



Equidad y Desarrollo

ISSN: 1692-7311

ISSN: 2389-8844

Universidad de La Salle

Aragonés, Ana María; Salgado, Uberto
Migración de talentos mexicanos: mitos y realidades*
Equidad y Desarrollo, núm. 38, e1419, 2021
Universidad de La Salle

DOI: <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss38.1>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=95776118001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UAEH redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

Migración de talentos mexicanos: mitos y realidades*

Ana María Aragonés**

Uberto Salgado***

1

Palabras clave

Migración calificada,
inserción laboral,
STEM

Clasificación JEL

F22, J60, J24

Resumen

En esta investigación se presentan los resultados preliminares de una encuesta aplicada por medio de una plataforma digital a 660 migrantes mexicanos altamente calificados que se encuentran trabajando en diversos países. Uno de los objetivos consistió en documentar las formas de inserción laboral en los países de destino con el fin de constatar una idea generalizada en la literatura especializada, la cual sugiere que los mexicanos calificados, están siendo subutilizados o sobreocupados en los mercados laborales de destino. Se analizaron diversos aspectos como el nivel de estudios, el dominio del idioma, lugar de obtención de los grados, posibles formas de discriminación, acceso a derechos laborales, entre otros, asociados al éxito o fracaso de su vida profesional. Los resultados indican que hay algunos mitos en relación con la migración calificada mexicana cuando se señala su baja inserción laboral o la falta de acceso a derechos laborales.

Cómo citar este artículo: Aragonés, A. M., & Salgado, U. (2021). Migración de talentos mexicanos: mitos y realidades. *Equidad y Desarrollo*, 38, e1419. <https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss38.1>

Recibido: 8 de agosto de 2021. **Aceptado:** 15 de diciembre de 2021

Publicación final: 20 de enero de 2022

* Artículo de investigación.

Agradecemos el apoyo de la DGAPA a través del proyecto PAPIIT IN301819 y al Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM por las facilidades prestadas para la realización de esta investigación. Asimismo, agradecemos a la Mtra. Sofía Orozco y a los participantes de la RED global MX; También agradecemos el apoyo de Ana Elisa Ramos y Ángeles López por la búsqueda y sistematización de los datos del presente trabajo.

** Doctora en Derecho laboral, UNAM ✉ amaragones@gmail.com;

🔗 <https://orcid.org/0000-0003-0998-0482>

*** Candidato a Doctor en Economía, UNAM. ✉ ubertosalgado@comunidad.unam.mx;

🔗 <https://orcid.org/0000-0003-0259-1011>



Migration of Mexican Talent: Myths and Realities

Abstract

This research presents the preliminary results of a survey applied through a digital platform to 660 highly qualified Mexican migrants working in different countries. One of the objectives was to document the forms of labor insertion in the destination countries to confirm a generalized idea in the specialized literature, which suggests that qualified Mexicans are being under-utilized or over-employed in the destination labor markets. Several aspects were analyzed, such as level of studies, language proficiency, place of obtaining degrees, possible forms of discrimination, and access to labor rights, among others, associated with the success or failure of their professional life. The results indicate some myths related to skilled Mexican migration when their low labor market insertion or lack of access to labor rights is pointed out.

Keywords

Skilled migration,
labor market insertion,
STEM

Introducción

Las asimetrías entre países generan excedentes de población trabajadora, lo cual obliga al desplazamiento hacia mercados laborales internacionales, casi siempre bajo el signo de la vulnerabilidad en el marco de los llamados factores ‘expulsión/atracción’. Este binomio puede surgir como una forma de complementariedad y equilibrio entre los factores de la producción internacionales, sin embargo, es todo lo contrario en la medida en que se vinculan regiones tanto desarrolladas como subdesarrolladas bajo el signo del conflicto y son sus contradicciones estructurales propias las que modulan para dar forma a una relación asimétrica.

Nuestra propuesta teórica es que los patrones migratorios van cambiando sus características en función de las necesidades de los patrones de acumulación, los que “se van modificando a partir de las crisis estructurales de la economía, resultado del desgaste de los modelos que obliga a su reestructuración” (Valenzuela, 1990, 177). Estos procesos de ajuste modifican las condiciones de los mercados laborales y los patrones migratorios responden a las necesidades de nuevos perfiles laborales, de ahí sus características cambiantes a lo largo de la historia migratoria.

Valenzuela Feijoo ha identificado diversos patrones de acumulación: El modelo ‘primario exportador’ que surgió a mediados del siglo XIX hasta finales de los años treinta del siglo XX. La Segunda Guerra Mundial marcó la transición hacia el periodo llamado ‘industrialización sustitutiva de importaciones’, una vez que este modelo se desgastó se iniciaría el patrón ‘secundario exportador’ y con éste el surgimiento del neoliberalismo (Valenzuela, 1990). Bajo esta perspectiva señalamos que:

...a diversos patrones de acumulación corresponden diferentes patrones migratorios que satisfacen los requisitos de la acumulación capitalista y las exigencias de sus mercados laborales. De esta forma podríamos hablar de tres grandes patrones migratorios: a) las migraciones clásicas (siglo XIX-principios del siglo XX), b) migraciones en el fordismo y la sustitución de importaciones (1945-1970) y c) las migraciones en la globalización y el neoliberalismo (1980-2009). (Aragón & Salgado, 2014a, p. 234).

El nuevo patrón migratorio surgido en forma intensiva en la última década del siglo pasado y convertido en masivo en el siglo XXI, está formado prioritariamente por migrantes altamente calificados que responden a las necesidades de la llamada economía del conocimiento. La mayoría de los países desarrollados estimularon sus inversiones profundizando el modelo de la economía del conocimiento, cómo la mejor fórmula para superar la debacle de la crisis del 2008 (Aragón & Salgado, 2014b). Sin embargo, se vieron obligados a incorporar en forma masiva a talentos mundiales debido, en primer lugar, a conflictos demográficos internos asociados a bajos niveles de fecundidad que afectaron negativamente el equilibrio de los mercados laborales ante la reducción de la población económicamente activa. En segundo lugar, ante la insuficiencia de graduados universitarios, particularmente en las carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas por sus siglas en inglés), circunstancias que, en conjunto explican la necesidad de fuerza de trabajo extranjera para satisfacer las demandas de la economía digital, las innovaciones tecnológicas y los programas de la cuarta revolución científico-tecnológica (Aragón & Salgado, 2014a)

Por su parte, los migrantes altamente calificados se vieron forzados a buscar nuevos destinos ante las carencias de sus países de origen, tanto por desempleo como por inadecuadas condiciones para desarrollar sus potencialidades. Si bien se trata de profesionales con altos niveles de calificación, no es extraño que también

sean sujetos a la explotación global neoliberal (Jordan, 2017) así como a ciertos grados de vulnerabilidad.

El Banco Mundial afirma que a los países desarrollados les urge contratar migrantes altamente calificados para evitar pérdidas económicas a nivel global que podrían alcanzar los 10 trillones de dólares para 2030 o el 10 % del PIB global; señala además que el crecimiento del 3 % en el stock de trabajadores migrantes de los países menos hacia los más desarrollados, generaron ganancias para la economía global de 356 billones de dólares en 2015 (Papademetriou et al., 2015).

