en Estudios de Migración Internacional. Así como también, por impulsarme a tener más confianza en mi trabajo y decisiones a tomar.

Gracias a mis lectores de tesis, el Dr. Pedro Paulo Orraca Romano y el Dr. Rafael Alonso Hernández López, por el tiempo dedicado, orientación y reflexión sobre el tema de investigación y proyecto de intervención.

A mis profesores, por compartir generosamente su experiencia y sabiduría, así como su retroalimentación puntual en cada una de las actividades desarrolladas durante el proceso de la Maestría.

Asimismo, a todo el personal de El Colegio de la Frontera Norte por el ejercicio de sus funciones.

Por último, a los actores clave del condado e inmigrantes mexicanos que tuvieron la paciencia de escucharme, brindarme su tiempo y compartir sus valiosas experiencias.

RESUMEN

San Diego es uno de los condados de Estados Unidos con notoria representatividad de población inmigrante mexicana dentro del estado de California, y una de las once metrópolis con mayor presencia de migrantes calificados proveniente de México. A pesar de ello, el análisis del papel que tiene la población inmigrante mexicana calificada en el mercado laboral estadounidense demuestra que a menudo no logra incorporarse en ocupaciones calificadas. Desde este punto, la presente tesis tiene como objetivo diseñar una propuesta de intervención que ayude a mejorar las capacidades y habilidades para la integración laboral ocupacional de la población inmigrante mexicana calificada en el condado de San Diego, particularmente en la ciudad de Carlsbad, a través de la impartición de talleres y difusión de capacitación. En este sentido, se desarrolló una metodología mixta secuencial; un enfoque cuantitativo y posteriormente uno cualitativo. De esta manera, en la fase metodológica cualitativa se recurrió al método de análisis de trayectorias laborales, a partir de la investigación documental y entrevistas semiestructuradas a personas migrantes. Con ello se logró identificar la complejidad de la integración laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en el mercado laboral estadounidense, y los determinantes que inciden en distintas etapas de su trayectoria laboral, tales como la dificultad de la validación de títulos académicos del extranjero, la falta de información sobre los procesos de certificación, el alto costo para la credencialización, así como la falta de dominio de competencia completa del idioma inglés, los cuales contribuyen a que las personas inmigrantes mexicanas calificadas opten por emplearse en ocupaciones para las cuales no se requiere una cualificación profesional.

Palabras clave: integración laboral, inmigración calificada, trayectorias laborales, determinantes.

ABSTRACT

San Diego is one of the counties of the United States with notorious representation of Mexican immigrant population within the state of California, and one of the eleven metropolises with the highest presence of skilled migration from Mexico. Despite this, analysis of the role of the skilled Mexican immigrant population in the U.S. labor market, shows that they often fail to integrate into skilled occupations. From this point, the general objective of the present investigation is to design an intervention proposal that helps improve the capacities and skills for occupational labor integration of the qualified Mexican immigrant population in the county, particularly in the city of Carlsbad, through the delivery of training workshops and information dissemination. In this sense, a mixed sequence methodology was developed with a quantitative approach and later a qualitative one. From this point of view, in the qualitative methodological phase, the method of analysis of labor trajectories was used, based on documentary research and semi-structured interviews. With this, it was possible to identify the complexity of the labor integration of qualified Mexican immigrants in the U.S. labor market, and the determinants that affect different stages of their labor trajectory, such as the difficulty of validating academic degrees from abroad, the lack of information on certification processes, high cost for credentialing, as well as the lack of full proficiency in the English language, which contribute to qualified Mexican immigrants choosing to be employed in occupations for which a professional qualification is not required.

Keywords: labor integration, skilled immigration, labor trajectories, determinants

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. BASES TEÓRICAS, CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS.....	9
1.1 Marco histórico y contextual.....	9
1.2 Diagnóstico de la situación actual.....	14
1.3 Marco conceptual y de referencia.....	19
1.3.1 Integración laboral y determinantes.....	19
1.3.2 Personas inmigrantes calificadas.....	26
1.4 Estrategia metodológica.....	29
1.4.1 Enfoque mixto.....	29
CAPÍTULO II. CONTEXTO DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE MEXICANA CALIFICADA EN SAN DIEGO.....	34
2.1 Características demográficas, de residencia y ocupacionales de migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos	35
2.1.1 Características demográficas.....	35
2.1.2 Grado de calificación.....	39
2.1.3 Área de formación.....	40
2.1.4 Características de residencia.....	45
2.1.5 Aprendizaje del idioma inglés.....	54
2.1.6 Características sobre la ocupación laboral.....	58
2.1.7 Ocupación.....	64
2.2 Análisis de las trayectorias laborales de los inmigrantes mexicanos calificados.....	68
2.2.1 La educación como determinante para la integración.....	72
2.2.2 Acreditación y/o validación de estudios del extranjero en la integración laboral.....	74
2.2.3 El aprendizaje del idioma inglés como determinante en la integración laboral.....	80
2.3 Uso y percepción sobre los programas existentes que mejoren la integración laboral de la inmigración mexicana calificada.....	84
CAPÍTULO III. PROYECTO DE INTERVENCIÓN.....	90
3.1 Descripción.....	90
3.2 Especificaciones de diseño y desarrollo.....	102
3.3 Áreas, procesos o acciones a cambiar, modificar o incidir.....	104
3.4 Estrategias de implementación.....	111
3.4.1 Actores directos e indirectos y nivel de intervención.....	114

CAPÍTULO IV. GESTIÓN DEL PROYECTO	120
4.1 Plan de trabajo y cronograma de actividades.....	120
4.2 Cronograma de trabajo.....	126
4.3 Estrategias a utilizar con los actores involucrados.....	127
4.4 Recursos y presupuesto.....	133
CONCLUSIONES Y EVALUACIÓN	139
Evaluación de los resultados esperados.....	139
Conclusiones y recomendaciones.....	143
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	147
ANEXOS	158
Anexo I: “Guía de entrevista- Integración laboral de personas inmigrantes mexicanas calificadas”.....	158
Anexo II: “Guía de entrevista- Actores claves en la integración laboral de personas inmigrantes mexicanas calificadas”.....	160
Anexo III: Formato de consentimiento.....	162
Sobre el Autor	163

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICAS Y DIAGRAMAS

CAPÍTULO I

Diagrama 1.1 Diagrama de actores vinculados a la integración laboral de inmigrantes calificados.....	17
--	----

CAPÍTULO II

Tabla 2.1 Total de población migrante mexicana calificada en general en Estados Unidos, en el Estado de California y en el área metropolitana de San Diego (2000-2021).....	36
Gráfica 2.1 Total de migración mexicana calificada en el en el Área Metropolitana de San Diego en el año 2010 y 2021.....	37
Gráfica 2.2 Total de población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego, California por rangos de edad en el año 2021.....	39
Gráfica 2.3 Grado de calificación de población migrante mexicana calificada en San Diego en el año 2021.....	40
Gráfica 2.4 Grado académico de mujeres migrantes mexicanas calificadas en San Diego en el año 2021.....	41
Gráfica 2.5 Grado académico de hombres migrantes mexicanos calificados en San Diego en el año 2021.....	45
Tabla 2.2 Años de residencia de la población migrante mexicana calificada en general y por sexo en el condado de San Diego, California (2021).....	46
Tabla 2.3 Estatus de residencia de la población migrante mexicana calificada en general y por sexo en el condado de San Diego, California.....	48
Diagrama 2.1 Residencia Permanente Legal basada en preferencias del empleo.....	51
Gráfica 2.6 Estatus de residencia de la población migrante mexicana calificada en general y por sexo en el condado de San Diego, California.....	53
Tabla 2.4 Total de población migrante mexicana calificada que habla inglés en el condado de San Diego.....	54
Tabla 2.5 Total de población migrante mexicana no calificada que habla inglés en el condado de San Diego.....	55
Gráfica 2.7 Porcentaje de la población migrante mexicana calificada que habla inglés en el condado de San Diego.....	56

Gráfica 2.8 Porcentaje de la población migrante mexicana no calificada que habla inglés en el condado de San Diego.....	57
---	----

Gráfica 2.9 Total de población migrante mexicana calificada que trabajan en el condado de San Diego, California.....	60
--	----

Tabla 2.6 Población migrante mexicana calificada que trabaja en el condado de San Diego, California.....	61
--	----

Gráfica 2.10 Total de población migrante mexicana calificada por sexo que se encuentra trabajando en el condado de San Diego, California.....	62
---	----

Gráfica 2.11 Diez principales ocupaciones de la población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego, California.....	64
--	----

Gráfica 2.12 Diez principales ocupaciones de las mujeres migrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego, California.....	66
--	----

Gráfica 2.13 Diez principales ocupaciones de los hombres migrantes mexicanos calificados en el condado de San Diego, California.....	67
--	----

Cuadro 2.2.1 Perfil sociodemográfico de los inmigrantes entrevistados 2023.....	71
---	----

CAPÍTULO III.

Tabla 3.1: Programas para taller de difusión y capacitación laboral.....	92
--	----

Tabla 3.2: Beneficiarios por el Proyecto de Intervención.....	97
---	----

Tabla 3.3: Análisis FODA del proyecto de intervención.....	112
--	-----

Tabla 3.4: Actores directos e indirectos en el proyecto de intervención.....	117
--	-----

CAPÍTULO IV.

Tabla 4.1: Objetivos, Metas, Actividades y Responsables.....	121
--	-----

Tabla 4.2: Estrategias e indicadores del proyecto para la implementación de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego.....	127
--	-----

Tabla 4.3: Presupuestos y Recursos disponibles para el Proyecto de Intervención.....	135
--	-----

CONCLUSIONES Y EVALUACIÓN

Tabla. Estrategias e indicadores de los talleres de capacitación y difusión.....	141
--	-----

INTRODUCCIÓN

La migración mexicana a los Estados Unidos ha involucrado diversos procesos de integración social, como es la integración laboral y económica. Así pues, en 1990 el número de nacidos en México que residían en Estados Unidos y que poseían al menos un grado de educación superior (licenciatura) sumaba a 455 mil (Gaspar y Chávez, 2016). Hoy en día, en el año 2020 había 891 mil personas provenientes de México con licenciaturas completas residiendo en la Unión Americana (ACS, 2021). A pesar de ello, el análisis del papel que tiene la población inmigrante mexicana calificada en el mercado laboral estadounidense demuestra que a menudo no logra integrarse en ocupaciones calificadas.

Batalova y Fix (2008) analizaron que en el 2005 el 46.5 por ciento de las y los mexicanos que poseían una formación profesional en México y no en Estados Unidos, se empleaban en ocupaciones no calificadas en contraste con la población formada en el país de destino, demostrando la poca probabilidad de éxito en su integración laboral. Al mismo tiempo, los hallazgos presentados por Calva y Alarcón (2015) consideran que las personas inmigrantes mexicanas calificadas presentan una integración laboral deficiente, debido a que están insertos en ocupaciones para las que no es esencial tener estudios universitarios, ya que el 71 por ciento se encuentran en ocupaciones consideradas técnicas o de baja calificación.

De igual manera, académicos como Vázquez y Domínguez (2023) y Cruz y Ruiz (2010) apuntan a que los desafíos a los que se enfrenta la población inmigrante mexicana calificada al tratar de ingresar al mercado laboral son causados por distintos factores, entre ellos, la validación de credenciales, acuerdos de certificación o iniciativas que den pie a que este tipo de inmigrantes gocen de una trayectoria profesional y adquieran experiencia relevante en el país de destino, en este caso Estados Unidos.

En este sentido, el tema de la integración laboral de las personas migrantes mexicanas calificadas ha construido sus avances en las últimas décadas del siglo XX dentro de las distintas áreas de conocimiento, como las ciencias sociales, en particular, en los estudios de migración correspondientes a la integración de las personas inmigrantes a las sociedades receptoras; así

como en el campo económico, con el análisis de los mercados laborales y las decisiones que toman los individuos relacionados al empleo (Calva y Alarcón, 2015).

En virtud de lo expuesto, existen un cúmulo de investigaciones que fueron desarrolladas durante las últimas décadas, referentes al estudio de la incorporación de las personas inmigrantes calificadas en ámbitos específicos, como lo es en el mercado laboral. En tales circunstancias, destaca por una parte el rol que juegan las características individuales de las personas inmigrantes calificadas en su integración en el país de destino, y cómo tales son puestas en práctica por esta población inmigrante en su integración al mercado de trabajo (Barrios, 2019).

Lo anterior, no sólo evidencia la relevancia del estudio de la integración laboral de los inmigrantes calificados y su trascendencia en la actualidad, sino también la deficiencia que experimenta esta parte de la población inmigrante en su proceso de integración, y los estragos a los que se enfrenta en el mercado de trabajo estadounidense. Pese a ello, pocos han sido los estudios que aborden la problemática de una forma activa, en donde se busque intervenir o implementar mecanismos y estrategias que mejoren las capacidades y/o habilidades para la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas en Estados Unidos.

En este aspecto, la integración laboral será definida como el conjunto de procesos guiados hacia la incorporación a la actividad económica o actividad profesional que permite al individuo adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de trayectorias laborales ascendentes (García y Gutiérrez, 1996). Alarcón (2007) puntualiza que la población inmigrante calificada puede conceptualizarse como aquellas personas que tienen mínimo cuatro años de escolaridad universitaria acumulada, o que cuentan con algún estudio de posgrado (maestría, grado profesional o doctorado).

En Estados Unidos el estado de California experimentó en el año 2020 un aumento porcentual respecto al año 2015 en cuanto a la migración calificada de origen mexicano del 26.3 por ciento, referente a los estudios universitarios completos (licenciatura) (López, Luna y Reyes, 2022). Actualmente, San Diego es uno de los condados con notoria representatividad de población inmigrante mexicana, ocupando durante los períodos de 2015-2019 el séptimo lugar como uno de los condados con mayor inmigración mexicana en el estado de California (MPI, 2022).

Asimismo, el condado de San Diego mostró en el año 2020, ser una de las once metrópolis con mayor presencia de migración calificada proveniente de México (López, Luna y Reyes, 2022).

Lo antes mencionado, fue evidenciado en 2019 cuando el condado fue elegido para recibir asistencia técnica, esto es, maximizar la calidad en la implementación de proyectos para la integración de inmigrantes y refugiados (San Diego Workforce Partnership, 2019). Como resultado, el gobierno del condado desarrolló el plan estratégico llamado *Welcoming San Diego* 2019-2024. El plan estratégico *Welcoming San Diego* 2019-2024, es una iniciativa para promover la integración cívica, social y económica de inmigrantes y refugiados en el condado, con base en una serie de recomendaciones hechas por el gobierno y sociedad civil (San Diego Gov, 2020). Sin embargo, el plan estratégico *Welcoming San Diego* 2019-2024 carece de un plan de acción en materia de integración laboral para las personas inmigrantes calificadas en el condado.

En otras palabras, carece de un plan de acción que contemple soluciones puntuales que reflejen un cambio significativo en los puestos ocupacionales que desempeñan las personas inmigrantes calificadas, para este caso, la población inmigrante mexicana calificada en el condado de San Diego. En estas condiciones, pese a que la inmigración mexicana calificada tenga relevante representación en el estado de California, particularmente en el condado, y que el gobierno de este último haya hecho esfuerzos en materia de integración económica para las personas en situación de movilidad, la integración no ha sido eficiente, ya que los inmigrantes están insertos en ocupaciones para las que no es esencial tener un alto grado de especialización o estudios universitarios terminados.

Por consiguiente, la justificación de realizar esta investigación desde una mirada o enfoque de intervención es debido a que los trabajos o estudios realizados sobre la integración de la inmigración mexicana calificada abordan el tema desde la causa por la que migran y su trayectoria laboral, destacando que ésta última ha sido deficiente dentro del país; lejos de abundar entre las posibles soluciones, no desde la motivación, pero desde la integración laboral dentro de los Estados Unidos. Esto es, cómo a partir de las experiencias documentadas, la identificación de los retos que enfrentan dentro de su integración en el mercado de trabajo en Estados Unidos, y la deficiencia que hay en su proceso de integración en términos

ocupacionales, se pueden encontrar mecanismos que mejoren el proceso de integración laboral, y que esto tenga un impacto en mejorar las condiciones de vida, particularmente, en el ámbito de integración económica de los migrantes.

Conforme a lo anterior, la temporalidad del desarrollo del presente proyecto será en el periodo actual, de forma específica entre el año 2019 a 2024, tomando como referencia la creación del plan estratégico llamado *Welcoming San Diego* 2019-2024, donde se evidenció en el apartado llamado “Oportunidad económica” la necesidad de creación de programas de conexión y capacitación laboral que vinculen a las personas inmigrantes con oportunidades laborales de acuerdo a sus habilidades y mejoren su integración en el condado (San Diego Gov, 2020).

Aunado a lo expuesto, en el periodo 2020 la asociación San Diego Workforce Partnership (2020) precisó sobre el tema de integración de la población inmigrante calificada en el mercado laboral del condado, ya que tales estaban localizados en trabajos que requieren de poca habilidad profesional. De modo que, se demuestra que las y los nuevos inmigrantes altamente calificados y capacitados enfrentan retos complejos para obtener empleo de acuerdo a su especialidad, a causa de la falta de experiencia profesional en el país.

En tal coyuntura, atender este tema correspondiente a la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas desde el campo de estudio de las ciencias sociales, particularmente desde los estudios de la migración, es oportuno, ya que, a pesar de ser un tema estudiado y analizado en distintos campos, es en éste donde se permite comprender el contexto de la integración laboral. En específico, en el que se inserta la problemática de la inmigración mexicana calificada en San Diego, California, y deja ver la deficiente integración ocupacional que existe en el condado, así como las experiencias y retos que llevan consigo durante su proceso de integración laboral.

Por otra parte, abordar el tema a través de un enfoque de intervención, en el cual se pretenda realizar una propuesta para mejorar las capacidades y habilidades en los procesos de integración laboral ocupacional de la población inmigrante mexicana calificada en el condado, mediante la realización de talleres para la adquisición o perfeccionamiento de habilidades, resulta pertinente, ya que no sólo ayudará a retomar el tema de integración laboral e identificar los desafíos o precariedades a los que hacen frente en la actualidad en Estados Unidos. Sino que, el enfoque

del tema aportará mecanismos aplicados para que las personas inmigrantes mexicanas calificadas tengan mejores conexiones de oportunidades laborales, y herramientas que les permitan enriquecer su capital humano y posibilite el inicio de una trayectoria profesional ascendente en el mercado de trabajo del país.

Como se ha señalado anteriormente, hay distintos factores que inciden en la integración laboral de la población inmigrante calificada en el mercado de trabajo estadounidense. Con esta investigación-intervención se busca dar respuesta a las siguientes interrogantes: 1) ¿Cuál es la situación laboral en la que se encuentran las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral de San Diego? 2) ¿Cuáles son las principales determinantes que inciden en la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en San Diego? 3) ¿Qué experiencias han tenido en su trayectoria laboral las personas inmigrantes mexicanas calificadas en torno a su integración laboral ocupacional en el mercado de trabajo del condado de San Diego? 4) ¿Cómo influiría la implementación de talleres de perfeccionamiento de redacción curricular en la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada del condado?

Desde este punto, la presente tesis tiene como objetivo general diseñar una propuesta de intervención que ayude a mejorar las capacidades y habilidades para la integración laboral ocupacional de la población inmigrante mexicana calificada en el condado, a través de la impartición de talleres y difusión de capacitación. Además, se plantean tres objetivos específicos: i) identificar los principales retos que enfrentan actualmente las personas inmigrantes mexicanas calificadas en su integración en el mercado laboral de Estados Unidos, ii) identificar y analizar las características demográficas, de residencia y ocupacionales de la población inmigrante mexicana calificada del condado de San Diego, y iii) rastrear y documentar los programas y recursos públicos que ofrece la ciudad y que tienen relevancia en el desarrollo del capital humano de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en la actualidad.

La hipótesis formulada para esta tesis plantea que las experiencias que ha tenido la población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos, en cuanto a su integración laboral en el mercado de trabajo, no han sido en su mayor parte fructíferas, sino que éstas recaen en la

precariedad, ya que se encuentra inserta en ocupaciones para las que no es esencial tener un alto grado de calificación o estudios universitarios terminados. Como resultado, la nula relación entre las habilidades presentadas por la persona inmigrante calificada con el oficio que desempeña, lleva a que no desarrolle una trayectoria laboral profesional en el país y su integración se torne deficiente.

De esta manera, la dificultad de la validación de títulos académicos provenientes del país de origen, la falta de información sobre procesos que permitan la certificación de títulos universitarios, o en su caso la aplicación de exámenes exhaustivos y de alto costo para la credencialización de ciertas profesiones, así como el dominio de competencia completa del idioma, son algunos de los desafíos que contribuyen a que las personas inmigrantes calificadas opten por emplearse en ocupaciones para las cuales no se requiere una cualificación profesional.

La estrategia metodológica que se empleará para cumplir con los objetivos planteados y darle respuesta a las interrogantes que se presentan en este trabajo, y que conlleve a la propuesta de intervención para la mejora de las capacidades y habilidades para la integración laboral de la población inmigrante calificada de origen mexicano en San Diego, será de corte mixto, con un enfoque cuantitativo-cualitativo. La investigación mixta consiste en recopilar, analizar e integrar datos tanto cuantitativos (cerrados) como datos cualitativos (abiertos) que permitan la comprensión de una problemática con base en la combinación de estos dos enfoques (Creswell, 2015).

Así pues, la integración laboral de la población inmigrante calificada es un tema relevante y complejo que requiere de una estrategia metodológica integrada, en la cual no persista una descripción o explicación homogénea del tema. Por lo que, una estrategia metodológica mixta utilizará la combinación de tendencias estadísticas o historias y experiencias, donde el uso de tales métodos en fuerza colectiva permita una mejor comprensión de la problemática, y mayor validez del análisis sobre el tema a investigar (Contreras, s.f. ab y Creswell, 2015).

La metodología mixta será de corte exploratorio secuencial, donde la recopilación y análisis de datos de la parte cuantitativa va seguido por el análisis y recopilación de datos cualitativos, el cual ofrece un primer acercamiento al fenómeno que se pretende explorar (Creswell, 2008). El

primer enfoque que se realizará en la investigación es el cuantitativo, ya que se busca analizar la representatividad que tiene la población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos y en San Diego, y las características demográficas, de residencia y ocupacionales de las personas inmigrantes mexicanas calificadas del condado, y cómo dichas características se relacionan o influyen con su proceso de integración laboral en el mercado de trabajo.

En este parecer, las variables a utilizar en el enfoque expuesto se delimitaron en cuatro niveles: i) características demográficas, ii) formación académica, iii) características de residencia, y iv) ocupacionales. Por ende, esta etapa de la metodología se realizará utilizando la American Community Survey (ACS) como principal fuente de información. La ACS o Encuesta de Población Americana es un programa de encuestas demográficas realizado por la Oficina del Censo de Estados Unidos, la cual recopila información en todo el país, en cuanto a las características sociodemográficas, sociales, económicas y de residencia (ACS, s.f).

Por otra parte, se reconoce que es esencial tener dentro de la investigación una aproximación de análisis cualitativo, ya que en esta tesis se pretende conocer la situación laboral y experiencias que han tenido en su trayectoria laboral las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego. Al igual que, rastrear y documentar los programas y recursos públicos que ofrece el condado. En la fase del enfoque metodológico cualitativo se plantea recurrir al método de análisis de trayectorias laborales, esto es, las distintas etapas por las que un individuo recorre al finalizar su formación, así como también al integrarse al mercado de trabajo (Jiménez, 2009).

Por lo anterior, resulta valioso identificar, analizar y comprender los procesos por los que atraviesa la población inmigrante mexicana calificada durante su integración laboral, en especial la que llega a experimentar precariedad en su proceso de integración al mercado de trabajo. Por ello, se propone desarrollar entrevistas semiestructuradas a personas inmigrantes mexicanas calificadas seleccionadas para esta investigación, con la finalidad de analizar la situación laboral en la que se encuentran y los retos a los que hacen frente en su proceso de integración laboral en el mercado de trabajo.

De igual forma, contar con el *expertise* de actores clave dentro del condado, como sociedad civil, en este caso la asociación de fuerza laboral del condado llamada San Diego Workforce

Partnership. Cabe mencionar, que las entrevistas serán grabadas, transcritas y analizadas (Dunn, s.f.); priorizando el carácter diverso de las distintas experiencias presentadas por parte de las personas inmigrantes calificadas entrevistadas respecto a su integración laboral en el mercado de trabajo en el condado. En este aspecto, en todas las entrevistas se utilizarán pseudónimos para proteger la identidad de los entrevistados (Dunn, s.f.).

En otro ámbito, dentro de este enfoque cualitativo se hará uso del método documental, este tipo de método utiliza procesos como el análisis y deducción de documentos mediante la recolección de datos que permite encontrar hechos y fuentes de investigación (Ramírez, 2018). Se utilizarán recursos impresos, y documentación electrónica, como revistas, tesis, artículos especializados, reportes de investigación gubernamental, de organizaciones no gubernamentales (ONGs) y demás publicaciones académicas para indagar sobre los determinantes en cuanto a la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el mercado de trabajo estadounidense.

No obstante, para identificar y comprender por medio de distintas fuentes documentales los diversos retos a los que hacen frente las personas inmigrantes mexicanas calificadas para integrarse laboralmente en Estados Unidos. Aunado, a la búsqueda de los programas públicos locales de integración socioeconómica disponibles en el condado, relevantes a la integración laboral de la inmigración calificada.

CAPÍTULO I

BASES TEÓRICAS, CONCEPTUALES Y METODOLÓGICAS

1.1 Marco histórico y contextual

La migración hacia Estados Unidos se ha presentado de manera histórica donde era percibida como una migración laboral no calificada, indocumentada e inserta en actividades primarias o terciarias (Vázquez y Domínguez, 2023). Sin embargo, a mediados del siglo XX se identificó un incremento en la participación de inmigrantes mexicanos calificados en el mercado laboral estadounidense (Barrios, 2021).

En la primera década del siglo XXI, la tasa de crecimiento de inmigrantes mexicanos calificados que residen en Estados Unidos fue mayor en comparación a la de los connacionales con niveles de escolaridad más bajos (González, 2005). De acuerdo con la Current Population Survey (CPS), en 2002, había aproximadamente 387,557 mexicanos en Estados Unidos que tenían licenciatura o más, los cuales representaban el 5.5 por ciento del total de los inmigrantes mexicanos en Estados Unidos (González, 2005).

En otro aspecto a considerar, Vázquez y Domínguez (2023) señalan que entre los diversos factores que existen dentro del proceso de la inmigración calificada hacia los Estados Unidos, es el efecto de la globalización contemporánea, que desde la década de 1970 ha producido dentro de la economía mexicana un déficit dentro de la creación de empleos para los individuos que poseen posgrados. Así pues, las autoras puntualizan que, dentro de las razones para inmigrar a los Estados Unidos, específicamente de la migración mexicana calificada, recae en la obtención de un mejor trabajo, tener experiencia profesional dentro de su trayectoria laboral, mejor calidad de vida (mejor futuro para su familia) y unión a un cónyuge, por destacar algunas.

Por consiguiente, se identifica que en 2021 había 912 mil personas de origen mexicano y con al menos licenciatura completa residiendo en Estados Unidos, según datos de la ACS. De esta forma, el estado de California es en donde a partir del siglo XX ha sido el principal punto de residencia y destino económico de las personas inmigrantes mexicanas calificadas (Pérez, Cuellar y Johnson, 2020). Además, entre los períodos de 2015 a 2019, aproximadamente el 36.0

por ciento de los inmigrantes de tal estado eran de origen mexicano (Migration Policy Institute, 2022). Más aún, la población mexicana migrante calificada por ocupación experimentó en el año 2020 un aumento porcentual del 26.3 por ciento referente a los estudios universitarios completos (López, Luna y Reyes, 2022).

Desde la perspectiva histórica, el análisis del papel que poseen los inmigrantes mexicanos calificados en el mercado laboral estadounidense demuestra que a menudo éstos no logran insertarse en ocupaciones calificadas. Por consiguiente, los inmigrantes mexicanos calificados y de otros países latinoamericanos que radican en EE.UU., presentaron en la primera década del siglo XXI una mayor tasa de desocupación de empleo en comparación a los nativos blancos o no hispanos (Martínez, Vargas y Ramírez, 2018).

Conforme a lo anterior, el 16.0 por ciento de los inmigrantes mexicanos se empleaban en ocupaciones del sector de limpieza, preparación y venta de alimentos, en otras palabras, ocupaciones para las cuales estaban sobre calificados (Martínez *et al.*, 2018). Batalova y Fix (2008) analizaron que en el año 2005 el 46.5 por ciento de los mexicanos que poseían una formación profesional en México y no en Estados Unidos, se empleaban en ocupaciones no calificadas, en contraste con la población formada en el país de destino con un porcentaje que descendía a 33.7 por ciento, lo que muestra que los inmigrantes mexicanos tienen menos probabilidades de éxito en su inserción laboral.

Por ende, las dificultades que enfrentan los mexicanos calificados en el mercado de trabajo estadounidense no sólo radican en las ocupaciones que desempeñan, sino que tales se relacionan con la dificultad que llegan a tener en la validación de sus grados académicos (González, 2005). Cruz Piñeiro y Ruiz Ochoa (2010) apuntan que los desafíos a los que se enfrentan los migrantes mexicanos calificados al tratar de ingresar al mercado laboral son causados por distintos factores, como la validación de credenciales, acuerdos de certificación o iniciativas que den pie a que este tipo de inmigrantes gocen de una trayectoria profesional y adquieran experiencia relevante en el país de destino (Estados Unidos).

Más aún, los hallazgos presentan que el “71.0 por ciento de estos inmigrantes se emplean en ocupaciones consideradas técnicas o de baja calificación” (Calva y Alarcón, 2015, p.3). Como resultado, la inserción ocupacional de los inmigrantes calificados se ve afectada por distintos

determinantes y procesos en cuanto a la certificación y experiencia profesional, lo que produce la subutilización de las capacidades y una deficiente integración laboral, ya que están insertos en ocupaciones para las que no es necesario tener estudios universitarios (Canales, 2006, Calva y Alarcón, 2015 y Barrios, 2021).

Asimismo, Calva y Alarcón (2015) indican que los inmigrantes mexicanos calificados no siempre responden a la demanda del mercado laboral estadounidense, ya que hay una diferencia entre el área en que los inmigrantes obtienen sus certificaciones y las áreas de especialidad en la demanda laboral en Estados Unidos, ya que éstas se encuentran relacionadas con los sectores de la tecnología de la información y el cuidado de la salud.

Por otra parte, Vázquez y Domínguez (2023) argumentan que una parte considerable de los mexicanos profesionistas están empleados en trabajos que no corresponden al nivel de conocimientos dentro de formación académica universitaria, es decir, hay una mayor proporción de este tipo de inmigrantes en ocupaciones no adecuadas a su formación, laborando en actividades que no requieren preparación universitaria o experiencia laboral, proporción que presenta una variación entre un 30.0 y 60.0 por ciento.

Así pues, dentro de un estudio comparativo internacional que presentan Vázquez y Domínguez (2023) afirman que en Estados Unidos entre los años 2011 y 2015, el 47.0 por ciento de las personas inmigrantes mexicanas calificadas estaban ocupadas en actividades de trabajo con subutilización de competencias. Por otra parte, se destaca que el proceso de inserción laboral en Estados Unidos también ha sido abordado desde la perspectiva gubernamental en cuanto a la acreditación de los estudios profesionales.

Esto es, el Departamento de Educación de Estados Unidos es un departamento a nivel gabinete del gobierno federal, fundado en 1979. Que, a través de la Oficina de Asuntos Internacionales, brinda coordinación en cuanto a la educación, políticas y programas; más no evalúa calificaciones o títulos extranjeros (Departamento de Educación de Estados Unidos, 2023a). Por lo que, los inmigrantes al buscar empleo en el país de destino, la autoridad competente para reconocer la educación y las calificaciones previas es el propio empleador. A menudo, el empleador solicita al inmigrante una evaluación de las credenciales para determinar y comparar con las credenciales estadounidenses. Dichas evaluaciones son realizadas por servicios

privados, no gubernamentales de evaluación de credenciales, que requieren costos adicionales (Departamento de Educación de Estados Unidos, 2023b).

Conforme a lo anterior, World Education Services (WES), establecida en 1974, y Association of International Credential Evaluators (AICE), fundada en 1998, son instituciones que brindan servicios referentes a la evaluación de credenciales de estudios profesionales realizados fuera de Estados Unidos, es decir, inmigrantes que poseen credenciales internacionales, para que tales utilicen plenamente su capacitación y experiencia para avanzar en su educación y carreras en Estados Unidos (AICE, 2022; y WES, 2023). Pese a ello, las acciones previas para promover la integración laboral de los inmigrantes en Estados Unidos dependen de la circunscripción del territorio en el que se encuentran.

Para fines de la presente investigación, se contextualiza la octava ciudad más grande de los Estados Unidos, y la segunda más grande de California, con notoria representatividad de inmigrantes mexicanos, es decir, San Diego (University of Southern California [USC], s.f.). San Diego es la ciudad costa oeste ubicada al sur y fronteriza con México. Durante las décadas de 1970 y 1980 alrededor del 76.0 por ciento de todos los inmigrantes que llegaron desde tal fecha, eran inmigrantes mexicanos (47.0 por ciento) (USC, s.f.). Empero, fue en la década de los ochenta cuando hubo una pequeña ola de inmigrantes mexicanos con estudios profesionales avanzados que se estableció firmemente en el condado (Ganster y Buj, 1991).

Actualmente, San Diego sigue siendo uno de los condados con notoria representatividad de inmigrantes mexicanos, ocupando durante los períodos de 2015-2019 el séptimo lugar como uno de los condados en Estados Unidos con mayor inmigración mexicana, 336,000 personas (MPI, 2022). En otras palabras, los inmigrantes de origen mexicano representaron el 47.0 por ciento de la población de inmigrantes en el condado (MPI, 2022). De manera reciente, el condado de San Diego mostró en el 2020, ser una de las once metrópolis con mayor presencia de migración calificada proveniente de México (López, Luna y Reyes, 2022).

En estas condiciones, el condado de San Diego se convierte en un territorio local con una trayectoria histórica de inmigración de ascendencia mexicana, en el presente, inmigrantes mexicanos calificados. En el contexto institucional, el condado ha creado un camino hacia la participación cívica de los inmigrantes y la oportunidad laboral que brinda la economía de la

región; pese a que a nivel local aún se requiere mejorar la recepción de inmigrantes, en torno al aprendizaje del idioma y la difusión de información de los servicios locales (USC, s.f.). Por ende, el condado en 2019, fue elegido entre otros condados de EE.UU., para recibir asistencia técnica, esto es, maximizar la calidad en la implementación de proyectos para la integración de inmigrantes calificados (San Diego Workforce Partnership, 2019). Como resultado, el gobierno del condado desarrolló el plan estratégico llamado Welcoming San Diego 2019-2024.

El plan estratégico Welcoming San Diego 2019-2024, es una iniciativa para promover la integración cívica, social y económica de inmigrantes y refugiados en la ciudad, con base en una serie de recomendaciones hechas por el gobierno y organizaciones de sociedad civil. En este parecer, el plan estratégico contiene un apartado llamado “Oportunidad económica”, en el que confirma la necesidad de la creación de programas de conexión y capacitación laboral que conecten a los inmigrantes con oportunidades laborales de acuerdo a sus habilidades (San Diego Gov, 2020).

Aunado a lo anterior, en el 2021, la Junta de Supervisores del Condado de San Diego aprobó la creación de una Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados (OIRA, por sus siglas en inglés) con el objetivo de promover el acceso a los servicios que ofrece el condado y las oportunidades económicas para todos los habitantes (San Diego Gov, 2023).

Por otra parte, la creación de una asociación de fuerza laboral sin fines de lucro llamada San Diego Workforce Partnership, fue designada por el condado de San Diego, en 1974, para recibir fondos estatales y federales para administrar la capacitación laboral y los programas de empleo en toda la región, a través de la cual jóvenes y adultos elegibles desarrollen habilidades y conocimientos que satisfagan la demanda laboral del condado (San Diego Workforce Partnership, 2023).

En virtud de lo expuesto, el gobierno de Estados Unidos, así como el gobierno local y asociaciones del condado han hecho diversos esfuerzos para integrar a los inmigrantes a la fuerza laboral, empero, las directrices empleadas tienden a ser recomendaciones, que lejos de abundar en planes de acción que contemplen a los grupos de inmigrantes con mayor deficiencia laboral, en este caso, los inmigrantes calificados de origen hispano, en particular de ascendencia mexicana, se centran en propuestas de intervención genéricas o generalizadas.

1.2 Diagnóstico de la situación actual

Los sujetos de estudio de la presente tesis corresponden a la población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos, en específico, la perteneciente al condado de San Diego. De esta forma, la situación a atender dentro de esta intervención es la integración laboral de tales inmigrantes en dicho condado, donde se han identificado diversos determinantes que influyen o inciden en su proceso de integración.

Algunos de los determinantes en los que se podrá particular atención, serán los relacionados a las características sociodemográficas (edad, sexo, formación académica, dominio del idioma inglés), características de residencia (condición migratoria y tiempo de estancia en el país), y las preferencias del mercado de trabajo, que ilustran la precariedad en la integración laboral que llegan a tener los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al desarrollar actividades para las que no se requiere una especialización o grado académico a nivel licenciatura o posgrado.

De manera general, los inmigrantes mexicanos y centroamericanos tienen menos posibilidades de estar en ocupaciones calificadas debido a sus características sociodemográficas, en cuanto a su origen, características individuales y capital humano (González, 2005). A su vez, Bermúdez, (2010), y Cruz Piñeiro y Ruiz Ochoa (2010) indican que los desafíos a los que se enfrentan los inmigrantes mexicanos calificados al tratar de ingresar al mercado laboral son causados por distintos factores, entre ellos, capital humano en su formación académica, experiencia laboral relevante, competencia del idioma, acreditación oficial para el ejercicio profesional (validación de credenciales y certificación de títulos extranjeros).

Así pues, el estatus regular de residencia del inmigrante calificado resulta en gran medida decisivo dentro del proceso de integración laboral, es decir, puede limitar o condicionar las interacciones dentro del mercado de trabajo, mejorar las condiciones de integración laboral (oportunidades de trabajo), y el acceso a asistencia y programas sociales para su desarrollo profesional (Bermúdez, 2010).

Por otro lado, para abordar la problemática de la incorporación laboral deficiente de los inmigrantes mexicanos, se propone definir dos ejes: el de la política y gestión, y el de los actores.

El primer eje está dividido en dos aspectos, dentro de las políticas, estarían los programas, lineamientos e instrucciones que son emitidos por las dependencias o instituciones que llevan en sus agendas los temas de integración. En otras palabras, se considera que este ámbito, es propio de dependencias de tipo gubernamental (Departamento de Educación de Estados Unidos, y a nivel local, la Oficina de Asuntos de Inmigrantes y Refugiados).

En otro ámbito, está la cooperación con asociación civil en la integración y desarrollo de programas laborales (San Diego Workforce Partnership) y en otro aspecto, la asistencia del sector privado en la gestión de la integración en el tema ocupacional, como en la acreditación de credenciales foráneas: World Education Services (WES) y Association of International Credential Evaluators (AICE).

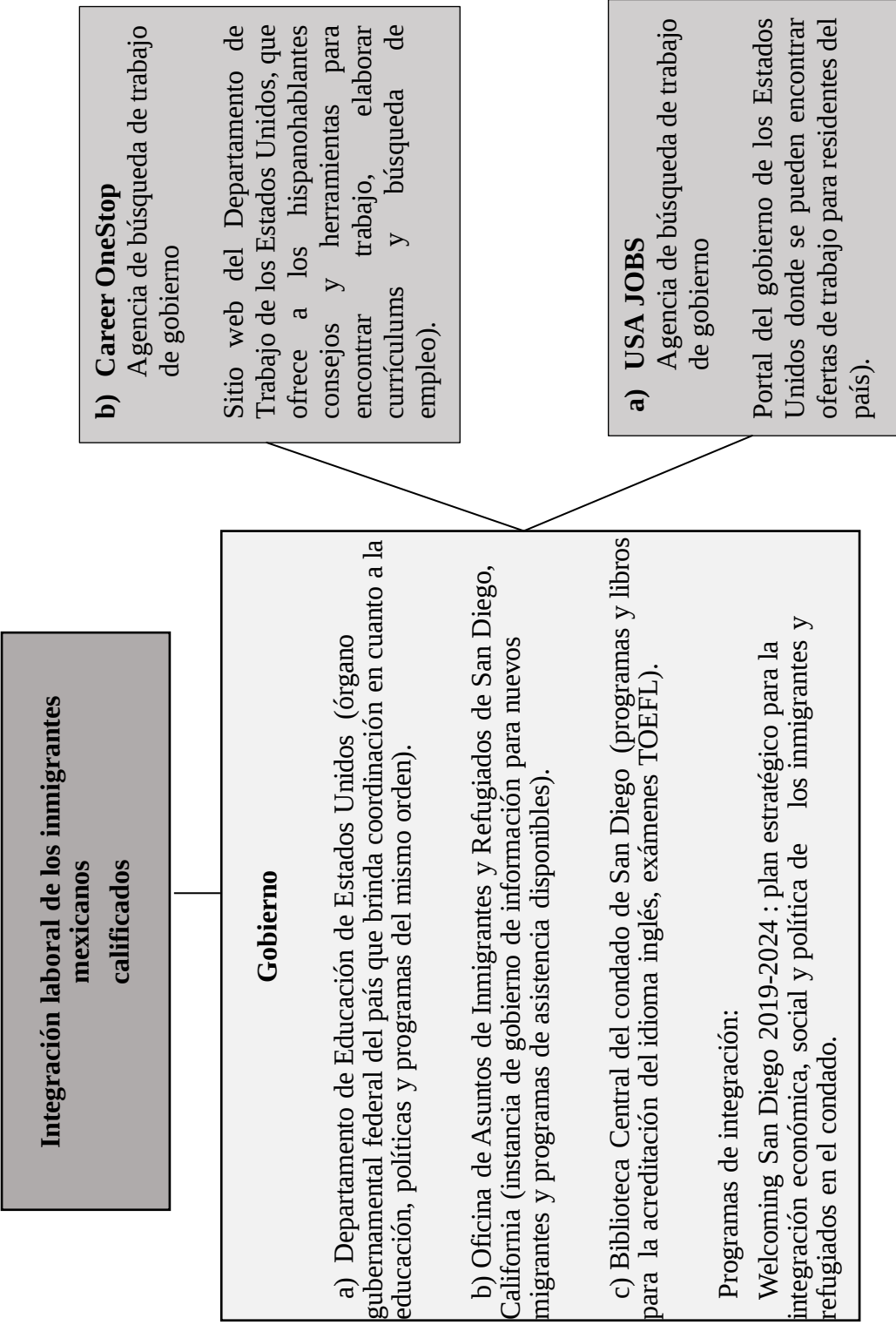
En concordancia con lo anterior, la gestión se implementará y operará por medio de las instituciones gubernamentales, de sociedad civil o centros privados en materia de integración laboral. Esto es, a través de normativas, prácticas y criterios estipulados por tales actores, los cuales inciden directa o indirectamente en el proceso de integración laboral de los inmigrantes calificados al facilitar trámites, acceso a programas de capacitación laboral, asistencia técnica y educación.

