



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
POSGRADO EN ECONOMÍA

SEMINARIO SEMESTRAL
De los Campos de Conocimiento
Teoría y Método &
Desarrollo Económico

*Migración mexicana calificada en Estados Unidos:
las desigualdades por género*

Flor Brown
Lilia Domínguez
Isalia Nava

*No citar sin autorización del autor

Ciudad Universitaria, Cd.Mx., a 25 de enero de 2018

Migración mexicana calificada en Estados Unidos: las desigualdades por género

Lilia Domínguez Villalobos, Isalia Nava Bolaños y Flor Brown Grossman

Highly Skilled Mexican Migration in the United States: Inequalities by Gender

Resumen

Este artículo analiza las desventajas que enfrentan las mujeres profesionales mexicanas inmigrantes en Estados Unidos, en comparación con sus congéneres varones para emplearse. Se estimaron las probabilidades de no ocuparse o de emplearse en ocupaciones de distinto nivel de calificación. En un primer ejercicio que combina el grado académico con la presencia de hijos, fue contundente la alta probabilidad para la población femenina de estar fuera de la fuerza de trabajo, con la salvedad de contar con doctorado. En el segundo ejercicio que relaciona las condiciones migratorias, la escolaridad y el dominio del inglés se encontró que la ciudadanía es importante, pero el dominio del inglés lo es más.

Palabras clave: 1. migración mexicana calificada, 2. género, 3. ocupación, 4. modelos multinomiales, 5. Estados Unidos.

Abstract

This article analyzes the disadvantages confronted by Mexican educated women migrating to the United States in comparison with Mexican educated men to get employments. We estimated the probabilities of employment in different qualification levels. A first exercise combining the academic degree with children presence at home, the highest probability for women outside the labor force was overwhelming, with the exception of those women with PhD. In the second exercise associating migrant conditions, schooling and English

proficiency we found American citizenship is important, but English proficiency is even more.

Keywords: 1. qualified Mexican migration, 2. gender, 3. occupation, 4. multinomial models, 5. United States.

Introducción

Entre las tendencias globales más sobresalientes de las últimas tres décadas está el crecimiento sin precedentes de la migración de recursos humanos calificados. Este incremento se ha dado a un ritmo mayor respecto a otro tipo de migrantes. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2017) la composición de los inmigrantes en términos de su nivel de educación aumentó significativamente. Así, 27% de los migrantes en el Grupo de los 20 (G20) tenía un alto nivel de educación (terciario) en 2010/11, frente al 23% en 2000/01. Esto corresponde a un aumento del 60% o a 12 millones adicionales de inmigrantes con educación terciaria. Estados Unidos, junto con Canadá y Reino Unido, albergan a dos tercios de los migrantes altamente calificados que viven en los países del G20. El número de inmigrantes altamente calificados en estos países aumentó en un 77% entre 2000/01 y 2010/11, llegando a cerca de 20 millones.

Al mismo tiempo, la evidencia muestra que a nivel mundial la participación de la migración femenina calificada es mayor en comparación con la población masculina, incluso supera al grupo de mujeres no calificadas y hombres migrantes calificados (Rodríguez 2014). Cifras de la OECD (2017) estiman que en 2010/11, 52% de todos los inmigrantes altamente calificados en el G20 eran mujeres, en comparación con 49% en 2000/01.

México, es un país con una larga tradición de migración hacia Estados Unidos. Al igual que en resto del mundo en las últimas décadas se ha incrementado el porcentaje de migrantes calificados con licenciatura o más para llegar a 10.2% en 2015 de 3% en 1990

(Delgado, 2016). Al mismo tiempo ha sido notable el incremento de la migración calificada femenina. En tanto la tasa media de crecimiento anual de los hombres migrantes calificados fue de 5.9% entre 1990 y 2014, la migración calificada de mujeres creció al 8.1% (Ramírez-García y Gandini, 2016).

Como se ha señalado en la International Organization for Migration (IOM, 2010) los movimientos poblacionales están relacionados con el género porque las razones por las cuales migran hombres y mujeres son diferentes, así como sus canales para migrar y sus experiencias. El contexto social en el que ocurre la migración está influido por las desigualdades según sexo y las relaciones familiares, lo cual plantea la necesidad de analizar este fenómeno. Estamos de acuerdo con analistas que enfatizan la necesidad de partir del concepto de género como una base teórica de diferenciación y no solo como una variable de control en los análisis de la migración (Kanaiaupuni, 2000). Para la Migración Calificada (MC) distintos estudios han encontrado que entre la población femenina se observa frecuentemente un impacto negativo en su profesión acompañado por el incremento en las responsabilidades del hogar (Meares, 2010). En algunos casos ocurre en términos de carreras interrumpidas en donde la experiencia laboral obtenida en el país de origen se desperdicia (Meares, 2010) y ocupan trabajos para los cuales están sobre calificadas (Ramírez-García y Gandini, 2016). En otros, puede implicar que aun teniendo credenciales académicas, las mujeres deban permanecer fuera de la fuerza de trabajo por periodos importantes (Gottfried, 2013).

La evidencia muestra que las condiciones laborales de las migrantes mexicanas calificadas en cuanto a tasa de participación, posibilidad de empleo y ocupación de puestos en los sectores de alta calificación difieren si se comparan con las mujeres altamente

calificadas en México y con las de la generación 1.5.¹ Lowell y Pederzini (2012) encuentran que la tasa de participación económica en las edades 25-54 de las mujeres con maestría y doctorado en México es de 87.3 y 96.5%, para las migrantes (generación 1.0) estas tasas son de 72.1 y 59.5% y para la generación 1.5 son de 90.2 y 84.2%, respectivamente.

El objetivo de esta investigación es examinar las características de la ocupación de las migrantes mexicanas calificadas en Estados Unidos frente a la migración masculina del mismo tipo para el año 2015. En particular indagar las distintas probabilidades de ocupar empleos de alta, media y baja calificación, así como de encontrarse fuera de la fuerza de trabajo. Este trabajo busca visibilizar la doble vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el país receptor: como migrantes y de género, particularmente importante para las migrantes profesionistas. La intención es mostrar que las desigualdades de género que permean en las esferas pública (mercado) y privada (hogar) inciden en forma diferenciada en la entrada a la fuerza de trabajo y en los distintos tipos de ocupación por nivel de calificación tal como ha sido encontrado en el caso de migrantes calificadas en otros países.

Para cumplir con el objetivo estimamos dos modelos econométricos multinomiales (uno para mujeres y otro para hombres) que examinan las probabilidades de no ocuparse o de emplearse en ocupaciones de distinto nivel de calificación (alta, media y baja). La fuente que utilizamos fueron los microdatos de la American Community Survey (ACS). Las variables explicativas se agruparon en tres grandes categorías: i) sociodemográfica (grupos de edad, situación conyugal y presencia de hijos), ii) capital humano (nivel de escolaridad,

¹ La generación 1.5 se refiere “a los nacidos en la sociedad de origen, pero socializados en la sociedad de acogida” (Feixa, 2007).

formación académica y fluencia en el idioma inglés) y iii) características migratorias (ciudadanía y tiempo de estancia en Estados Unidos).