Los datos confirman que la estrategia se ha puesto en marcha. Por ejemplo, en Estados Unidos entre 2011-2015 el 48 % de los migrantes que entraron en esas fechas eran portadores de grados universitarios, un incremento sustancial si se compara con el 33 % que llegaron entre 2007-2008 en plena crisis o el 27 % llegado en 1990 (Batalova et al., 2016). De acuerdo con la Organización y la Cooperación para el Desarrollo Económico [OCDE] el intenso movimiento de migrantes altamente calificados en los últimos años a nivel global creció un 70 % más que en la década anterior, generando 31 millones de migrantes altamente calificados en 2013. Uno de los efectos esperados en la medida en que la demanda puede resultar superior a la oferta internacional, consiste en que se pueda generar una ‘competencia mundial por los talentos’ lo que debería tener un efecto positivo sobre estos migrantes. Sin embargo, algunos autores niegan esta posibilidad, por el contrario, afirman que la competencia se produce entre ellos mismos y con los nativos de los países receptores causando ansiedad, así como reacciones raciales que exacerban la precariedad de los migrantes calificados (Yeoh & Lam, 2016).

En cuanto a las políticas migratorias relacionadas con los estudiantes internacionales que cursan carreras relacionadas con profesiones STEM en las universidades de los países receptores, se han ido flexibilizando, muy especialmente Estados Unidos. Este país recibe la mayor cantidad de estudiantes extranjeros en áreas STEM y desde 2008 se les permite buscar trabajo mientras realizan sus estudios bajo el programa “STEM *Optional practical training*”. Una vez graduados, se les otorga tiempo extra para encontrar un trabajo (Bier, 2020), lo cual facilita el camino para la residencia permanente. En este sentido habría que recordar al presidente Barak Obama quien afirmaba que “era mejor incorporar a esos estudiantes y darles todas las facilidades para evitar que fueran los futuros competidores al regresar a sus países de origen” (Bidwell, 2014, p. 1). Esta realidad también la viven los países de la Unión Europea, quienes confirman el incremento de más del doble de los estudiantes entre 2000-2010 pasando de 800.000 a 1.700.000. En Estados Unidos

el número de visas para estudiantes chinos aumentó más de ocho veces al pasar de 22.000 en 2005 a 189,000 en 2012 (Papademetriou & Sumption, 2011); mientras que para 2019 la cifra fue de 119.542 visas de acuerdo con datos del Bureau of Consular Affairs, U.S. Department of State.

Migrantes calificados, posibilidades y adversidades

El concepto de migrante altamente calificado, si bien es una categoría muy amplia, en general caracteriza a profesionistas que por lo menos han obtenido un grado universitario y pueden trabajar en oficios tales como científicos, ingenieros, profesionales de la salud, educadores y especialistas en tecnología (Czaika, 2018). Se les suele considerar una minoría privilegiada, aunque en realidad abarca a un grupo muy heterogéneo (Favell et al., 2007). Es decir que, a pesar de haber cursado grados universitarios no todos lograrán integrarse al mercado laboral, de acuerdo con sus niveles educativos. Otros autores consideran que hablar de ‘una élite global o transnacional’ sólo puede atribuirse a un número reducido de profesionistas, en tanto que la mayoría enfrenta diversas dificultades en el mercado laboral (Weronika & Wise, 2019). A continuación, se presentan algunos de los conceptos más destacados que dan cuenta de las distintas explicaciones por las que han discurrido los flujos de migrantes calificados.

A.-Fuga de cerebros. Desperdicio de talento (*Brain Drain. Brain Waste*).

Un primer concepto fue el de fuga de cerebros o *brain drain* que considera a la migración calificada como “...una pérdida de talentos para los países menos desarrollados, ... pues en lugar de beneficiar al país expulsor lo afectan en forma considerable” (Aragón & Salgado, 2013, p. 130).

Desde nuestro punto de vista, esos talentos emigran, en su gran mayoría, forzados ante la falta de condiciones para desarrollar todas sus potencialidades creativas, resultado de los exiguos presupuestos aplicados para educación, investigación, ciencia, tecnología, sectores considerados como no prioritarios en los proyectos nacionales de muchos de los países origen de esos flujos migratorios. Por estas razones, el concepto ‘fuga de cerebros’ es erróneo en la medida en que asigna a los migrantes la responsabilidad de su partida, cuando las causas tienen que ver con carencias estructurales de sus países que los obliga a buscar nuevos horizontes.

En esa medida, los migrantes calificados, a pesar de sus grados universitarios, no escapan a contextos de vulnerabilidad en la medida en que migrar, fue en muchas ocasiones una necesidad y no una opción.

6 En el marco de esta debilidad surge otro concepto, desperdicio de talento *brain waste*. Este alude a una situación de subocupación laboral, indistinto a sus niveles académicos lo cual repercute no sólo negativamente sobre ellos, sino sobre sus familias y país de origen; las causas por las que estos talentos se ven enfrentados a ‘desperdicio de talento’, no son claras. En ocasiones el factor discriminación también parece jugar un rol importante que impide la correcta correspondencia entre calificación y empleo. En la literatura se ha mencionado con cierto énfasis que entre los migrantes calificados, sobre todo aquellos con profesiones STEM, los asiáticos ocupan mejores posiciones que los latinoamericanos o europeos del este (Borjas, 2018); al mismo tiempo, se menciona que el desempeño de los mexicanos en el mercado laboral estadounidense es claramente peor que el de los otros grupos (Mattoo et al., 2008), a pesar de que, si bien hubo un esfuerzo masivo para incrementar los niveles educativos en México, la cantidad fue correspondiente con la calidad (Papademetriou & Hooper, 2019).

La consecuencia es muy grave para estos migrantes calificados porque trabajan en condiciones de subocupación o sobrecalificación, repercutiendo fatalmente en sus salarios. El Migration Policy Institute [MPI] menciona que uno de cada cuatro migrantes altamente calificado está subocupado o desempleado en una proporción mayor que los nativos (25 % sobre 18 % respectivamente) es decir, se confirmaría que enfrentan el llamado *brain waste* (Batalova et al., 2016). Otra de las razones que explicaría este ‘desperdicio de talento’ sería un bajo dominio del inglés. Sin embargo, no queda claro como probar que el aplicante domina o no el idioma, tanto en el caso que se trate del sistema de puntos como de cuotas. Se señala que en ocasiones los reclutadores revisan las aplicaciones y lo primero que les salta a la vista son los apellidos, extranjeros o no, y en muchas ocasiones ese dato es determinante para que la propuesta no continúe con el proceso; en otras ocasiones no se toman en cuenta otras compensaciones académicas en relación con el dominio del idioma (Stijn et al., 2013). Resulta difícil afirmar el no dominio del idioma a través de un expediente laboral, pero suele ser determinante si no hay experiencia laboral o si consideran que puede existir un ‘abismo cultural’ (Oreopoulos, 2011).

Otro factor involucrado en el llamado ‘desperdicio de talento’ tiene que ver con la devaluación de los títulos extranjeros, es decir, la falta de reconocimiento de los diplomas en el país receptor. Las posibilidades para certificar los títulos suelen

ser procesos muy complicados y costosos, suele haber poca claridad en relación con los requisitos que tendrían que cumplir. La falta de certificación de los títulos universitarios tiene graves repercusiones para el migrante al quedar expuesto a diversas inequidades que le impiden una correcta integración a los mercados laborales, afectando la percepción salarial, a pesar de tener las credenciales para recibir el salario justo (Sumption, 2013).

En todos estos procesos no se puede dejar de lado un posible fenómeno de discriminación. Por ejemplo, se señala que “las credenciales que provienen de países de bajos ingresos (FBFT, foreign born-foreigntrained), difícilmente podrán ejercer de acuerdo con sus niveles profesionales en naciones de altos ingresos” (Owusu & Sweetman, 2015, p. 113) cita, aunque si el país receptor enfrenta escasez de fuerza de trabajo entonces se pasa por alto la no certificación del título y pueden ser contratados. El fenómeno de discriminación parece confirmarse sobre todo en relación con centroamericanos, mexicanos, africanos y negros, contrariamente a lo que sucede con asiáticos y blancos en Estados Unidos, (Batalova et al., 2016; Papademetriou & Sumption, 2013; Papademetriou & Hooper, 2019). Sin embargo, los asiáticos en Canadá también pueden enfrentar este problema de discriminación (Oreopoulos, 2011).

