



INSTITUTO DE INVESTIGACIONES
GINO GERMANI
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires

Odisea. Revista de Estudios Migratorios
Nº 4, 3 de octubre de 2017. ISSN 2408-445X

Integración de los inmigrantes calificados en Estados Unidos (2011-2015)

Selene Gaspar Olvera*

Fecha de recepción: 22-03-2017
Fecha de aceptación: 17-06-2017

Resumen: La integración de los inmigrantes con estudios superiores es un tema que ha ganado creciente interés. Este grupo de inmigrantes juega un papel estratégico en las economías de los países de destino; contribuyen al crecimiento económico, llenan los vacíos en el mercado laboral, amplían la base tributaria y estimulan la investigación y la innovación. Sin embargo, ellos también encuentran barreras que dificultan su adaptación e integración en las sociedades de destino. La integración de los inmigrantes con estudios superiores en Estados Unidos se explora mediante la construcción de cuatro índices por origen nacional y sexo. Los resultados muestran al menos cuatro formas de integración segmentada: ascendente, selectiva, descendente y discordante.

Palabras clave: Integración, multidimensional, calificados, índice, inmigrantes.

Title: Integration of qualified immigrants in the United States (2011-2015)

Abstract: The integration of immigrants with higher education is an issue that has gained increasing interest. This group immigrants play an strategic role in the economies of destination countries; they contribute to economic growth, fill gaps in the labor market, broaden the tax base and stimulate research and innovation. However, they also encounter that hinder their adaptation and integration in the societies of destination. The purpose of this study is to explore the integration of immigrants with higher education in the United States through constructing four indices by national origin and sex. The results show at least four forms of segmented integration: Ascending, Selective, Descending, and Discordant.

Keywords: Integration, multidimensional, qualified, index, immigrants.

* Magíster en Demografía Social. Investigadora de la Unidad Académica en Estudios del Desarrollo. Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas. Ciudad México, México. E-mail: selene_gaspar@yahoo.com.mx

Introducción

La inmigración con estudios superiores -inmigrantes calificados- asentada de manera permanente o temporal en Estados Unidos (EE.UU.) ha adquirido relevancia como objeto de estudio, tanto por el aumento del stock acumulado como por la intensificación en el flujo migratorio hacia ese país. Más de 14.7 millones de inmigrantes en EE.UU. tienen estudios superiores de grado asociado a licenciatura o posgrado. La India, Filipinas, México y China encabezan los países de origen de los inmigrantes internacionales en ese país, con poco más de 1.7 millones, 1.1 millones, 996 mil y 955 mil inmigrantes calificados respectivamente en 2015.

La integración de los inmigrantes calificados es un tema que ha ganado creciente interés. Los inmigrantes calificados juegan un papel estratégico en las economías de los países de destino; contribuyen al crecimiento económico, llenan los vacíos en el mercado laboral, amplían la base tributaria, y estimulan la investigación y la innovación. Sin embargo, ellos también encuentran barreras que dificultan su adaptación e integración en las sociedades de destino.

Se asume que la integración de los inmigrantes con estudios superiores en EE.UU. es relativamente fácil, por lo que se espera que tengan una adecuada integración social y económica (Batalova, Fix y Creticos, 2008; Yildiz, 2010; Peña Muñoz, 2013). A menudo los inmigrantes calificados en EE.UU. encuentran importantes barreras para su desarrollo profesional y proyecto de vida, en particular los que tienen títulos obtenidos en su país de origen. Hallan obstáculos para acreditar y revalidar sus títulos profesionales, así como dificultades para demostrar su experiencia laboral (Giorguli Saucedo y Gaspar Olvera, 2008; Batalova, et al., 2008; Yildiz, 2010; Rabben, 2013).

No todos los inmigrantes con estudios superiores que residen en EE.UU. comparten esos problemas, pues un número importante de ellos posee títulos certificados de colegios y universidades de ese país. Esto confirma que la valoración que el empleador le otorga a los títulos profesionales por origen nacional también es un importante factor de desigualdad (Gaspar Olvera, 2016). Otros problemas que enfrentan son: el limitado conocimiento del mercado laboral profesional, el deficiente dominio

del idioma inglés y el estatus legal con el que ingresan o permanecen (Batalova, et al., 2008; Nejdán Yildiz, 2010; Rabben, 2013). La integración de los inmigrantes calificados es tan incierta como la de los inmigrantes de baja calificación (Peña Muñoz, 2013).

Se asume que hay diferencias en el perfil de los inmigrantes calificados, fundamentalmente en los niveles de integración que logran según su origen nacional. Entonces, ¿qué tan integrados estarán los inmigrantes calificados respecto de los nativos que se encuentran en iguales condiciones de formación profesional? ¿Cuál es el tipo de integración y posición que ocupan según origen nacional y sexo? El objetivo de este artículo es aportar evidencia estadística y describir mediante la construcción de cuatro índices la diversidad de posibles modelos de integración en un proceso complejo esencialmente multidimensional.

En este estudio se presenta un análisis exploratorio de la integración de los inmigrantes con estudios superiores en el mercado laboral estadounidense, mediante la construcción de cuatro índices: 1) capital humano, 2) integración cultural, 3) participación laboral, y 4) condiciones laborales, por origen nacional y sexo. Se formula una tipología de las formas divergentes de integración, con base en las propuestas de Portes y Zhou (1993) y Portes y Rumbaut (2001). A las tipologías ya establecidas (ascendente, descendente y selectiva) se agrega una más, que en este estudio se denomina discordante. Las estimaciones se basan en el *US Bureau Census, American Community Survey (ACS) 2011-2015*.

La integración concierne a los inmigrantes y a la sociedad que los acoge. De hecho, la integración no es exclusiva de los inmigrantes. En este estudio se entiende por integración al proceso social mediante el cual inmigrantes y nativos se involucran en los diversos ámbitos de la sociedad de residencia (familiar, comunitario, económico, social, político, territorial y cultural) y tienen acceso a bienes y servicios sin importar su origen o raza. La integración depende de las políticas y prácticas de la comunidad de asentamiento, y de las herramientas, acciones y oportunidades que permiten su autonomía individual y su participación en la sociedad (Meissner et. al, 2006)

La teoría de la integración segmentada ofrece un marco teórico para el análisis de la integración de los inmigrantes y nativos con estudios

superiores, por origen nacional y étnico. Esta teoría hace hincapié en que la integración depende de las características individuales y de los factores contextuales y estructurales (Portes y Zhou, 1993; Zhou, 1997; Portes y Rumbaut, 2001).

El estudio se divide en 5 secciones. Comienza con un breve repaso sobre la diversidad de criterios, enfoques (tipos de movilidad) y teorías para el estudio de los inmigrantes con estudios superiores y la complejidad que supone inscribirlos a todos dentro de una misma categoría. En la segunda sección, describiremos el procedimiento metodológico de construcción de los cuatro índices y sus componentes. En la tercera, se presenta una breve revisión de los enfoques y teorías que han servido de marco teórico para el estudio de la integración de los inmigrantes y de su descendencia nacida en EE.UU. En la cuarta sección, se analiza el perfil de los inmigrantes y nativos en estudio. En la quinta, se presentan los resultados de los índices y su relación con la teoría de la integración segmentada. Finalmente, se dan las conclusiones generales del estudio.

Enfoques para el estudio de la inmigración calificada

El estudio de la integración de los inmigrantes calificados impone complejos desafíos para inscribirlos a todos dentro de una misma categoría (Didou Aupetit, 2009). La entrada y salida al mercado laboral hace necesario considerar a los inmigrantes calificados que están disponibles, buscando emplearse, o que se encuentran inactivos (por razones voluntarias o involuntarias), ya que estos pueden pasar de una categoría a otra en cualquier momento.

La inmigración calificada en EE.UU. está conformada por personas con trayectorias educativas diversas. Por un lado, están los inmigrantes que llegaron a ese país cuando eran niños y han vivido en EE.UU. el tiempo suficiente para ser instruidos completamente en el sistema educativo estadounidense; por el otro, están los inmigrantes que ingresaron con una carrera profesional cursada en su país de origen; un tercer grupo lo conforman los inmigrantes que llegaron en una etapa intermedia de su formación académica y tienen estudios realizados en ambos países. Grupos que tienen diferente estatus migratorio. Así, los inmigrantes con estudios

superiores en EE.UU. pudieron haber adquirido su formación académica y títulos profesionales, completa o parcialmente, en instituciones educativas en el país de destino; o bien, haberlos obtenido en su país de origen (Gaspar Olvera, 2016).

Sorolla Fernández (2010:2) refiere que la expresión migrante calificado es un "concepto que admite esencialmente dos características: la tipología migratoria y la calificación técnica del migrante cuya conjunción concierne no solamente a la dimensión cuantitativa de la movilidad internacional, sino también a la cualitativa". Así, el término migración calificada hace referencia por un lado, a la palabra migración que "se refiere al cambio de residencia habitual de las personas, de una unidad político-administrativa a otra", cuando el cambio de residencia habitual de la persona es entre un país de origen y un país de destino, la persona que cambia de residencia habitual es un migrante internacional; y cuando esa persona llega al nuevo país de residencia pasa a ser un inmigrante internacional (INEGI, 2010a; Naciones Unidas, 2011).

Por otro lado, el adjetivo *calificada* se refiere a las competencias y habilidades del migrante. En la literatura sobre migración calificada existen distintas formas técnicas para definirla y para su cálculo. La más recurrente hace referencia a aquellos individuos con educación terciaria o post-secundaria. La definición de migración altamente calificada permite refinar aún más los datos, al referirse solo a los trabajadores de Ciencia y Tecnología o con experiencia en un campo específico, o con estudios de posgrado (Lowell, Findlay y Stewart, 2004; Delgado Wise, 2015). La *National Science Foundation* (2005) considera criterios relacionados con la ocupación, el nivel académico del título, la experiencia o una combinación de ellos para definir a un migrante calificado. En realidad, el término *migración calificada* no tiene un espacio territorial y tiempo delimitado, hasta que es acotado. Es decir, hasta que se define el tipo de migrante y movimiento migratorio que se quiere analizar.

Con frecuencia se recurre al nivel de escolaridad para determinar quién es un migrante calificado, las dos definiciones más recurrentes son: 1) aquellas personas que han concluido un nivel educativo de trece años o más de escolaridad, y 2) quienes concluyeron sus estudios de licenciatura o posgrado (Pellegrino y Calvo, 2001; Pellegrino y Pizarro, 2001; Docquier,

Lowel y Marfouk, 2009; Delgado Wise, Márquez Covarrubias y Gaspar Olvera, 2015; Gaspar Olvera y Chávez Elorza, 2016).

En EE.UU. la educación superior está compuesta por los siguientes niveles de escolaridad: Grado asociado a licenciatura, Licenciatura, Maestría, Grado Profesional y Doctorado (Figura 1). En el sistema educativo de EE.UU. a los 22 años de edad se tendría un título de Grado asociado a licenciatura, sí se es un alumno regular (Figura 2). Entonces, debido a que el estudio se lleva a cabo desde el destino de los migrantes, en este estudio un inmigrante calificado es una persona que nació en un país distinto a EE.UU. y tiene dos meses o más de residencia en ese país, criterio que delimita el espacio temporal (residencia actual) en la ACS, que recibe el adjetivo de *calificado* porque tiene estudios de nivel superior concluidos de Grado asociado a licenciatura, Licenciatura o estudios de Posgrado. En ese sentido, en este estudio un inmigrante con estudios superiores es un inmigrante calificado.

**Figura 1. Niveles de educación superior.
ACS y Estructura del sistema educativo de EE.UU.**

Niveles de educación superior en la ACS	Estructura del Sistema de Educación Superior de los Estados Unidos
Grado asociado a licenciatura Es un grado académico de licenciatura otorgado por los colegios comunitarios, universidades y escuelas técnicas, generalmente dura dos años.	Colegio comunitario, requiere dos años como mínimo. Los estudiantes obtienen un título de grado asociado a licenciatura (AA, AS, or AAS) y pueden cursar un año de Formación Práctica Optativa (OPT) al finalizar.
Licenciatura Grado que una institución superior confiere al estudiante que ha acumulado cuatro años de estudio. Prerrequisito para estudiar un programa de posgrado.	Requiere 4 años de estudios para que los estudiantes obtengan una licenciatura. Los estudiantes son elegibles para hasta 2 ½ años de OPT al finalizar.
Maestría Título que confiere una institución de enseñanza superior a los estudiantes que han cumplido con ciertos requisitos académicos, incluye un año o dos de estudios después de la licenciatura.	Programa de posgrado de maestría, requiere de 1 a 3 años de estudio. Al finalizar, los estudiantes obtienen un título de maestría (como MA, MS o MBA) o un título profesional (como MD, JD).
Grado Profesional Un título académico o profesional que requiere 4 años de estudios universitarios.	Los estudiantes son elegibles para hasta 2 ½ años de OPT después de obtener un título de posgrado en Medicina, Odontología, Medicina Quiropráctica, Optometría, Osteopatía, Farmacia, Podología, Veterinaria, Medicina, Derecho o Teología.
Doctorado Grado más alto que una universidad confiere a los estudiantes que han completado tres años de estudio de posgrado, después de obtener los títulos de licenciatura y/o maestría.	Programa de doctorado. Tiempo variable
Fuente: Elaboración propia con base en U.S. Census Bureau. Recuperado de http://www.bls.gov/emp/ep_definitions_edtrain.pdf .	

