



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

~~ENGINEERS' WIVES;~~

**MIGRACIÓN CALIFICADA INTERNACIONAL EN IRVINE,
CALIFORNIA. LAS MUJERES CALIFICADAS MIGRANTES EN SU
CALIDAD DE ACOMPAÑANTES**

Tesis presentada por

Marcela Torres Ibarra

para obtener el grado de

**MAESTRA EN ESTUDIOS
DE MIGRACIÓN INTERNACIONAL**

Tijuana, B. C., México

2018

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Directora de tesis:

Dra. Luciana Gandini

Aprobada por el Jurado Examinador

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

A Dios, por quién es y quién me hace ser

A Rafa, mi compañero de viaje, cómplice de locuras y el amor de mi vida

*A mis amadas Galia y Emma, mi escuela diaria,
mi motivación constante y la alegría de todos mis días*

A mis padres y hermanos; a mi familia en el corazón y a la distancia.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a El Colegio de la Frontera Norte, por brindarme la oportunidad de ser parte de su vida académica; a todos los excelentes maestros que nos brindaron su experiencia y conocimientos, a los tutores y el personal administrativo, quienes hicieron de este periodo una cálida experiencia, pese a la virtualidad del programa; en especial al Dr. Ernesto Rodríguez Chávez, a la Mtra. Mária de León, y a Melina Guerrero.

A la Dra. Luciana Gandini quien, a pesar de su ocupada agenda, compartió conmigo su tiempo y conocimientos en el tema, siendo una constante guía y aportando invaluable apoyo para la realización de este trabajo. De igual manera a los lectores, el Dr. Rodolfo Cruz-Piñeiro y el Dr. Telésforo Ramírez, por dedicar su tiempo a la lectura de esta tesis y otorgar valiosa retroalimentación a la misma.

A mis compañeros, tanto de la especialidad como de la maestría, por su compañía, complicidad, y amistad. A mis amigos y amigas quienes, quienes me mostraron su apoyo a lo largo de este trayecto, en especial a Orix, Gera y a la pequeña Irene.

A mis padres Blas y Bertha, mis hermanos Berth, Blas y Sandra; a Sofi, a mis tías, primas y primos: por orar por mí, darme consejos, ánimos y hasta regaños.

Por supuesto un enorme y profundo agradecimiento a cada uno de los migrantes que participaron en este estudio, por brindarme su tiempo y confianza; por compartirme sus sentimientos y experiencias tan honesta y desinteresadamente, haciendo posible este análisis. Todos han sido de gran inspiración para mí y el conocerlos de esta manera fue, sin duda, la mejor parte en la realización de este trabajo.

Mi mayor agradecimiento para Rafa, mi esposo, por apoyarme en todas y cada una de las etapas de este proyecto, por cuidar de mí y de nuestras hijas, por aceptar los incontables cambios de planes, por tolerar todos mis estados de ánimo, por su gran paciencia y por confiar y creer en mí. A mis chiquitas Galia y Emma, que tuvieron que adaptarse a tener una mamá desvelada y ocupada, por ayudar en todo lo que pudieron y recordarme cada día, cuán feliz me hace ser su madre.

RESUMEN

El presente estudio busca reflexionar en torno a las experiencias de un grupo de mujeres cuya migración ha sido condicionada por la oferta laboral realizada a sus esposos, todos ellos ingenieros de profesión, quienes se integran a la industria de las ciencias y la tecnología en la ciudad de Irvine, California en los Estados Unidos. Las mujeres que conforman este grupo poseen a su vez educación terciaria y experiencia profesional, previa a su migración, en sus respectivos países de origen. Sin embargo, al ser acompañantes de un migrante calificado, la mayoría de ellas entra al país bajo el estatus de dependiente, el cual les niega el derecho a acceder al campo profesional. El estudio da cuenta de que, el estatus de entrada no es el único factor que dificulta su inserción laboral o descalifica a la migrante, también hay otros como el idioma, la falta de redes sociales o la maternidad; sin embargo, es interesante notar que esta condición –de dependientes- prevalece en casi todas las participantes, aun cuando su estatus migratorio se ve modificado o se superan algunas de estas barreras. Se concluye que la migración es un factor detonante para la descalificación de las mujeres profesionistas en su calidad de acompañantes quienes, ante esta situación, recurren a otras estrategias de integración a la comunidad, tales como voluntariados y afiliaciones a organizaciones civiles y/o religiosas, al tiempo que van descubriendo nuevas facetas que la migración revela en sus propias personalidades.

Palabras clave: Migración calificada, Migración femenina, Esposas, Acompañantes, Irvine, California, Estados Unidos.

ABSTRACT

The present study is a reflection on the experiences of a group of women whose migration to the United States was conditioned to job offers made to their husbands, all of them engineers who work in the science and technology field in the city of Irvine, California. All women included in this study possess higher education and professional experience from their respective countries. Nevertheless, as companions to a skilled migrant, most of them enter the United States under a *dependent* status, which prevents them from incorporating themselves into the workforce. This study identifies that their initial immigration status is not the only factor that hinders or disqualifies the women, others such as language proficiency, lack of a support network or maternity are also involved. Nevertheless, it is interesting to note that, the condition of dependency to their professional spouse prevails in almost all participants, even when their migratory status is modified or some of the other barriers are overcome. It is concluded that the migration process is a trigger for the disqualification of these professionals who, when faced with the situation, find other integration strategies such as volunteer work and affiliation to civil and religious organizations, at the same time that the migration process reveals new aspects of their own personalities.

Key Words: Skilled migration, Female migration, Wives, Irvine, California, United States

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. MIGRACIÓN CALIFICADA Y SU PRESENCIA EN IRVINE	6
1.1 <i>Aproximaciones conceptuales a la migración calificada internacional</i>	6
1.2 <i>Migrantes calificados en las áreas de STEM y visados preferenciales en los estados unidos: definiciones e implicaciones</i>	10
1.3 <i>Irvine (CA): polo de atracción para la migración calificada internacional</i>	19
CAPÍTULO II. LA EXPERIENCIA MIGRATORIA CALIFICADA DESDE LA MIRADA FEMENINA	25
2.1 <i>La migración, en femenino</i>	26
2.2 <i>La intersección entre la migración calificada y la migración social</i>	28
2.3 <i>La mujer migrante (des)calificada</i>	30
2.4 <i>El proceso migratorio: una coyuntura vital para las migrantes calificadas</i>	36
CAPÍTULO III. ENGINEER'S WIVES: MÁS QUE ESPOSAS	40
3.1 <i>Algunos aspectos metodológicos del presente estudio</i>	41
3.3 <i>Reubicación y reconstrucción: principales impactos de la migración</i>	49
3.4 <i>¿Acostumbradas o integradas? Estrategias de integración en Irvine</i>	64
3.5 <i>¿Cuándo se deja de ser migrante? Entre el fin o la continuidad de la experiencia migratoria</i>	70
CONCLUSIONES	74
REFERENCIAS	81

Índice de cuadros

Tabla 1 Visas otorgadas a los trabajadores y pasantías temporales	12
Tabla 2. Datos sociodemográficos seleccionados de los participantes	45
Tabla 3. Actividad laboral antes y después de la migración	62

INTRODUCCIÓN

La migración es tan antigua como las sociedades mismas, pero sin duda algo que ha caracterizado nuestra era es el aumento constante de la movilidad poblacional. El desplazamiento se ha tipificado por las razones que lo motivan, los factores implicados, las dinámicas que siguen y, por supuesto, por las políticas que los Estados impulsan, ya sea para retener a sus ciudadanos o para admitir a extranjeros dentro de sus territorios.

Una de las características contemporáneas más importantes de la migración internacional es la bifurcación entre migración calificada y no calificada (Lozano & Gandini, 2010). La migración calificada siempre ha tenido presencia y, en algunas épocas, ha sido la principal vía para la circulación del conocimiento. Esta es una de las razones por las que se ha vinculado directamente el desarrollo de las naciones con el fortalecimiento del capital humano y, por lo tanto, la migración calificada ha ganado privilegios sobre la no calificada. En términos generales, este tipo de desplazamiento está fundamentado en la escolaridad o en el tipo de ocupación que la persona migrante desempeña, y como parte de este grupo, los profesionales vinculados a los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, (denominados CTIM o *STEM* por sus siglas en inglés: Science, Technology, Engineering and Math) han tenido un papel protagónico. Esta población ha demostrado que es una de las más propensas a emigrar, tanto por su creciente demanda en los mercados internacionales, que han permitido una mayor flexibilidad en las políticas migratorias de este tipo de trabajadores, así como por el tipo de conocimientos y habilidades que poseen, las cuales son más fácilmente transferibles de un país a otro (CEPAL, 2008).

Las ciudades también juegan un papel importante a la hora de atraer a los migrantes. Generalmente, aquellas que ofrecen una mayor oferta laboral, que cuentan con políticas más abiertas a la población extranjera o con una mayor diversidad cultural son preferidas por los migrantes, pues se perciben como oportunidades de incremento en la calidad de vida. Los Estados Unidos, uno de los países de mayor destino para la migración, ha implementado, desde hace varias décadas, políticas para atraer y seleccionar a inmigrantes calificados. El programa de visas H-1B para trabajadores temporales, permite la integración de trabajadores extranjeros en ocupaciones especializadas. Durante la última década, 59 % de los solicitantes de la visa H-1B, fueron personas cuya ocupación está relacionada con la tecnología, y 40 % se integró a los servicios de ingeniería en general, a la industria de la programación y el diseño computacional (US Department of State / Bureau of Consular Affairs , Fiscal Years 2013-2017).

Otro factor que se suma a las tendencias actuales de la migración internacional, es el incremento de las mujeres en los flujos migratorios. Según datos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 2017 había 258 millones de migrantes internacionales en el mundo, de los cuales el 48 % correspondía a población femenina (United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Division , 2017). Y no es que la mujer no tenga una historia dentro de la experiencia migratoria, sino que su participación ha tomado un rol más protagónico y una mayor inserción en el ámbito laboral que, por tradición, realizaba el género masculino. Según datos estimados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), del total de los migrantes trabajadores internacionales en 2017, el 41.6 % son mujeres (International Labour Organization, 2017). La feminización de la migración, es un término que cada vez se utiliza con mayor frecuencia, haciendo alusión principalmente a estos dos factores: el aumento de las mujeres en los flujos migratorios y su presencia e inserción en el ámbito laboral (Donato, Gabaccia, Holdaway, & Pessar, 2006).

La experiencia femenina muchas veces quedaba fuera de los estudios realizados en la materia – enfocados principalmente en la migración económica- al asumir que las mujeres eran mayormente acompañantes y que su rol se limitaba al ámbito familiar. Otros estudios que consideraban la experiencia femenina, se enfocaban en la migración irregular, en la población insertada en trabajos de baja calificación, o bien, en la inserción en sectores mayormente dominados por las mujeres como son el de salud, la educación o el trabajo social (Boyd & Grieco, 2003). Mientras la migración calificada es generalmente estudiada a través del prisma de la migración laboral, la migración asociada a la familia ya sea por matrimonio, reunificación familiar o bien como acompañantes de migrantes calificados, es catalogada como una migración social, en la cual, los conocimientos o habilidades parecieran irrelevantes o de poco interés (Kofman, 2012). Esto hizo que las mujeres fueran invisibilizadas por mucho tiempo, pues se percibían como pasivas o incluso víctimas de los procesos migratorios (Boyd & Grieco, 2003).

En términos generales, cuando se habla de migración calificada, se asume que el migrante es hombre y que viaja solo; sin embargo, se ha demostrado que en los flujos emergentes, la brecha entre los migrantes hombres y mujeres es cada vez menor, y en algunos casos las mujeres llevan la delantera, pues además de desplazarse en familia, también lo hacen de manera autónoma, con fines tanto de educación como de inserción laboral y búsquedas de realización personal (Ortiz Guitart & Mendoza, 2007) como sucede en el caso de la migración calificada México-Estados Unidos. En el caso de la migración familiar documentada, el migrante que obtiene el trabajo recibe, por lo general, la visa H-1B y tanto su pareja como los hijos menores de 21 años de edad, reciben la visa H-4, que acredita su entrada a los Estados Unidos como “dependientes”, estatus que les permite residir en él, pero que imposibilita su inserción al ámbito laboral. La visa H-4 tiene la misma vigencia que la visa H-1B a la cual está supeditada y, quien la obtiene,

debe permanecer dentro de los Estados Unidos. Otras visas con dinámica similar utilizadas por los trabajadores calificados, son las visas T-N, producto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte y L-1, con sus respectivas visas de dependientes T-D y L-2. Una distinción que es pertinente hacer en el caso de la migración calificada femenina -y que es clave para el presente estudio- es la que se da entre quienes ingresan al país de destino para ejecutar labores de alta calificación (migración calificada) y aquellas mujeres con altos niveles de educación o calificación (migrantes calificadas), quienes muchas veces pueden estar desempleadas u ocupando trabajos de baja calificación después de su migración (Kofman, 2012)

Es precisamente la tensión que se genera entre la migración calificada y la migración social desde el punto de vista de las experiencias femeninas, lo que detona el proyecto *Engineers' wives: Migración calificada internacional en Irvine, California. Las mujeres calificadas migrantes en su calidad de acompañantes*. En éste se analizan las percepciones sobre la experiencia migratoria en un grupo de mujeres, cuyo desplazamiento internacional ha sido condicionado por la oferta laboral realizada a sus parejas, quienes, al ser ingenieros de profesión, se insertan en empresas especializadas en tecnología e innovación en la ciudad de Irvine, California, en los Estados Unidos. Todas las mujeres que conforman el grupo, cuentan con estudios terciarios y experiencia profesional en sus países de origen antes de la migración. De esta manera, luego de ser mujeres independientes, se convierten en “acompañantes” y lo que empieza siendo un trámite administrativo para ingresar a los Estados Unidos, termina por moldear su experiencia migratoria y generar fuertes impactos en otras áreas de sus vidas.

El presente estudio resulta pertinente en el contexto actual en el que la migración calificada centra su atención en los migrantes que se insertan en la esfera productiva, dejando de lado a las migrantes calificadas es su calidad de acompañantes. Es valioso retomar los testimonios de primera mano de este sector de la migración pues, a pesar de que un gran número de mujeres calificadas entran a los países de destino a través de las rutas familiares que incluyen el matrimonio, la reunificación familiar, o como esposas acompañantes de migrantes calificados, la literatura ha abordado poco el tema de las mujeres calificadas que emigran por estas razones. Se desconocen las estrategias que utilizan para integrarse a sus nuevas comunidades, para continuar desarrollando su carrera profesional o bien, los obstáculos que enfrenan para ello. Se subestima además el papel que desempeña la mujer dentro del núcleo familiar y su impacto en lubricar la migración económica (Kofman, 2012). Por otro lado, se reconoce que la tendencia en la demanda de migrantes calificados en las áreas de ciencias y tecnologías, seguirá en aumento, aunado al creciente acceso de las mujeres a la educación, lo que puede dar como resultado, el incremento de parejas migrantes calificadas incorporándose, a través de vías familiares, a comunidades con alta demanda de desarrollo

tecnológico, como es el caso de la ciudad de Irvine, en donde radican las participantes de este grupo de estudio.

En este contexto, surgen dos interrogantes principales que son el punto de partida y guía para esta investigación: ¿Cómo perciben las mujeres calificadas sus experiencias migratorias, tanto en el ámbito personal como en el profesional, siendo acompañantes de un migrante calificado internacional? ¿Cuáles son las limitantes que tienen y las estrategias que realizan para integrarse a la comunidad que las recibe? Por tanto, se pretende conocer, de primera mano, las percepciones de las experiencias migratorias de las mujeres calificadas desde su perspectiva como acompañantes y, el impacto de dichas experiencias en otras dimensiones de la vida, especialmente en el plano personal y laboral, así como en sus proyecciones a futuro.

Otros objetivos que acompañan el estudio son: identificar el perfil de los migrantes calificados en las áreas de Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas, evidenciar la educación y experiencia profesional de las participantes antes y después de la migración para conocer su grado de incorporación laboral, identificar los mecanismos que utilizan para integrarse a la ciudad de Irvine y su efectividad, así como conocer las expectativas que tenían antes de la migración, su relación con el presente y sus planes en la continuidad de la experiencia migratoria. De esta manera se podrá hacer un balance de manera integral de las percepciones que cada una de las mujeres acompañantes tiene de su experiencia migratoria.

Para lograr los objetivos mencionados, se optó por realizar una investigación con una estrategia metodológica de tipo cualitativo, la cual permite obtener detalles sobre las percepciones y sentimientos de los individuos, en un momento determinado en sus vidas. Se conformó un grupo de diez personas quienes, voluntariamente, decidieron compartir sus experiencias migratorias. Todos los participantes se encuentran en una relación matrimonial tradicional (heterosexual) y sus parejas ejercen profesionalmente dentro del campo laboral de la ciencia y la tecnología. La razón por la cual se trasladaron a la ciudad de Irvine CA, fue a raíz de aceptar, como familia, la oferta laboral realizada a sus parejas. De los diez participantes, solo uno es del género masculino y fue incluido para tener un punto de referencia y comparación con respecto a las mujeres, pues al igual que ellas, su migración se da en el contexto de una promoción laboral, en este caso para su esposa, quien también es ingeniera de profesión.

Para la obtención de los datos se realizaron entrevistas semiestructuradas, cara a cara, con cada uno de los participantes, así como un grupo de enfoque con cuatro de ellos. En las entrevistas se abordaron cuatro aspectos principales en sus etapas pre y post migración; el ámbito familiar, la educación, su formación profesional y la experiencia migratoria en sí. Se incluyeron aspectos referentes a su integración en la comunidad destino y su prospección tanto en Irvine, así como la posibilidad de retorno o de una siguiente migración.

A fin de crear una narrativa que pudiera contextualizar el fenómeno bajo el cual se enmarca esta investigación, así como proporcionar los datos más relevantes al respecto, la información se ordenó en tres capítulos. El primero de ellos habla sobre la migración calificada internacional y su presencia en la ciudad de Irvine. En esta sección se define el perfil del migrante altamente calificado, específicamente en las áreas CTIM, los tipos de visados preferenciales que hay en los Estados Unidos para este segmento de la migración, así como algunos de los datos que revelan su presencia -e importancia- dentro del territorio estadounidense. Además, se brinda el contexto de la ciudad de Irvine, en donde se lleva a cabo el estudio, abordando algunos aspectos demográficos, económicos y culturales de la zona.

En el segundo capítulo se aborda la migración considerando la participación de las mujeres en ella, haciendo una breve revisión de la literatura que omite o incorpora las experiencias de las mujeres en la migración internacional. Por otro lado, se habla de la intersección que se da entre la migración calificada y la migración social, presente en las mujeres calificadas en su calidad de acompañantes; explicando la descalificación que sufren una vez en el país de destino, así como las principales barreras que limitan su integración plena a las comunidades receptoras. En este capítulo se incluye además el concepto de las coyunturas vitales, aplicándolo a la migración.

En el tercer y último capítulo titulado *Engineer's wives*: más que esposas, se abordan algunos aspectos metodológicos del estudio y se analizan los datos recolectados, evidenciando las principales vías de ingreso a los Estados Unidos de los participantes, el impacto que la experiencia migratoria ha tenido en sus vidas y como ella coincide con otras etapas en la vida de los participantes, tales como el matrimonio, la maternidad o el ejercicio de la profesión. El capítulo también da cuenta de las limitantes que los participantes encuentran al momento de integrarse a la ciudad, así como las estrategias que utilizan para lograr este fin.