B.- Ganancia de talentos. Circulación de talentos. (*Brain Gain. Brain circulation*)

Los conceptos señalados, hacen énfasis en los aspectos negativos que pueden enfrentar los migrantes calificados, pero en el marco de la ‘guerra por los talentos’ se han puesto en marcha nuevos conceptos que, por el contrario, subrayarían aspectos positivos de la migración de talentos. Algunos autores (Dodani & La-Porte, 2005; Portes, 2009) argumentan que la migración calificada sí tiene un efecto positivo gracias a que no sólo contribuye a igualar la oferta y demanda de la fuerza de trabajo profesional, sino que además transfiere conocimientos hacia sus países, que suelen estar más atrasados, lo anterior permite compensar la ‘pérdida’ de recursos humanos, que deriva en un apoyo para el desarrollo en sus regiones.

El concepto de ‘circulación de talentos’ o *brain circulation* (Saxenian, 2002) permite a los migrantes calificados generar un conjunto de estrategias con sus pares en el país de origen creando redes, empresas, foros, inversiones y de esta forma favorecer las innovaciones, así como el desarrollo tecnológico, utilizando en muchas ocasiones las propias patentes realizadas en los países de destino (Foley & Kerr, 2013). En Silicon Valley se han analizado los talentos chinos creadores

de innovaciones patentadas por ellos en Estados Unidos, que llevan a su país de origen. Lo que señalan algunos autores es que, las multinacionales estadounidenses acompañan a las innovaciones de las diferentes etnias a sus países origen, y el efecto inmediato es que son estas compañías las que se benefician con la apertura de nuevos mercados aprovechando las innovaciones patentadas por los talentos étnicos. Estas multinacionales van abriendo filiales en esos países, pero no incluyen socios locales, lo que impide la formación de empresas conjuntas. Lo mismo sucede con innovaciones patentadas en Silicon Valley por migrantes calificados de otras etnias de países como India y Taiwan (Foley & Kerr, 2013; Saxenian, 2002).

La revisión precedente permite afirmar que las formas de integración de los migrantes calificados no pueden desvincularse de las idiosincrasias de los países en los que se insertan, es decir, pueden ser aceptados en una región, pero discriminados en otras. En este sentido nos propusimos realizar nuestra propia investigación con el objetivo de analizar la situación de los talentos mexicanos que se encuentran laborando en diferentes países de Europa, Asia, América y Oceanía. Nuestro objetivo consistió en tratar de confirmar o refutar algunos de los supuestos que se esgrimen en relación con ellos, analizar sus formas de integración, el posible desperdicio de talento y su relación con México. En el siguiente apartado explicamos la metodología empleada para recopilar información de mexicanos altamente calificados en el extranjero, posteriormente desarrollamos un análisis descriptivo de los datos para conocer el perfil de los migrantes, las condiciones de inserción laboral y su interés por vincularse con México.

Propuesta metodológica

Entre enero a junio de 2019 llevamos a cabo el levantamiento de una encuesta por internet dirigida a mexicanos con altos niveles educativos que se encontraban residiendo en el extranjero; nuestra definición de migrante calificado se restringe solo a los niveles educativos formales de los migrantes (Czaika, 2018), y si bien es cierto que existen otras relacionadas con las habilidades o saberes de los migrantes que no necesariamente están vinculados a un grado académico oficial (Souto-Otero & Villalba-Garcia, 2015), la dificultad para medir esas capacidades nos impidió emplear una definición distinta a la relacionada con las credenciales académicas.

La encuesta se aplicó por medio del sitio *Surveymonkey* y se utilizó la metodología denominada como ‘bola de nieve’ que es empleada para obtener información sobre las poblaciones de difícil acceso. Esta técnica permite identificar al objeto de estudio a partir de un primer contacto con uno de los individuos que poseen las características de interés para el análisis y éste a su vez, brinda información de otro conjunto de personas que poseen esas mismas características (en este caso migrantes mexicanos con altos niveles de estudio); a través de esta metodología se desarrolla un muestreo por conveniencia que no es aleatorio, ni representativo de toda la población de interés¹. Por lo tanto, no es posible generalizar los resultados para el análisis de todo el fenómeno en su conjunto, pero aún a pesar de esto, lo que si muestran los datos es la existencia de una tendencia hacia el subempleo² entre los talentos mexicanos considerados en el estudio (Baltar & Gorjup, 2012).

La difusión de la encuesta contó con el apoyo de la Mtra. Sofía Orozco (subdirectora del Instituto de Mexicanos en el Exterior de la Secretaría de Relaciones Exteriores) quien nos brindó un primer contacto con miembros de la RED Global MX, programa gubernamental que busca contactar a la diáspora calificada mexicana con la finalidad de que ésta apoye en la promoción del desarrollo en México a través de su inserción en la economía del conocimiento; esta red tiene presencia en 35 países que se encuentran distribuidos en las regiones Asia-Oceanía, Canadá, EUA-Latinoamérica y Europa.

Se contactaron a 660 migrantes mexicanos altamente calificados que respondieron un cuestionario de 115 preguntas que abordaban temas relacionados a su perfil profesional, historial educativo, condiciones de inserción laboral en el país de destino y su vinculación con México. En la siguiente sección presentamos los datos más relevantes que se recabaron de este estudio.

1 Las cifras oficiales estiman que poco más de un millón de mexicanos altamente calificados reside en el exterior, convirtiendo a México en el principal país expulsor de Latinoamérica y ocupando la sexta posición a escala mundial (Instituto de los Mexicanos en el Exterior, 2016)

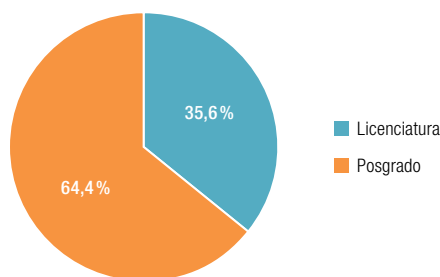
2 El subempleo implica laborar en ocupaciones que están por debajo de los niveles educativos del trabajador o en empleos que no aprovechan completamente las capacidades del trabajador (Arndt y Sundrum, 1980)

Perfil general de los mexicanos altamente calificados en el exterior

10

De los 660 participantes un 53 % de ellos eran mujeres y un 47 % hombres, casi el 70 % de la muestra tenía una edad entre los 20 y 40 años, es decir, se encontraban en plena edad productiva y solo cerca de un dos por ciento tenía una edad cercana a la jubilación (más de 60 años). En general se observaron altos niveles educativos, pues la proporción de mexicanos con posgrados casi duplica a los que tienen licenciatura (Figura 1).

Figura 1. Nivel de estudios de los migrantes calificados mexicanos (porcentajes).



Fuente: elaboración propia.