Figura 2. Migración Calificada. Criterios y dificultades operativas

Dificultades de clasificación:
Diversidad de criterios (nivel de escolaridad, tipo de ocupación, experiencia laboral, etc.). Criterios diversos en cuanto a niveles de escolaridad (terciarios o de cuarto nivel, etc.). Diferencias en los sistemas educativos y laborales (origen-destino). Determinación de la edad adecuada. El carácter de la migración (permanente o temporal). El estatus legal.
Dificultades operativas:
Falta de información disponible. Comparabilidad en términos temporales, espaciales y de tipo metodológico. Incompatibilidad en las fuentes de información. Incompatibilidad en las variables. Ausencia de preguntas clave (Lugar de nacimiento). Nivel de desagregación disponible (categoría analítica y geográfica). Representatividad estadística de la información disponible para una adecuada inferencia estadística. Calidad de la información disponible.
Fuente: Elaboración propia con base en la bibliografía consultada en Gaspar Olvera (2016).

Métodos y datos

El estudio se lleva a cabo con la información provista por la ACS 2011-2015. Para simplificar el análisis y la presentación de los datos, la población en estudio se agrupa por sexo y por origen nacional y étnico. Se consideran 29 orígenes nacionales con 100 mil o más inmigrantes calificados (71.7%). Los grupos nacionales seleccionados cuentan con al menos 5 mil casos en muestra para garantizar la representación estadística de las estimaciones y la inferencia que se hace de las mismas. A la población nativa se la clasifica en dos categorías: 1) nacidos en EE.UU. de raza blanca no hispana (NBNH); 2) población nativa de origen mexicano, es decir, nacidos en EE.UU. que se declaran de ascendencia mexicana.

La ACS, aunque no es una encuesta diseñada específicamente para medir las condiciones laborales de la población inmigrante y nativa que tiene residencia actual en EE.UU., se caracteriza por estar basada en una muestra de gran tamaño, cuya representatividad resulta adecuada para el abordaje de nuestra población en estudio. La ACS se aplica durante los doce meses del año, su diseño permite la construcción de microdatos anuales, trianuales y quinquenales. El *Bureau Census* pone a disposición de los usuarios de la ACS, tres formatos de microdatos (anual, trianual y quinquenal), y recomienda el uso de la ACS trianual o quinquenal cuando el

tamaño de muestra de la ACS anual no es suficiente para el análisis de ciertos grupos poblacionales o niveles geográficos. Un análisis detallado de las encuestas del Censo, *Current Population Survey* (CPS) y la ACS y de las variables de lugar de nacimiento, nivel de escolaridad y año de ingreso en EE.UU. se puede consultar en el estudio de Gaspar Olvera (2016).

Para mostrar la diversidad de posibles modelos de integración, se han construido cuatro índices para abordar el estudio de la población en la fuerza laboral, de 22 a 70 años, con estudios superiores. La construcción de los índices incluye un número reducido de indicadores que obedece principalmente a la información disponible en la ACS. La propuesta de indicadores se tomó de Gaspar Olvera (2016). A continuación, detallaremos las características de cada uno de estos índices y de los indicadores que los componen:

Índice de capital humano (ICH). El capital humano constituye un activo intangible y dinámico que posee la capacidad de cambiar con el tiempo. Una de las mayores dificultades es medir su transformación. En este estudio, nos aproximamos a su medición a través de tres indicadores: a) Porcentaje con estudios de posgrado; b) Porcentaje que estudió carreras de Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, Biología y Química, Medicina y Ciencia de la Salud, Biotecnología y Ciencias Agropecuarias e Ingeniería (corresponde a las carreras mejor pagas y de alta demanda); y c) Porcentaje que habla el idioma inglés muy bien o bien.

Índice cultural (IC). Medido por la ciudadanía, la práctica del idioma inglés en los hogares y la tenencia de la vivienda, indicadores que se han considerado adecuados para medir cómo se adoptan costumbres de la sociedad de destino y cuáles son las posibilidades en cuanto al acceso a bienes. Los indicadores son: 1) Porcentaje de población con ciudadanía; 2) Porcentaje de población en hogares lingüísticamente no aislados; 3) Porcentaje de población con vivienda propia o a crédito (este indicador se calcula para los jefes de hogar). Los indicadores referentes a la fecundidad y los matrimonios mixtos, se han considerado como posibles señales de asimilación, se excluyen del análisis por considerarse que son más bien indicadores de arraigo que de integración.

Para las personas que participan en el mercado laboral, el tipo de inserción laboral que logran determina su espacio social y económico; y

define en gran medida como les va en otras dimensiones de la integración ya que es un indicador fundamental de los niveles de equidad y disponibilidad de oportunidades, que reflejan el éxito en la sociedad (Myers y Pitkin, 2010; Canales Cerón y Gaspar Olvera, 2010; Jiménez, 2011).

La dimensión laboral consta de dos índices: **Participación laboral (IPL)** y **Condiciones laborales (ICL)**. El primero incluye los siguientes indicadores para la población ocupada: a) Tasa de ocupación; b) Porcentaje de población que trabajó todo el año; y c) Porcentaje de población que trabajó 35 horas o más a la semana (tiempo completo, BLS-Bureau of Labor Statistics). El segundo (ICL) considera: a) Porcentaje de población con empleo asalariado; b) Porcentaje de población con servicios de salud ofrecidos por el empleador; c) Porcentaje de población en ocupaciones profesionales; d) Porcentaje de población que percibe ingresos por trabajo, iguales o superiores a la media nacional de los calificados.

Los índices muestran la posición relativa que ocupa cada grupo nacional respecto del resto de los 65 grupos nacionales entre hombres y mujeres en estudio. La ordenación se obtiene a partir de la estandarización de los datos; es decir, se transforman las variables (aleatorias) incluidas en el índice en una nueva variable que tiende a una distribución normal o aproximadamente normal, este procedimiento permite hacer comparables resultados, con diferentes distribuciones o unidades de medida distintas, que no lo son directamente.

La estandarización se realiza en base al máximo valor alcanzado por un grupo en cada indicador y se compara con el resultado obtenido para cada grupo en particular. Ello permite obtener valores entre 0 y 1, es decir sin unidad de medida para cada indicador. Los resultados pueden ser sumados, promediados y ordenados. El valor final del índice para cada grupo corresponde al promedio simple del valor estandarizado obtenido por cada grupo en los distintos indicadores incluidos en el índice. Esta metodología ha sido aplicada en las investigaciones de instituciones tales como el *World Economic Forum* (WEF), el *International Institute for Management Development* (IMD) (citado en IEN, 2007) y el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE, 2007). La ecuación del índice estandarizado es la siguiente:

$$nIIL_i^j = (nI_i^j - nIMIN_i^j) / (nIMAX_i^j - nIMIN_i^j) \quad \text{ecuación 1}$$

con $i = 1, 4$

i índice y $j =$ indicador del índice, I indicador

$n = 1, \dots, 33$ orígenes nacional para cada sexo (66 grupos en total)

Finalmente,

$$nIIL_i^j = \text{promedio}(nIIL_i^j)$$

Este procedimiento incluye una corrección. El valor del grupo que alcanza el valor cero en el índice se le asigna el valor del índice de grupo inmediato anterior con el mínimo valor, así, el índice corre en un rango entre (0,1).

El índice se estratifica mediante el método de Dalenius Hodges (1959), que consiste en hallar una estratificación óptima en la que la varianza del estimador sea mínima en el interior de los grupos y al mismo tiempo la varianza del estimador sea máxima entre los grupos (INEGI, 2010b). La variable de estratificación expresada en puntajes tiene la característica de ser continua y tener una distribución aproximadamente normal, garantizando la partición óptima de los estratos (Cochran, 1996). Para los índices de capital humano (ICH), participación laboral (IPL), condiciones laborales (ICL) y el índice cultural (IC), la estratificación se presenta en tres categorías: Muy alto, Alto y Medio.

En un principio, estaba planeado construir un solo índice a partir de los cuatro índices propuestos. De hecho, se realizó, pero después de analizar los resultados del mismo y la de los cuatro índices en su conjunto se determinó no incluirlo. Dado que la integración es un proceso multidimensional, su medición a través de un solo indicador resumen resulta inadecuada, como se podrá constatar con la evidencia empírica que se presenta en este estudio, una mejor opción es hacer relaciones entre índices por dimensión. Finalmente se decidió construir una tipología que se ajustara a la propuesta de integración segmentada formulada por Portes y Rumbaut, 1990; Portes y Zhou, 1993; y Zhou, 1997. Para ello, se utilizó el resultado del grado de integración de los siguientes índices: 1) capital humano; 2) condiciones laborales; y 3) Índice cultural. Hemos arribado a una tipología conformada por cuatro tipos de integración: 1) Integración ascendente, cuando el grado ICH, ICL e IC es Muy alto o Alto; 2)

Integración selectiva, cuando el grado ICH e ICL es Muy alto o Alto y el IC, Medio; 3) Integración descendente, cuando el grado ICH, ICL y del IC es Medio; 4) Integración discordante, cuando a pesar de tener un nivel Muy Alto o Alto en el ICH y Alto en el IC, en el ICL el grado es Medio.

Los índices estimados permiten analizar la integración de los inmigrantes y los nativos calificados residentes en EE.UU. y observar su posición relativa respecto de su grupo, que comparten la característica de tener estudios superiores. No obstante, se trata de una mirada estática que solo permite dar cuenta de este proceso multidimensional en un punto determinado en el tiempo. Por esta razón no se está determinando el avance que estos sujetos tienen en el proceso de integración, sino su posición según los diversos orígenes nacionales y, de manera aproximada de sus condiciones actuales de integración. Los indicadores incluidos en los índices se calculan en positivo: a medida que el índice es mayor, mejor integrados estarán.

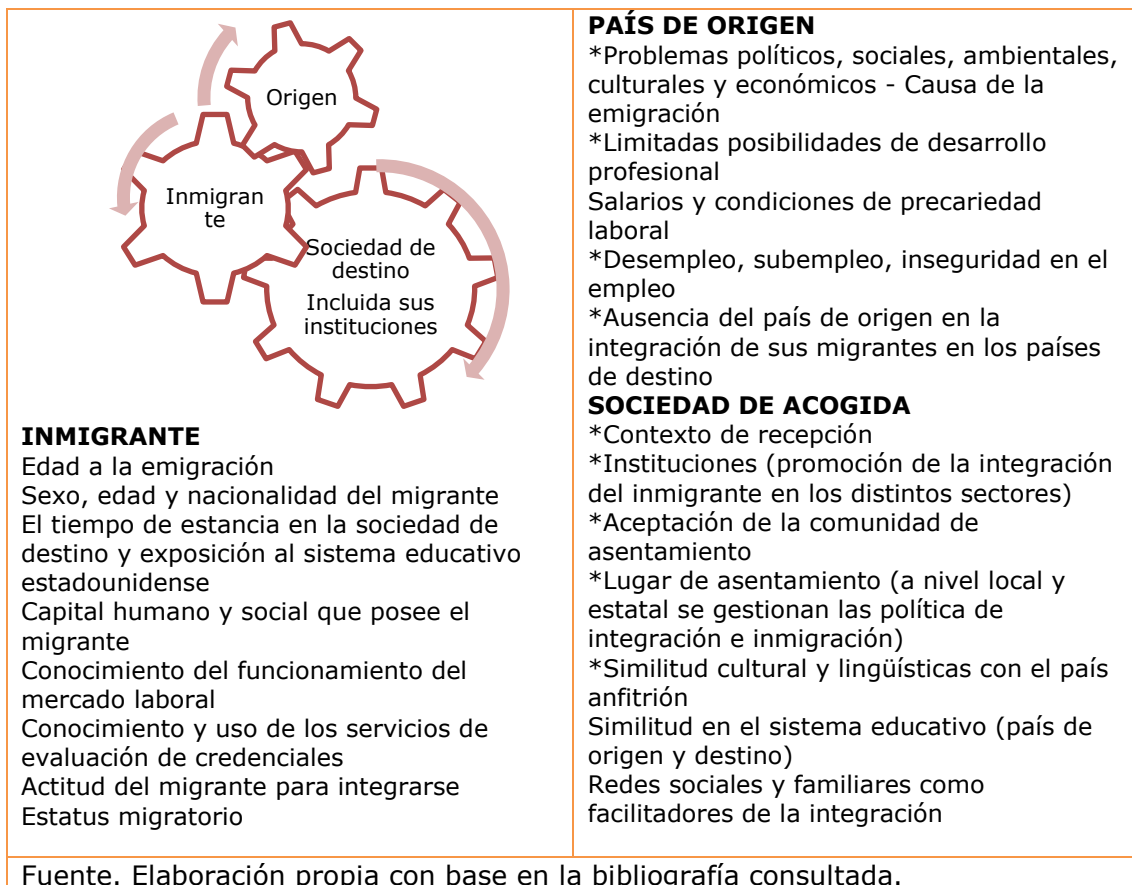
Perspectivas y teorías de la integración

El contexto de recepción y las características propias de la sociedad de acogida pueden influir en la integración de los inmigrantes (política migratoria, programas de intervención social); factores relacionados con la degradación general de las condiciones socioeconómicas que ha experimentado la sociedad norteamericana y la precarización del mercado laboral tanto como las características propias del individuo inmigrante, tales como: estatus legal con el que ingresan y permanecen en el país de residencia, capital humano que poseen. El origen étnico y nacional, para los nativos de ascendencia extranjera y los inmigrantes impone algunas desventajas adicionales (Giorguli Saucedo y Gaspar Olvera, 2008). Otros factores que influyen en la integración laboral se relacionan con el reconocimiento de los títulos profesionales, certificación y experiencia laboral, y la valoración de la formación académica por parte de empleadores (Penninx, 2003; Giorguli Saucedo, Gaspar Olvera y Leite Neves, 2006; Batalova et al., 2008; Yildiz, 2010; Rabben, 2013; Gaspar Olvera, 2016).