Finalmente se brindan las conclusiones a partir de los hallazgos encontrados en este estudio, con el objetivo de contribuir al conocimiento y entendimiento de una población con poca visibilidad: las mujeres calificadas migrantes en su calidad de acompañantes.

CAPÍTULO I. MIGRACIÓN CALIFICADA Y SU PRESENCIA EN IRVINE

Este capítulo abordará, en términos generales, la migración internacional haciendo énfasis en la migración calificada en los Estados Unidos y más específicamente al campo relacionado con las profesiones en las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas. Se contextualiza la ciudad en donde radica el grupo de estudio, Irvine, reconocida como una de las ciudades con menor incidencia criminal y una mayor diversidad cultural, que promueve activamente la integración de su población a través de diferentes programas públicos. Estos datos pretenden dar un contexto de partida para la investigación *Engineers' wives; Migración calificada internacional en Irvine, California. Las mujeres calificadas migrantes en su calidad de acompañantes.*

De manera general, la migración calificada se asocia directamente al desarrollo económico, principalmente en los países de destino y es por eso que las políticas para este tipo de migración, aunque selectivas, se han flexibilizado permitiendo la inclusión de profesionistas en diversas áreas productivas. Por otro lado, la necesidad de los países industrializados por este tipo de conocimientos y la mayor facilidad para que éstos se transfieran de un país a otro, han hecho que los profesionales en las áreas de ciencias y tecnologías reflejen una mayor movilidad y sean más valorados que otras profesiones, denominando a este sector como migrantes altamente calificados o con habilidades y conocimientos especiales. Estos desplazamientos han generado diferentes puntos de vista desde la academia, la política o la economía; desde los términos para definirla y los criterios para incorporar las profesiones que se incluyen bajo esta categoría, hasta la pertinencia de los programas de trabajadores temporales y las consecuentes cuotas, salarios y características en las que se inscriben. Como resultado, se ha privilegiado a la migración calificada sobre la no calificada.

En la ciudad de Irvine, la presencia de los migrantes calificados (y sus familias) es muy evidente. Las profesiones relacionadas a la ingeniería y tecnologías de la información, han ido en aumento tanto en el número de empleos que generan como en la cantidad salarial que perciben, generalmente más alta con respecto al salario promedio del condado (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017). Si bien este factor es sumamente atractivo para la migración calificada, hay otros componentes que han permitido que Irvine se convierta en el hogar de aproximadamente 35 % de habitantes extranjeros en su población (City of Irvine, 2015).

1.1 Aproximaciones conceptuales a la migración calificada internacional

El fenómeno migratorio cada vez es más complejo debido al incremento constante de la movilidad y los factores que lo motivan, que van desde los económicos, ambientales, políticos, humanitarios o aventureros.

Por consecuencia, los Estados-Nación han implementado políticas que buscan administrar estos flujos, ya sea para contenerlos o para estimular los desplazamientos.

El principal destino de la migración en el mundo son los Estados Unidos. De acuerdo al censo de población, en 2015 había 43.2 millones de inmigrantes viviendo en este país, representando 13.4 % de la población total (López & Radford, 2017). La mayoría de ellos se encontraban legalmente (77 %) mientras que un cuarto de la población lo hacía de manera irregular. El principal país de origen de los inmigrantes es México, con 11.6 millones, representando un 27 % del total de esta población, seguido por China (6 %), India (6 %) y Filipinas (5 %). En 2017, el estimado de la población inmigrante en el país ascendió a 49.7 millones de personas (Pew Research Center, 2018). Los inmigrantes en Estados Unidos, han tenido una importante contribución desde que la nación fue fundada. Según datos del Departamento del Estado, más de un 40 % de las empresas de alta tecnología fueron creadas por inmigrantes o sus hijos. Primera y segunda generación de inmigrantes han ganado 65 % de los premios nobel por trabajar en el país y representan un tercio de los físicos, ingenieros y doctores. Los inmigrantes también constituyen 60 % de los trabajadores en la construcción y la mayoría de los agricultores (U.S. Department of State, 2018).

Las migraciones calificadas siempre han estado presentes al interior de los flujos migratorios más generales y, en determinadas épocas históricas, han asumido una importancia notable en la circulación del conocimiento y de las ideas (Brandi, 2006). Esta es una de las razones por las que se ha vinculado directamente el desarrollo de las naciones con el fortalecimiento del capital humano y, por lo tanto, la migración calificada ha ganado privilegios sobre la no calificada. Según Pellegrino & Calvo (2001), “La migración contemporánea es mucho más compleja que sus antecedentes de períodos anteriores, ya que la globalización implica la dispersión territorial de las actividades productivas en diferentes regiones del mundo” (Pellegrino & Calvo, 2001 p.5). En este contexto la migración internacional enfrenta grandes paradigmas, porque por un lado se fomentan las relaciones comerciales y flujos productivos, pero aún se aplican restricciones a la movilidad humana.

Según Lozano y Gandini (2010) en las últimas décadas, tres han sido las grandes tendencias que han caracterizado a la migración de recursos humanos calificados a nivel global:

- 1) un crecimiento sin precedentes de la migración calificada;
- 2) un ritmo de crecimiento por encima de la migración de media y baja calificación y
- 3) una creciente participación de mujeres migrantes en el flujo de mano de obra calificada (Lozano & Gandini, 2010)

La migración calificada ha adquirido mayor importancia y atención. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) estimó que de 1990 al 2000 se elevó de 12 a 20 millones el número de migrantes

con educación terciaria y con 25 años o más de edad, lo que representó un incremento de 46 % en tan solo una década (Cruz Piñeiro & Ruiz Ochoa, 2010). Un factor que perfiló a las sociedades desarrolladas actuales fue el cambio de sus economías de servicios hacia las economías de conocimiento, innovación y desarrollo, lo que ha fomentado el incremento de la oferta laboral en áreas especializadas, principalmente en aquellas relacionadas con la tecnología. El papel de las corporaciones transnacionales en la economía global, ha acelerado el proceso de diferenciación de los migrantes calificados, pues ejercen poder sobre los Estados y esto se traduce en políticas más flexibles hacia esta población (Alarcón, 2016).

Definir a la migración calificada ha sido un tema de amplio debate entre los académicos, pues ¿cómo se puede generalizar, privilegiar o medir el conocimiento? En términos generales, su definición está fundamentada en la escolaridad o en el tipo de ocupación que el migrante desempeña. En cuanto a la escolaridad, Alarcón (2016) retoma a autores como Batalova, Docquier y Marfouk quienes coinciden en definir al migrante calificado de acuerdo a su obtención de un título universitario o los llamados estudios terciarios: es decir, aquellos posteriores a los 12 años que incluye la preparatoria o bachillerato (Alarcón, 2016). Otros autores incluyen la edad, considerando 25 años o más, asumiendo que es en este periodo de la vida, cuando regularmente se obtiene un título universitario (Galicia, 2012). Otra variable a considerar es que el grado obtenido sea el equivalente a los cuatro años de *bachelor's degree* que se cursan en los Estados Unidos.

En cuanto la ocupación, es la posición ocupacional que tiene la mano de obra calificada migrante en la estructura del empleo en origen y destino, la misma que se asocia al nivel de formación. Se aprecia, por tanto, que por un lado se pone énfasis en criterios de orden académico, y por otro, en aspectos que dan cuenta de la inserción laboral (Organización Mundial para las Migraciones, 2016). Los gobiernos definen a los migrantes calificados partiendo de los criterios que utilizan para su admisión. Más adelante se mencionarán las categorías utilizadas en el caso de los Estados Unidos, país receptor por excelencia de migrantes calificados y en el que se centra el presente estudio.

Para los países de origen, la emigración de recursos calificados representa un obstáculo para su crecimiento, acentuando aún más la brecha que los separa del mundo desarrollado al no lograr consolidar masas críticas especializadas. En la década de los sesenta, el sistema internacional sufría un cambio considerable debido al desarrollo acelerado de la ciencia y al fuerte ingreso de la tecnología electrónica y de la informática en la producción. Los Estados Unidos estaban a la vanguardia en este campo y por lo tanto necesitaban una incorporación de personal altamente calificado mayor a la que sus instituciones educativas podrían producir. Alemania e Inglaterra habían asumido un rol secundario y era de esperarse que muchos de los profesionistas científicos y técnicos de estos países emigraran hacia los Estados Unidos. En 1963, la *Royal Society* denunció el efecto negativo que la “fuga de cerebros” (*drain brain*) habría tenido sobre la posibilidad de consolidar económicamente a Inglaterra. Esto se tradujo en políticas encauzadas a producir

una mayor oferta laboral en ese país, logrando disminuir la emigración de este sector a finales de esa década (Brandi, 2006). A partir de entonces, la salida de personas calificadas desde un país a otro, fenómeno conocido como “fuga de cerebros” tiene una asociación negativa al desarrollo desde la perspectiva del país de origen, pues representa una pérdida en la inversión educativa del migrante y en las áreas del país que quedan desatendidas, mientras que los países receptores obtienen una “ganancia de cerebros” (*gain brain*), pues se benefician de la incorporación de este sector calificado en su industria, en el cual no invirtieron en su formación (Lozano & Gandini, 2010). Este término fue utilizado de la misma manera en los debates de la migración de Sur a Norte, o de los países en vías de desarrollo a los desarrollados durante las siguientes dos décadas. Como respuesta, los países buscaban implementar políticas de retención y de retorno de sus recursos humanos. Fue en la década de los 90, que los economistas ligaron de manera directa la fuerza laboral educada de las naciones (capital humano), con el desarrollo económico, aunque el impacto de ese desarrollo no siempre sea favorable (Lowell, Findlay, & Stewart, 2004). Estos términos dan cuenta de la integración socioeconómica en los lugares de destino principalmente, y como consecuencia las conclusiones de estas interacciones, se traducen en pérdidas o ganancias (Lozano, Gandini, & Ramírez, 2015). El término de la “ganancia de cerebros” se aplicó también en migrantes que retornan a sus países y se reinsertan en actividades en donde utilizan las habilidades adquiridas durante su experiencia migratoria. Surgen también otros conceptos como el “intercambio de cerebros” (*brain exchange*) que implica movimiento en dos direcciones, que no necesariamente genera pérdidas en las naciones implicadas (Lozano & Gandini, 2010), y la “circulación de cerebros” (*brain circulation*) que se aplica más a estudiantes que emigran con la posibilidad de regresar al país de origen y traer consigo su aprendizaje. Sin embargo, existe un fenómeno que tiene que ver con la falta de inserción de los migrantes calificados en ocupaciones que correspondan a su nivel de calificación, habilidades o experiencias; a esta condición se le denomina desperdicio de cerebros (“*brain waste*”) (Lozano & Gandini, 2010). En este concepto que gira alrededor de la subutilización de las habilidades de los migrantes, no hay pérdidas o ganancias, sino solamente pérdidas, tanto para los países como para los mismos migrantes (Lozano, Gandini, & Ramírez, 2015). Más adelante se retomará y ampliará este concepto para el caso de las mujeres que conforman el presente estudio.

Considerando que la movilidad es más dinámica y que los migrantes calificados pueden ir en más de una dirección, se abren nuevas perspectivas que consideran el fenómeno de la migración más allá de una relación dicotómica de salida-entrada, emisor-receptor, pérdida-ganancia. También se ha introducido el concepto de “diáspora” en los estudios migratorios, que asume como un hecho la existencia de una comunidad dispersa por el mundo y que, sin pretender el retorno, busca estrechar vínculos mediante el estímulo del sentimiento de pertenencia nacional o comunitaria (Pellegrino & Calvo, 2001). En cualquier caso, la migración calificada contemporánea constituye un caso paradigmático en la relación entre

migración y desarrollo en el que se depositan muchas más expectativas en su papel potencial para generar efectos benéficos, que el asignado a la migración laboral no calificada (Lozano & Gandini, 2010).

1.2 Migrantes calificados en las áreas de STEM y visados preferenciales en los estados unidos: definiciones e implicaciones

Dentro de la migración calificada internacional, sobresale un grupo de migrantes que se ha integrado más rápidamente al campo laboral por la especificidad de sus habilidades y conocimientos en los campos de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas y sobre todo porque la transferencia de los conocimientos es más fácil que en otros campos (abogacía o medicina, por ejemplo). Tan solo en los Estados Unidos, los extranjeros ocupan algo más de la cuarta parte de todos los puestos de trabajo en ciencias e ingenierías, muestran niveles de educación superior a los trabajadores nativos en el mismo campo y son las personas de origen asiático quienes obtienen los índices de participación más altos en el sector (Organización Mundial para las Migraciones, 2016).

A pesar del amplio estudio de la migración calificada, no hay un consenso sobre la definición de la misma, pues las variables a considerar van en relación a los alcances de los análisis propuestos. De igual manera, las definiciones otorgadas desde la academia, no necesariamente corresponden con las utilizadas por las políticas públicas a la hora de categorizar a sus inmigrantes.

La definición de migrante altamente calificado es frecuentemente empleada para referirse exclusivamente a los trabajadores en las áreas de la ciencia y la tecnología (CyT) (Lowell, Findlay, & Stewart, 2004). Con el fin de unificar criterios para definir a los recursos humanos en estos campos, en 1995 la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) elaboró una guía conocida como el Manual de Canberra. Para obtener una imagen completa de su oferta y demanda, la definición se basa en dos dimensiones: calificación y ocupación. El eje de calificación nos informa sobre el suministro de recursos, es decir, la cantidad de personas que están actualmente o potencialmente disponibles para trabajar en un cierto nivel. La demanda, es decir, la cantidad de personas que realmente se requieren en actividades de ciencia y tecnología en un cierto nivel, está relacionada con la dimensión de la ocupación. Debido a que la demanda no siempre coincide con la oferta y porque las habilidades se pueden obtener fuera del sistema de educación formal, el Manual propone la siguiente definición combinada:

Los recursos humanos en los campos de ciencia y tecnología son aquellos que cumplan con uno u otra de las siguientes condiciones: 1) personas que han completado exitosamente estudios a nivel terciario en alguna de las áreas de CyT; 2) personas que, si bien formalmente no pueden clasificarse en la categoría anterior, se encuentran empleadas en una ocupación de CyT, en las que las

calificaciones anteriores suelen ser requisito. (Organisation For Economic Co-Operation and Development, 1995).

En esta tesis, el término de migrante calificado en los campos de ciencia y tecnología, considera ambas variables; la educación formal por un lado y su correspondencia en la experiencia del ejercicio profesional. Ambas características se encuentran presentes en las parejas del grupo analizado, evidenciando que estos factores favorecieron su rápida integración en la fuerza laboral de la ciudad de Irvine. Los profesionistas cuyas ocupaciones están vinculadas a estos campos, son más propensos a migrar, primero por la fuerte demanda que tienen en los países industrializados en donde las ciencias y las tecnologías constituyen la base de muchos de los servicios vinculados a al conocimiento y la innovación tecnológica aplicada en cada vez un número mayor de industrias. Además, porque sus conocimientos son más fácilmente transferibles en la sociedad de destino, reduciendo a la vez la brecha salarial entre los trabajadores nativos y los extranjeros. Esta reducción en la brecha salarial se da, siempre y cuando se trata de este tipo de habilidades, pues se ha demostrado que no es el mismo caso para ocupaciones menos transferibles. Por ejemplo, los abogados tienden a tener códigos regionales más específicos, y aunque los migrantes en estas áreas lleguen a ejercer profesionalmente, sus salarios serán menores a los de la población nativa con mismo nivel de estudios (Martínez, 2010). Gracias a esa transferencia de conocimiento en las áreas CTIM, las políticas adoptadas por los diferentes países tienden, en general, a considerar a la migración calificada internacional como parte del desarrollo económico y a reconocer que, un buen manejo de la misma, puede producir situaciones de ganar-ganar, tanto para los países emisores como para los receptores. Según Lowell, Findlay y Stewart (2004), hay tres áreas de las políticas que van enfocadas a aprovechar el potencial de la migración calificada. Estas son el manejo de la migración, con un particular énfasis en los programas de admisiones temporales y fomentando las buenas prácticas; la utilización de las diásporas, que busca atraer los recursos financieros y de conocimiento de los expatriados de una nación y, por último, la democracia y desarrollo ya que, es la desigualdad entre naciones, un factor decisivo para la emigración (Lowell, Findlay, & Stewart, 2004).

En lo que se refiere al manejo de la migración apoyado de programas temporales, desde hace varias décadas los Estados Unidos han implementado políticas para atraer y seleccionar a sus inmigrantes.

La Ley Nacional de Inmigración de los Estados Unidos, considera la categoría de No inmigrantes (*Nonimmigrant*) refiriéndose a aquellas personas que se admiten temporalmente en el país con propósitos muy específicos. El tiempo de su estadía y las actividades que pueden realizar legalmente como el acceso a trabajar, viajar o incluir acompañantes, dependen del tipo o clase de admisión bajo el cual se entra y que puede ser las siguientes:

- Trabajadores temporales y sus familias
- Estudiantes y visitantes de intercambio y sus familias
- Diplomáticos y otros representantes
- Visitantes temporales por placer
- Visitantes temporales por negocio
- Otros

En la sección de los trabajadores temporales y sus familias, el país otorga visas de entrada a aquellas personas que, en general, entran con propósitos de negocio. En la Tabla 1 se describen los tipos de visa otorgadas a los trabajadores temporales. (Ver Tabla 1).

TABLA 1. VISAS OTORGADAS A LOS TRABAJADORES Y PASANTÍAS TEMPORALES

<i>Tipo de visa</i>	<i>Propósito de la visita</i>	<i>Tipo de visa</i>	<i>Propósito de la visita</i>
CW1	CNMI-Trabajadores transicionales	O3	Cónyuges e hijos de O1 y O2
CW2	Cónyuges e hijos de CW1	P1	Atletas o personajes del espectáculo reconocidos internacionalmente
H1B	Trabajadores temporales en ocupaciones especiales	P2	Artistas o personajes del espectáculo en programas de intercambio recíproco
H1B1	Tratado de Libre Comercio con Chile and Singapur	P3	Artistas o personajes del espectáculo en programas culturales originales
H1C	Enfermeras registradas participando en programas de apoyo en zonas desprotegidas	P4	Cónyuges e hijos de P1, P2, o P3
H2A	Trabajadores Agrícolas	Q1	Trabajadores en programas internacionales de intercambio cultural
H2B	Trabajadores No Agrícolas	R1	Ministros religiosos
H2R	Trabajadores No Agrícolas en Retorno	R2	Cónyuges e hijos de R1

H3	Pasantes	TN	Profesionistas vinculados al Tratado de Libre Comercio de Norteamérica
H4	Cónyuges e hijos de H1, H2, o H3	TD	Esposas e hijos TN
O1	Trabajadores con conocimientos y habilidades extraordinarios	L1	Transferencias entre empresas
O2	Trabajadores acompañando y asistiendo a trabajadores O1	L2	Cónyuges e hijos de L1

Fuente: U.S. Department of Homeland Security. *Nonimmigrant classes of admission*
<https://www.dhs.gov/immigration-statistics/nonimmigrant/NonimmigrantCOA>

Las normas que regulan los flujos de inmigración temporal calificada tienen entre sus principales antecedentes la *McCarran-Walter Act* de 1952, que incorporó las visas H-1 para mano de obra especializada y las H-2 para la no calificada. Casi cuarenta años después -en 1990-, la *Immigration Act* de ese año permitió que se duplicara la proporción de inmigrantes calificados que podían entrar a los Estados Unidos. Fue entonces cuando se establecieron las visas H-1B hasta ahora vigentes y que, durante el periodo de 1985 a 2007, representaron cerca de la mitad del total de las admisiones estadounidenses documentadas de no inmigrantes por motivos laborales (Cruz Piñeiro & Ruiz Ochoa, 2010).