El documento se integra por cuatro secciones más esta breve introducción. En la primera sección se revisa el concepto de MC, particular atención se dedicó a identificar el nivel de calificación de las ocupaciones. En la segunda sección se abordan los principales antecedentes en los estudios de migración y género y la necesidad de considerar en el análisis de MC las desigualdades entre mujeres y hombres, que colocan a las primeras en una posición de desventaja. En el tercer apartado se presentan los principales hechos estilizados, tomando en consideración la distribución de las características sociodemográficas, de capital humano y migratorias. En la cuarta parte se especifica el modelo multinomial para estimar las probabilidades de emplearse en ocupaciones de distinto nivel de calificación. Con base en estos resultados se construyeron dos escenarios donde se toma en cuenta i) la presencia de hijos y grado académico y ii) las condiciones migratorias, escolaridad y dominio del idioma inglés. Finalmente, presentamos las conclusiones.

Clarificación de conceptos

El estudio de la migración calificada (MC)² ha sido menos abordado en comparación con otros temas vinculados con este fenómeno demográfico, debido a la ausencia de información estadística, a las dificultades para establecer comparaciones en el tiempo y espacio y a la falta de un concepto que identifique al migrante calificado (Gaspar y Chávez 2016).

En algunos estudios se considera como MC a aquellos nacidos en el país de origen, de 20 años o más y que tienen educación terciaria (Delgado, 2016; González Becerril, 2005;

² En la clarificación de conceptos, seguimos de cerca el trabajo de Vázquez y Domínguez (2017).

Ramírez-García y Gandini, 2016). Bajo esta última definición operativa, la formación que se puede alcanzar en México con esa edad es un nivel técnico de dos o tres años. En consecuencia, esta definición incluiría a aquellos que obtuvieron su formación de licenciatura fuera de México. Ramírez-García y Gandini (2016) consideran a la MC como aquellas personas con nivel terciario (o de licenciatura) finalizado o más (posgrado).

En este trabajo la metodología que se siguió para identificar a la MC de mexicanos en Estados Unidos fue la siguiente: se consideró a aquellos individuos que llegaron a Estados Unidos a la edad de 25 años o más y al menos contaban con licenciatura (o equivalente) antes de emigrar.

Con la intención de identificar el nivel de calificación que se demanda en las ocupaciones en Estados Unidos se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) 2008 de la Organización Internacional del Trabajo. Se identificaron tres niveles de calificación: alta, media y baja.

Las ocupaciones de alta calificación corresponden a aquellas donde al menos 60% de los trabajadores tienen licenciatura. Ejemplos de ocupaciones en este nivel son los científicos, intelectuales y profesionistas, gerentes de venta y comercialización; ingenieros civiles; profesores de enseñanza secundaria; médicos; músicos; personal de enfermería asistente en el quirófano, y analistas de sistemas informáticos. Estas ocupaciones involucran tareas que exigen la solución de problemas complejos, la toma de decisiones y la creatividad sobre la base de un amplio conocimiento teórico y fáctico en una especialización determinada.

Para las ocupaciones de calificación media se consideró a aquellas que tienen un porcentaje de empleados con al menos licenciatura de entre 20 y 59%. Ejemplos de estas ocupaciones son: supervisores en la industria, técnicos de laboratorios médicos, secretarios jurídicos, técnicos de soporte informáticos entre otros. Éstas abarcan el desempeño de tareas

técnicas y prácticas complejas que exigen un conjunto de conocimientos técnicos y de procedimientos en un área especializada.

Las ocupaciones de calificación baja corresponden a aquellas en donde el porcentaje de trabajadores con nivel de licenciatura es menor al 20%. Algunos ejemplos son operadores o mantenimiento de máquinas, sastres modistos, conductores de autobuses, vendedores de tiendas, meseros, electricistas, hasta aquellas que implican tareas físicas o manuales, simples y rutinarias como peones de carga, jardinería, ayudantes de cocina entre otros. Comprenden las más bajas competencias y abarcan desde aquellas en donde se requiere habilidad para leer instrucciones o hacer operaciones aritméticas simples.

Migración y género

Las investigaciones sobre migración encontraron roles diferenciados entre mujeres y hombres (Kanaiaupuni 2000; Cerrutti y Massey 2004). A inicio de la década de los ochenta los hombres emigraban a Estados Unidos, mientras que las mujeres permanecían como responsables en el hogar de origen o emigraban como acompañantes en carácter de esposas, hijas o madres del migrante varón (Cárdenas, 1983). Sin embargo, con el paso del tiempo esta figura se ha transformado, incluso algunas de ellas emigran por su cuenta en busca de mejores oportunidades económicas, sobre todo quienes tienen altos niveles de escolaridad (Kanaiaupuni, 2000). Por lo tanto, la migración femenina no necesariamente involucra un patrón de proveedor masculino, como se verá más adelante (IOM, 2010).

Ente la bibliografía que analiza el tema de migración y género se identifica un grupo que examina los factores que inciden sobre la decisión de migrar de unos y otras, encontrando algunas diferencias.

La población de migrantes mexicanos a Estados Unidos no es una muestra aleatoria, mucho menos constituye el grupo menos educado. Feliciano (2008) encuentra una selección positiva en los migrantes mexicanos respecto a la educación, característica que se ha incrementado en las últimas décadas. Cabe mencionar que esta selectividad es más alta entre las migrantes que en sus contrapartes masculinos, lo cual es confirmado por Kanaiaupuni (2000).

Un aspecto de gran interés es la relación entre la migración femenina, el trabajo doméstico remunerado y el cuidado de la familia, en las cadenas globales de cuidado. Es un hecho que en países desarrollados como Estados Unidos se está produciendo un déficit de los cuidados (Gottfried, 2013). Por un lado es insuficiente la oferta de enfermeras y cuidadoras de enfermos. De ahí que los distintos gobiernos hayan facilitado el acceso migratorio a enfermeras y ocupaciones similares³. Por otro lado, en estos países el modelo previo de organización social de los cuidados, que se caracterizaba por la división sexual del trabajo y la escisión social de espacios público / privado, está quebrando y una de las vías de respuesta ha sido externalizar parte de las tareas que antes se realizaban en los hogares, o mercantilizar parte del trabajo de doméstico y de cuidados no remunerado (Orozco, 2007). Así las migrantes se emplean como nanas o cuidadoras de personas mayores, muchas veces dejando a sus hijos atrás en su país de origen.

En relación con la situación laboral, es indudable que algunas mujeres altamente calificadas se empoderan, pero también es cierto que una mayor proporción de mujeres

³ Según un estudio de la OCDE, (2014) los sistemas de admisión tienden a favorecer a los hombres en profesiones ligadas gerencia de negocios, tecnologías de información e ingeniería y doctores, enfermeras, profesoras y trabajadoras sociales para mujeres.

calificadas trabajan con horarios parciales y que hay una alta segregación de género hacia trabajos que involucran menos complejidad y autonomía, principalmente en los sectores de alta tecnología (Benería y Roldán1987). Por lo tanto, las migraciones no son neutrales de género, es necesario analizar sus factores explicativos de manera diferenciada.

La investigación de la migración con lentes de género se ha centrado en visibilizar la doble vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el país receptor: como migrantes y como mujeres. Ambas son particularmente importantes para las migrantes profesionistas, tema que en nos ocupa en este trabajo.