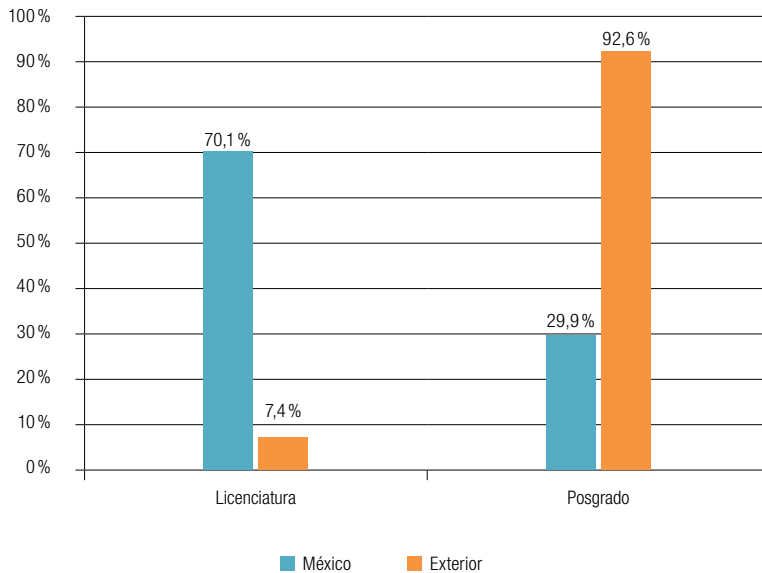
Un eje importante para nuestro trabajo consistió en analizar el lugar de estudios del último grado conseguido, decidimos mantener esta división en los datos para relacionarlo con la inserción laboral, así como sus niveles de estudio, en la medida en que la literatura señala diferencias en la integración laboral entre aquellos que estudian en el país de origen o en el extranjero. Considerando esto, pudimos observar que cerca del 54 % de estos mexicanos habían realizado sus grados en el extranjero, mientras que un 46 % los obtuvo en México. Al cruzar esta información respecto a los niveles educativos, se observó que los mexicanos con estudios en el extranjero poseen en mayor medida títulos de posgrados (maestría y doctorado), mientras que los que realizaron sus estudios en México tienen una mayor participación en los estudios a nivel de licenciatura (véase Figura 2).

En algunas investigaciones se ha señalado que los migrantes con posgrados en áreas STEM juegan un papel importante al impulsar la innovación, investigación y el desarrollo además de proporcionar tanto liderazgo como emprendimiento (House

of Lords, 2013; Roach & Skrentny, 2019); para analizar esto y dada la gran participación que tienen los posgrados entre los mexicanos encuestados (véase figura 1), construimos un análisis donde solo se consideró a los migrantes con posgrados (425 individuos) y cruzamos esa información respecto al área de conocimiento, se encontró que cerca de la mitad de ellos (48 %) realizó sus estudios en las áreas STEM, seguidos de un 35 % en las ciencias sociales y un 17 % en humanidades/artes.

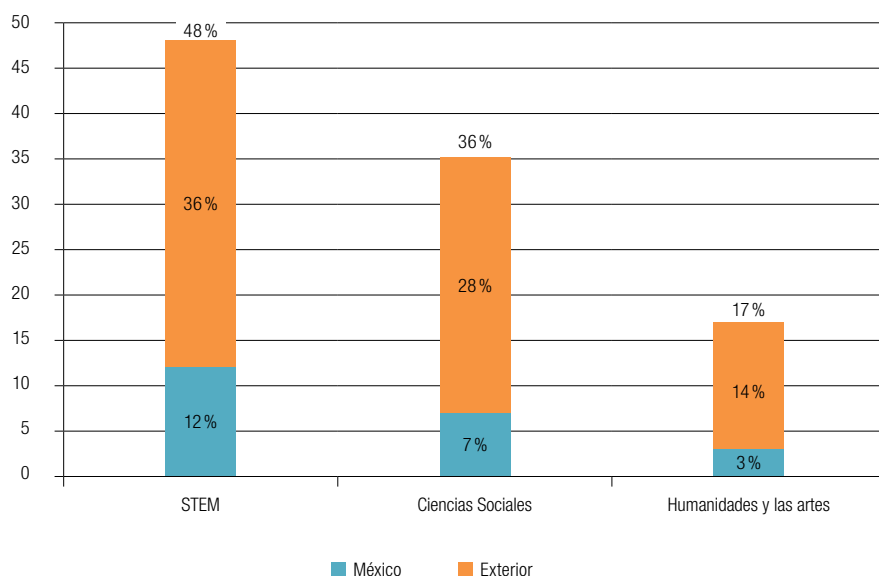
En la figura 3 se desagregaron los porcentajes mencionados en el párrafo anterior en función del lugar en el que los mexicanos llevaron a cabo sus estudios; éste muestra que los mexicanos con posgrados en el extranjero tienen una mayor participación en todas las áreas de conocimiento respecto a los que realizaron sus posgrados en México, sin embargo, la mayor proporción de los que tienen estudios en el extranjero se presenta en los campos de conocimiento STEM con un 36 %; este porcentaje implica que uno de cada tres encuestados que tenía posgrado, representa a un trabajador altamente especializado en áreas STEM que no fue aprovechado por México.

Figura 2. Migrantes mexicanos por nivel de estudios y lugar en el que realizaron sus estudios (porcentajes).



Fuente: elaboración propia

Figura 3. Migrantes mexicanos con posgrados divididos por lugar de estudios y área de conocimiento en la que realizaron sus estudios (porcentajes).



Fuente: elaboración propia

Ante la incapacidad de los países en vías de desarrollo para absorber a sus trabajadores más educados, una parte importante de los países receptores de migrantes calificados han buscado diversos mecanismos para atraer a este tipo de trabajadores, utilizando principalmente el sistema de cuotas (tal es el caso de Estados Unidos) o el sistema de puntos (algunos ejemplos se pueden observar en Canadá, Reino Unido, Nueva Zelanda, Australia) con la finalidad de facilitar el ingreso a migrantes que cumplen con las exigencias de la economía del conocimiento, en algunos casos les ofrecen beneficios como exenciones fiscales, viajar con su familia o garantizarles empleo a su pareja, entre algunas otras medidas dependiendo de cada país (Aragonés & Salgado, 2014b).

Además, los países receptores han llevado a cabo prácticas de reclutamiento y retención de estudiantes internacionales por medio de extensiones temporales a sus visas de estudiante para que busquen empleo una vez terminados sus estudios, o incluso les permiten laborar mientras realizan sus estudios con la finalidad de incorporarlos a sus mercados laborales (Aragonés & Salgado, 2014b).

Migrantes mexicanos calificados que realizaron sus estudios en el exterior

Para comprobar si los países de destino aplicaron alguna política de retención sobre los mexicanos calificados que realizaron sus estudios en el exterior (356 individuos), se les preguntó si mientras estaban realizando sus estudios en ese país realizaron simultáneamente alguna actividad laboral, 62 % respondió que sí; a éstos, se les preguntó si habían obtenido un pago por esa actividad y 97 % dijo que sí, el 65 % de ellos señaló que ese trabajo lo desempeñó en el sector privado, 30 % en el sector público y solo un 5 % en una organización social.

Un elemento relevante para analizar la correcta inserción laboral lo asociamos al tipo de trabajo desempeñado mientras realizaban sus estudios, la pregunta a responder era “¿ese trabajo estaba relacionado con sus estudios?”, el 80 % de ellos respondió que sí; adicionalmente se les preguntó si las labores desempeñadas en ese mismo trabajo fueron importantes para obtener experiencia en su campo de conocimiento y 81 % contestó afirmativamente.

Estos resultados indicarían que los países de destino están aplicando políticas de retención a los estudiantes internacionales ya que, al permitirles trabajar con una visa de estudiante, lo que buscan es incorporarlos al mercado laboral y no en cualquier tipo de trabajo, sino en uno que se relacione con su campo de conocimiento (Klimaviciute, 2017).

Para profundizar sobre la dinámica laboral y las condiciones de inserción de los migrantes mexicanos calificados, en la siguiente sección se analizan los datos relacionados con la actividad laboral de los encuestados.

