



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

INSERCIÓN Y MOVILIDAD LABORAL DE MIGRACIÓN CALIFICADA ESPAÑOLA
EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE PUEBLA.

Director:

Cristóbal Mendoza Pérez.

Lector interno:

Anna Ortiz Guitart.

Tesis presentada por:

Danel Issela Morales García.

Licenciatura en Geografía Humana



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA

**INSERCIÓN Y MOVILIDAD LABORAL DE MIGRACIÓN CALIFICADA ESPAÑOLA
EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE PUEBLA.**

Director:

Cristóbal Mendoza Pérez.

Lector interno:

Anna Ortiz Guitart.

Tesis presentada por:

Danel Issela Morales García.

Licenciatura en Geografía Humana

CAPITULO I PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL Y LA INCORPORACIÓN LABORAL DE INDIVIDUOS CALIFICADOS

Introducción	4-5
Extranjeros en México : Los españoles	5-7
Área de estudio.....	7-9
Metodología	9-11
Estructura de la tesis	12

CAPITULO II MIGRACIÓN LABORAL CALIFICADA: PERSPECTIVAS TEÓRICAS.

En este segundo capítulo se incorporara el marco teórico, nuestros conceptos básicos y su definición así como su importancia y el papel que juegan en la investigación. Y los factores migratorios.

Migración Internacional calificada: Perspectivas teóricas	13-14
Enfoque neoclásico de las migraciones	15-16
Teorías neoclásicas la racionalidad del individuo	17
Teoría neoclásica macroeconómica.....	18-19
Teoría neoclásica microeconómica.....	19-20
Teorías del capital humano.....	21
Educación	22-23
Experiencia laboral	23-24
Conclusiones	24-25
Marco conceptual.....	25-26

CAPITULO III FACTORES DE EXPULSIÓN: CRISIS ECONÓMICA E INSERCCIÓN LABORAL EN EL PAIS DE ORIGEN.

Factores de expulsión.....	26-27
La importancia de la crisis económica.....	27-30
Análisis de las trayectorias: periodo anterior a la emigración (formación académica y situación laboral en país de origen).....	30-33
Conclusiones	34

CAPITULO IV LÓGICAS Y DINÁMICAS EN EL PROCESO DE ATRACCIÓN, INSERCIÓN Y MOVILIDAD DE MIGRANTES: LA CIUDAD DE PUEBLA

Introducción	34
Inserción laboral.....	35-36
El papel de la industria automotriz	36-37
Movilidad laboral	38
Conclusiones	39-40
CONCLUSIONES... ..	41
ANEXO 1 ENTREVISTA.....	42-44
BIBLIOGRAFIA	45—48

Índice de cuadros y gráficas.

Cuadro 1:

Emigrantes españoles por Comunidad Autónoma. Aumento porcentual (2008-2012)..... 6

Cuadro 2:

Cuadro de entrevistados 11

Cuadro 3:

Marco Conceptual 26

Cuadro 4:

Año de emigración a México de los entrevistados 27

Cuadro 5:

Situación laboral en el país de origen 31

Cuadro 6:

Situación laboral de los migrantes en el país receptor 35

Cuadro 7:

Formas de inserción laboral 36

Cuadro 8:

Movilidad laboral en Puebla..... 38

Grafica 1:

Residentes Españoles en el Extranjero 7

Grafica 2:

Movilidad laboral en Puebla 39

Anexo 1:

Guion de entrevista 42-44

CAPITULO I

PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL Y LA INCORPORACIÓN LABORAL DE INDIVIDUOS CALIFICADOS.

INTRODUCCIÓN

La siguiente investigación tiene como objetivo estudiar la inserción y movilidad laboral de la migración calificada española en el Área Metropolitana de Puebla, en el contexto de crisis económica de la Europa del Sur. La ciudad de Puebla es considerada como una ciudad emergente mexicana que, como veremos más adelante, ha presentado un crecimiento económico, que posiblemente ha fomentado la llegada de migrantes de alta calificación.

Actualmente la migración internacional es un componente vital de la globalización en el mundo. Desempeña un papel fundamental en la promoción del desarrollo y la reducción de la pobreza. Históricamente se puede afirmar que desde la época antigua han existido desplazamientos de personas de unas zonas a otras. A lo largo del siglo XIX y primera mitad del XX tuvo lugar una importante emigración de europeos con destino a las Américas. En el mundo de hoy, las migraciones internacionales siguen desempeñando un papel fundamental en los asuntos nacionales, regionales y mundiales. En muchos países en desarrollo, los fondos enviados por los emigrantes constituyen una fuente de ingresos más importante que la ayuda oficial al desarrollo o las inversiones extranjeras directas.

La movilidad humana se ha convertido en un elemento integral de la economía mundial. Países y empresas buscan cada vez más lejos al personal que necesitan para mejorar su competitividad. Alrededor de 60 % de los emigrantes registrados se encuentra en los países más prósperos del mundo y el otro 40 % en los países en desarrollo. A pesar de esta tendencia, muchas personas siguen migrando «de sur a sur», de un país en desarrollo a otro. Según las recientes estadísticas de la ONU, Asia cuenta con alrededor de 49 millones de emigrantes, África con 16 millones y América latina y el Caribe con 6 millones. En los últimos decenios ha habido un pronunciado cambio en las características generales de la migración, a medida que los transportes y las comunicaciones fueron mejorando en un mundo cada vez más globalizado. Actualmente, todos los países están involucrados en los desplazamientos de personas (Warda, 2008).

Cabe mencionar que a pesar de los numerosos estudios que han abordado, la migración calificada es relativamente poco estudiada, debido a que la mayoría de los flujos se componen actualmente por personas con niveles relativamente bajos de educación formal y porque las personas de alta calificación son invisibles, tanto para las estadísticas como para la población en general de los países de destino (Salt, 1988; Peixoto, 2001; Mendoza, 2006). Al ser pocos los estudios de migración calificada, la presente investigación cubre un espacio poco trabajado en los estudios de migración, en general y en México, en particular.

Inicialmente, resulta importante precisar qué se entiende por "migración calificada. En términos generales, la "migración calificada" se ha establecido en referencia al nivel de escolarización alcanzado: personas, que habiendo obtenido el grado de licenciatura, se desplazan a nivel internacional. (Pellegrino, 2001; Özden, 2007; Khadria, 2007). También suele incluirse en las definiciones de "migración calificada" la posición ocupacional que se tiene en la estructura del empleo tanto en el país de origen como en el destino, asociándola con el nivel de escolaridad o sustituyéndola por ésta. (Bermúdez Rico, 2010).

Extranjeros en México: Los españoles

Aunque no todos ellos son cualificados, las últimas estadísticas actualizadas que se tiene en México acerca de extranjeros permiten la desagregación por nacionalidad y ciudad de residencia. Éstas, que fueron realizadas por el Centro de Estudios Migratorios del Instituto Nacional de Migración en 2012, indican que en la ciudad de Puebla se tiene registrado 668 españoles residentes con una forma migratoria vigente en 2009. Este dato, obviamente, no toma en cuenta todos aquellos migrantes que se encuentran de forma ilegal en el país. La migración de origen español ha aumentado sustancialmente en los últimos años en México, tan solo en el primer semestre del año 50,844 españoles han puesto rumbo al extranjero, un 30% más que en 2014 según los datos del instituto nacional de estadística (El País, 2015). España fue, durante años, un país receptor de inmigrantes, dejó de serlo desde mediados de los años 80. Sin embargo, se ha experimentado un fuerte incremento en el período 2008-2012, como ya ha señalaban los datos del INE a mediados de 2012. La siguiente tabla muestra el Incremento de emigrantes hacia el extranjero entre 2008 y 2012 por Comunidad Autónoma.

Se observa en la tabla que es en el País Vasco donde la tendencia ha aumentado con mayor fuerza desde 2008 al 2012, el incremento ha sido, en cuatro años, del 165%. Extremadura, por su parte, es la región que menor aumento de emigrantes ha tenido. Pero,

en todo caso, el incremento ha sido generalizado en todo el país. Resalta, por otro lado, que las regiones con mayores niveles de desempleo, como Andalucía o Extremadura, no son las que se ubican en las posiciones más elevadas, en cuanto a niveles de emigración. Tan solo en el primer semestre del año 50,844 españoles han puesto rumbo al extranjero, un 30% más que en 2014, según los del Instituto Nacional de Estadística. (Citado en El País, 2015).

Cuadro 1

Emigrantes españoles por Comunidad Autónoma. Aumento porcentual (2008-2012)

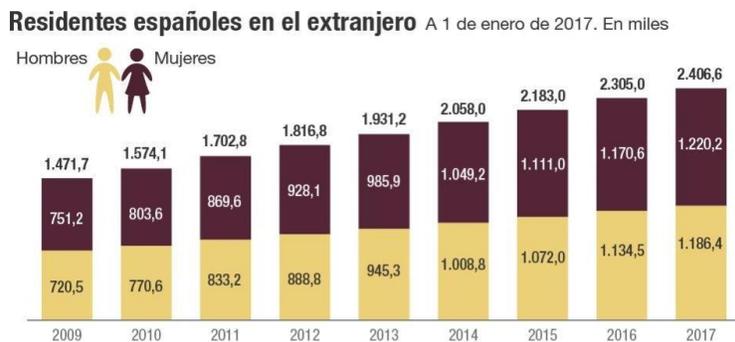
Emigrantes	
Comunidad	Aumento porcentual
País Vasco	165%
Navarra	131%
Cantabria	116%
Principado de Asturias	101%
Madrid	97%
Región de Murcia	68%
Cataluña	63%
Media nacional	62%
Comunidad Valenciana	52%
Aragón	44%
Galicia	41%
Andalucía	41%
Castilla La Mancha	37%
Castilla y León	35%
La Rioja	29%
Islas Baleares	16%
Islas Canarias	13%
Extremadura	12%

(Fuente: Instituto nacional de Estadística).

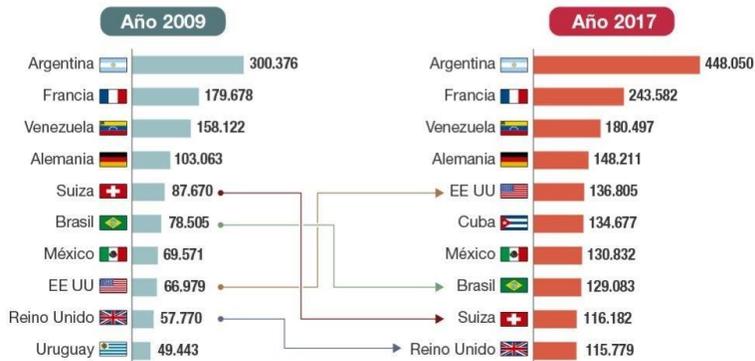
En 2009 había 1,47 millones de residentes españoles en el extranjero, según el INE, de los que 751.200 eran hombres y 720.500 eran mujeres. La cifra no paró de crecer durante los ocho ejercicios posteriores hasta situarse en 2,40 millones de personas a 1 de enero de 2017, lo que supone el nivel más elevado de la serie histórica.

Un total de 54.912 españoles emigraron al extranjero durante los primeros nueve meses de 2012, según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). (Citado en 20Minutos, 2012).

Gráfica 1 Residentes Españoles en el Extranjero



■ **Los diez primeros destinos** Por número de personas con nacionalidad española



Fuente: INE

A. MERAVIGLIA / CINCO DÍAS

(Fuente: Instituto nacional de Estadística).

Área de estudio

El Área Metropolitana de Puebla ha experimentado un fuerte crecimiento económico en los últimos años, debido al impulso de la industria automotriz. Desde el año 2013 al año en curso han llegado a Puebla miles de extranjeros para trabajar en la industria automotriz, de

acuerdo con la opinión de la delegada del Instituto Nacional de Migración (INM) en Puebla (Extra Noticias, 6 de Julio 2015). Esta misma fuente también señala a la empresa automotriz como una de las razones de la llegada de estos extranjeros. La residencia para estos trabajadores ha sido temporal o con visas de trabajo por un año, cuya renovación será sujeta a, si las condiciones por las cuales entraron al país subsistan. Dentro del Área Metropolitana de la Ciudad de Puebla, así como en la República Mexicana, se enfrenta una escasez de mano de obra calificada, tan solo, el crecimiento de la industria automotriz en México ha generado una mayor demanda de ingenieros especializados en el país; sin embargo, esta no ha sido cubierta debido a que la mayoría de los egresados de estas carreras no cubren las expectativas de firmas como Nissan, Ford o General Motors. De acuerdo con el Observatorio laboral, en el país están ocupados 24 mil 819 ingenieros especializados en vehículos de motor, barcos y aeronaves, de los cuales, sólo 25 por ciento se desempeñan como mecánicos y técnicos en construcción y reparación de autos de motor o instrumentos industriales. (El Financiero, 01/08/2014).