En relación con la vulnerabilidad como migrantes, las mujeres enfrentan la falta de dominio del inglés, fluidez y acento, así como la insuficiencia de redes de trabajo (Zhou, 2003). Así, en Estados Unidos, la tasa de empleo de las mujeres del tercer mundo en edad de trabajo (25-54) en 2010 fue casi 20% puntos más baja que el promedio de la tasa de empleo para todas las mujeres en ese grupo de edad (Eurostat, 2010).

Respecto a la vulnerabilidad de género, las migrantes calificadas tienen distintos patrones de empleabilidad (Man, 2004; Meares, 2010). La evidencia empírica en Estados Unidos muestra que mujeres con educación universitaria pueden ocupar empleos que no demandan esos conocimientos. La razón de lo anterior es que si bien en muchos países se ha dado un enorme cambio cultural, que propicia que las mujeres tengan grados universitarios y posgrados y participen más en el mercado de trabajo, junto con nuevas leyes y cambios normativos en pro de la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos, es todavía un hecho para el caso norteamericano que la mujer tiene una responsabilidad desproporcionada en el cuidado de los hijos y del hogar (Gottfried, 2013). Lo que hace difícil que compitan en términos iguales con los hombres fuera de la casa.

Se ha reconocido que hay normas informales y culturales que determinan la segregación de género en ciertos sectores de la economía y en modalidades de trabajo, así como la segregación vertical (Stone, 1994). Igualmente, las construcciones socioculturales de los roles y estereotipos de género establecen quién es la autoridad en la toma de decisiones o la propiedad de los activos económicos (Elson, 1999). De ahí que algunas mujeres consideran que pueden tener mayores retornos para su capital humano en Estados Unidos, sin embargo es posible que se encuentren con un mercado altamente segregado y que por tanto no lo logren (IOM, 2010).

Una explicación es que la presencia de hijos remite a responsabilidades familiares que tienden a afectar más a las mujeres que a los hombres. La relativa falta de infraestructura de apoyo en Estados Unidos para los padres trabajadores, obliga a las familias a encargarse de las tareas de cuidado, ya sea utilizando trabajo no pagado de algún miembro de la familia o contratando el servicio en el mercado (Gottfried, 2013).⁴ A ello se suma la importación de los patrones culturales de género que predominan en México, en donde los roles atribuidos a los hombres y mujeres afectan las decisiones que se toman en los países de destino. Al mismo tiempo, la familia patriarcal tradicional restringe con frecuencia la inserción de las mujeres en el trabajo y las confina a las tareas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

⁴ Esto es así porque Estados Unidos es uno de los dos países en el mundo que no cuenta con licencia de maternidad pagada. Algunas empresas privadas la dan, pero su cobertura es baja. Por otra parte, Estados Unidos es uno de los países de la OCDE con menor gasto público en educación y cuidado en la primera infancia como porcentaje del PIB con 0.5% por debajo del promedio (0.7%) y muy por debajo de Francia, Nueva Zelanda y los países Nórdicos (OCDE, 2016).

Habiendo señalado cada una de las vulnerabilidades entre las mujeres, cabe mencionar que ambas se intersectan, resultando en menores posibilidades de elegir acerca de si debieran trabajar o no y en qué tipo de trabajo podrían participar (Zhou, 2003).

Con base en estos antecedentes es importante preguntarse acerca de la situación laboral de las migrantes de alta calificación mexicanas ¿Qué diferencias hay frente a la posición de los migrantes calificados?

Migración calificada e inserción ocupacional

En párrafos anteriores se enfatizó la importancia de examinar el tema de la migración de población mexicana calificada, así como la inserción laboral con lentes de género. A continuación detallamos algunas condiciones que inciden en la inserción de la MC según niveles de calificación de la ocupación.

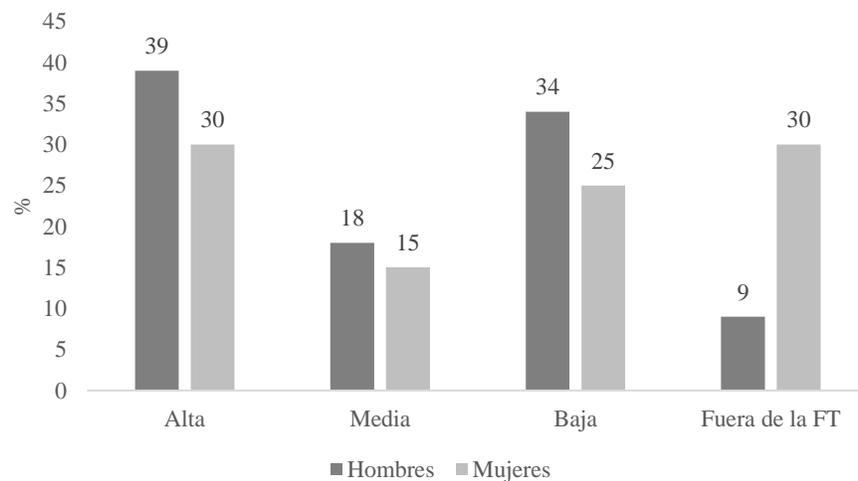
La información que se presenta a continuación proviene de los microdatos de la ACS 2015, elaborada por la Oficina del Censo de Estados Unidos. La ACS es una encuesta en hogares ampliamente utilizada para el estudio de la migración calificada, por su diseño y tamaño de la muestra.

A partir de la ACS se estima que en 2015 la MC mexicana en Estados Unidos fue de 142 mil hombres y 145 mil mujeres; es decir por cada 100 hombres había 102 mujeres, cifra que confirma la mayor participación de la población femenina.

En la desagregación según ocupación por grado de calificación se observa que para el caso de las mujeres, 30% de ellas se encuentran en ocupaciones de alta calificación, 9% menos que los hombres. En las ocupaciones de calificación media no se aprecian diferencias importantes. En las ocupaciones de baja calificación son los hombres quienes registran porcentajes más altos, 34% en comparación con 25% de las mujeres, mientras que sólo 9%

de los hombres están fuera de la fuerza de trabajo y 30% de las mujeres están en esta situación, es decir más de tres veces el número de los hombres (Ver gráfica 1).

Gráfica 1. Distribución porcentual de la MC según grado de calificación, 2015



Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

En relación con las *características sociodemográficas* que aparecen en el cuadro 1 se puede observar que en cuanto a la distribución de hombres y mujeres en los grupos de **edad** no se vislumbra un patrón muy diferenciado en las ocupaciones de alta calificación: 50% de los hombres son menores de 45 años y 48% las mujeres. No obstante, se aprecia que el porcentaje de hombres de más de 45 años fuera de la fuerza de trabajo es 30 puntos mayor que el de las mujeres (86% vs 56%), lo que puede interpretarse que estar fuera de la fuerza de trabajo no es una opción para ellos en las edades más jóvenes. Por su parte, la distribución de las mujeres por grupos de edad es más equitativa, lo que refleja la necesidad de salir de la

actividad económica para atender las tareas de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, como ha sido corroborado por Maldonado y Rendón (2004).