La integración abarca todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política de los grupos sociales. La integración en sus diferentes

dimensiones, con excepción de la integración cultural, no requiere que el inmigrante y los hijos de inmigrantes se asimilen culturalmente para lograr una integración exitosa, ni implica que estos se establezcan de manera permanente en la sociedad de asentamiento (Portes y Zhou, 1993; Zhou, 1997; Portes y Rumbaut, 2001; Meissner et al., 2006; Portes, 2006; Bermúdez Rico, 2010; Jiménez, 2011). Algunos factores asociados a las formas divergentes en que los inmigrantes se integran en las sociedades de destino se listan en la Figura 3.

Figura 3. Factores asociados a las formas divergentes en que se integran los inmigrantes en las sociedades de destino



La teoría de la asimilación segmentada fue propuesta por Portes y Zhou (1993) y probada empíricamente por Portes y Rumbaut (2001). Esta teoría permite entender por qué algunos inmigrantes y nativos calificados se integran mejor que otros. La integración, a diferencia de la asimilación, permite la persistencia de las características culturales del país de origen, sin que dicha conservación implique efectos negativos sobre la integración

de los sujetos. Por su parte, la aculturación del inmigrante no garantiza la participación social plena en la sociedad (Zhou, 1997). Acorde con esta teoría, los tipos de integración que logran los individuos son variados y dependen de la política que rige en el lugar de asentamiento, y de la ideología de los miembros de la comunidad en la que se establecen.

Esta teoría plantea tres posibles caminos para la integración, los cuales se adaptan a los resultados del índice propuesto en este estudio:

1) Integración ascendente. Integración paralela a la clase media blanca americana. Inmigrantes con grado Muy alto y Alto de integración, insertos en el mercado laboral acorde con su calificación. Con indicadores económicos, sociales y culturales próximos a los de los NBNH.

2) Integración descendente. Inmigrantes con grado Medio de integración, insertos en el mercado laboral de baja calificación y condiciones laborales precarias; y, en general, con indicadores económicos y sociales próximos a la clase baja urbana que lleva a la movilidad descendente.

3) Integración selectiva. Rápido progreso económico, con el mantenimiento de la cultura y los valores de la comunidad de origen.

4) Integración discordante. A pesar de tener niveles altos de integración cultural y de capital humano, la integración no tiene un comportamiento ascendente. La asimilación a la vida y la cultura americanas no siempre conduce hacia la movilidad económica ascendente y a la aceptación social (Portes y Zhou, 1993; Zhou, 1997).

En la Figuras 4 se presentan de manera breve los modelos teóricos para el estudio de la integración de los inmigrantes. Por un lado, para la llamada "vieja inmigración", que corresponde a los que ingresaron a EE.UU. antes de 1965; y, por el otro, para la "nueva inmigración", que atañe a los que ingresaron tras la aprobación de la ley *Hart-Celleren* 1965. La teoría de la asimilación clásica no tiene relevancia para el estudio de la llamada "nueva inmigración"(Alba y Nee, 2003; Xie y Gough, 2011).

Figura 4. Modelos teóricos para el estudio de la integración o asimilación de los inmigrantes en Estados Unidos

1. Vieja inmigración (Ingresaron antes de 1965 (Xie y Gough, 2011))	
Crisol de culturas	La idea de crisol fue expresada en 1782 por Saint John Chévevoeur. Postula que el mestizaje (o crisol de culturas) producirá una cultura nueva y distinta a partir de cada una de las originarias.
Asimilación lineal	Esta teoría supone que la integración de los inmigrantes es un proceso de una sola vía (lineal o unidireccional). Proceso natural por el cual los diferentes grupos étnicos terminan compartiendo una cultura común y adquieren una similar estructura de oportunidad en la sociedad de destino. Al paso del tiempo, surge un proceso natural de movilidad social ascendente. La asimilación lineal parte de la heterogeneidad a la homogeneidad y pérdida de la cultura.
Pluralismo cultural o Multiculturalismo	Postula la no discriminación por razones de etnia o cultura. Se gana pertenencia a través de la mayor aceptación de los nativos (diversidad étnica y cultural). Lo cultural no representa un obstáculo para la movilidad y cohesión social de los inmigrantes en la sociedad de destino. Ello implicaría en términos demográficos pautas de formación familiar propias de los lugares de origen y mayoritariamente dentro del grupo étnico.
Teoría de la asimilación	Para Gordon (1964), los inmigrantes se adaptan a través de tres procesos a) asimilación cultural; b) asimilación estructural; y c) asimilación cívica. Gordon identificaba mediante estas dimensiones a la asimilación como un proceso multidimensional.
Nueva inmigración (ingresaron tras la aprobación de la ley <i>Hart-Celler</i> 1965)	
Asimilación segmentada	Depende de factores estructurales, grupales (raza y etnia), individuales y del lugar de asentamiento. De la historia migratoria, capital humano, composición, unidad familiar, contexto de recepción y aculturación entre padres e hijos. Normatividad; barreras culturales, económicas, recursos familiares y comunitarios para afrontar las barreras. Plantea tres posibles caminos para la integración: 1) Integración ascendente que consiste en la aculturación e integración a la cultura americana de la clase media; 2) integración descendente que consiste en la asimilación y aculturación a la clase baja urbana, que lleva a la pobreza y movilidad descendente y; 3) asimilación selectiva: se mantiene la cultura y los valores de la comunidad de origen (Portes y Zhou 1993; Zhou, 1997; Portes y Rumbaut 2001).
Integración intergeneracional	Enfatiza en la posición de cada generación nacida en EE.UU. respecto a la generación anterior dentro de su grupo étnico. Toma en cuenta la transnacionalidad y los factores contextuales, el estatus socioeconómico de los padres, los conflictos intergeneracionales, la educación y el mercado de trabajo. Hace referencia a tres aspectos: 1) Integración social: los inmigrantes como actores individuales; 2) Estructuras sociales: patrones de desigualdad y de diferenciación social; y 3) Anclajes estructurales y conflictos.
Integración	Proceso de movilidad económica y de inclusión social de los recién llegados y sus hijos. Toca a las instituciones promover el desarrollo y crecimiento dentro de la sociedad. Incluida la atención de la primera infancia; sistemas elementales, postsecundaria y para adultos; el desarrollo personal; cuidado de la salud; servicios públicos a las comunidades con diversidad lingüística (Meissner et al., 2006).
Transnacionalismo	Hace hincapié en el papel que juega el país de origen de los inmigrantes. Las relaciones institucionales, los contactos y vínculos sociales y profesionales influyen en el estatus de los migrantes al facilitarles recursos que les facilitan su integración tanto en el contexto social como el laboral.
Fuente: Elaboración propia con base en Portes y Zhou (1993); Zhou (1997); Jiménez (2011); Bermúdez Rico (2010); Portes y Rumbaut (2001); Esser (2006); Xie y Gough (2011). Tomado de Gaspar Olvera (2016).	

Cuántos y quiénes son

Más de 14.8 millones de inmigrantes calificados residían en EE.UU. en 2015. El 74.6% de ellos era económicamente activo (11 millones de personas). Poco más de 10.8 millones tenían entre 22 y 70 años de edad. Entre ellos, 10.4 millones estaban ocupados en alguna actividad económica y 462 mil estaban desempleados. La población nativa calificada suma 73.2 millones, 53.7 millones tiene entre 22 y 70 años (52 millones están ocupados y 1.7 millones desocupados). La población inactiva de 22 a 70 años agrupa a 15.4 millones, 2.8 millones son inmigrantes y 12.4 millones son nativos.

Los varones son mayoría entre los inmigrantes calificados de Pakistán, Irán, India, Nigeria, Inglaterra y Vietnam; y las mujeres entre los inmigrantes del resto de países en análisis (22 de los 29 países considerados). Esta tendencia caracteriza a la cuarta etapa de la era de la migración conocida como "feminización de la migración" por Castles y Miller (2004). Para Paiewonsky (2007), lo que realmente ha cambiado es el patrón migratorio de las mujeres que, cada vez más, migran de manera independiente en busca de trabajo y como un proyecto de vida.

La tendencia cambia cuando se analiza a la población inmigrante calificada ocupada, donde los hombres predominan en el caso de 18 países y las mujeres, en 11. Esta distinción es relevante, debido a que es común encontrar diferencias en las carreras que estudian y en los patrones de inserción sectorial y ocupacional de hombres y mujeres, así como desigualdades en términos de ingresos salariales. En términos proporcionales Pakistán, India, Irán, Nigeria, Inglaterra y Argentina tienen entre el grupo de inmigrantes calificados más hombres que mujeres viviendo en Estados Unidos, mientras que entre los inmigrantes calificados de Jamaica, Filipinas, República Dominicana, Rusia y Polonia las mujeres superan en número a los hombres. Entre la población nativa calificada que trabaja, 44.7% de los nativos de origen mexicano y 49.0% NBNH son hombres respectivamente, en este grupo de calificados las mujeres son mayoría (Figura 5).

Una hipótesis relacionada con el problema de la integración, en relación con el tiempo de estancia y la edad de llegada, es que existe un vínculo positivo entre el tiempo de residencia de los inmigrantes en la sociedad de destino y la reducción de las brechas de integración entre inmigrantes y nativos. Sin embargo, el tiempo de estancia no siempre tiene un efecto positivo con respecto al proceso de integración, también puede tener un efecto negativo (Portes y Rumbaut, 2001).

EE.UU. ha sido catalogado como un país de inmigración y de atracción de migrantes calificados. 12 de los 29 grupos de inmigrantes en estudio tienen una mediana de años de residencia de entre 20 y 34 años (Alemania, Inglaterra, Hong Kong, Irán y Vietnam se destacan entre los 5 primeros). Mientras que entre los de reciente inmigración, sobresalen los inmigrantes de la India, China, Brasil, Rusia y Venezuela, que tienen una mediana de años de residencia de entre 10 y 12 años.

En general se trata de inmigrantes calificados en una etapa de mayor productividad y experiencia. Las mujeres inmigrantes presentan similares características, aunque en algunos grupos nacionales ellas son más jóvenes y tienen una mediana de años de residencia en EE.UU. apenas superior a la de los hombres. Los inmigrantes de Irán, Cuba, Inglaterra, Nigeria, Perú y Hong Kong exhiben una mediana de edad superior o igual a los 46 años, similar a la de los NBNH. Este último dato es relevante en tanto que nos indica que la mitad de ellos dejará disponible en el corto plazo una cantidad importante de empleos calificados. Se estima que habrá una demanda de 160 millones de empleos en 2024, de los cuales el 28.5% (46 millones) requerirán estudios superiores: 8.2% con grado asociado a licenciatura, 75.4% licenciatura, 6.3% maestría y 10.1% doctorado (BLS, 2016).

Figura 5. Características seleccionadas de la población ocupada de 22 a 70 años calificada en Estados Unidos por grupo nacional y sexo, 2015

	Mediana								
	Absoluto	%	IM	Edad actual		Edad de llegada		Años en EU	
				H	M	H	M	H	M
Total de inmigrantes	10,382	98.7%	110						
India	1,235	98.9%	185	38	38	27	26	10	13
Filipinas	772	98.4%	60	45	46	26	27	20	19
México	744	99.5%	112	41	41	21	18	19	22
China	613	98.9%	100	40	40	26	26	14	14
Corea	382	98.6%	104	44	42	25	20	22	24
Canadá	321	98.3%	114	45	43	24	23	19	21
Alemania	334	98.4%	98	46	45	4	4	34	32
Vietnam	311	99.2%	106	44	41	18	17	28	24
Cuba	218	97.0%	110	49	48	26	22	17	19
Taiwán	187	99.3%	96	45	45	25	24	25	24
Colombia	203	99.3%	86	43	42	26	25	15	15
Japón	172	99.1%	93	45	45	23	21	23	25
Rusia	157	97.9%	74	42	42	26	26	18	16
Irán	157	96.9%	148	50	45	23	25	28	21
Jamaica	168	98.6%	58	45	45	19	19	25	25
Rep. Dominicana	152	98.9%	68	42	41	21	22	20	20
Inglaterra	133	97.4%	129	47	47	22	14	25	29
Nigeria	153	99.5%	134	45	44	28	28	15	14
Ucrania	121	98.5%	98	41	43	26	27	18	19
Pakistán	129	98.7%	207	45	41	26	24	17	17
Haití	137	99.1%	90	45	42	24	19	19	23
Polonia	122	97.2%	78	41	40	25	24	20	20
Perú	120	98.2%	105	47	45	26	25	18	18
Hong Kong	113	99.7%	100	46	44	18	16	27	26
Brasil	104	99.5%	94	40	40	27	27	13	13
Venezuela	99	99.8%	106	45	41	28	28	13	13
Francia	101	99.2%	115	44	44	28	24	13	17
El Salvador	97	99.9%	102	40	41	19	21	24	24
Argentina	58	96.7%	116	44	42	26	24	15	18
NOMEX	1,545	99.5%	81	36	34				
NBNH	41,701	98.0%	96	45	43				
Nacional	62,378	98.3%	94	43	42				

70 años: edad máxima de jubilación en Estados Unidos. [NOMEX: Nativos de origen mexicano; NBNH: Nativos blancos no hispanos].