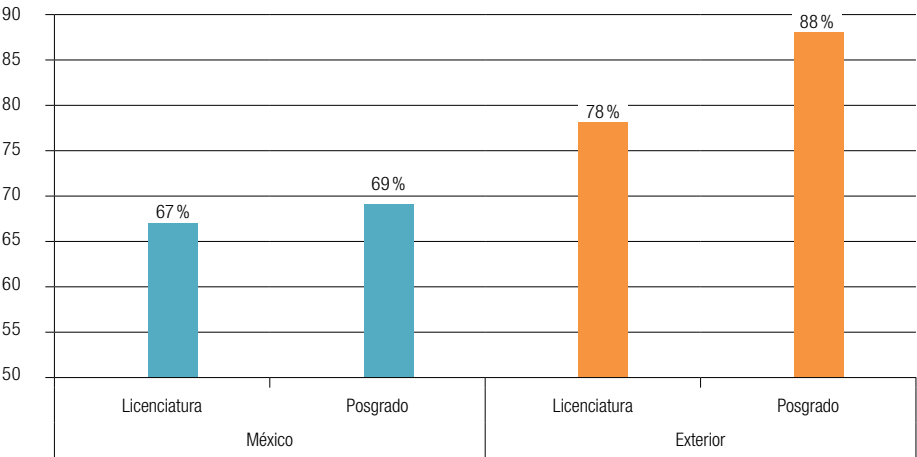
Dinámica laboral de los migrantes mexicanos calificados.

Sobre la condición laboral del total de los migrantes mexicanos altamente calificados (660 personas) se encontró que cerca del 89 % estaba desempeñando alguna actividad laboral; sobre este conjunto de personas se profundizó, con el fin de comprender acerca de sus condiciones de inserción laboral, con la idea de averiguar si se evidenciaba desperdicio de talento entre ellos (Banerjee et al., 2019). Para analizar esto, se les preguntó si la actividad que realizaban en el país de destino estaba directamente relacionada con su profesión y para comprobar si existía una desvalorización de los grados obtenidos en el país de origen, realizamos un cruce de esta información respecto al lugar de estudios. Lo que encontramos fue una importante diferencia entre los que estudiaron en México (68 % de ellos estaban correctamente insertados) y los que lo hicieron en el extranjero (87 % correctamente insertados).

14

Para complementar este análisis se cruzó la información sobre la correcta inserción laboral, el lugar de estudios y nivel de estudios; este análisis es relevante pues los países desarrollados se han vuelto cada vez más selectivos con la migración calificada al buscar trabajadores con conocimientos especializados. El resultado de este análisis se observa en la figura 4, donde los migrantes que han realizado sus estudios de posgrado en el extranjero muestran los mayores niveles de correcta inserción laboral (88 %) en comparación con el resto de todas las categorías; por tanto, se observa un patrón de alta selectividad entre los migrantes calificados considerados en la encuesta.

Figura 4. Migrantes mexicanos que tienen una correcta inserción laboral por nivel de estudios y lugar de estudios.



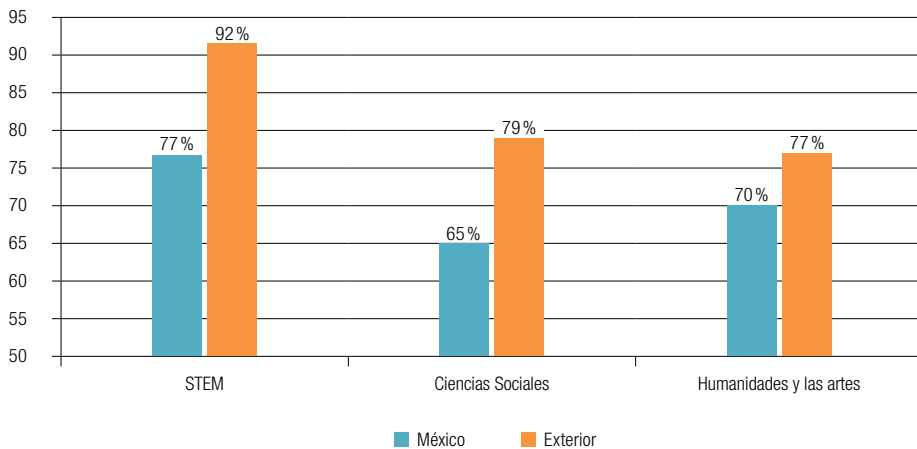
Fuente: elaboración propia

En la figura 1 se observa que los migrantes con estudios de posgrado tienen una gran participación en la muestra, por lo tanto, procedimos a realizar un cruce de información considerando solamente a los trabajadores con posgrado respecto al lugar de estudios, el nivel de estudios, así como el área de ocupación. En la figura 5 se observa que los migrantes con estudios en el extranjero, tienen en mayor proporción una correcta inserción laboral respecto a todos los campos de conocimiento de las ocupaciones, sin embargo, el mayor porcentaje se observa en las ocupaciones STEM donde el 92 % se inserta exitosamente.

Estos resultados pueden relacionarse con el fenómeno que se ha denominado como ‘degradación de los títulos’ o falta de ‘certificación’ lo que sucede en caso de que los títulos sean obtenidos en el país origen y afecta gravemente la correcta inserción laboral; debido a esto, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] ha señalado la urgencia de apoyar programas que faciliten el reconocimiento de las credenciales o habilidades de los migrantes, pues a menudo los sistemas de validación suelen ser muy complejos, en parte, debido a que en el proceso intervienen la secretaría de trabajo del Estado, los centros educativos y las cámaras empresariales con el objetivo de verificar que el trabajador cumpla con los estándares que demanda el mercado laboral; proceso que requiere engorrosos procedimientos burocráticos que toman demasiado tiempo y suelen ser muy costosos (International Labour Office [ILO], 2017).

“Los migrantes con estudios en el extranjero, tienen en mayor proporción una correcta inserción laboral respecto a todos los campos de conocimiento de las ocupaciones, sin embargo, el mayor porcentaje se observa en las ocupaciones STEM donde el 92 % se inserta exitosamente”.

Figura 5. Migrantes con posgrados y que están correctamente insertados laboralmente divididos por el lugar donde realizaron sus estudios y la ocupación por área de conocimiento.

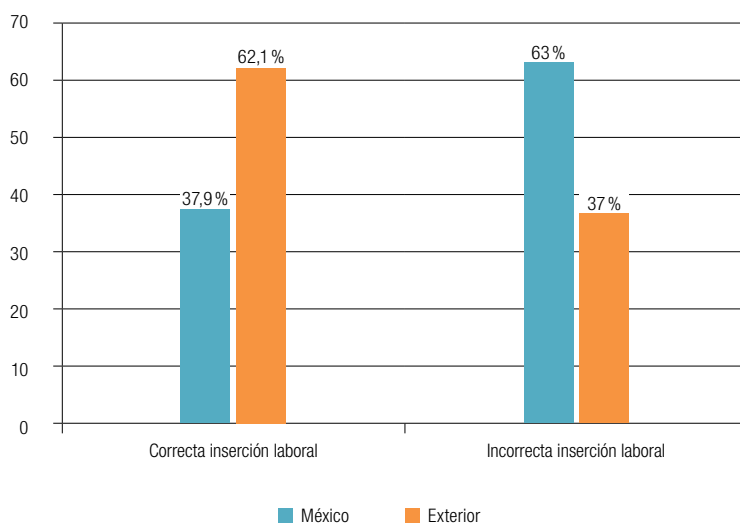


Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta la situación sobre el reconocimiento de los grados obtenidos fuera y dentro de México, relacionamos esta situación con una posible baja competencia del idioma que suele ser el inglés, factor considerado de enorme importancia no sólo para una correcta inserción laboral, sino para conseguir un mejor empleo, así como tener un mayor desempeño en el ámbito laboral, sobre todo si se trabaja en un entorno multicultural (Clement & Murugavel, 2018).