En algunos casos los migrantes calificados en Puebla, migran junto con la empresa en la que laboraban en su país de origen en este caso España. La cual puede ser de origen español así como la filial española de una empresa transnacional, como lo es la Volkswagen la cual cuenta con planta en la ciudad de Puebla. Alrededor de cinco proyectos de inversión de origen español se inauguraron en el 2015, sobre todo en la industria automotriz. Como es el caso de Gestamp, una proveedora de autopartes que recientemente inauguró su segunda planta en la Puebla.

Se considera la ciudad de Puebla como un territorio virgen para los inversionistas, no sólo en lo automotriz, sino de agroquímicos y energía renovables, por ejemplo, en proyectos eólicos y de biogás. Leopoldo Zaldívar (Presidente de la Cámara Española de Comercio de Puebla y Tlaxcala) expone que actualmente hay 17 firmas españolas instaladas, las cuales generan 2500 empleos. Algunas de estas son: Autodeck Industrial, Maquimax, Euroquímica, Tavemex y Tubespa. Zaldívar Lassaletta expone que tras la crisis económica que afectó gravemente a su país, sus compatriotas buscan otros “aires” para invertir e incluso trabajar, también señala que Puebla esta entre las regiones que ofrecen mejor condiciones, tomando en cuenta la seguridad y el clima laboral.

Por otro lado, están los migrantes calificados que llegan a Puebla de manera independiente, en búsqueda de un mejor empleo, calidad de vida, relaciones personales, aventura etc.

Un estudio realizado por El Dr. Cristóbal Mendoza de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y la Dra. Anna Ortiz Guitart de la Universidad Autónoma de Barcelona, concluye que las motivaciones de los españoles para trabajar en México son múltiples, aun que migran atraídos básicamente por dos razones fundamentales: la aspiración a una mejor oportunidad laboral (promoción, estabilidad y mejor salario) y el reto de vivir en un país extranjero con todas las implicaciones y cambios que ello comportan.

Una vez que los migrantes calificados se encuentran en el campo laboral mexicano, realizan una movilidad dentro de este. Un estudio acerca de la migración internacional en la ciudad de México: inserción y movilidad laboral de españoles de alta calificación, realizado por El Dr. Cristóbal Mendoza de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y la Dra. Anna Ortiz Guitart de la Universidad Autónoma de Barcelona, indica que la movilidad dentro del mercado laboral se realiza gracias a redes muy específicas establecidas por los propios migrantes, facilitadas por un mercado laboral muy segmentado por nivel educativo y construido en medios muy concretos. Se concluye que en general la integración y movilidad de los migrantes españoles de alta calificación en México se da de forma muy positiva, favorable y sin demasiadas complicaciones.

Metodología

El presente proyecto de investigación tendrá básicamente una metodología de corte cualitativo, que consiste en la aplicación de entrevistas semi-estructuradas aplicadas a migrantes calificados nacidos en España, los cuales deben de estar activos laboralmente en nuestra área de estudio. El número inicial previsto de entrevistas con mujeres y hombres inmigrantes españoles es de 20 entrevistas, teniendo en cuenta que, como mínimo, 10 de estos entrevistados/as deben ser empresarios o cuadros directivos de empresas transnacionales.

Las entrevistas están estructuradas en dos grandes ejes: i) trayectorias migratorias y ii) perspectiva laboral. Estos dos ejes son básicos para los objetivos de esta investigación, los relativos a la perspectiva laboral y trayectoria migratoria. Estas entrevistas nos permitirán estudiar las características sociodemográficas de los migrantes calificados y el papel que desempeñan en el ámbito laboral y sus relaciones laborales en el Área Metropolitana de la Ciudad de Puebla. Esta área fue elegida para la investigación por que se presenta como una ciudad mexicana que como lo vimos con anterioridad cuenta con unas características que la hacen atractiva para el colectivo de estudio.

El trabajo de campo se organizó en dos periodos, las técnicas usadas para contactar a los entrevistados, fue mediante los grupos en redes sociales y contactos directos de los entrevistados. El perfil de las personas entrevistadas es homogéneo, existe diversidad entre las experiencias de los migrantes calificados, edad, sexo, cultura y condición económica. El perfil educativo y nivel profesional es alto prácticamente en todos los entrevistados, algunos laboran en empresas, entidades públicas o dirigen su propia empresa. Al utilizar la entrevista como método de investigación se debe recordar que no existe regla fija sobre la forma de realizar la entrevista ni la conducta del entrevistador. Toda entrevista es el producto del proceso interlocutorio que no se puede reducir a una contrastación de hipótesis y al criterio de falsación, y los resultados de la entrevista por sí mismo no tienen posibilidad de generalización indiscriminada ni mucho menos de universalización. Entonces, la entrevista sólo se puede juzgar, como cualquier otra práctica cualitativa, por sus resultados finales y por la naturaleza heurística de las producciones discursivas obtenidas en ella (Delgado, 1994).

Operativamente, la entrevista de investigación se construye con un discurso principalmente enunciado por el entrevistado, pero que comprende también las intervenciones del investigador. Se distinguen tres niveles relacionales de entrevista que determinan el sentido del discurso.

Primero, el contrato comunicativo, constituido por parámetros que representan los saberes mínimos compartidos por los interlocutores sobre lo que hay en juego y los objetivos del dialogo. Segundo, la interacción verbal: la interacción se fundamenta en la apertura de los sujetos a la comunicación y a la aceptación de sus reglas. Se puede distinguir entre la interacción no focalizada, intercambio de mensajes orales o visuales sin proyecto común, y la focalizada, en la que las dos personas se reúnen y cooperan en mantener un único centro de atención generalmente por turno. Tercero, el universo social de referencia, en este punto hay que considerar que la entrevista tiende a producir una expresión individual (Delgado, 1994).

Ejes temáticos de la entrevista. El objetivo de la entrevista semi estructurada es indagar en una explicación de cómo es la trayectoria escolar laboral y migratoria de la población sujeto de estudio. Por lo que, es necesario incluir en los ejes de la entrevista las tres etapas de la trayectoria: antes de la migración, momento inmediato a la migración, y la situación actual. No se forzará el relato del entrevistado sólo a estos tres momentos, se indican para garantizar que se incluyan en la entrevista. Antes de la presentación, la estrategia de la

entrevista es pedir al individuo que inicie con algunos de sus datos generales, como son sexo, edad, escolaridad y área de estudio. Después se pidió que en forma de narración contara acerca el lugar donde creció la mayor parte del tiempo y acerca de su experiencia laboral en España. A partir de esta narración se conformó el contexto de salida y se definió el tipo de migrante. Una vez que la narración llegó al momento del evento migratorio, se profundizó en las motivaciones y mecanismos empleados, cómo decidió migrar, cómo eligió el lugar de destino, recibió ayuda, de quién y cómo obtuvo su primer empleo. Para contactar a los migrantes calificados se utilizaron las redes sociales, contactó vía internet a migrantes calificados. Los espacios virtuales fueron Facebook y LinkedIn que son aplicaciones en internet donde se conforman redes de “amigos”. En algunos casos en estas redes es posible saber el lugar de origen del individuo así como su ocupación y escolaridad. La otra etapa del trabajo de campo se realizó de forma presencial en la ciudad de Puebla. La siguiente tabla muestra en resumen algunos datos obtenidos durante el trabajo de campo.

Cuadro 2

Cuadro de entrevistados.

Pseudónimo	Sexo	Edad	Lugar de nacimiento	Insercción Laboral
Alfredo	M	36	Coruña	Por internet
Olga	F	49	Barcelona	Por internet
Cristina	F	35	Murcia	Por medio de amigos o conocidos
Dina	F	50	Coruña	Por medio de amigos o conocidos
Joaquin	M	48	Madrid	Por medio de amigos o conocidos
Sheila	F	42	Madrid	Por medio de amigos o conocidos
Xavier	M	34	Girona	Por medio de amigos o conocidos
Jose	M	44	Sevilla	Por internet
Maria	F	36	Manresa	Por medio de amigos o conocidos
Carmen	F	35	Zaragoza	Por internet

(Fuente: Trabajo de campo).

Con el análisis de las entrevistas semiestructuradas (véase anexo 1) se profundizó en la explicación de las trayectorias laborales y migratorias de la población objeto de estudio. Aunque se espera que el análisis enriquezca las explicaciones respecto a la incorporación laboral de los migrantes.

Estructura de la tesis

El objetivo de esta tesis consiste en analizar mediante entrevistas la incorporación y desarrollo laboral de los inmigrantes españoles en la ciudad de Puebla. Esta tesis presenta los resultados de las entrevistas, discute y contrasta con evidencia empírica procedente de la literatura. Antes de analizar los datos de las entrevistas, en el capítulo 2 se revisan las teorías relativas a las migraciones laborales, para plantear algunas preguntas de investigación. Las teorías que intentan explicar tal migración se basan, en gran parte, en los principios de la economía de los mercados de trabajo y de la micro y macro economía. En este capítulo, se utiliza la literatura economicista de corte neoclásico para el estudio de la incorporación de los migrantes en los mercados de trabajo. La revisión de las teorías, generan una serie de preguntas, las cuales serán discutidas con fundamentos teóricos en esta investigación.

El capítulo 3 por su parte, estudia los factores de expulsión, el cual se divide en dos grandes ejes que son crisis económica e inserción laboral en el país de origen, para el estudio del primer eje se estudia las repercusiones que tuvo la crisis económica española en el ámbito laboral, el segundo eje analiza las trayectorias de los migrantes al periodo anterior a la emigración y contextualiza las características de los inmigrantes en términos de educación, capacitación y experiencia laboral, como sus patrones de movilidad geográfica y sus posibles repercusiones en la promoción laboral en el país de origen. La importancia de este capítulo recae en el análisis de los factores de expulsión los cuales, crean preguntas de investigación, enfocadas en la relevancia que tienen los factores externos como internos para emigrar.

Para complementar el análisis migratorio, el capítulo 4 se centra en las lógicas y dinámicas del proceso de atracción de migrantes en la ciudad de Puebla, con el objetivo de ubicar la incorporación y movilidad de los migrantes en los mercados laborales, dado que las tendencias económicas y los factores externos e internos pueden tener diferentes implicaciones, dependiendo la base de empleo de cada zona y las características del migrante. Los trabajadores obtienen y cambian de trabajo dependiendo de su educación o de sus capacidades en general, las cuales se estudiarán en las repercusiones en la promoción laboral de este colectivo. Para ilustrar los factores de la migración española en Puebla, como lo son, factores de expulsión, factores de atracción, movilidad e inserción laboral, se utiliza información de estadísticas oficiales y de mi trabajo de campo.

CAPITULO II

MIGRACIÓN LABORAL CALIFICADA: PERSPECTIVAS TEÓRICAS.