El programa de visas H-1B permite a las empresas estadounidenses emplear temporalmente a trabajadores extranjeros en ocupaciones especializadas que requieren la aplicación teórica y práctica de una serie de conocimientos altamente especializados. Según el Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (*USCIS* por sus siglas en inglés), para que el trabajo califique como un trabajo especializado debe satisfacer requisitos que se asocian principalmente a la educación terciaria en la industria. Primero, que el empleador requiera que el candidato a ocupar el puesto posea un título universitario y que éste compruebe haberlo obtenido (grado universitario o postgrado o su equivalente); que cuente con experiencia necesaria para solventar la complejidad del puesto y que esto sea evidente a su vez, en las posiciones progresivas en responsabilidad asociadas directamente con la especialidad.

Quizá la parte más complicada que solicita el *USCIS* para quien desea aplicar a este tipo de visa es que el candidato debe tener licencia completa (sin restricciones) expedida por el estado, registro o certificación que lo autorice a ejercer plenamente la ocupación de especialidad y dedicarse a dicha especialidad en el estado del empleo previsto. Por esta razón, el empleador necesita tramitar una Solicitud de Condición Laboral (*LCA* por sus siglas en inglés), y de esta manera solicitar que un extranjero pueda acceder a la posición requerida. Esta petición da inicio a una serie de trámites que tanto el empleador como el prospecto deben realizar y la visa H-1B está, por lo tanto, estrictamente limitada a un empleador

patrocinador. Si por alguna razón el empleado renuncia o es despedido de su trabajo, puede intentar cambiar su estatus migratorio, buscar otro empleo (que conllevará igualmente ajustes en su estatus o visa) o bien abandonar los Estados Unidos (DHS / UCIS, 2016).

Las visas H-1B tienen un límite numérico máximo por año fiscal conocido como *anual cap* que es de 65,000 visas. A partir de 2004, se cuenta adicionalmente con 20,000 visas H-1B dedicadas a quienes obtuvieron estudios de postgrado en universidades estadounidenses, conocido usualmente como exención de postgrado o *US master's cap*. El límite o cuota de las visas no siempre ha sido el mismo; en 1990 empezó siendo 65,000 con el decreto de *Immigration Act of 1990* y no fue hasta el año fiscal de 1997 y de 1998 que se alcanzó este número. Debido a la demanda de este tipo de visas, especialmente por el sector tecnológico, tuvo un incremento temporal en los años fiscales de 1999 y 2000 de 115,000 con el *American Competitiveness and Workforce Improvement Act*. La cuota aumentó a 195,000 en 2001, 2002 y 2003 como parte de *American Competitiveness in the 21st Century Act*, para regresar a las cuotas actuales con la *H-1B Visa Reform Act of 2004* (DHS / UCIS, 2016).

Hay que considerar que dentro de la cuota de 65,000 visas H-1B se incluyen los casos aprobados y en proceso, y se reservan hasta 6,800 visas que se asignan a trabajadores producto de los acuerdos comerciales de Estados Unidos con Chile y Singapur, en caso de no agotarse esta reserva, el excedente queda disponible para el siguiente año fiscal. Los trabajadores que realizan trabajos o servicios en el Estado libre y asociado de las Islas Marianas del Norte y Guam podrían estar exentos de la cantidad máxima reglamentaria de visas H-1B si sus empleadores presentan la petición antes del 31 de diciembre (US Citizenship and Migration Services, 2018). Hay también algunos casos que se excluyen de la cuota máxima y son, por ejemplo, aquellos no inmigrantes con visa H-1B que trabajan (aunque no necesariamente) en universidades o asociaciones sin fines de lucro asociadas a éstas, así como a quienes trabajan en centros de investigación de gobierno. (*American Competitiveness in the 21st Century Act*, 2000). Debido a estas excepciones o renovaciones, el número de visas H-1B que se han otorgado cada año es mucho mayor a la cuota correspondiente de 65,000. En el año fiscal de 2014 se otorgaron 318,824 visas, en 2015 fueron 275,317 y en 2016 345,262 (DHS / UCIS, 2016). El proceso de aplicación para las visas H-1B empieza el primer día de abril de cada año, seis meses antes de que el trabajador pueda ingresar a sus funciones el primero de octubre, que es el primer día del año fiscal. El número disponible de visas H-1B comúnmente se agota en esa primera semana de abril, por lo que los preparativos se deben hacer con antelación para tenerlos disponibles lo más pronto posible. Normalmente se atienden las peticiones a como se van recibiendo, pero si éstas exceden la cuota durante los primeros 5 días del año fiscal, entonces entran en un sistema de lotería. Los empleadores no pueden presentar una solicitud o una extensión de visa para un trabajador con más de seis meses de anticipación a la fecha prevista del inicio del empleo. Son concedidas por un período máximo de seis años, en incrementos de tres años. Esta visa es además una de las pocas

categorías reconocidas como visas de doble intención, lo que significa que la persona que la obtiene puede, simultáneamente, aplicar para una residencia permanente legal conocida también como *green card*.

Según el reporte anual correspondiente a las características de las visas H-1B de trabajadores en ocupaciones especiales en el año fiscal de 2016, el número de peticiones aprobadas de este tipo de visas aumentó un 25 % con respecto al año anterior y, un 69 % fueron para trabajadores ente 24 y 34 años de edad. Con respecto al nivel de educación de los beneficiarios, las proporciones se han mantenido constantes desde el 2013. En 2016, 44 % de las visas aprobadas fueron para quienes poseen título profesional, un 45 % para quienes cuentan con grado de maestría, un 7 % para los grados de doctorado y un 3 % para quienes tienen otro grado o certificación profesional. El principal país de origen de quienes recibieron una visa H-1B en 2016, fue India con 74.2 % del total de las peticiones aprobadas, le sigue China con un 9.3 % y Canadá con 1% (DHS / UCIS, 2016). Las solicitudes de condición laboral que permiten que los trabajadores obtengan las visas H-1B, se encuentran concentradas en pocos estados de los Estados Unidos; cinco de ellos encabezan la lista: California, Texas, New York, New Jersey e Illinois, sumando en total el 51 % de los lugares de trabajo del 2007 -2017 (Pierce & Gelatt, 2018). El estado de California representa solo el 18 % de esta concentración.

Para efectos de recolección y análisis de datos, los Estados Unidos utiliza el *Standar Occupational Classification (SOC)*, un sistema estadístico estándar, a nivel nacional, en el que las ocupaciones son categorizadas ya sea en base a su desempeño o al nivel de educación, entrenamiento o habilidades requeridas para realizar el trabajo. Todos los trabajadores, incluidos los foráneos, son clasificados en una de las 867 ocupaciones detalladas, pero para facilitar el manejo de los datos, las ocupaciones se combinan para formar 459 grupos de “amplia ocupación”, 98 “grupos menores” y 23 “grupos mayores” (US Bureau of Labor Statistics, 2018).

No hay un estándar único para las clasificaciones que entran bajo el rubro de *STEM*. Según el *Census Bureau* pueden ser hasta 74 profesiones, incluidas las relacionadas con las matemáticas, ingenierías y arquitectura, ciencias físicas y de salud (que incluye a médicos y técnicos pero que excluye a personal de apoyo como las enfermeras o asistentes médicos) (López & Radford, 2017). Además, pueden estar dispersos de acuerdo al desempeño, ya que pueden ocupar cargos directivos o de coordinación o bien, realizar actividades principalmente técnicas y de manejo de datos. Sin embargo, una clasificación que compete al presente estudio, y que se relaciona directamente con el campo *STEM*, es la categoría de las ocupaciones relacionadas con la computación y tecnología, que ha presentado aumentos sostenidos en comparación a otras ocupaciones.

Durante la crisis de la economía estadounidense en 2007-2009 la fuerza de trabajo total se contrajo, mientras que la tendencia al crecimiento del empleo en las ciencias y en las ingenierías se mantuvo,

aumentando ligeramente entre 2006 y 2012 (Organización Mundial para las Migraciones, 2016). Durante la última década, 59 % de los solicitantes de la visa H-1B han sido personas cuya ocupación está relacionada con la tecnología, y 40 % se han integrado a la industria de la programación y diseño computacional, así como servicios de ingeniería en general. En 2011, el número de trabajadores en las ciencias e ingenierías creció a una tasa anual promedio de 3.3 %, mayor que la tasa de crecimiento de 1.5 % de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos (DHS / UCIS, 2016).

De acuerdo a una investigación realizada por *Pew Research* (Graf, Fry, & Funk, 2018), los trabajadores que se desempeñan en las áreas *STEM* en los Estados Unidos, tienden a ganar más que compañeros igualmente educados en otras áreas. Por ejemplo, el ingreso promedio anual para los trabajadores *STEM* con estudios profesionales era, en 2016, de casi \$76,000 USD mientras que para las otras áreas era de \$55,695 USD. Los trabajadores que cuentan con grado de maestría y no están en las áreas *STEM*, obtienen 26 % menos de ingreso y en el caso de quienes cuentan con doctorado, un 24 % menos que quienes trabajan en *STEM*. Aunque estos trabajadores tienden a estar más capacitados en cuando a grados de profesionalización, alrededor de un 35% de la fuerza laboral *STEM* reporta no contar con grado profesional (*bachelor's degree*); el 15% reporta tener un certificado relacionado y un 14 % tiene estudios inconclusos en el área. Esto es generalmente en los trabajadores que se desempeñan en áreas técnicas tanto en la salud como en los sistemas computacionales. Son los trabajadores en las áreas relacionadas a las ciencias naturales, quienes poseen, de manera general, los niveles más altos de educación, reportando que 54 % de ellos poseen títulos de postgrado (Graf, Fry, & Funk, 2018).

La ocupación de mujeres dentro de las áreas *STEM* en los Estados Unidos, varía considerablemente pues, mientras en algunos trabajos no están representadas, en otros tienen alta visibilidad. Las mujeres han ido en aumento desde 1990 en las áreas de las ciencias de la salud, en donde conforman el 47 % del total de la fuerza laboral, ocupando tres cuartos de los técnicos y profesionales que ejercen en profesiones vinculadas al cuidado de la salud. (Graf, Fry, & Funk, 2018). Lo mismo ocurre en el campo de las matemáticas, en donde su participación ha llegado a ser el 46 % del total. Sin embargo, en las áreas relativas a la ingeniería solo integran el 14 % de esa población y en las profesiones relativas a la computación, su participación ha disminuido de 32 % en 1990, a 25 % en la actualidad (Graf, Fry, & Funk, 2018)

La migración calificada y en especial los beneficiarios de las visas H-1B, han sido objeto de gran debate en los últimos años. Mientras algunos estudios recientes afirman que los Estados Unidos cuentan con suficientes recursos humanos capacitados en áreas *STEM* para satisfacer las demandas de la industria, los incrementos constantes a las cuotas de entrada y exenciones de la visa H-1B, muestran una necesidad real y actual de trabajadores calificados.

El reporte realizado por Camarota y Zeigler (2014) indica que, en el año 2013, había suficiente provisión de trabajadores calificados en el área de la tecnología en los Estados Unidos, pues se graduaban más del doble de estudiantes en áreas *STEM* de lo que la industria requería (Camarota & Zeigler, 2014). Sin embargo, nuevamente el tema de las profesiones en este campo debe abordarse cuidadosamente, pues cuando se habla en términos de migración internacional de trabajadores calificados, generalmente se expresa en necesidad de ingenieros, matemáticos y científicos, no de *managers* o científicos en las áreas de ciencias sociales, por ejemplo. Es un hecho que la inmigración ha tenido un impacto muy significativo en las ocupaciones *STEM*, especialmente en las ocupaciones relacionadas a la computación y tecnología. En el 2016, la categoría de *computer-related occupations*, fue la que obtuvo mayor cantidad de visas aprobadas, sumando un 69 % del total. Esta categoría aumentó en 25 % con respecto al año fiscal de 2015, mientras que el resto de las ocupaciones se incrementaron en 17 % entre 2015 y 2016 (DHS / UCIS, 2016).

Si se examinan los datos del crecimiento del empleo en áreas *STEM* del 2007 al 2012, se aprecia un crecimiento importante y sostenido, conservando un promedio de 105,000 trabajos en estas áreas. Según Camarota & Zeigler (2014), hay un exceso de recursos calificados en el país, tanto de estudiantes nativos graduados en áreas *STEM* como de los migrantes admitidos cada año, aportando en sí mismos (y no de manera conjunta), el crecimiento total de la industria (Camarota & Zeigler, 2014). Ellos consideran que esta sería la principal razón de la escasez de trabajos *STEM*. Esta postura, desarrollada por el *Center for Migration Studies*, ha resultado ser controversial, pues se afirma que tal Instituto está catalogado como un grupo antinmigrante, por lo que puede ser imparcial a la hora de realizar sus investigaciones (Southern Poverty Law Center, 2018).

Cuando se presenta la solicitud de la visa H-1B, los empleadores deben dar fe de que los trabajadores nativos no han sido afectados debido a la contratación de un trabajador extranjero. Este punto es muy utilizado por quienes se oponen a la migración calificada internacional, argumentando un abuso en la concesión de las visas que termina afectando los rangos salariales o reemplazando a los trabajadores nativos por extranjeros, quienes no necesariamente son los más calificados. En 2015, este tema fue debatido en el congreso de los Estados Unidos bajo el título de “Reformas migratorias necesarias para proteger a los trabajadores calificados americanos” donde el senador Chuck Grassley de Iowa, argumenta que el programa de visado H-1B es altamente susceptible a fraude y abuso, haciendo alusión a casos en donde trabajadores extranjeros fueron contratados con menor paga y menos prestaciones, reemplazando de esta manera a empleados nativos con mayor experiencia. Abordó también el tema de los estudiantes de postgrados extranjeros, que pueden acceder más fácilmente a trabajos que pudieran ocupar los nativos y por supuesto, el aumento en las cuotas y exenciones de visas para inmigrantes calificados sin considerar, simultáneamente, protecciones para los trabajadores originarios de los Estados Unidos. Por su parte el

senador Patrick Leahy trajo a la mesa las importantes contribuciones que los inmigrantes aportan a la economía de los Estados Unidos, y cómo un sano sistema migratorio puede fortalecer la economía del país y generar más empleos en beneficio de todos los americanos. (The Impact of High-Skilled Immigration on U.S. Workers, 2015).

Estos argumentos no solo se han mantenido, sino que recientemente han tomado más fuerza. En abril de 2018 Donald Trump, presidente de los Estados Unidos, firmó el decreto presidencial *Buy American, Hire American* (Compra Americano, Contrata a Americanos), el cual busca fortalecer a la clase media, incentivar el consumo de productos manufacturados en Estados Unidos y crear mejores oportunidades laborales e ingresos para los trabajadores estadounidenses. Al mismo tiempo promueve políticas para asegurar que las visas H-1B sean concedidas a los candidatos mejor calificados y altamente renumerados, previniendo así abusos y fraudes en el tema migratorio. Todo esto con el fin de fortalecer la economía y la seguridad nacional. (The White House, 2017).

Luego de revisar a grandes rasgos el panorama de las visas H-1B es común asociar la idea del migrante calificado como un individuo, aislado y generalmente varón. Sin embargo, algo que no parece tan evidente cuando se habla de este segmento de la población, es el hecho de que muchos de los inmigrantes que obtienen la visa H-1B viajan acompañados. Tanto su pareja como los hijos menores de 21 años de edad, reciben una visa (H-4) que acredita su entrada en el país como “dependiente”; estatus que les permite residir y estudiar en él, pero que imposibilita su inserción al ámbito laboral. Esta condición fue detonante para la conceptualización del presente estudio, que da cuenta de los principales retos que enfrenta esta población. En 2015, la presidencia de Obama implementó la forma H-4 *EAD* o documento de autorización de empleo (*Employment Authorization Document* por sus siglas en inglés), para las personas con estatus de dependientes. Estos documentos se pueden tramitar solo una vez que se ha iniciado el proceso para obtener la residencia permanente o *green card*, y aunque no están ligados a un empleador, sí lo están a la visa H-1B (*visa holder*) y la vigencia de la misma. Como obtener la residencia permanente puede llevar desde meses hasta años, de acuerdo a cada caso particular y al país de origen de quienes la solicitan, el permiso para trabajar facilita ese periodo de tiempo de espera, pues parte de los requisitos es permanecer en los Estados Unidos. Con la orden presidencial *Buy American, Hire American* este documento también está en riesgo de desaparecer, aun cuando el porcentaje de personas que pueden acceder a él sigue siendo una pequeña fracción de los trabajadores documentados extranjeros. Según los datos año fiscal de 2017 (tres cuartos del año) el total de visas de No inmigrantes otorgadas fue de 77,643,267 de las cuales solo 414,571 fueron para trabajadores en ocupaciones especiales H-1B, y 158,418 se repartieron como visas dependientes H-4. (DHS / UCIS, 2017). Para el año fiscal de 2018, el total de peticiones de la visa H-1B fue de 419,637;

el 74.3 % fueron otorgadas a hombres y 106,096, es decir, el 25.3 % fueron para mujeres (U.S. Citizenship and Migration Services, 2018). De las visas otorgadas a dependientes, 13,411 solicitaron en 2018, por primera vez o como renovación, el documento de autorización de empleo y el 93 % correspondieron a solicitudes femeninas, siendo India el país con el mayor número de peticiones (U.S. Citizenship and Migration Services, 2018). Este segmento de la población sigue siendo invisible debido a su calidad de dependiente, solo recientemente ha llamado la atención de la prensa, como resultado de la posibilidad de que el presidente revoque la autorización de trabajo. En las relaciones familiares tradicionales, es generalmente el hombre quien se convierte en el beneficiario de la visa H-1B y por lo tanto su esposa entra bajo el estatus de dependiente. En el siguiente capítulo se abordará el tema de la mujer dentro de los flujos de migración calificada internacional, tema de interés de la presente tesis.

Como la industria ha perfilado un tipo de migración y a su vez esto ha moldeado la experiencia de familias enteras. Los incentivos para los migrantes que van más allá del salario.

1.3 Irvine (CA): polo de atracción para la migración calificada internacional

Con antecedentes que datan de la época colonial española en la región, Irvine, localizada en el sur de California, en el condado de Orange (*Orange County*), es una ciudad relativamente nueva pues su creación data de 1971, aunque ha manifestado un acelerado crecimiento en los últimos años. En 2017, registró la cantidad de 258,316 habitantes, convirtiéndola en la tercera ciudad más poblada del condado luego de Anaheim (358,136) y Santa Ana (342,930) (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017). En el periodo de 2010 a 2016, mientras Anaheim y Santa Ana crecieron en un 6.5 y 5.6 % respectivamente, la ciudad de Irvine creció cerca de 21.7 %. Según el *2016-2017 Orange County Workforce Indicators Report*, aunque la migración neta fue negativa para el condado en el periodo de 2002 a 2010, en ese último año tuvo un rebote, siendo la inmigración internacional una fuente estable y en incremento para la región, agregando 14,347 personas durante los últimos 15 años (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017).