Fuente: Estimación propia con base en U.S Census Bureau, American Community Survey (ACS), 2015.

El país de formación académica

La inmigración calificada en EE.UU. al menos tiene tres componentes según el lugar de formación académica (Gaspar Olvera, 2016): 1) personas que llegaron en la niñez y fueron instruidas completamente en el sistema educativo estadounidense. Estos inmigrantes llegaron a EE.UU. cuando tenían menos de 9 años de edad; se encuentran entre la generación 1.75 (llegaron en edades 0-5 años) y la generación 1.5 (llegaron en edades 6-12 años) y tiene un tiempo equivalente a su edad actual o más años de residencia en EE.UU. Rumbaut (2004) señala que los inmigrantes que llegan en edades comprendidas entre los 0 y 9 años tienen mejor fluidez del idioma inglés, mayor exposición a la sociedad y al sistema educativo estadounidense lo que redundaría en indicadores de integración más favorables que los que llegaron a edades mayores, es decir después de los 10 años de edad. Un segundo grupo lo conforman los que tienen estudios mixtos, estos inmigrantes ingresaron a EE.UU. en una etapa inconclusa de su formación académica y obtuvieron sus títulos profesionales en ese país. El tercer grupo lo integran los inmigrantes que llegaron con su formación académica realizada en su país de origen. Los tres grupos tienen características y perfiles de capital humano, trayectorias migratorias, laborales y de integración diferentes (Gaspar Olvera, 2016).

Los inmigrantes calificados que tienen estudios completos realizados en EE.UU. tienen perfiles de integración laboral que se asemejan a los de los nativos de ascendencia extranjera, pero ambos grupos tienen una brecha importante respecto de los nativos blancos no hispanos. En cambio, los que tienen estudios mixtos, aún con títulos obtenidos en universidades de EE.UU., presentan una integración laboral menos favorable que los que tienen una formación completa en colegios y universidades de ese país. La integración laboral de los inmigrantes calificados con títulos obtenidos en su país de origen depende, entre otros factores, de su origen nacional y tiempo de estancia, con algunas excepciones como es el caso de la inmigración calificada de la India que presenta una integración selectiva en los tres escenarios (Gaspar Olvera, 2017).

Zeng y Xie (2004) advirtieron sobre la importancia que tiene el país en el que se realizan los estudios superiores como factor explicativo de las

características de la inserción laboral de los inmigrantes altamente calificados. Batalova, Fix y Creticos (2008) analizaron la inmigración calificada por origen nacional a través de un indicador indirecto del país de estudio y los clasificaron en dos categorías: a) con estudios en EE.UU.; y b) con estudios en el país de origen. Con ese indicador, demostraron que hay una mayor subutilización y discriminación por parte de los empleadores respecto de quienes tienen títulos obtenidos en su país de origen.

Gaspar Olvera (2016) refinó este indicador, proponiendo tres categorías: 1) con estudios en EE.UU.; 2) con estudios mixtos; y 3) con estudios en el origen para demostrar que la inmigración mexicana calificada, aun con títulos obtenidos en EE.UU., experimenta subutilización y presenta trayectorias de integración descendente. Las trayectorias de integración son más favorables para quienes tienen una formación académica completa en EE.UU. y, en segundo lugar, para quienes tienen estudios mixtos. El origen nacional, llegar en la niñez o la adolescencia y tener títulos obtenidos en el destino, son elementos que marcan trayectorias favorables de integración solo para ciertos grupos nacionales de inmigrantes.

El país de formación académica, en las tres categorías antes mencionadas, resulta un importante factor explicativo de la integración laboral de los inmigrantes calificados y tiene relevancia como categoría analítica. La metodología de Gaspar Olvera, permite conocer el acervo de inmigrantes por lugar de formación y dar cuenta del grado de recursos materiales y humanos que, por esta vía, los países transfieren a la economía de EE.UU. Quienes fueron instruidos completamente en ese país o tienen formación mixta son una fuente de capitalización; si el país de origen de este tipo de inmigrantes logra utilizar a su favor estos recursos formados principalmente con financiamiento externo, podría recuperar parte de lo que se trasfiere en inversión y capital humano, ya sea a través del retorno o su cooperación a distancia (Meyer y Brown, 1999).

La gran mayoría de la inmigración calificada ocupada en EE.UU. llegó con sus títulos obtenidos en su país de origen. En este grupo, sobresalen los inmigrantes de la India, Nigeria, China y Brasil; mientras que Alemania, Inglaterra y Japón se destacan con la mayor proporción de inmigrantes formados completamente en escuelas y universidades de EE.UU. Y entre los

países que tienen una proporción importante de inmigrantes con estudios mixtos se encuentran Hong Kong, Jamaica, Haití, Vietnam, Irán y Taiwán.

La emigración por motivos educativos ha ganado importancia y los estudiantes universitarios y que realizan estudios de posgrado en EE.UU. son un valioso recurso para los empleadores. El ofrecimiento de salarios atractivos y la posibilidad de acceso a mejores condiciones laborales y profesionales son argumentos que impulsan a este grupo a permanecer en EE.UU. o posponer el retorno a su país de origen. El costo educativo implica una transferencia de recursos invertidos en reproducción social, se trata de una modalidad de intercambio desigual que no suele ser reconocida y cambia radicalmente según el contexto (Delgado Wise y Gaspar Olvera, 2012).

Figura 6. Inmigrantes calificados de 22 a 70 años por origen nacional, según condición de actividad y país de formación académica, 2015

	Ocupados			Desocupados e inactivos		
	País de estudio			País de estudio		
	EE.UU.	Formación mixta*	Origen	EE.UU.	Formación mixta	Origen
India	4.8	17.3	77.9	3.9	8.9	87.3
Filipinas	12.4	17.2	70.5	8.6	12.5	78.9
México	26.1	25.4	48.5	18.6	18.5	62.9
China	6.2	22.2	71.6	3.4	11.8	84.8
Corea	25.7	22.8	51.5	13.6	13.4	73.0
Canadá	27.4	19.4	53.3	25.5	11.9	62.6
Alemania	61.2	10.3	28.4	58.6	12.4	28.9
Vietnam	25.8	35.5	38.7	16.0	25.5	58.4
Cuba	22.8	20.8	56.4	16.2	21.5	62.3
Taiwán	15.0	32.2	52.8	7.6	18.9	73.5
Colombia	13.0	23.0	64.1	12.5	15.2	72.3
Japón	36.5	13.5	50.0	23.2	11.7	65.1
Rusia	10.0	21.6	68.5	4.8	14.1	81.1
Irán	10.9	32.5	56.6	9.4	20.2	70.4
Jamaica	15.9	39.6	44.5	16.0	30.5	53.6
Rep. Dominicana	16.1	30.3	53.6	17.5	23.8	58.6
Inglaterra	37.5	17.3	45.2	39.1	16.4	44.5

	Ocupados			Desocupados e inactivos		
	País de estudio			País de estudio		
	EE.UU.	Formación mixta*	Origen	EE.UU.	Formación mixta	Origen
Nigeria	4.5	21.0	74.5	4.3	22.0	73.7
Ucrania	12.1	23.0	64.8	6.1	12.4	81.5
Pakistán	10.7	23.2	66.1	5.7	13.7	80.6
Haití	11.8	37.2	50.9	10.1	29.5	60.4
Polonia	14.6	24.3	61.0	12.3	18.5	69.3
Perú	10.1	25.3	64.6	4.6	17.9	77.4
Hong Kong	25.5	45.1	29.4	16.2	40.4	43.4
Brasil	11.5	14.5	74.1	5.7	7.0	87.4
Venezuela	9.5	19.9	70.6	6.7	8.8	84.5
Francia	20.1	15.2	64.7	19.0	11.5	69.6
El Salvador	20.4	32.1	47.5	10.6	20.0	69.4
Argentina	16.3	21.8	61.9	11.8	15.3	72.9

*Tiene títulos de nivel superior obtenidos en Estados Unidos.

Fuente: Estimación propia con base U.S. *Census Bureau, American Community Survey (ACS)*, 2015. Metodología de Gaspar-Olvera (2016).

Resultados de los índices

1) Índice de capital humano (ICH)

El capital humano constituye un activo intangible y dinámico que posee la capacidad de cambiar con el tiempo, ya que la formación de conocimiento se encuentra en constante transformación. Como ya se señaló no existe una forma integral de medirlo, ni un instrumento que recolecte todos los atributos del concepto, tan solo podemos aproximarnos desde distintas líneas de medición (CIDEC, 2000). El capital humano que poseen las personas es un activo para las empresas, y para los individuos un recurso para incorporarse al mercado laboral. El nivel de capital humano que poseen determina sus probabilidades de emplearse y de alcanzar rendimientos elevados en su ejercicio profesional. El índice valora el capital humano de los inmigrantes y nativos calificados evaluando los niveles de escolaridad, dominio del idioma inglés y la carrera de especialización.

Los resultados muestran que 28 grupos nacionales, entre hombres y mujeres, ocupan las primeras posiciones ICH con un grado Muy alto. Este grupo se caracteriza por tener alto dominio del idioma inglés (89.4%-99.9%), una proporción alta de individuos con estudios de posgrado (31.5%-63.9%), y con carreras mejor pagadas (22.4%-78%). 17 posiciones son ocupadas por hombres de países asiáticos y de Europa, principalmente la India, Taiwán, China, Irán y Francia a la cabeza. 11 posiciones por mujeres de la India (6), Francia (12), Irán (13), China (14), Taiwán (16), Nigeria (19), Canadá (20), Pakistán (23), Rusia (25), Hong Kong (27) e Inglaterra (28).

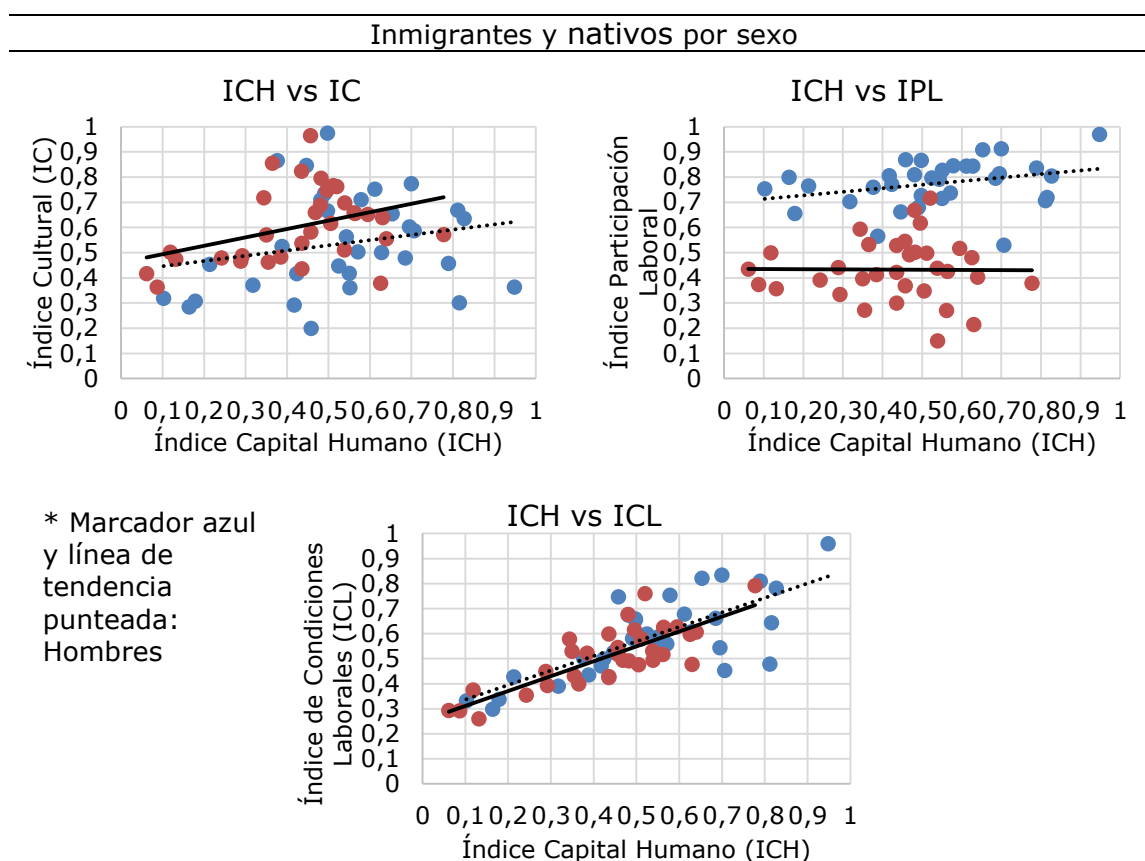
En el lado opuesto, con grado Medio se encuentran los grupos nacionales que en menor proporción tienen población con: posgrado (14.7%-29.9%), con dominio del idioma inglés (79.0%-88.8%), y con carreras mejor pagadas (15.3%-38.7%). En este grupo se encuentran los inmigrantes calificados de México, Corea y los países del Centro y Sur de América. Las primeras cinco posiciones son ocupadas por varones de El Salvador, México, República Dominicana, Cuba y Perú; y mujeres calificadas de República Dominicana, Cuba, México, Perú, Corea y Colombia, ocupan las siguientes seis posiciones.