Como se vio anteriormente, la ciudad de Puebla ha presentado importantes cambios en su economía, debido principalmente al crecimiento del sector industrial, especialmente la industria automotriz, y de servicios, como es el sector educativo a nivel superior. Este crecimiento económico de Puebla se presenta en el mismo momento histórico en el cual se desata la crisis económica en Europa del Sur, en la cual España ha visto muy afectada. Debido a esta crisis económica, proliferan formas de contratación no estable, falta de promoción laboral, o un alto desempleo en el país ibérico. De cara a dar respuesta a los objetivos de investigación de este trabajo, este capítulo plantea una revisión de teorías migratorias de corte economicista, que se pueden agrupar, grosso modo, en aquéllas con un enfoque neoclásico y las de enfoque estructuralista. Entre estas últimas, resaltan las del mercado dual del trabajo. La principal diferencia entre ambas es que la primera considera un mercado laboral homogéneo en el que la incorporación de los trabajadores al mercado está relacionada con sus capacidades personales, como son la educación o la experiencia laboral, mientras que los enfoques estructuralistas vislumbra un mercado laboral segmentado. (Mendoza, 2006). Para estudiar y comprender la inserción y movilidad laboral de la migración calificada española en el área metropolitana de Puebla en un contexto de crisis económica de la Europa del Sur, usaremos las teorías económicas neoclásicas como marco explicativo, puesto que, sin descartar la relevancia de la dualidad del mercado de trabajo, nuestro interés radica en explorar la importancia del capital humano y capital social a la hora de entender la inserción y movilidad del colectivo de estudio en Puebla. Al utilizar la entrevista como método de investigación se debe recordar que no existe regla fija sobre la forma de realizar la entrevista. Toda entrevista es el producto del proceso interlocutorio que no se puede reducir a una contrastación de hipótesis y al criterio de falsación, y los resultados de la entrevista por sí mismo no tienen posibilidad de generalización indiscriminada ni mucho menos de universalización. Entonces, la entrevista sólo se puede juzgar, como cualquier otra práctica cualitativa, por sus resultados finales y por la naturaleza heurística de las producciones discursivas obtenidas en ella. (Delgado, 1994).

Operativamente, la entrevista de investigación se construye con un discurso principalmente enunciado por el entrevistado, pero que comprende también las intervenciones del investigador. Se distinguen tres niveles relacionales de entrevista que determinan el sentido del discurso. Primero, el contrato comunicativo, constituido por parámetros que representan

los saberes mínimos compartidos por los interlocutores sobre lo que hay en juego y los objetivos del diálogo. Segundo, la interacción verbal: la interacción se fundamenta en la apertura de los sujetos a la comunicación y a la aceptación de sus reglas. Se puede distinguir entre la interacción no focalizada, intercambio de mensajes orales o visuales sin proyecto común, y la focalizada, en la que las dos personas se reúnen y cooperan en mantener un único centro de atención generalmente por turno. Tercero, el universo social de referencia, en este punto hay que considerar que la entrevista tiende a producir una expresión individual (Delgado, 1994).

Ejes temáticos de la entrevista. El objetivo de la entrevista semi estructurada es indagar en una explicación de cómo es la trayectoria escolar laboral y migratoria de la población sujeto de estudio. Por lo que, es necesario incluir en los ejes de la entrevista las tres etapas de la trayectoria: antes de la migración, momento inmediato a la migración, y la situación actual. No se forzará el relato del entrevistado sólo a estos tres momentos, se indican para garantizar que se incluyan en la entrevista. Antes de la presentación, la estrategia de la entrevista es pedir al individuo que inicie con algunos de sus datos generales, como son sexo, edad, escolaridad y área de estudio. Después se pidió que en forma de narración contara acerca el lugar donde creció la mayor parte del tiempo y acerca de su experiencia laboral en España. A partir de esta narración se conformó el contexto de salida y se definió el tipo de migrante. Una vez que la narración llegó al momento del evento migratorio, se profundizó en las motivaciones y mecanismos empleados, cómo decidió migrar, cómo eligió el lugar de destino, recibió ayuda, de quién y cómo obtuvo su primer empleo.

Para contactar a los migrantes calificados se utilizaron las redes sociales, contactó vía internet a migrantes calificados. Los espacios virtuales fueron Facebook y LinkedIn que son aplicaciones en internet donde se conforman redes de “amigos”. En algunos casos en estas redes es posible saber el lugar de origen del individuo así como su ocupación y escolaridad. La otra etapa del trabajo de campo se realizó de forma presencial en la ciudad de Puebla. Con el análisis de las entrevistas semi estructuradas se profundizó en la explicación de las trayectorias laborales y migratorias de la población objeto de estudio. Aunque se espera que el análisis enriquezca las explicaciones respecto a la incorporación laboral de los migrantes.

El enfoque neoclásico de las migraciones

Desde una perspectiva neoclásica la migración es consecuencia de las diferencias geográficas de salarios. Los salarios están determinados por la oferta y la demanda, si hay más trabajadores de los que se requieren, los excedentes laborales hacen descender los salarios. Esta se remota a autores como Lee (1966), Ravenstein (1889) y Peterson (1958).

A finales del siglo XIX, el enfoque neoclásico de las migraciones considera a Ernest George Ravenstein como el padre del pensamiento moderno, cuyas reflexiones sobre los motivos de migración de la población comportaron el modelo el desarrollo de los modelos analíticos de repulsión-atracción (“push-pull”) dentro del cual privilegiaba las razones económicas como causa fundamental de la migración. Ravenstein planteaba, en su teoría, algunos factores que propiciaban e inducían las corrientes migratorias de las poblaciones, tales como, las leyes opresivas, los altos impuestos, un clima poco atractivo y desagradable, condiciones sociales no idóneas, entre otros. Sin embargo, ninguno puede compararse con los que se producen de la necesidad y/o el deseo inherente en la mayoría de las poblaciones por mejorar sus condiciones de vida (Luévano Salas, 2005).

Dentro de las leyes migratorias de Ravenstein, se destacan puntos que sirven de base en nuestro caso de estudio. El más destacado es la que dice que la principal causa de las migraciones son las disparidades económicas, y el móvil económico predomina entre los motivos de las migraciones. Cabe destacar que Ravenstein le da gran importancia a las migraciones que se dan de zona rural a urbana, hipótesis que en nuestro caso de estudio no tiene relevancia ya que se ven implicados fenómenos contemporáneos como lo es el desarrollo y la crisis económica. Sí es de importancia, sin embargo, la idea de que algunas zonas urbanas atraen a trabajadores. Esta idea se retoma en Lee que reformula las leyes de Ravenstein para dar más énfasis a los factores de empuje y es quien, de hecho, desarrolla los modelos de atracción y expulsión Push and Pull (1996), teoría en la cual muestra los factores de mayor relevancia para la existencia flujos migratorios y su contexto. Lee destacó el impacto de los obstáculos que intervienen en el proceso de migración como la distancia, barreras físicas y políticas también señaló que el proceso de migración es selectiva por condiciones tales como la edad, el género, la clase social, educación y lazos familiares los cuales pueden facilitar o retardar la migración. Así mismo reconoce la interacción de fuerzas de expulsión de carácter económico entre las que se encuentran: la sobrepoblación, el desempleo-subempleo, el hambre, la baja productividad agrícola, la falta de tierra, etc., o social que considera: la falta de seguridad, de servicios, mismas que

ejercen presión sobre la población en las áreas de partida, al mismo tiempo que factores positivos en las áreas de destino la atraen hacia ella, como es el caso de: demanda de empleo en el sector industrial y servicios, percepción de jornales más altos, mejores oportunidades de educación, servicios sociales y recreación, etc. (Luevano Salas, 2005).

Everett Lee, resume en cuatro los factores que condicionan la decisión migrar y el proceso de migración:

1. Factores asociados a la zona de origen.
2. Factores asociados con el área de destino.
3. Los obstáculos intermedios.
4. Los factores personales (Lee, 1966)

Para nuestro estudio, son relevantes los cuatro factores, pero, en realidad, nos abocamos a entender los factores estructurales que han conllevado la emigración asociados a la crisis, económica en España, los factores que atraen a los inmigrantes a la zona de Puebla y las razones de carácter personal que pueden incidir en la migración. Los dos primeros se enmarcarían en una perspectiva macroeconómica, que se detallará más adelante.

Como se mencionó anteriormente, los factores que determinan la propensión a emigrar son los asociados con el área de origen en tal caso España y los factores asociados con el área de destino Puebla. Los factores de expulsión son de carácter económico, asociados con la crisis económica que sufre actualmente España, la cual inicio inició en 2008, ocasionada por la inflación y la burbuja inmobiliaria dentro de un contexto de crisis económico financiera mundial. La crisis tuvo como consecuencias el desempleo y la falta de oportunidades incluso para personas con alto nivel de estudios. (María Mella, 2013). El estudio de los factores de atracción, se basará en el desarrollo industrial y de servicios de la ciudad de Puebla, la cual requiere de mano de obra calificada.

Teorías neoclásicas la racionalidad del individuo.

Para la explicación de los movimientos migratorios, las teorías neoclásicas tienen como piedra angular el hecho de que la decisión individual, obedece a la búsqueda de beneficios personales o de bienestar. Los individuos migran hacia lugares donde pueden obtener mejores salarios y mejores condiciones de vida que en el lugar donde residen. (Luévano Salas, 2005). Dentro de este mismo aspecto, la teoría neoclásica señala que la decisión de migrar es concebida como resultado de un cálculo racional en el cual un individuo coteja los costos y las utilidades asociadas a su permanencia en el lugar de origen con aquellos atados a un traslado hacia el lugar de destino. La gente opta por ir hacia donde pueda ser más productiva, dada sus calificaciones; aunque antes de que se puedan captar los altos salarios asociados con una actividad con mayor productividad, debe emprender ciertas inversiones que incluyen el costo del viaje, el costo que representa el movimiento en busca de trabajo, el esfuerzo que significa aprender nuevas lenguas y culturas, la dificultad experimentada durante la adaptación a un nuevo mercado de trabajo y el costo psicológico de cortar los viejos lazos y forjar los nuevos (Massey, et. al. 2000). En resumen, esta teoría explica la migración desde la racionalidad económica del individuo, cuya meta es tener un mayor poder adquisitivo, es decir la decisión de migrar se debe a un aumento de salarios, mejora en el trabajo, ascenso social, entre otras razones.

Desde una perspectiva económica la teoría neoclásica reúne los siguientes elementos:

- La migración de trabajadores es causada por el diferencial de salarios entre países.
- La eliminación de las diferencias salariales terminará con los flujos laborales y la migración no ocurrirá en ausencia de estas diferencias.
- Los flujos internacionales de trabajadores altamente calificados, responden a diferencias en la tasa de rendimiento de ese capital, que puede ser diferente de la tasa salarial global, produciendo un patrón distinto que puede ser opuesto a aquel de los trabajadores no calificados (Massey, et. al. 2000).

Esta última idea es interesante para nuestra investigación, puesto que, en efecto, planteamos el estudio de un colectivo de migrantes calificados que se desplazan en sentido opuesto al de los sin calificar, como son los trabajadores calificados en Puebla.

Teoría neoclásica macroeconómica.

Las teorías de las migraciones laborales internacionales basadas en un enfoque neoclásico macro se enfocan en las diferencias geográficas de la oferta y la demanda de trabajo, en los diferenciales en salarios y condiciones de empleo, en la inducción de los flujos internacionales por los mercados laborales y las políticas públicas, regulando los flujos a través de acciones en los mercados de trabajo. La teoría de migración internacional desde una perspectiva macroeconómica fue desarrollada originalmente para explicar la migración laboral en los procesos de desarrollo económico (Lewis, 1954; Ranis y Fei, 1961, Harris y Todaro, 1970: Todaro, 1976). De esta manera las diferencias de beneficios laborales y aumento de trabajo provocan el desplazamiento de los trabajadores desde los países de salarios bajos hacia aquellos de salarios altos. Autores como Harris y Todaro (1970), explican la migración en base a desequilibrios en los mercados de trabajo de los diferentes países o regiones. Debido a estos desequilibrios, los niveles de utilidad individual, normalmente van de la mano junto con los salarios, los cuales son diferentes en un lugar y en el otro, lo cual induce a los individuos a tomar decisiones de migrar a zonas con una mayor utilidad. En resumen a migración ayuda a rectificar los desequilibrios fundamentalmente en los salarios.