Esto explica en parte por qué la composición étnica del condado se ha tornado cada vez más diversa, especialmente a partir de 1990, y la proyección para la zona es que esta característica continúe en las siguientes décadas. Por ejemplo, en 2015, 41.4 % del condado era blanco, 34.4 % latino y aproximadamente 19.6 % asiático. Según el mismo reporte, estas proporciones cambiarán drásticamente para el 2060, con la expectativa de 45.1 % de población latina, 26.6 % de blancos y aproximadamente 20.7 % asiático (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017). Es interesante la expectativa de latinos que se espera en el condado, y es que hay que considerar que tan solo la ciudad de Santa Ana, la

segunda más grande y la más antigua del condado, posee casi un 80 % de población hispana y solo un 9.2 % de blancos (City of Santa Ana, 2017), mientras que Anaheim cuenta con 53 % de latinos (City of Anaheim, 2017)

Irvine es reconocida como una de las ciudades más seguras de los Estados Unidos. Ha recibido esa distinción por once años consecutivos de entre las ciudades de la misma proporción demográfica en el país (City of Irvine, 2015). Además, es considerada entre las ciudades con mayor diversidad étnica y mejor integración de los Estados Unidos, reflejando igualmente la presencia de la migración internacional en el área. Según el censo de 2008- 2012 del total de sus habitantes, 55 % no se considera caucásico, siendo el 39 % de origen asiático, 9.8 % latino, 1.7 % afroamericano y 4.6% otro (City of Irvine, 2015). El censo también reporta que en la ciudad se hablan más de 70 idiomas diferentes, que un 58 % de la población habla en casa un idioma diferente al inglés y que hay más de 80 iglesias y lugares de adoración, que representan la diversidad religiosa de la comunidad. En 2015, 77 % de los habitantes de Irvine eran ciudadanos americanos, porcentaje bajo comparado con un 93 % a nivel nacional y la edad promedio de los residentes era de 34 años.

Para incrementar la conciencia sobre la diversidad cultural y fomentar el buen entendimiento entre los residentes, la ciudad apoya la creación y realización de asociaciones y festivales multiculturales. Hay más de 20 asociaciones civiles representantes de diversas etnias, tales como *Irvine Multicultural Association*, *Islamic Center of Irvine*, *Jewish Federation and Family Services Orange County*, *Orange County Chinese-American Chamber of Commerce*, *Orange County Turkish American Association*, y *The Africa Project*, por citar algunas. Los festivales más importantes que se realizan en Irvine son el *Persian New Year celebrations* que convoca a más de 30,000 asistentes cada año y el *Irvine Global Village Festival*, el cual se realiza anualmente desde 1998 y presenta la cultura y gastronomía de más de 50 regiones, y el sistema de creencias de alrededor de 24 religiones.

Antes de ser la ciudad que es hoy en día, el territorio de Irvine era grandes ranchos dedicados a la agricultura y ganadería, herencia de las misiones españolas y posteriores haciendas mexicanas. Con la derrota de México en la guerra contra Estados Unidos y la firma del Tratado de Guadalupe Hidalgo, los terratenientes se vieron obligados a hacer válidos los títulos de sus propiedades y entonces, ya sea por deudas o por conveniencia, los dueños vendieron sus ranchos. Entre los principales compradores, se encontraba James Irvine, quien llegó a tener más de 44,500 hectáreas. A su muerte, James Jr. funda *Irvine Company* y, a lo largo del tiempo, fue concediendo terrenos dedicados al desarrollo urbano. En 1959, el estado de California solicita a *Irvine Company* alrededor de 404 hectáreas para la realización de un nuevo campus, y compra a su vez 200 hectáreas más. Así inició la creación de la ciudad; una comunidad diseñada

con un *master plan* que empezaría con 50,000 personas alrededor de la universidad, y con una prospección de crecimiento que incluía áreas residenciales, zonas industriales, comerciales, de recreación y grandes cinturones verdes.

La Universidad se creó en 1965, seis años antes que la fundación de la ciudad de Irvine. En la encuesta correspondiente a 2018 de *U.S. News & World Report*, la Universidad de California en Irvine (UCI) se encuentra en la posición número 42 de las mejores universidades en los Estados Unidos, la número 9 sólo considerando a las públicas y la número 16 en las mejores universidades para veteranos (*U.S. News and World Report*, 2018)

Quizá este factor -el que la Universidad de California en Irvine diera inicio a la metrópoli- marcó también el hecho de que una de las grandes fortalezas de la ciudad se encuentre en su enfoque hacia la educación y en la visión de proveer empleos para sus graduados. Además de la Universidad de California, la ciudad es sede de *Concordia University*, de *Irvine Valley College* y varios campus satelitales de universidades estatales y nacionales. Según el censo de 2008- 2012, cerca del 65 % de los residentes de Irvine con 25 años o más, tenían grado de licenciatura o mayor, comparado con el promedio del país que es 28 %. Los alumnos de Irvine también tienen el liderazgo del condado en rendimiento académico y 97 % de los alumnos graduados de nivel preparatoria continúan con estudios profesionales (City of Irvine, 2015). En 2016, los alumnos inscritos en las tres universidades de Irvine, sumaban la cantidad de 48,018 estudiantes; más del 60 % correspondían a UCI y en el otoño de 2017, 33 % de los graduados de esta universidad eran estudiantes extranjeros, procedentes de 65 países diferentes (UCI, 2017). Estudiar en el extranjero, especialmente a nivel postgrado, es una de las formas que permiten la inserción de migración calificada en el ámbito laboral, dada las destrezas que la educación les ha otorgado (Martínez, 2010). Reconociendo la importancia de la ciencia y la tecnología para el país y para la región, el condado ha enfocado esfuerzos para promover este tipo de disciplinas entre sus estudiantes. Durante el 2015, el número de grados obtenidos en el campo *STEM* alcanzó sus más altos índices en el condado, según el Departamento de Educación de California, graduando 2,858 estudiantes de profesional, de los cuales, 839 corresponden a ingenierías y 499 a tecnologías de la información; y 1,204 de postgrado: 565 en ingenierías y 370 en tecnologías de la información. Comparado al 2004, hubo un incremento de 32.5% a nivel profesional y 117.6% a nivel postgrado (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017).

Considerando que algunos estudiantes no pueden tener acceso a una educación superior debido a sus altos costos, se han implementado certificaciones que ofrecen programas similares, aunque de menor duración, que han resultado benéficos para integrar recursos al campo laboral (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017). Y ya que el campo dedicado a *STEM* suele ser

predominantemente masculino, asociaciones como *Girls Inc. Of Orange County* y *The Women Advancing Through Technology (WATT)* buscan generar mayor acceso de las mujeres a estas profesiones.

El flujo de personal calificado que vive en *Orange County*, es uno de los principales activos y la mayor fuente de ventaja competitiva para el condado, lo que representa un papel fundamental para la atracción y retención de negocios en el área. Entre 2014 y 2015, hubo un incremento en los trabajos generados en el campo de las tecnologías de información y la biotecnología, pasando de 1208 a 2650 empleos. Las ocupaciones referentes a las tecnologías de la información han tenido un crecimiento sustancial en los últimos años en el condado, tanto en los empleos generados como en los salarios percibidos, y se espera que esta tendencia continúe, debido a que es una industria que permea a muchas otras. De acuerdo al Departamento de Desarrollo de Empleo, los salarios de este sector eran 70% más altos en 2015, que el promedio de los salarios en *Orange County* (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017). Otras ocupaciones que también perciben sueldos elevados son los gerentes en sistemas de computación e información, desarrolladores de *software*, y arquitectos de redes computacionales.

Sin embargo, de acuerdo al *Orange County Workforce Indicators Report (2016-2017)*, las empresas han declarado que, a su vez, no es fácil encontrar personal adecuado para suplir sus necesidades debido a la brecha que hay entre las habilidades requeridas para un puesto y las habilidades que poseen los candidatos (*skill gap*) (Orange County Business Council & Orange County Development Board, 2017). Las profesiones que más demandan tienen y que observan una falta de recursos calificados son las relacionadas a la tecnología emergente tales como las tecnologías de información aplicadas a la medicina y a la seguridad, codificación y programación, desarrollo de aplicaciones móviles, seguridad cibernética, robótica, análisis de datos y aseguramiento y control de calidad: todos ellos requieren habilidades técnicas especializadas (*hard skills*) y cada vez es más frecuente la necesidad de contar con certificaciones específicas, incluso más importantes que el haber cursado una carrera profesional de 4 años. A su vez, muchos solicitantes que pudieran contar con estas habilidades, pueden carecer de las aptitudes más de tipo interpersonal (*soft skills*), como el trabajo en equipo, habilidades de comunicación oral y escrita, empatía o de gestión. Otro problema al que se enfrenta la industria local, es que pese al aumento en la generación de empleos que no requieren altos niveles de profesionalización, éstos no pueden ser tan fácilmente ocupados debido a las implicaciones derivadas del alto costo de vida en el condado, uno de los más caros del país, por lo que el personal tiene que viajar desde otras ciudades o condados o bien, tener más de un empleo para poder solventar sus gastos.

En la ciudad de Irvine hay más de 15,000 empresas registradas, convirtiéndola en sede de más de un tercio de las 500 empresas listadas por la revista FORTUNE (City of Irvine, 2015). Esta lista, la mayor consolidada del país, representa en sí misma dos tercios de las empresas más sobresalientes de los Estados Unidos en base a su relación con el producto interno bruto. Los principales empleadores de la ciudad son la Universidad de California en Irvine, el Distrito de Educación, *Blizzard Entertainment* (videojuegos), *Broadcom* (semiconductores), *Edward Lifesciences* (Innovaciones médicas), *Parker Hannifin* (ingenierías y tecnologías de movimiento y control), *Allergan* (industria farmacéutica) y *Verizon Wireless* (Innovación tecnológica en comunicación).

La migración en general presenta cada vez mayores complejidades. Los Estados Unidos, conocido como el país de las oportunidades, ahora parece más hostil y niega una condición que le es propia; el hecho que es una nación de inmigrantes. Durante el mes de febrero de 2018, el Servicio de Ciudadanía e Inmigración realizó un acto simbólico pero contundente: modificar la redacción correspondiente a su misión, omitiendo precisamente que los Estados Unidos sean una “nación de inmigrantes”. Originalmente su misión se leía:

“USCIS asegura la promesa de Estados Unidos como una nación de inmigrantes al proporcionar información precisa y útil a nuestros clientes, otorgar beneficios de inmigración y ciudadanía, promover una conciencia y comprensión de la ciudadanía, y garantizar la integridad de nuestro sistema de inmigración” (US Citizenship and Migration Services, 2018).

y actualmente:

“El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos, administra el sistema de inmigración legal de la nación, salvaguardando su integridad y promesa al adjudicar, de manera justa y eficiente, las peticiones de los beneficios de inmigración, mientras protege a los estadounidenses, a la seguridad de la nación y honra nuestros valores” (US Citizenship and Migration Services, 2018).

También se cambió la referencia de quienes solicitan sus servicios como consumidores, pues según explicó el director de *USCIS*, L. Francis Cissna, el trabajo que ellos realizan es muy complejo y jamás se debe comparar o describir en términos comerciales, en donde generalmente se busca la satisfacción al cliente. Al remover la palabra “cliente”, escribe Cissna, “es un recordatorio de que habremos de trabajar siempre a favor de los ciudadanos americanos” (US Citizenship and Migration Services, 2018).

Aún la migración calificada, la cual ha gozado de mayores privilegios, se ve amenazada bajo la posibilidad de que su admisión se realice a través de un sistema de puntajes, de una reducción a las cuotas numéricas y que se implementen nuevas restricciones para algunos tipos de visas o permisos laborales. Los profesionistas, y en particular aquellos en los campos *STEM*, aunque llevan una tendencia a ser cada vez más solicitados, igualmente tendrán que prepararse más y estar dispuestos a enfrentar procesos migratorios más largos o complejos.

La ciudad de Irvine se percibe como un lugar idóneo en cuanto al tema de la seguridad, el fomento a la educación y el empleo, en donde estos factores realmente tienen una relación directa con el desarrollo económico local, estatal y nacional. Para la migración calificada, esto se traduce además en oportunidades de desarrollo integral para familias completas, que perciben ventajas para la crianza de los hijos, excelente educación a todos los niveles, vastas alternativas de parques, áreas verdes y centros turísticos. Sin embargo, como toda urbe en crecimiento, también hay problemas y lo que para algunos son ventajas, para otros representan problemas o situaciones de vulnerabilidad.

La misma diversidad cultural que hace sentir cómodos a algunos inmigrantes en la ciudad, puede influir en que otros se sientan amenazados, y no sin razón. *Southern Poverty Law Center* (SPLC) ha creado la iniciativa “*Hate Map*” que desde 1990 publica un censo anual de los grupos de odio (*hate groups*) que operan en los Estados Unidos, definiendo como grupo de odio a aquellas organizaciones o colectivos que, con base en sus estatutos o principios oficiales, las declaraciones públicas de sus líderes o activistas, tienen creencias o prácticas que atacan o difaman a un grupo de personas, generalmente debido a sus características inmutables (Southern Poverty Law Center, 2018). De acuerdo a este mapa, se han ubicado 954 grupos de odio activos en los Estados Unidos, 75 de ellos se encuentran en California y casi la mitad, se ubican en el sureste de California. Uno de los grupos con presencia en Irvine es el que está en contra de los musulmanes.

Estas reflexiones son parte de la complejidad de un fenómeno que, si bien no es nuevo, se ha adaptado a nuevas exigencias. La migración calificada lleva sobre sus hombros, el peso de una responsabilidad asociada, a nivel macroeconómico, al desarrollo de naciones, pero es también claro que los migrantes toman decisiones personales, familiares, y que son estas decisiones las que van moldeando su experiencia migratoria cotidiana.

CAPÍTULO II. LA EXPERIENCIA MIGRATORIA CALIFICADA DESDE LA MIRADA FEMENINA

En el presente capítulo se aborda, de manera general, el tema de la migración femenina calificada, otorgando el contexto en el cual se inserta el presente estudio, que reúne y analiza las experiencias migratorias de un grupo de mujeres calificadas, en su calidad de acompañantes en los Estados Unidos.

Según el reporte sobre migración internacional de las Naciones Unidas, el número de migrantes internacionales en el mundo ha crecido rápidamente en los años recientes, alcanzando 259 millones en 2017, de los cuales, el 48 % corresponde a la migración femenina (United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division, 2017). Aunque en términos generales la migración de las mujeres se ha mantenido estable, ésta ha registrado incrementos en los últimos años. A principios de la década de los sesenta las mujeres representaban 47 % de la migración global, cifra que aumentó a casi 50% en 2015 (Dumont, John P., & Gilles, 2007).

Las mujeres viajan por múltiples razones, la más tradicional ha sido a través de rutas familiares, especialmente por reunificación, para contraer matrimonio o como acompañantes de migrantes calificados. Las migrantes femeninas han demostrado que también se desplazan con motivaciones de índole personal; ya sea asociadas a lograr una mayor autonomía y libertad, a buscar mejores oportunidades laborales, a la continuidad de sus estudios; huyendo de desastres naturales, de guerras, de violencia y de conflictos sociales, o bien, simplemente en busca de nuevas aventuras o expectativas amorosas (Mendoza, Staniscia, & Ortiz, 20016).

Por mucho tiempo, las mujeres no fueron el foco de atención de los estudios migratorios, más ahora su presencia en los mismos es innegable. La literatura de la migración calificada generalmente se abordaba desde el punto de vista del desarrollo de los migrantes principales, del país de origen al país de destino, prestando poca atención a sus acompañantes, también conocidos como “dependientes” en el contexto de la migración (Kofman, 2012; Kofman & Raghuram, 2009)

El aumento de las mujeres en los flujos migratorios y su inserción en el ámbito laboral en los países de destino, han sido los principales factores que originaron la introducción del término “feminización de la migración”. La vía de admisión más significativa de las migrantes femeninas en los países de destino, sigue siendo a través de las rutas familiares; (Kofman & Raghuram, 2009). A este tipo de desplazamiento se le categoriza, generalmente, como una migración social y, por lo tanto, se le separa de la migración económica; sin embargo, algunas mujeres que entran por estas vías, logran insertarse al ámbito laboral. La

relación entre el estatus de entrada y el grado de calificación que posee la mujer, no es muy clara, pues como migrantes familiares, no necesariamente se perciben como portadoras de habilidades que puedan ser valiosas para el mercado laboral (Kofman & Raghuram, 2009). Los estudios dan cuenta que las experiencias de la mujer, siguen subordinadas a relaciones patriarcales. Aun así, hay evidencia del incremento de la movilidad de mujeres calificadas en los mercados globales, y de los obstáculos que éstas encuentran a la hora de acceder al campo laboral, llevándolas a lo que se conoce como una descalificación posterior a la migración. Se concluye considerando a la migración como un evento que representa una coyuntura vital para los migrantes (Liversage, 2009), un periodo de transformación ante de la posibilidad de múltiples escenarios y alternativas que entran en juego moldeando, no solo la experiencia migratoria y su nivel de integración a la comunidad de destino, sino también la identidad del propio migrante.

2.1 La migración, en femenino

El incremento de las mujeres en los flujos migratorios ha sido una constante y no ha sido la excepción en los Estados Unidos, en donde el porcentaje de mujeres fue en incremento hasta 1970, para luego descender. La razón de esta tendencia se debió en parte a los cambios en el país de origen de la población migrante: mientras que los migrantes europeos representaban el 75 % de la población extranjera en el país en 1960, para el año 2000 eran solo el 16 %. Durante el mismo periodo, se registró un aumento en los migrantes procedentes de Asia (del 5 % al 26 %) y de América Latina (del 9 % al 44 %) en donde el porcentaje de mujeres correspondía a 52 % y 50 % respectivamente sobre el promedio total (Dumont, et al., 2007).

En 2012, se registraban 20.9 millones de mujeres inmigrantes viviendo en los Estados Unidos y, empezaban a sobrepasar ligeramente a sus contrapartes masculinos en las estadísticas (American Immigration Council, 2014). Su principal vía de entrada eran también las rutas familiares y casi la mitad de ellas, se habían naturalizado como ciudadanas americanas. México era el principal país de origen de las inmigrantes, representando el 26 % del total de esa población, seguido por China, Filipinas e India (American Immigration Council, 2014). Según los datos preliminares del año fiscal de 2018, se entregaron 211,641 visas por vías de reunificación familiar en los Estados Unidos, mientras que la cifra de visas otorgadas por la preferencia laboral fue de 27,345 (U.S. Department of State / Bureau of Consular Affairs, 2018)

A pesar de que la migración femenina no es algo nuevo, sí es relativamente más reciente su incorporación en los estudios sobre migración internacional. Por mucho tiempo el enfoque de la migración estuvo en el género masculino, pues el migrante en general se asumía como hombre, cabeza de un hogar, quien dejaba su comunidad de origen en busca de mejores oportunidades, principalmente en el plano laboral. Las mujeres entonces fueron invisibilizadas, pues se percibían como pasivas o incluso víctimas de

los procesos migratorios, dando por hecho que, al ser acompañantes de un migrante masculino, su papel se limitaba a las labores del hogar (Boyd & Grieco, 2003). El tema de la migración femenina se pasó por alto en la literatura por muchos años. Durante las décadas de los sesenta y principios de los setenta, la frase “los migrantes y sus familias” era un código para describir a los migrantes masculinos con sus esposas e hijos (Boyd & Grieco, 2003). Los estudios migratorios se centraban en las relaciones de producción, ignorando las estructuras patriarcales de esas relaciones y, considerando a la migración solo en términos políticos o económicos (Mollard & Umar, 2012; Kofman & Raghuram, 2009).

Hubo también quienes analizaban los roles establecidos en las sociedades en diferentes contextos, culturas y religiones, así como la exploración sobre la esfera pública y la esfera privada (Donato, Gabaccia, Holdaway, & Pessar, 2006). Los movimientos feministas de los años ochenta, trajeron a la luz los diferentes conflictos y facetas que enfrentaban las mujeres en un mundo cada vez más globalizado (Mollard & Umar, 2012). Aparecieron investigaciones que centraba su interés en las mujeres incorporadas a empleos de menor calificación, como el trabajo doméstico, la industrial sexual y más recientemente la relativa al cuidado (Kofman, 2012). En contraste con la migración denominada altamente calificada, cuyo campo de trabajo está asociado al conocimiento en áreas de ciencias y tecnologías, las cuales son predominantemente masculinas, se habló sobre el trabajo calificado “a secas” en industrias ocupadas mayormente por mujeres, tales como la educación, la salud y el trabajo social, que reciben salarios y prestaciones en general de menor valor (Kofman, 2012).