Al respecto, realizamos un análisis en el que solo se tomó en cuenta a los migrantes que señalaron dominio del inglés, el objetivo consistía en observar si había relación entre el idioma inglés y la mejora de condiciones para la inserción laboral. Esto lo cruzamos con los datos relacionados al lugar de origen de los estudios, el resultado de este análisis se puede observar la figura 6. Se muestra que, a pesar de dominar el idioma inglés, las condiciones de inserción laboral son muy distintas entre los mexicanos con estudios en México o en el extranjero. El 62 % de los migrantes que saben inglés y estudiaron en el extranjero se insertaron correctamente en el mercado laboral, mientras que sólo el 38 % de los migrantes que sabían inglés y realizaron sus estudios en México consiguieron vincularse correctamente.

Figura 6. Migrantes calificados que saben inglés por condición de inserción laboral y lugar de estudios (porcentajes).

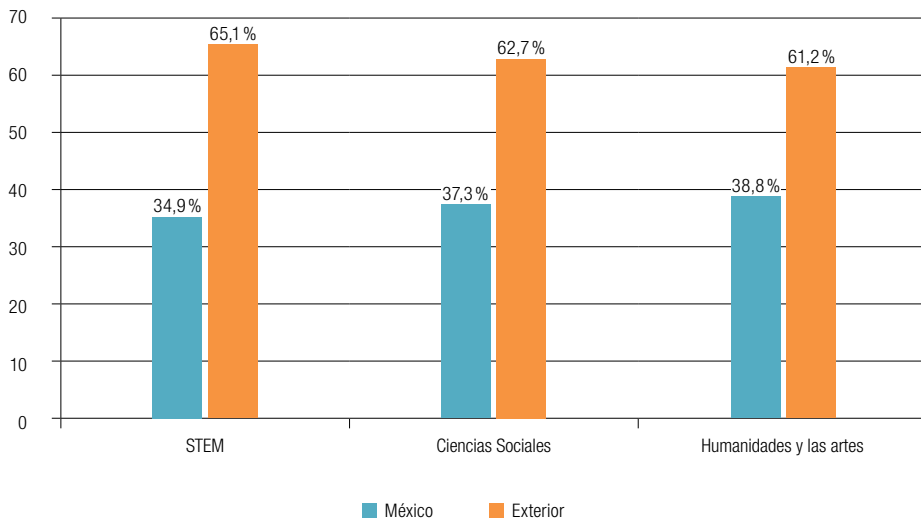


Fuente: elaboración propia.

Sobre las condiciones laborales de los migrantes mexicanos calificados, se les preguntó si en su trabajo contaban con todos sus derechos laborales, cerca del 90 % de ellos respondió de manera afirmativa; al cruzar esta información respecto al lugar donde realizaron los estudios, se encontró que el 93 % de los migrantes mexicanos con estudios en el extranjero contaba con todos sus derechos laborales, mientras que en el caso de los que realizaron sus estudios en México el 86 % declaró tenerlos.

Teniendo en cuenta la información de los migrantes que contaban con todos sus derechos laborales, se profundizó en el análisis y se comparó directamente a los que realizaron sus estudios en México o en el extranjero divididos por área de conocimiento en la ocupación; en la figura 7 los datos observados revelan que los migrantes con estudios en el extranjero, cuentan en mayor medida con todos los derechos laborales en relación con los que hicieron sus estudios en México indistinto a la ocupación. Por tanto, el lugar donde se obtuvieron los grados no solo incide en la correcta inserción laboral, sino que es un elemento que puede afectar las condiciones laborales de los migrantes calificados.

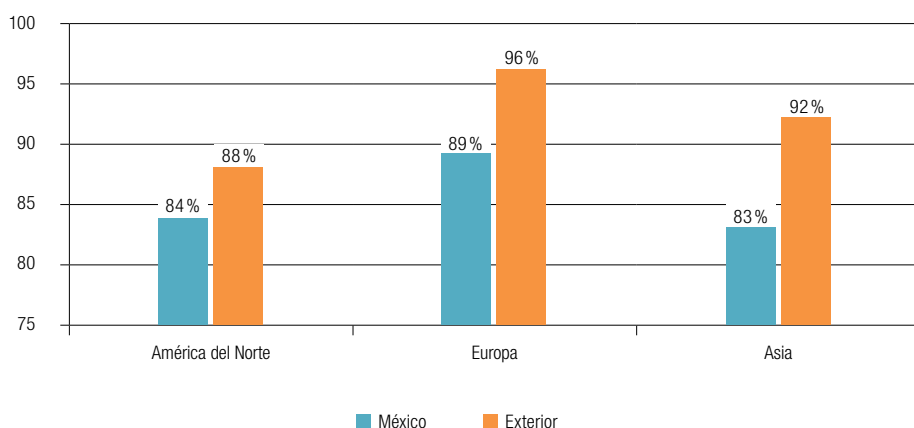
Figura 7. Migrantes mexicanos calificados que declararon contar con todos sus derechos laborales divididos por lugar en el que realizaron los estudios y por área de conocimiento de su ocupación (porcentajes).



Fuente: elaboración propia

Extendimos el análisis acerca de las condiciones laborales de la migración calificada mexicana a un enfoque regional. En la figura 8 se puede observar que los migrantes con estudios en México, tienen menos acceso a los derechos laborales en las principales regiones de destino de nuestros encuestados, mientras que los migrantes que cuentan con estudios en el extranjero, tienen un mejor acceso a estos derechos en todas las regiones. Ahora bien, realizando un análisis entre las regiones, es posible ver que en Norteamérica (Estados Unidos y Canadá) los migrantes mexicanos calificados se enfrentan a las peores condiciones laborales, pues los porcentajes son inferiores a los que se presentan en las regiones de Asia y Europa.

Figura 8. Migrantes mexicanos calificados que declararon contar con todos los derechos laborales por lugar de estudios y región de residencia (Porcentaje).



Fuente: elaboración propia.

Esta situación podría explicarse debido a que los Estados Unidos es la única nación altamente industrializada que no cuenta con leyes que otorguen una licencia de maternidad remunerada, no garantizan a los trabajadores vacaciones remuneradas y es uno de los países altamente desarrollados (el otro es Corea del Sur) que no autoriza una remuneración en los días de enfermedad; en contraste, los veintiocho países de la Unión Europea otorgan a los trabajadores vacaciones pagadas de al menos cuatro semanas (Greenhouse, 2019). Además de los embates a la clase trabajadora en Estados Unidos, es necesario tener en cuenta la discriminación laboral vinculada a la nacionalidad del migrante (Batalova et al., 2016) que

se presenta en ese país permitiendo explicar la diferencia con Europa en relación con el acceso a los derechos laborales. De acuerdo con cifras de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo en Estados Unidos, las compensaciones económicas por discriminación laboral vinculada a la nacionalidad del trabajador se han incrementado considerablemente pasando de USD 9.100.000 en 1997, hasta alcanzar los USD 32.300.000 en 2019.