En relación con la **situación conyugal**, la que predomina es la unión matrimonial con algunas diferencias según grado de calificación. Por ejemplo, hay un porcentaje más alto de mujeres no casados en las ocupaciones de calificación alta, en comparación con los varones (31% y 24%, respectivamente). En contraste cuando están fuera de la fuerza de trabajo hay una mayor proporción de mujeres casadas que hombres (75% vs 68%). La composición de los hogares de MC incluye el hogar tradicional de parejas unidas por matrimonio (71%). Pero también de hogares donde el cónyuge está ausente y con importantes diferencias por sexo: 12% de esposas ausentes, frente a 19% de esposos. Es decir, el porcentaje de mujeres solas con responsabilidades en un hogar está por encima siete puntos del de hombres solos. Así mismo, hay hogares no familiares de hombres y mujeres, en este caso el porcentaje de los hombres es mayor: 17% frente a 10%, respectivamente. Esto confirma que las mujeres no solo migran por motivos de reunificación familiar sino que también son “agentes independientes o proveedoras” como se señala la IOM (2010)

Además, se aprecia el efecto negativo de los **hijos** en el empleo de las migrantes calificadas: disminuye su oportunidad de insertarse en ocupaciones de alta calificación (sólo 14% de mujeres con hijos tienen empleos de alta calificación frente a 20% de los hombres) e incrementa la posibilidad de quedarse fuera de la fuerza de trabajo (26% de las mujeres con hijos están fuera de la fuerza de trabajo y sólo 6% de los hombres lo está). Estos resultados coinciden con Caicedo (2012) y Martínez (2008) para la población migrantes y García y Pacheco (2000) y Domínguez y Brown (2013) en la población en general.

Cuadro 1. Distribución porcentual de la MC según características sociodemográficas, 2015

Características	Calificación alta		Fuera de la fuerza de trabajo	
	H	M	H	M
Grupos de edad				
25 a 35	14	13	6	11
36 a 45	36	35	8	33
46 y más	50	52	86	56
Total	100	100	100	100
Situación conyugal				
No casado	24	31	32	25
Casado	76	69	68	75
Total	100	100	100	100
Presencia de hijos				
Sin hijos menores de 6	80	86	94	74
Con hijos menos de 6	20	14	6	26
Total	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

Respecto a las *características del capital humano* que aparecen en el cuadro 2, se observa que en términos generales la **escolaridad** y, en particular, la presencia de grados académicos más altos se relacionan con un ingreso más elevado y mejores condiciones en el empleo (Walby, Gottschall y Osawa, 2016). En el caso de las mujeres la educación ha probado ser de gran importancia para explicar su participación en el mercado de trabajo (Delgado, 2016; Docquier, Lowell, Marfouk, 2009). En la MC predomina el nivel de licenciatura. En las ocupaciones de nivel alto de calificación hay un mayor porcentaje de mujeres con licenciatura (59% vs 52%), en contraste en la categoría fuera de la fuerza de trabajo hay un menor porcentaje de mujeres con posgrado que los hombres (22% vs 36%), aunque en términos absolutos el número de hombres es muy bajo.

En relación con la **especialidad** de los grados académicos hay importantes diferencias. Los hombres predominan en Ingeniería, Ciencias, Matemáticas y Ciencias de la Computación (ICMCC), 52% de frente a 18% de las mujeres. Por su parte, 28% del total de

las mujeres se especializaron en Negocios frente a 21% de los hombres, le siguen Ciencias Sociales y Educación (17%).

Una variable que está ligada con la formación o capacitación es el dominio del **idioma inglés**. La población de migrantes profesionales mexicanos se distingue por tener una posición desventajosa frente a otro grupo de migrantes (Vázquez y Domínguez 2017). En las ocupaciones de calificación alta se observa un mayor porcentaje de hombres (91%) con dominio del inglés frente a las mujeres (87%). Cuando están fuera de la fuerza de trabajo 45% de las mujeres no tienen dominio del inglés frente a 30% de los hombres.

Cuadro 2. Distribución porcentual de la MC según características del capital humano, 2015

Características	Calificación alta		Fuera de la fuerza de trabajo	
	H	M	H	M
Escolaridad				
Licenciatura	52	59	64	78
Maestría	30	29	17	11
Profesional	9	7	11	10
Doctorado	9	6	9	1
Total	100	100	100	100
Especialidad				
Educación	4	17	7	27
Negocios	21	28	20	28
ICMCC.	52	18	43	15
Ciencias de la salud	2	6	2	7
Humanidades	5	7	9	5
Ciencias sociales	11	17	13	14
Arte	3	5	4	3
Otros	2	1	1	
Total	100	100	100	100
Inglés				
Muy bien	70	56	44	28
Bien	21	31	26	27
No bien	8	9	20	29
No	2	5	10	16
Total	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

El estatus migratorio es un elemento que otorga certidumbre y estabilidad para lograr condiciones laborales adecuadas. La ACS no proporciona información sobre la gama de VISAS, sólo provee datos sobre la condición de ciudadanía. En cuanto a las *características migratorias* que se describen en el cuadro 3, Se observa que entre mayor estabilidad tienen los migrantes en cuanto a condición migratoria (**ciudadanía**), también logran condiciones laborales más adecuadas: 47% del total de mujeres en ocupación de alta calificación frente a 38% de los hombres. Lo contrario sucede cuando están fuera del mercado de trabajo: 71% de las mujeres no tienen ciudadanía frente a 52% de los hombres.

Dos tercios de la población migrante aproximadamente tienen más de diez años de **residencia** en todos los niveles de ocupación. El porcentaje de los hombres con residencia entre 6 a 10 años (17%) es mayor al de las mujeres (13%), por el contrario el porcentaje de ellas con residencia de más de 10 años es de 61% vs 57% de ellos.

Cuadro 3. Distribución porcentual de la MC según características migratorias, 2015

Características	Calificación alta		Fuera de la fuerza de trabajo	
	H	M	H	M
Ciudadanía				
No	62	53	52	71
Sí	38	47	48	29
Total	100	100	100	100
Tiempo de residencia				
Hasta cinco años	26	26	10	19
De 6 a 10 años	17	13	10	18
Más de 10 años	57	61	79	63
Total	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

Además, de las marcadas desigualdades por género según características sociodemográficas, de capital humano y migratorias, al interior del grupo de migrantes calificados existe segregación horizontal que se manifiesta en una mayor concentración de las mujeres en ocupaciones identificadas como femeninas de acuerdo con la división sexual del trabajo (Rodríguez, 2013). En las ocupaciones de calificación alta, ellos sobresalen en ICMCC con una participación de 24% frente a 9% de las migrantes, en tanto que la participación de las migrantes destaca en ocupaciones relacionadas con educación (33% frente a 11%) y médicos (8% frente a 5%). En finanzas, negocios y abogacía no hay diferencias importantes. En ocupaciones de calificación media la participación de las migrantes en servicios comunitarios (18%) y labores de oficina (32%) sobresale frente a los migrantes con 6% y 11%, respectivamente. Por su parte, la participación de los hombres en ventas excede en 15 puntos a la de ellas (34% frente a 19%) (Ver cuadro 4).

También, está presente la segregación vertical, que da cuenta de una mayor aglutinación de las mujeres en puestos de menor jerarquía, (existencia y persistencia de pisos pegajosos, *sticky floor*), a pesar de contar con niveles de calificación similares a sus pares varones (existencia y persistencia techos de cristal, *glass ceiling*) (Rodríguez, 2013). Así, en ocupaciones de gerencia las migrantes calificadas tienen una menor presencia, once puntos menos, tanto en ocupaciones de calificación alta como media.