Así fue como el rol de la mujer como migrante principal vinculada directamente al sector productivo, fue recibiendo mayor interés en la literatura, especialmente cuando ésta se insertaba en sectores que por tradición realizaba el género masculino (CEPAL, 2008). Se estudió también el impacto que estas nuevas experiencias tenían dentro del núcleo familiar, que muchas veces se veía disperso, sobre todo cuando las mujeres dejaban atrás a sus hijos (Dumont, et al., 2007). Uno de los principales cuestionamientos durante este periodo, era si la migración representaba un cambio positivo para la mujer, “modernizándola” y emancipándola de sus valores y comportamientos tradicionales (Boyd & Grieco, 2003).

Además del término de feminización de la migración, el concepto de género apareció frecuentemente como una variable, antes no necesariamente considerada, que además de ser útil para las investigaciones cuantitativas y enfatizar la diferenciación de los roles entre el hombre y la mujer, desplegó un horizonte más amplio y complejo, en el cual los investigadores reconocen que se requieren teorías más elaboradas e interdisciplinarias, que incluyan la perspectiva de género como una construcción social y no solo como un referente al sexo (Boyd & Grieco, 2003). En este sentido, además de otorgar visibilidad a las mujeres migrantes, las investigaciones con perspectiva de género, se preocuparon en describir y analizar

la diversidad de sus traslados, las singularidades con respecto a los desplazamientos masculinos; se introdujo el concepto de “transnacionalismo”: un nuevo esquema interpretativo que asume la conformación de un espacio social, caracterizado por intensos vínculos que unen a los que se van, con los que se quedan; creando una estructura intangible de múltiples y nutridas redes de comunicación entre dos o más países (Ariza, 2007). De manera general, proliferan análisis de las representaciones sociales, la identidad, los códigos morales y lo relacionado a los sentimientos, haciendo que la investigación de la migración adquiera un corte más subjetivo y no solo el económico o político que había prevalecido (Ariza, 2007).

Otro cambio que se fue dando con la evolución de las teorías de migración, fue el reconocer que las razones por la que emigran las mujeres no necesariamente tienen que ver con factores económicos o laborales y, al incorporar a la familia como unidad, la mujer es participante activa en la decisión de emigrar y en el proceso migratorio, tanto en tránsito como una vez en la ciudad destino. La desventaja de las decisiones hechas en familia es que, aunque sean consensuadas, no necesariamente representan beneficios equitativos para cada uno de los integrantes, pues como unidades de producción, personas con diferentes actividades e intereses, pueden entrar en conflicto unos con otros (Boyd & Grieco, 2003).

2.2 *La intersección entre la migración calificada y la migración social*

Como se ha mencionado, el principal acceso de las mujeres a los países destino y en particular a los Estados Unidos, sigue siendo a través de las vías familiares. Hay dos grupos en la categoría de inmigrantes basados en la familia, que se autorizan en la ley de inmigración de los Estados Unidos (*Immigration and Nationality Act*). El primero corresponde a los familiares directos de los ciudadanos americanos como son los cónyuges, los hijos solteros menores de 21 años, los hijos, adoptados ya sea dentro o fuera del país y los padres del ciudadano quien debe tener, al menos, 21 años de edad. Este grupo tiene una cuota ilimitada y por lo mismo, los tiempos de espera muchas veces se prolongan, especialmente cuando corresponden a países que solicitan mayor demanda de este tipo de visas. El otro grupo es en base a preferencias familiares, las cuales sí tienen un límite numérico y corresponden a familiares con una relación más distante con un ciudadano americano. El mayor número de visas disponibles en esta categoría, es para su segunda preferencia, la cual incluye a los cónyuges e hijos (ya sea menores o mayores de 21 años y solteros) de los residentes permanentes; al menos el 77 % se otorgan a cónyuges e hijos menores de edad de residentes estadounidenses (U.S. Department of State / Bureau of Consular Affairs, 2018).

Estas categorías son tratadas como migración social, y por lo tanto no se vinculan directamente al desarrollo de los países de destino, sino que se perciben solo como receptoras de un bienestar, aunque se ha demostrado que, esta población también es parte activa en la economía y que dentro de esta corriente

hay mujeres calificadas que pueden o no, insertarse al ámbito productivo. (Kofman & Raghuram, 2009). Lo mismo sucede con quienes entran como dependientes de un migrante calificado, aun cuando éstos adquieren la residencia permanente; sus cónyuges e hijos siguen siendo percibidos de esta manera y no se repara en las calificaciones que éstos posean.

Una distinción que es pertinente hacer en el caso de la migración calificada femenina, es la que se da entre quienes ingresan al país destino para ejecutar labores de alta calificación (migración calificada) y aquellas mujeres con altos niveles de educación o calificación (migrantes calificadas), quienes muchas veces pueden estar desempleadas u ocupando trabajos de baja calificación después de su migración (Kofman, 2012). En el caso del grupo confirmado para este estudio, la migración calificada se vincula a los esposos, mientras que las mujeres, todas ellas migrantes calificadas, quedan en la sombra.

La tendencia global de la feminización de la migración, se une a otra que también ha caracterizado a la población en movimiento, que es el incremento en la selección de los migrantes altamente calificados (Lozano y Gandini, 2010). En el caso de la migración calificada son las mujeres las que tienden a migrar más fácilmente, sin embargo, estos dos temas no aparecen frecuentemente de manera conjunta debido, principalmente, a la falta de datos estadísticos, especialmente en los países europeos, porque cuando se trata de países con mayor tradición migratoria, hay un incremento en la cantidad de datos disponibles (Kofman & Raghuram, 2009). Hay que considerar también que la mayoría de datos, solo consideran las entradas realizadas de manera legal, por lo que quedarían fuera las personas calificadas que entraron de manera irregular y luego cambiaron su estatus migratorio (González-Ferrer, 2011). A pesar de estas limitaciones, se puede saber que la migración calificada femenina calificada, ha ido ganando terreno, En los Estados Unidos, por ejemplo, 26.6 % de migrantes calificados eran hombres en el año 2000, comparado con 25.6 % para las mujeres y, en algunos países europeos como el Reino Unido, Suiza, Italia y Grecia, las mujeres calificadas superan a sus contrapartes masculinas (Dumont, et al., 2007). Comparando la migración calificada entre hombres y mujeres, las mujeres son proporcionalmente más propensas a emigrar hacia los países pertenecientes a la Organización Económica para la Cooperación y el Desarrollo (OECD) (Dumont, et al., 2007). Durante la década de 2000 a 2010 el flujo de las mujeres migrantes con un alto nivel de escolaridad dentro de estos países se incrementó, al pasar de 8.8 millones a 16.3 millones, lo que representó un aumento de 85.3 %, mientras que los hombres, con ese mismo nivel de formación, lo hizo en 66.2 %, pasando de 9 millones en 2000 a 15 millones en 2010 (Ramírez-García & Tigau, 2017). Países como Australia y Canadá, reflejaban una proporción casi equitativa o ligeramente mayor. En 2007, entre los residentes que entraron a Canadá a través de todas las categorías de admisión el 13 % eran hombres con grado profesional, 6 % con maestría y 1 % con doctorado, mientras que las mujeres eran 16 % de profesional, 5 % con maestría y .08 % con doctorado (Kofman & Raghuram, 2009)

Según Kofman (2012), la literatura ha abordado poco el tema de las mujeres calificadas que emigran por razones familiares y que encuentran un sin número de obstáculos y dificultades para acceder al ámbito laboral en el país destino. También hay mucho desconocimiento en cuanto a las estrategias que utilizan para continuar desarrollando su carrera profesional e integrarse a sus nuevas comunidades y se subestima el papel que desempeña la mujer dentro del núcleo familiar y su impacto en lubricar la migración económica (Kofman, 2012).

En este contexto, la percepción de la migrante femenina se ha moldeado bajo esquemas hasta cierto punto rígidos, pues se tiende a centrar la atención en las mujeres que desempeñan trabajos de baja calificación o trabajos tradicionalmente realizados por mujeres como son los sectores de salud, educación y cuidados, o bien, a ignorar a aquellas que entran bajo rutas familiares. No obstante, estudios recientes han notado que cuando las mujeres calificadas emigran bajo estas vías, tienden a abandonar el mercado laboral, a renunciar al ejercicio de su carrera profesional o reorientarla, y dedicar más tiempo a las labores domésticas y el cuidado de los hijos, cuando los hay (Ortiz Guitart & Mendoza, 2007). Si bien, la migración comúnmente reduce las posibilidades de lo que las personas pueden hacer con sus calificaciones profesionales, pues presentan una cierta desventaja al no contar con todos los elementos que arropan a los nativos, (Liversage, 2009), se ha demostrado que, de manera generalizada, las mujeres migrantes sufren de un claro proceso de descalificación laboral.

2.3 *La mujer migrante (des)calificada*

Cuando se habla de calificación o descalificación, también hay que tomar en cuenta lo que se considera como una habilidad (*skill*) que es la unidad sobre la cual descansan estos conceptos. Al igual que el término de la migración calificada, tampoco hay un consenso entre los estudiosos cuando a habilidad se refiere. Lo que sí se sabe es que los diferentes niveles de habilidades, tienen grandes efectos, principalmente económicos, para los individuos, las industrias, las regiones y las naciones del mundo (Green, 2011) El término tiene varios significados, tales como habilidad, competencia, aptitud, o talento, y muchos sinónimos y traducciones imprecisas y, para Green (2011), quien analiza el concepto desde las perspectivas de la economía, las ciencias sociales y la psicología, las habilidades poseen tres factores clave: 1) Productividad: el uso de una habilidad genera valor, 2) Expandible: las habilidades pueden ser mejoradas mediante el entrenamiento y desarrollo y 3) Social: las habilidades son también construcciones sociales. Entonces, cuando ocurre la migración, las habilidades que posee el migrante también son sujetas al cambio, pueden generar o eliminar valor y pueden enfrentarse a cambios de paradigmas.

En los estudios empíricos, las habilidades son utilizadas por los investigadores como unidades relacionadas al grado de educación y a la ocupación, como se mencionó en el caso de la migración calificada.

Los discursos sobre la migración y el desarrollo, se han enfocado principalmente en codificar o generalizar formas del conocimiento y, considerar condicionantes de su utilización (Nowicka, 2014). Así, las líneas de investigación van desde cómo los migrantes construyen su noción de identidad, en relación a representaciones de su roles o estatus; a cómo los migrantes validan su capital social, hacen uso de sus pertenencias étnicas o raciales o cómo influye la validación de sus habilidades de un contexto a otro en sus experiencias migratorias (Nowicka, 2014). Es entonces cuando surgen conceptos relacionados directamente al uso de las habilidades en el contexto migratorio que, desde el punto de vista macroeconómico, se percibían en términos de pérdidas o ganancias, pero que desde el punto de vista de los migrantes, se traduce en la utilización o subutilización de sus habilidades (Lozano, Gandini, & Ramírez-García, 2015). Los términos mencionados en el capítulo anterior como desperdicio o fuga de cerebros (*brain waste, brain drain*) son empleados comúnmente de manera negativa ante esta situación.

A grandes rasgos, la descalificación (*deskilling*) se define como la situación en que los trabajadores ocupan posiciones laborales que no corresponden con sus niveles de calificación o experiencia previa (Mollard & Umar, 2012). Algunas aproximaciones se refieren a este proceso como una erosión de las habilidades, que ocurre cuando el migrante no hace uso de ellas por un tiempo prolongado, una “invisibilidad de ocupación” o desempleo; el perder el acceso a posiciones adquiridas previas a la migración, debido a la falta de reconocimiento de credenciales foráneas, es también considerado una descalificación (Marin de Avellan & Mollard, 2012). Todas estas concepciones relacionadas a la descalificación, son utilizadas en el presente estudio.

Las mujeres son especialmente afectadas cuando se habla en términos de descalificación. Un reporte elaborado para la Comisión Europea en 2008, reveló que las mujeres migrantes procedentes de países en vías de desarrollo están en mayor riesgo de ser desempleadas o de acceder a puestos de menor calificación que los hombres migrantes de las mismas regiones y que las mujeres nativas. Lo mismo ocurre con las mujeres que poseen estudios terciarios, quienes son dos veces más propensas a ocupar puestos de baja calificación que sus pares nacidas en la región. Los hombres migrantes tienen más dificultades en el ámbito laboral que las mujeres nativas, pero las mujeres migrantes tienen una doble desventaja por su estatus inmigrante y por ser mujeres (Marin de Avellan & Mollard, 2012). Globalmente, las mujeres tienden a ganar, en promedio, 16 % menos que los hombres en un trabajo equivalente y en países como Canadá y Los Estados Unidos, esta brecha es generalmente mayor (Kofman & Raghuram, 2009).

El fenómeno de la descalificación puede ser visto como una etapa de transición, equivalente al tiempo que le toma al migrante adaptarse al nuevo contexto en el país de acogida (Lozano, Gandini, &

Ramírez, 2015). Cuando los trabajadores quedan desempleados y entonces pierden algunas de sus habilidades, los efectos de ese desempleo temporal pueden persistir por mucho tiempo. La posibilidad de que la persona desempleada deje de serlo, es menor en la medida que aumenta el tiempo de su desempleo (Pissarides, 1992). En cuanto a la pérdida del reconocimiento de las credenciales obtenidas en el país de origen, Bauder (2003) argumenta que es una forma sistematizada de discriminación, en donde la devaluación de la educación previa de los migrantes y la exigencia a éstos de contar con experiencia en el país destino (en su caso de análisis, Canadá), excluye a los trabajadores migrantes de ciertos segmentos del mercado laboral, para conservar el estatus de los trabajadores nativos (Bauder, 2003)

Todas estas aproximaciones evidencian un fenómeno que tiene como resultado una importante pérdida de estatus socio-económico de los individuos que lo experimentan, quienes ya no son cotizados de igual manera en el mercado laboral, por lo tanto, manifiestan una serie consecuencias negativas en el plano económico y en el personal, impactando la psique y el bienestar en general del migrante (Cuban, 2012).

Estudios en todo el mundo han identificado barreras importantes que limitan la entrada de los trabajadores migrantes calificados al mercado laboral, más allá de los reconocimientos y validación de sus estudios realizados en un país extranjero. Algunas de ellas pueden ser la falta del dominio en el idioma local, así como la nula experiencia laboral en la comunidad de destino, el desconocimiento de códigos culturales y la escasez de redes sociales en ese país (Marin de Avellan & Mollard, 2012) (Ho, 2006). Se han destacado factores relacionados a la discriminación con base en la nacionalidad o etnia, cuestiones religiosas, edad y género. Estudios han concluido que, el simple hecho de migrar, representa una reducción del trabajo para las mujeres (Mollard & Umar, 2012). Contrario a la percepción general, las mujeres migrantes calificadas, encuentran muchos obstáculos para integrarse al ámbito laboral y continuar con el desarrollo de sus carreras profesionales. Algunos de ellos, que también se encuentran presentes en el grupo analizado en este estudio de caso, son:

Estatus de entrada como dependientes

Una de las principales causas asociadas a su descalificación, es el estatus de entrada bajo el cual, la mujer ingresa al país destino. Hay un obstáculo evidente en las políticas migratorias cuando una mujer entra a través de vías familiares, pues se le asigna el estatus de ser dependiente de un migrante masculino, lo que ocasiona una devaluación de sus cualidades como persona independiente (Mollard & Umar, 2012). Las también llamadas *trailing spouses* suelen limitarse al ámbito social y no al económico, y su identidad profesional es cancelada y sustituida a su vez por su estatus como residente temporal (Marin de Avellan & Mollard, 2012). Como resultado, esta población se ignora y sus derechos e identidad legal se limitan a cuestiones relativas a la migración y residencia vinculadas a sus esposos. Este hecho puede incluso,

mantener a las mujeres en situaciones de abuso de poder o violencia por parte de sus conyugues (Ariza, 2007). En algunas ocasiones, este estatus de dependiente, prohíbe el acceso al ámbito laboral en el país destino, como es el caso de las visas H4 o TD en los Estados Unidos, y aunque pudieran obtener un permiso para trabajar, éste dependerá completamente de los términos y condiciones de su empleador (Marin de Avellan & Mollard, 2012), lo cual no es una tarea sencilla de conseguir. Estas políticas migratorias no son equitativas y refuerzan relaciones patriarcales. (Boyd & Grieco, 2003). En ese sentido, se evidencia lo que anteriormente se comentó sobre la exclusión sistematizada al ámbito laboral de los migrantes (Bauder, 2003). En el caso de los migrantes que entran bajo el estatus de dependientes, se ha demostrado que independientemente del género, éstos experimentan una movilidad profesional mucho más lenta que los migrantes principales y, frecuentemente son incapaces de compensar esta desventaja a través del tiempo (Rastogi, 2018).

Estudios han revelado que cuando se trata de parejas migrantes, donde ambos trabajaban en sus países de origen, la carrera del esposo toma prioridad a la hora de migrar, pues más allá de roles o ideas preconcebidas, el hecho que el esposo se convierte el único proveedor maximiza las posibilidades de que, como pareja, traten de mantener ese trabajo o buscar mejorarlo, pues de éste depende la residencia temporal legal de la familia completa y su bienestar (Wei, 2011). Como resultado las mujeres se encuentran en la disyuntiva acerca de la conveniencia de buscar un empleo, ya sea de su profesión u en otra área, aunque no sea muy bien remunerado; de generar o no los gastos “innecesarios” que implican solicitar un permiso para laborar y ajustar los gastos familiares, o bien, invertir en educarse con el fin de incrementar sus capacidades en el país destino.

En este contexto, las mujeres con estatus de dependientes sufren de una desventaja acumulativa, en donde múltiples factores entran en juego a la hora de buscar la incorporación laboral (Rastogi, 2018). Cuando se compara la inserción laboral en mujeres cuya entrada al país de destino se dio a través de reunificación familiar, con aquellas que entraron como migrantes principales o como dependientes de un migrante calificado, se evidencia que los dos primeros grupos tienen mayor participación laboral que las mujeres que entraron como dependientes (González-Ferrer, 2011).

Labores domésticas y maternidad

Es una realidad que las mujeres calificadas que entran en calidad de esposas dependientes, tienden a tomar el rol de ama de casa, también llamado domesticación o feminización (Marin de Avellan & Mollard, 2012). Es innegable que las relaciones de género juegan un papel muy importante en la tensión que se da entre el trabajo productivo y el reproductivo. Como se mencionó anteriormente, las mujeres tienden a priorizar el éxito de la familia en conjunto, sobre su éxito personal en lo que respecta a su

desarrollo profesional (Rastogi, 2018). Las jerarquías patriarcales afectan a todas las mujeres en general y pueden ser una barrera importante específicamente para las mujeres migrantes, influenciando sus oportunidades de acceso al trabajo, el tipo de trabajo y salarios percibidos en comparación con sus contrapartes masculinas (Boyd & Grieco, 2003)

Aunque el asumir ciertos roles asociados al género pudiera haber sido negociado previo a la migración o incluso prevaleciera un sentimiento negativo al respecto, estas mujeres se sienten presionadas debido también a su falta de oferta laboral. Las mujeres experimentan un ascenso en los roles de la mujer como esposas y madres, y una consecuente reducción en sus roles como proveedoras económicas (Mollard & Umar, 2012), (Mendoza, Staniscia, & Ortiz, 20016). En el caso quienes además son madres, especialmente de niños pequeños, la situación suele complicarse, pues se incrementan las labores domésticas y de cuidado y, se adquiere una mayor responsabilidad de facilitar la integración de los hijos y de la familia en general en país destino. La infraestructura necesaria para apoyar a la mujer migrante en estas áreas, por ejemplo, en el cuidado de los niños, no es de fácil acceso pues, generalmente, se da prioridad a las mujeres que están en la fuerza productiva (Marin de Avellan & Mollard, 2012). Estudios han notado que cuando la mujer migrante calificada es quien está asociada a un trabajo en el país destino, y por consecuencia su pareja (varón) ingresa como dependiente de ésta, el trabajo doméstico generalmente no es asumido por el marido, sino que se delega en la contratación de un tercero (Roca, 2016).