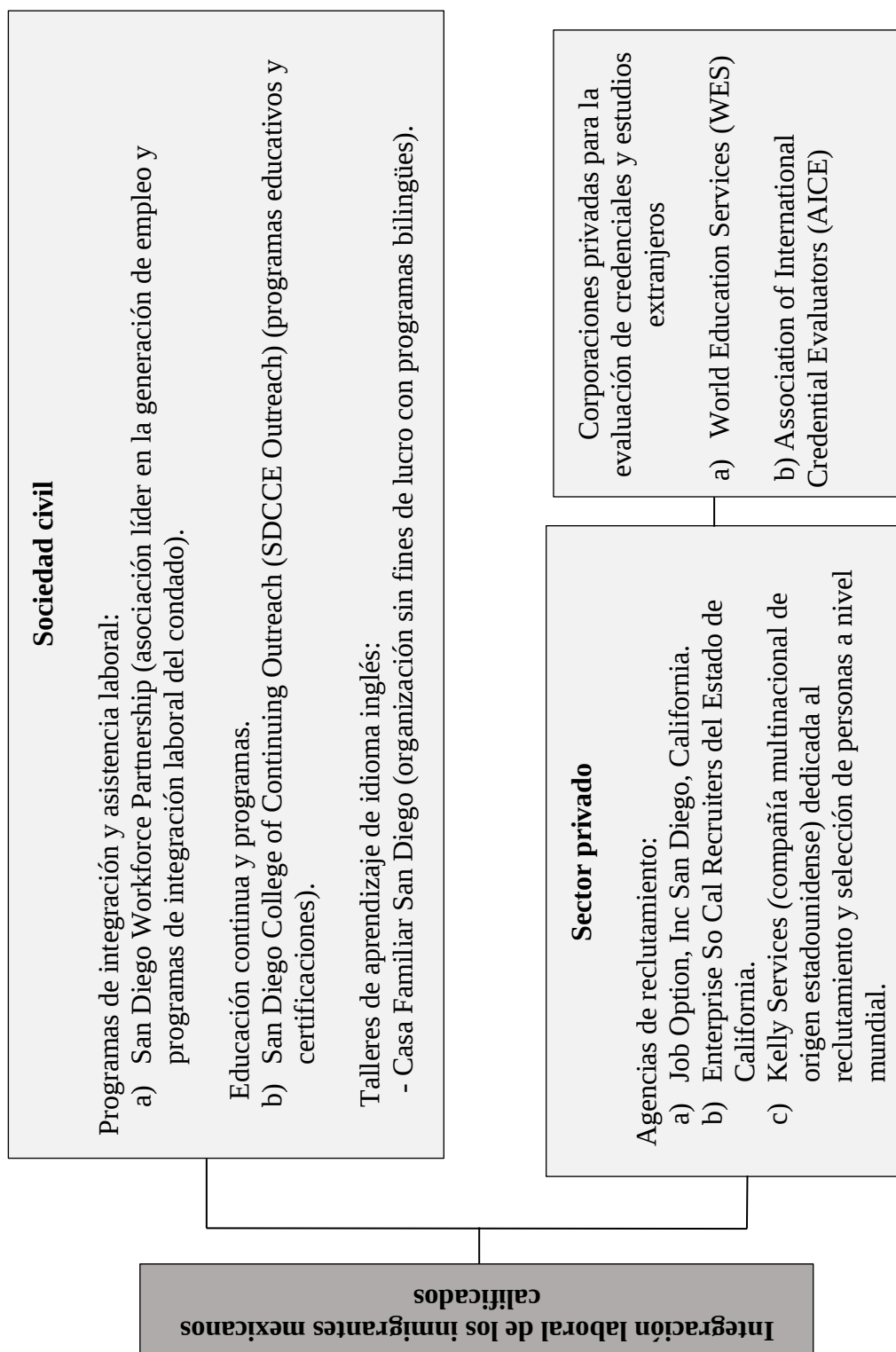
Por consiguiente, en el eje de los actores, se pueden contemplar tres categorías generales señaladas previamente, que intervienen o influyen en la integración laboral de los inmigrantes mexicanos calificados: orden gubernamental, sociedad civil y agencias privadas (Véase Diagrama 1.1). Los órganos gubernamentales a cargo de brindar información, programas sobre la integración, ya sea por función normativa o por el rol que juegan en la implementación, para que los inmigrantes calificados tengan ciertas habilidades o credenciales, y puedan integrarse de una mejor forma en un trabajo calificado.

La segunda categoría, fungirá como un actor de apoyo y cooperación, donde se incluirán asociaciones civiles, programas comunitarios de aprendizaje de idioma, certificaciones y redacción curricular, que apoyen la integración de dichos inmigrantes en el mercado laboral. La tercera categoría, son agentes o corporaciones privadas, Lozano (2017) los define como intermediarios en la dinámica del mercado, que influyen en las formas de inserción laboral, así como las agencias de reclutamiento de inmigrantes calificados que conectan con oportunidades

de trabajo de acuerdo a las habilidades presentadas, o corporaciones que fungen como facilitadoras de gestión de credencialización para los títulos extranjeros.

Diagrama 1.1 Diagrama de actores vinculados a la integración laboral de inmigrantes calificados





Fuente: Elaboración propia por medio de San Diego Immigrant Rights Consortium (s.f.); Association of International Credential Evaluators (AICE, 2022); Departamento de Educación de Estados Unidos (2023); San Diego Gov(2020a); San Diego Gov(2020ab); San Diego Workforce Partnership (2020), y World Education Services (WES, 2023).

Por último, en cuanto al análisis de las brechas del estado actual del panorama y el escenario deseado en la planificación estratégica, se tiene que, en la actualidad, el condado de San Diego mostró en el año 2020, ser una de las once metrópolis con mayor presencia de migración calificada proveniente de México (López, Luna y Reyes, 2022). De ahí que, asociaciones como San Diego Workforce Partnership (2020) exponen que, en el año 2020, la mayor parte de los inmigrantes calificados en el condado estaban localizados en trabajos que requieren de poca habilidad profesional.

Conforme a lo anterior, se desea transformar el escenario en donde la mayoría de los inmigrantes mexicanos calificados se integren en trabajos cualificados, o donde se requiera un grado de formación universitaria en el mercado de trabajo. El principal medio para lograr lo descrito, es a partir del desarrollo de la propuesta de intervención mediante la realización de talleres de difusión y capacitación, donde se podrán mejorar o dotar de ciertas habilidades claves a los inmigrantes mexicanos calificados, para dichos tengan mayores posibilidades de integrarse en ocupaciones calificadas en mercado laboral del condado, aunque esta se presentará de manera más detallada en el capítulo tres del presente documento.

1.3 Marco conceptual y de referencia

La integración de la población inmigrante es un tema que ha sido abordado desde distintas escuelas y perspectivas teóricas dentro de las ciencias sociales y la economía neoclásica. A pesar de ser una cuestión que ha sido estudiada desde distintos matices, aún no existe un consenso en su definición. Es así como, a principios del siglo XX la investigación sobre migración e integración fue dada en la llamada Escuela de Chicago en la disciplina de la sociología, donde los estudios y análisis de la academia se han concentrado en la adaptación de los extranjeros a las sociedades receptoras (Heckman, 2005 y Valenzuela, 2022).

1.3.1 Integración laboral y determinantes

Heckman (2005) propone que la integración es un proceso social, ya que éste es interactivo, duradero, de inclusión y aceptación de los migrantes en las instituciones y sociedades receptoras, con la adquisición de derechos, identidades y aprendizajes en cuanto al capital social, cultural y

económico. Empero a ello, Heckman (2005) indica que dentro de este proceso social hay distintas dimensiones en la integración dentro de las instituciones de la sociedad acogedora, como lo es el económico, el cual alude al mercado laboral; el de educación (capital humano) donde se señala la formación profesional del inmigrante, y la ciudadanía y/o políticas de integración.

Ager y Strang (2008) proponen un marco para la integración basado en diez campos clave (*key domains*) y agrupados dentro de cuatro rubros (*headings*), es decir, medios marcadores (educación y empleo), conexiones sociales (lazos sociales), facilitadores (lenguaje y cultura) y base (derechos y ciudadanía), utilizados para definir una integración exitosa. Para fin de este trabajo en cuanto a la integración laboral, se tomarán en cuenta los medios marcadores de integración.

Así pues, el empleo y el acceso al mercado de trabajo se tornan cruciales para el proceso de integración laboral, dentro de la dimensión de integración económica, en donde éste primero ha sido identificado constantemente como un factor en el que influyen cuestiones relevantes al acceso a la independencia económica, encuentros con actores clave en la sociedad y mercado, y oportunidad de desarrollar habilidades lingüísticas dentro del proceso de integración laboral (Ager y Strang, 2008).

Pese a ello, en este aspecto laboral de la integración, Ager y Strang (2008) y Valenzuela (2022) señalan que una barrera importante al empleo está relacionada con la dificultad del reconocimiento de las cualificaciones y la experiencia laboral previa. Por consiguiente, el subempleo, en otras palabras, aquel trabajo que no requiere niveles de habilidades o calificaciones altas para el desarrollo de una ocupación, se posiciona como un factor común en la experiencia de las personas inmigrantes calificadas en el mercado laboral de la sociedad de destino (Ager y Strang, 2008; África Educational Trust, 1998).

De esta manera, la formación profesional y la educación dentro de la integración laboral son consideradas como aspectos clave, ya que aumentan las posibilidades de obtener un empleo en general, y mejorar habilidades lingüísticas o laborales específicas (Ager y Strang, 2008). En virtud de lo expuesto, hay diversos trabajos que dejan ver las múltiples dimensiones dentro de la integración, las teorías de la integración laboral de las personas inmigrantes en los países

receptores fueron desarrolladas por medio de las experiencias de la población inmigrante no calificada, de forma que no ha habido un avance relevante sobre la inmigración con educación profesional avanzada (Calva y Alarcón, 2015).

Por lo tanto, la clasificación de los acercamientos teóricos que buscan analizar y explicar la integración laboral de la población inmigrante en el mercado de trabajo puede dividirse en cuatro enfoques. El primero, es el de la asimilación, el cual propone que, ante un mercado de trabajo diverso y compuesto por jerarquías, las personas trabajadoras inmigrantes pueden ascender en la medida que se asimilen, como resultado del desarrollo de nuevas habilidades correspondientes al lenguaje, valores y nivel de educación (Gordon, 1964 y Gonzáles, 2005).

De este modo, el concepto de asimilación era considerado desde los estudios sobre la migración como un proceso de integración exitoso; hallazgo, que posteriormente cambió, ya que resultó insuficiente para definir a la integración, debido a que sólo refería a ella como un proceso unidireccional y unilateral en donde los inmigrantes abandonan su identidad y cultura (Heckman, 2005 y Valenzuela, 2022). Por otra parte, una de las perspectivas que ha sido la más relevante y dominante para analizar y explicar la integración laboral de la inmigración calificada, y la movilidad de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo, es la teoría del capital humano.

La teoría del capital humano se enmarca en la economía neoclásica en el siglo XX, siendo Becker (1993) uno de sus principales expositores, ya que en esta teoría se pone especial énfasis en las características individuales de la persona inmigrante, demostrando que la población inmigrante con un alto capital humano o con altas habilidades tiende a tener mayor ventaja y éxito en el mercado laboral, en comparación a los que poseen un capital humano menor (Calva y Alarcón, 2015 y González, 2005).

Por ende, entre mayor sea la producción de capital material y la rentabilidad en la adquisición de capacidades productivas y de acumulación de conocimiento, mayor será el impacto en el costo de oportunidad del empleo (Calva y Alarcón, 2015; González, 2005). González (2005) menciona que la teoría del capital humano ha añadido otros rasgos, como la educación (años de escolaridad, nivel de educación), dominio de otro idioma, tiempo de residencia, y otras variables que recaen en las características sociodemográficas de la población inmigrante calificada.

Al mismo tiempo, Aronson (2007) y Calva y Alarcón (2015) apuntan a que la teoría del capital humano ha sido criticada por su carácter individualista, ya que atribuye a que la integración y los acontecimientos que ocurran en ella, es reflejo de la conducta individual del inmigrante, y que las explicaciones deben hallarse en tal y no en factores demográficos como el sexo o nacionalidad, capital social, residencia, comportamiento de los mercados laborales o marcos institucionales que puedan incidir en la oportunidad laboral de las personas inmigrantes calificadas.

No obstante, hay otras teorías de carácter estructuralista que coinciden con algunos elementos de la teoría del capital humano en cuanto a la importancia que tienen las características individuales (edad, educación, dominio del idioma, etc.) en la integración laboral. Aun así, esta teoría estructuralista argumenta que tanto las características individuales de las personas inmigrantes, como el contexto del país de destino, influyen en el proceso de integración en el mercado laboral, puesto que la posición ocupacional está en función de tales características que presenta la persona inmigrante y las condiciones del mercado de trabajo (demanda, actividades económicas y localización, entre otras) (González y Guhleman, 1985; González, 2005).

Por su parte, la acreditación o validación de estudios realizados en el extranjero toma parte central del presente trabajo, dado que funge como una herramienta crucial en la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas. Debido a que, a través de la validación y acreditación de los estudios realizados en el extranjero incrementan sus posibilidades de integrarse dentro del mercado laboral en puestos con mayor calificación, ya que sus conocimientos y habilidades serán acreditados en el país receptor.

En este parecer, Spence (1976) a través de la teoría de la señalización ilustra a la educación como una señal dentro de los mercados de trabajo; donde la señalización se traduce en una serie de actividades o inversiones que realizan los individuos para comunicar de forma efectiva la información que poseen (atributos, educación, habilidades). Así pues, Spence (1976) estudia cómo los trabajadores pueden utilizar sus niveles de educación como una “señal” a los empleadores de su productividad. Spence (2002) alude a que un empleador no puede distinguir entre la alta y baja productividad cuando se realiza la contratación en el mercado de trabajo.

A este respecto, los trabajadores mejores capacitados tendrán el incentivo de obtener títulos con mayor escolaridad, con la intención de señalar su alta capacidad y enviar una señal distinta a los empleadores (Spence, 1973). De este modo, el autor puntualiza que el concepto de señalización deja ver cómo los trabajadores con un nivel superior pueden diferenciarse del trabajador medio, a través de una acción que pueda percibirse (señal), esto es, los trabajadores o agentes con mayor información (educación) y mayores habilidades.

Por ello, tales trabajadores o vendedores como Spence (1973) lo indica estarían más propensos a enviar una señal, a través de la adquisición de un título universitario, acreditación y entre otras adquisiciones que mejoren su capital humano, a un determinado coste, el cual no estaría al alcance de todos los trabajadores (los que no posean una licenciatura). En consecuencia, si los empleadores o empresarios reconocen y aceptan esta señal como distintivo de la calidad de los trabajadores, las probabilidades de que ofrezcan un salario mayor a éstos serán más altas.

Puesto que, los trabajadores que realicen la acreditación, credencialización correspondiente y demás actividades que enriquezcan su capital humano, es decir, la señal de educación, tendrán mayores incentivos para reconocer la señal y realizar la contratación de los más educados. De esta manera, el presente trabajo tomará en cuenta los siguientes factores como determinantes en la integración laboral: el idioma, la formación académica y la credencialización y/o acreditación de los estudios profesionales.

El primer factor, refiere al manejo del idioma inglés, el cual en la práctica ha demostrado ser un factor decisivo en la integración laboral del inmigrante calificado en cuanto a la ocupación de puestos calificados en el mercado laboral. En este parecer Fiori y Koolhaas (2012) subrayan que los individuos que poseen un mejor manejo del idioma inglés, obtuvieron en su estudio una razón de probabilidad cuatro veces mayor que los que no tienen un dominio del idioma.

Por otra parte, la formación académica y/ o nivel educativo de las personas inmigrantes calificadas, demuestran que un nivel completo universitario o posgrado poseen mayor probabilidad de tener una ocupación calificada, porcentaje que incrementa cuando tal posee un grado mayor al nivel completo universitario (Fiori y Koolhaas, 2012).

En este marco, la acreditación de los estudios o credencialización como lo expone Spence (1976) en la teoría de la señalización se vuelve un elemento imprescindible para que el nivel de educación que poseen los inmigrantes sea validado ante el país receptor, o a su vez el individuo tendría mayores incentivos para adquirir habilidades o en su caso cursar determinados grados académicos (posgrados) dentro del país en el que radica.

Cabe destacar que, dentro de estas determinantes mencionadas, tales toman lugar dentro de las trayectorias de las personas inmigrantes, es decir, el enfoque del curso de la vida que aborda la investigación de las trayectorias laborales. De esta forma, fue en los años ochenta donde los autores fueron tomando esta perspectiva teórica metodológica, donde posteriormente fue estudiada de manera específica. Por lo que, el abordaje se amplió en el sector trabajo y la relación de las trayectorias laborales con otros fenómenos, esto es, la dinámica de los mercados de trabajo (Blanco, 2011).

En este parecer, académicos como Orejuela y Correa (2007) señalan que las trayectorias laborales u ocupacionales se pueden entender como este tramo o recorrido que hace la persona en un espacio sociolaboral, en donde ha ocupado diversas posiciones en un lapso de tiempo, desde que éste se integra al mercado laboral, hasta un determinado momento particular, también llamado trayectoria parcial; así como también, en instante en donde desmercantiliza de manera voluntaria o involuntaria, llamase trayectoria total.

Por lo que, en las nuevas trayectorias ocupacionales un determinado individuo presenta diversas facetas en su recorrido, ya que en algunos trayectos el individuo puede ser dependiente de un empleador o por el contrario ser un empresario independiente. En algunos casos, el individuo puede presentar ambas, de acuerdo con las circunstancias que caractericen su trayectoria laboral (Orejuela y Correa 2007).

Las nuevas dinámicas del mercado laboral inciden en distintos aspectos de las trayectorias, de modo que, el capital laboral, social y cultural se vuelven determinantes en el proceso de inserción laboral (Orejuela y Correa 2007). Para esta investigación, el capital laboral, será tomado como uno de los principales determinantes, esto es, dentro del mercado este tipo de capital trasciende más allá de lo económico, ya que toma en cuenta otros capitales, como lo es

el capital humano, el cual engloba a todas las experiencias, conocimientos y competencias de valor que incrementa la competencia y empleabilidad de la persona (Orejuela y Correa 2007).

Sin embargo, es necesario reconocer que la migración es un proceso social, que dentro del capital laboral se llevan a cabo una serie de procesos sociales, en los cuales los individuos toman distintas posiciones dentro del mercado de trabajo, generando distintos enlaces o conexiones con los demás individuos. Orejuela (2008) refiere que la trayectoria laboral involucra a una serie de posiciones ocupadas dentro del espacio sociolaboral en el mercado laboral.

Por consiguiente, la trayectoria social toma en cuenta las diversas posiciones dentro del espacio en donde los recorridos, culturales y sociales forman parte crucial de la trayectoria del individuo, sin dejar de lado a los recorridos económicos que hace a lo largo de su vida (Orejuela y Correa, 2007). Es necesario mencionar que, ante un mercado de trabajo cada vez más competitivo, los más altos niveles de conocimientos alcanzados (niveles universitarios) no constituyen una garantía a una inserción o empleabilidad (Isorni, 2002).

Lo anterior, ejemplifica la relevancia en la acreditación de los grados obtenidos en el extranjero para ser empleable en el país receptor, así como el aprendizaje del idioma y nuevas habilidades que incrementen la empleabilidad. Orejuela y Correa (2007) relaciona la empleabilidad con el desarrollo de nuevas competencias, no solo técnicas específicas, sino también generales en las cuales los individuos puedan vincularse a puestos, en concreto, a puestos empleables.

Graffigna (2005) categoriza en distintos criterios el recorrido o trayectoria laboral. El primero, según el nivel de intermitencia: estable-inestable. El segundo, nivel de fragmentación: compacta-fragmentada. El tercero, tipo de movilidad: ascendente-descendente. El siguiente es el nivel de continuidad: continua -discontinua. Seguido de, el nivel de seguridad: precarias o protegidas. Por último, el nivel de dependencia: cuenta propia o subordinada.

En suma, las trayectorias laborales están determinadas por una serie de factores, dentro de la experiencia social que tiene el individuo y su integración que pueda tener dentro del mercado de trabajo. Orejuela y Correa (2007) describen que dentro de las trayectorias laborales las condiciones de capital social, escolar y cultural, incidencia de institución no laboral, como lo es

la institución educativa (universidad) de la que egresó la persona, el total de la experiencia laboral y todas las competencias desarrolladas (capital laboral).

Más aún, las características que poseen las ocupaciones que lleva a cabo el individuo, las estrategias de inserción que utiliza y de permanencia; como lo son la empleabilidad que tiene, los factores individuales de la persona, históricos, entre otros más (Orejuela, 2008). Asimismo, el rubro o rama a la que pertenece el individuo según la actividad o empleo que desempeña, en combinación con las condiciones de inserción que existen, de acuerdo al grupo ocupacional al que pertenece (Orejuela y Correa, 2007).

1.3.2 Personas inmigrantes calificadas

Si bien, aún no existe un consenso para la conceptualización del inmigrante calificado, por lo que su definición suele ser compleja, al igual que su captación de información. Es decir, las características y criterios para dar definición al migrante calificado son extensas y variadas en donde los niveles de formación, la edad y el tipo de empleo que desempeñan, entre otros aspectos más, forman parte central de la conceptualización.

Por lo que, el fenómeno de la migración calificada se convierte en una tarea exhaustiva en la explicación efectiva del fenómeno, así como también la denotación “calificado” constituye un desafío sujeto a la investigación por los distintos estudiosos del tema. En este contexto, académicos como Mahroum (1999) clasifican por categorías ocupacionales a este tipo de inmigración calificada: 1) directores y ejecutivos, 2) ingenieros y técnicos, 3) académicos y científicos, 4) empresarios, y 5) estudiantes.

En otro aspecto, Oteiza (1996) expone que el acercamiento a una definición general de la migración calificada podría relacionarse a que la persona migrante cuente por lo menos con un primer grado universitario en su país de origen, pero que a su vez tal concepto puede presentar otro alcance, ya que dentro de esta conceptualización se identifican a intelectuales y científicos que han hecho aportes importantes en sus áreas de *expertise*. De ahí que, la migración calificada va seguida de distintos criterios formulados, algunos abordados en las teorías antes expuestas,

como la escolaridad, área de especialidad, experiencia profesional, la ocupación desempeñada, entre otras más.

Calva y Alarcón (2015) puntualizan que la definición de la migración calificada es compleja, ya que las características que los identifican cambian al pasar el tiempo, en conjunto con las transformaciones de la economía y mercado laboral. Por tanto, la población inmigrante mexicana calificada es definida por Calva y Alarcón (2015) como aquellos individuos que han obtenido “un título universitario, es decir, que han conseguido un grado a nivel terciario después de haber concluido la educación de preparatoria, por lo que en general han acumulado alrededor de 16 años de educación formal” (Calva y Alarcón, 2015, p.10).

Calva (2014) considera que la migración calificada es aquella en donde las personas migrantes cuentan con estudios avanzados o superiores en el país de origen, y que subsecuentemente dejaron dicho territorio para buscar entrar al país receptor. A diferencia de Batalova y Fix (2008) precisan que las personas migrantes calificadas son aquellas que cuentan con licenciatura o posgrado (doctorado, maestría) antes de los 25 años al ingresar a los Estados Unidos.

No obstante, Lozano y Gandini (2010) establecen en esta misma línea una ausencia de una definición comúnmente aceptada, por lo que puntualizan que a menudo se suele hacer referencia a los individuos con educación terciaria o postsecundaria y/o con una experiencia en algún campo en específico. Así pues, Lozano y Gandini (2010) indican que el adjetivo de “calificado” es dado para los migrantes que poseen cierta calificación ya sea en el nivel educativo o por el tipo de ocupación que desempeñan, así como la combinación de tales elementos como un criterio compuesto.

Pese a ello, Lozano y Gandini (2010) establecen dos tipos de migrantes calificados. El primero, lo delimitan a personas que tienen un logro educativo de trece o más años, donde se tenga por lo menos un año cursado en el nivel terciario. El segundo, lo describen como aquel individuo que obtuvo un título universitario. Por lo anterior, ambas conceptualizaciones toman en cuenta el factor edad (25 años o más) con el objetivo de excluir a estudiantes, y sólo tomar en cuenta a la población que ha finalizado su educación formal.

Si bien, los estudiosos del tema consideran diversos factores en la conceptualización del migrante calificado, el consenso respecto a los tipos de profesiones que deben ser consideradas como calificadas, dan mayor relevancia a los estudios profesionales relacionados con las ciencias exactas y dirigidas a la tecnología, o en su caso el puesto o rol que desempeñen en el mercado laboral como lo ejemplifica Mahroum (1999) en su definición.

O en su caso, Aragonés y Salgado (2015) que destacan aquellos perfiles de los migrantes calificados donde haya una vinculación con el nivel de desarrollo científico y tecnológico. Por otra parte, el lugar de origen en donde los migrantes calificados deciden obtener sus estudios superiores es un factor a considerar por algunos académicos, tal es el caso de Calva (2014) en donde toma como criterio relevante el país de origen en donde el migrante calificado completó sus estudios superiores.

En suma, existe una variedad de aproximaciones en la conceptualización de la persona migrante calificada, donde tal varía de enfoque de acuerdo con el tema central de la investigación y el objetivo del académico. De esta manera, dentro de este cúmulo de criterios sobre la migración calificada existen factores decisivos que forman parte en la conceptualización del término.

Por lo que, el nivel de escolaridad, la experiencia laboral, el empleo que desempeñan en el mercado de trabajo, la adquisición de títulos académicos antes y después de migrar, la edad y demás características sociodemográficas por mencionar dentro de las distintas reflexiones de los académicos citados en este trabajo. En este sentido, es importante señalar que la concepción del migrante calificado corresponde al enfoque y la finalidad en la investigación de quién aborde el tema.

Por lo tanto, para fines específicos de la presente tesis, la definición a utilizar del inmigrante calificado se centrará en el nivel de educación superior que tenga, es decir, serán aquellas personas inmigrantes mexicanas calificadas que residen en Estados Unidos, en particular, en el condado de San Diego, que cuenten con licenciatura, maestría o doctorado, independiente del lugar en el que hayan obtenido su formación profesional y el área académica en la que se hayan concentrado. Por consiguiente, dentro del análisis se considera su área de formación, el empleo que desempeñan (calificado o no) y el lugar donde llevaron a cabo sus estudios profesionales, como referentes en su integración laboral.

1.4 Estrategia metodológica

1.4.1 Enfoque mixto

El diseño de metodologías mixtas es aquel que involucra datos cuantitativos y cualitativos para una determinada investigación, ya sea en un estudio particular o en varios estudios dentro del programa de investigación (Tashakkori y Teddlie, 2003). De esta forma, el enfoque mixto recolecta, integra y analiza datos cuantitativos como datos cualitativos que forman parte de un estudio, con la finalidad de lograr una mayor comprensión del fenómeno. Dichos autores señalan que este enfoque que la recolección de datos cuantitativos y cualitativos se lleva de forma paralela, de modo esta combinación, sea plasmado en el análisis de la información e interpretación de los resultados.

En este sentido, la dualidad entre la metodología cuantitativa, que conducen por caminos empíricos, utilizando análisis de datos estadísticos con conclusiones deductivas. Por el contrario, en elemento cualitativo en esta metodología mixta permite apoyarse en la realidad más subjetiva, la cual se traduce en descripciones de los elementos o fenómenos de estudio, influenciados por una determinada teoría u objetivo con la que quieran abordar la investigación (Pole, 2009). Es así como, los enfoques mixtos permiten ver una realidad desde distintas perspectivas, ya que no utilizan métodos individuales, por lo que pueden responder a preguntas que otros paradigmas en una investigación podrían dejar desapercibidos (Pole, 2009).

En este contexto, los investigadores a partir del mencionado enfoque pueden realizar la verificación de los resultados a partir del descubrimiento de uno y la partida del otro, de manera que, los enfoques puedan complementarse en la exploración de los distintos aspectos del fenómeno de estudio, proveyendo inferencias con mayor solidez desde la observación de datos desde múltiples perspectivas.

Pole (2009) puntualiza que una de las ventajas de implementar un enfoque mixto en una investigación es que permite al investigador en cuestión responder de manera simultánea a preguntas explicativas y confirmativas. De modo que, “los datos cuantitativos pueden utilizarse

para medir el éxito de una intervención y los datos cualitativos para explicar el proceso de esta” (Pole, 2009, p.40).

Así pues, la inclusión de los métodos cuantitativos y cualitativos responde a diversas preguntas en distintas maneras, ya sea en orden paralelo, concurrente o secuencial. El análisis e interpretación obtenido servirá para generar resultados que complementen y justifiquen la propuesta de intervención, la cual tiene como finalidad la mejora de las capacidades y habilidades para la integración laboral de la población inmigrante calificada de origen mexicano en San Diego.

En primer lugar, se destaca que la investigación cuantitativa es aquella que recoge y analiza datos cuantitativos sobre variables, en donde tal investigación determina la relación o correlación entre variables, la generalización y la objetivación de los resultados mediante una inferencia a una población de la muestra que procede (Fernández y Díaz, 2002). De esta manera, la investigación cuantitativamente a través del uso de herramientas cuantificables (estadísticas) obtiene resultados, de modo que es concluyente, puesto que trata de cuantificar el problema a través de un entendimiento generalizado por medio de la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor (Neill y Cortez, 2018).

De esta forma, la estrategia metodológica cuantitativa que se centra en los aspectos susceptibles de ser cuantificados o medidos (Contreras, s.f y Corbetta, 2003) permitirá convertir los aspectos a estudiar sobre las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado a través de la delimitación de cuatro dimensiones: i) características demográficas, ii) formación académica, iii) características de residencia, y iv) ocupacionales; sobre los cuales sea posible recoger información, describir y posteriormente analizar de modo sistemático las dimensiones al plasmarlos en análisis descriptivos.

El método que será empleado para esta parte del trabajo será el descriptivo, esto es, un modo sistemático que intenta especificar propiedades, características o rasgos del objeto de estudio, así como también, recopilar cierta información cuantificable para ser utilizada para un análisis específico (Monje, 2011 y Contreras, s.f.).

De esta forma, este método no solo contribuirá a dar contextualización en cuanto a la representatividad que tiene la población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos, en particular en el condado de San Diego, y las características que presenta dentro del mercado laboral en dicho espacio, sino que también éstas últimas pueden ser susceptibles a ser medidas dependiendo del grado de avance que tengan los inmigrantes en ellas.

La técnica empleada para el método descrito será la de registros externos o también llamada Análisis de datos obtenidos de fuentes secundarias, dado que el método descriptivo de la investigación cuantitativa depende de datos numéricos, en especial de los obtenidos por encuestas de hogares. En otras palabras, esta técnica es aquella que se basa en datos numéricos, estadísticos o registros (datos externos) ya existentes, los cuales serán utilizados para cumplir con determinados objetivos o seguimiento de actividades (Monje, 2011).

Por ende, se buscará generar estadística descriptiva, para analizar la representatividad de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral, los rubros que desempeñan, la escolaridad y el nivel de idioma que poseen en la Unión Americana, en específico dentro del condado de San Diego, a través de la ACS¹, obtenida por medio de IPUMS USA² (Integrated Public Use Microdata Series).

En segundo lugar, se resalta que el enfoque cualitativo plantea informar de una manera objetiva, clara y precisa las experiencias de los demás. En donde los investigadores, a través de un acercamiento a otros individuos pueden interpretar la información de manera objetiva sobre las experiencias. Lo anterior, a través de una serie de técnicas de investigación como las entrevistas, historias de vida, estudio de caso o el análisis documental. De esta forma, este tipo de enfoque confía en las expresiones subjetivas, escritas o verbales sobre los significados de las vivencias de los sujetos de investigación.

¹ La ACS es programa de encuestas demográficas realizado por la Oficina del Censo de Estados Unidos, la cual recopila información en todo el país, en cuanto a las características socio demográficas, sociales, económicas y de residencia en dicho país, será utilizada como principal fuente de información, para dar continuidad al análisis descriptivo de los datos obtenidos de dicha base.

² IPUMS USA es una base de datos de la población de Estados Unidos, que consta de microdatos de registros censales y encuestas de los Estados Unidos. Dentro de esta plataforma se ubicarán las características sociales, en las cuales se filtrará una tabla de contingencia de logro educativo en 2021, sobre la población inmigrante mexicana calificada en EE.UU., en específico, dentro del condado de San Diego.

Por otra parte, académicos como Álvarez *et al.*, (2023) señalan que los enfoques cualitativos no son objetivos ni subjetivos, más bien, son interpretativos, en donde la observación y el análisis de la información comprende los programas y responde a las interrogantes. Por consiguiente, uno de los objetivos de la investigación cualitativa es poder comprender, explicar, explorar y describir el porqué de los vínculos entre la información con una estructura determinada; a través de un proceso inductivo, en lugar de emplear uno deductivo.

Cabe decir que una de las características distintivas del enfoque mencionado, es que las investigaciones cualitativas proporcionan información “no sobrecargada, por lo que el individuo tiende a buscar patrones narrativos explicativos entre las variables de interés, y llevar a cabo la interpretación de dichos patrones” (Álvarez *et al.*, 2023). En otras palabras, la estrategia metodológica cualitativa es aquella que permite comprender el fenómeno a estudiar desde la experiencia de las personas que viven tal realidad (Taylor y Bogdan, 1994 y Velasco, s.f.).

Para la presente investigación, este enfoque ayudará a comprender, interpretar y construir las experiencias que tienen las personas inmigrantes mexicanas calificadas en su integración en el mercado de trabajo estadounidense. De igual forma, identificar las barreras y oportunidades que tienen estos inmigrantes al integrarse en el mercado laboral del país, en concreto en el condado de San Diego. Lo antes mencionado, a través de la técnica de entrevista, en la cual el investigador se acerca al investigado y dialoga sobre la problemática o cuestión delimitada (Velasco, s.f.).

El tipo de entrevista a realizar será de tipo semiestructurada, es decir, basada en dos guiones de entrevista. El primer guion dirigido a las personas inmigrantes mexicanas calificadas. El segundo, hacia las personas clave dentro del condado. Las entrevistas serán grabadas, transcritas y analizadas, priorizando el carácter diverso de las distintas experiencias presentadas de los inmigrantes entrevistados respecto a su integración laboral en Estados Unidos. Por lo que, en la primera entrevista se aplicará un análisis de trayectorias, de carácter laboral, Jiménez (2009) lo definen como las distintas etapas por las que pase un individuo al finalizar su formación e integrarse en el mercado laboral.

Aunado, al uso de técnica de análisis documental para la profundización deducción de documentos mediante la recolección de datos que permite encontrar hechos y fuentes de

investigación (Hernández, 2014). Con la finalidad de poder identificar y comprender por medio de distintas fuentes documentales los diversos retos a los que hacen frente las personas inmigrantes mexicanas calificadas para integrarse laboralmente en Estados Unidos. Además, de la búsqueda de los programas públicos locales de integración socioeconómica disponibles en el condado, relevantes a la integración laboral de la inmigración calificada.

Así pues, analizar el proceso de integración laboral de los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos tanto en la revisión documental y trabajo de campo, contribuirá a desentrañar e identificar las experiencias que tienen los inmigrantes en el mercado laboral, y los retos y oportunidades que hay en su inserción en el mercado de trabajo del país de destino, en particular dentro del condado mencionado, lo cual será fundamental para la justificación y diseño de la propuesta de intervención, abordada en el capítulo tres de la presente tesis.

CAPÍTULO II

CONTEXTO DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE MEXICANA CALIFICADA EN SAN DIEGO

En este capítulo se presenta un panorama de las condiciones y experiencias de las personas migrantes mexicanas calificadas en San Diego, California, destacando algunas características sociodemográficas y experiencias, esto a partir de la realización de diez entrevistas semiestructuradas tanto a actores clave y a personas migrantes mexicanas calificadas, las cuales contribuyen al análisis descriptivo de la integración laboral que aborda la presente investigación, además de ser un insumo para la justificación e identificación de elementos clave en la propuesta de intervención.

Uno de los propósitos del capítulo es observar a través de un análisis descriptivo, haciendo uso de IPUMS USA, las particularidades que presentan las características sociodemográficas que posee la población migrante mexicana calificada en Estados Unidos, específicamente en el condado de San Diego, así como la comparación entre varones y mujeres que residen dentro del condado, con similares niveles educativos y su desempeño que tienen dentro del mercado de trabajo, ya que dicho análisis podría contribuir a la identificación de determinantes de las condiciones de incorporación laboral.

Este capítulo se encuentra estructurado en tres secciones. En la primera sección se presenta un análisis descriptivo referente al perfil sociolaboral, en particular, características demográficas, de residencia y ocupacionales de las personas migrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos y en el condado. En la segunda sección se realiza el análisis de las trayectorias laborales de las personas migrantes mexicanas calificadas, en donde se incorporan las entrevistas realizadas y la descripción de los relatos relativos a la integración laboral dentro del mercado de trabajo del país.

Finalmente, en la tercera sección, se realiza un análisis sobre el uso y percepción de los programas existentes para mejorar las habilidades y condiciones de la población inmigrante mexicana calificada en sus procesos de incorporación laboral.

2.1 Características demográficas, de residencia y ocupacionales de migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos.

2.1.1 Características demográficas

A través de investigaciones como la de Ramírez y Gandini (2017) y Barrios (2021), se identifica que una de las características recientes del proceso de migración de personas mexicanas hacia Estados Unidos es el crecimiento del porcentaje de personas con altos niveles de escolaridad, es decir, migrantes calificados.

En las últimas dos décadas, las tasas de crecimiento de personas migrantes calificadas han estado muy por encima de las que se presentan para migrantes no calificados, es decir, aquellos que poseen niveles de educación básica y media superior. Este escenario cobra relevancia en un contexto de globalización, por lo que se ha cobrado un interés particular por conocer cuáles son las características y condiciones de estas personas en Estados Unidos.

En este sentido, para proporcionar un panorama de la situación de migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos, se partió de la muestra de la ACS del año 2021, ya que los datos de 2020 tienen varios procesos estadísticos para mejorar y alcanzar la muestra, debido a que hubo un levantamiento incompleto derivado de la pandemia por la COVID-19, es por ello, que para el presente análisis se decidió considerar 2021.

En lo que respecta al área metropolitana de San Diego, no había la muestra suficiente para obtener información del año 2000. En virtud de lo expuesto, a través de la tabla 2.1 se da a conocer el número total de población migrante calificada y no calificada, así como mexicana en Estados Unidos, en California y en el área metropolitana del condado de San Diego, información que ayuda a dimensionar, y más adelante caracterizar, la población en la que se centra la presente investigación.

Tabla 2.1 Total de población migrante mexicana calificada en general en Estados Unidos, en el Estado de California y en el área metropolitana de San Diego (2000-2021)

Tipo	Estados Unidos			California			Área Metropolitana San Diego	
Año	2000	2010	2021	2000	2010	2021	2010	2021
No calificados	9,023,756	11,409,569	10,202,652	3,678,232	4,202,872	3,741,232	328,881	292,046
Calificados	328,589	554,672	912,496	119,584	197,239	275,766	28,351	37,701
Migrantes mexicanos	11,649,698	11,964,241	11,115,148	3,797,816	4,400,111	4,016,998	357,232	329,747

Nota: Se tomó el año 2021, ya que los datos de 2020 tienen varios procesos estadísticos para presentar la muestra, debido a que hubo un levantamiento incompleto derivado de la pandemia por la COVID-19, es por ello, que para el presente análisis se decidió considerar 2021. En lo que respecta al área metropolitana de San Diego, no había la muestra suficiente para obtener información del año 2000.
Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023)

De esta forma, se puede apreciar que la población calificada, aunque no es la más numerosa, ha tenido un crecimiento sostenible y constante en las últimas dos décadas, 2000, 2010 y 2021. Es decir, en el año 2000 la población migrante mexicana era 11,649,698, cifra que tuvo un aumento gradual en el país en 2010, sin embargo, en 2021 bajó a 11,115,148, situación muy probablemente derivada de diversos factores como es la culminación de proyectos migratorios, la transición demográfica, el retorno voluntario y forzado, las crisis económicas y la pandemia por la COVID-19. Por otra parte, el estado de California experimentó un aumento de 602,295 en el año 2010, es decir, paso de 3,797,816 a 4,400,111 personas migrantes mexicanas, situación que disminuyó en menor medida en 2021, pasando a 4,016,998.

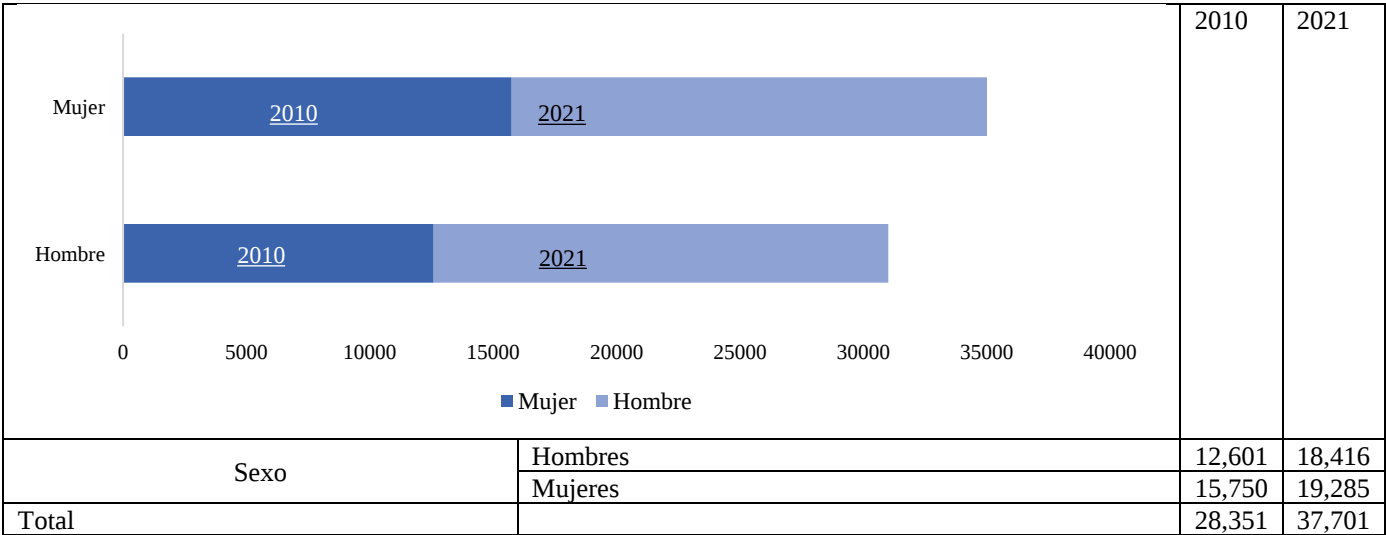
Por su parte, en el área metropolitana de San Diego el crecimiento fue sostenido, pese a que disminuyó la población migrante mexicana a 329,747 en el año 2021, lo anterior, en comparación al año 2010 en donde residían con 357,232. En este sentido, aunque hay una disminución de la población migrante mexicana en las tres áreas geográficas analizadas (Estados Unidos, California y el área metropolitana de San Diego), en el caso de la migración calificada

se puede identificar un crecimiento, es decir, que la disminución de población es respecto a los migrantes no calificados.