En el nivel Alto de CH se encuentran 24 grupos de calificados. Grupo que tiene una proporción de población con posgrado que oscila entre 13.7%-38.7%; con carreras mejor pagadas entre 13.8%-53% y con dominio del inglés entre 85.1%-99.9%. En esta categoría se encuentran los hombres y mujeres nativos de origen mexicano y los NBNH. La posición que logran los NBNH se debe principalmente al dominio del idioma inglés; si eliminamos ese indicador, su posición baja 13 posiciones para los hombres y 14 para las mujeres. Ello responde a que tienen una menor proporción de población con posgrado y con carreras en áreas de alta demanda y mejor pagas.

Los resultados del índice de capital humano muestran, por un lado las desigualdades de desarrollo entre países y confirman la relación directa y positiva que hay entre el capital humano y condiciones laborales para inmigrantes y nativos. También demuestran la importancia de la inmigración calificada para la economía de EE.UU. Los inmigrantes calificados y altamente calificados estudian y cubren áreas de

especialización de alta demanda que son de menor interés para los nativos. La gran mayoría domina el idioma inglés (Figura 7). Aún el grupo clasificado con grado Medio de capital humano, en el que se encuentran los países con menor desarrollo, la proporción con posgrado y en áreas de alta demanda es notable.

Figura 7. Relación entre el índice capital humano con el de capital cultural, participación laboral y condiciones laborales, 2011-2015



Fuente: Estimación propia con base en U.S. Census Bureau, American Community Survey (ACS), 2011-2015.

Para Becker (1999) y Bourdieu (1979), la estructura del espacio social que ocupa cada persona está determinada por el capital, en sus distintas formas, que esta posee. El capital simbólico institucionalizado bajo la forma de títulos profesionales representa una garantía social y jurídica para quienes los poseen. Los títulos profesionales tienen un valor en sí mismos, y su retribución salarial puede variar en relación con la profesión que se estudia y el tipo de puesto (jerárquico) que se ocupa dentro de la empresa. Su valor se encuentra ligado al mercado laboral, en el que opera

en mayor o menor medida la discriminación institucionalizada. La valoración y el reconocimiento de los títulos profesionales y las barreras para certificarlos se destacan como los principales factores de desigualdad en las sociedades contemporáneas (Batalova et al., 2008). No obstante, como se constata a lo largo del estudio, el sexo y el origen nacional del trabajador, en ese orden de importancia, son quizá los factores más importantes de discriminación laboral.

2) *Integración Cultural (IC)*

En general, las mujeres inmigrantes presentan mejores indicadores de integración cultural respecto a los hombres. No obstante, ello no se ve reflejado en su integración laboral. Ellas tienen altos índices de ciudadanía, habitan en mayor proporción en hogares lingüísticamente no aislados, y una mayor proporción vive en casa propia. Como se verá, aún entre los grupos con una integración laboral descendente, los indicadores de integración cultural son altos. Para los grupos con Muy alto grado de capital humano como la India, Japón, China, Brasil y Francia con la menor incidencia a la ciudadanía y a la tenencia de la vivienda, la asimilación cultural no tiene una relación directa con los niveles de integración laboral que logran. De hecho, no es clara la relación que tiene, en general, la asimilación cultural sobre la integración laboral, pero es una cuestión central en los procesos de socialización e integración social al generar capital social que tiene mayor relevancia en el mercado laboral (Figura 8).

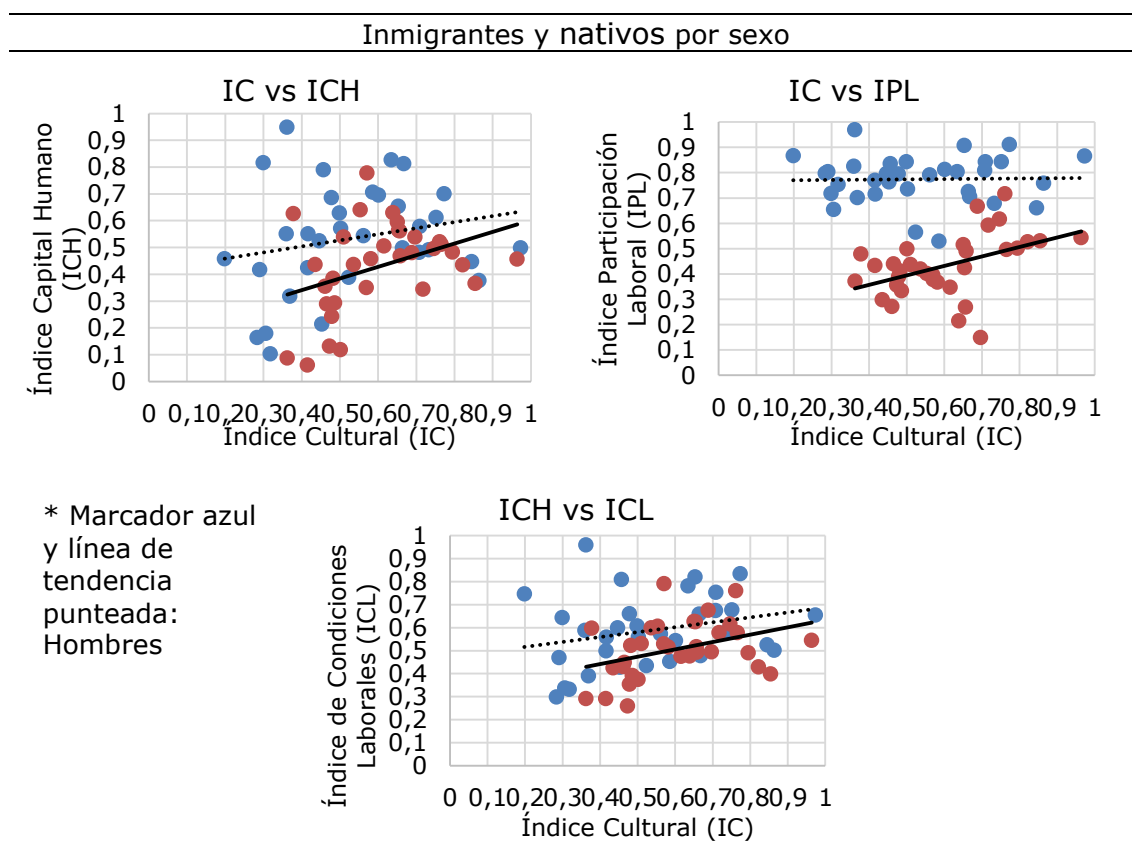
Ciertamente el éxito en el mercado laboral permite un mayor acceso a bienes; pero para los inmigrantes el tener una vivienda propia, acceder a la ciudadanía, casarse con nativos y adoptar costumbres del país anfitrión son medidas de arraigo, y es probable que tengan un impacto más claro en la integración económica, social y residencial, sin embargo, su relación con el mercado laboral y con la integración en dicho ámbito no es directa.

Es común utilizar el dominio del idioma inglés como indicador para medir la integración cultural, pero este es cada vez más un requisito de los mercados globales. Resulta clave para conseguir empleo y necesario para el correcto desarrollo de las funciones fuera y dentro de las compañías. El dominio del idioma inglés es una competencia que se debe desarrollar como

parte del capital humano. Una alternativa para medir la integración cultural es el indicador de hogares lingüísticamente aislados. Ocho de cada diez inmigrantes calificados viven en hogares donde todos sus miembros mayores de 14 años hablan solo inglés, es decir en hogares lingüísticamente no aislados (Figura 9).

El ICH y el IC permiten observar la posición relativa de la población calificada en lo que respecta a su integración evaluando, en este caso, como ventajas competitivas el tener estudios de posgrado, dominio del idioma inglés y el haber estudiado carreras competitivas, así como tener Muy alto y Alto grado de integración cultural. Elementos que se espera que coloquen a inmigrantes y nativos en mejor posición en el índice de condiciones laborales. El índice estandariza los indicadores, de manera que permite hacer comparaciones entre individuos con competencias de capital humano e integración cultural diferentes. El efecto que tiene la integración cultural sobre las condiciones laborales es positivo pero muy débil.

Figura 8. Relación entre el índice capital cultural con el de capital humano, participación laboral y condiciones laborales, 2011-2015



Fuente: Estimación propia con base en U.S. Census Bureau, American

Community Survey (ACS), 2011-2015.

Figura 9. Indicadores de capital humano, sociales y culturales. Población inmigrante y nativa ocupada calificada de 22 a 70 años en Estados Unidos, 2011-2015

	Origen Nacional y sexo											
	Indicadores de capital humano					Indicadores sociales y culturales						
	% con estudios de posgrado		% carreras mejor pagadas/ ¹		% habla inglés muy bien y bien		% con ciudadanía		% en hogares lingüísticamente no aislados		% con vivienda propia o a crédito	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
India	58.7	50.9	78.5	57.8	98.9	98.1	41.2	56.4	91.8	93.9	51.0	67.4
Filipinas	15.9	13.7	48.3	44.9	98.3	98.8	73.6	74.4	93.0	93.9	68.1	69.2
México	18.9	16.5	31.6	15.8	81.5	85.6	47.1	58.9	81.5	87.8	55.5	62.0
China	63.9	53.4	69.8	45.9	91.2	91.4	49.4	55.3	70.1	75.5	65.4	69.7
Corea	38.7	29.9	44.1	26.1	85.1	86.5	61.8	71.4	74.9	82.2	55.2	60.0
Canadá	40.6	37.8	42.2	28.9	99.7	99.6	52.9	53.6	99.6	99.6	72.1	71.8
Alemania	38.6	31.3	37.4	21.3	99.5	99.7	75.9	80.4	98.3	99.1	69.9	71.0
Vietnam	23.2	21.3	53.4	34.5	92.5	90.9	91.7	90.1	78.1	80.4	81.3	80.5
Cuba	25.7	23.9	39.2	23.1	79.3	79.0	70.0	73.4	77.7	79.7	65.6	66.4
Taiwán	60.6	50.7	63.8	33.1	95.3	94.8	79.7	79.6	78.5	81.0	80.1	78.9
Colombia	31.7	27.7	38.6	23.5	90.2	88.5	62.6	68.3	84.8	86.4	56.4	58.8
Japón	34.8	27.5	41.2	18.8	90.2	96.0	49.8	51.2	74.7	90.1	52.6	65.2
Rusia	50.9	44.0	59.8	33.8	91.7	93.8	72.5	74.9	80.8	83.1	62.8	61.8
Irán	49.2	41.6	66.8	42.8	98.1	97.7	80.6	80.8	90.1	87.9	67.6	66.8
Jamaica	25.7	29.5	30.4	25.3	99.6	99.9	76.2	78.3	99.8	99.9	65.3	65.5
Rep. Dom.	20.4	18.3	29.3	15.6	82.6	82.2	69.6	76.0	82.0	83.8	41.9	40.3
Inglaterra	33.6	33.0	36.3	24.2	99.9	99.8	59.3	69.4	99.8	99.9	74.2	73.9
Nigeria	47.1	31.5	44.9	38.8	99.5	98.9	68.5	71.3	96.9	97.1	56.6	63.1
Ucrania	36.8	36.8	54.1	32.9	89.4	90.7	74.7	78.7	74.6	80.5	65.8	65.9
Pakistán	43.5	37.6	51.6	33.4	98.1	96.7	71.7	77.3	93.5	96.4	60.9	64.8
Haití	22.8	17.9	31.1	26.3	94.1	95.3	73.2	77.5	87.7	89.2	58.2	58.8
Polonia	37.6	37.6	45.8	25.2	92.9	94.9	73.2	75.3	83.0	86.9	69.5	74.6
Perú	26.1	22.2	36.1	20.0	86.7	88.8	58.6	66.4	82.6	87.1	56.5	58.2
Hong Kong	40.5	32.8	56.0	33.6	98.2	97.4	86.7	86.9	86.4	86.0	81.5	80.4
Brasil	35.4	31.9	41.4	23.5	95.8	95.8	49.2	52.4	89.9	92.4	51.8	55.5
Venezuela	34.8	28.6	45.3	23.5	94.7	92.1	52.9	57.9	88.4	88.1	58.4	60.8
Francia	59.0	54.1	47.4	23.1	98.9	99.5	49.1	57.4	94.6	95.4	57.3	62.4
El Salvador	14.7	15.8	28.4	18.2	80.4	80.7	54.6	62.0	81.9	84.4	53.9	57.3
Argentina	44.9	40.5	41.9	21.7	96.5	97.1	56.8	65.8	91.0	93.6	62.1	66.8
NOMEX	17.0	19.0	20.6	14.2	99.2	99.3	100.0	100.0	98.1	98.2	67.2	65.9
NBNH	27.9	28.4	28.0	19.5	99.9	99.9	100.0	100.0	99.9	99.9	78.2	77.0

1/ Incluye los siguientes indicadores: 1) % con estudios de posgrado; 2) % que habla inglés muy bien y bien; y 3) Estudiaron en el nivel licenciatura carreras de Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, Biología y Química, Medicina y Ciencia de la Salud, Biotecnología y Ciencias Agropecuarias e Ingeniería.[NOMEX: Nativos de origen mexicano; NBNH: Nativos blancos no hispanos]; [H: Hombres, M: Mujeres].