El flujo internacional de mano de obra debe distinguirse conceptualmente del flujo de capital humano, concepto asociado al mismo. Incluso en los mayores modelos macroeconómicos agregados, la heterogeneidad de los inmigrantes según sus niveles de cualificación debe ser claramente reconocida. La sencilla y convincente explicación sobre migración internacional ofrecida por el modelo macroeconómico neoclásico ha marcado profundamente el pensamiento público y ha proporcionado las bases intelectuales para muchas de las políticas de inmigración. Esta perspectiva contiene varias proposiciones y asunciones implícitas. (Lewis, 1954). Dentro de las ideas claves para nuestra investigación encontramos que tenemos que: los flujos internacionales de capital humano es decir, de trabajadores altamente cualificados responden a las diferencias entre índices de beneficios de capital humano, que puede ser diferente del conjunto del índice salarial, provocando distintos patrones de migración opuestos a aquellos de los trabajadores no cualificados, los cuales solo buscan una mejora salarial o tan solo un ingreso. Los migrantes de alta calificación buscan la mejora de una calidad de vida que lleva en conjunto estabilidad laboral, mejores prestaciones, oportunidad de crecimiento lo cual les ofrece la zona receptora. Estas ideas que son clave en el pensamiento economicista pueden no cumplirse

cabalmente en el caso que nos ocupan, donde trabajadores altamente calificados se vean obligados a emigrar, debido a la dureza de la crisis económica en España que imposibilita que puedan desarrollar sus profesiones o carreras en condiciones óptimas.

Teoría neoclásica microeconómica.

Lee señaló que el proceso de migración es selectiva porque las diferencias tales como la edad, el género y la clase social afectan la manera en que las personas responden a factores push-pull, y estas condiciones también dan forma a su capacidad para superar obstáculos intermedios. Por otra parte, los factores personales como la educación de una persona y los lazos familiares, pueden facilitar la migración o retardarla. Tal es el caso de nuestra investigación en la cual el factor clave de nuestro grupo de migrantes es el grado de educación. Cabe resaltar la importancia de los factores personales ya que dentro de nuestra investigación se le da peso a los factores cualitativos, aunque se considera a la crisis económica como el principal factor de expulsión macro, los factores personales de corte micro juegan un papel muy importante. Antes de emigrar el migrante potencial estima los costes y beneficios del traslado a localizaciones internacionales alternativas y se reubica donde las expectativas del beneficio neto sean mayores en la perspectiva del tiempo (Borjas, 1990). Esto es interesante para nuestro caso de estudio ya que todos los migrantes estiman costos antes de migrar pero siempre teniendo en cuenta que a futuro esto favorecerá su calidad de vida. Portes (1976, 2007 y 2011) enfatiza que la motivación que siguen los calificados para emigrar se puede explicar a partir de la teoría de privación relativa. Los grupos de referencia para los individuos que aspiran a migrar son: los profesionistas que en el país de origen están bien ubicados y los profesionistas en el extranjero con entrenamientos similares. Los primeros representan un estilo de vida digno para los profesionistas en el país de origen, si el egresado universitario no obtiene con su trabajo el ingreso suficiente para lograr este estilo de vida entonces tendrá un poderoso motivo para emigrar; en cuanto al segundo grupo, la fuente principal de privación relativa no es el diferencial de salarios sino las condiciones y las oportunidades laborales para el desarrollo de la trayectoria profesional. Además de los factores individuales y fuertemente asociados al ámbito laboral, la motivación a emigrar está asociada a condiciones históricas, políticas y económicas entre los países de origen y destino. En diversos estudios se ha mostrado que la migración no solamente responde a factores de tipo económico y laboral, pues aunque se trate de migrantes laborales, factores como las redes sociales pueden aumentar la probabilidad de emigrar. La presencia de las redes disminuye los costos y los

riesgos del movimiento e incrementa los rendimientos, esto se ha estudiado sobre todo para el caso de la migración poco calificada (Massey et al., 1998). Lo anterior también adquiere sentido cuando se trata de la migración calificada. Prueba de esto es el sesgo por área de conocimiento que se observa entre ciertos grupos de migrantes calificados como los filipinos e indios que tienen por destino Estados Unidos, que se explica en parte por las redes sociales e instituciones que dan forma a ciertos flujos migratorios, como el de los trabajadores en cuidados de la salud procedentes de Filipinas o los ingenieros procedentes de India. En este sentido, autores como Alarcón (1999) señalan que la migración de un pequeño grupo de profesionales en un principio se convierte en un proceso auto perdurable e institucionalizado con el paso del tiempo.

Una vez que los inmigrantes se encuentran en el país receptor, es de grande importancia, el estudio de estos en los mercados laborales de los países de destino desde una perspectiva microeconómica (Bauen y Zimmermann, 1994).

Nos enfocaremos en el desempeño de los inmigrantes en los mercados laborales de los países de destino ya que esta cuestión ha sido abordada dentro del marco analítico que proporcionan las teorías del capital humano (por ejemplo, Sjaastad, 1962; o Becker, 1964) las cuales conceptualizan la migración internacional como una forma de inversión de capital humano, estas teorías defienden que la inversión de los trabajadores en capital humano (años de escolaridad, capacitación en el trabajo y experiencia laboral) está relacionada con su salario. Ya en el país de destino, el incentivo para invertir en capital humano depende de las características socioeconómicas de los inmigrantes (Bauer y Zimmermann, 1994). Como se mencionó anteriormente, para nuestro caso de estudio, el tipo de migración a estudiar es selectivo de acuerdo a factores como la educación y experiencia laboral los cuales les permiten integrarse y moverse dentro del campo laboral poblano, en busca de un mejor empleo y un mejor desarrollo profesional en el cual el éxito se mide en términos salariales, en sueldos más elevados.

Teorías del capital humano.

En un contexto actual, la migración cualificada representa un componente cada vez mayor de los flujos de migración global. Las teorías para explicar la migración están lejos de ser adecuadas para explicar lo que está ocurriendo en la migración calificada. El crecimiento de la migración calificada temporal está anunciando cambios en el funcionamiento de las profesiones. La creciente globalización de las empresas y la internacionalización de la educación superior son alentadores profesiones de internacionalización (Iredale, 2002).

Es por eso que en este trabajo se revisa la explicación que la Teoría del Capital Humano aporta sobre los movimientos migratorios y se analiza la inclusión en los modelos del factor determinante "Educación", cuya consideración mejora el poder explicativo sobre la magnitud y evolución de los flujos migratorios. El capital humano puede definirse como los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente las personas, dentro de una determinada industria. (Acevedo, 2007).

Como se vio anteriormente en el enfoque economicista micro, las teorías del capital humano proponen que un mayor y mejor capital humano, medido generalmente en términos de educación y experiencia laboral, implica automáticamente una mejora salarial, por lo que se considera una inversión susceptible de cálculo acerca de su rentabilidad. Dentro de nuestra investigación para el estudio de la movilidad e inserción laboral se tendrá como base dos componentes del capital humano: la educación y la experiencia laboral ya que un alto nivel de escolaridad en los migrantes tiene como consecuencia una retribución salarial mayor y una mejor calidad de vida sin dejar el valor de la experiencia laboral de un individuo. De hecho, la experiencia laboral también se puede presentar como una forma de educación y es un punto clave para la movilidad dentro del campo laboral. Expresado de manera sencilla, estas teorías defienden que la inversión de los trabajadores en capital humano (años de escolaridad, capacitación en el trabajo y experiencia laboral) está relacionada directamente con su salario en el mundo laboral. Al tomar la decisión de invertir en capital humano, los trabajadores sopesan costos, por ejemplo, tiempo y dinero, y beneficios básicamente mejores oportunidades laborales asociadas con dicha inversión. Desde la perspectiva del capital humano, la migración es, por tanto, una inversión. (Mendoza, 2009).

Educación

La teoría del capital humano se basa, en la suposición de que la educación formal es muy decisiva y necesaria para mejorar la capacidad productiva de una población, esta teoría toma a la educación como uno de los puntos importantes que explican el crecimiento y desarrollo de las personas, ya que ayudan al aumento de salarios y la calidad de vida. Desde una perspectiva macro, de los países, la educación sirve para disminuir la pobreza, fomentar el desarrollo tecnológico y la productividad. La educación hace parte esencial del desarrollo económico del país, debido a que la vinculación entre educación y progreso económico. La evidencia teórica de esta reflexión también es expresada por Becker el cual considera que “la importancia creciente del capital humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas, que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo”. (Maya, 2007). La educación sería, por tanto, el principal factor que motiva a los migrantes calificados a buscar, un empleo que se enfoque a su preparación, ya que por motivos de las crisis económica muchos se encontraban laborando en diversos campos en los cuales ellos no estaban especializados.

Según Becker las formas de educación son generales y específicas. La formación general eleva la productividad marginal de los aprendices en la misma medida que las empresas la proporcionan; en cambio, es evidente que determinados tipos de formación incrementan en mayor medida la productividad en las empresas que la proporcionan que en aquellas que no lo hacen. La formación específica es aquella que eleva la productividad en las empresas que la suministran, y es llamada formación totalmente específica cuando afecta la productividad de las personas formadas sólo dentro de las empresas que suministraron la formación (Becker, 1983). Del mismo modo, al trabajador que paga por su formación específica, el despido le supondrá una pérdida, ya que le será difícil encontrar un empleo igualmente rentable. Sin embargo, los trabajadores con formación específica tienen menos incentivos para cambiar de empleo, y las empresas menos razones para despedirlos, que a los trabajadores sin formación o con formación general. La educación es una inversión que da cuenta de gran parte de las mejoras en la calidad de la población (Schultz, 1985).

En este sentido, las personas necesitan capacitarse para mejorar su entorno productivo, sin embargo, la educación requiere un esfuerzo intensivo para transmitir las destrezas productivas pertinentes; esta transmisión se realiza a través del sistema de educación formal o de programas de capacitación (CEPAL, 2004).

En el nivel superior, la educación cumple un papel crucial en el aumento de la competitividad, dado que genera, incorpora y difunde avances del conocimiento que luego permiten incrementar la productividad en distintas áreas de la producción. El Estado tiene un papel esencial, ya que debe promover una mayor articulación entre la actividad universitaria, el fomento de la innovación y la participación de las empresas, y debe además, cofinanciar las inversiones en investigación y desarrollo. (CEPAL, 2004). La educación superior en cualquier sociedad es una actividad especializada y costosa, pero ha contribuido sustancialmente a la productividad de la economía y al bienestar (Schultz, 1985).

A modo de resumen Reyes propone que: “Una alta de proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”. (Reyes, 1995). Este punto es fundamental para nuestra investigación por que una de las razones por las que estos trabajadores extranjeros consiguen trabajo en México es por la falta de calificación de mexicanos con respecto a puestos específicos. Cabe resaltar, que dentro de nuestra investigación planteamos que el mercado de trabajo de Puebla se encuentra altamente especializado en el sector educativo y automotriz, ligado en este último caso al capital extranjero, lo cual puede incidir en la llegada de personal calificado extranjero.

Experiencia laboral

Como se vio anteriormente la educación es un componente fundamental para la disminución de la pobreza y el aumento de crecimiento económico, la educación general debe ser propia de todos los individuos para tener las competencias básicas que les permitan ser productivas. Aunque también, se hace necesario profundizar en la experiencia como el segundo componente en la teoría del capital humano: la experiencia y su incidencia en el análisis empírico. (Martínez, 2007).

Las verdaderas habilidades y el conocimiento se adquieren a base de educación y entrenamiento, tanto formal como informal. Sin embargo, las habilidades específicas del trabajo, el saber donde y cuando reportarse y qué hacer en caso de emergencia, la familiaridad con cierto tipo de trabajos, igual que muchos otros factores de experiencia, conduce a los empleados a una productividad más elevada, todo eso forma parte del capital humano de un hombre (Thurow, 1978). El conocimiento adquirido empíricamente a lo largo

de los años, proporciona más seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, logrando mayor productividad laboral; es el capital humano adquirido a través de la experiencia, el cual se aprende en el lugar de trabajo y en el día a día y es diferente al capital humano que se desarrolla en el sistema educativo a través de niveles de escolaridad, pero ambos son importantes para el desarrollo de competencias laborales y evolución de la vida profesional de la persona. Sin embargo, la experiencia es una característica con la cual se eleva el desempeño laboral, además de dar una mayor probabilidad de conseguir empleo.

“Una alta de proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos”. (Reyes, 1995: 23).

Las experiencias son las habilidades adquiridas y capacidades aprendidas de un individuo, que lo hacen potencialmente acreedor de la especialización del trabajo; existen trabajadores competentes, pero sin estudios formales, que no disponen de un mecanismo que reconozca los aprendizajes adquiridos en su experiencia de trabajo, afectando así su movilidad y trayectoria laboral. (Martínez, 2007).