Vinculación de la diáspora mexicana calificada con México

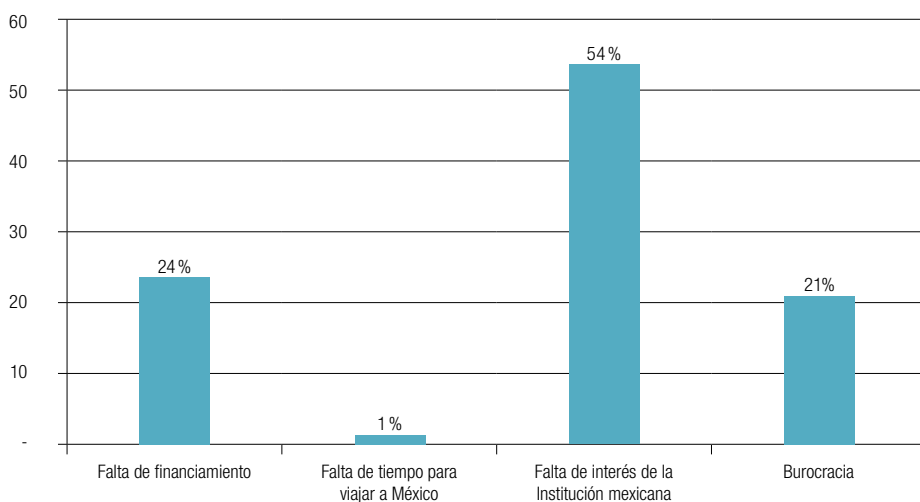
El concepto de circulación de talentos es un tema que genera importantes debates al señalar que los migrantes calificados representan un aporte en la generación de conocimientos tanto para los países de destino como de origen. Se afirma que este tipo de migrante contribuye con el desarrollo de las innovaciones en el país de destino pero que los conocimientos adquiridos, los puede transferir hacia su país de origen. Sin embargo, esta relación no es ni tan directa ni lineal, es más compleja (Skeldon, 2020) pues depende de elementos como la infraestructura con la que se cuenta en el país de origen, el interés tanto del migrante como de alguna institución en el país de origen para desarrollar la actividad al igual que la capacidad de emprender empresas en el país de origen de los migrantes y el tiempo de estancia del migrante en el país de destino entre otros factores.

En esta sección desarrollamos un análisis relacionado a los factores que nos permitan conocer si existe algún tipo de vinculación entre las instituciones y la diáspora mexicana calificada. En primer lugar, consideramos el tiempo de estancia en el país de destino para conocer el número de meses que llevaban trabajando en su actual empleo, en promedio cinco años y medio, con el fin de evaluar las posibilidades de desarrollar innovaciones que fueran posibles de extender hacia sus países de origen.

Se les preguntó si habían sido contactados por alguna institución mexicana, solo el 12 % de ellos respondió de manera afirmativa. En la figura 9 se muestra el tipo de instituciones que los contactaron, el 62,5 % eran públicas y estaban relacionadas con universidades estatales (Universidad Nacional Autónoma de México e Instituto Politécnico Nacional), el segundo tipo de instituciones fueron privadas principalmente con 33 % como el Tecnológico de Monterrey y empresas como Bachoco y un 5 % fue contactado por organizaciones sociales.

Por otro lado, se les preguntó si ellos habían buscado contactar a alguna institución mexicana para colaborar en algún proyecto. El 31 % respondió de manera afirmativa y de ellos el 52 % consiguió una respuesta positiva cuando buscó colaborar con una institución. Se les preguntó también si se enfrentaron a alguna dificultad para desarrollar un proyecto con esa institución, la principal dificultad fue la falta de interés de la institución mexicana (54 %), los encuestados referían que no existía seriedad por parte de las instituciones mexicanas pues si bien se había conseguido inicialmente la intención de colaborar en un proyecto, las instituciones mexicanas simplemente dejaron de contactarlos; el segundo obstáculo fue la falta de financiamiento (24 %) y el tercer problema fueron los trámites excesivos de la burocracia (21 %) (ver figura 9).

Figura 9. Mayor obstáculo al que se enfrentaron los migrantes que contactaron a una institución mexicana y tuvieron una respuesta positiva para desarrollar un proyecto (porcentaje).



Fuente: elaboración propia

Sobre la vinculación con México por parte de los migrantes mexicanos calificados por medio de la creación de empresas, es importante señalar que nuestros datos indican que la capacidad emprendedora de la diáspora mexicana calificada es reducida, pues solo 17 individuos de los 660 se declararon como emprendedores.

Conclusiones

En el presente trabajo se revisaron algunos conceptos sobre la migración calificada así como el tipo de factores que inciden sobre su correcta inserción laboral en el país de destino, tema de gran relevancia, pues el desperdicio de talento representa una doble pérdida, por un lado los países expulsores no utilizan productivamente a esos talentos y por el otro, los migrantes calificados subemplean su fuerza de trabajo a costa del salario justo acorde con sus niveles, quienes se benefician son los empleadores.

En el caso del grupo de migrantes mexicanos altamente calificados pudimos corroborar que aquellos que estudiaron en otro país distinto a México tuvieron una mejor inserción laboral, por lo tanto, no se enfrentaron a la degradación de sus títulos, factor que determina su correcta inserción al mercado laboral. Así mismo comprobamos que aquellos migrantes con estudios STEM en el exterior estaban ubicados en empleos relacionados con sus calificaciones y contaban con todos sus derechos laborales, a diferencia de aquellos que realizaron los mismos estudios, pero en México. Esto sugiere, por un lado, que existe una degradación de los títulos obtenidos en México, la cual puede estar relacionada con la falta de certificación o el reconocimiento de los conocimientos adquiridos o por una suerte de discriminación por tratarse de un país de ‘bajos salarios’.

Una propuesta para enfrentar este problema tan grave si México no puede ofrecerles a estos migrantes las condiciones adecuadas para desarrollarse profesionalmente, sería buscar (de común acuerdo con los gobiernos de los países receptores) la simplificación de algunos procesos para agilizar el reconocimiento de sus conocimientos en el extranjero; como por ejemplo, aprovechar las tecnologías digitales para legalizar los títulos universitarios, lo que permitiría reducir tiempos evitando el envío de documentos físicos para el apostillado; los países receptores, deberían considerar la experiencia laboral del migrante como un elemento de comprobación de conocimientos en sus respectivos campos laborales y así evitar tomar cursos de formación complementaria para conseguir la certificación, como validación de sus credenciales.

“Nuestros datos indican que la capacidad emprendedora de la diáspora mexicana calificada es reducida, pues solo 17 individuos de los 660 se declararon como emprendedores”.

En este trabajo también analizamos la relación entre la inserción laboral y el dominio del inglés. Si bien este idioma es una habilidad considerada como necesaria para los trabajadores que laboran en entornos multiculturales en la medida que dicho idioma les permite una mejor inserción y desempeño laboral, observamos, sin embargo, que tanto los mexicanos con estudios en el extranjero como aquellos que habían estudiado en México dominaban el inglés, pero al momento de emplearse se favoreció más a aquellos que estudiaron fuera de México. Consideramos que esta situación está relacionada con prácticas discriminatorias en el mercado laboral, ya que también pudo observarse que independientemente del lugar de estudios de los migrantes calificados, la región de Norteamérica otorga menores derechos laborales en comparación a Europa y Asia. Un análisis más profundo sobre las prácticas discriminatorias laborales queda fuera del alcance del presente estudio, pero sin duda es una importante línea de investigación en la medida en que desvelar fenómenos de discriminación permitirá a los migrantes acceder a condiciones equitativas.