Fuente: Estimación propia con base en *U.S. Census Bureau, American Community Survey (ACS), 2011-2015*.

3) Integración laboral

La equidad en las oportunidades de acceso al empleo constituye un punto central de la política social y económica. Reduce la desigualdad y la pobreza, la desocupación, la subocupación y la baja calidad del empleo.

Garantiza la estabilidad social, económica y política de una nación. Un trabajo de calidad y una remuneración adecuada fortalecen el desempeño individual en el lugar de trabajo. Permiten a las personas planear y tener expectativas, y proyectos laborales y de vida, evitan la exclusión material y garantizan el acceso a instituciones y servicios sociales (OIT, 1998).

La población en edad de trabajar muestra diferentes grados de vulnerabilidad frente al riesgo de caer en la exclusión, ya sea a través del desempleo, o mediante la aceptación de actividades que conducen a malas condiciones laborales, situación que favorece la subutilización de la capacidad productiva de la población ocupada (OIT, 1998). La segmentación propicia que grupos de personas se empleen en puestos de trabajo de baja remuneración, que requieren de menor calificación y se caracterizan por la alta inestabilidad y la ocupación a tiempo parcial (Aysa-Lastra y Cachón Rodríguez, 2013).

Para Stavenhagen (2001), la discriminación es un fenómeno complejo y multidimensional, que se refiere a las relaciones interpersonales basadas en estereotipos y prejuicios que se relacionan con las diferencias percibidas entre miembros de grupos diferentes en una sociedad. La discriminación institucional es el trato diferenciado que se le da a determinadas minorías y grupos sociales por parte de instituciones públicas y privadas sobre la base de criterios étnicos, raciales y de género (Stavenhagen, 2001).

3.1) Índice de participación laboral (IPL):

Para seguir este análisis, véanse las Figuras 10, 11,12. La gran mayoría de los varones inmigrantes y nativos tienen Muy alto grado en lo que respecta al IPL, es decir exhiben altas tasas de ocupación, de trabajo a tiempo completo y se encuentran ocupados todo el año. Se podría decir que la gran mayoría experimenta poca rotación en el empleo. Las mujeres exhiben altas tasas de participación económica, pero experimentan mayor rotación en el empleo y es más frecuente que trabajen a tiempo parcial. Los varones inmigrantes y nativos de origen mexicano se encuentran entre las 20 primeras posiciones del IPL. De hecho, los inmigrantes mexicanos ocupan la posición 15, apenas 10 posiciones abajo de los NBNH, que ocupan

la quinta posición. No obstante su alta participación laboral, la gran mayoría experimenta subutilización de sus capacidades.

3.2) Resultados del Índice de Condiciones Laborales (ICL):

La flexibilización laboral se refleja en la tendencia a una mayor rotación en el empleo y en el menor acceso a prestaciones. La extensión de prácticas de subcontratación, consultorías y, trabajo temporal y a tiempo parcial ha dado lugar a una mayor inestabilidad en el empleo. Las condiciones laborales de la población trabajadora en general son cada vez más precarias; "un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura" para todos (Castells,2003: 356).

El ICL marca una clara diferenciación por sexo y origen étnico. Las brechas entre hombres y mujeres se exhiben en los tres grados de este índice, a favor de los hombres y de los grupos nacionales con dominio del idioma inglés. Un primer grupo lo conforman los inmigrantes y nativos con grado Muy alto de condiciones laborales, caracterizado por altos índices de trabajo asalariado, con prestaciones de salud, inserción en ocupaciones calificadas y con un salario por hora igual o superior a la media nacional. Lo conforman principalmente hombres de países asiáticos, de Canadá, Rusia, Alemania, Inglaterra y Francia, y NBNH. Se destacan en este grupo las mujeres de la India, Filipinas, Canadá, Taiwán, Hong Kong y Jamaica.

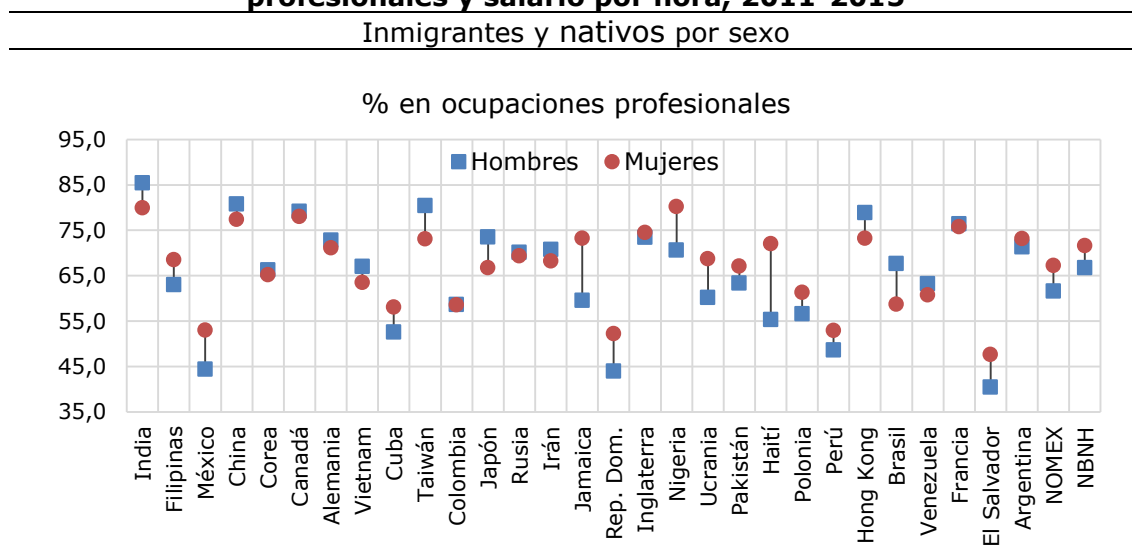
Un segundo grupo lo integran los inmigrantes y nativos con Alto grado de condiciones laborales, conformado principalmente por mujeres de países asiáticos y de Europa. Entre los países del Sur de América se destacan los inmigrantes calificados de Argentina, Colombia, Brasil y Venezuela. Los indicadores del ICL muestran que las mujeres experimentan segregación y discriminación salarial en distintos niveles según su origen nacional, y a una intensidad mayor que la que experimentan los hombres (Figura 10).

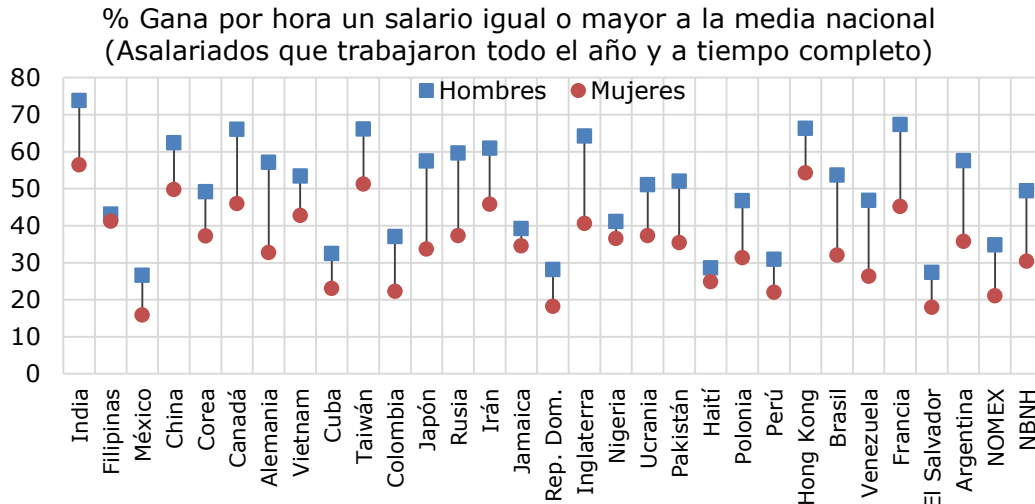
El tercer grupo, con grado Medio, se caracteriza por su precariedad en los distintos indicadores del índice, bajos índices de cobertura de salud y un desproporcionado número de inmigrantes subempleados, subutilizados y con bajos salarios. Se destacan en este grupo los inmigrantes del Centro y

Sur de América, once grupos de mujeres y siete grupos de hombres. Es probable que el menor dominio del idioma inglés, el sexo y su origen nacional estén jugando un papel importante en su descendente integración laboral. La ocupación y los ingresos son indicadores que sobresalen por su importancia y muestran las desigualdades por origen nacional y sexo (Figura 11).

A diferentes niveles hombres y mujeres de los grupos nacionales en análisis, experimentan segregación ocupacional y discriminación laboral, en particular las mujeres y los inmigrantes calificados procedentes de Centro y Sur de América. La subutilización y el desempleo significan más que una pérdida de inversión en educación; estos imponen diferentes costos para los migrantes, sus familias, las instituciones y economías de las naciones. Los datos dejan ver que en materia de discriminación laboral Estados Unidos tiene mucho por hacer: ocupa el doceavo lugar en desempeño en el mercado laboral, el segundo en eliminación de la discriminación, y la posición décima en el índice de integración elaborado por MIPeX (*Migrant Integration Policy Index*, 2015). Sin embargo, en una medida resumen es recomendable tener presente los resultados de los indicadores que forman parte de su construcción, pues como se ha constatado los resultados de la integración laboral de inmigrantes y nativos contradicen los resultados de MIPeX para el caso estadounidense.

Figura 10.
Inmigrantes y nativos calificados en Estados Unidos en ocupaciones profesionales y salario por hora, 2011-2015





Fuente: Estimación propia con base en *U.S. Census Bureau, American Community Survey (ACS), 2011-2015.*

Figura 11.
Indicadores laborales de los inmigrantes y nativos calificados de 22 a 70 años en Estados Unidos, 2011-2015

	Índice de participación laboral				Indicadores del índice de condiciones laborales									
	Tasa de ocupación		% trabajó todo el año		% trabajo tiempo completo		% Trabajo asalariado		% Con prest. de salud		% en Ocup. Prof.		% salariopor hora/1	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
India	97.5	92.7	88.1	79.2	94.7	83.0	95.4	94.1	86.1	85.4	85.5	79.9	64.8	44.3
Filipinas	94.2	95.7	87.4	85.2	89.4	83.7	94.9	94.7	82.6	82.5	63.0	68.5	37.3	35.7
México	95.9	92.9	86.8	81.3	89.8	77.5	95.6	92.3	58.1	64.1	44.4	53.0	22.1	12.8
China	95.9	94.6	84.0	79.9	88.9	82.5	88.7	90.2	80.4	79.8	80.7	77.4	50.8	38.3
Corea	96.2	95.1	86.4	80.3	89.7	77.5	93.6	93.2	62.7	67.1	66.3	65.2	38.4	29.0
Canadá	96.7	96.0	88.4	78.6	92.4	76.1	93.8	91.0	83.3	81.7	79.2	78.1	56.7	35.5
Alemania	95.9	95.4	88.0	81.8	91.3	78.6	92.2	89.6	80.5	79.6	72.8	71.1	48.3	26.8
Vietnam	95.1	95.2	88.1	84.1	91.4	81.8	95.1	94.5	76.8	76.1	67.0	63.5	45.6	34.4
Cuba	93.8	92.5	89.2	86.6	90.5	80.4	97.0	95.3	62.0	62.7	52.6	58.1	28.3	18.8
Taiwán	95.7	95.4	86.7	81.2	91.3	80.5	93.0	92.2	81.1	79.3	80.4	73.1	55.7	39.4
Colombia	95.2	93.2	86.9	80.5	90.1	76.1	95.8	94.6	68.4	67.4	58.6	58.5	30.7	16.8
Japón	97.0	96.0	86.2	78.5	92.0	75.2	93.6	92.0	82.8	79.6	73.5	66.8	50.4	25.6
Rusia	94.6	93.8	88.6	83.6	91.0	76.5	94.2	93.8	74.2	72.8	70.2	69.3	48.9	27.4
Irán	94.6	91.7	87.2	80.7	87.0	72.2	90.1	91.7	65.5	69.7	70.8	68.3	48.1	34.7
Jamaica	92.4	93.7	88.7	86.0	90.2	85.6	95.0	93.5	77.7	79.7	59.6	73.3	33.8	29.4
Rep.Dom.	94.0	91.6	85.2	84.2	88.6	78.2	96.1	95.2	62.8	59.9	44.0	52.2	22.9	14.3
Inglaterra	96.2	96.1	87.4	80.9	91.2	77.0	94.5	91.5	79.3	79.3	73.4	74.5	53.1	31.5
Nigeria	92.7	91.8	83.7	78.3	86.8	79.9	87.2	90.0	75.2	73.8	70.6	80.2	33.6	30.4
Ucrania	95.0	93.2	87.8	83.1	91.1	78.0	95.8	95.7	73.0	74.6	60.2	68.7	41.1	28.8
Pakistán	95.1	91.9	88.1	74.9	91.5	70.7	96.0	94.6	63.9	68.6	63.3	67.1	42.0	25.9
Haití	91.0	91.8	87.7	83.8	88.4	79.8	94.8	94.7	70.0	71.5	55.3	72.0	23.7	21.6
Polonia	95.7	94.8	86.5	83.9	90.5	76.3	96.0	93.9	73.6	74.8	56.6	61.3	37.5	24.4
Perú	95.0	93.4	85.8	82.2	87.6	76.8	96.0	94.6	64.2	66.9	48.6	52.9	26.1	16.6
H. Kong	96.0	96.3	89.4	85.4	93.3	84.9	93.9	93.7	83.9	85.9	78.9	73.2	58.1	46.7
Brasil	96.7	93.3	86.9	79.3	88.9	75.0	94.5	94.6	69.6	68.1	67.6	58.7	43.3	22.5
Venezuela	94.8	90.5	85.6	82.0	89.8	76.8	96.2	95.2	66.9	66.7	63.2	60.7	38.4	20.5