Conclusiones

En este capítulo se ha examinado la incorporación de los inmigrantes a los mercados laborales, de acuerdo con la tradición teórica neoclásica. Las preguntas principales es si el crecimiento económico de Puebla y la crisis en España han representado a los factores de atracción y expulsión de migrantes y la importancia de la educación y experiencia laboral para su movilidad e integración laboral. Como se ha visto a lo largo del capítulo las teorías de corte neoclásico aportan bases teóricas a las preguntas de investigación.

Cada una de las teorías migratorias analizadas, tiene un papel importante en el análisis teórico de la migración internacional calificada, cabe reconsiderar, que ninguna por sí sola explica la complejidad de este fenómeno, aunque cada perspectiva puede tener mayor relevancia para explicar flujos migratorios particulares y las diferentes explicaciones tienen un peso específico diferente en función de las distintas regiones del mundo, dependiendo de circunstancias históricas, políticas y geográficas locales. Cada teoría es importante, pero hay que retomarla de acuerdo a la circunstancia en que se está presentando el fenómeno migratorio. Dentro de las teorías que dieron base a la siguiente investigación, la que explica el proceso de la migración internacional, es la teoría de la economía neoclásica, aun cuando

es la más antigua (dos últimas décadas del siglo XIX, con Ravenstein) sigue estando presente en la explicación del fenómeno migratorio con autores del siglo XX. Sus postulados microeconómicos principales como: el deseo de superación y mejoramiento de las condiciones de vida de la persona como lo ilustró Ravenstein o la maximización de su bienestar como lo apuntan Castells y Millar (2004), son hasta el momento las principales causas que provocan este flujo migratorio hacia Puebla. Así como el aspecto macroeconómico, donde esta diferencia geográfica y económica que representa dicho país, como lo establece Duran y Massey (2003), da como resultado una mayor oferta de mano de obra calificada en el país expulsor y una gran demanda en la ciudad receptora, mano de obra que es mejor pagada en esa economía, como lo apunta Lewis (1954), Todaro (1976) y Arango (2003) entre otros, lo cual provoca que las personas busquen la maximización de la utilidad fundada en la renta de su fuerza de trabajo. De la misma rama neoclásica, otra teoría utilizada es la de la racionalidad del individuo, la cual trabaja conjuntamente con las teorías neoclásicas de corte económico teniendo como objetivo principal la superación económica y personal de los inmigrantes. La movilidad e inserción laboral de los inmigrantes, se estudió desde la teoría del capital humano la cual se basa, en la suposición de que la educación formal es la clave para la mejora de una capacidad productiva. En este capítulo se ha discutido también la importancia de la experiencia laboral. En este sentido, en el capítulo 3 se estudia a la crisis económica como factor de expulsión, se analizan y contrastan las trayectorias laborales en el país de origen con la formación académica.

Marco conceptual

El sustento teórico conceptual de la presente investigación se basa en los temas que engloban a la migración internacional calificada en este caso los factores de atracción y repulsión. En este caso el desarrollo y potencialidad económica de la Ciudad de Puebla, sirve como un fuerte impulso de atracción de la mano de obra calificada, además la crisis en países como lo es en este caso España han traído como consecuencia un alto índice de desempleo y empleos que nos los respaldan con contratos estables ni prestaciones. El cuadro 3 (marco conceptual) resume el marco analítico de la tesis.

Cuadro 3
Marco Conceptual

Migración Internacional Calificada	Factores de expulsión	Desempleo
		Crisis económica
		Contratación no estable.
		Falta de promoción laboral
		Aventura
		Expatriados
	Factores de atracción	Mercado laboral mexicano
		Desarrollo profesional
		Estabilidad laboral
		Crecimiento económico de la zona

FUENTE: PROYECTO "INSERCIÓN Y MOVILIDAD LABORAL DE MIGRACIÓN CALIFICADA ESPAÑOLA EN EL ÁREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE PUEBLA".

CAPITULO III

FACTORES DE EXPULSIÓN: LA CRISIS ECONÓMICA EN ESPAÑA.

En el capítulo II, se tomó como marco de referencia las teorías migratorias de corte neoclásico las cuales se remonta a autores como Lee (1966), Ravenstein (1889) y Peterson (1958). La teoría de atracción y repulsión (*push-pull*) de Everett Lee (1996), reformula las leyes de Ravenstein para dar más énfasis a los factores de empuje.

Este marco de referencia analítico destaca las fuerzas de expulsión de carácter económico como motivo de emigración. Dentro de nuestra hipótesis, los factores de expulsión se encuentran asociados con la crisis económica que sufre actualmente España que tiene su origen en la crisis mundial que inició en 2008, ocasionada por la inflación, la burbuja inmobiliaria y en un contexto de crisis económico financiera global. En el caso particular de España, esta crisis tuvo un impacto bastante negativo en el desempleo y la falta de oportunidades, incluso para personas con alto nivel de estudios. (María Mella, 2013).

La crisis obligó a los españoles que se quedaron sin trabajo o que se vieron afectadas sus expectativas vitales y laborales a buscar un futuro en otros países. En el año 2009, se empezaron a notar los efectos combinados de un paro desbocado, el desplome del sector de la construcción y el final del crédito fácil (Daute, 2016). Y aunque el crecimiento de la economía se ha ido recuperando desde el 2012, éste no se ha visto reflejado en la

migración, dado que tan solo en el primer semestre del año 2015, 50.844 españoles han puesto rumbo al extranjero, un 30% más que en 2014, según los datos divulgados por el Instituto Nacional de Estadística, el número de españoles que se van mantiene una tendencia ascendente imparable, un ejemplo de ello es que el número de los que se han ido los primeros seis meses del 2015 supera a los de todo el año 2010, en plena crisis, cuando 40.157 españoles decidieron establecer su residencia fuera (Sánchez, 2015)

En este contexto, dentro de esta investigación, se tiene como objetivo el estudio de los factores que obligan a los españoles calificados a emigrar, su inserción y desarrollo en el campo laboral en la ciudad de Puebla. De los 10 entrevistados 5 cuentan con licenciatura y, 5 con maestría. La elección de la carrera universitaria estuvo asociada a su contexto más cercano a su entorno local o familiar. Por ejemplo, Carmen eligió la carrera de contaduría porque era la misma que había estudiado su padre y algunos tíos.

Entre los factores de emigración, resalta la crisis económica, de 10 de los entrevistados, 7 tuvieron como principal motivo de emigración la crisis. Una segunda causa de emigración está relacionada por factores personales, 3 de los entrevistados emigraron por factores personales. De forma relevante, los motivos relacionados con la aventura de vivir en un país diferente no son mencionados por los entrevistados.

La importancia de la crisis económica

La relevancia de la crisis viene demostrada, primero de todo, por el año de emigración de los entrevistados. De los 10 entrevistados para este trabajo de investigación, todos lo hicieron después de 2009. En concreto, cuatro lo hicieron en el año 2009, tres en el 2010 y uno en los años 2011, 2012 y 2015 (véase Cuadro 4)

Cuadro 4
Año de emigración a México de los entrevistados.

Año de emigración	
2009	4
2010	3
2011	1
2012	1
2015	1

Fuente: Trabajo de campo en Puebla (Mayo 2016 y Abril 2015)

Como ya se ha comentado antes, de los 10 entrevistados, siete lo hicieron por causas relacionadas con la crisis económica. En los extractos de entrevista, encontramos testimonios de personas que subrayan la fragilidad de su inserción laboral en España. Entre ellos, resalta Alfredo, quien nació en La Coruña y llegó a Puebla en 2010. En entrevista, nos dijo que:

Los contratos laborales normalmente no son estables, y menos cuando empiezas. Además hubo cambios en la legislación para favorecer el despido de las personas, como el no tener que pagar tanto de indemnización a los empleados, entonces al empresario se la hace más fácil, otorgar contratos por únicamente 6 meses los cuales casi nunca se prolongan, ellos entonces dicen bueno pues te vas y contrato a otro que este en las mismas circunstancias que tú estabas y le vuelven a dar otros 6 meses y al final eso hace es que los trabajadores no generen una carrera en la empresa ni beneficios a largo plazo, tampoco se gana el dinero que corresponde y se tiene una situación laboral precaria. (Alfredo, 8 años residiendo en Puebla).

El ejemplo de Alfredo muestra la fragilidad laboral de muchos trabajadores en España, además de poner de manifiesto su inconformidad con sus contratos laborales, lo que los motiva a emigrar para obtener mayormente estabilidad en un empleo. Esta persona, en definitiva, subraya la precariedad laboral existente en España que se ve agudizada, de acuerdo con su opinión, a partir de los cambios legislativos que se dieron en el país.

El segundo ejemplo evidencia la falta de empleos para profesionistas en su campo de estudio. Olga de 49 años había concluido sus estudios en España, con grado de maestra en comercio exterior, pero las circunstancias sociales y económicas que encontraba en su país la llevaron a perder su trabajo como secretaria en el cual ella esperaba un ascenso al terminar sus estudios. A pesar de que debido a las propinas su sueldo no era tan bajo como lo esperaba, se sentía frustrada de no desarrollarse laboralmente en su campo de estudio. Decidida a encontrar un trabajo en su campo, subió su currículum a todas las bolsas de trabajo de grandes empresas en varias partes del mundo y en cuestión de meses la contactaron de Volkswagen Puebla. En sus propias palabras:

Yo estaba frustrada, por perder mi empleo, en el cual estaba esperando un ascenso al término de mi maestría pero debido a la crisis que atravesó mi país esto no pudo ser posible. Encontré otro empleo rápidamente, pero de mesera

y no digo que sea un mal trabajo de echo por las propinas, el sueldo mensual no fue tan bajo como yo lo esperaba, yo amaba mi empleo anterior en el cual ya llevaba más de 5 años pero gracias a mi familia no me quebré completamente ellos siempre han sido lo más importante en mi vida, como te comentaba la empresa en la que mi esposo trabaja abrió oficinas en Puebla y si el aceptaba vivir en puebla le mejorarían puesto y su sueldo, cuando mi esposo me comento, empecé a buscar empleos en las bolsas de trabajo en Puebla no llegue por tanta casualidad, fue ahí cuando me contactaron de Volkswagen para una entrevista, y después de pasar algunos filtros por fin me contrataron, te confieso que fue largo el proceso de selección, pero al final vale la pena es muy buena empresa, ahora formo parte del área de logística, mi esposo y yo tenemos buenos trabajos vivimos en una buena zona y mi hija es feliz, no puedo pedir más. (Olga, Barcelona, 9 años residiendo en Puebla).

Para ilustrar un poco más la importancia de la crisis, citaremos la historia de Sheila:

Mis motivaciones para migrar a México fueron bastantes a pesar de que había crecido en España, mi vida no tomaba un buen rumbo en el ámbito económico como personal, la motivación más importante fue en lo económico ya que al terminar mi carrera me fue imposible encontrar un buen trabajo relacionado con mi formación, termine la licenciatura a los 24 años y empecé trabajando como maestra de nivel medio superior lo cual duro muy poco ya que me case y pase unos años sin trabajar al tiempo que estudiaba una maestría en psicología clínica, después de unos años me divorcie realmente necesitaba un cambio en mi vida, yo seguía teniendo contacto con una amiga de la universidad la cual se había casado con un Mexicano. Ella se encontraba trabajando en la UDLAP en el área de psicología y me comento que habían unas cátedras disponibles, mande mi cv y me dieron la oportunidad de entrevista la cual me abrió las puertas para mi trabajo actual. (Sheila, lugar de nacimiento: Madrid, 9 años residiendo en Puebla).

Respecto a la búsqueda de empleo, se observa que hay casos como el de Sheila, donde algún amigo o amiga ayudó al entrevistado a conocer sobre oportunidades de trabajo. Destaca que no sólo se observa una relación entre las características del capital social y las posibles ofertas de empleo calificado, sino en el relato de algunos entrevistados se

observa un peso esperado de estas relaciones. Cerraremos este apartado con la historia de Carmen un contadora de 35, nacida en Zaragoza.