Por ejemplo, en el caso del área metropolitana de San Diego, los migrantes calificados pasaron de 28,351 en 2010 a 37,701 en 2021, un crecimiento de cerca del 32 por ciento. Este hallazgo confirma lo expuesto por López, Luna y Reyes (2022) respecto a que el condado en 2020 fue denotado como una de las once metrópolis con mayor presencia de migrantes calificados provenientes de México. De manera que, los periodos comparados evidencian el crecimiento continuo que posee la población migrante mexicana calificada en Estados Unidos, el estado de California y dentro del condado de San Diego.

Por otra parte, se ilustra cómo la migración mexicana calificada de mujeres en el condado de San Diego fue significativamente mayor (56 por ciento) en comparación a la presentada por los hombres migrantes mexicanos calificados (44 por ciento), donde 28,351 personas migrantes mexicanas calificadas residían dentro del condado en el año 2010. Dicho escenario cambió en el año 2021, en donde la población migrante mexicana calificada de mujeres y hombres se diferenciaba por 2 por ciento, es decir, las mujeres migrantes calificadas dentro del condado representaban el 51 por ciento comparado al 49 por ciento de los hombres migrantes mexicanos calificados (véase gráfica 2.1).

Gráfica 2.1 Total de migración mexicana calificada en el en el Área Metropolitana de San Diego en el año 2010 y 2021

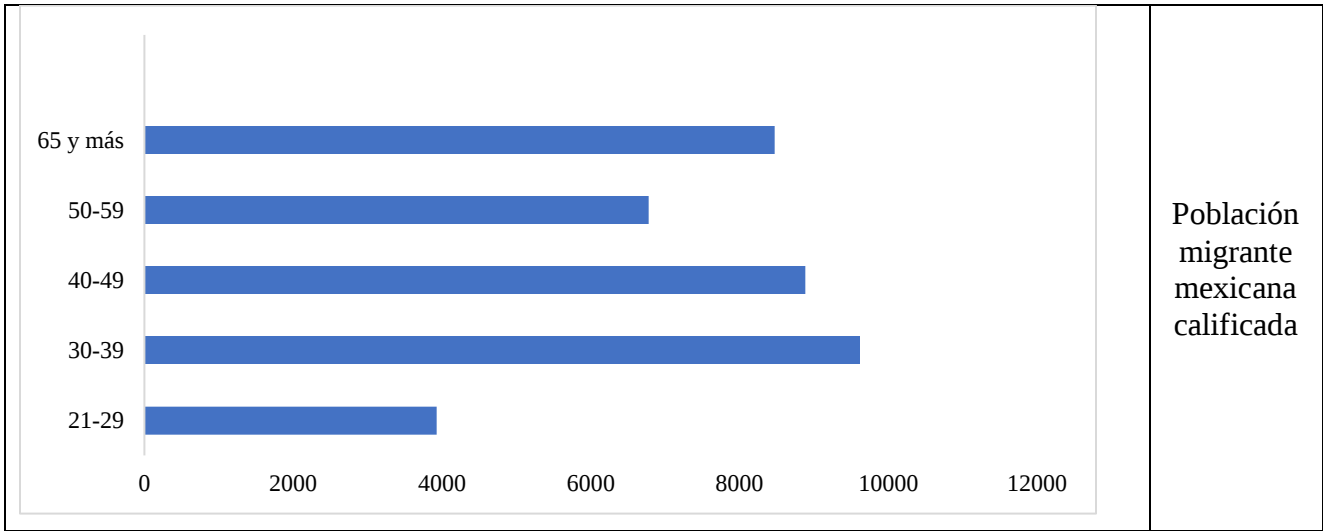


Fuente: : Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023) .

Como resultado, en la actualidad en el condado de San Diego la migración mexicana calificada de mujeres sigue siendo proporcionalmente mayor, aunque ahora se posee una variación porcentual menor en comparación la migración calificada masculina del 2010, tal como se observa en la gráfica 2.1. Cabe mencionar que dentro de las 28,351 personas migrantes mexicanas calificadas dentro del condado de San Diego en el 2010, el aumento fue de 9,350 personas mexicanas calificadas que emigraron hacia el condado, como resultado en la actualidad (2021) se encuentran 37,701 personas migrantes mexicanas calificadas, es decir, se presentó un incremento del 32.9 por ciento, en donde la cifra que conforma el total entre las mujeres migrantes calificadas y los hombres migrantes calificados no presenta una variación significativa entre ambos sexos.

Por otra parte, la población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego presenta mayor concentración en el rango de edad de 30-39 años (9,621), seguida del rango 40-49 años (8,889) y 50-59 años (6,783). A diferencia de la población migrante mexicana calificada más joven del rango 21-29 años de edad con 3,935 (véase gráfica 2.2). En este parecer, uno de los factores que puede influir en que las personas migrantes calificadas tengan mayor presencia en rangos de edad de 30 a 50 años puede deberse al tipo de profesionalización o grados académicos alcanzados, los cuales requieren distintos lapsos de tiempo para poder ser completados dependiendo de un segundo factor, el cual es el tipo de profesión o carrera realizada, así como al tiempo de estancia en Estados Unidos, una vez concluidos sus estudios.

Gráfica 2.2 Total de población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego, California por rangos de edad (2021)



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

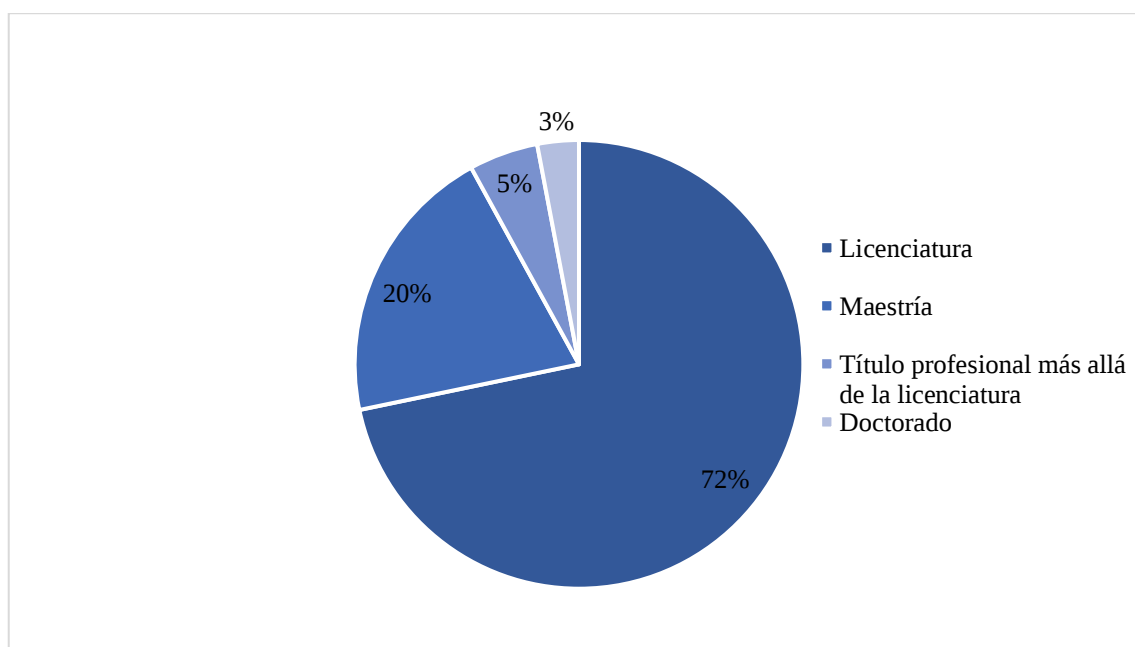
Sin embargo, dicho suceso no lo refleja el dato estadístico sobre el grado académico, ya que el 72 por ciento de la población mexicana calificada en el condado de San Diego sólo presenta una licenciatura completa. Por otra parte, otro de los factores asociados es el tipo de migrantes, en este caso la migración de personas mexicanas hacia Estados Unidos, particularmente hacia el estado de California, se considera una migración de larga data, con una tradición centenar, en comparación a migraciones más recientes como es el caso de asiáticos y europeos.

2.1.2 Grado de calificación

De los 37, 701 migrantes mexicanos calificados que residen en San Diego, 27,047 (72 por ciento) poseen por lo menos una licenciatura, mientras que 7,645 (20 por ciento) posee una maestría, 1,881 (3 por ciento) posee un título profesional más allá de la licenciatura (equivalente a una especialidad en México o Magister en Europa), y sólo 1,128 (3 por ciento) posee un doctorado.

En este parecer, en la gráfica 2.3 se puede apreciar cómo la mayor parte de las personas migrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego poseen el grado de licenciatura seguido por una 20 por ciento que posee estudios de maestría. Pese a ello, solo un pequeño porcentaje de estos inmigrantes posee estudios superiores a los mencionados, como lo es el doctorado. Cabe mencionar que este patrón no suele ser exclusivo de las personas en situación de movilidad, ya que es similar a la distribución de personas con altos niveles de escolaridad en América Latina (UNESCO, 2020).

Gráfica 2.3 Grado de calificación de población migrante mexicana calificada en San Diego (2021)



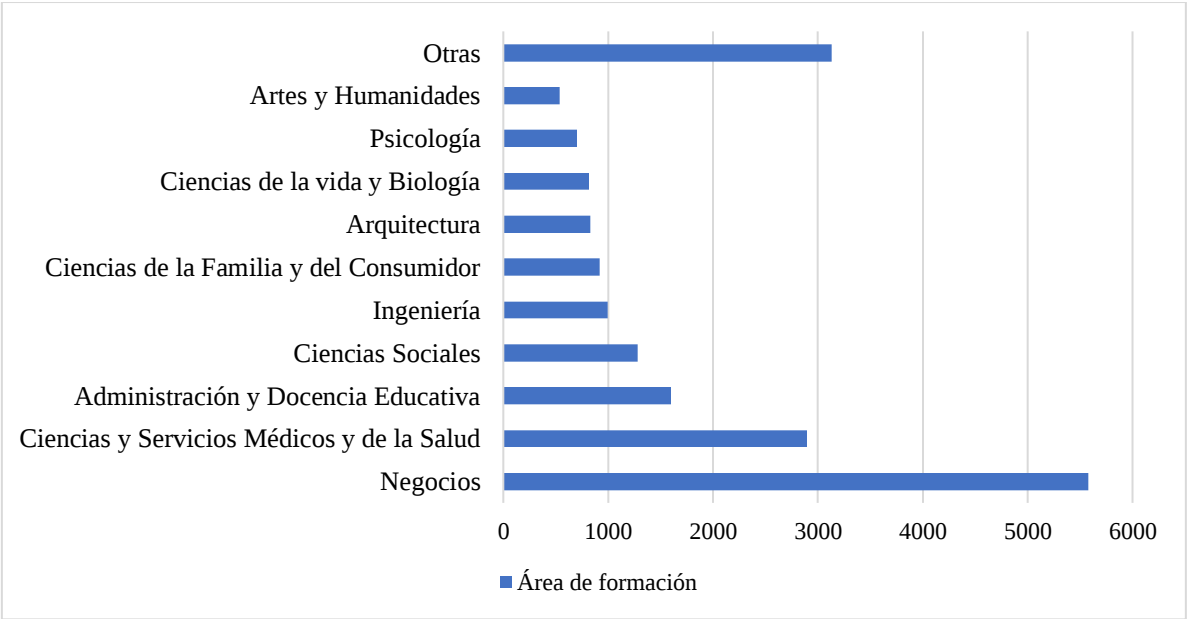
Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

2.1.3 Área de formación

El campo de formación académica de las migrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego en el año 2021 la mayor parte de ellas tenían una formación orientada hacia Negocios (29 por ciento), Áreas de las ciencias de la salud (15 por ciento), Educación (8 por ciento), Ciencias

Sociales (7 por ciento) e Ingenierías (5 por ciento), por mencionar las cinco primeras profesionales desempeñadas. De esta forma, el resto se relacionan con servicios familiares, arquitectura, biología, psicología, arte y humanidades, entre otras más.

Gráfica 2.4 Área académica de formación de mujeres migrantes mexicanas calificadas en San Diego (2021)



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Nota: Únicamente se consideraron las 10 áreas de formación principales de las migrantes mexicanas calificadas.

Si bien, el área de negocios es la que más sobresale de las áreas de formación académica, las demás se engloban dentro las áreas médicas, ciencias sociales y humanidades, áreas de donde se identifican carreras relacionadas con los cuidados. En virtud de lo expuesto, existen distintas razones por las que las carreras STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*, por sus siglas en inglés) es decir, aquellas asociadas con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas; o relacionadas a las administraciones estén en mayor medida dominadas por el género masculino, como se observará más adelante en la gráfica 2.5.

Million Women Mentors (2015) abundan sobre las razones culturales, en las cuales resaltan que el género masculino es más proclive a estar dentro de las profesiones STEM, en comparación a la mujer que eligen campos de las humanidades, de las ciencias sociales y otras disciplinas administrativas, las cuales de cierta manera se relacionan con los roles tradicionales de la reproducción y el cuidado. Otro ejemplo de esto, además de las áreas de STEM, es la biología, la cual posee una representación más favorable en cuanto a la relación entre mujeres y hombres, es decir, del 58 por ciento, por lo que de 100 personas que estudian este campo, 58 son mujeres (National Center for Education Statistics [NCES, 2011]).

Kofman (2007) destaca que existe una invisibilidad de la mujer migrante calificada en otros campos de formación como las ingenierías, negocios y finanzas, entre otras áreas relacionadas a las carreras STEM, de manera que en tales campos existe una presencia significativa del género masculino, ya que éstos son quienes se forman académicamente y desempeñan en el mercado laboral, principalmente, en las áreas mencionadas.

Por lo anterior, Ramírez (2016) expresa que en la migración calificada ha propiciado a la asociación entre ciertos de áreas de formación típicas de hombres con grado de calificación las cuales están dentro de los campos de STEM y otras supuestas propias de mujeres calificadas, como las denominadas *care work*, lo cual visibiliza la masculinización y feminización de ciertas profesiones y campos de trabajo.

En el caso de México, la falta de inclusión se refleja en las oportunidades de desarrollo, con las mujeres profesionistas que poseen una mayor inclinación a trabajar en el sector público o academia, que en el privado. Por lo que es el sector privado, aquel que en mayor proporción ofrece mejor compensación salarial y oportunidad de crecimiento, el cual es dominado por el género masculino.

Lo anterior, puede verse reflejado no solo en el caso de migrantes calificados mexicanos, sino en otros países, particularmente latinoamericanos, como es el caso de Chile, en donde la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura ([UNESCO, 2015]) señala que el 26 por ciento es el porcentaje que representan las mujeres con respecto a los hombres en el sector privado.

La poca representación que hay de la mujer en áreas STEM o profesiones en las que se emplean en el ámbito privado no permiten que se generen estructuras o modelos de referencia para una incursión de éstas. De modo que, las variables estructurales que determinan la cultura, las instituciones, la estructura familiar, cuestiones académicas y del mercado laboral son determinantes que se relacionan con esta brecha de género en cuanto a la formación académica (Arrendono, Vázquez y Velázquez, 2019).

Por otra parte, Blackburn (2017) y Reinking y Martin (2018) señalan que la falta de representación de mujeres dentro de las carreras STEM se encuentra relacionada a barreras de los estereotipos y normas de género, así como al ambiente en el mercado laboral, ya que hay pocas estructuras de modelos femeninos a seguir en dichas áreas, así como una falta de orientación vocacional e influencia en el ambiente escolar y familiar.

En contraste, el campo de formación de los migrantes mexicanos calificados en el condado de San Diego en el año 2021, la mayor parte de ellos mantenían una formación orientada hacia Negocios (27 por ciento), Ingenierías (26 por ciento), Ciencias Sociales (12 por ciento), Historia (5 por ciento) y Ciencias Computacionales (5 por ciento); siendo el resto relacionadas al área de las Ciencias de la salud, Biología y Arquitectura.

Así pues, la población migrante mexicana calificada masculina posee una formación mayormente relacionada a estudios vinculados con negocios e ingenierías representando el 53 por ciento del total en el condado de San Diego. De acuerdo con el Foro Económico Mundial (2016), existe una brecha de género a nivel global entre hombres estudiantes que se gradúan de una carrera STEM, en comparación al 16 por ciento de las estudiantes mujeres que lo hacen a su vez en este tipo de campo. De esta forma, el género femenino muestra una menor participación en este tipo de procesos, de modo que la participación del género masculino es mucho mayor.

En este sentido, Romero (2023) indica que dentro de las STEM, las áreas de educación con mayor dominio del género masculino son las tecnologías de la información y computación (TIC) y las ingenierías, por lo que la matriculación de mujeres es del 27 y 28 por ciento respectivamente, de acuerdo UNESCO (2017). Romero (2023) también indica que, a este ritmo, alcanzar una paridad de género en las carreras STEM podría ser complejo antes del año 2100.

Hallazgo, que ejemplifica con lo dicho en ONU Mujeres America Latina y el Caribe, en donde se señala que nueve de cada diez niñas, de entre seis y ocho años, asocian a la ingeniería con habilidades masculinas, lo que conlleva que a que estos estereotipos de las profesiones se generen y reproduzcan desde el entorno familiar.

Por otra parte, existen distintos factores que contribuyen a que las carreras STEM se encuentren lideradas por el género masculino. Uno de ellos, son los factores individuales y psicológicos, como lo es la capacidad para desempeñar este tipo de profesión, donde la UNESCO (2017) indica que este factor a nivel individual no persisten diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su capacidad cognitiva para el aprendizaje en general y, particularmente, de ciencias y matemáticas con base en la evidencia de los estudios empíricos.

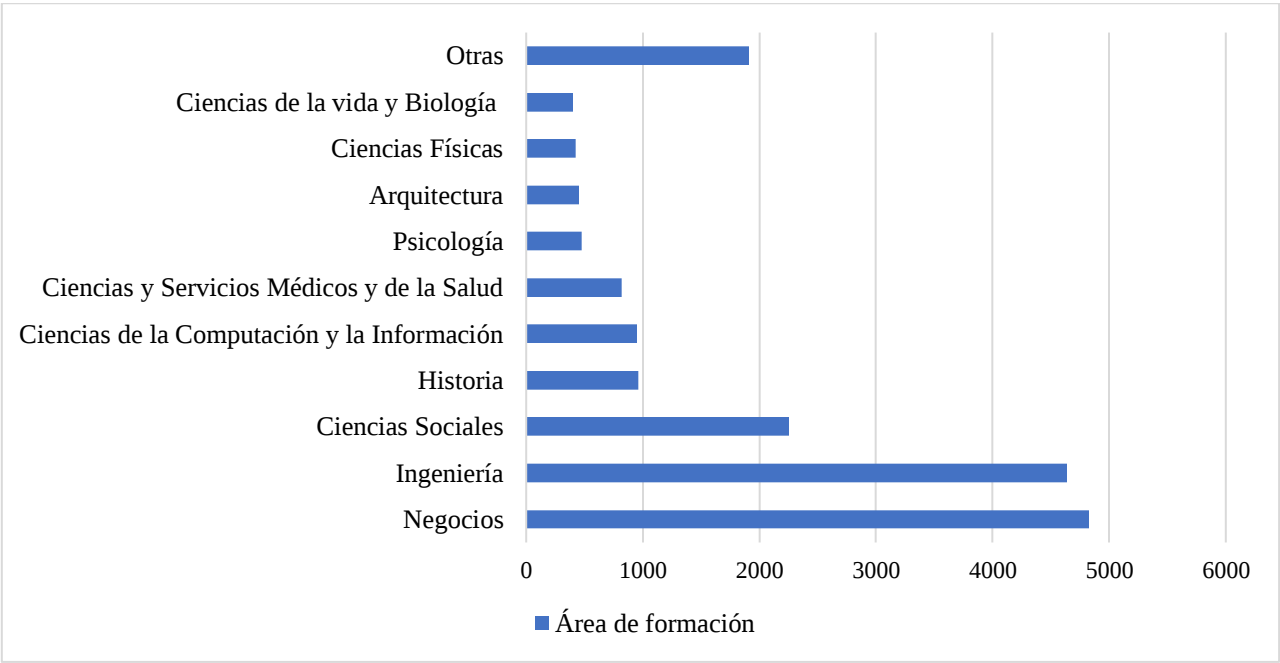
Por lo que respecta a los factores de contexto, el aspecto familiar se encuentra dentro de esta categoría, es decir, Garduño y Reyes (2022) argumentan que las experiencias en el hogar y la influencia de las familias respecto a las expectativas y creencias en el desempeño y elección de carreras de las hijas e hijos. Los autores ejemplifican de acuerdo con UNESCO (2017) la evidencia que tiene el nivel educativo de los padres con la mayor participación y mejor desempeño de los estudiantes en cursos de ciencias y matemáticas a nivel secundaria, mientras que, en el caso de las niñas, la asociación es más fuerte con el nivel educativo de la madre.

Los factores sociales y escolares, UNESCO (2016) indica que las probabilidades de que las alumnas tengan un mejor desempeño y permanezcan dentro de las carreras STEM aumentan cuando dentro de la planta académica hay mujeres como maestras. Más aún, Garduño y Reyes (2022) indican que algunos factores sociales incluyen a los sesgos de género en las contrataciones, la promoción y la evaluación del trabajo científico de las mujeres. Estos autores expresan que la brecha de género suele ser mayor a medida que avanzan sus estudios profesionales (educación universitaria) y se incrementan en la transición entre la finalización de los estudios de posgrado y el ingreso al mercado laboral.

En esta medida, Choudhury (2009) destaca que el género femenino tiene menos oportunidades en áreas de la tecnología, lo cual responde a distintos factores, entre ellos, el nivel o formación educativa, estatus socioeconómico, aspectos culturales, bajo dominio en el idioma inglés, responsabilidades del hogar y el cuidado de familia. Aunado a que la industria tecnológica y las

áreas de STEM están aún con un fuerte dominio del género masculino, dificultando las oportunidades de inclusión de mujeres en este tipo de profesiones, y estas diferencias se pueden reflejar a partir de la áreas de formación académica de los hombres migrantes calificados (vease gráfica 2.5).

Gráfica 2.5 Área de formación académica de hombres migrantes mexicanos calificados en San Diego (2021)



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).
Nota: Únicamente se consideraron las 10 áreas de formación principales de las migrantes mexicanas calificadas.

2.1.4 Características de residencia

Algunos de los elementos centrales que determinan el tipo de ocupación laboral de las personas migrantes, suelen ser las características de residencia, ya que dichas impactan en el conocimiento que pueden tener las personas migrantes del mercado laboral, los procesos de incorporación laboral e incluso el estatus de residencia o el dominio del idioma, factores que contribuyen en las trayectorias laborales ascendentes (Barrios, 2021).

En este caso, la población migrante mexicana calificada dentro del condado de San Diego, California tiene en promedio 24.41 años residiendo en Estados Unidos. Así pues, la mayor proporción de las personas migrantes mexicanas calificadas tienen una estancia mayor a los 15 años representando 25,566, es decir el 67.8 por ciento, donde 12,080 eran de sexo masculino y 13,486 son de sexo femenino. Tan solo el 13.6 por ciento de los migrantes mexicanos calificados en San Diego tienen menos de 5 años de haber llegado al condado (véase tabla 2.2).

Tabla 2.2 Años de residencia de la población migrante mexicana calificada en general y por sexo en el condado de San Diego, California (2021)

Rango de años en EEUU	Mexicanos calificados	Mexicanas calificados	Total
0-5	2,400	2,731	5,131
6-15 años	3,936	3,068	7,004
15 años o más	12,080	13,486	25,566
Promedio de años	23.72 años	25.06 años	24.41 años

Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Por esta razón, el factor tiempo dentro de la integración de la persona inmigrante calificada puede llegar a influir en determinados momentos dentro de su proceso de integración, en la búsqueda de empleo respecto a las capacidades que posee la persona inmigrante calificada y sus necesidades que tiene al ingresar al mercado de trabajo (Vázquez y Domínguez, 2023). Es decir, los autores señalan que la persona inmigrante calificada posee menos conocimiento del idioma, cultura, redes (comunidades), y una experiencia laboral menor en el país de destino debido a que su estancia dentro del país es corta, reflejando impactos poco favorables en su proceso de integración laboral dentro de su trayectoria profesional.

En otras palabras, las redes permiten que haya un crecimiento sostenido y acumulativo de migración a lo largo del tiempo, creando una dinámica donde el proceso de migración ya no solo recae en la toma de decisión del factor económico sino también en el social a partir de las redes construidas (Vázquez y Domínguez, 2023). En esta misma línea, las condiciones

migratorias bajo las cuales ingresan las personas ingranes mexicanas calificadas es un factor a subrayar dentro de su proceso de integración laboral. Los académicos remarcan que la presencia de permisos de trabajo, residencia permanente o ciudadanía otorga algunas ventajas a los que las gozan, en contraposición a los poseen una condición migratoria irregular, hallazgo que incrementa sus posibilidades de estar en ocupaciones no calificadas.

En este contexto, en la tabla 2.3 se refleja que del total (37,701) de la población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego, el 59 por ciento posee un estatus de residencia de tipo naturalizada, dicho de otra forma, ciudadanos naturalizados; mientras que el 35 por ciento de ellos no son ciudadanos, donde sólo el 6 por ciento representa a aquellos que nacen en el extranjero de padres estadounidenses. No obstante, del total (18,416) de las personas migrantes mexicanas calificadas de sexo masculino, el 57 son ciudadanos naturalizados, mientras que el 37 por ciento no poseen ciudadanía y sólo el 6 por ciento de tales son nacidos en el extranjero de padres estadounidenses.

De este modo, del total (19,285) de las personas migrantes mexicanas calificadas de sexo femenino el 61 por ciento son ciudadanas naturalizadas, mientras que el 34 por ciento no poseen ciudadanía y sólo el 5 por ciento de tales son nacidos en el extranjero de padres estadounidenses, estableciéndose que porcentualmente las migrantes mexicanas calificadas, que se encuentran en San Diego, tienen una mayor condición de residencia de ciudadanía en Estados Unidos (véase tabla 2.3).

A este respecto, Vázquez y Domínguez (2023) resaltan que dentro de su investigación y entre los hallazgos de la literatura consultada que los ciudadanos naturalizados tienden a poseer mayores ingresos que los que no tienen ciudadanía, así como también mejores tasas de empleo. Más aún, los autores argumentan que ser ciudadano estadounidense o ser residente permanente tiene una relación con el ingreso y mejor desempeño dentro del mercado de trabajo, en comparación a los que solo tienen consigo una visa de trabajo y otras.

Tabla 2.3 Estatus de residencia de la población migrante mexicana calificada en general y por sexo en el condado de San Diego, California (2021)

Sexo			Migración Calificada	Migración Calificada (%)
Hombre	Estatus de ciudadanía	Nacida en el extranjero de padres estadounidenses	1,173	6%
		Ciudadanos naturalizados	10,498	57%
		No ciudadanos	6,745	37%
	Total		18,416	100%
Mujer	Estatus de ciudadanía	Nacida en el extranjero de padres estadounidenses	890	5%
		Ciudadanos naturalizados	11,811	61%
		No ciudadanos	6,584	34%
	Total		19,285	100%
Total	Estatus de ciudadanía	Nacida en el extranjero de padres estadounidenses	2,063	6%
		Ciudadanos naturalizados	22,309	59%
		No ciudadanos	13,329	35%
	Total		37,701	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Las personas que nacieron fuera de Estados Unidos, pero que fueron admitidas como residentes permanentes y que por tal razón al ser inmigrantes o residentes permanentes legales y después de cumplir los requisitos establecidos por la Ley de Inmigración y Nacionalidad entre uno, la temporalidad, es decir, “la mayoría de los residentes permanentes legales pueden solicitar la naturalización después de tres a cinco años de residencia” (CBO, 2010, p.27). En este sentido, la naturalización es el proceso para convertirse en un ciudadano estadounidense si el solicitante

nació fuera de Estados Unidos” (Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos [USCIS], 2024).

Sin embargo, de acuerdo a la categoría dependerá si esta ocupa una determinada residencia continua y presencia física durante su residencia legal para la obtención de la naturalización. Por otra parte, si sólo se considera el requerimiento de escolaridad, en otras palabras, la obtención de un título universitario o algún nivel superior (maestría o doctorado), el gobierno de los Estados Unidos parte de este criterio para la admisión de inmigrantes y no inmigrantes calificados. Así pues, uno de los requisitos indispensables es la obtención de por lo menos un *bachelor's degree*.

Por otra parte, en la categoría de visa de inmigrante o residente permanente legal, la cual puede conducir a la ciudadanía por naturalización eventualmente, destaca el programa basado en el empleo, donde el gobierno de los Estados Unidos otorga estatus de Residente Permanente Legal (LPR, por sus siglas en inglés) a los trabajadores con habilidades específicas, incluidos individuos con habilidades extraordinarias, profesionales con títulos avanzados y trabajadores no calificados en ocupaciones con escasez de mano de obra (CBO, 2010).

Para trabajar temporalmente en la Unión Americana los extranjeros requieren de una visa específica según el tipo de trabajo que realizarán. Sin embargo, para la mayoría de los tipos de trabajos temporales, el posible empleador debe completar una petición, en donde los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos deben aprobar la petición antes de que el solicitante realice la solicitud de la visa.

En relación con este tipo de inmigración laboral calificada, se encuentran los aspirantes a la visa H-1B como la visa TN, que tienen en común el criterio mencionado anteriormente, respecto a nivel de estudios profesionales requerido. Así pues, los trabajadores de mérito y capacidad distinguida ingresan al país con visas de trabajo temporales H-1B. Este tipo de visas se emiten a trabajadores con conocimientos altamente especializados en un campo de ingeniería, ciencias físicas, ciencias sociales, medicina, educación, derecho o artes (CBO, 2010).

En este parecer, la visa H1-B es aquella en donde los trabajadores temporales están empleados en ocupaciones específicas y especiales que requieren de un conocimiento altamente

especializado; donde este tipo de visa se concede originalmente por tres años, con oportunidad de renovación por un periodo adicional, lo cual puede llevar a la residencia permanente legal, y por ende al cumplimiento con lo establecido en los criterios de ciudadanía americana por naturalización, (Alarcón, 2007 y Calva, 2014).

Además, los poseedores de este tipo de visa deben contar por lo menos con una licenciatura, pese a ello, la experiencia requerida puede sustituir la educación dependiendo del caso y circunstancias del individuo (CBO, 2010). En otro aspecto, hay distintas modalidades para obtener una visa NAFTA (TN), la cual alude a las personas que realizan visitas de negocio, comerciante e inversionista, como profesional y de transferencia de personal de empresa.

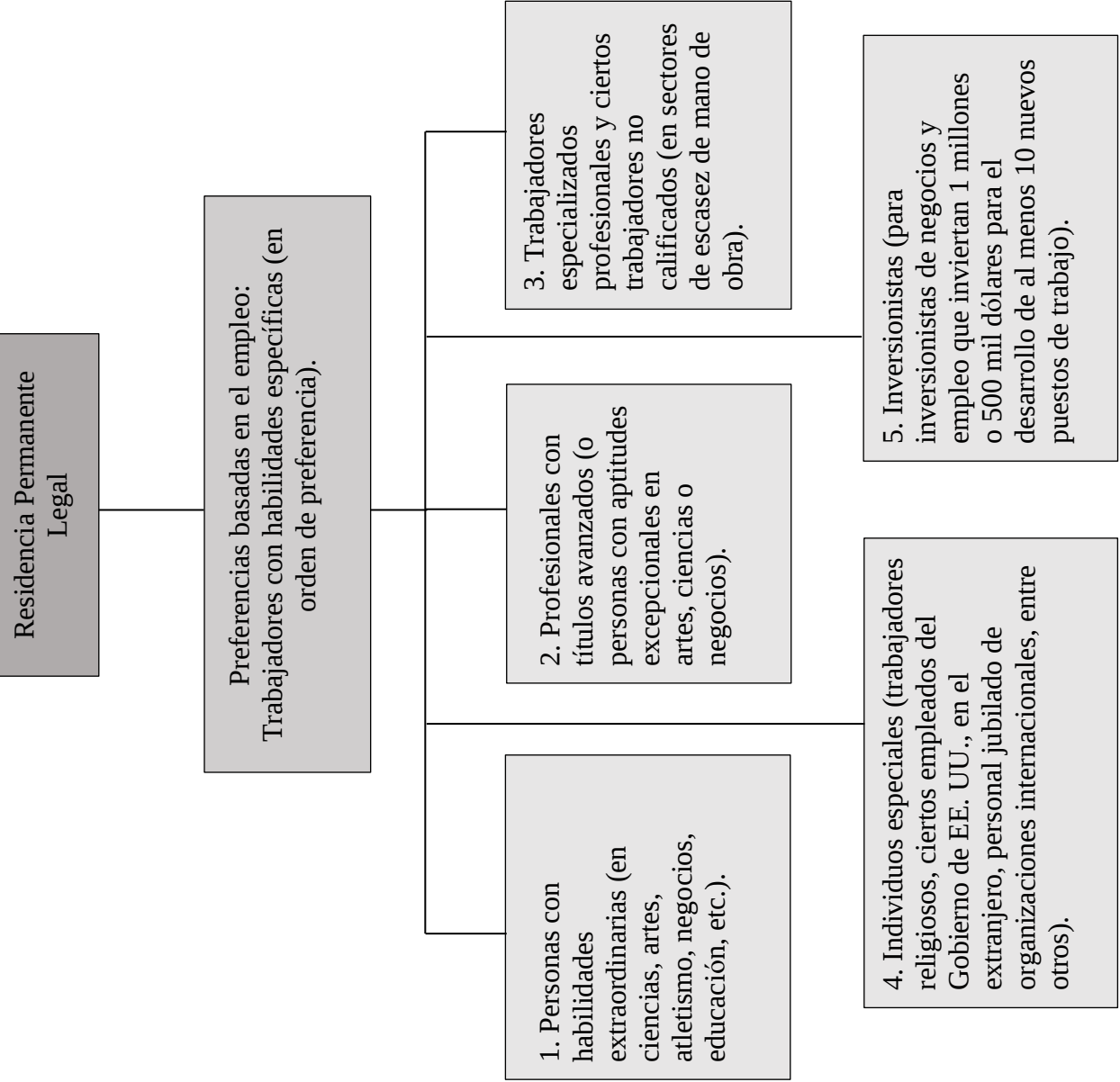
Calva (2014) refiere que este tipo de visas están plasmadas dentro del capítulo 16, Apéndice 1603 del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), en donde de acuerdo con el Departamento de Estado, se requiere una carta de empleo en la cual se especifique el puesto que va a desempeñar, el propósito de la entrada, duración de la estancia y prueba del estatus profesional del trabajador. Es este panorama específico, el Apéndice 1603. D.1. establece como requisito mínimo un grado de licenciatura (Alarcón, 2007).

De acuerdo con el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS, por sus siglas en inglés, 2023), la visa TN NAFTA de no inmigrante, es aquella utilizada por ciudadanos mexicanos o canadienses para laborar en Estados Unidos en profesiones cualificadas (relacionadas con STEM). La clasificación TN tiene utilidad para profesionales de STEM, como ingenieros, farmacéuticos y científicos.

Para la presente investigación, los sujetos de estudio seleccionados para las entrevistas y en los que se centrará la propuesta de intervención son solo los que se encuentran en la categoría o clasificación de residencia permanente legal (RPL), la cual puede conducir a la naturalización para la obtención de la ciudadanía. De acuerdo con la CBO (2010) las siguientes características de admisibilidad bajo la Tercera categoría (preferencia de empleo) de RPL, la cual se basa en el patrocinio por posible empleador, dicha petición debe ser aprobada y presentada ante los Servicios de Ciudadanía e Inmigración de EE. UU., (USCIS), para obtener una RPL.

De manera más específica y en orden de preferencias, CBO (2010) plantea los siguientes criterios específicos:

Diagrama 2.1 Residencia Permanente Legal basada en preferencias del empleo



Fuente: Elaboración propia con base en CBO (2010).

Las visas de residentes permanentes legales basadas en el empleo se rigen bajo un sistema de preferencias, cada una con un límite de visas disponibles. La ley de inmigración da prioridad a las personas con habilidades extraordinarias (primera preferencia), seguido de profesionales con títulos avanzados y otros trabajadores en ocupaciones de mano de obra demandada en Estados Unidos. Asimismo, se encuentran otras dos preferencias, destinadas a personas especiales e inversores en la creación de empleo.

Para que la mayoría de los ciudadanos extranjeros puedan ser admitidos bajo este programa de empleo, en donde un empleador debe presentar una solicitud de certificación laboral al Departamento de Trabajo, este último verifica si ningún trabajador estadounidense puede o está dispuesto, calificado y disponible para aceptar el empleo, entre otros aspectos más. Después de recibir la certificación, el empleador deberá presentar una petición ante USCIS en nombre del trabajador.

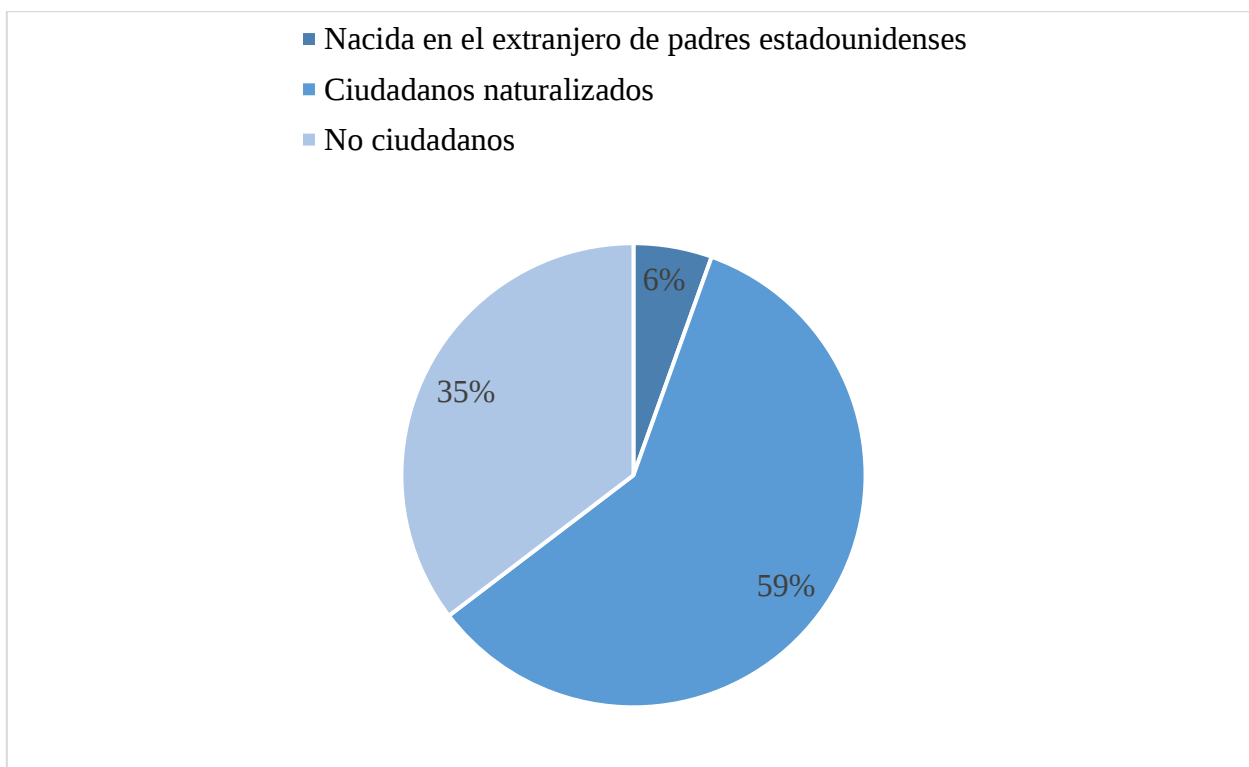
Como se pudo observar en la tabla 2.3, en la primera subdivisión “Nacida en el extranjero de padres estadounidenses”, hace referencia a los hijos nacidos en el extranjero de padres ciudadanos estadounidenses que residen fuera del país, menores de 18 años, bajo la sección 322. Un hijo (menor de 18 años) de un ciudadano estadounidense que reside regularmente fuera de Estados Unidos puede adquirir la naturalización. Por lo que esta razón entra en la primera categoría de los ciudadanos extranjeros que son elegibles para la admisión permanente (naturalización), en otras palabras, basadas en relaciones familiares. De acuerdo con la CBO (2010) parientes inmediatos de ciudadanos estadounidenses: cónyuges, padres de ciudadanos adultos estadounidenses e hijos solteros menores de 21 años.

A grandes rasgos, el sistema de preferencias de visas de inmigrantes, de acuerdo con Calva (2014) se otorgan 480, 000 visas anuales para reunificación familiar (71 por ciento del total), por lo que para el empleo se incrementó de 54,000 a 140,000 añadiendo un 21 por ciento. De esta forma, dentro de la primera categoría del Diagrama 2.1 (personas con habilidades extraordinarias) hay una cuota de cuarenta mil visas, mismo criterio que aplica para la segunda y tercera categoría (profesionales con título avanzados y trabajadores especializados profesionales y ciertos trabajadores no calificados); en contraste con la cuarta y quinta categoría (individuos especiales e inversionistas) en donde la cuota es de diez mil visas por año.