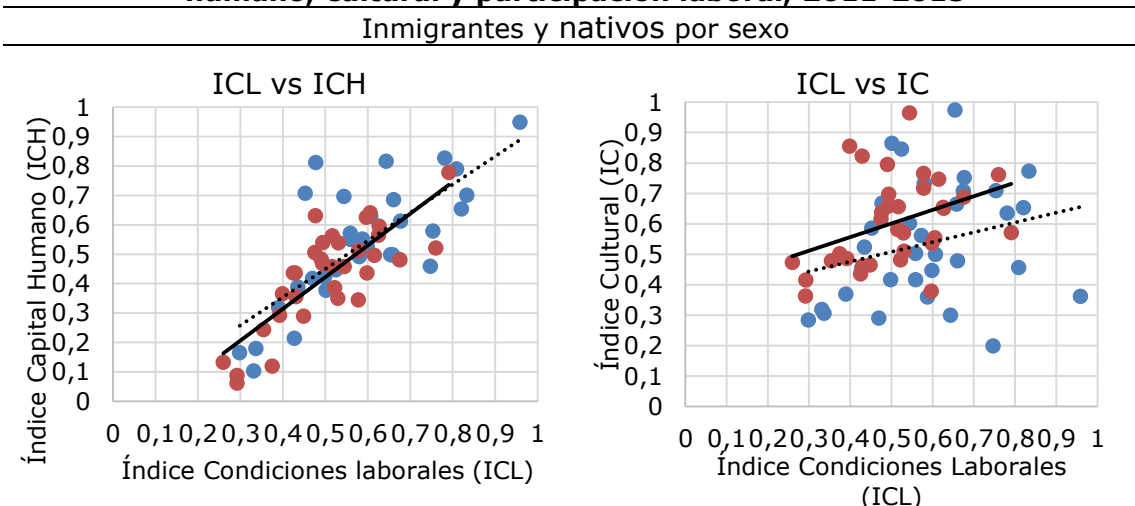
	Índice de participación laboral						Indicadores del índice de condiciones laborales							
	Tasa de ocupación		% trabajó todo el año		% trabajo tiempo completo		% Trabajo asalariado		% Con prest. de salud		% en Ocup. Prof.		% salariopor hora/1	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Francia	96.0	95.4	86.8	77.6	92.3	78.2	94.3	92.3	82.3	77.9	76.4	75.8	56.9	33.8
El Salvador	94.9	93.9	87.1	83.5	89.7	76.0	96.3	95.1	61.5	62.8	40.4	47.6	23.2	14.6
Argentina	96.7	93.1	87.7	81.6	88.8	75.5	92.6	90.6	72.8	73.9	71.3	73.2	47.6	26.8
NOMEX	94.7	94.9	87.9	82.6	89.1	80.9	92.1	88.5	78.3	79.7	61.6	67.3	29.5	17.9
NBNH	96.2	96.4	88.7	81.9	90.7	77.9	93.2	90.5	82.2	83.7	66.7	71.6	42.1	25.1

1/ % gana en promedio por hora un salario igual o mayor a la media nacional en relación a los calificados. [H: hombres, M: mujeres]. [NOMEX: Nativos de origen mexicano, NBNH: Nativos blancos no hispanos].

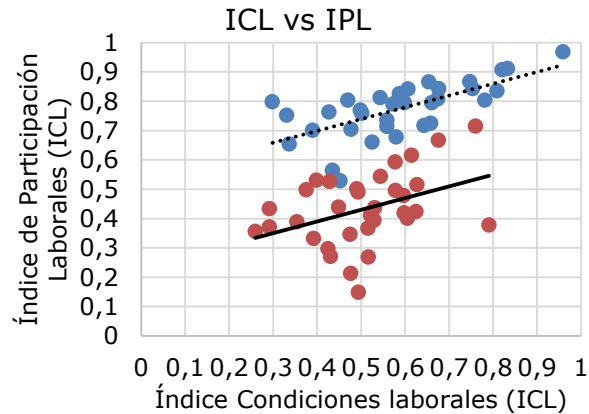
Fuente: Estimación propia con base en *U.S. Census Bureau, American Community Survey (ACS), 2011-2015*.

Los resultados describen el nivel de segmentación del mercado de trabajo, al captar en qué medida hay acceso a prestaciones básicas de salud, oportunidades de emplearse en actividades calificadas, seguridad en el empleo y el acceso a salarios competitivos; y en qué medida algunos grupos de la población están excluidos de beneficios laborales y de las oportunidades de desarrollo profesional (Giorguli Saucedo y Gaspar Olvera, 2008). Muestran la persistente desigualdad en la participación y condiciones laborales entre hombres y mujeres, y entre grupos de nativos e inmigrantes. Se observa una relación fuerte y positiva entre capital humano y condiciones laborales y entre participación laboral y condiciones laborales(Figura 12).

Figura 12. Relación entre el índice condiciones laborales con el de capital humano, cultural y participación laboral, 2011-2015



* Marcador azul
y línea de
tendencia
punteada:
Hombres



Fuente: Estimación propia con base en *U.S. Census Bureau, American Community Survey (ACS), 2011-2015*.

Los resultados de los tres índices en su conjunto (Figura 13) permiten clasificar a los tipos de integración de los inmigrantes calificados en:

a) Integración selecta. Se ubican los países de reciente inmigración con Muy alto o Alto capital humano y Bajo nivel cultural. Hallamos aquí a los varones de la India, Corea, Japón, Brasil y Venezuela. También a los Hombres y mujeres procedentes de China.

b) Integración laboral ascendente. 15 grupos nacionales se ubican en esta categoría: Filipinas, Canadá, Alemania, Vietnam, Taiwán, Rusia, Irán, Jamaica, Inglaterra, Ucrania, Pakistán, Polonia, Hong Kong, Francia y Argentina, así como los varones NBNH. También se destacan Las mujeres de Nigeria, Haití, India y Japón.

c) Integración descendente. Encontramos aquí a los Inmigrantes, hombres y mujeres, de República Dominicana y el Salvador. Además, a los varones de México y de Perú.

d) Integración discordante. Se encuentran las nativas de origen mexicano. Se trata de un grupo que está conformado en su gran mayoría por mujeres procedentes de Cuba, México, Perú, Corea, Colombia, Brasil y Venezuela. Ejemplo de que la asimilación cultural no siempre conduce hacia la movilidad económica ascendente.

Figura 13. Resumen. Resultados de los índices

	Índice								Grado de integración	
	Capital humano		Cultural		Participación laboral		Condiciones laborales			
	Posición		Posición		Posición		Posición			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
India	1	6	59	32	1	56	1	5	S	A
Filipinas	31	37	20	18	24	31	14	11	A	A
México	61	62	65	46	15	59	63	66	D	DIS
China	3	15	63	56	25	46	16	24	S	S
Corea	47	57	64	47	13	47	48	50	S	DIS
Canadá	11	20	24	23	3	50	3	18	A	A
Alemania	16	35	11	7	7	42	10	44	A	A
Vietnam	36	54	16	14	12	35	12	28	A	A
Cuba	59	63	50	40	20	43	54	59	D	DIS
Taiwán	2	17	27	25	14	41	6	17	A	A
Colombia	46	56	54	42	19	61	41	57	A	D
Japón	39	49	66	43	4	52	9	37	S	A
Rusia	10	26	45	38	17	48	13	34	A	A
Irán	4	13	19	26	28	65	45	46	A	A
Jamaica	34	33	13	12	30	34	26	19	A	A
Rep. Dom.	60	65	62	58	33	57	61	65	D	D
Inglaterra	18	29	15	9	6	44	8	27	A	A
Nigeria	7	21	30	22	39	64	49	38	D	A
Ucrania	27	44	51	36	16	51	22	23	A	A
Pakistán	9	25	29	17	11	66	33	42	A	A
Haití	48	53	37	33	36	54	51	35	DIS	A
Polonia	24	38	34	21	18	45	29	43	A	A
Perú	55	58	57	44	29	55	58	60	D	DIS
Hong Kong	8	28	8	10	2	26	2	7	A	A
Brasil	22	43	60	52	10	62	25	55	S	DIS
Venezuela	23	52	53	48	27	63	30	52	S	DIS
Francia	5	12	49	35	9	53	4	21	A	A
El Salvador	64	66	61	55	22	49	62	64	D	D
Argentina	14	30	41	28	8	60	20	47	A	A
NOMEX	50	51	3	4	21	38	40	56	A	D
NBNH	32	41	1	2	5	37	15	32	A	A

NOMEX: Nativos de origen mexicano. NBNH: Nativos blancos no hispanos. [A: Ascendente, S: Selectiva, D: Descendente y DIS: Discordante]. [H: hombres. M: Mujeres]

Fuente: Estimación propia con base en *U.S. Census Bureau, American Community Survey (ACS), 2011-2015*.

Conclusiones

En los análisis acerca de la integración de los inmigrantes se hace hincapié en el papel que juega el país de origen de los migrantes y las condiciones presentes, contextuales y estructurales de la sociedad de destino. En el lugar de asentamiento la integración como proceso social concierne a inmigrantes y nativos, por ello se dice que es un proceso

bidireccional. Algunos autores resaltan la importancia de la intervención del país de origen de los migrantes en la integración de estos, así cuando el país de origen de los migrantes se involucra para facilitar su adaptación e integración se dice que es un proceso de triple vía: Actores que deberían funcionar como un engranaje para reducir las desigualdades, la exclusión y la pobreza.

La inmigración calificada que recibe EE.UU. es un grupo altamente selecto, en su mayoría se especializan en áreas del conocimiento que los estadounidenses estudian menos y que son altamente requeridas por el mercado laboral (Físico-matemáticas y Ciencias de la Tierra, Biología y Química, Medicina y Ciencia de la Salud, Biotecnología, y Ciencias Agropecuarias e Ingeniería). Se puede prever que la demanda de este grupo de inmigrantes continuará y seguirá llenando los vacíos que la población nativa e inmigrante de largo arribo dejan, por un proceso natural de envejecimiento o porque su perfil profesional no cumple con los requerimientos del mercado laboral. Es un hecho innegable el acelerado proceso de envejecimiento de la población nativa blanca no hispana, que año tras año deja puestos de trabajo calificados y de baja calificación para la población entrante, nativa de origen extranjero e inmigrante.

La relación entre los índices analizados permite observar discrepancias entre el capital humano, la participación laboral y las condiciones laborales; también corroborar la alta correlación positiva entre el capital humano y las condiciones laborales; y finalmente, dar cuenta de la baja correlación positiva entre la integración cultural y la integración laboral. Estos resultados confirman que la asimilación cultural es una condición deseada por la población nativa, pero no es necesaria para que los inmigrantes se integren de manera exitosa al mercado laboral. La integración cultural es central en los procesos de socialización e integración social, al generar capital social que tiene mayor relevancia en el mercado laboral. No obstante, la integración cultural para las mujeres inmigrantes, aunque no es fuerte la relación, es un factor que favorece su integración laboral.

La estadística presentada exhibe la segmentación del mercado laboral estadounidense, en el que se mantiene un importante nivel de desigualdad y exclusión por sexo, nacionalidad y origen étnico, en particular para las mujeres. El análisis propuesto permitió observar cuatro formas de

integración segmentada y las divergencias de un proceso que es esencialmente multidimensional. El análisis de la integración requiere observar cada una de las dimensiones que la conforman por separado y luego en su conjunto. Su observación en un solo indicador esconde la exclusión y la discriminación que experimentan ciertos grupos de inmigrantes y nativos. Un ejemplo de ello es el índice de participación laboral y de condiciones laborales, los cuales se presentan por separado debido a que muestran discrepancias en el índice conjunto. Un buen ejemplo es el caso de los inmigrantes mexicanos, cuya participación laboral es muy alta en comparación con sus condiciones laborales; y en el índice conjunto los colocaba en las primeras posiciones y con integración ascendente, cuando en realidad es descendente.

La subutilización y el subempleo se presentan en todos los grupos nacionales a diferentes niveles, en particular en las mujeres y en los inmigrantes calificados del Centro y Sur de América. Si bien el nivel de escolaridad y capital humano están estrechamente relacionados con la posición del trabajador en la jerarquía ocupacional y los salarios, para ciertos grupos de inmigrantes calificados están presentes otros factores que influyen en su integración laboral como el origen étnico y la percepción que se tiene sobre ellos. Los resultados señalan la existencia de diferencias demográficas, de capital humano y de dinámicas migratorias que es importante tener presentes.