Falta de redes sociales

El hecho de no contar en el país destino con comunidades de apoyo tales como familiares, compañeros de trabajo, amistades u otro tipo de pertenencia a grupos con las que sí se contaba en comunidades de origen, representa un obstáculo no solo para la integración laboral sino para la integración a la comunidad en general. Esa ayuda que antes de obtenía de manera casual o informal en los países de origen, ahora tiene que ser subcontratada en los países destino; muy recurrentes son los ejemplos del cuidado de los hijos, las labores domésticas, los trabajos manuales y reparaciones en general, en donde éstos tienen un costo elevado y largas listas de espera (Cardu, 2012). Otro factor es que las mujeres desconocen también sus derechos en el nuevo país, los referentes culturales, las formas de operar etc., y esto genera una falta de confianza tanto en ellas mismas como a la hora de solicitar ciertos servicios, en donde al no tener todos los recursos disponibles, desconfían de dejar a sus hijos bajo el cuidado de extraños, por ejemplo, así sea bajo la asistencia de profesionales serios (Mollard & Umar, 2012). La falta de conexiones sociales, también tiene un impacto negativo a la hora de buscar un trabajo, pues su red laboral, que normalmente es la que provee información sobre las oportunidades laborales, o facilitan las referencias laborales, no solo se encuentran en otro lado, sino que también está en riesgo de perderse por su falta de interacción.

Falta de dominio del idioma local

Un gran obstáculo para muchas migrantes es el idioma (Wei, 2011), en algunos casos puede ser por una carencia en su conocimiento, sin embargo, aunque se tengan ciertas referencias y niveles de comunicación en el idioma extranjero, a la hora de tratar de incorporarse plenamente a la comunidad destino, éste puede ser insuficiente. El desconocimiento de lenguaje cotidiano, códigos apropiados para cada ocasión o incluso preocupaciones en torno a las reacciones de otros debido a su acento o raza, van quitando la confianza que podrían tener. Muchas veces se carece de motivación para aprender o practicar el idioma al no tener actividades frecuentes con la comunidad o se tiende a encontrar apoyo en alguien que pueda servir de traductor (muchas veces tarea delegada a la pareja), o una comunidad vinculada a su país de origen. Ante el estrés que representa el no poder comunicarse como se desearía, muchas mujeres optan por pasar desapercibidas y hacerse “invisibles” (Mollard & Umar, 2012). En algunos estudios, a pesar de tener un buen nivel de inglés, las mujeres migrantes reportaron ser discriminadas por posibles empleadores debido a su acento. El nivel del éxito para integrarse económicamente al nuevo destino, está relacionado a la habilidad del migrante para comunicarse correctamente en el idioma local (Rastogi, 2018).

Habilidades no transferibles

La falta de reconocimiento de estudios realizados con anterioridad o la imposibilidad de transferir sus conocimientos o experiencia de origen a la comunidad destino, es una de las principales preocupaciones y frustraciones entre las mujeres migrantes calificadas (Cuban, 2012). Estudios manifiestan que, de manera general, las mujeres buscan reorientarse hacia diferentes horizontes (Ortiz Guitart & Mendoza, 2007). Sus expectativas previas a la migración distan mucho de lo que es la realidad y algunas de sus estrategias para compensar esta divergencia van, desde apoyarse en sus comunidades de origen, buscar relacionarse en trabajos de menor calificación, o tratar de continuar sus estudios, ya en su misma área de experiencia previa o en otra totalmente nueva (Ortiz Guitart & Mendoza, 2007). Esto último es especialmente pertinente en casos donde el uso de habilidades previas es imposible en el nuevo panorama debido a diferentes códigos y cánones, especialmente en profesiones vinculadas a la salud, a la legalidad o a temas regionales muy específicos (Cuban, 2012).

El cómo superan las mujeres migrantes calificadas estos obstáculos para integrarse a la vida laboral y a sus comunidades destino, es una interrogante que tienen algunos estudios cualitativos generalmente realizados en pequeñas escalas y en contextos muy específicos.

2.4 *El proceso migratorio: una coyuntura vital para las migrantes calificadas*

Cuando se piensa en la migración en el contexto micro de las decisiones personales, se consideran múltiples factores, pero poco se ponderan los efectos que esta transición tendrá en las diferentes áreas del migrante, incluyendo en su propia identidad. Boyd reconoce que las relaciones, los roles y jerarquías, influyen de manera distinta la experiencia migratoria de las mujeres con respecto a la de los hombres, en tres etapas generales: la previa a la migración, el traslado entre países y la etapa posterior a la migración (Boyd & Grieco, 2003).

En la etapa previa a la migración, el contexto familiar parece ser uno de los factores más decisivos ya que, por lo general, hay una subordinación de la mujer con respecto al hombre. La mujer debe estar consciente de su punto de partida tanto en el plano individual como en el familiar y social. Los factores individuales a considerar pueden ser su edad, etnia, origen, estado civil y reproductivo, su rol y posición en la familia, su educación, experiencia profesional y posición social. En el plano familiar se incluyen el tipo y composición de la familia, tamaño y estructura; mientras que, a nivel social, se pueden incluir las referencias culturales, normas sociales, valores y las razones por las que emigra y con quién. Se encuentran además las características propias de las estructuras de los países de origen y su contraste con la comunidad destino. Una vez que se ha tomado la decisión de migrar, algunas de las políticas de entrada en los países hacen una diferenciación entre migrantes calificados y acompañantes. Como lo hemos mencionado, el hecho de que muchas mujeres ingresen bajo estatus de dependientes, afectará la posibilidad para la mujer de integrarse plenamente a la comunidad destino en la etapa posterior de la migración (Boyd & Grieco, 2003).

Aunque estas etapas parecen ser claras cuando se visualizan conceptualmente, en su asimilación real pueden no serlo pues, aunque se tomen las decisiones y físicamente se haga el movimiento, en el plano mental o en la práctica cotidiana, la migración es un proceso más largo y complejo. La investigadora danesa Anika Liversage conceptualiza a la migración como una coyuntura vital (*vital conjuncture*) siguiendo la definición propuesta por Johnson-Hanks (Liversage, 2009). Es interesante abordar este concepto en el cual, la migración se considera como un proceso crítico con cierta temporalidad, en el cual entran en juego múltiples posibles futuros al mismo tiempo (Liversage, 2009). La misma autora señala que las migrantes calificadas piensan en principio que van a ser aceptadas en el nuevo contexto con sus mismas cualidades profesionales, meta que para muchas de ellas se vuelve difícil conseguir. Como consecuencia, ellas tienen que reconceptualizar no solamente sus acciones o planes, sino también sus identidades. Aunque la identidad no es el tema principal de este estudio, es un hecho que la experiencia migratoria revela y pone en juego

múltiples factores que, si bien ya estaban presentes antes de la migración, el fenómeno los enfatiza, afectando en diversas maneras a los agentes en movimiento.

Cuando los antropólogos estudian el curso de la vida de las personas, su construcción cultural y social, se enfocan en los acontecimientos que a su vez son facilitados por las instituciones que lo arropan. El nacimiento, la niñez, pubertad, juventud, madurez, vejez, muerte, son consideradas etapas de la vida. Sin embargo, hay otro tipo de eventos *vitales* que no necesariamente corresponden a una cronología, que no acontecen al mismo tiempo para todos (ni les suceden a todos) y que incluso pueden ser negociables, contestatarios, innovadores, inciertos o ambivalentes; el matrimonio, la maternidad o la migración son algunos de ellos (Johnson-Hanks, 2012). Johnson-Hanks propone entonces una unidad de análisis social basada en la aspiración, más que en el evento en sí, a la que llama coyuntura vital; “una zona de posibilidad que emerge en periodos específicos de una posible transformación en la vida o vidas de las personas” (Johnson-Hanks, 2012, p. 871). La palabra *coyuntura*, es tomada por esta autora de Bourdieu, quien emplea el término para expresar un periodo y condiciones relativamente cortos, que manifiestan una estructura social y que sirven de matriz para una acción social. La antropóloga enfatiza la expectativa y el futuro incierto implícito en ese momento preciso. *Vital*, lo retoma del término demográfico que se refiere a los eventos ocurridos a una persona que se relacionan con la salida o entrada de un estatus a otro, como la vida, muerte, el matrimonio o un cambio de residencia por ejemplo (Johnson-Hanks, 2012).

Pero ¿cuánto tiempo es necesario para decir que una coyuntura vital ha llegado a su término? En un texto escrito por Johnson-Hanks catorce años después de su primera aproximación a las coyunturas vitales, la autora explica que, en ciertos casos, la incertidumbre puede llegar a convertirse en una condición normal. Es posible que escale en la dimensión social; puede ser que una familia, una comunidad o todo un país se encuentren en una coyuntura, o bien, expandirse en términos temporales, en donde no lograr el futuro imaginado, no sea la excepción, sino que se convierta en un estado normal bajo el cual se mide la certeza (Johnson-Hanks, 2016).

Cuando las mujeres migrantes calificadas hablan sobre sus experiencias, como lo veremos en el siguiente capítulo con mayor detalle, es posible identificar estas coyunturas vitales, en donde el futuro es incierto, se tienen diferentes expectativas del resultado de un mismo evento y consciente o inconscientemente, se realizan acciones motivadas por estos futuros imaginados, enfrentándolos ya sea con esperanza, con temor o resignación. En las narrativas, se puede percibir no solo la preocupación o plan de acciones para responder a ese futuro, sino también las interrogantes acerca de la persona en que se convertirán en el futuro también.

Aunque en términos de análisis empírico, estas coyunturas vitales pueden ser unidades difíciles de analizar por su carácter subjetivo, pensar en las historias de vida incluyendo este concepto, permite reflexionar cómo el evento de la migración, afecta en otras áreas de la vida y cómo es interpretado por las mujeres migrantes calificadas; cómo se vincula su estatus migratorio con temas como la familia, la maternidad o el desarrollo profesional; qué estrategias son utilizadas para responder a este futuro incierto y qué sucede cuando el futuro les alcanza. De esta manera, partiendo de análisis de historias individuales, es posible esbozar un fenómeno social y sus consecuencias en las personas que lo experimentan.

Quizá uno de los avances más notorios en las concepciones y dinámicas actuales, ha sido la reconfiguración de las prácticas sociales a partir de la construcción desde una perspectiva de género, y la migración no ha quedado al margen. Sin embargo, en lo referente a la migración calificada, sigue existiendo un sesgo, pues se tiende a reiterar visiones masculinizadas del fenómeno, o no se ha dado suficiente importancia a las mujeres como protagonistas del mismo (Ramírez-García & Gandini, 2016). Esta tendencia se va aminorando en la medida que se toma consciencia y se van revelando distintas facetas de un fenómeno tan complejo como es el de la migración experimentada, como en este caso, por las mujeres calificadas. El tema de la mujer o lo femenino (y no necesariamente en cuestión de género) es una vertiente que también va ganando terreno en todas las áreas del conocimiento como resultado de una labor, realizada mayormente por mujeres, por cuestionar los roles tradicionales, así como reivindicar sus derechos básicos. La educación es una de las medidas mayormente utilizadas para hablar del empoderamiento femenino, aunque el obtenerla no necesariamente sea sinónimo de alcanzar esa emancipación. Esto se ve reflejado cuando se habla de migración calificada y migrantes calificados. Como se observó en este capítulo, esta distinción sigue categorizando a una parte de la población que, a pesar de ser calificada, no logra insertarse satisfactoriamente en los sectores de la producción, como es el caso de muchos de los acompañantes de migrantes calificados y en donde la proporción de mujeres es muy evidente. Como consecuencia, se manifiesta una descalificación posterior a la migración. La descalificación es un término que generalmente se utiliza cuando el migrante ocupa un trabajo para el cual, no requiere sus conocimientos o experiencias previas. Sin embargo, existen otras situaciones que también pueden identificarse como descalificación y que se mencionaron en este apartado, como la falta de reconocimiento de credenciales obtenidas en el país de origen, la erosión de las habilidades al no ser utilizadas por periodos largos, lo cual conduce a un desempleo o bien, a la etapa de transición que ocurre entre la llegada del migrante y su adaptación hasta lograr incorporarse al ámbito profesional. Muchos son los factores que obstaculizan lograr la inserción laboral de las mujeres calificadas en su calidad de acompañantes, si bien en este capítulo se mencionaron algunos de las más frecuentes, en el siguiente se retomarán y ampliarán para describir los casos particulares de las participantes en este estudio. Lo que sí se puede asegurar en base a los diversos estudios realizados,

es que la migración es un factor que afecta no solo la continuidad de una profesión, sino que pone en juego otras dimensiones de la vida que, muchas veces, no son concebidas previamente. En este sentido, el concepto de las coyunturas vitales aplicado por Liversage (2009) a los estudios migratorios, resulta pertinente en cuanto resalta una temporalidad específica que pone en tensión un futuro incierto y todas las posibilidades que pueden desprenderse del mismo y que resultan vitales para quien los experimenta. Como seres integrales, los migrantes no escapan de los efectos que la migración hace en sus personas y para quienes han tenido un enfoque dirigido al desarrollo profesional –como el caso de los migrantes calificados, el desarrollo óptimo de sus habilidades -o la falta del mismo- puede ser el catalizador que acelere (o postergue) una integración efectiva a las nuevas comunidades de destino.

CAPÍTULO III. ~~ENGINEER'S WIVES~~: MÁS QUE ESPOSAS

“Y cuando vamos con sus colegas a alguna actividad de su trabajo o simplemente a tomar unas cervezas, ellos son los chicos *cool*, y nosotras solo somos las esposas”
(Tania, conversación personal, 18 de junio de 2018).

¿Hay algo malo en ser esposa? O ¿por qué la identidad de esposa se asume como algo negativo? Y, además, ¿qué relevancia tiene ser la esposa de un ingeniero? Estas preguntas ni siquiera llegaron a formularse como parte de las entrevistas realizadas a las diez participantes del grupo que conforma el presente estudio pues, hasta cierto punto, estaban implícitas. En otro contexto, esto no hubiera sido un tema en el cual reparar, sin embargo, cuando la migración entra en escena, hasta las cosas cotidianas o que se asumen como parte natural de la vida, entran en tensión. En términos generales no hay nada de malo en ser la esposa o el esposo de alguien, mucho menos cuando es una unión de común acuerdo, basada en amor, valores compatibles, visiones de pareja, etc. Pero cuando tu identidad (legal en un principio) se reduce a ese estado civil, entonces es cuando el concepto de esposo(a) entra en conflicto. Esto es lo que sucede, con mucha frecuencia, a las personas calificadas que emprenden una migración internacional acompañando a sus parejas, quienes se integrarán a un trabajo calificado en un país extranjero. Al entrar al país de destino, en este caso los Estados Unidos, su identidad quedará ligada a la de su pareja, convirtiéndola en “dependiente” de la misma.

La cita arriba mencionada es de Tania, una de las mujeres entrevistadas que, como el resto del grupo, emigró hacia los Estados Unidos a raíz de una oferta laboral realizada a su esposo, quien es ingeniero de profesión. Cabe mencionar que todas las parejas de las entrevistadas, comparten el perfil de migrante calificado en los campos de las ciencias y las tecnologías y entonces, el ser la esposa de un ingeniero, parece llevar consigo un eslabón adicional. Esta es una percepción que se permea en el grupo y no sin razón, pues cada vez más, la demanda por este grupo de profesionistas aumenta, se flexibiliza y permite que familias completas se desplacen bajo la promesa de la maximización en los ingresos y el aumento en la calidad de vida tal y como se mencionó en el primer capítulo de este trabajo que destaca el perfil de los migrantes altamente calificados. Sin embargo, esta sobre valoración de los profesionistas en las áreas vinculadas a las ciencias y tecnologías, asociada al desarrollo económico de las naciones, se contrapone a lo devaluado que se considera, socialmente, el rol de ser esposa, de estar al cuidado de las necesidades de la familia; del trabajo no remunerado y por lo tanto aislado de la esfera productiva. Si bien estas tensiones no son nuevas ni en la sociedad, ni en los estudios migratorios, el hecho que las mujeres cada vez más tengan mayor acceso a la educación y busquen una autonomía, hace que sus aspiraciones y sus percepciones acerca de ellas mismas, sean también más complejas. Es por eso que, todas las participantes, reconocen que el ser mujeres

profesionistas, aumenta también la resistencia a identificarse con un solo rol, como el ser esposas. Pero más que ser esposas, lo que realmente preocupa a estas mujeres, es su condición de dependencia y por lo tanto de falta de autonomía, que todas dicen haber tenido en sus comunidades de origen. Así como se establece una jerarquía en los roles familiares, también se establece una jerarquía implícita de migrante altamente calificado vs migrante acompañante.

Estas tensiones dan inicio a ~~*Engineers' wives*~~; *Migración calificada internacional en Irvine, California. Las mujeres calificadas migrantes en su calidad de acompañantes*, análisis que busca evidenciar las experiencias de una población que tradicionalmente se ha dejado fuera de los estudios de migración internacional: las mujeres profesionistas en su calidad de acompañantes.

A pesar de que un gran número de migrantes calificadas femeninas dejan sus países de origen por motivos familiares, se conoce poco sobre sus experiencias migratorias, las dificultades que enfrentan al intentar acceder al ámbito laboral, así como las estrategias de integración que utilizan en los países de destino (Kofman, 2012). ~~*Engineer's wives*~~ ... busca contribuir a un mejor entendimiento de la migración femenina calificada asociada a estas vías familiares, destacar su participación tanto en la decisión de emigrar, como en las percepciones que ellas tienen acerca de sus experiencias migratorias y el impacto de ésta, reflejado en los diversos dominios de la vida. Se analizan las vías que utilizan las participantes para buscar integrarse a la sociedad de destino, evidenciando la diferenciación que las políticas migratorias estadounidenses imponen a este sector de la población.

En esa sección se retoma el concepto de descalificación, definido en el capítulo anterior, que contempla no solo el obtener un empleo menos retador o que no requiera los conocimientos o habilidades que el migrante posee, sino la descalificación asociada al desempleo, a la falta de uso de las habilidades por periodos prolongados y a la falta de reconocimiento de títulos o credenciales obtenidas en las sociedades de origen, que están presentes dentro del grupo (cita). De igual manera se enfatiza en las dificultades a las que esta población se enfrenta a la hora de buscar acceder al ámbito laboral, especificando los casos particulares detectados, así como algunas de las estrategias que utilizan para integrarse a la nueva sociedad.