A lo largo de los últimos párrafos se ha hecho referencia a las formas y vías de obtención de un estatus de residencia legal que pueden tener los inmigrantes en Estados Unidos, diferentes a la ciudadanía por naturalización, ya que más del 35 por ciento de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos no son ciudadanas, pero eso no significa que ese porcentaje se encuentre de manera irregular, sino que pueden estar residiendo a través de otras vías establecidas por el gobierno estadounidense, como las ya mencionadas.

En este sentido, del total (19,285) de las personas migrantes mexicanas calificadas de sexo femenino dentro del condado de San Diego el 61 por ciento son ciudadanas naturalizadas, en contraste con el 35 por ciento que no poseen ciudadanía, y donde sólo el 5 por ciento de tales son nacidas en el extranjero de padres estadounidenses. En suma, se deduce que la población migrante mexicana calificada posee un estatus de residencia de tipo naturalizado, en la cual el porcentaje de años de residencia dentro del condado es de 15 años o más.

Gráfica 2.6 Estatus de residencia de la población migrante mexicana calificada en general en el condado de San Diego, California (2021).



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023) .

2.1.5 Aprendizaje del idioma inglés

Bermúdez (2010) y Almeida, Fernando, Hannif y Dharmage (2015) señalan que algunas variables que inciden en la integración laboral se relacionan con el país de nacimiento, es decir, los inmigrantes que provienen de países donde la cultura es similar a la del país de destino tienen mayores probabilidades en tener un mejor desempeño en su vida profesional y dentro del mercado de trabajo. Lo anterior se relaciona de manera directa con el dominio del idioma e incluso acento de éste (Almeida *et al.*, 2015).

Del total de la población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego se destaca que el 53 por ciento habla muy bien el idioma inglés, el 21 por ciento lo habla bien, el 13 por ciento no lo habla muy bien, el 12 por ciento sólo habla inglés y el 1 por ciento no lo habla. Por consiguiente, se deduce que aproximadamente el 50 por ciento de la población de estudio habla muy bien el idioma inglés. En este sentido, se destaca que el 65 por ciento posee un dominio avanzado en el idioma, mientras el resto posee un dominio proficiente más no avanzado o de competencia nativa, lo cual sin duda puede influir en el tipo de ocupación laboral a la que pueda aspirar (véase tabla 2.4).

Tabla 2.4 Total de población migrante mexicana calificada que habla inglés en el condado de San Diego (2021)

			Migración Calificada	Porcentaje que habla inglés
Total de migración calificada	Habla inglés	Características		
		No habla inglés	422	1%
		Sí, pero no bien	5,063	13%
		Sí, habla bien	7,983	21%
		Sí, lo habla muy bien	19,852	53%
		Sí, solo habla inglés	4,381	12%
	Total		37,701	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Por otra parte, del total 292,046 de migrantes mexicanos no calificados en el condado de San Diego, el 31 por ciento habla muy bien el idioma inglés, mientras que el 26 por ciento lo habla pero no bien, el 25 por ciento lo habla bien, el 10 por ciento no habla inglés y solo el 8 por ciento habla únicamente inglés. En suma, tanto la población migrante mexicana calificada y la no calificada coincide en un patrón, aunque no en mismo porcentaje, pero sí el más alto dentro de las categorías establecidas, respecto a que ambos tipos de migrantes hablan muy bien el inglés en el caso de la migración calificada el 53 por ciento y en la no calificada el 31 por ciento (vease tabla 2.5). Estos datos tienen relación con el tiempo de establecimiento que tiene la población mexicana en San Diego, tal como se señaló anteriormente.

Tabla 2.5 Total de población migrante mexicana no calificada que habla inglés en el condado de San Diego

			Migración No Calificada	Porcentaje que habla inglés
Total de migración no calificada	Habla inglés	Características		
		No habla inglés	28,155	10%
		Sí, pero no bien	75,091	26%
		Sí, habla bien	72,280	25%
		Sí, lo habla muy bien	90,402	31%
		Sí, solo habla inglés	23,185	8%
	Total		292,046	100%

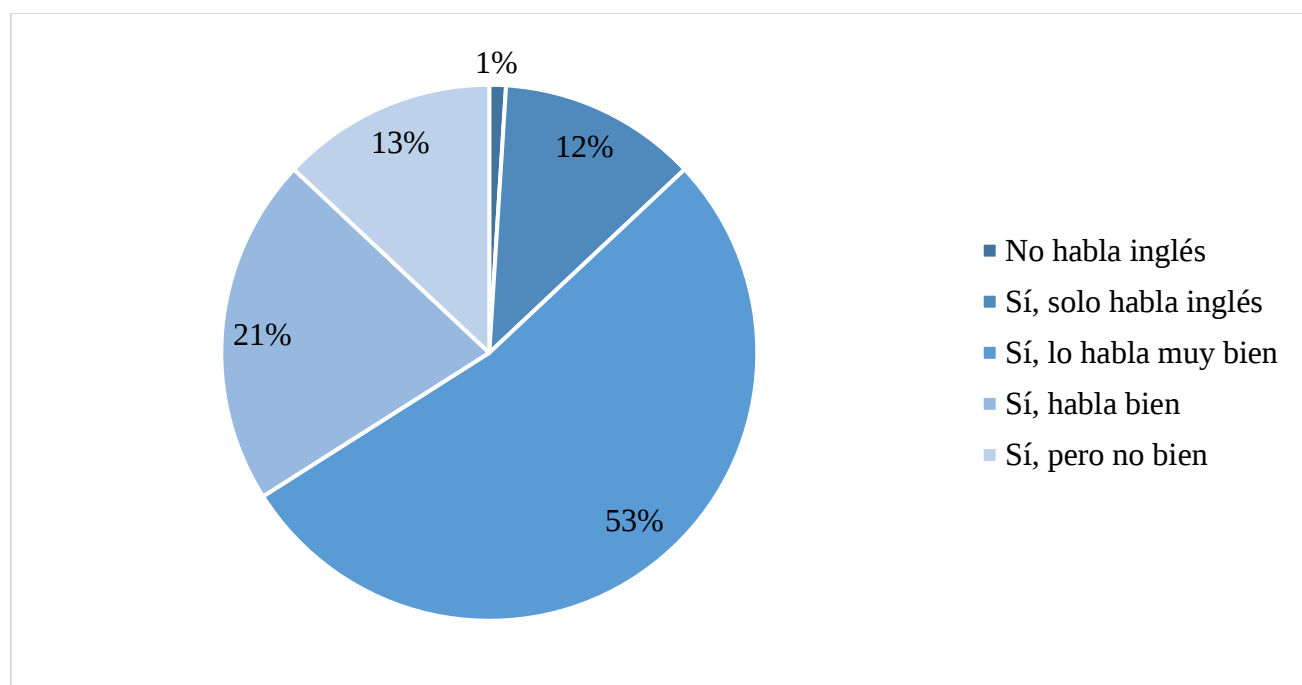
Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Sin embargo, el porcentaje respecto a la categoría “Sí, pero no bien”, el porcentaje del migrante calificado en comparación con el porcentaje de la población migrante mexicana no calificada es el doble, es decir, del 13 por ciento en la calificada, y la no calificada representa el 26 por ciento. Por lo que se deduce que hay un porcentaje considerable de población migrante mexicana no calificada que no habla bien el inglés en comparación al grupo calificado. Por el contrario, en la

categoría “Si, lo habla bien”, tanto los migrantes calificados como no calificados tienen similitud, al poseer los calificados el 21 por ciento en comparación al 25 por ciento de la no calificada.

Asimismo, en la penúltima categoría “Si, solo habla inglés”, dentro de la migración calificada es del 12 por ciento, 4 por ciento más que la no calificada. Por último, en la categoría “No habla inglés”, la población migrante calificada es 9 por ciento menor (1 por ciento) a la no califica que representa el 10 por ciento, interpretándose que hay un mayor porcentaje de migrantes no calificados que no hablan inglés en contraste con aquellos que tienen alguna calificación (véase gráfica 2.7).

Gráfica 2.7 Porcentaje de la población migrante mexicana calificada que habla inglés en el condado de San Diego (2021)

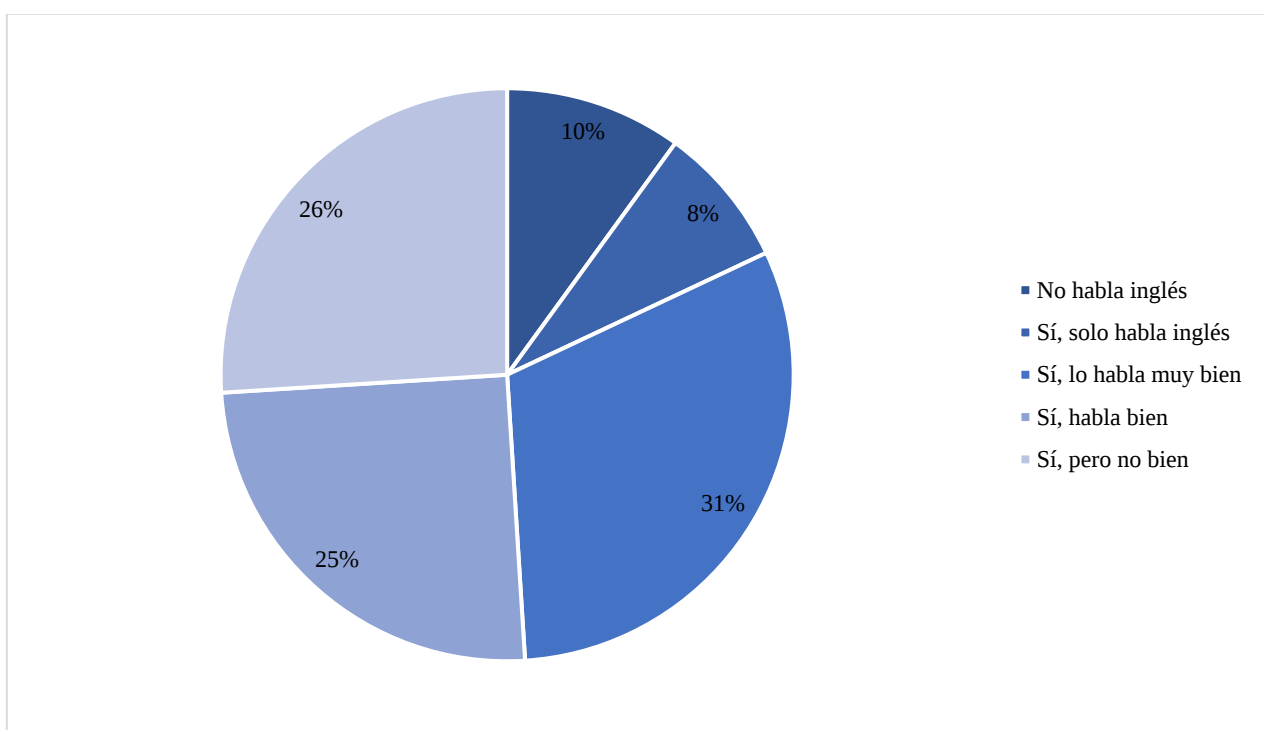


Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Además del tiempo que tiene la población asentada en el condado de San Diego, otro de los factores que puede contribuir a que haya un porcentaje considerable de los inmigrantes

mexicanos no hablen bien o simplemente no hablen el idioma inglés, puede obedecer a que se puede considerar el establecimiento de un enclave étnico, tal como lo menciona el sociólogo Alejandro Portes en sus investigaciones, lo cual contribuye a una integración segmentada y a que el dominio del idioma de la sociedad de destino no sea considerado como importante para su desenvolvimiento en la sociedad de destino.

Gráfica 2.8 Porcentaje de la población migrante mexicana no calificada que habla inglés en el condado de San Diego (2021)



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

En este aspecto Vázquez y Domínguez (2023) argumentan que “el dominio del idioma del país receptor es parte de este capital humano, y está altamente correlacionado con el éxito en la colocación laboral de los inmigrantes” (p.80). Por lo que tener un inglés medio o básico aumenta la posibilidad de obtener mejores ingresos, bajo este supuesto, poseer un inglés fluido aumenta la probabilidad de obtener y estar dentro de los niveles de altos ingresos (Vázquez y Domínguez, 2023).

2.1.6 Características sobre la ocupación laboral

La relevancia que ha tenido la presencia de migrantes calificados en los mercados laborales surge desde el siglo XX, en la actualidad su relevancia ha incrementado con el paso del tiempo y las necesidades específicas de los principales países captadores de este tipo de inmigración. En este parecer, en muchos países se han desarrollado programas eficientes para acoger a extranjeros y ayudarlos a convertirse en parte de sus sociedades.

En la actualidad, los nuevos encuadres respecto a la movilidad mundial han cambiado, con ello la apertura a una flexibilización en general de normas de trabajos para los extranjeros que se habían mudado, en donde países como Bélgica, Finlandia y Grecia, concedieron visas a extranjeros que habían llegado con permisos para estudio (Cave y Schuetze, 2021). Así pues, Alemania es un claro ejemplo donde las visas temporales de trabajo fueron ampliadas de forma indefinida, debido a su nueva Ley de inmigración, en donde favoreció el reconocimiento de títulos profesionales extranjeros (Cave y Schuetze, 2021).

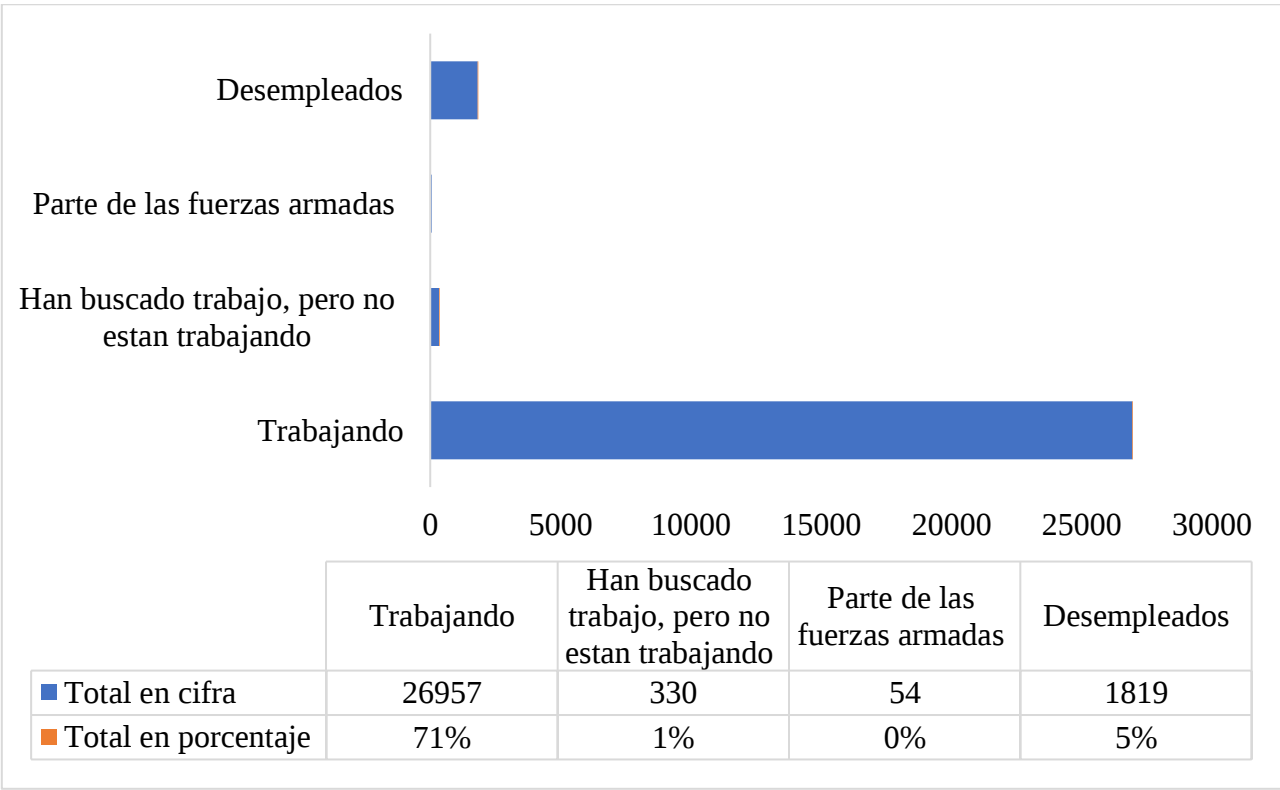
Por su parte, la Cámara de Comercio de Estados Unidos ha instado a los formuladores de políticas migratorias a revisar el sistema de inmigración en cuanto al tema de visas de trabajo y tarjetas permanentes, lo anterior, con la intención de reorientar la política de inmigración hacia la economía (Cave y Schuetze, 2021). Por su parte, países como Israel ha ampliado acuerdos bilaterales para la entrada de trabajadores de salud.

Por su parte, Canadá experimentó un descenso en nacimientos, de modo que, tal hallazgo funge como una de las razones que explica las políticas más amenas en cuanto a los requisitos lingüísticos para la residencia y las plazas disponibles para trabajadores de la salud que quieran convertirse en residentes de pleno derecho (Cave y Schuetze, 2021). De esta forma, los inmigrantes se han convertido en un recurso provisional para los países de acogida, lo anterior, puede ser por diversas razones, una de ellas deberse a la disminución de la tasa de natalidad, como ya se ha mencionado, así como a la necesidad de mano de obra especializada, entre otras más. Por ejemplo, Alemania, que posee 1.8 millones de personas refugiadas, intentó mejorar sus condiciones para integrar a los solicitantes de asilo y extranjeros con visas de trabajo (Cave y Schuetze, 2021).

En virtud de lo expuesto, la participación de trabajadores migrantes en el año 2019 era de 169 millones a nivel mundial, lo cual constituye un 4.9 por ciento de la fuerza de trabajo global en los países de destino (Migration Data Portal, 2022). En el año 2021 había un total de 10.7 millones de personas nacidas en México viviendo en Estados Unidos, de modo que entre los residentes registrados nacidos en el extranjero, 96,000 eran mexicanos. Los mexicanos tienen una presencia en la fuerza laboral ligeramente más alta de acuerdo con el Migration Policy Institute (2022) que la población nacida en el extranjero en general.

En este sentido, del total de población migrante mexicana calificada que se encuentra activamente trabajando dentro del condado de San Diego representa el 71 por ciento del total, es decir, de las 37,701 personas migrantes mexicanas calificadas en el condado, 26, 957 son económicamente activas. De esta forma, un 23 por ciento no forma parte de la fuerza laboral, otro 5 por ciento está desempleada, mientras que el 1 por ciento restante ha buscado trabajo, pero no está trabajando. Cabe decir que, el término “no forma parte de la fuerza laboral” refiere a las personas que están fuera de la fuerza de trabajo, es decir, no están en ocupación ni en la desocupación, por lo que no llevan a cabo actividades de búsqueda de un puesto de trabajo (Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2023) (véase gráfica 2.9).

Gráfica 2.9 Total de población migrante mexicana calificada que trabajan en el condado de San Diego, California (2021)



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

En virtud de lo expuesto, de las 19,285 mujeres migrantes mexicanas calificadas en el condado, el 59 por ciento (11483) están en la fuerza laboral con estatus activo, es decir, trabajando. No obstante, el 33 por ciento no forman parte de la fuerza laboral, por lo que sólo el 6 por ciento se encuentran desempleadas, en comparación con el 2 por ciento que ha buscado trabajo, pero no está trabajando.

En contraste, de los 18,416 hombres migrantes mexicanos calificados en el condado, el 84 por ciento (15,474) están en la fuerza laboral con estatus activo, es decir, trabajando, un 12 por ciento no son parte de la fuerza laboral, mientras que sólo el 4 por ciento se encuentra desempleado. En virtud de lo expuesto, se analiza que el porcentaje de la fuerza laboral activa

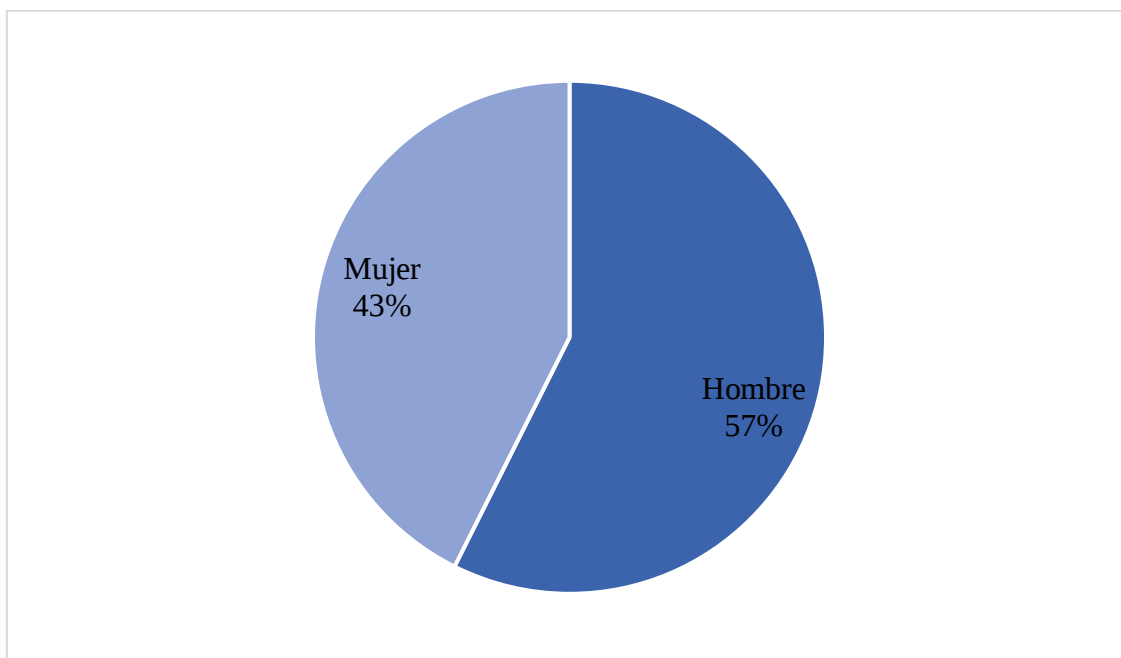
de la población migrante mexicana calificada masculina (84 por ciento) es 25 por ciento mayor a la femenina (59 por ciento) (véase tabla 2.6, y gráfica 2.10).

Tabla 2.6 Población migrante mexicana calificada que trabaja en el condado de San Diego, California (2021)

Sexo			Total de personas migrantes mexicanas calificadas	Total en porcentaje
	Hombres	Trabajando	15,474	84%
		Han buscado trabajo, pero no están trabajando	0	0%
		Parte de las fuerzas armadas	54	0%
		Desempleados	716	4%
		No son parte de la fuerza laboral	2,172	12%
	Total		18,416	100%
	Mujeres	Trabajando	11,483	59%
		Han buscado trabajo, pero no están trabajando	330	2%
		Parte de las fuerzas armadas	0	0%
		Desempleados	1,103	6%
		No son parte de la fuerza laboral	6,369	33%
	Total		19,285	100%
		Trabajando	26,957	71%
		Han buscado trabajo, pero no están trabajando	330	1%
		Parte de las fuerzas armadas	54	0%
		Desempleados	1,819	5%
		No son parte de la fuerza laboral	8,541	23%
	Total		37,701	100%

Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Gráfica 2.10 Total de población migrante mexicana calificada por sexo que se encuentra trabajando en el condado de San Diego, California (2021)



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

La existencia de un alto porcentaje de mujeres migrantes calificadas que no se encuentran dentro de la fuerza laboral, a pesar de pertenecer a un grupo etario productivo, en comparación a la población masculina, puede obedecer a distintos determinantes. Garduño y Reyes (2022) asocian la variable de la maternidad con las trayectorias laborales de las mujeres, por lo que a su vez Ginther y Kahn (2006) expresan que las mujeres dentro de los campos de las ciencias están confrontadas con la decisión de escoger entre el formar una familia o carrera académica, puesto que, las responsabilidades de crianza es una de las razones por las cuales las mujeres se aíslan de una carrera en las ciencias.

Por citar un ejemplo relacionado al campo profesional en las áreas de STEM, Cech y Blair-Loy (2019) analizaron las trayectoria laborales de profesionales en este tipo de campo dentro de Estados Unidos, donde sostienen que hay un alto índice de mujeres que deja de laborar en un

trabajo de tiempo completo después de que tiene o adopta a su primer hijo. A su vez, Caicedo (2012) establece que el matrimonio y la presencia de hijos pueden tener un efecto negativo para la tasa de participación en la fuerza laboral de las mujeres migrantes

Ramírez (2016) argumenta que existe una discusión en cuanto a la migración calificada de mujeres, las cuales en muchas ocasiones migran como acompañantes o reunificación y no meramente para ingresar dentro del mercado de trabajo. En otro aspecto, Ramírez (2016) puntualiza sobre el panorama que suele presentarse en la trayectoria de la migración calificada, en donde las personas migrantes calificadas se encuentran insertas ocupaciones que generan un desperdicio de habilidades (*brain waste*), es decir, en donde ocurre un desajuste entre los requerimientos del empleo y conocimientos del migrante calificado durante su formación académica, lo cual ocasiona desempleo, subempleo y descualificación, impactando negativamente las condiciones laborales, primordialmente las de las mujeres.

Además de la persistencia de estereotipos de género que no están exentos por tener ciertas credenciales educativas, lo cual se relaciona con la existencia de nichos laborales estigmatizados, las cuestiones institucionales limitan la participación y movilidad de las inmigrantes dentro del mercado de trabajo (residencia, políticas de reclutamiento) (Cuban, 2012). Bauder (2003) expresa que un factor relevante dentro del proceso de integración al mercado de trabajo de profesionales, es la saturación de puestos de trabajo para determinadas ocupaciones, situación migratoria de las personas migrantes, la falta de dominio de inglés, el reconocimiento de títulos universitarios del extranjero, entre otros aspectos de carácter cultural que influyen en los niveles de participación en el mercado laboral y en determinadas ocupaciones.

En este parecer, las variables de género podrían incidir en el razonamiento respecto a los datos presentados, ya que hay un porcentaje relativamente mayor de mujeres migrantes mexicanas calificadas que no se encuentran en la fuerza laboral en comparación a los hombres. Garduño y Reyes (2022) señalan que en la mayoría de los países se ha reconocido que hay algunas normas informales o culturales que segregan el género en ciertos sectores de la economía y modalidades de trabajos. Más aún, hay una alta segregación en los trabajadores de la alta tecnología, de modo que se adopta el conocimiento de que los trabajos que desempeñan las mujeres son menos complejos y carecen de autonomía.

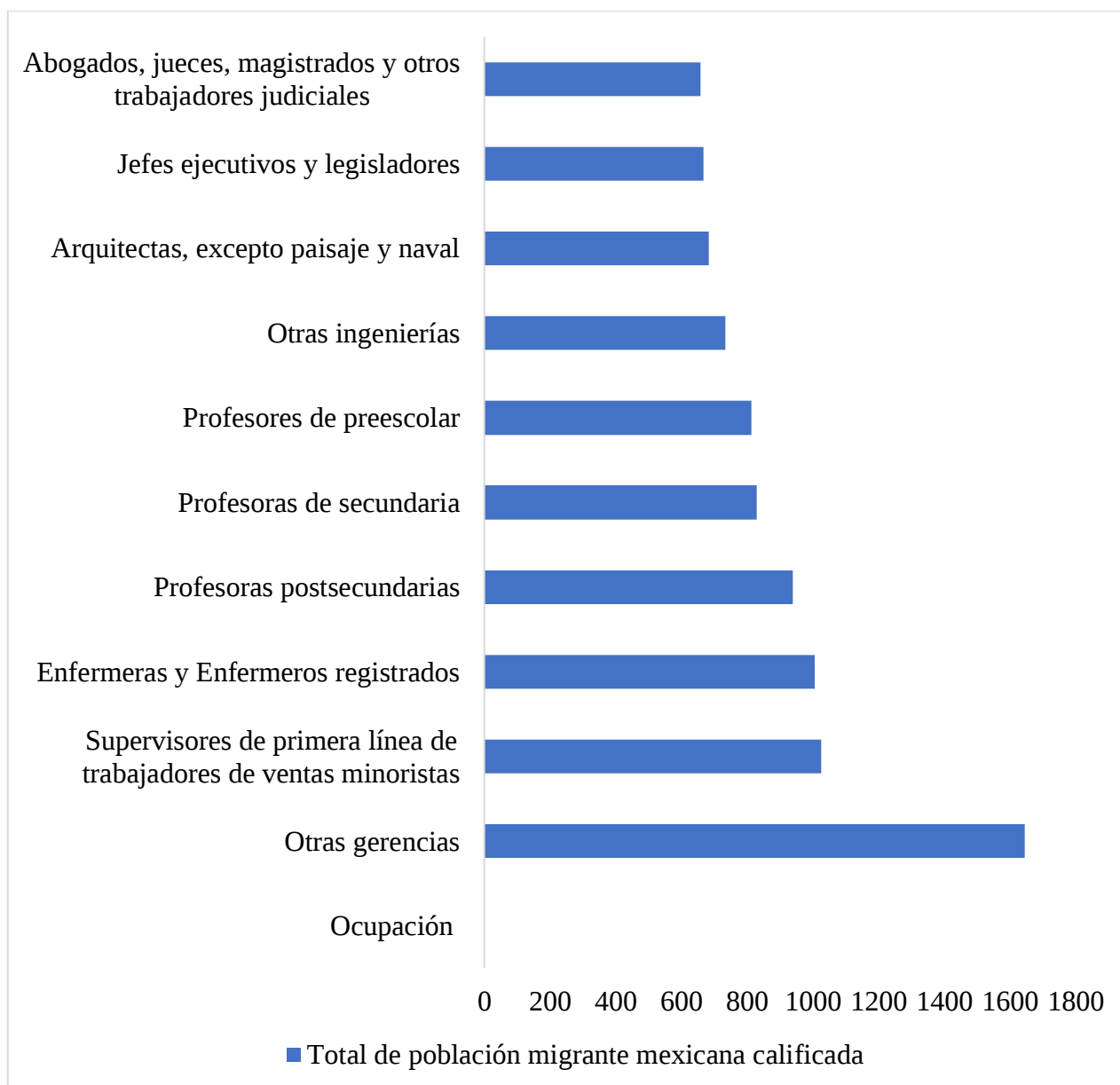
Por su parte, Ramírez y Gandini (2016) establecen que dentro de la migración las migrantes de género femenino son más susceptibles a sufrir descualificación y desempleo. A partir de lo descrito, otros académicos como Lowell y Pederzini (2012) describen que hay una menor tasa de participación en la fuerza de trabajo femenina a su vez se debe al criterio que hay dentro de la cultura mexicana, en donde se enfatiza el rol de la mujer con actividades relacionadas al hogar y al cuidado (ama de casa). Por consiguiente, las mujeres migrantes mexicanas calificadas presentan un porcentaje mayor dentro del estatus de no ser parte de la fuerza laboral (33 por ciento), en comparación al género masculino, el cual sólo el 12 por ciento posee ese estatus.

De la misma forma, en la que el porcentaje de desempleo de las mujeres migrantes mexicanas calificadas es mayor (6 por ciento) que el de los hombres migrantes mexicanos calificados (4 por ciento), situación que varía en un 2 por ciento, comparado a los resultados obtenidos en cuanto al estatus de “trabajando” y de “fuera de la fuerza laboral”. Por lo que se deduce, que la población migrante mexicana calificada masculina en San Diego cuenta con un mayor porcentaje dentro de la fuerza laboral activa, y con menos hombres migrantes mexicanos calificados con estatus fuera de la fuerza laboral, así como desempleados (véase Tabla 2.6).

2.1.7 Ocupación

Según el análisis realizado, con base en la ACS 2021, se logra destacar que la población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego se encuentra desempeñando mayormente ocupaciones gerenciales (1645), del área de supervisión en ventas minoristas (1026), enfermería (1006), docencia en postsecundaria (930) docencia en secundaria (829), docencia en preescolar (813), ingenierías (733), arquitectura (683), jefaturas ejecutivas y legislación (668), y por último abogacía (658) (véase gráfica 2.11).

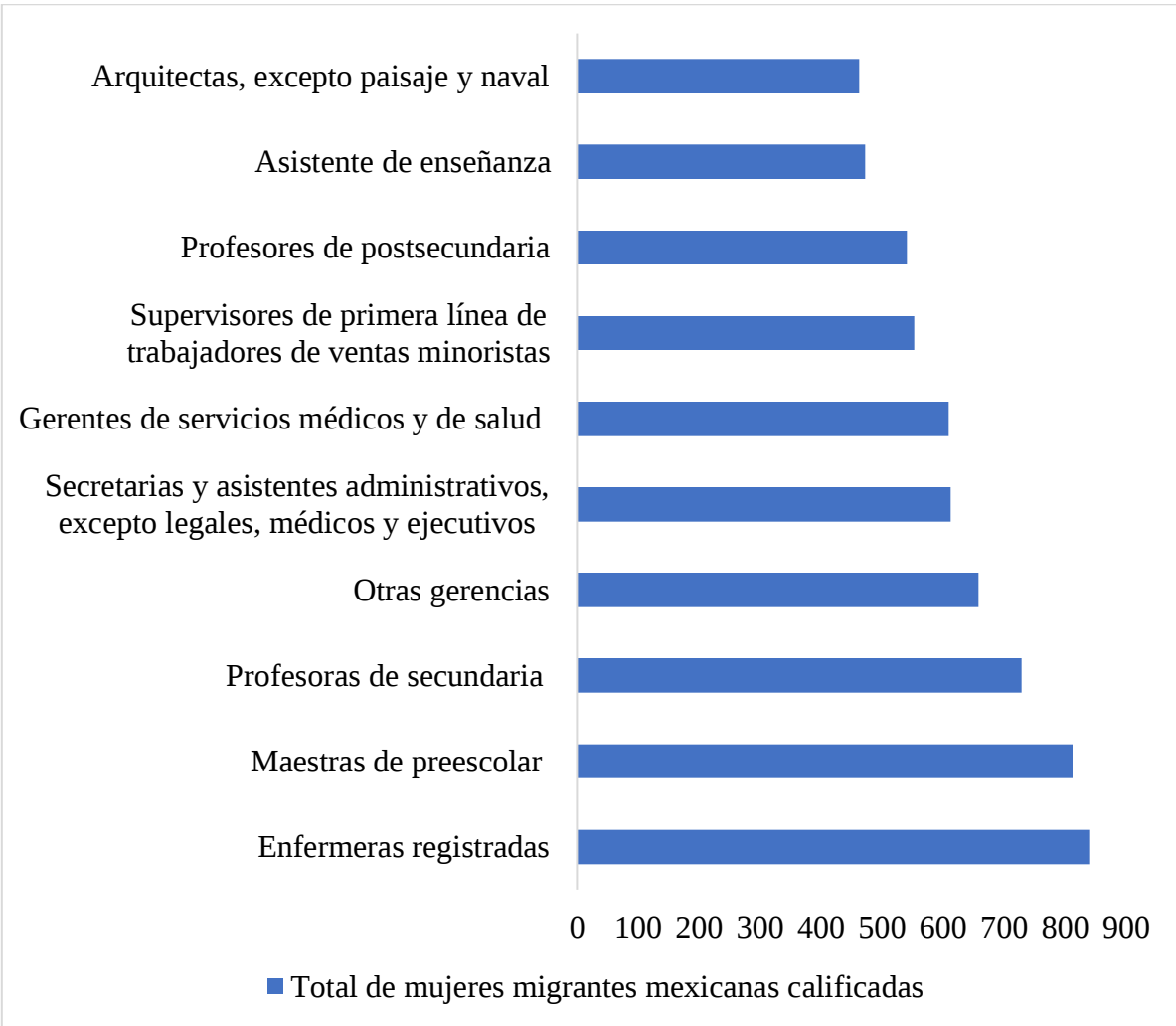
Gráfica 2.11 Diez principales ocupaciones de la población migrante mexicana calificada en el condado de San Diego, California (2021)



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

A partir de los resultados identificados, se podría deducir que la actividad desempeñada por las personas migrantes mexicanas calificadas y su área de formación discrepan en el mercado de trabajo estadounidense. Por otra parte, en lo que respecta a la ocupación desempeñada por la mujer migrante mexicana calificada, se encuentran dentro de las principales ocupaciones: enfermería (840), docencia en preescolar (813), docencia en secundaria (729) y por último en ocupaciones de gerencia (659), tal como se observa en la gráfica 2.12.

Gráfica 2.12 Diez principales ocupaciones de las mujeres migrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego, California (2021)



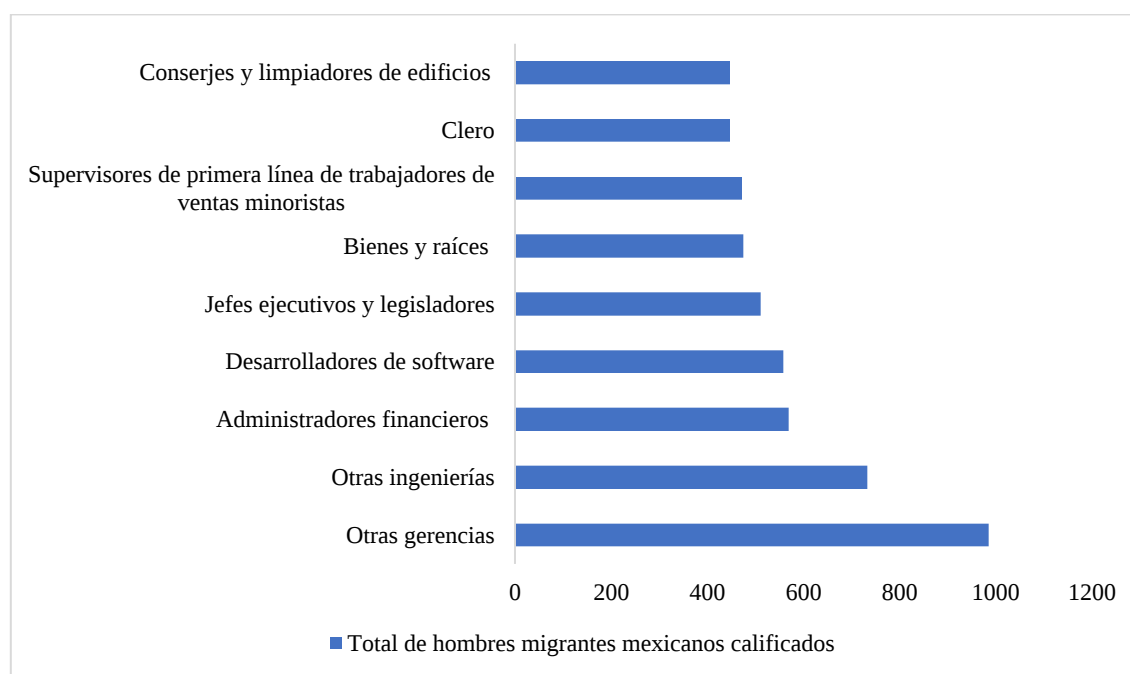
Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Así pues, ocupaciones de Asistentes administrativos, excepto legales, médicos y ejecutivos (613); Gerencias de servicios médicos y de salud (610); Supervisores de primera línea de trabajadores de ventas minoristas (553); Profesores de postsecundaria (541); Asistente de enseñanza (473) y Arquitectas, excepto paisaje y naval (463), son algunas otras en las que están insertas en menor cantidad dentro del mercado de trabajo del condado. Conforme a lo descrito, las ocupaciones que poseen las mujeres migrantes mexicanas calificadas guardan una relación en cuanto a las primeras tres áreas de formación (Negocios, Ciencias de la Salud y

Administración y Docencia Educativa) relativas a las primeras tres áreas de ocupación (Enfermería, Docencia escolar, y Gerencia).

Pese a ello, el área de formación de Ingeniería que ocupa el quinto lugar dentro del campo de formación académica al que pertenecen las inmigrantes mexicanas calificadas discrepa de las principales ocupaciones a las que pertenece, al igual que algunas otras relacionadas a las Ciencias Sociales. En esta misma línea, los hombres mexicanos calificados en el condado de San Diego se encuentran insertos principalmente en ocupaciones gerenciales (986), de ingeniería (733) otras actividades (652), administración financiera (570), desarrollador de software (558) y jefaturas ejecutivas y legislativas (511) (véase gráfica 2.13).

Gráfica 2.13 Diez principales ocupaciones de los hombres migrantes mexicanos calificados en el condado de San Diego, California (2021).



Fuente: Elaboración propia con base en ACS 2021 (Ruggles et al., 2023).

Asimismo, en bienes y raíces (475), supervisión de ventas minoristas (473), clero (448) y de conserjería (447). Las ocupaciones que poseen los hombres mexicanos calificados en el condado

también tienen una relación con las primeras cuatro ocupaciones en cuanto a la formación académica, la cual se centra en Negocios, Ingenierías y Ciencias de la Computación y la Información, con ocupaciones en el ámbito gerencial y de ingeniería, administrador financiero y desarrollador de software. Sin embargo, el resto de las ocupaciones y las áreas de formación educativa discrepan, ya que en el caso de conserjería es una de las ocupaciones para las que no es necesario contar con educación superior (licenciatura o más).

En este sentido, se concluye que las mujeres migrantes mexicanas calificadas en San Digo están insertas en ocupaciones relacionadas a las Ciencias de la Salud, Docencia y Administrativas/Gerenciales. Mientras que los hombres mexicanos calificados están en ocupaciones relacionadas a Gerencias, Ingeniería y Finanzas. Cabe destacar, que 3,173 (17 por ciento) mujeres mexicanas calificadas en el condado se encuentra desempeñando otras actividades que no están enlistadas en IPUMS USA (2021), por lo que se desconoce si tales son de carácter calificadas o no calificadas.

A manera de conclusión, se puede destacar que los migrantes mexicanos calificados poseen un perfil muy particular, incluso un poco contrastante a los perfiles identificados en otras investigaciones centradas en Estados Unidos, como las de Lozano y Gandini (2010), Ramírez (2016) y Barrios (2021). En este sentido, se destaca que la mayor proporción de los migrantes mexicanos calificados en San Diego tienen un periodo de residencia de 15 años y más, más del 50 por ciento hablan muy bien el inglés y poseen un estatus de residencia regular. Sin dejar de lado, que se identifica, al menos en las principales áreas de ocupación, una relación con sus principales áreas de formación académica.

2.2 Análisis de las trayectorias laborales de los inmigrantes mexicanos calificados

El uso de las trayectorias, en específico de las trayectorias laborales de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos, particularmente en el condado de San Diego ayudarán a identificar las ocupaciones que poseen y el área de formación de las personas entrevistadas para la presente investigación; evidenciando las barreras a las que hacen frente como lo es el idioma, validación de estudios o credencialización, aunque desde una perspectiva cualitativa.