El reconocimiento, acreditación y revalidación de los títulos profesionales es un factor que dificulta la integración laboral de inmigrantes y nativos. En EE.UU. en 2015, de acuerdo con estimaciones derivadas de la *CPS supplementary Certifications*, tan solo el 38.1% de la población calificada tiene un certificado o licencia para trabajar, 4.1% está certificada y el 33.4% tiene licencia. Este problema afecta en mayor medida a los inmigrantes y los nativos de origen extranjero. En el mercado laboral estadounidense, ser mujer, ser hijo de inmigrantes, tener o no la ciudadanía, la raza, el origen étnico y el status migratorio tiene implicaciones en la integración laboral. La eliminación de la discriminación sigue siendo una materia pendiente de la política de empleo del mercado laboral estadounidense. La subutilización genera pérdidas cuantiosas para el trabajador y la economía del país de residencia y origen de los migrantes.

Los indicadores del ICH permiten entender por qué la mano de obra inmigrante calificada es tan importante para el mercado laboral y la economía estadounidense. Estos inmigrantes contribuyen con sus habilidades y conocimientos en todos los sectores de la economía, pero su participación en áreas de Ciencia y Tecnología son por demás notables. No obstante, muchos de ellos tienen un trato y condiciones diferenciales de empleo, y bajos salarios. Una mirada objetiva del mercado laboral y de la contribución que hace la población inmigrante permitiría la formulación de una reforma migratoria integral, lo que a su vez, favorecería una adecuada integración de nativos e inmigrantes.

De acuerdo con la OIT, existe consenso sobre la importancia de la distribución equitativa de los ingresos para el desarrollo, el empleo y la cohesión social, pero no sobre la mejor manera de lograr la equidad y el respecto a los derechos laborales de los trabajadores. Las aspiraciones de vida y crecimiento profesional como individuos son las mismas para todos. Los migrantes calificados son sujetos que por sus características educativas y habilidades tienen mayor facilidad para moverse entre fronteras nacionales. La preferencia de los destinos de los migrantes calificados pueden cambiar por la propia política migratoria que prevalece y las condiciones del mercado laboral profesional, incluso los inmigrantes que han sido instruidos en colegios y universidad de destino pueden abandonar el país consecuencia de esa misma política. Las reglas o leyes de inmigración, las que regulan la certificación y revalidación de títulos, y las que operan en el mercado laboral de ese país son complejas, limitadas y varían entre estados.

Bibliografía

Alba, Richard y Victor Nee. (2003). *Remaking the American mainstream: Assimilation and contemporary immigration*. Cambridge: Harvard University Press.

Aysa-Lastra, María y Lorenzo Chacón Rodríguez. (2013). Movilidad ocupacional segmentada: el caso de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (144), 23-47.

Batalova, Jeanne; Michael Fix y Peter Creticos. (2008). *Uneven Progress: The Employment Pathways of Skilled Immigrants in the United States*. Washington: Migration Policy Institute.

Becker, Gary. (1999). Inversión en capital humano. En Luis Toharia (Comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (pp. 39-64). Madrid: Alianza Editorial.

Bermúdez Rico, Rosa Emilia. (2010). Migración Calificada e integración en las sociedades de destino. *Sociedad y Economía* (19), 135-150.

Bourdieu, Pierre. (1979). Los Tres Estados del Capital Cultural. *Sociológica* (5), 11-17. Recuperado de <http://sociologiac.net/biblio/Bourdieu-LosTresEstadosdelCapitalCultural.pdf>

Bureau of Labor Statistic (BLS). (2016). *Página de Inicio*. Recuperado de <https://www.bls.gov/>

Canales Cerón, Alejandro y Selene Gaspar Olvera. (2010). Migración y juventud en Estados Unidos. Condiciones demográficas de exclusión social. En *Estados Unidos la crisis sistémica y las nuevas condiciones de legitimación* (pp.285-310). Buenos Aires: CLACSO.

Castells, Manuel. (2003). *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (Vol. 1).México: Siglo XXI.

Castles, Stephen y Mark J. Miller. (2004). *La era de la migración: Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*. México: Porrúa. Recuperado de http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/ce/scpd/LIX/era_mig.pdf

Centro de Investigación en Empresas y Negocios (IEN). (2007). *Índice de competitividad de las regiones de Chile 2006* (Informe Nº 85). Recuperado de <http://negocios.udd.cl/ceen/files/2014/11/ICORE-2006.pdf>

Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). (2007). *Competitividad de Ciudades. La nueva agenda de la gestión urbana*. Recuperado de <http://www3.diputados.gob.mx/camara/content/download/161687/400019/file/CIDE.pps>

Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEC). (2000). *Valorizar el capital humano. Reto clave para la sociedad del conocimiento*(Cuaderno de trabajo Nº 30).Donostia: CIDEC. Recuperado de <http://www.cidec.net/cidec/pub/archivos/30.pdf>

Cochran, William G. (1996). *Técnicas de muestreo*. México: CECSA.

Delgado Wise, Raúl. (Coord.). (2015). *La Migración Mexicana Altamente Calificada: Elementos para una Política Nacional de Ciencia y Tecnología* (Informe técnico). México: CONACYT - UNESCO - MOST.

Delgado Wise, Raúl y Selene Gaspar Olvera. (2012). ¿Quién subsidia a quién? Contribución de los migrantes mexicanos a la economía de Estados Unidos. *Observatorio del Desarrollo*, 1(2), 4-9.

Delgado Wise, Raúl; Humberto Márquez Covarrubias y Selene Gaspar Olvera. (2015). Ten Myths about Migration and Development: Revelations involving the México-United States Experience. En Diego Acosta y Anja Wiesbrock. (Eds.). *Global Migration: Myths and Realities* (pp. 103-138). Nueva York: Praeger.

Didou Aupetit, Sylvie. (2009). ¿Pérdida de cerebros y ganancia de saberes?: la movilidad internacional de recursos humanos altamente calificados en América Latina y el Caribe. En Sylvie Didou Aupetit y Etienne Gérard. (Eds.), *Fuga de cerebros, movilidad académica, redes científicas. Perspectivas latinoamericanas* (pp. 25-62). México: IESALC - CINVESTAV - IRD.

Docquier, Frédéric; Briant L. Lowell y Marfouk, Abdeslam. (2009). A gendered assessment of highly skilled emigration. *Population and Development Review*, 35(2), 297-321.

Esser, Hartmut. (2006). ¿Requiere la nueva inmigración de una nueva teoría de la integración intergeneracional?. En Alejandro Portes y Josh DeWind. (Eds.). *Repensando las migraciones. Nuevas perspectivas teóricas y empíricas*(pp. 325-359). México: Porrúa.

Gaspar Olvera, Selene. (2016). *¿Estudiar para emigrar o emigrar para estudiar? Procesos de integración de los inmigrantes mexicanos calificados en Estados Unidos*. (Tesis de maestría). UNAM, México. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2016/mayo/086335676/Index.html>

Gaspar Olvera, Selene. (2017). *El país de formación académica, factor de contraste en la integración laboral de los inmigrantes con estudios superiores en Estados Unidos*. Manuscrito inédito, UAED, Universidad Autónoma de Zacatecas.

Gaspar Olvera, Selene y Mónica Chávez Elorza. (2016). Migración mexicana altamente calificada: 1990-2013. *Problemas del Desarrollo*, 47(185), 81-110.

Giorguli Saucedo, Silvia y Selene Gaspar Olvera. (2008). *Inserción ocupacional, ingreso y prestaciones de los mexicanos en Estados Unidos*. México: CONAPO.

Giorguli Saucedo, Silvia; Selene Gaspar Olvera y Paula Leite Neves. (2006). *La migración mexicana y el mercado laboral estadounidense*. México: CONAPO.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010a). *Censo de Población y Vivienda 2010: Marco conceptual*. México: INEGI. Recuperado de http://www3.inegi.org.mx/sistemas/componentes/previsualizador/vista.aspx?arch=/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/marco_conceptual_cpv2010.pdf&tipo=1

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2010b). *Nota técnica. Estratificación Multivariada*. México: INEGI. Recuperado de <http://gaia.inegi.org.mx/scince2/documentos/scince/fichaTecnica.pdf>

Jiménez, Tomás R. (2011). *Immigrants in the United States: How Well are They Integrating*. Washington: Migration Policy Institute. Recuperado de <https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/integration-Jimenez.pdf>

Lindsay Lowell; Allan Brian Findlay y Emma Stewart. (2004). *Brain strain. Optimising highly skilled migration from developing countries*. Londres: IPPR.

Meissner, Doris; Deborah W. Meyers; Demetrios G. Papademetriou y Michael Fix. (2006). *La inmigración y el futuro de los Estados Unidos: Un nuevo capítulo*. Washington: Migration Policy Institute. Recuperado de www.migrationpolicy.org/pubs/new_chapter_spanish.pdf

Meyer, Jean-Baptiste y Mercy Brown. (1999). *Scientific diasporas: A new approach to the brain drain*. París: Management of Social Transformations (MOST).

Migrant Integration Policy INDEX (MIPEX). (2015). *Página de inicio*. Recuperado de <http://mipex.eu/>

Myers, Dowell y John Pitkin. (2010). *Assimilation Today. New Evidence Shows the Latest Immigrants to America Are Following in Our History's Footsteps*. Washington: Center for American Progress.

Naciones Unidas. (2011). *Manual de revisión de datos de los censos de población y vivienda (Revisión 1)*. Nueva York: Naciones Unidas.

National Science Foundation (2005). *National Science Foundation. Manuals*. Recuperado de https://www.nsf.gov/pubs/manuals/gpm05_131/gpm05_131.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). *Resolución concerniente a la medición del subempleo y las situaciones de empleo inadecuado. Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/download/res/underemp.pdf>

Paiewonsky, Denise. (2007). *Feminización de las migraciones (Documento de trabajo Nº 1)*. Santo Domingo: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer.

Pellegrino, Adela y Juan José Calvo. (2001). *¿Drenaje o éxodo?: reflexiones sobre la migración calificada (Documento del Rectorado Nº 12)*. Montevideo, Universidad de la República de Uruguay.

Pellegrino, Adela y Jorge Pizarro. (2001). *Una aproximación al diseño de políticas sobre migración internacional calificada en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de <http://www.eclac.cl/publicaciones/Poblacion/7/LCL1687P/lcl1687.pdf>

Peña Muñoz, Jesús Javier. (2013). *La otra migración mexicana. Estudio sobre trayectoria de integración de migración mexicana calificada en sociedades multiculturales*. (Tesis de doctorado). FLACSO, México. Recuperado de http://www.flacso.edu.mx/biblioiberoamericana/TEXT/DOCCS_VIII_promocion_2010-2013/Pena_JJ.pdf

Penninx, Rinus. (2003). *Integration: The Role of Communities, Institutions, and the State*. Washington: Migration Policy Institute. Recuperado de <http://www.migrationpolicy.org/article/integration-role-communities-institutions-and-state>

Portes, Alejandro. (2006). La nueva nación latina: inmigración y la población hispana de los Estados Unidos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (116), 2006, 55-96.

Portes, Alejandro y Rubén G. Rumbaut. (2001). *Legacies: The story of the immigrant second generation*. Oakland: University of California Press.

Portes, Alejandro y Min Zhou. (1993). The new second generation: Segmented assimilation and its variants. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 530(1), 74-96.

Rabben, Linda. (2013). *Credential recognition in the United State for Foreign Professionals*. Washington: Migration Policy Institute. Recuperado de <http://www.migrationpolicy.org/research/credential-recognition-united-states-foreign-professionals>

Rumbaut, Rubén G. (2004). *Edades, etapas de la vida y cohortes generacionales: un análisis de las dos primeras generaciones de inmigrantes en Estados Unidos*. México: RED-Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ).

Sorolla Fernández, Ileana. (2010). *La polémica encubierta: migraciones calificadas en el nuevo milenio*. La Habana: Universidad de La Habana. Centro de Estudios de Migraciones Internacionales (CEMI).

Stavenhagen, Rodolfo. (2001). *El derecho de sobrevivencia: la lucha de los pueblos indígenas en América Latina contra el racismo y la discriminación*. Santiago de Chile: CEPAL. Recuperado de http://www.cepal.org/mujer/publicaciones/sinsigla/xml/6/6826/sobrevivencia_stavenhagen.PDF

Xie, Yu y Gough, Margaret. (2011). Ethnic Enclaves and the Earnings of Immigrants. *Demography*, 48(4), 1293-1315.

Yildiz, Nejdán. (2010). *Reducing Brain Waste: Skilled Immigrants and the Recognition of Foreign Credentials in the United States*. Recuperado de <http://www.globaltalentbridge.org/evaluation/ForeignCredentialRecognitionUS.pdf>

Zeng, Zhen y Yue Xie. (2004). Asian-Americans' earnings disadvantage reexamined: the role of place of education. *American Journal of Sociology*, 109(5), 1075-1108. Recuperado de <http://personal.psc.isr.umich.edu/yuxie-web/files/pubs/Zeng-Xie2004.pdf>

Zhou, Min. (1997). Segmented assimilation: Issues, controversies, and recent research on the new second generation. *International Migration Review*, 31(4), 975-1008.