3.1 Algunos aspectos metodológicos del presente estudio

El estudio de campo se llevó a cabo en la ciudad de Irvine, California, durante el verano de 2018. Se realizaron entrevistas semiestructuradas a un conjunto de diez personas y se llevó a cabo un grupo de enfoque en el que participaron cuatro de ellas. El común denominador del grupo es la experiencia de una migración internacional detonada a partir de la oferta laboral realizada a sus parejas. Todos los participantes están en una relación matrimonial tradicional (heterosexual) y sus parejas ejercen profesionalmente dentro

del campo de las Ciencias y Tecnologías, perfil que fue descrito en el primer capítulo de este estudio. Nueve participantes del grupo son mujeres y solo uno es hombre, quien fue incluido para tener un punto de contrastación y referencia, ya que experimenta una situación similar al resto de las participantes, pero con una situación atípica, en tanto es la mujer la que detona el movimiento migratorio y el hombre quien la sigue. En esta sección se hablará de manera general en femenino, ya que el estudio se enfoca en las mujeres, pero no por esto se omite la experiencia del participante masculino.

A nivel metodológico cabe señalar que esta investigación surge a partir de mi experiencia personal. En el otoño de 2013 mi esposo, quien es ingeniero en sistemas, recibió una oferta para trabajar temporalmente en la ciudad de Irvine, California. Lo que originalmente sería un proyecto de tres meses de duración como consultor externo, se convirtió en una oferta laboral de largo plazo. Fue entonces que, como familia, decidimos emigrar lo que implicó, entre otras cosas, que yo renunciara al trabajo de tiempo completo que entonces ejercía en la ciudad de Monterrey, N.L. México. Al llegar a Irvine yo experimenté, sin estar familiarizada en ese momento con las dinámicas migratorias, lo que implica ser acompañante de un migrante calificado siendo yo misma también calificada. Esta situación trajo nuevos retos y muchas interrogantes en mí, y aún más, cuando me percaté que mi caso no era aislado o poco frecuente en la localidad pues, muchas de las mujeres que empecé a conocer estaban en la misma situación. Esto me llevó a tener un interés genuino en tratar de comprender este fenómeno e iniciar de esta manera, mis estudios en migración internacional.

Sabiendo de la importancia de la recolección de datos de primera mano, de lo que las entrevistas “cara a cara” pueden revelar y de la oportunidad de que las historias de las mujeres migrantes calificadas se den a conocer, consideré que las entrevistas y el grupo de enfoque eran las técnicas de recolección de información más adecuadas para mi propósito.

En las investigaciones cualitativas, el punto de vista y la jerarquía del entrevistador con respecto a sus entrevistados ha sido un tema de estudio, determinando si el entrevistador está “dentro” (*insider*) o “fuera” (*outsider*) del grupo a estudiar. El investigador que está dentro se puede definir como alguien que comparte características particulares con el grupo que estudia, ya sea de etnia, raza o religión, por ejemplo. Otros autores establecen que, además de las características antes mencionadas, un investigador que está dentro, es simplemente alguien que es parte del grupo que estudia, mientras el entrevistador que está fuera, no tiene las mismas características del grupo (Saidin & Aizan, 2016). En mi caso, hacer las entrevistas yo misma (desde adentro), era la opción más natural. Como comentan Saidin & Khaliza (2016), el ser un entrevistador que pertenece al grupo que estudia, otorga muchas ventajas, pero puede representar un reto para no sesgar o influenciar la recolección e interpretación de los datos.

Una de las principales ventajas de esta dinámica fue obtener un fácil acceso a la población de estudio. El grupo se fue conformando de una manera muy orgánica. De las diez personas entrevistadas, tres de ellas fueron mis compañeras de clase en un club de conversación de inglés como segunda lengua y, en donde la presencia de mujeres que habían llegado a través de esta vía, era predominante. Cuatro más son parejas de ingenieros que laboran en la misma empresa que mi esposo; a otras dos las conocí en un parque del vecindario y, una última, llegó a vivir justo frente a mi casa. La razón por la que todas estas mujeres llegaron a Irvine es la misma: la reubicación laboral de sus esposos ingenieros. Sé que, si hubiera sido el propósito de la investigación incorporar muchos más casos, no sería difícil encontrar personas con este mismo perfil pues, todas las participantes, mencionaron conocer a otras mujeres en la misma situación (aunque no todas vivían específicamente en Irvine o sus parejas abarcaban otras profesiones).

Otra de las ventajas de ser de un perfil similar al grupo de estudio, fue la apertura y la confianza que mostraron los participantes. El único que se mostró un poco más cauteloso y reticente en un principio fue el participante varón, pero una vez en la entrevista, la dinámica fue muy amena y fluida como con el resto de las participantes. El hecho que se identificaran en alguna forma conmigo, las hacía sentir menos vulnerables. Algunas de ellas no habían tenido la oportunidad de conversar a detalle con alguien más sobre esta situación entonces, sin necesidad de que yo interviniera demasiado, ellas me contaban detalles de su vida y me compartían sentimientos muy profundos. La mayoría me agradecía el tiempo de escucha y mi interés en sus experiencias, cuando en realidad yo era la más retribuida. En algunas ocasiones se puede decir que durante la entrevista se experimentó lo que Bourdieu consideró como un ejercicio espiritual, en el sentido que éste apunta a obtener, “mediante el olvido de sí mismo, una verdadera conversión de la mirada que dirigimos a otros en las circunstancias corrientes de la vida” (Bourdieu, 1999).

Las entrevistas tuvieron una duración promedio de una hora, mientras que el grupo de enfoque fue de dos a tres horas. Todas las entrevistas fueron grabadas en audio bajo su consentimiento, a pesar de que no hubo una autorización por escrito, todos los participantes aceptaron esta condición. En algunos casos me pidieron no grabar algunas de sus experiencias, pero de cualquier manera las compartieron, confiando en mi discreción y en el buen uso de la información e incluso, cuando se realizó el grupo de enfoque, fue muy fácil romper el hielo e iniciar una cálida y nutrida conversación entre las asistentes. Todos los nombres de los participantes fueron cambiados como protección a sus identidades.

Se puede argumentar que un investigador que es parte del grupo, puede ser influenciado por su historia personal y afectar los resultados restando objetividad a los mismos (Saidin & Aizan, 2016). En este caso, la distancia entre el momento en que llegué a la ciudad y en el que hice las entrevistas (más de cuatro años), me dio la oportunidad de reflexionar *a priori* y ser más imparcial a la hora de la recolección y análisis

de los datos, pues mis sentimientos (e incluso yo misma) son diferentes ahora, con respecto al momento de mi llegada. El hecho también de que mi estatus migratorio haya evolucionado de la visa de dependiente, a ser residente permanente, me da una posición más ecuánime. No todo lo que yo asumía en un principio con respecto a las migrantes calificadas como acompañantes, concordaba con las experiencias compartidas de las participantes, por lo que considero que se logró obtener una visión objetiva del fenómeno, no sesgadas por algunas de mis preconcepciones previas, permitiendo dar cuenta de la diversidad contenida en el fenómeno de estudio. Aunque podía identificarme como parte del grupo como pareja profesionalista de un migrante calificado de las áreas de la ciencia y tecnología, el hecho de contar con una pluralidad de países de origen, etnias y religiones, me colocaba en una posición relativamente ajena en algunos casos, en donde las circunstancias personales de las participantes, eran muy diferentes a mi experiencia personal.

Las entrevistas se realizaron en el idioma inglés, a excepción de los 2 participantes de origen mexicano, las cuales fueron en español. La mayoría de los participantes hablan fluidamente el inglés, solo una de ellas expresó que no logró comunicarse como ella hubiera deseado, debido a las limitantes del idioma. Las traducciones de los comentarios de los participantes aquí incluidos fueron realizadas por mí. Hubo un caso en el que considero que es posible que la participante no haya profundizado suficiente en algunas de sus emociones o experiencias debido, a la relación laboral que comparten nuestros esposos.

En las entrevistas se abordaron cuatro dimensiones principales en sus etapas pre y post migración; el ámbito familiar, la educación, su experiencia profesional y la experiencia migratoria en sí. Se incluyeron aspectos referentes a su integración en la comunidad destino y su prospección tanto en Irvine, así como la posibilidad de retorno o de una siguiente migración.

Durante el grupo de enfoque, el cual se llevó a cabo de manera casual con cuatro de las participantes, la conversación se centró, por un lado, en compartir sus experiencias profesionales en sus lugares de origen, así como algunas opciones que se estaban explorando en la ciudad, tanto a nivel de voluntariados como educativo, principalmente en el caso de dos de las profesionalistas del área médica, que trataban de compartir y comparar sus investigaciones en cuanto a validaciones y certificaciones de sus credenciales. Otro segmento de la conversación, estuvo dedicado a las reflexiones, recomendaciones y dudas en general sobre la vida como inmigrantes y en generalidades sobre las ocupaciones y el estilo de vida que ahora cada una de ellas, y sus familias tienen en Irvine, en comparación con sus ciudades de origen. Algunos otros temas fueron de índole cultural, geográfico o gastronómico referente a los países de origen.

3.2 La maleta es una misma: rasgos generales del grupo de estudio

En el grupo hay representantes de seis países: Canadá, Hong Kong, México, Pakistán, Serbia y Ucrania. Cabe destacar que no todos los países de origen pertenecen al grupo de los países en vías de desarrollo y

que la migración se da en otras direcciones además de la tradicional Sur a Norte. La edad promedio de los participantes es de 36 años, diez años más en relación con la población nativa y cinco menos que el promedio de los extranjeros en la zona (Data USA, 2018). Cuentan con una media de cinco años de residencia en Irvine. A excepción de una de ellas, para todas es la primera vez que dejan su país de origen y solamente tres de las mujeres habían vivido en otra ciudad de los Estados Unidos antes de llegar a Irvine. Hay dos mujeres sin hijos y el resto tienen de uno a dos. La mayoría de ellas ingresaron al país con visas de dependientes; cinco con la visa H4, es decir, la visa que se otorga como dependiente de un trabajador temporal calificado, otro con la visa L-2 (dependiente de L-1, transferencia de la misma empresa) y una con la visa T-D (dependiente de T-N, Tratado de Libre Comercio de América del Norte). Dos entraron con la visa de turista y una con residencia permanente como parte del programa de diversidad. Muchas han cambiado de estatus migratorio y al momento de las entrevistas, siete de ellas han obtenido la residencia permanente o *green card*.

En todos los casos se trata de personas que poseen educación terciaria contando, en promedio, con seis años y medio de estudio realizados completamente en sus países de origen. De igual manera, todas cuentan con amplia experiencia laboral previa a su migración. Entre las profesiones ejercidas dentro del grupo, tres corresponden al área de especialidades médicas, tres son en áreas administrativas, tres son del campo de las ciencias y las tecnologías, y una del área de las artes (Ver Tabla 2).

En el momento de las entrevistas, solo una de las mujeres había logrado insertarse al ámbito laboral, en un trabajo de menor calificación al que solía hacer en su comunidad de origen y, dos mujeres más estaban en planes de abandonar la ciudad y el país; una siguiendo la ruta laboral de su esposo hacia el norte del estado de California y la otra re-emigrando a un país europeo con la esperanza de lograr integrarse al ámbito laboral con mayor facilidad.

TABLA 2. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS SELECCIONADOS DE LOS PARTICIPANTES

NOMBRE	PAÍS DE ORIGEN	EDAD	HIJOS	AÑOS RESIDENCIA	ESTATUS MIGRATORIO DE ENTRADA	ESTATUS MIGRATORIO AL MOMENTO DE LA ENTREVISTA	FORMACIÓN PROFESIONAL
Magdalena	Canadá	35	1	6	Visa H-4	Residente permanente	PhD Pianista
Karla*	Hong Kong	36	2	5	Visa Turista	Residente permanente	Finanzas con maestría en mercadotecnia
Sally*	México	36	0	3	Visa Turista	Visa H-4	Médico pediatra con estudios en cuidados paliativos

NOMBRE	PAÍS DE ORIGEN	EDAD	HIJOS	AÑOS RESIDENCIA	ESTATUS MIGRATORIO DE ENTRADA	ESTATUS MIGRATORIO AL MOMENTO DE LA ENTREVISTA	FORMACIÓN PROFESIONAL
Horacio	México	36	1	2	Visa L-2	Visa H-4	Médico con especialidad en nutrición clínica
Hadassa	Pakistán	39	1	4	Visa H-4	Residente permanente	Maestría en Economía
Mercedes	Pakistán	35	2	8	Visa H-4	Residente permanente	Maestría en Finanzas
Sara	Pakistán-Canadá	35	2	8 (6 meses de residir en Irvine)	Visa T-D	Residente permanente	Bióloga con inmersión en idioma francés
Teresa	Serbia	40	2	4	Programa Visa de Diversidad	Residente permanente	Ingeniera civil con maestría en ingeniería estructural
Tania*	Ucrania	32	0	3	Visa H-4	Visa H-4	Maestría en Física - Matemática
Esther*	Ucrania	41	2	6	Visa H-4	Residente permanente	Médico especialista en cardiología

Fuente: Elaboración propia con base en una selección de los datos recabados en las entrevistas.

Nota: Todos los nombres son ficticios

* Participantes en el grupo de enfoque

Sí, acepto. Así como dieron su consentimiento a la hora de unirse a sus parejas en matrimonio, todas las participantes aceptaron el reto de migrar con ellos de manera voluntaria. Si bien mayoría de las mujeres y sus parejas no estaban buscando activamente la migración y todas reconocen que, en términos generales, tenían una buena situación en sus lugares de origen, la opción de emigrar había estado latente. La participación activa en la experiencia migratoria es evidente, aunque a diferentes grados, en todas las mujeres que conforman este estudio; desde la toma de decisión y planeación de la migración, hasta una vez en el país destino. Igualmente, todas valoraron, a distintos niveles y con diversas variables, las ventajas y desventajas que les traería la migración. Todas expresaron su preferencia a la opción de migrar con sus parejas, en comparación a otros arreglos familiares como la separación temporal de la familia, aunque en algunos casos sí hubo una separación temporal con duración de entre dos y seis meses; solo una de ellas estuvo 18 meses separada de su esposo debido a trámites migratorios, aunque durante ese tiempo estuvieron juntos en intervalos de periodos cortos. La decisión de mantener unida a la familia es frecuente en estos casos, como han dado cuenta otros estudios similares (Ortiz & Mendoza, 2017; Wei, 2011).

Al momento de la toma de decisiones, pocas mujeres se consideraron en desventaja ante sus maridos, aunque luego de la migración, se percataron de lo que sostienen varios autores en relación a que

las decisiones en familia no necesariamente favorecen a todos los miembros de la misma manera, pues cada uno tienen intereses diversos (Marin de Avellan & Mollard, 2012). Todas las participantes estaban conscientes de que tendrían que suspender el ejercicio de su profesión por un momento no determinado; ya fuera debido al estatus bajo el cual estaban ingresando y dentro del cual no les era permitido trabajar legalmente, por la naturaleza de sus profesiones, por su composición familiar o el momento particular de sus vidas, pero, aun así, decidieron emprender la migración. Más adelante se explicarán algunas de esas circunstancias con mayor detalle.

Buena parte de las mujeres aceptó la movilidad como una nueva aventura o como una buena oportunidad, no solo con respecto a los beneficios profesionales para su esposo y para la familia en general, sino para ellas “descansar” de rutinas ajetredeadas o trabajos no del todo satisfactorios, de situaciones estresantes en sus comunidades de origen, y para la mayoría de las mujeres con hijos(as) pequeños(as), la posibilidad de dedicarle más tiempo a ellos(as). Sin embargo, la oferta laboral realizada a sus esposos en los Estados Unidos es el factor que detona la decisión de migrar, pero no se puede decir que es el único componente que explica la migración, pues la migración no se motiva exclusivamente por causales salariales o de promoción laboral, ya que las decisiones no responden a principios igualitarios ni completamente simétricos, ni tienen el mismo peso relativo los salarios de ambos miembros de la pareja (Ortiz & Mendoza, 2017). Esto es evidente en la distinción de estatus y roles que los diferentes miembros de una misma familia adquirirían en el país destino, los cuales eran conocidos de antemano por ellos.

Aunque para muchas de ellas los Estados Unidos no eran su primera opción como país destino, reconocen que su calidad de vida es mejor con respecto a sus lugares de origen. Todas dejan ver las situaciones de sus países con las que no estaban conformes y que finalmente fueron factores de expulsión, tales como, la inseguridad, la inestabilidad económica y política, el detrimento en la calidad de la educación, los altos niveles de corrupción, violencia y desempleo. En contraste, veían en los Estados Unidos un país con mayores oportunidades de adquirir una estabilidad financiera, acceso a mejores niveles de educación para sus hijos, una vida con mayor tranquilidad, paz o seguridad.

Principales vías de ingreso a los Estados Unidos

Una de las premisas principales de este estudio asumía que todas las mujeres entrevistadas habían ingresado a los Estados Unidos a través de vías familiares, principalmente como dependientes de un migrante calificado. Si bien, para siete de ellas ese fue el caso, hubo otros escenarios.

En el primer capítulo de este trabajo se describieron los tipos de visas por las cuales los trabajadores acceden a los Estados Unidos de manera legal; las conocidas como visas de No Inmigrantes, dentro de las

cuales se encuentran las visas H-1B, T-N o L-1 con sus respectivas visas para los familiares que los acompañan (visa H-4, T-D y L-2). Pero hay además otro tipo de visas pensadas para atraer directamente cierto tipo migración. La Ley de Inmigración de 1990, estableció el Programa de Visa de Diversidad (DV por sus siglas en inglés) diseñado para atraer a población procedente de países con los más bajos niveles de inmigración en los Estados Unidos en los cinco años previos a cada año fiscal. Desde 1995, cada año hay 55,000 visas de inmigrantes disponibles a través de lotería, es decir, seleccionando al azar a quienes serán los beneficiarios. El registro para este tipo de visas no tiene costo alguno para el solicitante, pero éste debe cumplir con ciertos requisitos, entre los que destaca la educación y/o experiencia laboral (US Department of State / Bureau of Consular Affairs, 2018). Aunque en el título se habla de visas, los beneficiarios (y sus familiares directos) reciben, en realidad, la residencia legal permanente.

Este fue el caso de Teresa, procedente de Serbia. Su esposo y ella hablaban de la posibilidad de abandonar su país, en donde la situación cada vez era más complicada en los aspectos sociales y económicos. Tanto ella como su pareja son ingenieros de profesión y ambos ejercían en el país de origen, aunque reconoce que sus salarios eran muy bajos, estaban en un contexto con un índice de desempleo cada vez más alto y con un fuerte deterioro en el sistema educativo. No tenían posibilidad de adquirir una casa y aunque estaban hasta cierto punto estables, les preocupaba el futuro de su hija, en ese entonces de dos años de edad. Aunque pensaban en la posibilidad de emigrar, esta decisión no era un tema urgente a atender, se expresaba más bien como un deseo o posibilidad a mediano o largo plazo. Los Estados Unidos tampoco era una su primera opción, sin embargo, al enterarse -por medio de unos amigos- de que su país estaba incluido en el Programa de Diversidad, decidieron probar suerte, pensando en las pocas posibilidades que, según ellos, tendrían de salir beneficiados. Su esposo entonces aplicó y para su sorpresa, fueron parte de los 51,018 migrantes que resultaron aprobados a través de ese programa en 2014, año en que emigraron, cifra que, por cierto, ha sido la más alta en los últimos cinco años (US Department of State / Bureau of Consular Affairs , Fiscal Years 2013-2017).