Si bien, en la primera sección de este capítulo se identificaron y analizaron las distintas características sociodemográficas que presentan las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego, California, en esta segunda parte se explorarán las trayectorias y determinantes que condicionan o influyen en la integración laboral de la población inmigrante en Estados Unidos.

De forma específica, se hace uso de las trayectorias como una herramienta analítica en la que se pueda plasmar las distintas experiencias en su proceso de integración laboral de la población inmigrante mexicana en Estados Unidos. En este parecer, el uso de las trayectorias de la población inmigrante mexicana calificada, de acuerdo con Elder (1998), subraya los distintos cambios que experimentan las personas en diferentes etapas (vida escolar, laboral, conyugal) que forman parte relevante de las trayectorias sociales. Por su parte, Blanco (2011) destaca que las trayectorias no son fijas, por lo que no se presentan en un momento en específico, puesto que, pueden presentar varias transiciones o secuencias.

En el caso de las trayectorias laborales, dichas analizan el camino ocupacional que tienen las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado de trabajo estadounidense, con la intención de comprender las continuidades y transiciones de la actividad laboral, los retos o los determinantes a los que se enfrentan al integrarse laboralmente en Estados Unidos. En esta misma línea, se identificaron tres determinantes relevantes en las trayectorias de las personas inmigrantes mexicanas calificadas respecto a su integración, los cuales serán analizados más adelante.

Pero antes de ello, es importante mencionar, que el análisis de trayectorias que se presentarán a continuación, fue desarrollado a partir de las entrevistas realizadas a siete personas migrantes mexicanas calificadas que radican en el condado. Para las entrevistas con las personas migrantes calificadas, se diseñó un guion de entrevista semiestructuradas, el cual estuvo conformado por cuatro secciones centrales.

La primera sección refiere sobre el proceso migratorio hacia Estados Unidos, la segunda sección se aborda la formación educativa, en la tercera la trayectoria laboral-profesional que ha tenido desde su llegada a Estados Unidos y, finalmente, una sección sobre la situación actual (véase Anexo I). Por su parte, el cuadro 2.2.1 ilustra la distribución de las personas migrantes

entrevistadas, en donde se pueden apreciar las distintas características sociodemográficas que presentan en sus trayectorias profesionales.

Así pues, las características relevantes que se rescataron de esta construcción del perfil sociodemográfico fueron edad, estado civil, grado académico, área de formación, institución académica de estudio, estatus de residencia, ocupación actual y tipo de ocupación. Uno de los aspectos a destacar, es que la mayoría de los migrantes, migraron de Tijuana, ciudad fronteriza mexicana vecina de San Diego, y quienes obtuvieron, al menos, su licenciatura en una institución de educación superior del estado de Baja California, México.

CUADRO 2.2.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS INMIGRANTES ENTREVISTADOS 2023

NOMBRE	EDAD	ESTADO CIVIL	GRADO ACADÉMICO	ÁREA DE FORMACIÓN	INSTITUCIÓN ACADÉMICA	ESTATUS DE RESIDENCIA	OCUPACIÓN ACTUAL	TIPO DE OCUPACIÓN AL MOMENTO DE LA ENTREVISTA
Gabriel	35	Soltero	Especialidad	Medicina	Universidad Autónoma de Baja California	Residente Permanente	Médico Especialista en Clínica del condado	Calificado
David	47	Casado	Maestría	Leyes	Universidad Autónoma de Baja California	Residente Permanente	Asistente de Programas educativos	No calificado
Rosa	31	Soltera	Licenciatura	Sociología	Universidad Autónoma de Baja California	Ciudadana estadounidense	Estudiante de enfermería	No calificado
Ana	29	Soltera	Licenciatura	Negocios Internacionales	Universidad Autónoma de Guadalajara	Ciudadana estadounidense	Asistente administrativo en empresa	No calificado
Carolina	32	Casada	Licenciatura	Relaciones Internacionales	Universidad Autónoma de Baja California	Residente Permanente	Asistente migratorio en Asociación Civil	No calificado
Marco	35	Casado	Maestría	Economía	Universidad Autónoma de Baja California	Residente Permanente	Analista de estadística en empresa de tecnología	Calificado
Isela	32	Soltera	Ingeniería	Ingeniería Industrial	Instituto Tecnológico de Tijuana	Ciudadana estadounidense	Coordinador	Calificado

Nota: Los nombres considerados a lo largo de la investigación son pseudónimos para proteger la identidad de las personas entrevistadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Como se ha señalado anteriormente, el análisis de las entrevistas se realizará en tres dimensiones, las centrales de la presente investigación y en las que se centra la propuesta de intervención, plasmada en el siguiente capítulo. La primera, estará compuesta por el factor educación, y cómo éste influye en la integración del individuo calificado en el lugar de destino. La segunda es la acreditación y validación de estudios extranjeros en el país de destino, como factor de suma importancia para el desempeño de una ocupación calificada. Por último, se explicará el factor del idioma como un determinante para que las personas inmigrantes mexicanas calificadas puedan integrarse dentro del mercado laboral.

En este sentido, como uno de los objetivos específicos es identificar los determinantes que influyen en las trayectorias laborales de las personas inmigrantes mexicanas calificadas, sobre todo, al ocuparse en trabajos que no requieren una formación académica a nivel licenciatura o posgrado; más aún analizar las características que poseen las y los inmigrantes mexicanos calificados entrevistados, se destaca que las características sociodemográficas no sólo permiten conocer el tipo de perfil que presentan los individuos, sino que tales características y atributos pueden influir en la colocación de una ocupación calificada en particular.

2.2.1 La educación como determinante para la integración laboral

Fiori y Koolhaas (2012) señalan que en España hay distintas variables que inciden en la integración laboral, por lo que sugieren que en dicho país la ocupación, lugar de nacimiento, estatus de residencia, nivel educativo son algunos factores relevantes dentro del proceso. Por el contrario, para el caso de Estados Unidos, Fiori y Koolhaas (2012) sugieren que varían dichos factores en comparación al primer país señalado, ya que el nivel educativo, el sector de la actividad y el manejo de inglés son elementales para la integración. De esta manera, quienes poseen un nivel de posgrado terminado tienen mayor probabilidad en tener una ocupación calificada, que las personas que solo poseen una licenciatura completa.

La trayectoria de Marco, de 35 años y en proceso de ser residente de los Estados Unidos, estatus migratorio que eventualmente obtuvo al casarse con su ahora esposa, la cual es ciudadana estadounidense. Marco estudió la licenciatura en Economía y realizó un MBA en México, actualmente se desempeña como *manager* de estadística en una empresa de tecnología en San

Diego. De esta forma, lleva tres años en el cargo. Marco pudo obtener el puesto dado que la empresa validó su experiencia en la iniciativa privada y pública, así como sus títulos de licenciatura y maestría, para ser candidato y ser aprobado para una visa H1-B antes de conocer a su ahora esposa.

“Creo que mi ventaja es el tipo de carrera que estudié y el posgrado que tengo, aunado a la gran oportunidad que me dieron mis entrevistadores al tomar en cuenta mi experiencia profesional en México. Aunque sé que no todos tienen la misma suerte que obtuve al conocer a esta empresa. Estoy feliz que reconozcan mis méritos profesionales. Ya que, después de tres años trabajando aquí puedo decir que deseo desarrollarme en otras empresas. Pero el tipo de visa H1-B me imposibilita hacer un cambio de trabajo y pedir cambio en el sueldo. Por ello, estoy feliz de pronto obtener el cambio de mi estatus migratorio y ser residente para continuar en la búsqueda de nuevas oportunidades y no estar atado a una visa” (Marco, 35 años, San Diego, octubre 2023).

Así pues, Fiori y Koolhaas (2012) ejemplifican con el caso de Estados Unidos en donde puntualizan que las personas que poseen estudios de posgrado terminados triplican su probabilidad de ocupar puestos de trabajo con mayor calificación respecto a los individuos que solo obtuvieron estudios de grado. Por otra parte, Barrios (2019) argumenta que la formación académica y área de formación puede ser un factor determinante dentro de la inserción y que tal puede contribuir a que las personas inmigrantes calificadas se encuentren en *deskilling*.

En esta misma línea, la experiencia de Marco ejemplifica los argumentos de los académicos en ciertos escenarios, en donde la formación académica y el hecho de poseer algún tipo de posgrado amplía las posibilidades de la persona inmigrante de estar en un puesto calificado. Sin embargo, la situación de Carolina fue distinta. Ella es una inmigrante de 32 años de edad, ahora residente de los Estados Unidos, estatus migratorio que eventualmente obtuvo al casarse con su ahora esposo, el cual es ciudadano estadounidense.

Carolina estudió la licenciatura en Relaciones Internacionales y actualmente se desempeña como Asistente migratorio en una asociación civil en San Diego. La inmigrante lleva dos años en el cargo, pese a ello, le ha sido complejo ascender dentro de la organización, u obtener otro empleo dentro del mercado laboral de San Diego, debido a la no revalidación de su título universitario.

“Dentro de la organización había dos vacantes para *manager* en las cuales mi perfil se ajustaba a lo requerido. Igual mi experiencia, porque trabajé dos años en una

organización migratoria en México después de culminar mi licenciatura. El problema es que al hacer mis estudios en México no cuento con algún documento que avale que mis estudios son válidos aquí. Mi *manager* me sugirió que informara sobre la revalidación de estudios y la posibilidad de estudiar algún posgrado en los Estados Unidos. Por lo que aún estoy en el proceso de toma de decisión respecto a la acreditación. Es difícil conseguir información sobre la revalidación, ya que no he encontrado alguna asociación que pueda orientarme y saber que para ciertas vacantes en este país es necesario poseer un posgrado, ya que algunos compañeros que realizaron sus estudios profesionales en Estados Unidos como lo equivalente a una licenciatura, no tienen tantas trabas como yo al ser posibles candidatos, quizá tenga que estudiar el posgrado para complementar mi licenciatura y acceder a mejores puestos de trabajo” (Carolina, 32 años, San Diego, septiembre 2023).

Así pues, Barrios (2019) dentro de su tesis doctoral indica que a mayor grado académico menor es el porcentaje de personas inmigrantes que pueden encontrarse en una ocupación no calificada, dicho hallazgo es reflejado en las estadísticas descriptivas que presenta dentro de su trabajo al sostener que el 42.38 por ciento que contaba con alguna licenciatura estaba inserto en una ocupación calificada, en contraste, con el 70.8 por ciento que cuenta con doctorado o posgrado, los cuales están en empleos que requiere un nivel académico de licenciatura o posgrado.

Cabe destacar que, a diferencia de Carolina, el proceso de Marco posee una ventaja, ya que el inmigrante relata que al convivir con sus demás compañeros se percató que entrar al país bajo una visa de trabajo te da una ventaja frente a los demás, ya que no estas inmerso por completo en el mercado laboral del país de destino, por lo que, en su caso particular, la vacante le fue ofrecido por un amigo de su pareja que vio el perfil de Marco con bastante potencial para ocupar el puesto. Marco relata que otros compañeros que no entraron bajo este supuesto, la búsqueda de empleo fue más compleja debido a que el mercado de trabajo estadounidense favorece a ciertas profesiones que estén orientadas a las áreas STEM y Ciencias de la Salud, y deja poco espacio para Ciencias y Humanidades.

2.2.2 Acreditación y/o validación de estudios del extranjero en la integración laboral

Fiori y Koolhaas (2012) y Batalova y Fix (2008) argumentan que existe un gran número de profesionales migrantes que están en ocupaciones que no requieren un alto nivel de calificación, aunado que a menudo las actividades que desempeñan no corresponden al grado de calificación que poseen las personas inmigrantes calificadas, generando un *brain waste* o “desperdicio de

cerebros” que se relaciona con el desperdicio a causa de una integración deficitaria dentro del mercado laboral (Lozano y Gandini, 2010).

Rosales (2014) señala dentro de su estudio sobre la inserción laboral de enfermeras mexicanas en California, existe un gran porcentaje de migrantes que se desempeñan en ocupaciones que no corresponden a su formación o calificación. La autora destaca que la falta de documentación migratoria para el ejercicio de su profesión o la falta de reconocimiento o acreditación de sus títulos universitarios, credenciales educativas o revalidación de estudios son procesos que complican las trayectorias laborales, particularmente de las inmigrantes mexicanas calificadas.

En virtud de lo expuesto, la trayectoria de David de 47 años de edad, casado, mexicano que obtuvo su residencia estadounidense por medio de sus padres, ya que ellos obtuvieron su ciudadanía a través de la naturalización, tuvo que esperar desde los 18 años hasta los 36 años para obtener su residencia. Él estudió en Baja California su Licenciatura en Derecho y Maestría en Derecho Procesal. Durante mucho tiempo fungió como abogado para una empresa bancaria, en la cual pudo desarrollarse exitosamente. Pese a ello, David quería un mejor futuro para sus hijos y enriquecer su carrera como abogado al mudarse a San Diego.

Empero a ello, David no estaba completamente seguro sobre los cambios que implicaría la toma de su decisión, como el no poder ejercer su carrera de abogacía en Estados Unidos y no poder poner en práctica sus habilidades debido a la compleja revalidación a la que se enfrentaría. Hallazgo que orilló a David a buscar empleos que no eran calificados, como el manejo de camiones de carga, carpintería y conductor.

“A diferencia de los que tienen una visa de trabajo, y tienen “algo” asegurado, mi caso fue completamente distinto. Ya que la búsqueda de empleo fue bastante dura para mí, y más porque no contaba con buen manejo del inglés y mi experiencia y formación como abogado no entraba dentro del formato que maneja Estados Unidos. No puedes ir a un lugar sin tener un trabajo asegurado, ya que es una receta para el desastre. Para mí el tema del *housing*, es un factor que repercute en mi trayectoria laboral, ya que muchos arrendadores te piden referencias, ingresos y seis meses trabajando para rentarte, yo no encontraba trabajo, hasta que empecé a ser conductor para financiar mi estancia y cubrir mis necesidades, y proveer para mi familia” (David, 47 años, San Diego, septiembre 2023).

Boyd y Thomas (2001) señalan que hay distintos factores que se relacionan e influyen en la dinámica del mercado de trabajo, las políticas, regulaciones laborales, la no acreditación de

estudios extranjeros o no transferibilidad de credenciales, diferencias culturales entre otras más, que afectan la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas en el país de destino y la práctica de su capital humano, por lo que resulta complejo el reconocimiento dentro del mercado laboral en el país de destino.

Más aún, Vázquez y Domínguez (2023) resaltan la importancia sobre la falta de información que hay dentro del mercado de trabajo en la región de destino, puesto que, la primera persona que migra enfrenta este tipo de costos y riesgos (monetarios, psicológicos, culturales) al no contar con redes de apoyo. Por lo que, los académicos indican que a partir de la experiencia de este nuevo individuo se reducen significativamente los costos para la familia del migrante, parientes y amigos de este pionero.

Así pues, en la trayectoria de David, señala que en 2020 fue en el periodo en el que decidió mudarse a San Diego y pudo encontrar empleo al postularse como voluntario de medio tiempo para una institución educativa, en la cual eventualmente al ver su continuo esfuerzo, dedicación y estudio de inglés pudo emplearse como trabajador de medio tiempo como Asistente de Programas. Cabe destacar, que durante su periodo como voluntario, que fue de aproximadamente 8 meses, no era remunerado, por lo que se sostenía con su trabajo de medio tiempo de conductor.

“Me dije a mi mismo, soy mexicano y mi educación la realice en mi país, eso no lo puedo cambiar, mi edad no la puedo cambiar, pero mi educación sí. En el Colegio Comunitario hice la preparatoria y obtuve una beca para estudiar ahí por dos años. Pero siendo sincero, no sabía que quería estudiar, o si quería seguir con leyes. Entonces decidí que lo mejor para mí era estudiar leyes nuevamente y empecé a investigar, ya que quería ser abogado en Estados Unidos, y me encontré con la escuela Thomas Jefferson School of Law, la cual prepara a los matriculados para el *Bar Exam*³ por un año y el curso cuesta \$26,000.00 mil dólares” (David, 47 años, San Diego, California, septiembre 2023).

La trayectoria de David, confirma lo expuesto por Barrios (2019) y Vázquez y Domínguez (2023) donde indican que en diversas investigaciones se ha reflejado que la adquisición de estudios fuera del país de destino puede resultar en una barrera que las personas inmigrantes calificadas enfrentan al integrarse dentro del mercado laboral profesional en el lugar de destino.

³En Estados Unidos quienes desean convertirse en abogados deben aprobar un examen conocido como *Bar Exam*, el cual es un examen de abogacía que les es practicado antes de ser admitidos al colegio de abogados y obtener la licencia para ejercer la abogacía.

Lo anterior, se debe a la revalidación de títulos universitarios, credenciales y en determinados casos el prestigio de la institución de la cual egresaron.

Por lo que, profesiones en áreas jurídicas suelen implicar un desafío dentro de la revalidación de estudios, por los distintos sistemas legales de las naciones en comparación a carreras de ciencias de la salud e ingenierías que presentan menos problemas en comparación a otras profesiones (Vázquez y Domínguez, 2023). Además, Barrios (2019) señala dentro de su investigación que más del 52 por ciento de las mujeres y hombres mexicanos que realizaron sus estudios en México se encuentran en *deskilling* en el mercado de trabajo estadounidense; aunado a que el 60 por ciento de las mexicanas calificadas que realizaron al menos alguna licenciatura en la Unión Americana, se encontraban en ocupaciones calificadas.

Por ello, David decidió tomar otro camino conforme obtuvo experiencia dentro de su nuevo rol en la institución educativa en San Diego, camino que moldeó su decisión y perspectiva sobre el ser abogado en Estados Unidos. En este contexto, David optó por estudiar una Maestría en Trabajo Social para poder acceder al puesto que se le fue ofrecido con la condición de que estudiara una maestría en los Estados Unidos, el cual era consejero y la posibilidad de duplicar su sueldo y ascender en distintas áreas. Por lo que, el camino de la abogacía quedó inconcluso al optar por un cambio de trayectoria académica que con el tiempo le traería un cambio en su trayectoria profesional.

“Entonces quería ser *paralegal*, empecé a tomar cursos de *paralegal*, ¿por qué *paralegal*? es como un asistente de abogado allá. Si estudió *paralegal*, me ayuda a prepararme para hacer el *Bar Exam*, y hacer el curso en la escuela de leyes. Ese era mi plan para terminar el primer año; sin embargo, mis planes cambiaron y me interese por una maestría relacionada a educación, no porque me apasionara, pero sí porque lo que podría obtener al estudiarla. Es decir, si quería ascender de asistente a consejero debía estudiar una maestría en esta área, la cual culminaré en el 2024” (David, 47 años, San Diego, septiembre 2023).

Es importante destacar, que como en el caso de David, y para poder acceder a préstamos o becas para estudiar en colegios comunitarios, debes de tener un año de residencia en el país de forma comprobable, es otras palabras, para obtener la beca llamada *Promise* o poder tener beneficios de la *Hight Education Act*, la cual es una ley federal que da un préstamo o un *grant* para estudiar, hasta \$7,000.00 dólares. El caso del primer programa llamado *Promise*, en el cual se otorgan

\$25,000.00 dólares siempre y cuando compruebes ese lapso de residencia y que tienes la necesidad de acceder a este tipo de ayudas.

“Para que te respeten un precio justo de residente te piden al menos un año de residencia comprobable, con documentos, te piden que tengas recibos de nómina, cuentas bancarias y que hagas tus impuestos. Todo con la intención de que te puedan respetar el precio en las universidades, y por respetar el precio, me refiero a que cada unidad te vale aproximadamente \$46.00 dólares en un colegio comunitario. En Estados Unidos hay un programa que se llama *Promise*, en donde tu demuestras que has residido por un año, te pagan los dos años de escuela de tu colegio comunitario en formato de préstamo con baja tasa de interés. Por el contrario, si no eres residente (*non resident*) tienes que pagar \$300.00 dólares la unidad, y cada materia tiene 3 unidades, lo cual equivale a aproximadamente \$1,000.00 dólares. Lo que obtendrías de ellos sería un *Associate's*, ni siquiera el *Bachelor's*. Un *Associate's* son 60 unidades. Estamos hablando que si no eres residente te cuesta el doble o más al momento de hacer el pago total” (David, 47 años, San Diego, septiembre 2023).

Bajo este contexto, Vázquez y Domínguez (2023) puntualizan que el cambio de normas en los países de destino representan para los no ciudadanos estadounidenses un obstáculo, esto es, debido a el orden institucional y a la aceptación de las credenciales educativas extranjeras presentadas por las personas inmigrantes calificadas. De esta manera, los autores indican que de la encuesta llevada a cabo dentro de su investigación aproximadamente el 50 por ciento de los encuestados, tanto hombres como mujeres no experimentaron dificultad para revalidar sus estudios realizados en México (55 por ciento hombres y 45 por ciento mujeres). Fue en el caso de aquellos inmigrantes calificados con estudios técnicos que enfrentaron problemas al validar o no pudieron concretar dicho proceso.

Kofman (2012) señala que en el caso de las mujeres inmigrantes mexicanas calificadas que tengan una formación en áreas no STEM, es decir, en sectores con mayor énfasis en trabajo social, las cuales poseen mayores regulaciones representa un obstáculo adicional para el reconocimiento de títulos universitarios, diplomas, experiencia laboral, por lo que hay mayor probabilidad de que tales estén insertas en ocupaciones no calificadas, por ende, están en *deskilling*.

Rosa, es una inmigrante de 31 años de edad. Ella obtuvo su ciudadanía estadounidense antes de los 18 años de edad, por medio de la naturalización a través de su padre que era residente permanente y que tal fue elegible para obtener la ciudadanía estadounidense por medio de la naturalización por su periodo de estancia dentro del país. Sin embargo, Rosa realizó sus estudios

universitarios en México, particularmente en Baja California, concluyendo su licenciatura en Sociología.

Cabe destacar, que Rosa realizó sus estudios académicos en México debido a que su madre residía en dicho país. Al momento de iniciar su vida profesional en su país de origen ella fue docente suplente de preparatoria durante 3 años consecutivos. A los 27 años Rosa inmigró a los Estados Unidos en donde se desempeñó como asistente administrativo en un despacho de abogados de inmigración, debido a que enfrentaba dificultad en revalidar sus estudios en Estados Unidos.

“Cuando empecé a trabajar dentro del despacho me percaté que la gran mayoría que estaba ingresando para trabajar a los Estados Unidos era bajo la visa H1-B, particularmente las personas que aplicaban eran ingenieros, matemáticos y médicos con algún posgrado o especialidad. Esta situación me dejó pensando sobre la dificultad que es revalidar estudios que no pertenezcan a las áreas STEM o Ciencias de la Salud, y la falta de información o poca importancia que se les da a los estudios profesionales que tienen que ver con Artes o Humanidades. Con esos conocimientos, decidí empezar estudiar enfermería aquí en los Estados Unidos, para no batallar en la búsqueda de trabajo y más que nada para no hacer la revalidación, ya que suele ser tardado. Ojalá y me hubieran dicho que estudiara mi carrea en Estados Unidos” (Rosa, 31 años, San Diego, California, octubre 2023).

En lo que respecta al caso de Gabriel, médico de 35 años que cuenta con una residencia en Estados Unidos. Es decir, a diferencia del resto de las profesiones de los migrantes entrevistados, las Ciencias de la Salud es una de las áreas más demandadas en Estados Unidos. De esta manera, Gabriel, médico graduado de la Universidad Autónoma de Baja California, posee una residencia dentro de la Unión Americana, proceso que fue posible por un examen de acreditación. En otras palabras, *United States Medical Licensing Examination (USMLE)*, examen donde el médico o estudiante de tercer año de medicina puede tomar. De esta forma, este examen determina si el profesional cumple con todas las habilidades y conocimientos para ejercer medicina en Estados Unidos.

En este marco, USMLE consta de cuatro pasos “*Steps*” los cuales deberá completar el aspirante interesado en ejercer medicina en Estados Unidos. USMLE no es programa o examen que caduca, más si es un proceso que conlleva determinado en tiempo de completarse, en donde el candidato deberá completar los exámenes en menos de siete años. Cabe decir, que dentro de este proceso el candidato no puede realizar un *Step* si hay más de seis intentos, tomando en cuenta

que pueden presentar el examen no más de tres veces dentro de un año (Grupo CTO, Medicina, 2024).

“La verdad es un proceso riguroso, y bastante complejo, revalidar tus estudios en otro país, no es nada sencillo, por lo menos en el área médica no lo es. Pero estoy feliz de haber aprobado mis pasos, tarea que no fue sencilla, académicamente y económicamente es retador, y debo mencionar que la barrera del idioma inglés es un factor importante. Te digo eso, porque yo estudié desde mi bachillerato inglés, y aún habían términos que no comprendía en su totalidad en los exámenes, por lo que los médicos que no tienen un buen manejo del idioma, escrito, leído, comprensión y el habla, les aconsejaría que tomaran clases para ello. Yo supe de este programa por mi familia que ya residía aquí [Estados Unidos], lo cual es maravilloso, porque a pesar que es un proceso difícil, es una excelente vía para revalidar tus conocimientos y estudios en otro país, oportunidad que en mi experiencia no todas las carreras tienen esa oportunidad en Estados Unidos” (Gabriel, 35 años, San Diego, octubre 2023).

2.2.3 El aprendizaje del idioma inglés como determinante en la integración laboral

Fiori y Koolhaas (2012) argumentan que migrantes que residen en los Estados Unidos demostraron que el factor del idioma fue una determinante relevante al momento de ocupar puestos calificados dentro del mercado laboral. De modo que, los individuos que poseen un buen manejo del idioma inglés obtuvieron una probabilidad mayor (cuatro veces mayor) de quienes no dominan el idioma inglés.

Lo anterior, se asimila a la trayectoria y experiencia de Ana de 29 años, quien posee ciudadanía estadounidense por nacimiento. Pese a ello, ella realizó sus estudios profesionales en su lugar de crianza, que fue en Guadalajara, México, culminando su licenciatura en Negocios Internacionales. Ana decidió terminar su licenciatura y emprender su viaje hacia Estados Unidos cuando tenía 25 años, lo cual fue para ella una decisión difícil ya que sólo tenía una familiar en tal país y se encontraba en Chicago, por lo que buscar empleo en San Diego, que es el lugar donde eligió residir le resultó complejo.

Ana señala que el idioma fue una de las razones principales por las que no encontraba empleo, ya que en los que aplicaba el idioma era indispensable. Como resultado, al pedir empleo en algunas empresas de logística, las cuales se adecuaban a su perfil, la rechazaban por la falta de comunicación en el idioma inglés durante la entrevista. Por ello, Ana optó por ser asistente administrativo en una empresa constructora que le dio la oportunidad de obtener el puesto y

estudiar inglés. Ana toma clases en línea en una escuela que se encuentra en Baja California, ya que le resulta más económico.

“No pensé que al no ser fluida en el idioma inglés podría afectar mis posibilidades de obtener el puesto de trabajo que yo deseaba. Si bien, puedo comunicarme en inglés con competencia completa básica o media, para algunas empresas o al menos a las que yo apliqué no era suficiente. Viendo mis circunstancias opté por tener un empleo que quizá no tiene nada que ver en lo que estudié, pero me brinda la oportunidad de estudiar inglés. La verdad desconozco sobre los apoyos que existen para los ciudadanos estadounidenses o si escuelas públicas que ofrezcan una tarifa baja del semestre” (Ana, 33 años, San Diego, California, septiembre 2023).

En este parecer, Rosales (2014) destaca que el factor del aprendizaje del idioma dentro del país de destino, en este caso, el idioma inglés, resulta de gran relevancia, puesto que, el poco dominio del idioma dificulta el desempeño de su ocupación, respecto a la puesta en práctica de los conocimientos de tales.

En el caso de David, él relata que el aprendizaje del idioma es un factor importante para la búsqueda de trabajos calificados. Es así como, David afirma que en su parecer hablar fluido inglés es primordial para desarrollarte profesionalmente en el mercado laboral calificado en Estados Unidos e integrarte tanto social como laboralmente.

“La fluidez es más importante que hablar un inglés perfecto. En mi opinión es más importante hablarlo que escribirlo, pero ambos son relevantes. Para encontrar trabajo necesitas hablar inglés, para estudiar ocupas hablar y entender el inglés. ¿De qué te sirve tu profesión si no sabes hablar inglés? te imaginas que apliques a un puesto de supervisor y no sepas hablar inglés? ¿Cómo vas a supervisar? ¿Cómo vas a bajar la misión de la empresa a los empleados que mucha de las veces son nativos? Entre mayor nivel o más alto el puesto, mejor debe de ser tu inglés, esa es mi lógica y mi experiencia que he tenido tanto en esta institución y en la búsqueda de empleos calificados. Me gustaría mencionar que los temas de los *hard skills* y *soft skills* son muy importantes para el desarrollo profesional, ya que los *hard skills* en mi punto de vista te dan entrada a un trabajo, pero en realidad son los *soft skills* son los que mantienen en el empleo, y dan cavidad al ascenso” (David, 47 años, San Diego, septiembre 2023).

Asimismo, David comenta que el no dominar el idioma le causó estragos para ocupar puestos de trabajo con mayor calificación o jefaturas, ya que es en las entrevistas y no en el perfil donde no obtenía el éxito deseado. No obstante, David llega a afirmar que el conocimiento y fluidez del idioma es primordial, ya que, si no se cuenta con tal, los posgrados que el inmigrante tenga

no serán lo suficientemente fuertes para dejar de lado que el candidato no posee un dominio avanzado del idioma.

“¿Te imaginas compitiendo con personas que son nativos y hablan perfectamente el idioma? su inglés es perfecto. Puedes ser la persona más capaz, con todas las *hard skills* que puedas imaginarte, pero si no puedes comunicar lo que eres y tus conocimientos, de nada te servirán tus posgrados. Apliqué a muchos trabajos, calificados y no calificados en algunos casos, pero siempre tenían el “hipo” los entrevistadores sobre mi fluidez en inglés” (David, 47 años, San Diego, California, septiembre 2023).

Cardu (2012) indica que la falta de experiencia dentro del mercado de trabajo de destino dificulta que las personas inmigrantes calificadas puedan poseer un dominio del idioma, y a su vez, poco conocimiento de los procesos laborales. Además, Chiswick y Taennoi (2007) establecen que las personas inmigrantes calificadas que no tengan un dominio del idioma inglés son más propensas a concentrarse en ocupaciones que no requieren una calificación y en trabajos en el que el manejo del idioma inglés sea poco o nulo.

Vázquez y Domínguez (2023) indican que el aspecto institucional, en otras palabras, las políticas específicas de reclutamiento de las empresas juegan un papel relevante en la integración laboral. Los autores argumentan que lo anterior se debe a que a pesar de las habilidades que puedan ser demostradas bajo un examen o evaluación determinada, los empleadores toman en cuenta el desarrollo de habilidades blandas donde las técnicas de comunicación efectiva y habilidades de interpretación fungen como un eje importante dentro de la integración laboral de la persona inmigrante calificada.

Conforme a lo anterior, la trayectoria de Isela de 32 años, originaria de Sonora, México, realizó sus estudios en Tijuana, en donde culminó su carrera de Ingeniería Industrial. Isela obtuvo la ciudadanía estadounidense antes de los 18 años por parte de su madre, quien era ciudadana estadounidense por naturalización. Isela decidió estudiar en Baja California su ingeniería por los altos costos que representaba estudiar en Estados Unidos.

Sin embargo, Isela sólo tiene competencia básica del idioma inglés, característica que no le impedía desarrollarse como ingeniera en la planta maquiladora para la que trabajaba en Tijuana por dos años. En contraste, cuando ella decidió emprender su camino hacia la Unión Americana,

se percató que su carrera a pesar de pertenecer a las áreas STEM, ocupaba un mejor dominio del idioma.

“Trabajé en una boutique en Estados Unidos como administrativo, por un año, cuando cumplí 29 años decidí que, si no me daban trabajo en las industrias que tenían relación con lo que yo estudié por mi falta de aprendizaje del idioma inglés, iba a trabajar como administrativo y empezar a estudiar inglés. Obtuve un puesto dentro de una empresa de tecnología, como asistente administrativo por dos años los cuales me permitieron mejorar mi vocabulario. Durante mi segundo año decidí estudiar inglés de lleno en una escuela particular, que por cierto era costosa. Dentro de ese lapso, un puesto de Coordinador de un área en la empresa se desocupó, pero no veía el interés por postularme hasta que a mis compañeros de trabajo le comentaron a un *manager* que yo había estudiado una ingeniería. Tal suceso le sorprendió porque mi principal barrera fue el inglés cuando inicié, pero mi empleador me dio la oportunidad de ocupar el puesto, con la condición de seguir estudiando inglés y hacer los exámenes respectivos que requería la compañía en terminar mi curso. Puedo decir que a diferencia de mis compañeros que no estudiaron una carrera STEM, su situación aún no ha podido cambiar como la mía” (Isela, 32 años, San Diego, septiembre 2023).

En esta misma línea, Batalova y Fix (2008) exponen que las personas inmigrantes calificadas que no tengan un completo dominio del idioma inglés tienen el doble de probabilidad de estar empleado en trabajos que no estén calificados en comparación con las personas inmigrantes que sí tienen un inglés con mayor fluidez. En otro aspecto, Barrios (2019) puntualiza que la población inmigrante que no hablan el idioma inglés tiene mayor probabilidad de estar en *deskilling* y por ende no estar en ocupaciones no calificadas a pesar de la formación académica que presentan. Por lo que, Barrios (2019) ejemplifica con las inmigrantes mexicanas calificadas que no hablan el idioma, es decir, 71.8 por ciento dentro de su trabajo doctoral, están en *deskilling* dentro del mercado de trabajo.

De acuerdo a lo descrito, las trayectorias de Ana e Isela comparten algo en común, y eso es su dificultad para ingresar al mercado de trabajo que tenga relación con sus áreas de estudio, debido a la barrera del idioma como un determinante para ocupar puestos de trabajo que no requieren licenciaturas o posgrados. En este sentido, la barrera del idioma puede significar que las personas inmigrantes mexicanas calificadas puedan caer en *deskilling* y por ende poseer trayectorias laborales descendentes, que repercuten en su integración laboral. Confirmando los argumentos puntualizados por los académicos al afirmar que el idioma puede jugar un papel relevante en la integración laboral exitosa de la población inmigrante mexicana calificada.

2.3 Uso y percepción sobre los programas existentes que mejoren la integración laboral de la inmigración mexicana calificada

La integración de las personas migrantes en las sociedades de destino es un proceso social que inicia desde su llegada al país receptor. De modo que, la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas puede relacionarse más con el aspecto económico-laboral, tomando en cuenta que la integración parte de un proceso social, del cual se despliegan estos dos elementos.

En este marco, hay diversos mecanismos que el país receptor implementa para que el proceso de integración sea efectivo y provechoso para las personas inmigrantes. Sin embargo, existe un cierto desconocimiento de programas disponibles para este tipo de inmigrantes, ya que suelen aglutinarse con algunos otros y no están todos ellos dentro de un mismo ente u asociación.

En Estados Unidos cada estado cuenta con una serie de mecanismos, programas o talleres que ofrecen a las personas inmigrantes, para esta investigación abordaremos los programas o mecanismos de integración que existen para la población inmigrante calificada dentro del condado de San Diego. Empero a ello, es relevante hacer mención de la Ley de Educación Superior de 1965 (HEA, por sus siglas en inglés) autoriza un amplio catálogo de programas federales de ayuda estudiantil a financiar el costo de una educación post secundaria y educación superior (Congressional Research Service, 2023).

Asimismo, esta legislación ha aumentado el dinero federal que le es dado a las universidades, la creación de becas y otorgamientos de préstamos de bajo interés a los estudiantes (residentes y ciudadanos estadounidenses); por lo que la ayuda económica para estudiantes se encuentra en el Título IV de la HEA (Congressional Research Service, 2023). Conforme a lo anterior HEA proporciona: subvenciones para la educación universitaria, préstamos para la educación universitaria y programas de estudio y trabajo para la matrícula universitaria.

Por lo que, la subvenciones *Pell* y los préstamos *Stafford* se encuentran dentro de los programas creados por esta legislación. Cabe decir, que las Becas *Pell*, que no se ocupan reembolsar provienen de fondos federales y están disponibles para estudiantes universitarios (Congressional Research Service, 2023). El monto que es ofrecido bajo las subvenciones se basa en la necesidad financiera, costo de la escuela y capacidad del estudiante para optar por la modalidad de tiempo

completo o parcial. Por lo que existe un monto financiero máximo por beneficiario, establecido en la legislación dentro del programa de subvenciones. Por su parte, los préstamos *Stafford* son aquellos que pueden ser préstamos directos subsidiados o directos no subsidiados, que ofrecen a los estudiantes que necesitan asistencia financiera (Congressional Research Service, 2023).

En contraste los préstamos directos subsidiados están disponibles para los estudiantes universitarios que demuestren su necesidad financiera, de esta manera, el monto del préstamo está determinado por los costos de la unidad académica a la que atienden (Congressional Research Service, 2023). Dentro de este último, el Departamento de Educación de EE.UU. paga el interés de dicho préstamo siempre y cuando el estudiante universitario esté matriculado al menos medio tiempo en la unidad académica (News Nation Now, 2023).

Ahora bien, los préstamos directos sin subsidio no tienen requisito de necesidad financiera y están disponibles para estudiantes de posgrado y universidad. Dentro de este, el colegio determinará la cantidad del préstamo en relación con la asistencia financiera que se recibió, y el prestatario es responsable de pagar los intereses de un préstamo directo sin subsidio (News Nation Now, 2023).

En virtud de lo expuesto, la educación y su continuidad es uno de los factores relevantes dentro de la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas, hallazgo que fue señalado dentro de las trayectorias laborales de las personas inmigrantes mexicanas calificadas entrevistadas. Por ende, mencionar las vías disponibles para obtener un financiamiento en la educación o continuar con la formación académica funge un papel en algunos escenarios para obtener determinados empleos o ascender y crecer en lo ya obtenido.

En este aspecto, en el condado de San Diego hay organizaciones de orden público o académico que proveen ciertos programas, talleres o cursos que coadyuvan a mejorar la integración de las personas inmigrantes. Por consiguiente, San Diego College of Continuing Education (SDCCE) es una institución educativa comunitaria, la cual posee un programa para inmigrantes, el cual es llamado The Immigrant-based Support program (ISP, por sus siglas en inglés) el cual está combinado con cursos gratuitos de inglés como segundo idioma es decir, English as a Second Language (ESL, por sus siglas en inglés), Ciudadanía y Diploma/Equivalencia de escuela

secundaria, lo anterior, con la finalidad de incrementar los ingresos de las personas inmigrantes y la obtención de una mejor educación.

Así pues, SDCCE es una universidad que no solicita créditos dentro del Distrito de Colegios Comunitarios de San Diego, la cual ha atendido a más de 40,000 estudiantes anualmente, en donde la mitad de su matrícula es identificada como inmigrante (SDCCE, 2021). Más aún, de acuerdo con SDCCE (2021) señala que los estudiantes con raíces hispanas y latinas forman parte del 34 por ciento de la población de la institución educativa, dado que es el grupo más grande de estudiantes que acuden a este tipo de programas.

Cabe señalar que el programa ISP, es un programa del campus diseñado para estudiantes adultos que son inmigrantes, refugiados y estudiantes de inglés, que ofrece referencias para obtener asistencia legal, salud gratuita, chat bilingüe en donde comparten recursos, anuncios de trabajo, tutorías y canales de beca (SDCCE, 2021). Respecto a este último punto, la beca que es presentada dentro de esta institución, es la beca San Diego *Promise*, la cual permite a los estudiantes asistir sin costo de matrícula a universidades de la ciudad de San Diego, Mesa y Miramar; de modo que SDCCE se convierte en esta universidad sin créditos dentro de Estados Unidos que ofrece estas vías de educación para los adultos que se inscriban a este programa (SDCCE, 2021).

Es pertinente resaltar, que la beca *Promise* fue lanzada por SDCCE en el año 2016, con la finalidad de dar ayuda financiera y eliminar las barreras a la educación en los colegios comunitarios (SDCCE, 2021). Dentro del proceso, es necesario que aquellos aspirantes demuestren necesidad financiera. SDCCE (2021) indica que estudiantes como Sheyla Castillo, inmigrante de Ecuador, son personas que participan dentro del programa ISP que necesitan ayuda para utilizar su educación en Estados Unidos, ya que dentro de este programa hay contadores, maestros, ingenieros, programadores informáticos y cirujanos dentro de un mismo salón de clase; asimismo, hay estudiantes adultos que no poseen educación a nivel secundaria en su país de origen y a través de esta institución obtienen su Diploma de Escuela Secundaria y Certificación de Equivalencia.

Dentro de esta variedad de programas, es importante mencionar que para acceder a ellos es necesario contar con residencia dentro del país comprobable, tal como fue señalado dentro de

las trayectorias laborales, lo cual puede ser difícil para algunos inmigrantes de ingreso reciente a Estados Unidos, ya que las políticas de inmigración suelen tener un proceso riguroso para obtener la residencia. Para el caso específico de la beca *Promise*, SDCCE (2021) puntualiza que dentro de los inmigrantes seleccionados que han hecho su transición a universidades del distrito, hay estudiantes de Acción Diferida para los Llegados de la Infancia (DACA, por sus siglas en inglés) que realizaron dicha transición académica.

Por otra parte, dentro del condado de San Diego existen otras instancias que ofrecen talleres o programas que son provechosos para la integración de la población inmigrante calificada. San Diego Workforce Partnership ha sido una de las pioneras en este campo, ya que es una organización local sin fines de lucro que ayuda a quienes buscan empleo. De esta forma, la organización ha logrado financiar y brindar programas de capacitación laboral e investigaciones continuas sobre el mercado laboral.

En este sentido, entre los diversos programas y talleres que posee San Diego Workforce Partnership, el taller de Elaboración de *Resume* Bilingüe Inglés-Español, es un taller enfocado en brindar estrategias para sobresalir en el mercado de trabajo a través de la elaboración de un *resume* e identificación de habilidades clave (San Diego Workforce Partnership, 2024); es a través de este taller donde las personas residentes del condado podrán adquirir y mejorar sus habilidades de redacción de manera gratuita, asistiendo a los talleres señalados dentro de las fechas calendarizadas por la organización.

Conforme a lo anterior, la correcta redacción de un currículum vitae, en Estados Unidos llamado *resume*, incrementa las posibilidades de ser seleccionado para una entrevista al estructurar la educación y experiencia dentro del formato de forma estratégica. En esta misma línea, San Diego Workforce Partnership a su vez cuenta con programas que ofrecen certificaciones técnicas en colaboración con instituciones educativas dentro del condado, para este programa la Universidad de California en San Diego (UCSD) ofrece el programa denominado Tech Certificate program: UC San Diego Extended Studies & Google Career Certificates.