Referencias

- Arndt, H. W., & Sundrum, R. M. (1980). Employment, unemployment and under-employment. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 16(3), 61-82. <https://doi.org/10.1080/00074918012331333839>
- Aragonés, A. M., & Salgado, U. (2013). Migración y desarrollo. Un estudio comparativo. En A. Girón, (Coord.), *Del vivir bien al buen vivir, colección problemas del desarrollo* (pp. 129-158). Instituto de Investigaciones Económicas
- Agonés, A. M., & Salgado, U. (2014a). Nuevo patrón migratorio bajo el contexto de la crisis. En A. M. Aragonés, (Coord.), *Crisis económica y migración: Impactos temporales o estructurales* (pp. 231-264). UNAM .
- Aragonés, A. M., & Salgado, U. (2014b). ¿Competencia internacional por la migración altamente calificada? *Comercio Exterior*, 64(2), 18–26. <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/756/5/competencia-internacional.pdf>
- Baltar, F., & Gorjup, M. T. (2012). Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas. *Intangible Capital*, 8(1), 123–149. <https://doi.org/10.3926/ic.294>
- Banerjee, R., Verma, A., & Zhang, T. (2019). Brain Gain or Brain Waste? Horizontal, Vertical, and Full Job-Education Mismatch and Wage Progression among Skilled Immigrant Men in Canada. *International Migration Review*, 53(3), 646–670. <https://doi.org/10.1177/0197918318774501>
- Batalova, J., Fix, M., & Bachmeier, J. D. (2016). *Untapped Talent: Report in Brief The Costs of Brain Waste Among Highly Skilled Immigrants in the United States*. MPI. <https://www.migrationpolicy.org/research/untapped-talent-costs-brain-waste-among-highly-skilled-immigrants-united-states>
- Bidwell, A. (2014). *Obama's Immigration Actions Bring Relief for College Students*.

U.S.News. <https://www.usnews.com/news/articles/2014/11/21/obamas-immigration-actions-bring-relief-for-college-students>

Bier, D. J. (2020). The Facts about Optional Practical Training (OPT) for Foreign Students. *Cato Institute*. <https://www.cato.org/blog/facts-about-optional-practical-training-opt-foreign-students>

Borjas, G. J. (2018). The economics of immigration. In M. Suárez-Orozco, C. Suárez-Orozco, & D. Qin-Hallard (Eds) *The New Immigrant in the American Economy: Interdisciplinary Perspectives on the New Immigration* Vol. 2 (, pp. 1–51). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315054193-1>

Clement, A. & Murugavel, T. (2018). English for the workplace: The importance of english language skills for effective performance. *The english classroom*, 20(1), , 1-15. https://www.researchgate.net/profile/A-Clement/publication/328353901_English_for_the_Workplace_The_Importance_of_English_Language_Skills_for_Effective_Performance/links/5d6cead8a6fdcc547d7221ed/English-for-the-Workplace-The-Importance-of-English-Language-Skills-for-Effective-Performance.pdf

Czaika, M. (2018). *High-Skilled Migration: Drivers and Policies*. Oxford University Press <https://doi.org/10.1093/oso/9780198815273.001.0001>

Dodani, S., & LaPorte, R. E. (2005, November). Brain drain from developing countries: How can brain drain be converted into wisdom gain? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 98, 487–491. <https://doi.org/10.1177/014107680509801107>

Favell, A., Feldblum, M., & Smith, M. P. (2007). The human face of global mobility: A research agenda. *Society*, 44(2), 15–25. <https://doi.org/10.1007/BF02819922>

Foley, C. F., & Kerr, W. R. (2013). Ethnic innovation and U.S. multinational firm activity. *National Bureau of Economic Research (NBER)*, 4, 13-16. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1684>

Greenhouse, S. (2019). Yes, America Is Rigged Against Workers. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2019/08/03/opinion/sunday/labor-unions.html>

House of Lords. (2013). *Higher Education In Science, Technology, Engineering And Mathematics (STEM) Subjects. Select Comitee on Science and Technology*. <https://publications.parliament.uk/pa/ld201213/ldselect/ldsc-tech/37/37.pdf>

Instituto de los Mexicanos en el Exterior. (2016, junio 01).

México, uno de los países con más altos índices de migración calificada *Gobiernos de México*. <https://www.gob.mx/sre/articulos/mexico-es-uno-de-los-paises-con-mas-altos-indices-de-migracion-calificada?idiom=es>

International Labour Office [ILO]. (2017). How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers. Guide for Employment Services Providers. *International Labour Office*. http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_572672/lang-en/index.htm

Jordan, L. P. (2017). Introduction: understanding migrants' economic precarity in global cities. *Urban Geography*, 38, 1455–1458. <https://doi.org/10.1080/02723638.2017.1376406>

Klimaviciute, B. L. (2017). To Stay or Not To Stay : The Calculus for International STEM Students in the United.MPI. <https://www.migrationpolicy.org/article/stay-or-not-stay-calculus-international-stem-students-united-states>

Mattoo, A., Neagu, I. C., & Özden, Ç. (2008). Brain waste? Educated immigrants in the US labor market. *Journal of Development Economics*, 87(2), 255-269. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2007.05.001>

- Oreopoulos, P. (2011). Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes. *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148–171. <https://doi.org/10.1257/pol.3.4.148>
- Owusu, Y., & Sweetman, A. (2015). Regulated health professions: Outcomes by place of birth and training. *Canadian Public Policy*, 41(Supplement 1), 98–115. <https://doi.org/10.3138/cpp.2015-008>
- Papademetriou, D. & Hooper, K. (2019). Competing Approaches to Selecting Economic Immigrants: Points-Based vs. Demand-Driven Systems. MPI. <https://www.migrationpolicy.org/research/selecting-economic-immigrants-points-based-demand-driven-systems>
- Papademetriou, D. Sugiyarto, G., Mendoza, D. R., Salant, B., & Asian Development Bank. (2015). *Achieving skill mobility in the ASEAN economic community : challenges, opportunities, and policy implications*. ADB. <https://www.adb.org/publications/achieving-skill-mobility-asean-economic-community>
- Papademetriou, D. & Sumption, M. (2011). Rethinking points systems and employer-selected immigration. MPI. <https://www.migrationpolicy.org/research/rethinking-points-systems-and-employer-selected-immigration>
- Papademetriou, D. G., & Sumption, M. (2013). Attracting and Selecting from the global talent pool—policy challenges. MPI. <https://www.migrationpolicy.org/research/attracting-and-selecting-global-talent-pool-%E2%80%94-policy-challenges>
- Portes, A. (2009). Migración y desarrollo: una revisión conceptual de la evidencia. En S.Castles, & R. Delgado-Wise, (Eds.), *Migración y desarrollo: perspectivas desde el Sur* (pp. 329–344). Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Roach, M., & Skrentny, J. (2019). Why foreign STEM PhDs are unlikely to work for US technology startups. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(34), 16805–16810. <https://doi.org/10.1073/pnas.1820079116>
- Saxenian, A. (2002). Brain Circulation: How High-Skill Immigration Makes Everyone Better Off. *The Brookings Review*, 20(1), 28–31. <https://doi.org/10.2307/20081018>
- Skeldon, R. (2020). Skilled Migration. En Bastia, T. & Skeldon, R. (Eds.), *Routledge Handbook of Migration and Development* (pp. 47–60). Routledge
- Souto-Otero, M., & Villalba-Garcia, E. (2015). Migration and validation of non-formal and informal learning in Europe: Inclusion, exclusion or polarisation in the recognition of skills? *International Review of Education*, 61(5), 585–607. <https://doi.org/10.1007/s1159-015-9516-7>
- Stijn, B., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Do Employers Discriminate Less If Vacancies Are Difficult to Fill? Evidence from a Field Experiment. *CESifo*, 4093. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2214896>
- Sumption, M. (2013). Tackling Brain Waste: Strategies to Improve the Recognition of Immigrants' Foreign Qualifications. MPI. <https://www.migrationpolicy.org/research/tackling-brain-waste-strategies-improve-recognition-immigrants-foreign-qualifications>
- Valenzuela, J. C. (1990). *¿Qué es un patrón de acumulación?*. UNAM.
- Weronika, A. K., & Wise, N. (2019). *Human Geography and Professional Mobility. International Experiences, Critical Reflections, Practical Insights*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367133061>
- Yeoh, B. S. A., & Lam, T. (2016). Immigration and Its (Dis)Contents. *American Behavioral Scientist*, 60(5–6), 637–658. <https://doi.org/10.1177/0002764216632831>