Cuadro 4. Distribución porcentual de la MC según ocupaciones, 2015

Ocupación	calificación alta		calificación media	
	M	H	M	H
Gerente	26	37	18	30
FIN-NEG	11	12	3	4
ICMCC	9	24		
Téc. en computación			2	5
Abogacía	0	0		

Edu	33	11		
Med	8	5		
Tec. medicos			4	3
Serv. com	7	5	18	6
Serv. pers			4	3
Entretenimiento	6	7		
Oficina			32	11
Ventas			19	34
Otros				2
Total	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

Los patrones de segregación se extienden al lugar de empleo, los migrantes calificados tienden a distribuirse en mayor proporción que sus congéneres mujeres en empresas con fines de lucro (incluye a universidades privadas) y autoempleo, éste último es particularmente importante para ellos en las ocupaciones de calificación media. Las migrantes calificadas tienen mayor presencia que los migrantes en sociedades sin fines de lucro y gobierno (federal, estatal o local), con más altas participaciones en particular en las ocupaciones de alta calificación para ellas (29% frente a 14%) y calificación media (18% frente a 7%). En las ocupaciones de baja calificación destaca 80% de los migrantes calificados frente a 63% de las migrantes, trabajando en empresa privada y las migrantes en autoempleo no incorporado, esto último está ligado a ocupaciones de servicios de comida (Ver cuadro 5).

Cuadro 5. Distribución porcentual de la MC según lugar de empleo, 2015

Lugar de empleo	Calificación alta		Calificación media		Calificación baja	
	M	H	M	H	M	H
Empresa privada	63	47	68	64	80	63
Sociedad no lucrativa	10	14	1	4	2	6
Gobiernos	14	29	7	18	5	9
Autoempleo	13	9	23	13	12	19
NE		0	0	1	1	3

Total	100	100	100	100	100	100
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

La inserción de la migración calificada en las distintas ocupaciones: un modelo multinominal

Aspectos metodológicos

El objetivo del modelo es examinar las diferencias en las probabilidades de ocuparse entre mujeres y hombres en distintos nichos del mercado por nivel de calificación de las ocupaciones: alta, media, baja y fuera de la fuerza de trabajo. La variable dependiente es categórica, se le asignó el número “1” a los empleados en ocupaciones en las que se demandan altas calificaciones, el “2” a las calificaciones medias, “3” a las bajas y “4” a las personas que no tienen un puesto de trabajo.

A partir de la revisión de la literatura y el análisis descriptivo las variables explicativas se agruparon en tres categorías: factores sociodemográficos (grupos de edad, sexo, situación conyugal y presencia de hijos), el capital humano (grado académico, especialidad y dominio del inglés) y condiciones migratorias (ciudadanía o no y tiempo de residencia). La descripción y operacionalización de las variables se presenta en el cuadro 6.

Cuadro 6. Descripción de variables

Sociodemográficas	Capital humano	Características migratorias
Grupos de edad 1 = 25 a 35 2 = 36 a 45 3 = 46 y más	Nivel de escolaridad 1= Licenciatura 2 = Maestría 3 = Profesional 4 = Doctorado	Ciudadano americano 1 = Sí 0 = No Tiempo de estancia en Estados Unidos= edad-año de llegada
Situación conyugal 1 = casado o unido a una pareja 0 = viudo, divorciado, separado y nunca casado	Formación académica 1= Ciencias de la educación 2 = Administración y negocios	

Presencia de hijos 1 = Tiene hijos hasta 6 años	3 =Ciencias, ingeniería, matemáticas y ciencias de la computación 4 = Ciencias de la salud 5 = Humanidades 6 = Ciencias sociales 7 = Arte 8 = Otros Dominio del idioma inglés 1 = Sí 0 = No	
--	---	--

En relación con las variables sociodemográficas se espera un comportamiento no lineal para la edad; en los grupos de edades más altos las posibilidades de empleo son mayores. En cuanto a la situación conyugal y la presencia de hijos se esperara una relación negativa respecto a ubicarse en los segmentos de alta calificación para las mujeres.

En referencia a los factores relacionados con el capital humano se espera que a mayor preparación formal, se incrementen las posibilidades de ubicarse en ocupaciones de alto nivel. En cuanto a la posesión de posgrado (maestría, profesional y doctorado) nuestra expectativa es que se refleje positivamente frente a tener sólo licenciatura al menos en el nivel alto. Esperaríamos que el efecto de las áreas de especialización sea distinto por sexo: mayor probabilidad de que los hombres con especialización en ICMCC se ubiquen en puestos de alta calificación, en tanto que las mujeres participan en estos puestos cuando su especialización es el área de negocios o educación. También, se espera que el dominio del idioma inglés tenga gran influencia en la integración laboral y nuestra expectativa es que ejerza un alto impacto en la posibilidad de ser empleado en los niveles de alta y media calificación, tanto para ellas como ellos.

Por último, en las características relacionadas con la situación migratoria, específicamente con la ciudadanía esperaríamos mayores posibilidades de estar empleado al

menos en los niveles de alta y media calificación, pero también la expectativa es que haya diferencias por sexo. En lo que toca a los años de residencia, en la medida en que implican acumulación de experiencia laboral y de vida, supondríamos que más años elevan la probabilidad de empleo en las ocupaciones de alta y media calificación.

Probabilidad de inserción en distintas ocupaciones: resultados

El modelo multinomial logit que se estimó parte de la idea central de que no existe un orden jerárquico entre las cuatro alternativas de ocupaciones demandadas de acuerdo con las capacidades de los trabajadores. Se estimaron dos regresiones multilogísticas, una para mujeres y otra para hombres.

El número de observaciones fue de 1,153 (población de 142,214) para los hombres y de 1,288 (población de 145,703) para las mujeres. En virtud de que la estimación se llevó a cabo con los ponderadores propuestos en la ACS⁵ fue posible evitar los posibles problemas de heteroscedasticidad que se pueden derivar de la heterogeneidad de los individuos (Kreuter y Valliant, 2007). Los resultados fueron satisfactorios en ambos modelos, los coeficientes en conjunto resultaron estadísticamente significativos en las dos regresiones de acuerdo con la prueba F.

En el cuadro 7 se presentan la razón de momios de los dos modelos. Es decir, el cociente entre la probabilidad de que ocurra un hecho, o de que se elija una opción, frente a la probabilidad de que no suceda el fenómeno, o de que se elija la opción opuesta. Su interpretación es la “ventaja” o preferencia de una opción frente a otra, es decir, el número de veces que es más probable que ocurra el fenómeno frente a que no ocurra. Los comentarios

⁵ Es decir utilizando el comando svy en el software STATA.

de los resultados se presentan a continuación organizados de acuerdo con los distintos tipos de variables: sociodemográficas, capital humano y condiciones migratorias.

Características sociodemográficas

Los grupos de edad resultaron significativos sólo en el grupo masculino en edades 36-45. Es decir, son los hombres jóvenes los que tienen mayores oportunidades para incorporarse a trabajos que demandan calificación alta y mediana. A diferencia de ellos, la edad de las mujeres no parece tener relevancia.