Dicho programa ayuda a iniciar una carrera en la tecnología con certificado de Google y la División de Estudios Extendidos de UC San Diego. Además, este programa cuenta con una duración de 15 meses en el cual se obtendrán dos certificados técnicos (Inteligencia Empresarial

y el Desarrollo *Front-End*) (San Diego Workforce Partnership, 2024). Sin embargo, los aplicantes para este tipo de programa deben de tener 18 años o más, estar autorizados para trabajar dentro de Estados Unidos y poseer interés por desarrollar una carrera en la tecnología.

En este marco, dentro de este programa los participantes no pagan costos iniciales, ya que el préstamo a otorgar está basado en resultados del 0 por ciento de interés, y como máximo los participantes que ganen el equivalente de al menos \$40,000 mil dólares al año pagarán \$7,000 mil dólares (San Diego Workforce Partnership, 2024). Dicha aportación no solo incluye la certificación, sino una atención personalizada, donde el equipo de la organización ayudará a los estudiantes a perfeccionar su currículum, practicar entrevistas, optimizar su búsqueda de empleo con mejor remuneración y el desarrollo de habilidades que respalden su trayectoria profesional (San Diego Workforce Partnership, 2024).

Un tercer programa por destacar dentro de la presente organización es el llamado Training & Job Search Services (WIOA), éste permite tener acceso a un orientador profesional que trabaje con el aspirante de acuerdo a sus necesidades y objetivos individuales (San Diego Workforce Partnership, 2024). Así pues, el programa ayuda a las personas a obtener mejores trabajos brindándoles asistencia en la búsqueda de empleo y oportunidades de capacitación en: servicios de empleo, capacitación y entrenamiento (programas cortos en distintas áreas y certificaciones).

Aunado, que este programa de acompañamiento laboral y de educación brinda apoyo en la toma de decisión de la carrera técnica a elegir de acuerdo al perfil presentado, ingresar a un programa académico o de certificación, encontrar empleo a largo plazo, y desarrollar habilidades laborales (San Diego Workforce Partnership, 2024). Es bajo este programa donde los residentes del condado de San Diego, mayores de 18 años de bajos ingresos y/o desempleados y elegibles o que hayan agotado los beneficios del seguro de desempleo serán considerados para participar en WIOA.

De conformidad con lo anterior, los programas, talleres y apoyos ofrecidos dentro del condado que coadyuvan a mejorar las condiciones de integración dentro del mercado de trabajo responden a algunos desafíos que han enfrentado y enfrentan la población inmigrante mexicana calificada en su proceso de integración laboral. Así pues, también se encuentran las oportunidades correspondientes al desarrollo de nuevos conocimientos en cuanto al área de

especialidad a la que intenten ingresar en el mercado de trabajo o en su caso el aprendizaje de un segundo idioma, y/o habilidades sociales referentes a su capacidad de negociación, redacción curricular, comunicación efectiva, identificación de áreas en el mercado *ad hoc* a su perfil profesional, y estudio que les permita reforzar o construir una trayectoria laboral profesional dentro del país y enriquecer su capital humano.

En este parecer, la mejora de las capacidades y habilidades para la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas de origen mexicano en el mercado de trabajo estadounidense, no sólo tiene el potencial de ayudar y fomentar el espacio para el desarrollo de oportunidades en la trayectoria laboral, sino también obtener como resultado una integración laboral más eficiente en donde las y los inmigrantes calificados cuenten con las herramientas para iniciar una trayectoria laboral ascendente e integrarse en ocupaciones relacionadas con su formación académica o experiencia profesional.

CAPÍTULO III

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

3.1 Descripción

Los proyectos de intervención contribuyen no solo al reconocimiento y análisis de una situación en particular, como es el caso de la integración laboral de inmigrantes mexicanos calificados en San Diego, sino conocer y reconocer esas especificidades través de las cuales se puede incidir para mejorar dicha situación. Aguilar (2013), menciona que este proceso de intervención tiene que ver con esa interacción que se desarrolla entre el sujeto que se encuentra en una situación de necesidad o problema y su entorno social.

Con base en lo que se ha descrito y analizado sobre las dificultades en los procesos de integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el mercado de trabajo de Estados Unidos, en específico en el condado de San Diego, se realiza la propuesta del proyecto de intervención con el propósito de generar certidumbre y mejorar las capacidades y habilidades para su integración laboral. Es decir, este proyecto de intervención propone la creación de tres talleres de difusión y capacitación laboral relativos a: 1) la redacción curricular profesional, 2) idioma inglés y certificaciones profesionales y, 3) acreditación o revalidación de estudios.

En este contexto, se ha documentado a través de diversas investigaciones (Calva, 2015, Caicedo, 2008 y Vázquez y Domínguez, 2023) que existen distintas dificultades para que los inmigrantes calificados puedan integrarse de manera exitosa al mercado de trabajo, o tener una trayectoria laboral ascendente. Lo anterior, obedece a una variedad de factores o determinantes asociados a la edad, género, nacionalidad, idioma, educación, redes sociales entre otros más, que contribuyen a que la persona inmigrante calificada esté en ocupaciones que discrepan de sus habilidades, experiencia y educación profesional, es decir, ocupaciones que no requieren una formación profesional completa, tal como se ha señalado en capítulos anteriores.

Para esta investigación y la descripción del proyecto de intervención sólo se considerarán tres determinantes: 1) el dominio del idioma, 2) educación y 3) acreditación y/o validación de estudios realizados en el exterior, de la población inmigrante mexicana calificada del condado.

Por lo que, se pretende contribuir a la solución del problema mediante este proyecto de intervención a partir de la creación de talleres de difusión y capacitación laboral que ayuden a los inmigrantes mexicanos calificados a conectar con mejores oportunidades laborales, empezar una trayectoria profesional en el mercado de trabajo y enriquecer su capital humano, coadyuvando al “desbloqueo” de habilidades.

La consideración de seleccionar los determinantes ya señalados no sólo se sustenta en los estudios académicos ya realizados y en las trayectorias de los migrantes entrevistados, sino también en la experiencia de intervención que han tenido distintas organizaciones, tanto de sociedad civil, públicas y privadas, en diversas áreas geográficas de Estados Unidos. Para profundizar en estas intervenciones, se realizó un mapeo para conocer de manera más detallada cada programa, sus áreas de intervención, grupo poblacional de atención, así como su vinculación con el mercado laboral, tal como se muestra en la tabla 3.1

De los programas identificados, la mayoría en San Diego, se puede destacar que si bien, pueden atender a población inmigrante, no todos contemplan las especificidades de atención o dificultades que tienen los migrantes calificados, ya que existe una percepción, de que al ser calificados o tener un grado académico avanzado, no tienen las vicisitudes que tiene los migrantes con educación básica o refugiados tal como lo ha señalado por Faist (2008).

Tabla 3.1 Programas para taller de difusión y capacitación laboral

Nombre del programa	Institución o dependencia	Ubicación geográfica	Objetivo	En qué consiste	Dimensión en la que se centra	Población a atender	Tipo de servicio	Vinculación laboral
Elaboración de <i>Resume</i> Bilingüe Inglés-Español	San Diego Workforce Partnership	San Diego, California	Brindar estrategias para sobresalir en el mercado laboral a través del <i>resume</i> e identificación de habilidades clave.	Taller virtual interactivo	Elaboración de <i>resume</i> , revisión y adquisición de habilidades de redacción	Residentes del condado de San Diego	Gratuito	No
UCSD Tech Certificate program: UC San Diego Extended Studies & Google Career Certificates	University of California (UC) San Diego y San Diego Workforce Partnership	San Diego, California	Ayudar a iniciar una carrera en tecnología con certificado de Google y la División de Estudios Extendidos de UC San Diego.	-Un programa de 15 meses en el cual se obtendrán dos certificados técnicos en Inteligencia Empresarial y Desarrollo <i>Front-End</i> . -Capacitación personalizada de preparación profesional en la tecnología. -Invitación a talleres exclusivos.	Preparación académica y profesional técnica complementaria	Residentes del condado mayores de 18 años autorizados para trabajar en los Estados Unidos, interesados en una carrera en tecnología	Costo para entrar y obtener certificado	Sí

The San Diego Gateway to College and Career program	San Diego Workforce Partnership	San Diego, California	Brindar apoyo intensivo y de alto contacto en cuanto al asesoramiento académico, mentorías y capacitación laboral.	Programa de capacitación en habilidades ocupacionales que conducen a certificaciones y credenciales reconocidas por la industria, y servicios de colocación laboral para aumentar los ingresos y capacitación autosuficiente.	Programa de asesoramiento en educación y profesión.	Inmigrante, refugiado o estudiante de inglés entre 18 a 24 años, desempleado o subempleado que no esté inscrito en escuela.	No gratuito, con oportunidad de solicitar ayuda financiera.	Sí
Training & Job Search Services	San Diego Workforce Partnership	San Diego, California	Ayudar a las personas a obtener mejores trabajos brindándoles asistencia en la búsqueda de empleo y oportunidades de capacitación en: Servicios de empleo, Capacitación y Entrenamiento de cohorte (programas cortos en distintas áreas y certificaciones).	Programa de acompañamiento laboral y de educación en: -Decidir la carrera adecuada de acuerdo al perfil -Ingresar a la escuela o programa certificado -Encontrar un trabajo a largo plazo -Aprender nuevas habilidades laborales	Programa de búsqueda de empleo, desarrollo de habilidades y orientación de certificaciones técnicas.	Residentes del condado de San Diego, mayores de 18 años de bajos ingresos y/o desempleados y elegible o ha agotado los beneficios del seguro de desempleo.	Gratuito, costo por certificación	Sí
Free Career Training and Classes: Industry Recognized and State Approved	San Diego College: San Diego Continuing Education	San Diego, California	Ayudar a preparar a las personas para un mejor empleo a través de certificaciones, mejoramiento de habilidades y aprendizaje del idioma. Así como continuación de metas educativas.	Programas de capacitación profesional (contabilidad, tecnología, salud, hospitalidad, industria automotriz, construcción y moda). Así como la oportunidad de aprender inglés como segundo idioma.	Programas de capacitación laboral técnica en un área de especialidad ofertada por la institución y el mejoramiento de habilidades de idioma inglés de 6-8 meses.	Los residentes de condado de San Diego.	Gratuito, y costo para obtener certificación.	Sí

Immigrant-Based Support Program	San Diego College: San Diego Continuing Education	San Diego, Mesa y Miramar	Ayudar a los inmigrantes a integrarse a la fuerza de trabajo del condado, a través del aprendizaje de inglés como segundo idioma.	Programa de aprendizaje de inglés como segundo idioma.	Aprendizaje de inglés, como segundo	Adultos inmigrantes, refugiados y estudiantes de inglés.	Gratuito	Sí
Leadership Training Institute Fellows Program	Chicano Federation	San Diego, California	Ayudar a preparar a líderes emergentes de la comunidad chicana y latina brindando habilidades y conocimientos para abordar desafíos actuales de la comunidad.	Programa de diez meses en temas emergentes de la comunidad chicana y latina.	Programa que educa en temas de justicia social, historia latina, binacional y demás temas migratorios con énfasis en la inmigración chicana y latina.	Adultos residentes de la comunidad binacional de San Diego de origen latino.	No gratuito	Parcial
Servicio de Evaluación de Credenciales	Education Credential Evaluators	Milwaukee, Wisconsin, Estados Unidos	El servicio que ofrece es revisar los logros académicos de personas extranjeras y convertirlos al sistema estadounidense.	Servicio del sector privado que ofrece evaluar credenciales educativas de acuerdo a los documentos presentados.	Reacreditación (validación de estudios) Revalidación de documentación académica en Estados Unidos	Población general	No gratuito	No

Fuente: Elaboración propia con base en San Diego Gov (2020); San Diego Workforce Partnership (2019); San Diego Workforce Partnership (2024) y SDCCE (2021).

Para el presente proyecto de intervención los talleres se realizarán sumando esfuerzo con las siguientes organizaciones e instituciones:

- I. La asociación de fuerza laboral San Diego Workforce Partnership: Es aquella que cuenta con programas y estrategias claves para la capacitación de la población sandieguina en el mercado de trabajo, así como para los inmigrantes y refugiados (San Diego Workforce Partnership, 2023b). Asimismo, se utilizarán los registros de la asociación para contactar a los inmigrantes, y divulgar el proyecto dentro de su plataforma. Cabe decir, que la organización mantiene una relación de afinidad entre la población en San Diego y el gobierno, por lo que su prestigio facilitará la implementación de esta intervención.
- II. El Colegio de Educación Continua de San Diego (SDCCE, por sus siglas en inglés): División de educación para adultos del Distrito de Colegios Comunitarios de San Diego (SDCCD, por sus siglas en inglés), y mayor proveedor de educación para adultos sin crédito en el estado de California durante más de 100 años (SDCCE, 2023). Los programas gratuitos de capacitación profesional a corto plazo incluyen distintas áreas administrativas, de salud, tecnológicas, medios digitales, comercial y automotriz. Además, de los cursos gratuitos de inglés especializados para inmigrantes y refugiados.
- III. Educational Credential Evaluators: Es una organización privada de excelencia localizada en Milwaukee, dedicada a la acreditación y revalidación de estudios extranjeros por más de 40 años, la cual revisa los logros académicos de personas de otros países y los convierte al sistema estadounidense o canadiense (ECE, 2023).

En este sentido, los talleres de la propuesta de intervención, estarán divididos en tres etapas, las cuales se señalan a continuación:

- I. El taller de redacción profesional: Consistirá en brindar de manera presencial e interactiva, con apoyo de San Diego Workforce Partnership, estrategias para sobresalir en el mercado de trabajo a través de la correcta redacción de un *resume* y la identificación de habilidades laborales clave. En este taller, se les enseñará cómo redactar un *resume* de forma estratégica, ya sea en español o inglés.

Por lo que, habrá espacio para que la persona inmigrante calificada pueda enviar (física o por medio de correo electrónico) su *resume* para que posteriormente se realice su revisión y retroalimentación, así como su traducción al idioma inglés. Así pues, la persona inmigrante calificada interesada en seguir con la capacitación será canalizada al programa llamado Training & Job Search Services de San Diego Workforce Partnership, el cual es un programa de acompañamiento laboral y de educación para los residentes del condado mayores de 18 años elegibles, que estén en busca de empleo (San Diego Workforce Partnership, 2023a).

- II. Taller de idioma y educación: Es un taller enfocado en informar sobre la relevancia que puede tener el aprendizaje del inglés como segundo idioma y la adquisición de conocimientos y/o habilidades complementarias a la formación de la persona inmigrante mexicana calificada en su trayectoria profesional y en la búsqueda de empleo.

Así como también, brindar información en cuanto a las organizaciones civiles, gubernamentales y educativas que ofertan cursos gratuitos o con oportunidad de beca. El presente taller de difusión de información será desarrollado de forma presencial y virtual, con la participación de SDCCE y San Diego Workforce Partnership como principales expositores.

- III. Taller de acreditación o revalidación de estudios extranjeros: Este taller tendrá como propósito informar sobre el impacto que tiene la acreditación y revalidación de estudios realizados en el extranjero, y las posibles vías para lograr acreditar o revalidar los estudios de acuerdo a lo estipulado por el Departamento de Educación de Estados Unidos.

Además, a los interesados se les hará de su conocimiento las posibles organizaciones privadas que brindan estos servicios y asociaciones civiles que ofrecen acompañamiento en el proceso de acreditación. El taller descrito, será dado de forma presencial, con participación virtual de ECE como principal expositor, y apoyo presencial de San Diego Workforce Partnership.

En este sentido, la población objetivo que es contemplada para este proyecto de intervención es la inmigrante mexicana calificada del condado de San Diego que busca mejorar su integración laboral en el mercado de trabajo del condado y acceder a mejores ocupaciones que requieran una educación profesional completa, por lo cual serán los beneficiarios de forma directa.

A su vez, las organizaciones, tanto civiles y privadas, y la institución educativa tendrán un beneficio indirecto, al incrementar su cartelera de atención con la población inmigrante, particularmente calificada de origen mexicano, la cual no ha sido contemplada en sus intervenciones (véase tabla 3.2).

De esta manera no sólo podrán diversificar el perfil de atención, sino lograr un incremento en el número de beneficiarios de determinados servicios y programas de difusión, enlace y exposición en el área de educación, capacitación laboral y acreditación de estudios. Más aún, la posibilidad de implementar nuevos mecanismos y reforzar los presentes para la atención, enseñanza y acompañamiento en los procesos de búsqueda de empleo y capacitación laboral.

Tabla 3.2 Beneficiarios por el Proyecto de Intervención

Beneficiarios	Tipo de beneficio	Beneficios
-La población inmigrante mexicana calificada	Directo	-Aprender sobre las distintas estrategias laborales en la búsqueda de empleo. -Adquirir habilidades de redacción curricular (<i>resume</i>) identificando las habilidades clave para sobresalir en el mercado de trabajo. -Acompañamiento en la búsqueda de empleo. -Conocimiento y acceso a diversos programas gratuitos de aprendizaje del idioma inglés y de educación continua. -Conocimiento y guía para revalidar o acreditar estudios realizados en el país de origen, para acceder a mejores oportunidades laborales en Estados Unidos.

-San Diego Workforce Partnership - SDCCE - ECE	Indirecto	-Incremento en flujo de visitantes y alcance a una nueva población inmigrante (mexicana calificada). -Mayor matrícula de personas inmigrantes mexicanas en programas de inglés, certificaciones técnicas y de educación continua. -Oportunidad de mejorar o establecer nuevas directrices o programas guiados hacia la comunidad inmigrante calificada de origen mexicano para su integración laboral. -Oportunidad de generar alianzas y diversificar servicios con sociedad civil, instituciones de educación y sector privado.
--	-----------	--

Fuente: Elaboración propia

La metodología a emplear para llevar a cabo este proyecto de intervención en cuanto a la realización de los talleres, será establecer en primer lugar los mecanismos de cooperación y enlace con las tres organizaciones y/o instituciones mencionadas, con el objetivo de que éstas puedan acoger y respaldar el proyecto. En otras palabras, se elaborará una invitación para la cooperación con San Diego Workforce Partnership y establecer un vínculo con SDCCE y ECE, para que sean parte de la impartición de los talleres en cuanto a la difusión de información y presentación de las directrices y programas dados para la mejora de la integración laboral de la inmigración calificada.

Cabe mencionar, que las posibilidades de establecer una cooperación con estas organizaciones ya establecida en San Diego, son altas, ya que la ejecución y éxito de muchos de sus programas, sobre todo, aquellos dirigidos a personas migrantes y refugiadas, es gracias a las alianzas que realizan. Con la finalidad de explorar a detalle los objetivos y operación de sus programas, se realizó una entrevista con un actor clave del condado, es decir, con el Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership. Para llevar a cabo la entrevista, se diseñó un guión a través del cual se rescató sus experiencias respecto a la: i) trayectoria de la organización, ii) trayectoria del programa y iii) población objetivo de la investigación (véase Anexo II).

La segunda etapa será aquella en donde se establezca una primera reunión para la presentación del proyecto y los tres talleres a realizar, las etapas en las que participarán en el taller y las

responsabilidades que tendrán durante su intervención. Por lo que, se determina que dichas reuniones serán llevadas a cabo de forma presencial o virtual, según sea la circunstancia. De este modo, el proyecto estará constituido por tres etapas relativas a los tres talleres a realizar, en donde se plantea dividir el grupo de personas inmigrantes mexicanas calificadas que componen el padrón registrado en San Diego Workforce Partnership, y potencialmente las identificadas en la ACS que se encuentran en un trabajo no calificado.

En el primer taller, serán admitidas 30 personas como máximo, dando margen a que el resto que desee asistir pueda conectarse vía remoto y realizar el proceso de revisión de *resume* como el resto de los asistentes. Con base en la experiencia compartida por el Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership menciona que el promedio de migrantes o personas no inmigrantes interesadas en los programas que ofrecen, es de 25 a 30, habiendo tenido como máximo hasta 50 personas. En caso de que el taller se realice de manera híbrida, es decir, simultáneo entre participantes presenciales y virtuales, se plantea contar con un responsable de la atención y gestión con los asistentes presenciales y otro para atención, gestión y resolución de problemas técnicos para los asistentes virtuales.

“As the next in terms of providing our services, if that helps, so, getting to specific numbers, like when I was talking about the caseload of individuals, 55 in this example, with our ELL navigator (English Language Learner career navigator). Right off the top of my head, these refugees represent, I would say maybe two thirds of the number I gave you. Some people will finish the program and exit from the case, others are being enrolled. It's an ongoing thing in and out with new enrolment individuals that have exited the program because they've got their employment, and those caseloads can increase to 55 (Is kind of a good average,)” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

En el segundo y tercer taller serán admitidos 40 participantes como máximo, de igual forma se contará con la posibilidad de asistir vía virtual. Por consiguiente, los talleres se podrán realizar, al menos, dos veces al año, donde cada uno tendrá un mes específico en el que se efectuará. Con ello, las fechas programadas para dar inicio a la primera ronda de los talleres de difusión y capacitación laboral serán bajo el siguiente horario tentativo, con una duración de tres horas cada uno, aproximadamente:

- Taller 1, mes ocho

Participación de San Diego Workforce Partnership

- Taller 2, mes ocho
- Participación de San Diego Workforce Partnership y SDCCE
- Taller 3, mes nueve
- Participación de San Diego Workforce Partnership y ECE

Entre las estrategias se identifica utilizar los recursos humanos (voluntariado) y materiales ya existentes y disponibles de San Diego Workforce Partnership, con la finalidad de mejorar los mecanismos de comunicación con la población inmigrante mexicana calificada interesada, y tener un arranque eficaz en tiempo y forma con la experiencia de la asociación.

Cabe resaltar, que una de las estrategias principales para efectuar el proyecto, es hacer uso de los materiales y programas vigentes que inciden sobre las determinantes seleccionadas para este proyecto de intervención; con el objetivo de sistematizar el proyecto por medio de las bases ya sentadas por previas organizaciones, que, si bien fueron para residentes o inmigrantes y refugiados, a través de la presente propuesta de intervención, serán dirigidas hacia una población más específica, como es el caso de la inmigrante mexicana calificada.

Por esta razón, de la asociación de San Diego Workforce Partnership se tomará como base el taller virtual interactivo llamado Elaboración de *Resume* Bilingüe Inglés-Español, el cual es impartido de forma gratuita, para la aplicación del primer taller. Dado que, dicho taller del presente proyecto se centra en la elaboración del *resume*, revisión y obtención de habilidades de redacción. Además, el apoyo del programa Training & Job Search Services, contribuirá para la búsqueda de empleo, desarrollo de habilidades y orientación de certificaciones técnicas (San Diego Workforce Partnership, 2023a).

De la misma forma, de SDCCE, se requerirá apoyo para la presentación y difusión del programa Free Career Training and Classes: Industry Recognized and State Approved Programs, el cual brinda capacitación profesional (contabilidad, tecnología, salud, hospitalidad, industria automotriz, construcción y moda). Así como, la oportunidad de aprender inglés como segundo idioma del programa gratuito llamado Immigrant-Based Support, para la elaboración del segundo taller (SDCCE, 2023).

La localización geográfica del proyecto de intervención, se circunscribe en San Diego, California, que es condado donde se concentra la mayor parte de la inmigración mexicana, con 336,000 personas (MPI, 2022). Para fines específicos de esta investigación, se tomará en cuenta las personas inmigrantes mexicanas calificadas como los sujetos a los cuales va dirigida la intervención, que de acuerdo a lo señalado en el capítulo 2, con base en la ACS, son 37, 701 residentes en el condado.

Según lo expuesto, los talleres se llevarán a cabo en las instalaciones de la asociación civil de empleo San Diego Workforce Partnership, localizado en 9246 Lightwave Ave #210, San Diego CA 92123, Estados Unidos. En vista de que, dicha asociación cuenta con el espacio físico y equipo necesario, ya que mensualmente hacen diversos talleres referentes al empleo y capacitación para tal. Tal hallazgo, es descrito por el Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, en el cual describe la distribución de los centros disponibles, el objetivo que tienen los centros y los apoyos que pueden otorgar a las personas elegibles para recibir este tipo de ayuda en su proceso de empleamiento.

“We have two career centers up in the north area and one in Oceanside and one in Escondido. We have our large career center which is our Metro Career Center, which is in the downtown area. We have another career center in the downtown library as well. And then we have the two, myself, east and south county. So that makes up the footprint of the career centers out here. And basically, what each career center does is really work with individuals that are job seekers, the objective is to basically provide resources and services for them to help them meet their employment goals, or it could be educational goals as well” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

“So, the career centers offer basically two types of services. The first one is like a basic service where we have individuals that come in the career center, and they don't have a computer or printer or maybe a copy or to do what they want to do in their job search. They can come here, utilize our resources to do jobs searching online like a job board. It's more of a self-service type of a process, given them the resources that they may not have themselves to use. And they can come here and they can also attend workshops free of charge as well as it relates to labor market information, resume building, mock interviews, some of the things you had spoken about as well. And then the other service that the career center provides is what we call our individual careers services, which is more staff assisted, meaning that these individuals want to work with one of our career navigators” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

Por tanto, la población que será tomada en cuenta para los presentes talleres será con base en la población inmigrante que la asociación San Diego Workforce Partnership tenga en los registros,

usando como referente el cupo de los talleres pasados (30 a 40 personas como máximo) de redacción o capacitación que oferta la asociación, los cuales fueron indicados en la parte metodológica de la presente descripción del proyecto. Así pues, el Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership indica que es a través de su cartera de registros y listas externas en las cuales ellos pueden encontrar o ayudar a distintos tipos de inmigrantes.

“I have three career navigators that work with all clients, but there's one specialized career navigator. That's our ELL Career navigator, and each career navigator has a certain number of customers, or we call them participants. In this case, our ELL navigator has the majority of our refugee population because she speaks multilingual. And if we don't get walk-ins, for example, just people just come into the career center to ask for our services, the other way of sourcing is the referrals that we get from our community partners. That's why it's so important to collaborate, and that's a huge part of what the career center does because we have an outreach team. But I don't have, like, a designated individual that's out in the east region for example, promoting our services on an ongoing basis. It's participating in certain things, advertising with social media and stuff like that but our true partners that are dealing directly especially on the settlement with getting these immigrants, asylum seekers and refugees settled, that's when they leverage us” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

3.2 Especificaciones de diseño y desarrollo

Si bien, en la introducción de este documento se señaló que el objetivo general se centraba en que a través de la propuesta de intervención se incidiera en el “desbloqueo” de habilidades de las personas inmigrantes mexicanas calificadas para contribuir en que puedan tener mejores oportunidades de incorporación laboral, es preciso señalar el desarrollo y diseño de la estructura del contenido de dichos talleres de capacitación y difusión basados en tres ejes: capacitación en el desarrollo de habilidades laborales (redacción curricular), difusión de información en cuanto al aprendizaje del idioma inglés y certificaciones y revalidación de estudios.

Para contribuir al cumplimiento del objetivo y especificar las acciones a desarrollar a través de los talleres, se comparten algunas de las especificidades que son indispensables al respecto:

- Establecer los mecanismos necesarios que permitan forjar una cooperación entre asociación civil, institución educativa y organización privada, que acojan el proyecto para su ejecución, creando un comité para la implementación de los talleres de difusión y capacitación que

permitan a los inmigrantes mexicanos calificados conectar con mejores oportunidades de trabajo, y mejorar sus capacidades e integración laboral en el condado.

- Identificar las estrategias, acciones y programas clave relevantes a los ejes de los talleres de capacitación descritos, que poseen los entes públicos, privados o de asociación civil que ayuden a la materialización de las acciones a llevar a cabo en el temario de cada taller, así como la posible vinculación de dichos programas y acciones que tengan conexión con el mercado laboral del condado y que puedan facilitar el ingreso, o impactar en la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en San Diego, California.
- Sugerir adecuaciones o mecanismos complementarios a las organizaciones de sociedad civil y educativos que vayan a la par con el enfoque de los talleres de difusión y capacitación, e incorporen estrategias y contenidos que tenga congruencia con la población objetivo, que para esta propuesta en particular se centra en la inmigrante calificada, es específico la de origen mexicano.
- Capacitar a los integrantes de la organización civil, institución educativa y agencia privada sobre el objetivo de este proyecto de intervención, el desarrollo y estructura de los talleres de capacitación y difusión, la funcionalidad del taller en específico en cada etapa del proceso del proyecto, así como el porqué de la selección de los ejes temarios de los talleres, lo cual se sustenta en lo presentado a lo largo del capítulo 2. Aunado, al rol central que tendrá el individuo que impartirá el determinado taller en la consecución del desarrollo de estrategias laborales ascendentes.
- Sensibilizar al personal a cargo de la organización civil, institución educativa y agencia privada sobre el diagnóstico de la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el mercado de trabajo estadounidense, y los principales factores que inciden en su integración laboral dentro del país.
- Establecer de manera formal el comité de los tres entes centrales que impartirán los talleres de difusión y capacitación. Llevar a cabo los talleres de difusión y capacitación. Esto es, a través de los entes impartidores de los talleres y quienes serán los que podrán en marcha los talleres de capacitación y difusión.

3.3 Áreas, procesos o acciones a cambiar, modificar o incidir

Los alcances y objetivos que el proyecto de intervención busca lograr incidir es en tres ámbitos (el micro, meso y macro) que permitirán mejorar las capacidades y habilidades de integración laboral ocupacional de la población inmigrante mexicana calificada en San Diego. De esta forma, en el nivel micro se desea que el proyecto tenga un alcance en la comunidad de inmigrantes mexicanos calificados en el condado, donde a través de éstos puedan acudir y recibir orientación y recursos para mejorar las capacidades de integración laboral en el mercado de trabajo de San Diego. Es decir, que el proyecto coadyuve a reforzar las redes de la población inmigrante de origen mexicano en el condado respecto a la difusión interna que se pueda tener sobre los talleres y demás herramientas que brinda el condado relativo a su integración laboral, así como la oportunidad de adquirir habilidades clave para el desarrollo e incremento de su capital humano.

En el nivel meso, el alcance del proyecto desea concretar en primer lugar, el desarrollo y diseño de la estructura de los talleres. En segundo lugar, la implementación a través de los tres entes seleccionados para coadyuvar en este proyecto, los cuales serán los impartidores de los talleres y difusión de programas orientados hacia la comunidad inmigrante calificada del condado, en específico la de ascendencia mexicana.

La incidencia en este ámbito sería particularmente sobre los programas y talleres que ofrece la asociación civil, institución educativa y entes públicos del condado como facilitadores inmediatos para el desarrollo del proyecto de intervención, relativo a la redacción curricular profesional; idioma inglés y certificaciones profesionales; y acreditación o revalidación de estudios. En otras palabras, se desea que el presente proyecto de intervención sea este punto de partida para complementar lo ya existente y la agenda de los actores locales sobre la implementación de acciones, programas y directrices en la integración laboral de las personas inmigrantes calificadas, con especial énfasis en los de origen mexicano.

En el nivel macro, el alcance del proyecto desea lograr la cooperación entre los actores clave seleccionados del condado de San Diego, así como la creación de alianzas con otros actores fuera de la localidad, como lo ejemplifica la cooperación con la asociación acreditadora de

estudios extranjeros. Procurando la conexión con ellos para el reforzamiento de los talleres en la especialización de los temas descritos y la oportunidad de complementar y/o crear una nueva agenda para las personas inmigrantes mexicanas calificadas, en la validación de sus estudios, certificación y la enseñanza de habilidades laborales relevantes que incrementen su capital humano y mejoren sus capacidades de integración laboral en el condado. Así pues, este modelo puede ser un parteaguas para la creación de otros en la región.

Con base en la entrevista realizada al actor clave, se pudo constatar que el elemento de la validación y certificación de estudios realizados en el extranjero es muy difícil, costoso, además de haber poca información al respecto. Más aún, la organización a la que pertenece el actor clave en el presente trabajo no posee apoyo de carácter privado que coadyuve a los inmigrantes elegibles a atender el proceso de revalidación de estudios o reconocimiento de credenciales.

“Some of them might need immediate employment, because we find that some of these refugees that migrate here to the cities, to this community are highly educated with master's degrees, business degrees and other certifications. Some of them had attended ESL classes, which is English as a Second Language, which makes them some sort of job ready. So, in that case we try to put them through various assessments and get their career interest. It's one of our services that we do so that we can see what they feel is a good fit for them so that a career navigator can work with them to try to get them that type of a job. But then again, there's some individuals that need occupational training first” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

No obstante, el Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership señala la dificultad a la que se enfrentan los inmigrantes y refugiados respecto a la validación y acreditación de estudios realizados fuera del país de destino (Estados Unidos). Por lo anterior, San Diego Workforce Partnership los guía durante su proceso de integración laboral conforme al perfil presentado y las posibles vías de educación complementaria o alternativas que hay para el desarrollo de una carrera profesional en Estados Unidos.

“So, it's really looking at the type of training that's going to be in demand for employers in various regions, and our business services team, they stay in contact with the employers, or at least the businesses in the region, to find out what are their needs in a workforce” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

Sin embargo, no existe dentro de la organización ayuda formal o charlas informativas respecto a la acreditación de estudios en el país de destino, suceso que toma partida en el proceso de

integración laboral de la persona inmigrante calificada al contemplar las vías de empleabilidad y las condiciones que existen en el país.

“But then if they say that they really don't know what they want to do, and they really could use some help, then they go through our intake process that leads to an eligibility session and enrollment, and that's generally what happens with our refugee population because we know they need staff assisted service for the most part. But then there's some that are ready to work and we try to do what we can with giving them job leads. The only other challenge, too, is that we don't have hardly any control on this, unfortunately, but as I mentioned, with our refugee population, the migrants, asylum seekers that are really educated and have credentials, and you may know this already, too, that they don't recognize the credentials” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

Por consiguiente, la construcción de los talleres de difusión y capacitación en materia de integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada tendrá como áreas o campos de acción a incidir bajo el siguiente orden:

- Colaboración entre las instituciones públicas, asociación civil y agencias privadas

En esta área, se tomará en cuenta la preparación de la propuesta de los talleres de capacitación y difusión en función de mejorar las capacidades de integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada, esto con la finalidad de brindar conocimiento sobre el proyecto a los entes clave para establecer la cooperación y respaldo del proyecto.

- Mapeo de actores

Dentro de esta área, se pretende localizar a las asociaciones públicas o privadas clave para el proyecto, que tengan como objetivo aportar conocimiento práctico y/o teórico sobre habilidades correspondientes al área laboral, educación y acreditación de estudios, las cuales muestren interés en aportar su *expertise*, mejorar temarios y adaptarlos a la población inmigrante calificada, así como acoger el proyecto de intervención.

Lo antes descrito, permitirá generar legitimidad al proyecto y profesionalidad al contar con actores especializados y reconocidos a nivel local y estatal en las distintas áreas requeridas del proyecto ya citadas.

- Acercamiento y cooperación con los actores clave

En esta área del proyecto, se pretende presentar la intervención, las directrices que la conforman y los alcances esperados a los actores clave, con el fin de identificar la voluntad sociopolítica, es decir, el convencimiento de las autoridades en formar parte y tomar iniciativa en la participación del proyecto para el mejoramiento de las capacidades de integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada a través de la implementación de los talleres de capacitación y difusión.

Para este punto, se plantea acudir de forma presencial a las instalaciones de las organizaciones o dependencias en donde se encuentran de los actores clave o en su caso de forma virtual para la presentación de la propuesta, así como para entablar el diálogo respectivo en la coordinación de las actividades y el alcance de la participación que tendrán dentro del taller.

Este aspecto del proyecto es relevante ya que en el proceso del establecimiento de las relaciones y cooperación entre los actores deberá persistir la coordinación continua entre tales en el logro de la armonía dentro de las participaciones y temarios que serán impartidos a través de las organizaciones, instituciones y agencias privadas seleccionadas.

- Convocatoria y plano operativo del proyecto

Dentro de esta área del proyecto se espera poder definir los roles y las responsabilidades de los integrantes del proyecto, en particular la de los actores clave: San Diego Workforce Partnership, El Colegio de Educación Continua de San Diego y Educational Credential Evaluators. No obstante, se presentará el temario de los talleres y se determinarán los programas funcionales de los actores clave para el desarrollo de las actividades dentro del proyecto.

Por otra parte, dentro de este plano, se acordarán las fechas de inicio y sede de los talleres de capacitación y difusión en conjunto con los actores clave. Por lo tanto, esta parte del proyecto ayudará a concretar temarios y delegar las tareas dentro de los actores y participantes del proyecto.

- Capacitación y sensibilización a los entes implementadores de los talleres

En esta parte del proceso, será la tarea del titular del proyecto de intervención impartir una capacitación correspondiente a la estructura, objetivos de los talleres de difusión y capacitación, y la funcionalidad de los temarios seleccionados para el proyecto.

Además, de una charla de sensibilización hacia el personal a cargo de la organización civil, institución educativa y agencia privada sobre el diagnóstico de la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el mercado de trabajo estadounidense, y los principales factores que inciden en su integración laboral dentro del país.

- Implementación de los talleres de difusión y capacitación

En esta área del proceso se pretende dar definición a la agenda a seguir (calendario de trabajo) en cuanto a la implementación de los talleres de difusión y capacitación por parte de las organizaciones. De esta manera, la consecución de la presente área a incidir de este proceso permitirá realizar un diagnóstico de prioridades y áreas de oportunidad en la que los actores clave podrán aportar sus temarios en el desarrollo de los talleres de difusión y capacitación.

En otro aspecto, las acciones a incidir, así como las actividades a realizar para el presente proyecto de intervención se jerarquizan de la siguiente forma:

PRIMERO. – Colaboración de los actores clave de San Diego Workforce Partnership, El Colegio de Educación Continua de San Diego y Educational Credential Evaluators

En esta parte del proceso, se requerirá por lo menos un representante voluntario expositor del Colegio de Educación Continua de San Diego y Educational Credential Evaluators que imparta el temario del taller de su área de *expertise*, correspondiente al programa de capacitación y difusión establecido por este proyecto de intervención, es decir, SDCCE el segundo taller que será el taller de idioma y educación, y ECE el taller de acreditación o revalidación de estudios extranjeros.

En este parecer, será necesario que haya dos representantes voluntarios expositores expertos en el tema de capacitación escrita de *resumes* y habilidades sociales por parte de San Diego Workforce Partnership que impartan el primer taller a desarrollar, en otras palabras, el taller de redacción profesional, ya que más que un taller de difusión será asimismo interactivo.

De la misma forma, se requerirán dos colaboradores adicionales por parte de esta asociación que será la anfitriona en cuanto a la locación y desarrollo del programa para cuestiones de logística y coordinación del evento. Por último, los expositores, o en su caso los expertos que

impartirán cada uno de los talleres, tendrán que someter su *resume*, presentar su plan de trabajo para el taller asignado, el cual será revisado y aprobado por San Diego Workforce Partnership y el titular del proyecto.

SEGUNDO. – Realizar una reunión de seguimiento con los expositores en la cual se aborde los temarios específicos, la dinámica de trabajo, horarios, y resultados esperados. Así como retroalimentación en el plan de trabajo presentado por tales.

TERCERO. – Realizar una capacitación y sensibilización a los implementadores de los talleres, impartida por el titular del proyecto en donde se comunique efectivamente los objetivos de los talleres y la estructura de tales. Además de una charla de sensibilización hacia los expositores de los talleres en donde se aborde el diagnóstico de la integración laboral de población inmigrante mexicana calificada en el mercado de trabajo de Estados Unidos, y los principales factores que indiquen en su integración dentro de dicho.

CUARTO. – Realizar la difusión de los talleres con base en el padrón que posee San Diego Workforce Partnership y el alcance que puede tener dentro de los medios de comunicación de tal, así como de la difusión por parte de SDCCE, lo cual no solo ayudará a contactar a la población inmigrante objetivo en el padrón, sino que producirá potencialmente el efecto “bola de nieve” en donde el inmigrante mexicano haga difusión a demás personas dentro de su círculo laboral o comunidad a la que pertenece que desee participar en estos talleres.

QUINTO. – Llevar a cabo los talleres de difusión y capacitación de manera presencial, con la oportunidad de ser transmitidos por videoconferencia, lo anterior, a través de los actores clave implementadores del proyecto. Por otra parte, una vez concluido cada taller se abrirá un espacio de preguntas y respuestas, en donde los asistentes podrán plantear sus dudas sobre lo expuesto en el taller u otras preguntas relacionadas al temario expuesto. Asimismo, los expositores brindarán la información necesaria para que los inmigrantes mexicanos calificados puedan después visitar a la institución de su interés para dar seguimiento a su proceso específico.

SEXTO. – Con el propósito de mejorar el contenido y formato de eventos, se les pedirá a los participantes de los talleres que llenen un cuestionario de salida en donde expresen sus comentarios sobre el taller.

Por su parte, la ruta de cambio que se quiere obtener a través de la aplicación de estos talleres es en primer lugar concientizar sobre la relevancia que tiene en la integración laboral de la inmigración mexicana calificada respecto a el desarrollo de habilidades de redacción curricular, la educación continua (académica, dominio del idioma inglés) y la validación o acreditación de estudios extranjeros en el mercado laboral al que se desea ingresar, en este caso, es el de Estados Unidos.

En segundo lugar, se desea lograr un cambio en las agendas de las asociaciones civiles y/o organizaciones locales del condado que se dedican a brindar servicios de capacitación laboral o talleres relativos a la mejora de habilidades laborales, orientación académica, entre otras más, a tomar como directriz y punto de partida estos talleres que muestran la necesidad de la comunidad de inmigrantes calificados, en especial los de origen mexicano, respecto a su integración laboral ocupacional en el mercado de trabajo de Estados Unidos.

Es decir, que dentro de los talleres o acciones a incidir de las organizaciones o asociación civil no solo se tome en cuenta a la inmigración en general, sino que se desarrollen este tipo de talleres especializados para un grupo específico (calificado) y haya un énfasis en las personas inmigrantes mexicanas calificadas. Más aún, destacar la importancia que puede llegar a tener en la trayectoria profesional de la persona inmigrante calificada estos tipos de talleres, y la difusión de información en el desarrollo profesional y acreditación de estudios.

Lo anterior, con la finalidad de que haya oportunidad para el establecimiento de mecanismos de cooperación con otros actores clave dentro del condado o fuera de tal. Puesto que, en la medida en que este tipo de actividades puedan ser rutinarias en las agendas de las organizaciones, tendrá mayor cobertura sobre la población inmigrante calificada, y la edificación de la continuidad del proyecto para futuros enlaces o cooperación para el entrenamiento en nuevos temarios de los integrantes que forman las asociaciones civiles de capacitación laboral.