Me gradué en 2003, después me fui a Valencia junto con un amiga eh instalamos un despacho contable, el cual no funcionaba de maravilla pero salía a flote, lo normal al comienzo. Después de un tiempo empezaron los problemas entra ella y yo, como ella había aportado más capital y ella contaba con el título pues tenía más peso dentro del negocio. Yo al no contar con mi título profesional y no avanzar lo de la tesis, decidí regresarme, en 2006, para concluir lo de mi título. De ahí volví a regresar a Valencia a finales del 2008, e ingresé a trabajar en una pequeña empresa, en el área de contabilidad, no era temporal, pero ganaba muy poco, era un trabajo que laboralmente me gustaba, pero en cuestión económica y prestaciones no me daba nada es por eso que decidí emigrar. Yo tengo un tío que también es contador y trabaja en Volkswagen Alemania, el entro fácilmente ya que habla alemán e inglés fluidamente, te soy sincera a mí los idiomas no se me dan, pero mi tío me propuso la posibilidad de ayudarme a entrar en la planta de Puebla y sin pensarlo le dije que sí, con ganas de iniciar una nueva aventura, envié mis documentos me presente a las entrevistas y hoy en día me encuentro muy feliz con mi trabajo y a gusto en la ciudad de Puebla. (Carmen, Zaragoza, 8 años residiendo en Puebla).

Una vez visto el impacto de la crisis, a partir de los extractos de entrevistas, a continuación, se analizarán las trayectorias laborales los migrantes calificados en Puebla. El propósito es examinar la configuración de estas trayectorias laborales en relación a su grado de estudios y experiencia, en la etapa previa a la migración internacional.

Trayectorias laborales

La teoría del curso de vida indica que al estudiar las trayectorias de los individuos se debe poner atención en dos contextos temporales: periodo histórico y el periodo individual. Como se ha visto anteriormente, los entrevistados emigraron en un periodo que abarca desde el 2009 al 2015, un contexto para los profesionistas en España un poco complicado debido a la crisis. En cuanto a su inserción laboral antes de la emigración, el cuadro 5 indica que cuatro trabajadores calificados eran empleados de la industria y servicios, tres trabajadores

del área de la educación, quienes se encontraban con contratos laborales temporales, dos con empresas propias que se vieron afectadas por la crisis y finalmente una persona sin trayectoria laboral con estudios de maestría.

Cuadro 5

Situación laboral en el país de origen

Situación laboral en país de origen	
Empresa propia	2
Empleado	4
Docentes	3
Sin trayectoria laboral	1

Fuente: Trabajo de campo en Puebla (Mayo 2016 y Abril 2015)

Durante el análisis de las entrevistas se identificó una heterogeneidad respecto a la experiencia laboral. Aunque prácticamente todos los entrevistados ingresaron al mercado laboral español, algunos estuvieron por un corto tiempo y en ocupaciones no relacionadas con su nivel y área de conocimiento, obtuvieron un ingreso menor al esperado, no contaron con una plaza o contrato permanente que diera seguridad de permanencia en el empleo, mientras que en otros se observaron trayectorias que iniciaron en trabajos directamente asociados a su nivel y área de conocimiento, en donde ascendieron rápidamente. El resultado sobre esta diversidad en la inserción laboral que experimentan los egresados universitarios no es novedad. Autores como Hernández Laos (2004), Mora y Oliveira (2012) muestran que en la actualidad los jóvenes profesionistas se enfrentan a un mercado laboral asociado a una economía en reestructuración que no sólo no ha logrado generar suficientes puestos de trabajo para satisfacer la demanda existente, sino que en razón de los procesos de desregulación y flexibilización laboral, ofrece modalidades de incorporación laboral, en los cuales la inseguridad, el riesgo y la precariedad laboral constituyen rasgos sobresalientes. Mora y Oliveira (2012) identifican diversas formas de inserción de las y los jóvenes que se asocian a un modelo de crecimiento y desigualdad social. A los factores anteriores agregan la dinámica de valorización/devaluación de las credenciales educativas desencadenadas por la globalización de las economías locales. El objetivo de este análisis no es repetir el trabajo de los autores citados, sino tomarlos como referencia para articular de mejor manera las experiencias de los entrevistados en cuanto a su trayectoria laboral y así tener un contexto de su emigración.

Entre las trayectorias de aquellas personas que tenían negocios propios en España, resalta la de Xavier, un arquitecto de 34 años nacido en Girona, quien emigró a la Ciudad de México con su familia y después a Puebla. En esta última ciudad, estudió el nivel medio y superior. Al terminar sus estudios, regresó a España en 2002, donde vivió diez años. En el año 2012,

volvió a emigrar a Puebla en el 2012. Durante la entrevista él nos comentó que trabajaba en Girona, con un amigo. Eran socios y tenían un despacho de arquitectura, pero, por razones de la crisis, no funcionó. Después de este fracaso, estuvo un tiempo en España buscando trabajo sin éxito, hasta que un amigo de la universidad lo contactó para trabajar en una empresa grande del ramo de la construcción, en la cual se encuentra laborando actualmente en Puebla. De hecho, a día de hoy, debido que compró acciones de esta empresa, es socio de la misma.

Nací en España, y en el año 1980 emigre a la ciudad de México en donde residí hasta 1989 después me vine a vivir a Puebla y en 2002 emigre a Girona hasta el año 2012. Diez años estuve en España y regrese a Puebla en el 2012. En Puebla hay mucho trabajo en el área de la construcción y en la arquitectura, que son mi especialidad. Aquí conozco mucha gente, tengo muchos contactos. Esas fueron mis motivaciones para migrar a México. Como experiencia laboral previa a la llegada a México, Trabajaba en Girona, con un amigo, éramos socios y teníamos un despacho de arquitectura, pero la crisis la verdad al final fue mal, así que considero que mi vida laboral antes de llegar a México era no satisfactoria. En el sentido de qué era frustrante, querer trabajar, tener la actitud, los conocimientos y no tener trabajo ni conseguir, ni poder buscar (Xavier, Girona).

Fruto de ese análisis, se identificaron tres grupos de individuos en función de su experiencia laboral en España: aquellos que estuvieron desvinculados de su área y nivel de escolaridad o no tuvieron experiencia laboral; aquellos que tuvieron una trayectoria flexible o precaria pero vinculada con su área de conocimiento, y aquellos que tuvieron una trayectoria ascendente y directamente asociada a su formación.

- Grupo 1: Inserción desvinculada o muy breve en el mercado laboral profesional en España. Se caracteriza porque durante su experiencia en España no lograron vincular su ámbito laboral con su área y nivel de escolaridad. Se trata en su mayoría de individuos que emigraron prácticamente al concluir sus estudios o un par de años después. Esto no implica que la edad de emigración sea la misma en todos los casos, pues no todos terminaron los estudios universitarios a la misma edad y en algunos casos este momento se retrasó por cambiar de carrera o realizar estudios

de especialidad. Algunos de los entrevistados considerados en el grupo 1 tomaron los empleos que les ofreció su país en ese momento. Alfredo y Olga son algunos de los entrevistados pertenecientes a este grupo. Alfredo nos comenta que tuvo demasiados trabajos en España, trabajo en una compañía que vendía muebles, cajero de banco y fundo su propia empresa de organización de eventos pero nada completamente relacionado a su carrera en administración. En cuanto a Olga, ella nos comentó que trabajaba como secretaria y mesera en España, empleos que no eran malos pero estaban fuera de la preparación con la que ella cuenta.

- Grupo 2, trayectoria flexible o precaria. Se caracteriza por experiencias laborales más extensas en España, aproximadamente, vinculadas a un ámbito profesional pero que no lograron consolidar condiciones de seguridad laboral, por ejemplo contar con un contrato permanente o una plaza. Para ejemplificar este grupo considérese las siguientes experiencias: “En España como te comento solo había tenido un empleo el cual me brindó experiencia, pero no me tenía conforme con la ganancia ni con mis prestaciones tenía un contrato inestable por poco tiempo, no me quejo del todo fue una experiencia y me di cuenta de mi gusto por la docencia pero por situaciones personales me convino dejar ese empleo.”
- Grupo 3, trayectoria ascendente. Se caracteriza por individuos que conformaron en España una trayectoria laboral estable, con seguridad laboral o que constituyeron su propia empresa pero algunos por razones externas como lo fue la crisis, tuvieron que buscar otro camino. Dentro de este grupo incluimos a algunos migrantes que de hecho emigraron junto con la empresa sin perder su trabajo y ganado un ascenso, como es el caso de José Manuel, quien lleva trabajando en la misma empresa por más de 20 años ocupando diversas posiciones. La empresa en la que él trabaja por motivos de la crisis abrió sucursales en América y al toco Puebla sin saber nada acerca de México, él nos comentó que el aceptar emigrar con la empresa significaba un ascenso a gerente y lo tomo viajo con todo y su esposa y nos comenta que su vida en el ámbito económico se encuentra mejor en Puebla que en España.

Conclusiones

La mayoría de los entrevistados se encontraba inconforme con su trabajo en España debido a sus condiciones en prestaciones, pago de impuestos, campo de empleo, pero todos ellos, con la excepción de una persona, contaban con un trabajo. Este análisis del periodo anterior se ha comparado con el análisis al periodo posterior para poder determinar en qué manera y grado la vida laboral de los migrantes mejoro o empeoro. Para un mejor análisis del periodo anterior a la emigración, se estudian 3 grupos; el primer grupo representa a los Españoles que no tenían una trayectoria laboral vinculada a su nivel de estudio, es este apartado podemos concluir que el contexto económico del país hacia más difícil y tardado el encontrar un trabajo relacionado a su área de estudio por lo que los profesionistas tomaban las primeras oportunidades que se les presentaban. En el segundo grupo se tiene trayectorias laborales más largas e incluso vinculadas al ámbito profesional correspondiente de cada entrevistado pero, sin buenas prestaciones ni estabilidad laboral, por lo que se concluye que, no es simplemente el laborar en algo relacionado a la formación universitaria, un trabajo estable se forma por buenas prestaciones, vacaciones, seguro etc... En el tercer grupo se encuentran los migrantes quienes si contaban con un trabajo que les brindaba seguridad y buenas prestaciones, pero el contexto de crisis del país oblijo no solo a los trabajadores sino también a las empresas a emigrar con todo y sus trabajadores.

CAPÍTULO IV

LÓGICAS Y DINÁMICAS EN EL PROCESO DE ATRACCIÓN, INSERCIÓN Y MOVILIDAD DE MIGRANTES: LA CIUDAD DE PUEBLA

En este capítulo se trabajan los elementos de atracción que representan la ciudad de Puebla y, desde esa perspectiva, su inserción y movilidad laboral. Estos factores están relacionados con el ámbito laboral y la falta de personal calificado, las condiciones de vida y cuestiones culturales como el idioma. La ciudad de Puebla ha contado con un gran crecimiento económico, el cual demanda mano de obra calificada, particularmente la industria automotriz, aunque también los ámbitos de gobierno y otros. Estos sectores se han identificado, en este trabajo, como fundamentales para entender la inserción laboral de los inmigrantes de alta cualificación.

El capítulo está estructurado en tres secciones. En la primera analiza la inserción laboral y su relación con el contexto; en la segunda se analiza el papel de la industria automotriz y, en la tercera la movilidad de los migrantes dentro de la ciudad de destino.

Inserción laboral

Podríamos afirmar que existe un contexto favorable de demanda laboral orientada a ciertos sectores o áreas de conocimiento, como son la industria automotriz y la formación universitaria, en la ciudad de Puebla, que facilita la incorporación del colectivo de alta cualificación.

La inserción laboral, en el momento de la entrevista, está resumida en el cuadro siguiente, donde se confirman y destacan 3 grupos, en el primer grupo tenemos a los que se encuentran laborando directa o indirectamente para la industria automotriz, en el segundo grupo tenemos a los que se encuentran laborando en Gobierno y en el tercer grupo a los que se encuentran en la misma empresa que estaban en España pero ahora en Puebla.

Cuadro 6
Situación laboral en el país receptor.