La situación conyugal y la presencia de hijos presentan algunos resultados que sugieren una alta influencia en la condición laboral de las mujeres y no en los hombres. La condición de estar casada tiene un efecto negativo significativo en todos los niveles de calificación, al igual que tener descendencia, como se planteó en las hipótesis.

Capital humano

Se comprueba la importancia del capital humano, con más fuerza entre la población masculina. Al tomar como referencia el grado de licenciatura, contar con posgrado incrementa las posibilidades de emplearse en ocupaciones de alta calificación para los hombres y en las mujeres también con excepción del grado profesional. Por el contrario, en profesiones de calificación baja, contar con capital humano disminuye la probabilidad de estar en estas ocupaciones. Llama la atención que para incorporarse a empleos que demandan calificaciones medias no es significativo el capital humano, tanto para el caso de los hombres como las mujeres.

En relación con el campo de la formación académica, en la que se tomó educación como referencia, se observa que se incrementa la probabilidad de emplearse en ocupaciones de alta calificación en negocios, humanidades y ciencias sociales sólo en el caso de las mujeres, al igual que en negocios y en ICMCC en las ocupaciones medias. En el caso de los

hombres, en contra de lo que hubiéramos esperado, el campo de la formación académica no resultó estadísticamente significativa, con la excepción de las ciencias en la salud en ocupaciones de calificación media.

El dominio del inglés fue significativo para los empleos que demandan altas calificaciones tanto para hombres como mujeres y en calificaciones medias sólo para ellas confirmando la hipótesis planteada.

Condiciones migratorias

La ciudadanía resultó estadísticamente significativa en los empleos de calificaciones altas y medias, sólo para las mujeres. Mientras que entre los hombres no tiene un impacto significativo en ninguno de los casos. Estos resultados nos resultan sorprendentes.

El tiempo de residencia tiene un resultado no esperado ya que tanto en los empleos que demandan altas calificaciones como medias, un año más de residencia disminuye la probabilidad de los hombres de emplearse en estas ocupaciones, lo contrario sucede para las mujeres en el caso de las ocupaciones de alta calificación.

Cuadro 7. Razón de momios

Variables	Alta		Media		Baja	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad						
36 a 45	4.0**	0.8	4.2**	1.0	2.8	0.9
Más de 46	2.8	0.7	3.9**	0.7	2.2	0.8
Casado	1.7	0.6***	1.8	0.6*	1.0	0.6***
Hijos	0.7	0.4***	0.9	0.3***	0.7	0.5***
Maestría	1.9*	2.0***	1.7	1.0	0.6	0.6
Profesional	4.9***	0.9	2.6	1.2	2.3*	0.4***
Doctorado	2.6*	10.8***	0.6	1.2	0.0***	2.7
Negocios	1.2	2.2***	1.9	3.7***	0.9	2.1***
ICMCC	1.1	1.5	1.9	2.4***	1.0	1.2
Ciencias salud	3.4	0.9	9.4**	1.2	1.1	1.4

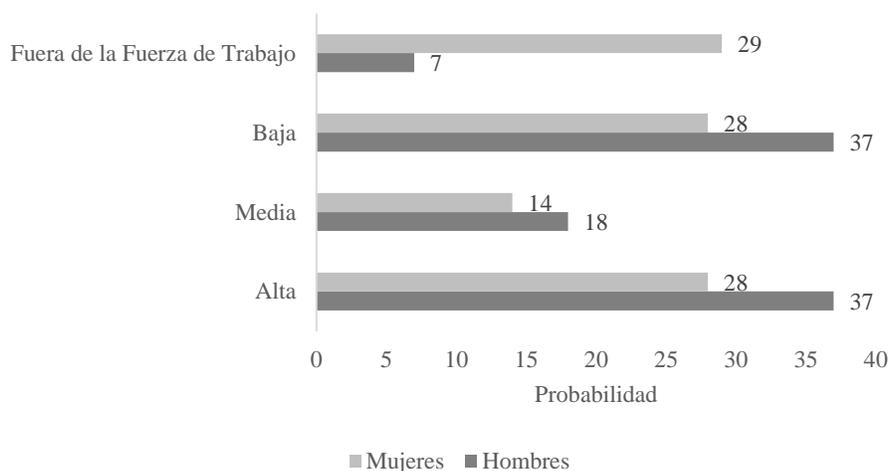
Variables	Alta		Media		Baja	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Humanidades	0.9	3.5***	1.2	2.0	0.3*	1.5
Ciencias sociales	1.0	2.5***	1.3	2.9***	1.2	1.9*
Arte	1.0	1.6	0.2	1.7	0.7	1.5
Otros	6.2	0.0***	15.3	0.0***	11.0	0.0***
Idioma	4.4***	4.6***	1.8	3.9***	0.7	1.3
Ciudadanía	1.4	2.7***	1.1	3.2***	0.7	1.3
Años residencia	0.9***	1.0***	0.9***	1.0	0.9***	1.0
Constante	2.2	0.4	1.1	0.1***	17.0***	1.4

P***<0.01 p**<0.05 p*<0.10

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

Además, de identificar cuáles son los principales factores explicativos de la inserción en las ocupaciones según grado de calificación y sus desigualdades por sexo, es interesante analizar las diferencias en la distribución de las probabilidades de ocuparse en las distintas opciones de mercado. Como se observa la gráfica 2, la probabilidad de que los hombres se empleen en ocupaciones de alta y media calificación es de 55% y la de las mujeres de 42%, por el contrario la probabilidad de que las mujeres no trabajen o estén en empleos que demandan baja calificación es de 58% y de sólo 45% para los hombres. Estas cifras reflejan las diferencias por sexo y la posición de desventaja que enfrentan las mujeres MC. Estos resultados son consistentes con los hallazgos de Gottfried (2013), quien señala que a pesar de que las migrantes han logrado grados universitarios y posgrados, que participan en una sociedad con marcados cambios en pro de la igualdad por sexo, la probabilidad de inserción laboral de las mujeres es significativamente menor a la de los hombres. Lo que hace difícil que compitan en términos iguales con los hombres fuera de la casa.

Gráfica 2. Probabilidad de emplearse en distintas ocupaciones por nivel de calificación



Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

La doble vulnerabilidad bajo distintos escenarios

Dada la diversa influencia de las distintas variables por sexo, consideramos de interés identificar en qué tipo de ocupación se identifican la mayor probabilidad, en distintos escenarios: i) según la presencia de hijos y grado académico, ii) según condiciones migratorias, escolaridad y dominio del idioma inglés.

En el primer escenario, con la excepción de la licenciatura se observa que los hombres tienen mayor probabilidad de emplearse en ocupaciones de calificación alta, con o sin hijos. En las mujeres con hijos esto ocurre sólo en el caso de contar con un doctorado y en el resto de niveles escolares la mayor probabilidad corresponde a estar fuera de la fuerza de trabajo. Cuando no tienen hijos tienen mayor probabilidad de estar empleadas en ocupaciones de alta calificación cuando tienen maestría y doctorado. Podemos concluir que hay un patrón de

género debido a la desigual carga de las labores reproductivas y de cuidado entre hombres y mujeres (Ver cuadro 8 y cuadro 1 del anexo). Como sugieren Benería y Roldán (1987) y Szasz (1994) el rol reproductivo socialmente asignado a las mujeres determina las posibilidades y características de su inserción laboral.