El tercer cambio que se quisiera lograr es en las agendas gubernamentales, debido a que en el condado se han hecho esfuerzos en cuanto al desarrollo de planes o estrategias de bienvenida para los nuevos inmigrantes, uno de ellos, llamado Welcoming San Diego. En el que, si bien ofrecen recomendaciones puntuales sobre la integración laboral de las personas inmigrantes en

San Diego, y reconoce la importancia de la integración social y económica de dicha población inmigrante, a su vez se requeriría la planeación de acciones puntuales a incidir en la materialización a través de programas o talleres gubernamentales y/o la cooperación con asociación civil u organizaciones privadas interesadas en participar.

Esto es, buscar la colaboración o enlace con asociación civil, en este caso, San Diego Workforce Partnership, y la conexión con asociaciones privadas que estén dispuestas a colaborar en el temario, en especial sobre la acreditación que, si bien es mencionado en el plan estratégico Welcoming San Diego, no es detallado en cómo las personas inmigrantes calificadas pueden recibir la ayuda o bajo qué instancias tales pueden acudir.

Por lo que, incluir dentro del plan como pilar la asesoría o acompañamiento en la revalidación o acreditación estudios de la inmigración calificada sería un primer avance para forjar nuevos temarios en las agendas, planes o estrategias que puede llegar a tener el condado, aunado al fortalecimiento del aprendizaje del idioma inglés y las posibles vías de educación gratuita o comunitaria a las que pueden tener acceso.

3.4 Estrategias de implementación

El análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) aplicado a la estrategia de implementación del proyecto permitirá ver los alcances de la propuesta de intervención, y reconocer los aspectos del trabajo que puedan ser superados en futuras intervenciones a través de las amenazas y debilidades. Para este proyecto en particular, reconocer las particularidades de las estrategias del proyecto desde una mirada crítica y objetiva a través del análisis FODA posibilitará llevar a cabo un mejor proceso de planeación para la toma de decisiones, así como comprender los factores que caracterizan la integración laboral dada en el condado de San Diego.

Tabla 3.3 Análisis FODA del proyecto de intervención

Fortalezas	• Contar con el apoyo de San Diego Workforce Partnership. • Contar con el interés de la comunidad por ser el primer programa que tiene un enfoque hacia la inmigración calificada de origen mexicano, y que no solo atiende el mejoramiento de las capacidades en el área laboral, sino que incluye la difusión de información relativa a la reacreditación o validación de estudios extranjeros en el país. • Contar con la legitimidad y respaldo de asociaciones pioneras en el tema laboral y de educación. • Los actores clave reconocen las necesidades, y la poca difusión que hay en ciertos temarios de la integración laboral de la inmigración calificada de origen mexicano. • Interés por mejorar las capacidades de integración laboral de la comunidad de personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego. • Infraestructura para llevar a cabo el proyecto de intervención. • Recursos físicos que han sido utilizados para este tipo de talleres.
Oportunidades	• Robustecer el registro de población inmigrante mexicana calificada de San Diego Workforce Partnership y SDCCE por medio de la implementación de la estrategia de “bola de nieve”. • Interés de otros actores de integrarse a este temario de talleres y colaborar son las asociaciones designadas en el proyecto, y aumentar su padrón de solicitantes de programas o servicios en sus propias instancias con la población inmigrante calificada de origen mexicano. • Aumento en la interacción social entre entidades privadas, públicas y asociación civil para mejorar las capacidades de integración laboral de las personas inmigrantes calificadas. • Oportunidad de generar alianzas y diversificar servicios con sociedad civil, instituciones de educación y sector privado.

	• Oportunidad de mejorar o establecer nuevas directrices o programas guiados hacia la comunidad inmigrante calificada de origen mexicano dentro de las estructuras o programas de los actores clave.
Debilidades	• Debido al cupo designado para cada taller, el proyecto tendrá como segunda línea utilizar el modo virtual (vía <i>Zoom</i>), con el inconveniente de que algunas personas inmigrantes calificadas no cuenten con acceso a internet, o con equipo de cómputo disponible. Esta debilidad del proyecto exigirá ajustes tales como la posibilidad de dejar el <i>link</i> de la sesión grabada por un par de semanas en alguna plataforma de San Diego Workforce Partnership, o el envío del <i>link</i> de la sesión grabada por correo electrónico. En otro escenario, las citas telefónicas serían la herramienta a utilizar para la difusión de la información, y sobre los talleres realizados o próximos a realizar con temática similar a lo que la persona inmigrante calificada busca. • Hay muchas otras necesidades dentro del condado, más allá de la integración laboral de la población inmigrante calificada. Sin embargo, la base del plan estratégico Welcoming San Diego, ayuda a sustentar la importancia de la integración económica en el condado en el ámbito laboral, por lo que se buscaría forjar por medio de lo anterior, un interés por parte de las asociaciones o gobierno para continuar con la estructura del proyecto o mejorarlo en todo caso.
Amenazas	• Cambios políticos o de agenda en el ámbito migratorio del condado, en el cual no haya incentivos del gobierno para apoyar financieramente o coadyuvar a profundizar relaciones con las asociaciones en el tema de integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada. • Cambio administrativo de San Diego Workforce Partnership y de objetivos en la asociación de empleo del condado respecto a la relevancia de la población inmigrante calificada, y los recursos que son destinados a los talleres internos para tales. • Falta de voluntad o desinterés por parte de algunos actores clave para cooperar en todos los procesos del proyecto. De esta forma, esta

	amenaza tendría como posible solución el acuerdo mutuo respecto a la agenda, fechas y orden de los temarios a presentar, cambios necesarios que no afecten la estructura y objetivo de los talleres a desarrollar.
--	--

Fuente: Elaboración propia

3.4. 1 Actores directos e indirectos y nivel de intervención

Considerando los cuatro aspectos del FODA, y en función de las estrategias y acciones que se pretenden implementar en la difusión y capacitación laboral de la población inmigrante mexicana calificada, es relevante considerar a todos los actores que intervienen en el proceso de dirección, capacitación laboral y difusión de información clave respecto a la educación continua y acreditación de estudios.

Por lo tanto, los actores clave involucrados forman a su vez una parte activa de la propuesta de intervención en cuanto a la realización de los talleres de difusión y capacitación laboral, así como el respaldo que pueden llegar a tener dentro del proyecto de intervención. Por lo que, la integración formal y cooperación de tales conlleva al establecimiento de un proceso de planeación con la participación de los actores involucrados, llevando a cabo aportaciones de gran beneficio a la integración laboral ocupacional de la población inmigrante calificada, en específico, los de origen mexicano.

Puesto que, los actores claves de índole público y privado forman parte de este sistema involucrado en el área laboral, de educación o validación de estudios, como es el caso de agencias privadas como ECE, que a pesar que no se encuentran dentro de plano local del proyecto, contribuyen a distancia con su cooperación y participación en el mejoramiento de las capacidades de integración laboral de la población inmigrante calificada mexicana, al implementar y poner en marcha su parte dentro del proyecto de intervención.

En este contexto, una de las estrategias esenciales para lograr la participación y enlace con los distintos actores, será establecer una argumentación clara, objetiva y pertinente del contexto de la integración en el plano laboral que han tenido las personas inmigrantes mexicanas calificadas,

y la continuidad que ha tenido el tema en el condado a través de talleres de capacitación laboral de asociación civil, planes estratégicos por parte del gobierno de San Diego, y educación continua por medio de instituciones educativas comunitarias de la localidad; que el proyecto planea retomar bajo una perspectiva distinta (redacción curricular profesional; idioma inglés y certificaciones profesionales; y acreditación o revalidación de estudios) pero complementaria hacia lo ya establecido.

En este parecer, el nivel de intervención de este proyecto es local, debido a que su área de implementación y enfoque es en el condado de San Diego, particularmente, en el área de Carlsbad que es la ciudad del condado en el estado de California donde se concentra la mayor parte de la inmigración mexicana, con 329,747 personas (ACS, 2021), en la cual también tomarán partida el desarrollo de los talleres de difusión y capacitación laboral. Sin embargo, los talleres tienen la posibilidad de extender su alcance al resto de la región de San Diego, California, en específico a demás personas inmigrantes mexicanas calificadas o inmigración calificada de otras nacionalidades (actores indirectos).

De esta manera, a través de los procesos del proyecto, no sólo involucraría a las personas inmigrantes mexicanas calificadas del área local a incidir, y que tienen cercanía con las organizaciones, sino también para quien conforma el núcleo inmediato de la comunidad de inmigrantes mexicanos calificados del condado. Es decir, paisanas (os) inmigrantes calificados de origen mexicano de otras áreas cercanas al condado, o inmigrantes de otras nacionalidades como se mencionó al inicio del texto, podrían beneficiarse de este proyecto de intervención.

Dado que, hay una difusión de los talleres, en donde el resultado de estas prácticas pueda generar que personas extranjeras o personas inmigrantes mexicanas calificadas que vivan con proximidad a las instalaciones del condado o cerca de donde se realizará la intervención tengan beneficios del proyecto, al ser actores indirectos en este contexto. A este respecto el Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership relata que en el centro llegan distintas comunidades de inmigrantes buscando apoyo para poder ingresar al mercado laboral estadounidense, San Diego Workforce Partnership une esfuerzos con otras organizaciones en determinados temas para atender dicha demanda.

“Our program is to basically work with our community partners. And so, for example, here in the east region because of our heavily populated refugee communities, which consist of, like, the Afghanistan individuals, individuals from Ukraine and Mexican immigrants. We do try to partner with some of the other organizations that help them get settled in the region first. So, for example we have a partner called the International Rescue Committee, and we have another community partner called the Alliance for African Assistance. When these refugees come to the US and say they settle in this community those organizations will help them in terms of housing, cash aid; just getting them established, while the next step is to find them employment or help them with employment, and that's where we come in with our programs” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

No obstante, el Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership indica que dentro del centro existen personal capacitado para atender a la comunidad inmigrante o refugiada que llega al país en busca de oportunidades laborales y ayuda respecto al aprendizaje del idioma.

“From a career center perspective, we are a little bit broader in each region. As I was mentioning, with the six career centers we have obviously different populations in South Bay, for example, there's more Hispanics in that area. That particular region with the communities that are being served, for example, with this career center here, because of our individuals from Afghanistan, UK, Ukraine and other countries I have a total of five individuals here that altogether speak Spanish, Farsi, among others languages. But for the most part, we do have a good representation of multi-language speakers here” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

En virtud de lo expuesto, el mercado laboral (la estructura, los empresarios) y gobierno forman parte de los actores indirectos. Dado que, el primero se beneficia de las habilidades y conocimientos de los que se dote al inmigrante mexicano calificado, ya que tendrá mayores posibilidades de contratar a personal mejor capacitado y con mayores destrezas. El segundo actor indirecto es gobierno, esto se debe a que los talleres responden a ciertas iniciativas, objetivos y acciones plasmados en el plan estratégico Welcoming San Diego, en donde se tiene como propósito mejorar la integración económica y social de los inmigrantes que llegan al condado.

Por lo que, los talleres no solo contribuirán a fomentar el aspecto de la integración económica, específicamente en el área laboral, sino que también ayudarán a mejorar las habilidades lingüísticas, de tal forma que el inmigrante tendrá mayor participación en la vida civil en el condado. Así pues, a pesar que el nivel de intervención de este proyecto es local, los talleres de

difusión y capacitación laboral tienen la posibilidad de extender su alcance al resto de la región, dada la cobertura del resto de los actores directos que impartirían los talleres de este proyecto de intervención, estas son, San Diego Workforce Partnership, la cual tiene una gran influencia en todo el condado referente a temas de capacitación laboral y búsqueda de empleo. Seguido del segundo actor directo, El Colegio de Educación Continua de San Diego el cual cuenta con cobertura en ciudades de San Diego, Mesa y San Diego Miramar.

De esta forma, el tercer actor directo dentro del proyecto correspondería a Educational Credential Evaluators, organización privada de acreditación de estudios extranjeros localizada en Milwaukee, Wisconsin, que, si bien no está dentro del condado de San Diego, su locación podría tener influencia sobre el condado respecto a la región de Wisconsin en cuanto a la población inmigrante mexicana localizada dentro de tal espacio que está fuera de California.

Por ende, estas comunidades conformadas por personas inmigrantes calificadas de origen mexicano pueden tener comunicación o conexión con demás grupos de personas inmigrantes calificadas dentro del condado de San Diego, y el proyecto pueda tener mayor difusión para futuras intervenciones o actores que deseen retomar el proyecto y acrecentar el área de influencia de los talleres, más allá del condado elegido para este trabajo.

Por último, el titular del proyecto de intervención funge como actor directo, ya que, al ser diseñador de la estructura y contenido de los talleres, incide de forma directa en el desarrollo y creación de los talleres y facilitador de los enlaces estratégicos con los actores clave (implementadores de los talleres de difusión y capacitación).

Tabla 3.4 Actores directos e indirectos en el proyecto de intervención

CUADRO DE TIPOS DE ACTORES					
Actores directos					
No.	Grupo de actores sociales	Actor	Tipo	Rol/Función	Jerarquización de su poder

1	Organización civil encargada del desarrollo de la fuerza de laboral del condado	San Diego Workforce Partnership,	Público/Gubernamental	1) Implementador del primer taller del proyecto de intervención 2) Utilización de sus registros para la divulgación de los talleres 3) Plataforma donde se divulgará el proyecto	Su poder y prestigio da legitimidad al proyecto y talleres, así como a la difusión de tales.
2	Institución educativa líder en brindar certificaciones y talleres gratuitos en el condado	El Colegio de Educación Continua de San Diego	Público	1) Implementador del segundo taller del proyecto de intervención 2) Difusión de información sobre los programas educativos.	Su poder y prestigio da legitimidad al proyecto y talleres, así como a la difusión de tales.
3	Agencia privada líder en la acreditación de estudios extranjeros en Estados Unidos.	Educational Credential Evaluators	Privado	1) Implementador del tercer taller del proyecto de intervención 2) Difusión del proceso de acreditación y revalidación de estudios extranjeros.	Su trayectoria y excelencia en tal campo da legitimidad al proyecto y talleres, así como a la difusión de tales.
4	Encargada y fundadora del proyecto de intervención	Estudiante de El Colef	Personal	1) Diseño de estructura y contenido del proyecto de intervención.	Poder módico necesario para la creación de la estructura y contenido del proyecto.
Actores indirectos					
1	Inmigrantes calificados no mexicanos	Inmigrantes calificados no mexicanos en San	Personal	1) Beneficiarios indirectos de los talleres del proyecto de intervención	Poder en la creación de redes sociales y divulgación

		Diego California		2) Divulgadores indirectos de los talleres del proyecto de intervención	de información.
2	Estructura del mercado	Mercado laboral	Público y Privado	1) Beneficiario de mano de obra calificada con mayor capital humano y destrezas	Poder relativo en el empleo en distintas empresas dentro de la estructura del mercado laboral
3	Ente del Estado que regula toda actividad en el condado	Gobierno	Gubernamental	1) Beneficiario del fomento y mejoramiento de las habilidades integración laboral de la inmigración calificada en el condado	Poder de legitimidad absoluta respecto al respaldo o apoyo a proyectos que se alineen a los objetivos del Estado.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

GESTIÓN DEL PROYECTO

En el presente capítulo se presentarán algunos de los elementos relacionados con la gestión de la propuesta del proyecto de intervención, señalada en el capítulo antecesor. Martínez (1998) menciona que la etapa de la gestión del proyecto es elemental dentro del diseño de sus propuestas, ya que ésta permite identificar las condiciones de operación existentes, y con base en ellas generar los modelos de organización y gestión más efectivas que ayuden a cumplir con los objetivos de intervención planteados.

4.1 Plan de trabajo y cronograma de actividades

El Plan de trabajo es un elemento fundamental, puesto que es el punto de referencia para el desarrollo de la intervención. En este sentido, el plan de trabajo podría convertirse en una guía del establecimiento de estrategias para lograr los objetivos de la intervención (Niño-Martínez y de la Macorra, 2013).

En este sentido, en la tabla 4.1 se muestra el plan de trabajo de los elementos centrales de la intervención, vinculándolos a sus metas, actividades, personas responsables de desarrollarlos, así como el tiempo que se asignará para ello. Cabe mencionar, que aunque se mencionan a los elementos como objetivos, estos no son los objetivos centrales de la tesis, sino del proceso de intervención.

4.1 Tabla de Objetivos, Metas, Actividades y Responsables

Objetivo	Meta	Actividades	Responsable	Cronograma
Objetivo (A) Diseñar y desarrollar el contenido y estructura de los talleres de difusión y capacitación dirigido hacia las personas inmigrantes mexicanas calificadas del condado de San Diego, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico del presente trabajo de tesis.	Materialización de los tres talleres a partir de la vinculación que se haga con asociación civil, San Diego Workforce Partnership, institución educativa, El Colegio de Educación Continua de San Diego y agencia privada Educational Credential Evaluators	(A.1) Realizar un diagnóstico acerca de las determinantes de la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos y estructura de los talleres de difusión y capacitación. (A.2) Mapeo e identificación de los entes clave que impartirán los talleres de difusión y capacitación relevantes a los ejes del proyecto, es decir, redacción curricular profesional; idioma inglés y certificaciones profesionales; y acreditación o revalidación de estudios. (A.3) Llevar a cabo entrevistas semiestructuradas (presencial o virtual) con las personas inmigrantes mexicanas calificadas del condado, con el fin de obtener un diagnóstico más preciso sobre su integración en el mercado laboral estadounidense que coadyuve al temario de los talleres en diseño (Anexo I). (A.4) Llevar a cabo entrevista semiestructurada (presencial o virtual) con el actor clave del condado, en cuanto a la integración	• Titular del proyecto de intervención • Titular del proyecto de intervención • Entrevistas semi-estructuradas realizadas por el estudiante de El Colef, hacia las personas inmigrantes mexicanas calificadas. • Entrevistas semi-estructuradas realizadas	• Mes 1,2,3 • Mes 1 y 2 • Mes 2 y 3 • Mes 4 y 5

		laboral de la población inmigrante calificada (Anexo II).	por la estudiante de El Colef, hacia el personal de San Diego Workforce Partnership.	
Objetivo (B) Establecer la vinculación con asociación civil, San Diego Workforce Partnership, institución educativa, El Colegio de Educación Continua de San Diego y la agencia privada Educational Credential Evaluators, para la presentación de la estructura y contenido de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego.	Respaldo y cooperación al proyecto de intervención presentado, así como la impartición de los talleres a través de las tres organizaciones y/o agencias (expositores y entes impartidores de los talleres) a partir de la vinculación que se haga.	(B.1) Envío de invitación formal y proyecto de intervención (estructura y contenido de los talleres de capacitación y difusión) vía correo electrónico a sus plataformas o correos institucionales. (B.2) Reunión virtual con el coordinador de los talleres de redacción curricular y acompañamiento de carrera profesional de San Diego Workforce Partnership, para la presentación formal y detalles de la estructura de los talleres, así como su rol dentro del taller en específico, y propuesta de la organización como sede en la impartición de los talleres. (B.3) Reunión virtual o presencial con el Coordinador del programa de apoyo basado en inmigrantes de SDCCE, el cual combina cursos gratuitos de inglés como segundo idioma llamado English as a Second Language (ESL), para la presentación formal y	• Titular del proyecto de intervención . • Titular del proyecto de intervención y personal de San Diego Workforce Partnership. • Titular del proyecto de intervención y personal de SDCCE.	• Mes 3 y 4 • Mes 4 y 5 • Mes 4 y 5

		detalles de la estructura de los talleres, así como su rol dentro del taller en específico. (B.4) Reunión virtual con un representante de Educational Credential Evaluators , para la presentación formal y detalles de la estructura de los talleres, así como su rol dentro del taller en específico.	• Titular del proyecto de intervención y personal de ECE.	• Mes 4 y 5
Objetivo (C) Identificar las estrategias, acciones o programas clave relevantes a los ejes de los talleres de capacitación, así como la vinculación que puedan llegar a tener hacia el mercado laboral del condado.	Creación de un comité integrado por al menos un representante de las organizaciones (San Diego Workforce Partnership, SDCCE, ECE y la titular del trabajo) para este proyecto, en donde haya un espacio de dialogo entre los representantes de las organizaciones, para el mejoramiento del contenido de los talleres de difusión, y las vías para la conexión al mercado de trabajo del condado. Asimismo, donde cada ente utilice por lo menos dos programas o líneas de acciones de dichos en la impartición de talleres, que respondan al objetivo del taller en específico.	(C.1) Reunión de seguimiento en persona con San Diego Workforce Partnership, SDCCE y reunión virtual con ECE, para brindar seguimiento al contenido de los talleres y las herramientas que serán utilizadas en cada taller, y la posibilidad de vinculación con el mercado de trabajo.	• Titular del proyecto de intervención y personal de San Diego Workforce Partnership, SDCCE y ECE.	• Mes 6

Objetivo (D) Capacitación y sensibilización a los actores clave: San Diego Workforce Partnership, El Colegio de Educación Continua de San Diego y Educational Credential Evaluators, en torno a la población inmigrante mexicana calificada en el condado y su integración laboral en el mercado de trabajo estadounidense, así como los factores que inciden en su integración laboral.	Capacitar a los tres representantes de las organizaciones sobre la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el mercado de trabajo de Estados Unidos.	(D.1) Capacitación sobre la población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos, en particular en el condado, respecto a la integración laboral en el mercado de trabajo estadounidense, y los principales factores que inciden en su integración laboral en el país. Taller de capacitación virtual.	• La titular de esta tesis.	• Mes 6
Objetivo (E) Realizar una reunión para el establecimiento formal de la alianza e integración de los participantes y sus funciones.	Establecimiento formal del comité de las tres organizaciones que impartirán los talleres de difusión y capacitación.	(E.1) Reunión para el establecimiento formal de la alianza e integración de los participantes y sus funciones. En donde haya un ejercicio que permita detectar las áreas de mejoramiento o adecuación de los talleres por parte de las organizaciones para el presente taller. Reunión vía Semipresencial, virtual o presencial. (E.2) Invitación formal (vía correo electrónico) para recepción del proyecto hacia el presidente de San	• Titular del proyecto de intervención y personal de San Diego Workforce Partnership, SDCCE y ECE. • Titular del proyecto de intervención .	• Mes 6 y 7 • Mes 6 y 7

		Diego Workforce Partnership.		
Objetivo (F) Concretar la aceptación del proyecto en cuanto al desarrollo de talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego, mediante la aceptación y respaldo de la estructura y contenido del proyecto por parte de las organizaciones e instituciones impartidoras de los talleres, San Diego Workforce Partnership, SDCCE y ECE. Llevar a cabo los talleres de difusión y capacitación. Esto	• Aceptación de la propuesta del contenido y estructura de los talleres de difusión y capacitación, para la concreción y materialización los tres talleres, y desarrollo de estrategias de mejora continua por parte de las tres organizaciones de elección cooperadoras. • Tres talleres	(F.1) Recepción del proyecto en las instalaciones de San Diego Workforce Partnership, y un servidor como coordinador del proyecto. En la cual haya espacio para una charla para la continua mejora de los talleres de acuerdo a las necesidades de la población objetivo del presente proyecto. (F.2) Aplicación de las actividades (F.1) (estructura, contenido y logística definida de los talleres); y coordinar el evento con los expositores.	• Titular del proyecto de intervención y personal de San Diego Workforce Partnership, SDCCE y ECE. • Invitado especial: presidente de San Diego Workforce Partnership. • Comité de organizaciones y agencias: San Diego Workforce Partnership, SDCCE y ECE. Titular del proyecto de intervención	• Mes 7 • Mes 8 y 9

es, a través de los entes impartidores de los talleres y quienes serán los que podrán en marcha los talleres de capacitación y difusión.			Voluntarios de San Diego Workforce Partnership.	
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

4.2 Cronograma de trabajo

Dando seguimiento a plan de trabajo, se presenta el cronograma correspondiente para la realización de las actividades señaladas.

	Mes								
Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A.1									
A.2									
A.3									
A.4									
B.1									
B.2									
B.3									

B.4									
C.1									
D.1									
E.1									
E.2									
F.1									
F.2									

Fuente: Elaboración propia

4.3 Estrategias a utilizar con cada uno de los actores involucrados

En consideración a las estrategias que permiten visualizar las acciones específicas para el desarrollo de los talleres de capacitación y difusión, así como la conformación del comité y su funcionalidad, a continuación, se establecen los siguientes indicadores, partiendo desde la presentación de la estructura y contenido del proyecto, así como el enlace entre las organizaciones para la conformación del comité de implementación de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades para la integración laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego.

Tabla 4.2 Estrategias e indicadores del proyecto para la implementación de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado de San Diego.

Actor	Estrategia	Acciones	Implementación (sí o no)	Impacto (alto, medios, nulo)	Evidencias de impacto (Definir cuales)	Observaciones
San Diego Workforce Partnership	Establecimiento de la vinculación con las demás organizaciones para la	-Establecimiento de reunión con el titular del proyecto de intervención y diseñador de	Sí	Alto	-Número de personas que asistieron a los talleres de redacción y curricular.	-Actor clave interesado en realizar el enlace e integrarse en el comité en

	consecución de los talleres de capacitación y difusión, y evaluación del éxito de tales posterior a la implementación , con el titular del proyecto de intervención, el cual es diseñador de estructura y contenido de los talleres y actor de enlace inmediato con el resto de las organizaciones. -Cooperación para el establecimiento formal del comité de las tres organizaciones impartidoras de los talleres de difusión y capacitación. -Revisión de criterios de implementación .	estructura y contenido de los talleres, para la coordinación y presentación de los talleres de redacción curricular y acompañamiento de carrera profesional que ofrece la organización; estructura de los talleres de tal; y rol que tendrá dentro del taller en específico. -Impartición de los talleres de capacitación y difusión. -Charla respecto a los objetivos propuestos y los alcanzados durante la implementación del proyecto de intervención, con la finalidad de establecer mejora continua de los talleres de acuerdo a las necesidades de la población objetivo del presente proyecto, con las organizaciones y titular del proyecto de intervención.			-Número de talleres de capacitación y difusión realizados para las personas inmigrantes mexicanas calificadas en el condado. -Número de representantes de la organización que colaboraron en la impartición de los talleres de este tipo de temarios.	el cual tomará parte como expositor e implementador de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral para la población inmigrante mexicana calificada.
--	--	--	--	--	---	--

El Colegio de Educación Continua de San Diego	Establecimiento de la vinculación con las demás organizaciones para la consecución de los talleres de capacitación y difusión, y evaluación del éxito de tales posterior a la implementación , con el titular del proyecto de intervención, el cual es diseñador de estructura y contenido de los talleres y actor de enlace inmediato con el resto de las organizaciones. - Cooperación para el establecimiento formal del comité. -Revisión de criterios de implementación .	-Reunión con el responsable del programa llamado The Immigrant-based Support program (ISP), es decir, el programa de apoyo basado en inmigrantes de SDCCE, el cual combina cursos gratuitos de inglés como segundo idioma llamado English as a Second Language (ESL), con el titular del proyecto de intervención y diseñador de estructura y contenido de los talleres, para la coordinación y presentación formal de la estructura de los talleres, así como su rol dentro del taller en específico. -Impartición de los talleres de capacitación y difusión. -Charla respecto a los objetivos propuestos y los alcanzados durante la implementación del proyecto de intervención,	Sí	Alto	-Número de personas que mejoraron sus capacidades en la integración laboral mediante el aprendizaje del idioma inglés o cursos académicos específicos. -Número de personas alcanzadas mediante los programas educacionales de certificación y aprendizaje de idioma inglés dentro del proyecto.	Actor clave interesado en realizar el enlace e integrarse en el comité en el cual tomará parte como expositor e implementador de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral para la población inmigrante mexicana calificada.
---	---	---	----	------	---	--

		con la finalidad de establecer mejora continua de los talleres de acuerdo a las necesidades de la población objetivo del presente proyecto, con las organizaciones y titular del proyecto de intervención.				
Educational Credential Evaluators	- Establecimiento de la vinculación con las demás organizaciones para la consecución de los talleres de capacitación y difusión, y evaluación del éxito de tales posterior a la implementación, con el titular del proyecto de intervención, el cual es diseñador de estructura y contenido de los talleres y actor de enlace inmediato con el resto de las organizaciones. - Cooperación para el establecimiento formal del comité.	-Reunión entre el representante de ECE, y el titular del proyecto de intervención para la presentación formal y detalles de la estructura de los talleres, así como su rol dentro del taller en específico. -Impartición de los talleres de capacitación y difusión. -Charla respecto a los objetivos propuestos y los alcanzados durante la implementación del proyecto de intervención, con la finalidad de establecer mejora continua de los talleres de acuerdo a las necesidades de	Sí	Alto	-Número de personas que fueron capacitadas respecto a las formas de validar o acreditar estudios extranjeros en Estados Unidos. -Número de personas que recibieron atención oportuna respecto al sistema educativo estadounidense para la validación de estudios extranjeros	-Actor clave interesado en realizar el enlace e integrarse en el comité en el cual tomará parte como expositor e implementador de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral para la población inmigrante mexicana calificada.

	-Revisión de criterios de implementación .	la población objetivo del presente proyecto, con las organizaciones y titular del proyecto de intervención.				
Voluntarios	-Brindar apoyo en la coordinación y logística de los talleres de difusión y capacitación. -Identificar el número de personas inmigrantes mexicanas calificadas participantes en los talleres.	-Atender a la población inmigrante mexicana calificada durante el desarrollo de los talleres por parte de las organizaciones, instituciones y agencias expositoras e implementadoras de los talleres. -Identificar las posibles necesidades que pueda tener la población inmigrante mexicana calificada referente al acceso a los talleres ofrecidos.	No	Medio	- Número de procesos de atención a las personas inmigrantes mexicanas calificadas. -Número de personas satisfechas con la atención brindada durante el desarrollo de los talleres.	-Actores encargados de la logística y atención al inmigrante mexicano calificado durante el desarrollo de los talleres.
Estudiante de El Colegio de la Frontera Norte.	-Diseño del contenido y estructura de los talleres de difusión y capacitación. -Creación de comité de expositores que fungirán como	-Realizar un diagnóstico acerca de las determinantes de la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en	No	Medio	-Número de personas que integran el comité para la realización de los talleres de difusión y capacitación en la integración	-Interés por mejorar las capacidades de la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en

	los impartidores de los talleres del presente proyecto. - Capacitación y sensibilización a los actores clave: San Diego Workforce Partnership, SDCCE y ECE, en torno a la población inmigrante mexicana calificada en el condado. - Revisión de criterios de implementación y áreas de mejoramiento.	Estados Unidos y estructura de los talleres de difusión y capacitación. - Mapeo e identificación de los entes clave que impartirán los talleres de difusión y capacitación relevantes a los ejes del proyecto, es decir, redacción curricular profesional; idioma inglés y certificaciones profesionales; y acreditación o revalidación de estudios. - Establecer la vinculación con asociación civil, San Diego Workforce Partnership, institución educativa, El Colegio de Educación Continua de San Diego y Educational Credential Evaluators, para la presentación de la estructura y contenido de los talleres de difusión y capacitación. - Capacitación sobre la			laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas. - Número de medidas diseñadas para la mejora de las capacidades de integración de las personas inmigrantes mexicanas calificadas, y el resultado de su ejecución. - Número de talleres de sensibilización y/o capacitación hacia los expositores e impartidores de los talleres (personas de las organizaciones, instituciones y agencias). - Número de encuentros y enlaces realizados con las organizaciones clave mencionadas.	el condado de San Diego.
--	--	--	--	--	---	---------------------------------

		población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos, en particular en el condado, respecto a la integración laboral en el mercado de trabajo estadounidense, y los principales factores que inciden en su integración laboral en el país. -Realización de charla entre el titular del proyecto y las organizaciones implementadoras de los talleres, para la evaluación de las medidas implementadas.				
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

4.4 Recursos y Presupuesto

La realización de la matriz del Plan de Trabajo presentada en el apartado anterior requiere la dedicación de recursos humanos, físicos y financieros. De esta manera, la mayoría de los recursos que se requieren para la realización del proyecto de intervención serán proporcionados por los Aliados, es decir, las organizaciones y/o agencias impartidoras de los talleres de difusión y capacitación. En este contexto, los talleres y reuniones serán llevadas a cabo en las instalaciones de San Diego Workforce Partnership, al ser el primer aliado para la consecución

del proyecto de intervención. Por lo tanto, el equipo informático (aparatos electrónicos y demás) requerido será proporcionado por este primer aliado, el segundo, El Colegio de Educación Continua de San Diego y tercero, Educational Credential Evaluators, los cuales traerán su equipo de cómputo para la impartición de los talleres y la toma de la capacitación. Por lo que, en gasto por cubrir representa un costo nulo, sin embargo, se desglosa el costo aproximado si no hubiera un comité patrocinador.

En este contexto, los recursos físicos o materiales que no serán patrocinados por los Aliados, estarán plasmados en el total de gastos a cubrir. Por ende, dentro de la tabla no estarán marcados en el recuadro de ningún Aliado (responsable). Así pues, es en tales circunstancias donde el Coordinador tendrá que costear o buscar fuentes externas para proporcionar los recursos físicos para el presente proyecto. Por otra parte, los Recursos Financieros y Humanos serán solventados a partir del enlace, cooperación y establecimiento del comité; en el cual los expositores, voluntarios y coordinador a cargo prestarán sus servicios sin costo alguno, debido a la instauración del comité impartidor del proyecto. Pese a ello, se desglosa el valor monetario aproximado si el comité no fuera instaurado.

Por último, el costo dado en la categoría de recursos Financieros y Humanos respecto a los talleres 2 y 3 dependerán de las alianzas y firma del comité que logre realizar el individuo, entidad gubernamental u organización determinada que desee implementar el proyecto, ya que, para los fines, el contexto geográfico dado, y el análisis y mapeo de los actores clave relevantes para el proyecto de intervención, fueron seleccionados con base en las necesidades y oportunidad de enlace puntualizado en el condado de San Diego.

A continuación, se muestra en la tabla 4.3 que contempla los diferentes ámbitos de aplicación de cada recurso (humano, físico y financiero), el rubro al que pertenece, su descripción, el responsable de proveer (marcado con el símbolo X) y el monto aproximado requerido en dado caso de su implementación fuera de San Diego. Lo anterior, con la finalidad de dar certidumbre al proyecto respecto a los costos reales actuales que pueden representar llevarlo a cabo en la consecución de los objetivos planteados para este proyecto de intervención.

Tabla 4.3 Presupuestos y Recursos disponibles para el Proyecto de Intervención

Recursos necesarios	Rubro	Descripción	Costo	Responsables			Por cubrir	Total, de gastos
				Aliados	El Colegio de Educación Continua de San Diego	Educational Credential Evaluators		
				San Diego Workforce Partnership				
Recursos Físicos e Infraestructura	Espacio para llevar a cabo los talleres	Inmueble con capacidad para máximo 45 personas.	\$1,200 dólares por 4 horas (son tres talleres) = \$3,600 dólares	X			N/A	\$0
	Espacio para llevar a cabo las reuniones con los expositores	Inmueble con capacidad para 10 personas	\$300 dólares por 2 horas (dos reuniones en persona) = \$600 dólares	X			N/A	\$0
	Proyección, atención registro y realización de talleres	Equipo informático	\$1,950 dólares (\$325 precio unitario)	X	X	X	N/A	\$0
		Equipo informático	\$350 dólares	X			N/A	\$0
		Equipo informático	\$150 dólares				\$150	\$150

Equipo informático	Proyector y telón para proyector	\$680 dólares						\$680 dólares	\$680 dólares
Servicio de internet y comunicación	Internet de banda ancha y telefonía	\$100 dólares por mes (son tres meses)	X	X	X			N/A	\$0
Programas de cómputo y recursos electrónicos	-Plataforma de videollamada Zoom	\$15 dólares por mes (por seis meses)						\$90 dólares	\$90 dólares
Programas de cómputo y recursos electrónicos	-Paquere Microsoft Home	\$129 dólares anual	X	X	X			N/A	\$0
Material de papelería	-Hojas -Plumas -Clips -Lápices	\$100 dólares	X					N/A	\$0
Cafetería	-2 Cafeteras	\$170 dólares						\$170 dólares	\$170 dólares
Cafetería	-3 bolsas de café -6 paquetes de galletas - 2 cajas de endulzante en sobres -Agua empaquetada (4 paquetes)	\$350 dólares						\$350 dólares	\$350 dólares
Cafetería	-3 kits de 50 vasos desechables	\$70 dólares						\$70 dólares	\$70 dólares

Recurso Humano	Expositores	Representante adscrito a impartir taller 1	- Mínimo 2 representantes para impartir taller (San Diego Workforce Partnership)	\$2,500 dólares por taller con agencia privada	X			N/A	\$0
		Representante adscrito a impartir taller 2	- Mínimo 2 representantes para impartir taller (SDCCE)	Precio a definir con la institución a tratar		X		N/A	\$0
		Representante adscrito a impartir taller 3	- Mínimo 1 representante para impartir taller (ECE)	Precio a definir con institución a tratar			X	N/A	\$0
	Voluntarios (empleados locales de San Diego Workforce Partnership y SDCCE).	Voluntarios	-2 voluntarios para recepción -2 voluntarios por cada taller a impartir (6 voluntarios).	Sin remuneración, pero con diplomada de valor curricular	X	X		N/A	\$0
	Coordinador	Persona titular del proyecto o individuo a retomar taller	-1 Coordinador para el proyecto	-\$3,000 (por los tres talleres)	X	X		N/A	\$0

Recursos Financieros		Representante adscrito a impartir taller	Taller de redacción curricular	\$3,000 dólares por el taller	X				N/A	\$0
	Sueldo del personal a impartir los talleres	Representante adscrito a impartir taller	Taller educativo de información de carreras técnicas comunitarias y centros para el aprendizaje de inglés	Precio a definir con la institución a tratar		X			N/A	\$0
		Representante adscrito a impartir taller	-Taller informativo sobre la acreditación de estudios extranjeros en Estados Unidos.	Precio a definir con la institución a tratar				X	N/A	\$0
	Sueldo de personal de voluntarios	Voluntariado	-2 voluntarios en la logística de los talleres	Sin remuneración, pero con diplomada de valor curricular	X	X			N/A	\$0
	Sueldo de Coordinador	Coordinador de proyecto	-Coordinador encargado de supervisar y entablar los enlaces con los expositores de los talleres	\$3,000 dólares (por los tres talleres)					N/A	\$0
	Inversión total			\$14, 039 dólares					\$1,510 dólares	\$1,510 dólares

Nota: Todas las cantidades están expresadas en dólares estadounidenses.
Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES Y EVALUACIÓN

Evaluación de los resultados esperados

En consideración a las estrategias que permiten visualizar las acciones específicas de la implementación del comité implementador de los talleres y su funcionalidad, así como el diseño y contenido de los talleres de difusión y capacitación, así como la posible implementación de tales, a continuación, se establecen los siguientes indicadores, partiendo de la evaluación y las etapas del proyecto de intervención.

De esta forma, el primer paso para la evaluación del proyecto de intervención fue realizado en la etapa ex ante al momento de presentar la problemática existente y justificar los objetivos y acciones a seguir. La segunda etapa de evaluación es el proceso (ex durante), es decir, el diseño y contenido de los talleres de difusión y capacitación para la mejora de las capacidades de integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el condado de San Diego.

Lo anterior, aunado a la propuesta hecha en la matriz de objetivos, metas, actividades y responsables (Tabla 4.1). Para ello, se estableció un cronograma de actividades (Tabla 4.2) para dar seguimiento a los avances y realizar los ajustes a considerar de forma pertinente para el cumplimiento de la estructura del proyecto. La última etapa de evaluación es ex post, la cual permitirá verificar si el proyecto de intervención brindará los resultados esperados, los cuales fueron planteados en los objetivos tanto de la estructura y aplicación de los talleres.

Conforme a lo anterior, se contempla clasificar a los indicadores de evaluación por a) estructura, b) resultados y c) por impacto. La primera hace referencia a la estructura del proyecto de intervención, en el cual se encuentran los talleres de difusión y capacitación, por lo que el diseño y contenido de éstos funge como parte esencial dentro de la evaluación.

Así pues, en los indicadores por resultados se contemplaría la finalidad de los talleres y lo que ofrecen (mejorar las capacidades de integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada) mediante la adquisición de distintas habilidades y difusión de información que mejore dicha integración.

Finalmente, los indicadores de impacto, son aquellos en el mediano o largo plazo, ya que trascienden de la realización de los talleres y de las habilidades o mejoras que puedan tener las personas inmigrantes mexicanas calificadas. Esto puede ser similar al proceso realizado por San Diego Workforce Partnership, ya que a partir de la entrevista con el Gerente del Centro de Carreras de dicha organización argumenta hay distintos mecanismos que ellos implementan para dar seguimiento a la trayectoria laboral del inmigrante y medir el éxito de su participación dentro del programa.

“The career navigator contacts each one of the participants on their caseload as a responsibility at least once every 30 days, if not more than that. If they are involved in a training program or something that's going to require more communications. If they're taking ESL classes or if they're just doing job search or if they are in a training program. Those updates are made throughout the course of each month, and then even when a participant, let's say they finish training, which was funded by us, we find an employer where they get a job. Once they find employment and they exit our program we're still in contact with them for one year thereafter on a quarterly basis. So, one year after every three months, once every quarter they're still contacted by their career navigator (email, phone call or physical presence) to see how things are going, and to see if there's anything more that we could provide by any other follow up services, just to make sure that they are in a good place and are becoming self-sufficient” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

De esta manera, el Gerente del Centro de Carreras abunda sobre las distintas formas en las que se puede medir el proceso laboral de la persona inmigrante calificada y el éxito del programa en el cual hubo participación. Destacando, que es indispensable que la persona inmigrante tenga el compromiso y responsabilidad de asistir a los seguimientos y dar continuidad sobre su trayectoria laboral dentro del mercado de trabajo estadounidense.

“And far as measurements, getting back to enrollments in the program where we provide this one-on-one assistance, we have targets for that, I would say, key performance indicators, the number of enrollments and the number of placements. The next part of that is the placement, getting the job, and that's where we have another internal team within the Workforce Partnership, our business services team, that will basically be sourcing employers so that when they finish occupational training, we try to get them in a job as soon as possible. Hopefully within 90 days, six months or less, sometimes it takes a little bit longer” (Gerente del Centro de Carreras de San Diego Workforce Partnership, San Diego, febrero 2024).