Situación laboral en país receptor	
Entrevistado 1	Banquero patrimonial
Entrevistado 2	Supervisora Volkswagen
Entrevistado 3	Funcionaria Publica
Entrevistado 4	Funcionaria Publica
Entrevistado 5	Dueño de proveedora de autopartes
Entrevistado 6	Catedra UDLAP
Entrevistado 7	Socio despacho de arquitectura
Entrevistado 8	Empresa española con oficina en Mexico
Entrevistado 9	Empresa española con oficina en Mexico
Entrevistado 10	Contadora Volkswagen

Fuente: Trabajo de campo en Puebla (mayo 2016 y abril 2015)

Por otro lado, podemos observar que más migrantes accedieron a su actual empleo del 50 % de los entrevistados, encontró su trabajo de manera independiente, buscando por diferentes medios.

El siguiente gráfico, muestra las formas en las que los migrantes calificados accedieron a su empleo actual.

Cuadro 7
Formas de inserción laboral.

Formas de inserción laboral	
Alfredo	Por internet
Olga	Por internet
Cristina García	Por medio de amigos o conocidos
Dina Cores	Por medio de amigos o conocidos
Joaquin Javier Fuentes	Por medio de amigos o conocidos
Sheila	Por medio de amigos o conocidos
Xavier	Por medio de amigos o conocidos
Jose Manuel	Por internet
Maria Masegú	Por medio de amigos o conocidos
Carmen	Por internet

Fuente: Trabajo de campo en Puebla (mayo 2016 y abril 2015)

En el gráfico anterior podemos observar que la inserción laboral se divide en dos grandes grupos; los migrantes que encontraron su empleo por medio de algún familiar o amigo que ya se encontraba trabajando en el país de destino y los que encontraron la vacante en algún portal de internet.

El papel de la industria automotriz

La industria automotriz en Puebla es uno de los sectores económicos con mayor desarrollo económico. Una muestra claro de ello es la planta de Volkswagen en Puebla, que es la segunda fábrica más importante de esta empresa alemana, tan solo detrás de la planta matriz ubicada en Wolfsburg, Alemania. La planta abarca 300 hectáreas y cada 2 minutos sale un automóvil completamente nuevo y listo para la exportación. (El Financiero, 01/08/2014). Esto influyó para que Puebla se colocara en primer lugar nacional con los crecimientos anuales más significativos en la actividad económica por entidad federativa, según se desprende del informe del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2011).

Volkswagen es central para el crecimiento de Puebla. Al abrir su planta, hizo que crecieran empresas nacionales y extranjeras, como lo son todos sus proveedores y distribuidores. De manera directa o indirecta, Volkswagen representa un factor de atracción para los migrantes calificados. Como ejemplo de esto, tenemos a dos de nuestras entrevistadas: Olga de 49 años quien lleva 9 años trabajando en Volkswagen como supervisora en el área de logística y Carmen de 35 años quien trabaja en el área de contabilidad. Es importante señalar que ambas se encuentran en empleos relacionados con su formación académica.

Trabajar en Volkswagen me cambió eh aprendido mucho en el ámbito profesional, como te comentaba me encuentro en el departamento de la filial de logística encargada en el departamento de Logística el cual es responsable de la gestión de los procesos logísticos en lo que respecta a materiales y vehículos, nuestro principal desafío es unificar los volúmenes de envío en un red de 8.500 proveedores, 69 plantas dedicadas a componentes, 72 plantas de vehículos y 153 mercados. En el ámbito de las prestaciones, cuento con mi aguinaldo, seguro médico, aguinaldo, vales de despensa y otros, también tuve un ascenso. (Olga, Barcelona, 9 años residiendo en Puebla).

Como lo veíamos anteriormente la planta también brinda empleos de manera indirecta como lo son todos sus proveedores. En nuestro trabajo de campo, encontramos a Joaquín de 48 años, quien empezó a trabajar en Volkswagen y después decidió emprender su propio negocio a partir de los contactos establecidos durante el tiempo que trabajó en la planta. Joaquín quien, al término de la maestría, fue contactado para trabajar en Puebla. Este entrevistado valora muy positivamente su inserción laboral en México y la compara con la española. Actualmente trabaja en una empresa proveedora de Volkswagen que se encarga de que la mercancía que entra a la planta cumple con las normas de calidad establecidas por la empresa alemana. En sus propias palabras:

Sinceramente soy consciente del impacto que tuvo la crisis en mi país afortunadamente yo no me vi tan afecto ya que como te comento terminando la maestría trabaje en México directamente con una empresa española.... Llegué a trabajar en una proveedora de Volkswagen de México en donde me encargaba principalmente que toda la mercancía cumpliera con las normas de calidad que Volkswagen exige (Joaquín, Madrid, 9 años residiendo en Puebla).

Movilidad laboral

Debido a que todos los entrevistados tienen trayectorias laborales muy cortas en México, al haber llegado después del 2002, encontramos que la mayoría de los entrevistados se desarrolla dentro de la misma empresa en la cual inició en Puebla.

Cuadro 8

Movilidad laboral en Puebla.

Movilidad laboral en Puebla	
Estabilidad (misma empresa)	7
Cambio de empresa	3

Fuente: Trabajo de campo en Puebla (Mayo 2016 y Abril 2015)

Gráfica 2
Movilidad laboral en Puebla.



Fuente: Trabajo de campo en Puebla (Mayo 2016 y Abril 2015)

Como podemos observar la mayoría de los entrevistados, permanece de manera estable en su trabajo, un total de siete de 10 están en la misma empresa.

El hecho de que no haya movilidad entre empresas, no significa que algunos de los entrevistados no hayan experimentado movilidad laboral ascendente dentro de la misma empresa; o sea, que hayan accedido a puestos de mayor responsabilidad dentro de la misma.

Conclusiones

Concluyendo el cuarto capítulo de la presente investigación tomando en cuenta la inserción y movilidad de los migrantes, podríamos hablar de tres tipos de inserción: “inserción consolidada” que se mueven dentro de la misma empresa, “inserción autónoma” migrantes que se insieren de forma independiente a alguna empresa ya sea por internet o por conocidos e “inserción incipiente” de migrantes que empiezan.

Dentro del primer grupo, inserción consolidada, tenemos el ejemplo de José Manuel, quien lleva más de 20 años trabajando en la misma compañía, el aceptar el cambio de residencia por parte de su empresa para él significó un ascenso dentro de la compañía

Mi experiencia laboral previa a la llegada a México es mucha, ya que yo trabajo en la empresa que estoy actualmente desde hace una eternidad, como 20 años aproximadamente, he ocupado diversas posiciones y el aceptar venir a Puebla ha significado para mí un ascenso. (José Manuel, Sevilla, 8 años residiendo en Puebla).

En el segundo grupo tenemos a los que encontraron su trabajo de manera autónoma, ya sea por relaciones personales, internet, etc... como es el caso de Alfredo quien encontró su empleo por internet en donde se postuló para una vacante en Bancomer, y teniendo amigos en Puebla se facilitó la oportunidad de emigrar.

 Mi primer trabajo en México lo conseguí por el portal de OCC, ahí me registre, subí mi CV y pues paso un tiempcito, me empezaron a llamar ya incluso antes de venir yo a México ya me estaban contratando empresas, por mis circunstancias quería algo que me diera más de sueldo base y menos variable al tiempo apareció pues una entrevista para el banco pero bueno salió todo súper bien y ya entre, fueron como 4 o 5 horas en una tarde. Y para mí fue más fácil el venir a Puebla porque ya tenía conocidos y amigos de cuando yo hice la maestría, entonces pues ellos me brindaron la posibilidad de quedarme con ellos en lo que yo me establecía. (Alfredo, 8 años residiendo en Puebla).

Para el grupo tres “inserción incipiente”, tenemos el ejemplo de Joaquín, quien emigro a México al término de la maestría sin haber tenido experiencia laboral en España, a pesar de su falta de experiencia laboral, no tuvo problema al incorporarse al campo laboral en ciudad de Puebla.

 Previa mi llegada a México no contaba con ninguna experiencia laboral únicamente mi servicio social. Acabando la maestría, una empresa me ofreció un puesto de trabajo y decidí venirme para acá con un empresa española. (Joaquín, Madrid, 9 años residiendo en Puebla).

En general, observamos un crecimiento en el puesto de trabajo, asociado a una estabilidad laboral que les era vetada en España. Dentro de los que han tenido promoción laboral en el país de origen, tenemos el ejemplo de Cristina, quien ha estado en 3 trabajos durante su estancia en Puebla. En sus palabras:

 Tardaron mucho en darme el permiso de trabajo porque no venía contratada, mi primera experiencia laboral fue en un kínder y luego estuve en una asociación civil, ahí estuve varios meses y me encargaba del proyectos, que es a lo que también me dedicaba en España antes de ser profesora, y ahora trabajo en el ayuntamiento.” (Cristina, Murcia, 8 años residiendo en Puebla).

V. CONCLUSIONES FINALES

Puebla se ha convertido en una ciudad de grandes oportunidades para migrantes calificados, aunque es un área poco estudiada como ciudad receptora de migrantes. La presente investigación estudió la inserción y movilidad laboral de los migrantes calificados en Puebla; en particular, los factores de atracción y expulsión que representan la ciudad de Puebla y España, respectivamente, dentro del marco analítico clásico “push-pull”, marco que hunde sus raíces en las Leyes de Ravenstein y que tiene uno de sus máximos exponentes en Lee (1966), como vimos en el apartado teórico.

Para darle sustento a la investigación, los postulados neoclásicos y de corte estructural han sido confrontados con evidencia empírica obtenida en el trabajo de campo en el cual se realizaron entrevistas a los migrantes. El trabajo de campo concluye que ambos factores, los procedentes de la economía neoclásica (mejores condiciones laborales en Puebla, en particular la industria automotriz, como factores de atracción) y los estructurales (crisis económica como principal mayor factor de expulsión) son complementarios.

En cuanto a su inserción y movilidad laboral en Puebla, las entrevistas realizadas apuntaron, de forma clara, que los españoles principalmente consiguen emplearse gracias a su formación académica, experiencia laboral y contactos como lo son amigos o familiares. Resalta, en este sentido, que todos los entrevistados realizan trabajos relacionados a su formación académica y cuentan con empleo formal y estable.

Anexo 1

Guion de entrevista.

“MIGRACIÓN CALIFICADA EN MÉXICO”

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-IZTAPALAPA

I. TRAYECTORIA MIGRATORIA

Antes de México (incluidos cambios de residencia en país de origen)

- A partir del lugar de nacimiento, especifique los cambios de residencia, que han implicado estancias superiores a los tres meses. Favor de especificar los lugares (municipios, regiones o estados, y países), años de inicio y finalización, duración en años y meses, y la razón por la cual vivió en ese lugar (por ejemplo, estudios).
- ¿Cuáles fueron sus motivaciones para emigrar de su país de origen? (Factores de expulsión)
- ¿Cuál fue el impacto que tuvo la crisis en su país en su vida laboral?

En México

- ¿Cuáles fueron sus motivaciones para migrar a México específicamente Puebla? ¿Laborales, personales...? En el ámbito laboral ¿Cuáles fueron los principales factores para migrar a la Ciudad de Puebla? ¿Quién se encargó de los trámites migratorios al inicio de su llegada al país, la empresa, usted mismo? ¿Qué opina de los mismos?
- ¿Ha vivido siempre en la ciudad de Puebla? Si no es así, especifique los cambios de residencia en Puebla, superiores a los tres meses, especificando la ciudad y estado, años de inicio y finalización, y razón del cambio de residencia.
- ¿En qué colonia vive actualmente? ¿Ha vivido siempre en el actual domicilio, desde su llegada a Puebla? Si ha habido cambios de domicilio en la misma ciudad, favor de especificar la razón del cambio de barrio.

II. PERSPECTIVA LABORAL

Trayectoria laboral

Antes de México

- Experiencia laboral previa a la llegada a México. Brevemente describa los empleos realizados antes de su llegada a México (cuenta propia/ajena, empresa, ciudad, tipo de trabajo, duración, calificación, relación contractual).
- ¿Considera que su vida laboral antes de su llegada a México era satisfactoria? ¿En qué sentido?
- En el ámbito laboral ¿Cuáles fueron sus principales factores para emigrar de su país?
- ¿Cómo considera la situación laboral en su país de origen?
- ¿Considera que la falta de promoción laboral, la contratación no estable y el desempleo fueron factores que influyeron en su emigración?