Cuadro 8. Probabilidades de ocupaciones por tipo de calificación: escolaridad e hijos

Escolaridad	Sin hijos		Con hijos	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Licenciatura	Baja	Baja	Baja	Fuera F.T.
Maestría	Alta	Alta	Alta	Fuera F.T.
Profesional	Alta	No ocup	Alta	Fuera F.T.
Posgrado	Alta	Alta	Alta	Alta

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

En el segundo escenario donde se relacionan las condiciones migratorias, la escolaridad y el dominio del inglés con las probabilidades de ocuparse en distintos niveles de calificación, de la cual resultan cuatro combinaciones: contar con ciudadanía y dominio del inglés, sólo el inglés, solo la ciudadanía y ninguna de las dos. La mejor combinación para hombres y mujeres es el primero que da la mayor probabilidad de emplearse en ocupaciones de alta calificación, cualquiera que sea el grado académico. En la segunda combinación ocurre lo mismo para los hombres, con la excepción de aquellos que cuentan con licenciatura. Las mujeres tienen mayor probabilidad de ocuparse en este tipo de ocupaciones sólo en el caso de maestría y doctorado. Con licenciatura su mayor probabilidad se da en ocupaciones de baja calificación o fuera de la fuerza de trabajo con un grado académico profesional.

Por último, no parece haber divergencia entre el caso de no contar con inglés y ni con ciudadanía ni con el dominio del inglés. En la peor de las combinaciones: para ellos significa

estar empleado en ocupaciones de baja calificación y para ellas estar fuera de la fuerza de trabajo. En suma, se aprecia que la ciudadanía es importante, pero el dominio del inglés lo es más. Al igual que en el análisis anterior las mujeres tienen mayor probabilidad de estar fuera de la fuerza de trabajo que los hombres, lo que sugiere que hay un modelo del proveedor masculino y la encargada del cuidado del hogar y los hijos es la mujer. Solo en presencia de las condiciones óptimas se rompe el patrón (Cuadro 9 y Cuadro 2 del Anexo).

Estos resultados muestran como la vulnerabilidad como migrantes se intersecta con la vulnerabilidad de género, tal y como se menciona en la sección sobre migración y género.

Cuadro 9. Probabilidades de ocupaciones por tipo de calificación: escolaridad, idioma inglés y ciudadanía

Escolaridad	Hombres	Mujeres
Idioma y ciudadanía		
Licenciatura	Alta	Alta
Maestría	Alta	Alta
Profesional	Alta	Alta
Doctorado	Alta	Alta
Idioma		
Licenciatura	Baja	Baja
Maestría	Alta	Alta
Profesional	Alta	Fuera F.T.
Doctorado	Alta	Alta
Ciudadanía		
Licenciatura	Baja	Baja
Maestría	Baja	Fuera F.T.
Profesional	Baja	Fuera F.T.
Doctorado	Alta	Alta
No idioma no ciudadanía		
Licenciatura	Baja	Fuera F.T.
Maestría	Baja	Fuera F.T.
Profesional	Baja	Fuera F.T.
Doctorado	Alta	Baja

Fuente: elaboración propia con base en ACS, 2015.

Conclusiones

En las últimas décadas se ha presentado un aumento de la migración calificada de mexicanos a Estados Unidos, en la cual las mujeres han tenido una participación creciente. Este documento parte de reconocer que las migrantes profesionistas enfrentan una doble vulnerabilidad: como migrantes y de género. Examinamos las características de la inserción laboral de las migrantes calificadas en Estados Unidos frente a la migración masculina del mismo tipo, con la intención de indagar las distintas probabilidades de ocupar empleos de alta, media y baja calificación, así como encontrarse fuera de la fuerza de trabajo.

Las hipótesis planteadas se comprueban, los hombres tienen mayor probabilidad de estar ocupados en cualquier nivel de calificación, en tanto que las mujeres se da fuera de la fuerza de trabajo.

Por otra parte, los resultados de la estimación econométrica muestran que, efectivamente, existen diferencias estadísticamente significativas entre los resultados de la regresión para mujeres y hombres. En relación con las características socioeconómicas, los grupos de edad sólo resultaron significativos para los hombres en las ocupaciones de calificación alta y media, mientras que para las mujeres no tiene un efecto. Por el contrario, la situación conyugal y la presencia de hijos reducen la probabilidad de participar en ocupaciones alta, media y baja entre las migrantes calificadas. Respecto a las variables sobre capital humano, algunas especialidades de la formación académica fueron significativas sólo para las mujeres: negocios, humanidades y ciencias sociales en calificación alta y, en calificación media: negocios, ICMCC y ciencias sociales. Mientras que para los hombres la única especialidad significativa fue ciencias de la salud en ocupaciones de calificación media.

Cabe mencionar que los grados académicos, así como el dominio del inglés definitivamente incrementan la probabilidad de ocuparse en empleos de alta calificación, con alguna excepción. En lo que se refiere a las condiciones migratorias la ciudadanía sólo es un factor determinante para las mujeres. En tanto que los años de residencia registraron un efecto negativo para la MC masculina y tienen signo positivo entre la MC femenina en ocupaciones de alta calificación.

Nuestros escenarios ilustran el patrón de género de la migración calificada. En el primer escenario que combina el grado académico con la presencia de hijos, fue contundente la alta probabilidad para la población femenina de estar fuera de la fuerza de trabajo, con la salvedad de contar con doctorado. En el segundo escenario que relaciona las condiciones migratorias, la escolaridad y el dominio del inglés se encontró que la ciudadanía es importante, pero el dominio del inglés lo es más. Aquí también resaltan las desigualdades de género: las mujeres tienen mayor probabilidad de estar fuera de la fuerza de trabajo que los hombres, sólo en presencia de las condiciones óptimas se rompe el patrón.

En suma, hay una situación de desventaja para las migrantes calificadas, en comparación con sus congéneres varones. Si bien es cierto que hay un grupo de mujeres que ha roto las barreras de género en términos de avanzar en su formación académica y competir en el mercado de trabajo, todavía persisten normas, estereotipos culturales y arreglos institucionales que limitan su participación laboral en condiciones óptimas, en casi todas las sociedades con algunas diferencias. La carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado ha sido asignada socialmente a ellas, situación que repercute en la participación laboral. Para ello se requiere políticas de conciliación con corresponsabilidad social donde las tareas de trabajo doméstico y cuidados no remunerado sean compartidas entre mujeres y hombres, así como entre el Estado, el mercado y la sociedad.