Tabla. Estrategias e indicadores de los talleres de capacitación y difusión

Evaluación	Etapas de evaluación	Momento	Estrategia	Indicadores de evaluación	Tipo de evaluación	Evaluadores
Por estructura	Corto plazo	Ex ante	Diagnóstico sobre la integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en Estados Unidos.	-Número de factores que inciden en la integración laboral de la inmigración mexicana calificada y que justifiquen el enfoque dado.	Externa y Participativa	-Comité evaluador académico -Titular del proyecto de intervención
	Corto plazo	Ex ante y durante	Diseño del contenido y estructura de los talleres de difusión y capacitación	-Número de medidas diseñadas para la mejora de las capacidades de integración de las personas inmigrantes mexicanas calificadas.	Externa y Participativa	-Comité evaluador académico -Titular del proyecto de intervención -Comité implementador de los talleres
	Corto plazo	Ex ante y durante	Creación de comité de expositores que fungirán como los impartidores de los talleres del presente proyecto	-Número de encuentros y enlaces realizados con las organizaciones clave mencionadas.	Interna y Participativa	- San Diego Workforce Partnership - SDCCE - ECE -Titular del proyecto de intervención

Por resultados	Mediano plazo	Ex durante	Integración del comité	-Número de personas que integran el comité para la realización de los talleres de difusión y capacitación. - Número de encuentros realizados con las organizaciones clave mencionadas.	Participativa	-San Diego Workforce Partnership -SDCCE -ECE
	Mediano plazo	Ex durante y post	Funcionalidad del comité y revisión de criterios de implementación.	-Número de acuerdos alcanzados y nivel de coordinación en los talleres estructurados y su continuidad.	Participativa	- San Diego Workforce Partnership - SDCCE - ECE -Titular del proyecto de intervención
	Mediano plazo	Ex durante y post	Implementación de los talleres	-Número de procesos de atención a las personas inmigrantes mexicanas calificadas. -Número de personas satisfechas con la atención brindada durante el desarrollo de los talleres.	Participativa	- San Diego Workforce Partnership - SDCCE - ECE -Titular del proyecto de intervención
	A largo plazo	Ex post	Aplicación de encuestas de seguimiento a los asistentes	-Cambio en la trayectoria laboral del inmigrante mexicano calificado.	Interna	- San Diego Workforce Partnership -Titular del proyecto de intervención
Por impacto						

Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y recomendaciones

El tema de la inmigración laboral mexicana calificada en Estados Unidos si bien ha sido atendida por diversos académicos e investigadores durante el siglo XX, desde que dicha movilidad comenzó a tener mayor auge ante el incremento de la participación de la inmigración mexicana calificada en el mercado laboral estadounidense. El enfoque de los estudios ha abundado con mayor frecuencia en la causa desde la motivación, más que en las experiencias documentadas y los mecanismos que se pudieran mejorar en el proceso de la integración laboral.

En estas condiciones, pese a que las personas inmigrantes mexicanas calificadas tengan relevante representación en Estados Unidos, particularmente en el estado de California y del condado antes mencionado. Los distintos esfuerzos realizados por parte de sociedad civil, organizaciones locales y gobierno en materia de integración laboral, no han sido del todo eficientes, ya que los inmigrantes siguen estando insertos en ocupaciones para las que no es esencial tener un alto grado de especialización o estudios universitarios terminados. Como consecuencia, estos profesionistas terminan desempeñando trabajos con poca calificación, o en ciertos escenarios forjan una nueva trayectoria laboral en términos académicos.

Es decir, a partir del análisis de las trayectorias de los inmigrantes mexicanos calificados se encontró que uno de los elementos esenciales a considerar en la integración laboral es la adquisición de un nivel educativo adicional al que el inmigrante calificado posee, esto es, más allá de la licenciatura (posgrado, en particular en el país de destino). Lo anterior, impacta directamente en la trayectoria laboral del inmigrante calificado y abre un campo de posibilidades en cuanto a la búsqueda y obtención de mejores oportunidades de trabajo y mejor ingreso.

Ahora bien, vale la pena resaltar que el desarrollo de programas y talleres que les permitan a los inmigrantes calificados tener mejores oportunidades de empleo en ocupaciones que estén relacionadas con su formación educativa, no se materializa en poseer un mejor posicionamiento económico, como fue mencionado al principio de la reflexión. En este parecer, la mejora en las condiciones laborales de los inmigrantes mexicanos calificados se desprende de la adquisición de habilidades y destrezas que les permitan acceder a otro tipo de mercados más calificados.

Sin embargo, aunque los inmigrantes mexicanos calificados puedan tener este “desbloqueo de habilidades” y la posibilidad de ascender ocupacionalmente a empleos calificados, no se traduce en mayor medida al par de un ascenso del ingreso. Situación, que prevalece en menor medida en las carreras STEM o profesiones relacionadas a las ciencias de la vida (Medicina), debido a que son rubros y carreras en demanda continua en Estados Unidos, aunado a las distintas vías de acreditación que existen para tales, en comparación al resto de las actividades profesionales.

En este sentido, el cambio en el prestigio profesional o *status* social en el acceso a empleos con mayor calificación no necesariamente tiene un impacto en el *status* económico. En otras palabras, pueden realizarse diversos programas o actividades guiadas hacia una mejor integración laboral en la que los inmigrantes mexicanos calificados puedan tener mejores oportunidades de empleo, en ocupaciones relacionadas con su formación educativa. Pese a ello, tal hallazgo no se manifiesta en el poseer un mejor posicionamiento económico.

Lo anterior, es un punto crucial en la toma de decisión del inmigrante entre prevalecer u optar por un empleo con menor calificación, pero con mayor remuneración; por el contrario, acceder al mercado de trabajo a ocupaciones con mayor calificación, pero con menor retribución en el ingreso por la formación académica que pueda tener el inmigrante mexicano en cuestión, formación académica complementaria que pueda requerir el empleo de interés, credencialización o la demanda en el rubro en el que desea insertarse, son factores a considerar en la integración laboral.

En otro aspecto, a través del análisis documental y de campo es que se reafirmó una de las determinantes planteadas en el presente trabajo, esta es, el dominio del idioma inglés. Si bien, diversos trabajos académicos ya la señalan como una determinante a considerar en la integración laboral, es en la experiencia y trayectoria laboral profesional que cobra relevancia, ya que el dominio del idioma se considera como un elemento crucial para el desarrollo profesional en cualquier tipo de carrera que tengan el inmigrante calificado, y, por ende, en la búsqueda y acceso a empleos con mayor calificación.

Lo antes descrito, no solo impacta el ámbito laboral, sino académico, ya que si el inmigrante calificado en cualquier área a la que pertenezca su profesión requiere obtener una credencialización, acreditación de su carrera profesional y/o determinado mérito, o el estudio

de un posgrado, sus posibilidades se reducen debido que a no tiene un dominio profesional del idioma inglés, por lo tanto, el área de oportunidad de trabajo y el éxito de su integración laboral ascendente se ve mermado ante esta determinante.

Cabe decir, que una determinante secundaria descubierta dentro del proceso del análisis de la trayectoria laboral del inmigrante calificado, en contraste a las que se expusieron en el presente trabajo (idioma, educación y acreditación de estudios) es el *status* legal en el país de destino (Estados Unidos), el cual influye en los tipos de empleos y apoyos en el área académica de los que pueda disponer el inmigrante calificado. Esto se debe, a que en ciertos mercados laborales (por ejemplificar, gobierno) toman como elemento esencial para la cualificación el *status* legal dentro del país, así como el acceso a diversos apoyos económicos para el estudio de un posgrado o estudio académico en cuestión.

Más aún, para tener acceso a ciertos programas de ayuda financiera para estudios académicos o talleres que ofrece el país o el condado de manera local, el estatus de residencia funge como un factor relevante a considerar, debido a que a partir de éste es cómo los apoyos podrán otorgarse. Hallazgo que fue expuesto durante las trayectorias laborales de los inmigrantes entrevistados, en la descripción de los programas disponibles que coadyuven a la integración laboral de la persona inmigrante mexicana calificada, así como en las entrevistas realizadas a los actores clave.

En suma, a lo largo del trabajo de tesis se describieron los distintos proyectos y acciones que pueden influir o cambiar la trayectoria laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas. A este respecto, dentro de los distintos proyectos de intervención que pudieran realizarse o que existen en atención al tema de integración laboral, se recomienda que los servicios que se oferten sean en el idioma español, ya que si tales son impartidos en el idioma inglés, su atracción o nivel de influencia podría ser menor. En conformidad a lo anterior, dentro del trabajo de campo, se destacó por parte de los inmigrantes mexicanos calificados que la falta de programas o acompañamiento en la búsqueda de empleo en el idioma español dificulta su participación e inscripción.

Por consiguiente, los inmigrantes mexicanos calificados que no dominen el idioma, tendrán menos incentivos para participar en este tipo de actividades que pueden impactar positivamente su trayectoria laboral. Por ello, el desarrollo de futuros talleres, programas y demás acciones guiadas hacia la mejora de las capacidades de integración laboral deben considerar la determinante del idioma en el proceso del desarrollo de tales.

Así pues, la difusión de los programas o servicios deben considerar las especificidades de la población a tratar, en este trabajo de investigación, la población inmigrante mexicana calificada, por lo que la difusión debería estar en función del determinante del idioma. De esta manera, la difusión en medios de comunicación de hablahispana es primordial para el alcance exitoso de la población descrita, ya que, si los servicios se ofrecen en medios de comunicación que no utilizan los inmigrantes mexicanos calificados, su probabilidad de llegar a más inmigrantes y que la divulgación de la información sea mayor dentro de las comunidades hispanas decrecerá.

Por último, vale la pena señalar que, si bien el gobierno y organizaciones de la sociedad civil no pueden ofrecer todos los servicios descritos en el trabajo de tesis o los que oferta cada institución en un solo programa, sí pueden compartir lo que ofrecen por medio de la cooperación conjunta entre los distintos actores. El compartir información respecto a dónde acudir para obtener un acompañamiento para la búsqueda de empleo, tomar un curso o grado académico, así como información relevante respecto a la acreditación de estudios en el país de destino, es información fundamental dentro del curso de la trayectoria profesional del inmigrante calificado, ya que a menudo, éste no tiene conocimiento sobre la existencia de servicios, programas o instituciones descritas en este proyecto de intervención, que brindan ayuda gratuita u ofrecen servicios que inciden en la integración laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas a partir del “desbloqueo” de habilidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbas Tashakkori, A., y Teddlie, C (Eds.). (2003). Handbook of mixed methods in social and behavioral research. Sage, Thousand Oaks, California.
- ACS. (2024). American Community Survey. Surveys & Programs. Census Gov. Recuperado el 2 de marzo de 2024, <https://www.census.gov/programs-surveys/acs>
- Africa Educational Trust. (1998). Refugee Education, Training and Employment in Inner London: A Baseline Study. London: FOCUS Central London and the Refugee Training Partnership.
- Ager, A., y Strang, A. (2008). Understanding Integration: A Conceptual Framework. Journal of Refugee Studies, 21(2), 166-191. Recuperado 9 de julio de 2023 <https://academic.oup.com/jrs/article/21/2/166/1621262>
- Aguilar, M.J. (2013). Trabajo social. Concepto y metodología. Madrid: Paraninfo/Consejo General del Trabajo Social.
- Alarcón, R. (2007). "The free circulation of skilled migrants in North America" en Antoine Pécoud y Paul de Guchteneire (Eds.) Migration Without Borders. Essays on the Free Movement of people. Paris: UNESCO Publishing y Oxford- New York Berhahn Books.
- Almeida, S., Hannif y Dharmage. (2015). Flitting the mould: the role of employer perceptions in immigrant recruitment decision making. International Journal of Human Resource Management, 26 (22), 2811-2832. Recuperado el 15 de enero de 2024 <https://ro.uow.edu.au/buspapers/684/>
- Aragón y Salgado. (2015). Migración laboral México-Estados Unidos a veinte años del Tratado del Libre Comercio de América del Norte. Revista de Ciencias Políticas y Sociales, vol. LX, núm. 224, mayo-agosto, 2015, pp.279-313. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.redalyc.org/pdf/421/42138153011.pdf>
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. Fundamentos en Humanidades. Universidad Nacional de San Luis, 8(16), 9-26. Recuperado el 9 de julio de 2023 <https://www.redalyc.org/pdf/184/18481601.pdf>
- Arrendono, Vázquez y Velázquez. (2019). STEM y la brecha de género en Latinoamérica. Revista de El Colegio de San Luis [en línea] IX (18), 137-158. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=426259447006>
- Association of International Credential Evaluators (AICE). (2022). Who we are. Recuperado el 25 de junio de 2023 <https://aice-eval.org>
- Barrios, M. (2019). *Entrar, salir o permanecer en deskilling. Un estudio de caso de inmigrantes mexicanas calificadas en el mercado laboral estadounidense* [Tesis doctoral, El Colegio de

- la Frontera Norte]. Repositorio de tesis de El Colegio de la Frontera Norte. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://www.colef.mx/posgrado/tesis/20161352/>
- Barrios, M. (2021). Inserción laboral de inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos-2018. *Revista DOXA*, 10 (19), 1-7. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://journals.sfu.ca/doxa/index.php/doxa/article/view/185/103>
- Batalova, J., y Fix, M. (2008). "Uneven Progress". The employment pathways of skilled immigrants in the United States, National Center on Immigrant Integration Policy. Recuperado el 9 julio 2023 <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/BrainWasteOct08.pdf>
- Bauder, H. (2003). "Brain Abuse" or Devaluation of Immigrant Labor in Canada. *Anipode*, 35, 699-717. Recuperado el 21 de enero de 2024 <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2523408>
- Becker, G. (1993). Human capital. En *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, university of Chicago Press.
- Bermúdez, R.E., (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y Economía*, (19), 135-150. Recuperado el 2 de julio de 2023, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99618007008>
- Blanco. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. En *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 5, núm, 8, pp.5-31. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.redalyc.org/journal/3238/323827304003/html/>
- Boyd, M y D. Thomas. (2001). "Match or Mismatch? The labor market performances of foreign-born engineers," *Population Research & Policy Review* (Special Issue on High-Skill Migration) 20: 107-133
- Caicedo, M. (2008). "Inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en el mercado de trabajo de los Estados Unidos y diferencias de género", en Meichtry, N; Pellegrino, A. y Bolgna, E. (editores.), *Migrantes latinoamericanos: el estado de las investigaciones en la región*, Red Movilidad Internacional de la Población.
- Caicedo. (2012). Participación económica de mujeres latinoamericanas y caribeñas en Estados Unidos. En *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 18, no.1 (2012): 5-33. Universidad del Zulia (LUZ). Recuperado el 15 de enero de 2024 <https://biblat.unam.mx/hevila/GacetalaboralMaracaibo/2012/vol18/no1/1.pdf>
- Calva, L. (2014). La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción en el mercado laboral. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con especialidad en Estudios Regionales. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México, 189 pp. Recuperado el 9 de julio de 2023, <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Calva-Sánchez-Luis-Enrique-DCSER.pdf>

- Calva, L.E., y Alarcón, R. (2015). La integración laboral precaria de los migrantes mexicanos en Estados Unidos al inicio del siglo XXI. *Papeles de Población*, 21(83), 9-39. [19 de febrero de 2023]. ISSN: 1405-7425. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=11234130002>
- Canales, A. (2006). Los inmigrantes latinoamericanos en Estados Unidos: inserción laboral con exclusión social. En Canales, A. (Ed.). *Panorama actual de las migraciones en América Latina* (pp. 81-116). Zapopan: Universidad de Guadalajara.
- Cardu, H. (2012). Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study, en *OIM Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women* OIM, Switzerland.
- Cave, D. y Schuetze, C. (2021). Una guerra por los talentos jóvenes: las naciones ricas se disputan a los trabajadores migrantes. *The New York Times*. Article. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://www.nytimes.com/es/2021/11/24/espanol/migracion-mundial.html>
- Cech y Blair-Loy. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, Mar. 2019, 116 (10), 4182-4187. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.pnas.org/content/116/10/4182>
- Chiswick y Taengnoi. (2007). Occupational Choice of High Skilled Immigrants in the United States, en *international migration*, vol. 45, Issue 5, pp. 3-34.
- Choudhury, N. (2009). How are women fostering home internet adoption? A study of home-based female internet users in Bangladesh. *TripleC*, 7 (2). Pp. 112-122. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/143>
- Congressional Research Service (2023). The Higher Educational Act (HEA): A Primer. CRS Reports. Gov. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R43351>
- Contreras, O. (s.f. a). Diseño de la investigación. El Colegio de la Frontera Norte (El Colef). [Archivo de video]. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://campusvirtual.colef.mx/posgrados/course/view.php?id=234>
- Contreras, O. (s.f. b). Estrategia metodológica: Métodos cuantitativos. El Colegio de la Frontera Norte (El Colef). [Archivo de video]. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://campusvirtual.colef.mx/posgrados/course/view.php?id=234>
- Corbetta. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid. McGrawHill, pp.448.
- Creswell, J. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3rd ed). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Creswell, J. (2015). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. Pearson Education Inc.

- Cruz, R., y Ruiz, W. (2010). Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial, en *Papeles de Población*, vol. 16, núm. 66. Recuperado el 2 de julio de 2023, <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=11216490005>
- Cuban, S. (2012). I don't want to be stuck as a career: the effects of deskilling on the livelihoods and opportunities of migrant care workers in England, en OIM, *Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women*, pp.39-76
- Departamento de Educación de Estados Unidos. (s.f.a). Recognition of foreign qualifications. Recuperado el 25 de junio de 2023 <https://sites.ed.gov/international/recognition-of-foreign-qualifications/>
- Departamento de Educación de Estados Unidos. (s.f.b). U.S. Commitment to International Qualifications. Recuperado el 25 de junio de 2023 <https://sites.ed.gov/international/>
- Dunn, K. (s.f.). Interview. In Iain Hay y Meghan Cope. *Qualitative Research Methods. Human Geography*. Pp.101-138.
- Educational Credential Evaluators (ECE). (2023). Evaluaciones de credenciales. Recuperado el 13 de agosto de 2023 <https://www.ece.org>
- El Colegio de Educación Continua de San Diego (SDCCE). (2021). Immigrant-Based Support Program Helps Students Integrate into America's Workforce. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://sdcce.edu/organization/news/immigrant-based-support-program-helps-students-integrate-america's-workforce>
- El Colegio de Educación Continua de San Diego (SDCCE). (2023). Programas certificados. para inmigrantes y refugiados. Recuperado el 13 de agosto de 2023 <https://sdcce.edu>
- Elder, G. (1998). The life course as development theory, en *Child development*, 69 (1), pp. 1-12
- Encuesta de la Comunidad Americana (ACS). (2021). Hispanic Origin Data. Recuperado el 25 de junio de 2023, <https://www.census.gov/topics/population/hispanic-origin/data.html>
- Encuesta de Población Americana (ACS, *American Community Survey*). (s.f). Censos y Programas. United States Census Bureau. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://www.census.gov/programs-surveys/acs>
- Faist, T. (2008) Migrants as Transnational Development Agents: An Inquiry into the Newest Round of the Migration–Development Nexus, en *Population, space and place*, No. 14, pp. 21-42.
- Fernández y Díaz. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario-Universitario Juan Canalejo. A Coruña (España). Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://ocw.unican.es/pluginfile.php/355/course/section/154/Tema%25208.pdf>

- Fiori y Koolhaas. (2012). Inserción laboral de los inmigrantes latinoamericanos en España y en los Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Población*, vol. 6, núm. 11, pp.33-57. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://www.redalyc.org/journal/3238/323828575002/html/>
- Ganster, P., y Buj, L. (1991). Percepciones de la migración mexicana en el condado de San Diego. *Revista Mexicana de Sociología*, 53 (3), 259-289. Recuperado el 25 de junio de 2023, <https://www.jstor.org/stable/3540634?read-now=1&seq=7>
- García, F., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado laboral. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. (75), 269-294). Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=761449>
- Garduño y Reyes. (2022). Mujeres y educación en STEM: una mirada con perspectiva de género. Apuntes para México. Documentos de trabajo. México: Mujeres Unidas por la Educación-Movimiento STEM. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.movimientostem.org/wp-content/uploads/2022/02/Mujeres-y-educacion-en-STEM-una-mirada-con-perspectiva-de-genero.pdf>
- Gaspar, S., y Chávez, M. (2016). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Revista Latinoamericana de Economía*, 47 (185), 81-110. Recuperado el 21 de mayo de 2023, <https://www.probdes.iiec.unam.mx/index.php/pde/article/view/53932>
- Ginther y Kahn. (2006). Does science promote women? Evidence from academia 1973-2001. NBER working paper series, Working Paper 12691. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www2.nber.org/papers/w12691>.
- González y Guhleman. (1985). A Socioeconomic Profile of Hispanic-American Female Workers: Perspectives on Labor Utilization and Earnings. Center for Demography and Ecology Working Paper, 81-87.
- González, J. (2005). Inserción laboral de los inmigrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos. *Revista Argentina de Sociología*, 3 (5), 88-106. Recuperado el 21 de mayo de 2023, <https://core.ac.uk/download/pdf/55529238.pdf>
- Gordon, M. (1964). *Assimilation in America Life: The Role of Race, Religion and National Origins*. Oxford: Oxford university Press on Demand. Recuperado el 9 de julio de 2023, [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2176158](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2176158)
- Graffigna. (2005). Empleo y pobreza en la estrategia del banco Mundial. *Política y Cultura* [en línea], (24), 153-167. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26702407>
- Grupo CTO Medicina. (2024). USMLE. Documento. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://medicina.grupocto.es/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/USMLE.pdf>

- Heckman, F (2005). *Integration and integration policies: IMISCOE network feasibility study*. Bamberg: europäisches forum für migrationsstudien (efms) Institut an der Universität Bamberg. Recuperado el 9 de julio de 2023, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/19295/ssoar-2005-heckmann-integration_and_integration_policies.pdf;jsessionid=51C5E8118DC1309B832D5B774547452D?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación México*. Mc. Graw Hill.
- IPUMS USA. (2021). U.S. Census data for social, economic and health research. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://usa.ipums.org/usa/>
- Isorni. (2002). Trabajo y sociedad: Indagación sobre el empleo, y la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, ISSN-e 1514-6871, No.4. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2792016>
- Jiménez (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa, vol. 11, núm. 1, 2009, pp. 1-21. Universidad Autónoma de Baja California, Ensenada, México. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.redalyc.org/pdf/155/15511137001.pdf>
- Kofman, E. (2007). “The knowledge economy, gender and stratified migrations”, en *Studies in Social Justice*, vol. 1, núm. 2. Pp.30-43. Recuperado el 21 de enero de 2024, https://www.researchgate.net/publication/26516633_The_Knowledge_Economy_Gender_and_Stratified_Migrations
- Kofman, E. (2012). “Gender and skilled migration in Europe”, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol 30, No. 1, Universidad Complutense de Madrid, pp. 63-89
- López, R., Luna, V.M., y Reyes, A. (2022). Migración calificada de México: panorama mundial y su estado actual en la relación México-Estados Unidos. Gobierno de México. Recuperado el 13 de agosto de 2023, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/761150/LSDM2022-205-222.pdf>
- Lowelly, L. y C. Pederzini (2012). Gender differentials in migration and level of education: Mexican-born adult migrants in the United States. Pp. 95-118
- Lozano, F. (2017). Estrategias de reclutamiento de migrantes altamente calificados en países del norte global. En Colegio de la Frontera Norte (El Colef). [Archivo de video Recuperado el 2 de julio de 2023, <https://www.youtube.com/watch?v=FADtec2wAr4&t=617s>
- Mahroum, S. (1999). Highly skilled globetrotters: The international migration of human capital. In *Proceedings of the OECD Workshop of Science and Technology Labour*.

- Martínez (1998). Los proyectos sociales: De la certeza omnipotente al comportamiento estratégico. Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado el 2 de marzo de 2024, <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f897b5dc-d487-4a43-b265-dccfb9c2f631/content>
- Martínez, J. (2008). “La migración calificada en América Latina: viejos, persistentes y nuevos temas”, ponencia presentada en el Seminario Internacional Diásporas y circulación de talentos, ¿Una movilidad al servicio del desarrollo en América Latina?, 27 y 28 de noviembre. Recuperado el 21 de enero de 2024, https://www.cepal.org/celade/noticias/documentosdetrabajo/3/36573/JM_2008_LaMigraciónCalificadaenAL.pdf
- Martínez, L., Vargas, E., y Ramírez, T. (2018). Inserción laboral de los colombianos profesionales en Estados Unidos. Revista Latinoamericana de Población, 12(23),85-108. Recuperado el 25 de junio de 2023, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323857717006>
- Migration Policy Institute (MPI). (2022). Mexican Inmmigrants in the United States. Publications. Recuperado el 13 de agosto de 2023, <https://www.migrationpolicy.org/article/mexican-immigrants-united-states>
- Million Woman Mentors (2015). Women in STEM. Article. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://mwm.stemconnector.com>
- Monje. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Sur colombiana. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- NCES (National Center for Education Statistics). (2011). Digest of Education Statistics. Washington, D.C., Estados Unidos: National Center for Education Statistics, Institute of Education Sciences.
- Neill y Cortez. (2018). Procesos y Fundamentos de la investigación Científica. Machala: Universidad Técnica de Machala. Recuperado el 15 de enero de 2024, <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- News Nation Now. (2023). What is the Higher Educational Act? Report. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://www.newsnationnow.com/us-news/education/higher-education-act-student-debt-forgiveness/>
- Niño-Martínez y de la Macorra. (2013). Guía para el seguimiento y evaluación de proyectos sociales. INDESOL. Recuperado el 2 de marzo de 2024, <http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/I.%20SOCIEDAD%20CIVIL/Elaboración,%20Seguimiento%20y%20Evaluación%20de%20Proyectos/Gu%C3%ADa%20para%20el%20Seguimiento%20y%20Evaluación%20de%20Proyectos%20Sociales.pdf>

- Oficina de Presupuesto del Congreso (Congressional Budget Office [CBO]). (2010). Immigration Policy in the United States: An Update (Publicación número 4160). Recuperado el 21 de enero de 2024, https://www.cbo.gov/sites/default/files/cbofiles/ftpdocs/119xx/doc11959/12-03-immigration_chartbook.pdf
- Orejuela y Correa. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. Revista Científica Guillermo de Ockham, vol. 5, núm. 1, enero-junio, 2007, pp.59-72. Universidad de San Buenaventura, Colombia. Recuperado el 15 de enero de 2024 <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316864005.pdf>
- Orejuela, j. (2008). Trayectorias laborales y relaciones de los profesionales insertos en mercados globales a través de empresas multinacionales (EMN) con presencia en la ciudad de Cali, Colombia. Revista Científica Guillermo de Ockham, vol.6, núm. 2, julio-diciembre, 2008, pp.69-80. Universidad de San Buenaventura, Colombia. Recuperado el 15 de enero de 2024 <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105312254005.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Personas fuera de la fuerza laboral del trabajo. Recuperado el 15 de diciembre de 2023, https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_501591/lang--es/index.htm
- Oteiza, E. (1996). Drenaje de cerebros. Marco histórico y conceptual, en *Redes*, vol. 3, núm. 7
- Valenzuela, K. (2022). La integración: lo que sabemos y hacia dónde vamos. Un estado del arte. Universidad Iberoamericana (IBERO). Recuperado el 9 de julio de 2023, <https://www.redalyc.org/pdf/4978/497856275012.pdf>
- Pérez, C., Cuellar, M., y Johnson, H. (2020). Immigrants in California. Public Policy Institute of California. Ficha técnica. Recuperado el 25 de junio de 2023, <https://www.ppic.org/publication/immigrants-in-california/>
- Pole. (2009). Diseño de metodologías mixtas. Una revisión de las estrategias para combinar metodologías cuantitativas y cualitativas. En Renglones, revista arbitrada en ciencias sociales y humanidades, núm. 60. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.
- Ramírez y Gandini. (2016). Trabajadores calificados: las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada, Revista Latinoamericana de Población 1 (19), 33-56.
- Ramírez, L. (2018). Técnicas de la metodología cualitativa. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. CUAIEED/Facultad de Medicina-UNAM. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://uapa.cuaieed.unam.mx/sites/default/files/minisite/static/02414209-e634-4354-b751-5e811888e8e8/tecnicas%20metodologia/index.html>
- Ramírez, T. (2011). El precio de un sueño. Trayectorias de vida y trabajo de mujeres esposas de migrantes, primera edición, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y LITO-GRAPO, S.A. DE C.V., pp. 269.

- Ramírez, T. y L. Gandini. (2016). “Trabajadoras calificadas: las mujeres mexicanas calificadas en el Mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada”, en *Revista latinoamericana de población*, Año 10, No. 19, julio-diciembre 2016, pp.33-56
- Reinking y Martin. (2018). The gender gap in STEM fields: Theories, movements, and ideas to engage girls in STEM. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 7 (2), 148-152. Recuperado el 15 de enero de 2024, <http://doi.org/10.7821/naer.2018.7.271>
- Romero. (2023). Efectos del género en la elección de carreras STEM y logros académicos. Tesis de maestría. Flacso Ecuador. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/19176>
- Rosales. (2014). “La inmigración de enfermeras mexicanas en California, Procesos de inserción laboral dentro y fuera del sector salud”. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios Regionales. El Colegio de la Frontera Norte, A.C., México, 252pp.
- Rosales. (2014). La inmigración de enfermeras mexicanas en California, Procesos de inserción laboral dentro y fuera del sector salud. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales con Especialidad en Estudios Regionales. El Colegio de la Frontera Norte, A.C., México, 252 pp.
- San Diego College of Continuing Education (SDCCE). (2021). Immigrant-Based Support Program Helps Students Integrate into America’s Workforce. News Room. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://sdcce.edu/organization/news/immigrant-based-support-program-helps-students-integrate-america’s-workforce>
- San Diego Gov (2020). Strategic Plan on Immigrant & Refugee Integration 2019-2024. Recuperado el 21 de mayo de 2023, <https://www.sandiego.gov/welcomingsd>
- San Diego Gov (2023). Office of Immigrant and Refugee Affairs. Department of Homeless Solutions and Equitable Communities. Recuperado el 21 de noviembre de 2023, <https://www.sandiegocounty.gov/content/sdc/hhsa/programs/hsec/OIRA.html>
- San Diego Workforce Partnership. (2019). San Diego Selected to National Skilled Immigrant Integration Program. Press Release. Recuperado el 21 de mayo de 2023 <https://workforce.org/news/press-release-san-diego-selected-to-national-skilled-immigrant-integration-program/>
- San Diego Workforce Partnership. (2020). New Americans make San Diego’s economy work-now let’s make it work for them. Report Recuperado el 21 de mayo de 2023, <https://workforce.org/news/new-americans-make-san-diegos-economy-work-now-lets-make-it-work-for-them/>
- San Diego Workforce Partnership. (2023a). Events and Workshops. Recuperado el 13 de agosto de 2023 <https://workforce.org/events/>
- San Diego Workforce Partnership. (2023b). What we do. Recuperado el 13 de agosto de 2023 <https://workforce.org/whatwedo/>

- San Diego Workforce Partnership. (2024a). Training). Training & job Search Services (WIOA). Find a Program. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://workforce.org/training/>
- San Diego Workforce Partnership. (2024b). UC San Diego Extended Studies & Google Career Certificates. Find a Program. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://workforce.org/google>
- Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS). (2024a). Ciudadanía y Naturalización. Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://www.uscis.gov>
- Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS). (2024b). Visas TN Profesionales Temporales de Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA). Recuperado el 21 de enero de 2024, <https://www.uscis.gov/es/trabajar-en-estados-unidos/trabajadores-temporales-no-inmigrantes/tn-profesionales-temporales-del-tratado-de-libre-comercio-de-america-del-norte-nafta-de-mexico-y>
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 87, No. 3. (Aug., 1973), pp. 355-374
- Spence, M. (1976). Competition in Salaries, Credentials, and Signaling Prerequisites for Jobs, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 90, No. 1. (Feb., 1976), pp. 51-74
- Spence, M. (2002). La señalización y la estructura informativa de los mercados. Revista Asturiana de Economía, 25,49-94
- Steven Ruggles, Sarah Flood, Matthew Sobek, Danika Brockman, Grace Cooper, Stephanie Richards, and Megan Schouweiler. IPUMS USA: Version 13.0 [dataset]. Minneapolis, MN: IPUMS, 2023. Recuperado el 1 de marzo de 2024, <https://doi.org/10.18128/D010.V13.0>
- Taylor y Bogda. (1994). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Ediciones Paidós. Barcelona Buenos Aires México. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/Introduccion-a-Los-Metodos-Cualitativos-de-Investigacion-Taylor-S-J-Bogdan-R.pdf>
- The State Bar of California. (2024). California Bar Examination. Recuperado el 2 de marzo de 2024, <https://www.calbar.ca.gov/Admissions/Examinations/California-Bar-Examination>
- UNESCO. (2015). Mujeres en ciencia. Washington, Estados Unidos: Instituto de Estadística de la UNESCO. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://uis.unesco.org/apps/visualizations/women-in-science/#!lang=es>
- UNESCO. (2016). Género y ciencia. Proyecto SAGA. Recuperado el 15 de enero de 2024, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245006>

- UNESCO. (2017). Cracking the code: Girls's and women's education in science, technology, engineering and mathematics (STEM). Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- UNESCO. (2020). Inequidad de género en los logros de aprendizaje en educación primaria ¿Qué nos puede decir? TERCE. Recuperado el 15 de enero de 2024, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244349_spa
- University of Southern California (USC). (s.f). San Diego. Ficha técnica. Recuperado el 21 de mayo de 2023 https://dornsife.usc.edu/assets/sites/731/docs/SANDIEGO_web.pdf
- Vázquez y Domínguez. (2023). Me voy porque me voy. Historias de profesionistas mexicanos en Estados Unidos. Editorial Turner de México S.A de C.V., 2023.
- World Education Services (WES). (2023). About the WES Gateway Program. Recuperado el 25 de junio de 2023, <https://www.wes.org/ca/about-the-wes-gateway-program/>

ANEXOS

Anexo I.

“Guía de entrevista- Integración laboral de personas inmigrantes mexicanas calificadas”

Fecha de la entrevista: _____

Lugar de la entrevista: _____

Entrevistador: _____

Transcriptor: _____

DATOS PERSONALES DE LA ENTREVISTADA Y/O ENTREVISTADO:

Nombre:

Edad:

Lugar de nacimiento:

Estado civil:

1. Proceso migratorio en Estados Unidos

¿En qué año llegó a Estados Unidos?

¿Bajo qué estatus llegó a Estados Unidos?

¿Cuál fue su principal motivación o elementos asociados a la decisión para radicar en Estados Unidos?

¿Cuáles fueron las razones para elegir el condado de San Diego como destino? ¿Consideró otras opciones dentro del estado de California o Estados Unidos?

Actualmente ¿Cuál es su estatus de residencia dentro del país?

2. Aspectos educativos

¿Cuál es su último grado de estudios profesionales alcanzado?

¿Cuál es el área a la que pertenece su último grado académico?

¿Realizó usted todos sus estudios profesionales en México, sí, no y dónde?

¿Los estudios profesionalizados realizados poseen doble grado (acreditación en ciertos países extranjeros)?

Antes de llegar a Estados Unidos ¿sabía hablar inglés?

Actualmente ¿cómo consideras que es tu nivel inglés?

3. Trayectoria laboral-profesional en Estados Unidos

¿Cuál fue el primer empleo que tuviste en Estados Unidos después de haber terminado tus estudios?

¿Cómo obtuvo o de qué herramientas se valió para conseguir un trabajo en Estados Unidos?

¿Cuándo empezó usted a trabajar en el condado de San Diego?

¿Cuál fue su primera ocupación que ostentó al momento de ingresar al mercado de trabajo del condado?

¿Cuáles son los rubros en los que ha laborado dentro del condado de San Diego?

¿Considera usted que hay oportunidades de crecimiento profesional en esta región de Estados Unidos?

¿Los empleos que ha tenido han sido de su agrado?

¿Considera usted que los trabajos que ha obtenido tienen relación con su formación profesional y habilidades adquiridas?

¿Considera usted que los trabajos que ha desempeñado le han ayudado a crecer profesionalmente y desarrollar una trayectoria profesional exitosa?

¿Cree que el idioma inglés incide en las posibilidades de obtener empleos con mayor cualificación?

¿Usted opina que la buena redacción de un *resume* podría influir en tus posibilidades de conseguir un empleo calificado?

¿Cuáles considera que son los principales obstáculos para obtener un buen empleo en Estados Unidos?

4. Situación laboral actual

¿Cuál es el tipo de ocupación que usted desempeña?

¿Cómo consiguió su empleo actual?

¿Hoy en día, qué herramientas utiliza para conseguir empleo?

¿Está satisfecho en la ocupación y rubro que desempeña, sí, no y por qué?

¿Considera que el trabajo que desempeña usted en la actualidad se vincula a su formación profesional y habilidades, sí, no y por qué?

En su experiencia ¿Cuáles son o fueron los principales retos a los que hizo frente en su trayectoria laboral?

¿Cómo describiría en general su trayectoria laboral dentro del mercado de trabajo de Estados Unidos?

Anexo II.

“Guía de entrevista- Actores claves en la integración laboral de personas inmigrantes mexicanas calificadas”

Fecha de la entrevista: _____

Lugar de la entrevista: _____

Entrevistador: _____

Transcriptor: _____

DATOS DEL ENTREVISTADO:

Nombre del entrevistado:

Nombre de la organización para que labora:

Cargo dentro de la organización:

1. Trayectoria de la organización

¿Cuándo se fundó la organización?

¿Dónde se fundó la organización?

¿Quiénes fueron los miembros fundadores de la organización?

¿Para qué se fundó la organización?

¿Por qué esta organización decidió establecerse en el condado de San Diego, CA, ¿y no en otro punto geográfico del estado de California?

¿Cuáles son los objetivos de la organización?

¿Cuál es su misión?

¿Cuál es su visión?

¿Quién financia la organización?

¿Por qué el gobierno contribuye a la financiación?

¿Cuál es la población objetivo de la organización?

¿Cuáles son los principales servicios que brinda referentes a la integración laboral?

¿En qué consiste cada servicio en torno a la integración laboral?

¿Hay alguna vinculación entre la organización y la bolsa de trabajo en el mercado de trabajo del condado?

¿Cuál ha sido el mayor impacto que ha tenido los servicios referentes a la integración laboral en la población objetivo?

¿Qué les gustaría mejorar o implementar en un futuro en la organización?

2. Trayectoria del programa

¿En qué año se inició este programa?

¿Dónde se desarrolló este programa?

¿Cómo se constituyó este programa?

¿En qué consiste el programa?

¿Cuál es su población objetivo?
 ¿Por qué se desarrolló este programa? ¿Había alguna necesidad particular?
 ¿Cuáles son los beneficios que ofrece este programa?
 ¿Cuál es la misión del programa?
 ¿Cuál fue su visión?
 ¿Cuáles son los objetivos del programa?
 ¿Qué actores son los que se involucran en la ejecución del programa?
 ¿Quién financia el programa?
 ¿Por qué crees que es relevante tener un programa de este tipo en el condado de San Diego?
 ¿Cuál fue la respuesta de los inmigrantes en cuanto a la participación en este programa?
 ¿Qué impactos ha tenido en la población objetivo?
 Dentro del programa ¿ha habido alguna reestructuración de las directrices o evolución?

3. Referente a la población objetivo de la investigación

¿Considera que los migrantes con altos niveles de escolaridad (licenciatura o posgrados) tienen las mismas dificultades para encontrar un empleo en el Condado? Si, no y porqué
 ¿Considera que sería importante generar un programa similar pero que se enfoque a migrantes calificados?
 ¿Considera que un programa similar tendría los mismos impactos en los migrantes calificados que en los migrantes no calificados?
 ¿Cree que en organizaciones de sociedad civil o alguna dependencia gubernamental del condado le interesaría financiar un programa para el mejoramiento de habilidades para migrantes calificados?
 ¿Cuál ha sido el perfil predominante de los usuarios? (migrantes en general, calificados, no calificados) (mujeres u hombres) (nacionalidad).
 San Diego tiene una concentración importante de población inmigrante mexicana. En este sentido, ¿Cuál ha sido la experiencia que han tenido por parte de esta población?

Anexo III.

Formato de consentimiento

Folio _____

ENTREVISTADORA: Alma Guadalupe Ramírez Pompa

Estudiante de Maestría en Estudios de Migración Internacional de El Colegio de la Frontera Norte (El Colef).

DESCRIPCIÓN:

Yo, Alma Guadalupe Ramírez Pompa, como estudiante de la maestría en Estudios de Migración Internacional por El Colef, estoy realizando una investigación con el fin de exponer y analizar las trayectorias de inserción laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas que radican en Estados Unidos. Por las características de la investigación será necesario aplicar el instrumento **“Guía de entrevista- Integración laboral de personas inmigrantes mexicanas calificadas”** el cual consta de cuatro apartados, y **“Guía de entrevista- Actores claves en la integración laboral de personas inmigrantes mexicanas calificadas”** el cual consta de tres apartados.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

La participación en la investigación es totalmente voluntaria. Las personas inmigrantes mexicanas calificadas con al menos un grado académico de licenciatura y que se encuentren insertas en el mercado laboral de Estados Unidos.

PARTICIPACION VOLUNTARIA:

La participación en la investigación es totalmente voluntaria. Las personas inmigrantes mexicanas calificadas que estén interesadas en realizar la participación tienen la posibilidad de que si en cualquier momento de estar contestando alguna pregunta decide desistir están en su derecho de que así sea.

CONFIDENCIALIDAD

Como el propósito de la investigación se centra en explorar, documentar y analizar la trayectoria de inserción laboral de las personas inmigrantes mexicanas calificadas, cualquier información referente a las participantes en la investigación quedará resguardada. Durante la transcripción de la información se utilizarán seudónimos, eliminando la posibilidad de asociar alguna información específica con las y los participantes.

FIRMA

La firma de este documento expresa que las personas inmigrantes mexicanas calificadas aceptan libremente participar en el estudio. Antes de firmar debe leer el documento y la firma deberá de realizarse sólo si está completamente de acuerdo.

FIRMA _____

FECHA _____

Sobre el autor:

La autora es Licenciada en Relaciones Internacionales por la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) y Especialista en Migración Internacional por El Colegio de la Frontera Norte (El Colef). Estudiante de la Maestría en Estudios de Migración Internacional de El Colegio de la Frontera Norte.

Correo electrónico: alma.pompa@outlook.com

Todos los derechos reservados. Se autoriza la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.

Forma de citar:

Ramírez, Alma Guadalupe (2024). “Desbloqueo de habilidades: integración laboral de la población inmigrante mexicana calificada en el condado de San Diego, California”. Tesis de Maestría en Estudios de Migración Internacional. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México, 163pp.