En México

- ¿Qué conocía del mundo laboral mexicano específicamente Puebla y de Puebla antes de llegar? ¿Cómo se lo imaginaba antes de llegar?

- ¿Considera que dentro del mercado laboral de la ciudad de Puebla estabilidad y crecimiento laboral?
- Describa el primer trabajo en México. Puesto, empresa, tipo y tamaño de la empresa, lugar, sede del corporativo, duración, calificación, relación contractual.
- ¿Cuáles fueron sus primeras impresiones del mundo laboral mexicano? ¿Qué le sorprendió, qué fue diferente?
- En caso de que haya cambiado de trabajo en México, describa los empleos desempeñados en México, después de su primer trabajo, finalizando con el actual. Puesto, empresa, tipo y tamaño de la empresa, lugar de trabajo, sede del corporativo, duración, calificación, relación contractual. ¿Tuvo algún problema con la renovación/cambio de permiso migratorio?
- ¿Considera que su situación laboral ha mejorado o continúa igual a como estaba en España/Italia? ¿Qué cambios tuvo?
- ¿Se ve trabajando para la misma empresa de aquí a cinco años? ¿y en México? ¿en otro país? ¿en España/Italia?
- En el trabajo actual, ¿la empresa le facilita el apartamento? ¿el pago de la escuela de los hijos? ¿el trámite del permiso migratorio de usted y su familia?
- ¿Considera que la Ciudad de Puebla cuenta con un crecimiento económico?
- ¿Cuáles considera usted que son los principales pilares de la economía en la ciudad de Puebla?
- ¿Cuál es el papel que usted considera a la Industria Automotriz y la educativa en la ciudad de Puebla?

Redes laborales / Inserción Laboral

- ¿Cómo supo y consiguió el primer trabajo en México? ¿familia, amigos, conocidos, bolsas de trabajo? ¿en qué consistió el proceso de selección?
- Si ocupa el mismo trabajo que tenía a su llegada, ¿ha experimentado algún tipo de promoción en la empresa? (después de contestar la pregunta, pase al siguiente apartado)
- En caso de que haya cambiado de trabajo en México, ¿cuáles han sido los canales a partir de los cuales ha conseguido los nuevos empleos? Por favor, detalle los canales de obtención de empleo de cada uno de los trabajos que ha tenido en México.
- ¿Cuáles han sido las razones para el cambio? Detalle las razones de cada uno de los cambios (por ejemplo, promoción laboral, mejor salario, mejores perspectivas laborales a futuro, mejor ambiente laboral, cuestiones personales –pareja/hijos-, nivel de vida, etcétera).
- ¿Considera que su empleo forma parte de algún pilar de la economía de la Ciudad?

Medio laboral

Opinión actual en torno a:

1. la relación con compañeros, subordinados, jefes.
 2. el ambiente laboral (convivencia, compañerismo, respeto)
 3. las prácticas laborales (profesionalismo, eficacia en la gestión de procesos, discusión y resolución de problemas).
 4. la igualdad de oportunidades, discriminación, xenofobia y relaciones hombre-mujer en el mundo laboral.
- ¿Sus opiniones sobre el medio laboral (sobre todo lo que le acabamos de preguntar) han cambiado desde que llegó a México? ¿En qué sentido? ¿Por qué?

- ¿Encuentra que el ambiente laboral es diferente al de su país de origen? ¿Cuáles son las diferencias y las similitudes entre ambas?
- ¿Piensa que las culturas laborales entre México y España/Italia son diferentes? ¿Crees que las diferentes culturas laborales son la razón de las diferencias en el medio laboral?
- ¿Piensa que el hecho de ser español/italiano (o extranjero) es un factor que facilita o entorpece, o es indiferente, en el mundo laboral mexicano?

Formación y capacitación

- ¿Ha recibido algún tipo de curso de capacitación desde que reside en México? ¿Piensa que los trabajadores españoles en México deberían recibir algún tipo de capacitación antes de su llegada a México?
- ¿Ha dado algún curso de formación o capacitación laboral desde su llegada a México? ¿Considera que sus colegas necesitarían algún tipo de capacitación? ¿En qué sentido?
- ¿Cómo valora la experiencia laboral mexicana, en términos de formación? ¿Ha cambiado su desempeño laboral desde que está en México? ¿Por qué?
- ¿Qué ha aprendido en México? ¿Ha aprendido, por ejemplo, habilidades, técnicas o modelos de organización nuevos? ¿Usted qué enseñanzas piensa que ha brindado a sus colegas mexicanos?
- ¿Piensa que la experiencia laboral actual en México ayudará a mejorar las posibilidades de promoción laboral a futuro?

Empresarios o trabajadores por cuenta propia

- ¿Ha trabajado por cuenta propia antes de tu llegada a México? ¿En qué consistió ese trabajo?
- ¿Ha trabajado por cuenta propia en México? Detalle en qué consiste la actividad de su empresa (rubro, número de trabajadores, tipo de trabajo). ¿Cómo llegó a establecer su propio negocio o actividad por cuenta propia? ¿Necesito apoyos financieros o de otro tipo? ¿Cree que existen facilidades para el desarrollo de actividades por cuenta propia o empresariales en México? Si ha tenido experiencia previa, especifique las diferencias o similitudes con experiencias pasadas. ¿Cómo es la relación con sus empleados? ¿Hay extranjeros entre sus empleados?.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO, M. y MAYA J.J. (2007). *1287-4196-1-PB*. [online] Scribd. Available at: <https://es.scribd.com/document/150212959/1287-4196-1-PB>
- ALARCÓN, R. (1999), "Recruitment processes among foreign born engineers and scientists in silicon valley", *American behavioral scientist, USA, vol.9, 1999, pp.1380-1399.*
- ARANGO J. (2003), "La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra". Revista número 1, octubre. Red de Migración y Desarrollo, pp. 36.
- BAUER, T. y K. Zimmermann (1994), "Modelling International Migration: Economic and Econometric Issues", en *Causes of International Migration: Proceedings of a Workshop*, Luxemburgo, Office for Official Publications of the European Communities, pp. 95-115.
- BECKER, G. (1964). *Human capital*. New York: National Bureau of Economic Research : distributed by Columbia University Press, pp.90-150.
- BORJAS, G. (1990), "Self-Selection and the Earnings of Immigrants: Reply", *American Economic Review* núm. 80, págs. 305-308.
- Cepal.org. (2004). *Cite a Website - Cite This For Me*. [online] Available at: <https://www.cepal.org/socinfo/noticias/noticias/7/34247/NEWS6esp.pdf>.
- DELGADO, J.M. (1994), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid.
- DURAND J. y MASSEY DOUGLAS S. (2003), "Clandestinos migración México-Estados Unidos en los albores del siglo XXI", Universidad Autónoma de Zacatecas- Miguel Ángel Poitúa, México, pp. 34-98
- El Economista,(AGO 25, 2011).
- El Financiero, (01/08/2014)
- FEI, J. and RANIS, G. (1965). Innovational Intensity and Factor Bias in the Theory of Growth. *International Economic Review*, 6(2), pp.70-130.

- HARRIS, J. y TORADO M. Migration unemployment and development: a two-sector analysis. *American Economic Review*. No. 60. 1970. p. 139-149.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2011).
- IREDALE, R. (2002), *The Migration of Professionals: Theories and Typologies*. *International Migration*, volumen 39, Núm. 1, pp. 7–26.
- KHADRIA, B. 2007. “India: migración calificada a los países desarrollados, migración laboral al Golfo”, en: *Migración y Desarrollo: perspectivas desde el sur*, coordinadores Stephen Castles Raúl Delgado Wise, editoriales: Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, Secretaría de Gobernación, Organización Internacional para las migraciones, México, p. 87-124.
- LEE, E. (1966), *A theory of migration*, *Demography*, Vol. 3. No. 1, pp. 47-57.
- LEWIS, W. (1954). *Economic development with unlimited supplies of labour*. Manchester: University of Manchester, pp.43-85.
- MASSEY, D. (1991), et. al. Los ausentes. El proceso social de la migración internacional en el occidente de México, CONACULTA, Alianza, México, pp. 10-75
- MASSEY, D. (1993), *Theories of international migration: A review and appraisal*, en *Population and development review*. Vol. 19 No. 3, septiembre, pp. 202
- MASSEY, D. (1998), *Una evaluación de la teoría de la migración internacional: el caso de América del Norte*. En Malgesini, G. (comp.) *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*. Madrid: Icaria, Fundación Hogar del Empleado, p.189-264.
- MELLA J.M. (2013), *Perfiles de la desigualdad social en España*. [online] Available at: <http://blogs.publico.es/econonuestra/2014/07/07/perfiles-de-la-desigualdad-social-en-espana/> [Accessed 1 Feb. 2018].
- MENDOZA, C. (2009), *Inmigración laboral Africana en la Península Ibérica*, Mexico, D.F: Univ. Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, Porrúa, pp. 34-73

- MENDOZA, C. y ORTIZ, A. (2006), “Hacer la Américas: migrantes españoles de alta calificación en la Ciudad de México”, *Documents d’Análisis Geográfica*, pp. 487-502.
- MONTERO, (2000), Elección de la carrera profesional: visiones promesas y desafíos. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México, pp. 67
- OLIVEIRA, (2012), Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas. *Estudios Sociológicos*, pp. 3-43.
- Opinión de la delegada del Instituto Nacional de Migración (INM) en Puebla (2015) Extra Noticias.
- ÖZDEN, C. 2007. “Fuga de cerebros en América Latina”, en: *Migración internacional y desarrollo en América Latina y el Caribe*, editores: Paula Leite, Susana Zamora y Luis Acevedo, editorial: Secretaria de Gobernación y CONAPO, México, p. 469-482.
- PEIXOTO, J. (2001), “Migration and Policies in the European Union: Highly-Skilled Mobility, Free Movement of Labour and Recognition of Diplomas”, *International Migration*, pp. 39.
- PELLEGRINO, A. (2001), ¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada, editor: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales-Programa de Población, Marzo. PP. 15-56.
- PETERSON, W. (1958), “A General Theory of Migration”, *American Sociological Review*, vol.23, pp.256-266.
- PORTES, A. (2007), Migración y desarrollo: una revisión conceptual de la evidencia. En Stephen Castles, DELGADO W. (Coord.) (2007), *Migración desarrollo: y perspectivas desde el sur*, Colección Desarrollo y Migración. México: Miguel Ángel Porrúa, UAZ, RIMD, SEGOB, INM, CONAPO, IMI, University of Oxford, IOM, ISBN 978-970-819-036-7, pp 4- 37.
- PORTES, A. (2011), Migración y desarrollo: un intento por conciliar perspectivas opuestas. *Nueva Sociedad* núm. 233 mayo-junio 2011, Buenos Aires, Argentina, pp. 44-67.

- RAVENSTEIN, E.G. (1986), "The Laws of Migration", journal of the Royal Statistical Society, vol. 52, pp. 214-301.
- REYES, A., Pinto Saavedra, J., Lucio, J., Rubio Pardo, M. and Paredes C, N. (1995). *Formación de capital humano*. Santafe de Bogota: CEJA, pp. 102-201
- SALAS L. M. (2005). *MIGRACIÓN Y FEMINIZACIÓN DE LA POBLACIÓN RURAL EN MÉXICO*. Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas, pp.23-52.
- SALT, J. (1988), "Highly-Skilled International Migrants, Careers and Internal Labour Markets", *Geoforum*, pp.19.
- SCHULTZ, T. (1985). Investment in Human Capital. *Economica*, pp.251-276.
- SJAASTAD, L. (1962), *Migration and population growth in the upper Midwest, 1930-1960*. Minneapolis: Upper Midwest Economic Study, pp.20- 35.
- THUROW. *Socialismo y Educación. Teoría Del Capital Humano..* [online] Available at: <https://es.scribd.com/presentation/257941466/Socialismo-y-Educacion-Teoria-Del-Capital-Humano>
- WARDA, A. (2008), Las Migraciones Internacionales. *Revistas Científicas Complutense Madrid*, [online] p.34. Available at: <http://revistas.ucm.es/ccr/11354712/articulos/ILUR0707550033A.PDF>