Anexo

Cuadro 1. Probabilidades de ocupaciones por tipo de calificación: escolaridad e hijos

	Hombres				Mujeres			
Sin hijos								
	Alta	Media	Baja	Fuera FT	Alta	Media	Baja	Fuera FT
licenciatura	0.31	0.17	0.44	0.08	0.24	0.15	0.34	0.27
Maestría	0.46	0.23	0.24	0.07	0.41	0.13	0.20	0.26
Profesional	0.47	0.14	0.36	0.03	0.26	0.21	0.19	0.34
Posgrado	0.76	0.11	0.03	0.10	0.61	0.04	0.26	0.08
Con hijos								
licenciatura	0.29	0.19	0.42	0.10	0.17	0.09	0.28	0.46
Maestría	0.43	0.26	0.23	0.09	0.31	0.08	0.17	0.45
Profesional	0.45	0.16	0.35	0.04	0.18	0.12	0.15	0.55
Posgrado	0.72	0.12	0.03	0.13	0.53	0.03	0.26	0.18

Cuadro 2. Probabilidades de ocupaciones por tipo de calificación: Idioma inglés y ciudadanía

	Hombres				Mujeres			
Idioma ciudadanía								
	Alta	Media	Baja	Fuera F.T.	Alta	Media	Baja	Fuera F.T.
Licenciatura	0.46	0.19	0.27	0.08	0.35	0.22	0.25	0.18
Maestría	0.60	0.22	0.12	0.06	0.56	0.17	0.12	0.15
Profesional	0.63	0.15	0.20	0.03	0.36	0.30	0.13	0.22
Doctorado	0.84	0.08	0.01	0.07	0.77	0.06	0.14	0.04
Idioma								
Licenciatura	0.34	0.18	0.41	0.07	0.23	0.12	0.34	0.30
Maestría	0.50	0.24	0.20	0.07	0.42	0.11	0.19	0.28
Profesional	0.51	0.15	0.32	0.03	0.26	0.18	0.19	0.38
Doctorado	0.79	0.10	0.02	0.09	0.63	0.04	0.24	0.09
Ciudadanía								
Licenciatura	0.17	0.17	0.57	0.10	0.16	0.12	0.38	0.35
Maestría	0.31	0.26	0.33	0.10	0.31	0.11	0.23	0.34
Profesional	0.30	0.16	0.50	0.04	0.18	0.17	0.21	0.44
Doctorado	0.64	0.14	0.04	0.17	0.52	0.04	0.32	0.12
No idioma no ciudadanía								
Licenciatura	0.10	0.13	0.69	0.08	0.08	0.05	0.41	0.45
Maestría	0.21	0.23	0.47	0.09	0.18	0.06	0.28	0.49

Profesional	0.19	0.13	0.65	0.04	0.10	0.08	0.24	0.59
Doctorado	0.57	0.16	0.08	0.19	0.34	0.02	0.44	0.20

Referencias bibliográficas

- Benería, L. y M. Roldán (1987). *The Crossroads of Class and Gender*. Chicago.
- Caicedo, M. (2012). Participación económica de mujeres latinoamericanas y caribeñas en Estados Unidos. *Revista Gaceta Laboral*, 18(1), 5-33.
- Calva-Sánchez, L. y R. Alarcón (2015). La integración laboral precaria de los migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al inicio del siglo XXI. *Papeles de Población*, 21(83), 9-39.
- Cárdenas, M. (1983). *La función social de las esposas de los migrantes a los Estados Unidos: el caso de Chavinda, Michoacán*. Paper presented at the Primer Foro Regional sobre Investigación y Cambio Social en Michoacán, Zamora, Michoacán.
- Cerrutti, M. y D. Massey (2004). Trends in Mexican migration to the United States, 1965–1995. En J. Durand y D. Massey. *Crossing the border: Research from the Mexican Migration Project* (ed). New York, NY: Russell Sage Foundation, 17-44.
- Delgado, W. R. (2016). *La migración mexicana altamente calificada: elementos para una política nacional en ciencia y tecnología*. México: CONACyT - UNESCO.
- Docquier, F., Lowell, B. Lindsay y A. Marfouk (2009). A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration. *Population and Development Review*, 35(2), 297–321.
- Domínguez, L., F. Brown (2013). Diferencias de género en la elección del sitio de trabajo en un contexto de crisis. *Revista Cepal*, 111, 83-102.
- Elson, D. (1999). Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues. *World Development*, 27(3).
- Eurostat (2010). *EU Labour Force Survey*.
- Feixa, C. (2007). Generación Uno Punto Cinco. *Revista de Estudios de Juventud*, 80.
- Feliciano, C. (2008). Gendered Selectivity: U.S. Mexican Immigrants and Mexican Nonmigrants, 1960–2000. *Latin American Research Review*, 43(1), 139-160.
- García, B. y E. Pacheco (2000). Esposas, hijos e hijas en el mercado de trabajo de la Ciudad de México en 1995. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 15(1), 35-63.
- Gaspar, S. y M. Chávez (2016). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Revista Problemas del Desarrollo*, 185(47), 81-116.
- González-Becerril, J. G. (2005). Inserción laboral de los migrantes calificados de origen mexicano en Estados Unidos, 1990-2000. *Revista Argentina de Sociología*, 3(5), 88-106.
- Gottfried, H. (2013). *Gender, Work, and Economy. Unpacking the Global Economy*. U.K.: Cambridge.
- International, O. f. M. (2010). *Migration and Gender*.
- Kanaiaupuni, S. M. (2000). Reframing the migration question: An analysis of men, women, and gender in Mexico. *Social Forces*, 78(4), 1311–1347.
- Lowell, L. y C. Pederzini (2012). Gender differentials in emigration by level of education: Mexican-born adult migrants in the United States. En C. Pederzini (Ed.), *Migration and remittances from Mexico. Trends, impacts and new challenges*. Reino Unido: Lexington Books, 95–118.

- Maldonado, V. y T. Rendón (2004). *Vinculos entre el trabajo doméstico, segregación ocupacional y diferencias de ingreso por sexo en el México actual*. México: Instituto de Estudios del Trabajo.
- Man, G. (2004). Gender, work and migration: Deskillling Chinese immigrant women in Canada. *Women's Studies International Forum*, 27, 135– 148.
- Martínez, J. (2008). *La migración calificada en América Latina: viejos, persistentes y nuevos temas*. Paper presented at the Seminario Internacional Diásporas y Circulación de Talentos, ¿Una movilidad al servicio del desarrollo en América Latina?
- Meares, C. (2010). A fine balance: Women, work and skilled migration. *Women's Studies International Forum*, 33, 473–481.
- OECD. (2017). *G20 global displacement and migration trends report 2017*.
- Orozco, A. (2007). *Cadenas globales de cuidado*. Naciones Unidas.
- Ramírez-García, T. y L. Gandini (2016). Trabajadoras calificadas: las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada. *RELAP*, 10(13), 33-56.
- Rodríguez, C. (2013). La cuestión del cuidado: ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista Cepal*, 106, 23-36.
- Rodríguez, M. (2014). Las mujeres migrantes como protagonistas de la migración calificada en América Latina y el Caribe. En P. Galeana (Ed.), *Historia comparada de las migraciones en las Américas*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Stone, P. (1994). Assessing gender at work: evidence and issues. En J. Jacobs (Ed.), *Gender inequality at Work* Thousand Oaks: Sage.
- Szasz, I. (1994). Migración y relaciones sociales de género: aportes desde la perspectiva antropológica. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 9(1), 129-150.
- Vázquez, M. y Lilia Domínguez (2017). *¿En qué tipo de ocupaciones están los mexicanos profesionistas en EEUU? Comparativo con una selección de países*, Documento de trabajo.
- Walby, S., Gottfried, H., Gottschall, K. y Osawa, M. . (2016). *Gendering the Knowledge Economy Comparative Perspectives*. Londres: Palgrave.
- Zhou, M. (2003). Contemporary Trends in Immigration to the United States: Gender, Labor-Market incorporation, and Implications for Family Formation. *Migraciones Internacionales*, 2(2), 76-96.