Otra vía de entrada para dos de las participantes fue a través de la visa de turistas. Karla, una economista con maestría en mercadotecnia, es la esposa de un residente de los Estados Unidos quien, a pesar de no vivir en este país, recibió la residencia a través de vías familiares por medio de sus padres, quienes habían emigrado con anterioridad. Cuando llegaron a los Estados Unidos procedentes de Hong Kong, ella entró con visa de turista, pues su esposo estaba desempleado. Al salir del país en una ocasión con el objetivo de intentar reingresar y renovar su permiso de estadía, el servicio de inmigración estadounidense se percató de su entrada como turista y de los largos periodos que pasaba en el país. Luego de ser cuestionada, lo que permitió que no fuera deportada en ese momento, fue que ella ya tenía planeado un viaje a su país y afortunadamente portaba consigo la reservación del boleto de avión que confirmaba ese

plan. Karla reconoce que no tenía conocimiento de que estaba infringiendo la ley, pues asumía que al ser esposa de un residente, podría obtener ciertos beneficios, como el que se le permitieran estadías más prolongadas dentro del país. Se sintió muy afortunada de no haber sido deportada, aunque, debido a este incidente, ella tuvo que regresar por algunos meses a su país y, luego de ser asesorada legalmente, ingresar nuevamente a los Estados Unidos bajo un estatus de estudiante, que le permitiera luego cambiar a una visa H-4, pues su esposo ya se encontraba laborando.

Sally, una pediatra especialista en cuidados paliativos, también entró a los Estados Unidos con visa de turista, acompañando a su pareja. Como al momento de su migración aún no estaban casados, ella no podía apelar a una visa de dependiente. Al momento también de ser cuestionada por el servicio de inmigración, ella apeló al trámite de matrimonio en el que se encontraba, así que una vez formalizada su relación, hicieron el respectivo cambio de estatus y reingresó con una visa de dependiente.

Lo interesante en los casos de Karla y Sally, es que la visa de turista no se asocia generalmente con la migración calificada sino, más bien, con una migración no calificada: de personas que tienen un ingreso al territorio de manera regular y que pueden entrar y salir bajo ese estatus temporal (que no habilita para residir ni trabajar) o bien, dejar vencer dicho permiso y devenir en migración irregular. Estos casos evidenciaron que hay migrantes calificados que también utilizan este tipo de visa como una vía de ingreso.

Tanto el esposo de Karla de Hong Kong, como el de Teresa, de Serbia, llegaron a los Estados Unidos sin trabajo, sin ofertas laborales en puerta, y sin recomendaciones previas y, en ambos casos, ellos pudieron integrarse a la fuerza laboral en un periodo menor a los tres meses, pero ¿qué pasó con ellas?

Cuando las migrantes calificadas y sus familias llegan a los Estados Unidos, no son muchas sus posesiones, aunque a diferencia de otros perfiles de migrantes, ellas gozan de ciertos recursos disponibles que las ubican en una posición privilegiada. Sin embargo, no las exime de los cambios que han de experimentar y de los obstáculos que, como muchos migrantes, tendrán a la hora de integrarse a la comunidad de destino. Llegan confiando en lo que son o en lo que, hasta ese punto, creían que eran. El equipaje que llevan son ellas mismas y sus habilidades, con las que esperan hacer frente al futuro por el que han apostado.

3.3 Reubicación y reconstrucción: principales impactos de la migración

La migración es un fenómeno complejo que afecta a cada persona de una manera diferente debido entre otros a sus personalidades y circunstancias particulares, sin embargo, todos los participantes expresaron, con certeza, dos aspectos esenciales derivados de la experiencia migratoria: por un lado, toman conciencia de ser alguien diferente al que eran antes de la migración. Si bien todos, como seres humanos, estamos en

constante transformación, el fenómeno migratorio incide directamente en las personalidades e identidades de las personas en movimiento, creando un espacio de reconstrucción personal a partir de la reubicación espacial. Por otra parte, todos se consideran incapaces de realizar un trabajo igual o similar al que ejercían en sus comunidades de origen. Esto es especialmente de interés en el contexto de los migrantes calificados, pues al ser personas con una orientación profesional clara, parte de la migración se concibe desde la perspectiva del mejoramiento de la calidad de vida, asociada al ejercicio profesional en un ámbito de mayor rentabilidad. Durante las entrevistas, no hubo una pregunta directa asociada a cuestionar su capacidad de ejercer su profesión en los Estados Unidos, sin embargo, este tema estuvo permeando todas las conversaciones, y a pesar de que, al momento de la entrevista, ocho de las diez participantes contaban con la posibilidad legal de ostentar un empleo, solo una de ellas lo tenía, y como se mencionó anteriormente, es un trabajo de menor calificación al que tenía previo a la migración. Las integrantes de este grupo de estudio, provienen de familias educadas, en donde este atributo es altamente valorado. Todas reconocen su formación y ejercicio profesional como algo muy importante en sus vidas, inherente a su identidad y resultado de una preparación de largo plazo. Por estas razones, todas dan cuenta de la frustración que experimentan al no poder darle continuidad a sus carreras en los tiempos deseados o, la lucha que les significa el tener que renunciar a ella.

Por lo tanto, es evidente que existe un fenómeno de descalificación entre todos los participantes, detonado a partir de su experiencia migratoria, y que los hace desconfiar de sus propias habilidades. Teniendo presente el concepto del fenómeno abordado en el capítulo anterior y que abarca, no solo la inserción en puestos de baja calificación o la falta de reconocimiento de credenciales previas, sino también la erosión de las habilidades por falta de uso durante periodos prolongados derivado de un desempleo, (independientemente si éste es voluntario o no), a continuación, se mencionarán las principales causas identificadas asociadas a la descalificación en la presente muestra.

Descalificación asociada al estatus de entrada.

Una de las barreras que impide la inserción laboral de los migrantes calificados tiene su origen en el estatus bajo el cual ingresan a los Estados Unidos, como es el caso de los migrantes en su calidad de “dependientes”. Como se menciona en el capítulo anterior, este estatus no considera -administrativamente- que los acompañantes de un migrante calificado sean a su vez, poseedores de habilidades que puedan ser útiles al país destino. Aunque el migrante sigue portando sus conocimientos y experiencias, el hecho de que no se le permita ingresar legalmente a las áreas productivas, conlleva una discriminación y una descalificación de su personalidad autónoma. Siete de los diez participantes entraron al país en calidad de “dependientes”, seis de ellos, sin derecho legal a obtener trabajo. Posteriormente, dos participantes más

cambiaron su estatus migratorio a visas H-4. Al final, nueve participantes se identificaron legalmente con el estatus de dependiente. Al recordar ese periodo de sus vidas, todas recapitulan la frustración e impotencia experimentadas ante este suceso y muchas de ellas lo consideran muy importante a la hora de moldear su experiencia migratoria y del impacto –mayormente negativo- que posteriormente experimentaron. Al suprimir su identidad como independiente, y quedar vinculados legalmente a la identidad de sus esposos como proveedores, experimentan una pérdida no solo en términos legales o económicos, sino también social y psicológico, que influye en la percepción que ellas mismas tienen de sí y de sus habilidades. Todas reconocen que esta condición les ocasiona una falta de seguridad y cierto grado de angustia, miedo o ansiedad, al saber que dependen totalmente de un tercero y como algunas de ellas expresaron, de sentir que “no eran nadie” en el nuevo destino. Adicionalmente experimentan lo que se podría considerar como una percepción de descalificación, es decir, que ellas no se sienten preparadas para ejercer un trabajo igual o parecido al que solían tener, percepción que, puede coincidir o no con la realidad. Esta relación es un tanto complicada, pues a pesar de que todas conocían de antemano esta parte de la normatividad, aceptaron realizar la migración bajo estas condiciones. Para alguien ajeno a las circunstancias, estas situaciones podrían parecer exageradas, pero tomando en consideración que las mujeres no son capaces de obtener ningún tipo de identificación de manera independiente, cosas que antes daban por hecho en sus comunidades, ahora son continuos retos a superar. Cuestiones como no tener acceso a una cuenta de banco propia, un historial crediticio que les facilitara la adquisición o renta de bienes inmuebles o servicios, un seguro de vida o gastos médicos o el poder conseguir una licencia de conducir o una tarjeta de una tienda departamental sin el “respaldo” de la pareja, son recordatorios constantes de esa falta de autonomía y libertad. Para estas mujeres, quienes se consideraban exitosas profesionalmente y autosuficientes, el hecho de interrumpir abruptamente su ejercicio laboral y depender de sus parejas, les provoca también sentimientos de falta de autoestima, miedo ante la falta de la pareja, y finalmente carencia de un propósito claro, pues gran parte de sus identidades, descansaba en lo que ellas eran como profesionistas, identidad que consideran en crisis después de la migración. Una vez ubicadas como portadoras de visas de dependencia, no es fácil romper ese ciclo. Como se mencionó anteriormente, para lograr obtener un permiso de trabajo, su pareja debió de haber cambiado del estatus de visa de trabajador migrante calificado, al proceso correspondiente a la obtención de la residencia legal permanente y hacer el pago adicional para solicitar la Solicitud de Condición Laboral. En algunos casos afortunados, este proceso puede llevar un par de años, pero para los procedentes de países con gran demanda de visas como India, o para quienes dependen de empleadores extranjeros que no están interesados en facilitar estas condiciones a sus trabajadores, el proceso puede durar incluso décadas. Por otro lado, buscar obtener un trabajo que financie un cambio de estatus, es una labor mucho más complicada de lo que aparenta, pues la mayoría de la empresas no están dispuestas a asumir tales costos y a pesar de que se habla que en los Estados Unidos hay

lugar para todos, las mujeres calificadas migrantes sufren condiciones más obstaculizadas para su inserción laboral y, además, tienden a rechazar trabajos de menor calificación, lo que las lleva, en última instancia, a abandonar el mercado laboral, a renunciar al ejercicio de su profesión o en otros casos, reorientar sus carreras (Ortiz Guitat & Mendoza, 2007).

Un caso muy representativo dentro del grupo es el de Tania (Ucrania). Ella comenta que quizá, si no hubiera tenido la restricción legal de trabajar al momento de su llegada, sus posibilidades de inserción laboral hubieran aumentado ampliamente. Tania cuenta con estudios de físico–matemático con nivel de maestría. Trabajaba como analista de datos y tenía más de cinco años consecutivos de experiencia profesional. Al momento de su migración, gozaba de una buena posición en una de las principales empresas de tecnología rusa establecida en Kiev, la capital de su país. Aun sabiendo que su estatus de entrada le negaría el acceso inmediato a la fuerza laboral, confiaba en que el periodo de espera sería corto. Ella demuestra un perfil altamente competitivo y una personalidad crítica, disciplinada y persistente. Desafortunadamente la empresa, de origen ucraniano, a través de la cual su esposo obtuvo el empleo, demoró el cambio de estatus (práctica que es común como forma de retener a los trabajadores migrantes) y entonces esa temporalidad se prolongó. A pesar de que no tiene las limitantes de ser madre, posee buen manejo idioma inglés y una profesión altamente demandada y fácilmente transferible, no le fue posible lograr su objetivo. La pausa profesional que ella estimaba tener era de un año, tiempo de vigencia que otorga inicialmente la visa H-4, sin embargo, se prolongó por dos años más. Trató de encontrar –sin éxito– un trabajo que fuera capaz de contratarla y gestionar su cambio de estatus a la visa H-1B como la que posee su esposo, pero no es fácil porque como parte de los requisitos iniciales, debes contar con seguro social, mismo que otorgan ya sea con la licencia para trabajar o con el estatus de residente permanente. Entonces tres años, hasta ese momento, fuera de un mercado laboral altamente cambiante y competitivo, empezaron a tener consecuencias negativas para su desarrollo profesional.

El hecho de que las leyes traten tan diferente (trabajador calificado vs dependiente) a dos personas que, en su calidad de migrantes, son igualmente calificados, basado solo en quien obtuvo el empleo primero, es un tema que realmente afecta a las parejas en esta situación (Boyd & Grieco, 2003). Al respecto de sus sentimientos ante este panorama, Tania comenta:

“Ahora realmente entiendo lo que significa –en el momento de hacer los votos matrimoniales– cuando preguntan si estarás con tu esposo en las tristezas y las alegrías; creo que es más difícil estar en las alegrías. Yo de verdad trato de refrenar mis sentimientos, porque debo admitir que, estoy celosa de las posibilidades profesionales que él tiene y que a mí me han sido negadas... y cuando vamos con sus colegas a alguna actividad de su trabajo o simplemente a tomar unas cervezas, ellos

son los chicos *cool*, y nosotras solo somos las esposas” (Tania, conversación personal, 18 de junio de 2018).

Este caso expone claramente una situación, derivaba de un proceso administrativo, que tiene fuertes impactos en la calidad de vida de las migrantes calificadas que viajan como acompañantes. Se crea un ciclo que es difícil de romper, y permanece mientras no se obtenga la residencia permanente, aunque ésta no garantiza la entrada al mundo laboral.

Otro caso similar fue el de Sara, originaria de Pakistán y ciudadana canadiense. Aunque ella tiene estudios de biología, nunca ejerció como tal, pero el haber realizado cursos de inmersión en el idioma francés, le permitió trabajar para el gobierno canadiense, en donde era parte de la coordinación de las campañas electorales de ese país. Cuando a su esposo, ingeniero en aerodinámica, le ofrecieron trabajo en San Diego, California aceptaron la oferta de trasladarse. En ese momento tenían poco tiempo de casados y aún no tenían hijos, lo que le permitió gozar de la etapa y explorar su nueva identidad como esposa y ama de casa. Sin embargo, pronto encontró la necesidad de incorporarse al ámbito laboral, pues estaba acostumbrada a trabajar desde la edad de 16 años, como ella comenta, para darse ciertos lujos y debido a la necesidad de sentirse productiva. Ante la restricción laboral como portadora de la visa T-D, ella dedicó el tiempo a realizar voluntariados en la comunidad y a crear redes sociales. Debido a su experiencia previa como migrante en Canadá, su objetivo era encontrar personas que además de convertirse en amistades, pudiera también contar con ellas como referentes locales a la hora de buscar un trabajo. Pasó tres años con ese tipo de visa y aunque sí logró crear una red social e incluso obtener cartas de recomendación de su trabajo como voluntaria en bibliotecas y eventos de la localidad, no logró insertarse laboralmente hasta que, de nuevo, por razones laborales de su pareja, se trasladaron a Seattle para posteriormente arribar a la ciudad de Irvine. Ahora ha pasado el tiempo y cuenta con dos hijos pequeños, por lo que sus planes de inserción laboral o de reingreso escolar, se ven proyectadas a futuro.

Otra de las entrevistadas también originaria de Pakistán, llegó a California con su recién esposo quien tenía un trabajo esperándole. Mercedes, quien posee grado de maestría en finanzas, ejerció en el área financiera de un banco en su país de origen. Al ingresar a los Estados Unidos bajo la visa H-4 y sin opciones laborales, recuerda que fue un tiempo de mucha incertidumbre para ella, abrumada además por el cambio cultural. Entre risas comenta que, pareciera que se le hubiera borrado de la memoria esa etapa de su vida, quizá por lo traumático de la experiencia. Luego de un año, aproximadamente, de estadía regresaron a Pakistán, en donde ella de nuevo se reconectó con su ambiente, aunque al poco tiempo, su esposo recibe otra oferta laboral que los hizo volver a los Estados Unidos, en donde han radicado los últimos ocho años.

Ahora piensa que le es más difícil reincorporarse al ámbito productivo y que por lo pronto la decisión de trabajar no es uno de sus planes próximos.

Dentro de este grupo, se encuentran dos participantes que ingresaron con la visa H-4 y L-2. Pero para ellos, la restricción laboral no dependía del estatus de dependiente sino, más bien, de la falta de reconocimiento de sus credenciales previas.

Descalificación por falta de reconocimiento de credenciales previas.

Todos los participantes están conscientes de que, si una profesión no se practica, pierde su valor al igual que el estatus que le confiere al profesionista (Liversage, 2009). Para el grupo de los especialistas en las ciencias de la salud, esto es evidente y, además, sus casos les parecen también muy frustrantes. Del grupo analizado, tres de los participantes son personas cuyas carreras son de esta área.

Esther (Ucrania) quien es cardióloga, entró bajo la visa H-4, Horacio (México), médico con especialidad en nutrición clínica, con la visa L-2 y Sally (México), pediatra oncóloga, llegó con la visa de turista, posteriormente realizó el cambio a la visa T-D y, actualmente posee la visa H-4. Como comenta Bauder (2003) el no reconocer la educación previa, es una forma sistematizada de discriminación, en donde la devaluación de la educación de los migrantes y la exigencia a éstos de contar con experiencia en el país destino, limitan profundamente su efectiva inserción en el ámbito laboral y de alguna manera, reservan esos trabajos para los nativos o para quienes estén educados en el ámbito del país receptor (Bauder, 2003). En los tres casos, los migrantes calificados de las áreas médicas están conscientes de que sus opciones son limitadas si desean continuar el ejercicio de la profesión; tendrían que reeducarse o certificarse en los Estados Unidos, lo cual implica un alto costo económico y temporal, resignarse a ejercer un trabajo de menor calificación, cambiar la ruta de su vocación o regresar a su país de origen, en donde sus credenciales siguen teniendo validez. Los tres también sabían de antemano estas opciones, pero comentan que no consideraron que sería tan complicado una vez en el país destino. Los tres consideran también, que sus carreras están en una especie de pausa, aunque entre más pasa el tiempo, mayor es su angustia al respecto. De los tres, quizá Esther sea quien sea la más resignada a redirigir su carrera, pues con una hija que pronto ingresará a la universidad, el costo elevado de la educación y el tiempo que le implicaría conseguirlo, parecen no dejarle alternativa. Al respecto comenta:

“Siento que me ha afectado mucho el no poder hacer lo que en realidad me gustaría y, creo que cada vez es más profundo este sentimiento... pero es un problema social, el hecho que no exista una forma de validar los conocimientos en el área médica aquí, y las alternativas que hay, son muy costosas e implican mucha preparación y tiempo. Si mi diploma tuviera validez aquí, hubiera buscado un trabajo de medio tiempo desde el principio” (Esther, conversación personal, 3 de julio de 2018).

También añade: “Aunque ya puedo trabajar [legalmente], no lo estoy buscando activamente, no me interesa cualquier trabajo, me gustaría algún trabajo de medio tiempo; a veces sueño con regresar a trabajar en algo relacionado con mi área, pero no sé ni cómo, ni cuándo podrá ser...” (Esther, conversación personal, 3 de julio de 2018).

Al respecto Sally, que también sueña con encontrar la manera de insertarse en el ámbito médico comenta:

“En este momento me cuesta trabajo [aceptar otro tipo de actividad laboral] porque no me imagino haciendo otra cosa que no tenga que ver con las ciencias de la salud. Es triste, porque quiero hacer algo, sentir que sirvo para algo, que tengo un propósito o hasta cierto punto, una responsabilidad; porque, aunque aquí soy *libre* de hacer lo que yo quiera... siento que me falta sentido” (Sally, conversación personal, 28 de junio de 2018).

Sally optó con validar sus estudios de preparatoria, con el fin de contar con un diploma local e ingresar al *college*, en donde planea estudiar farmacéutica, pero no se siente muy motivada, pues lo considera como una alternativa que igualmente la hará sentir descalificada.

Para Horacio, el único hombre entrevistado en este grupo, quien aceptó el reto de apoyar a su esposa en el ascenso profesional y, por lo tanto, entrar como su dependiente, no ha sido nada fácil. Acostumbrado a ser el proveedor principal, añade que extraña mucho su ambiente laboral, las discusiones con los colegas y hasta cierto punto, la satisfacción que tenía de haber obtenido un reconocimiento entre su comunidad. Simultáneamente a su trabajo en el consultorio, también daba clases en la Facultad de Medicina de la Universidad Estatal de su localidad y fue parte del Instituto Nacional del Deporte. Para él, la clave que le permite continuar con el día a día, es que ve esta etapa como algo transicional, un periodo de tiempo que tendrá un fin, ya sea en el momento que realice su certificación en los Estados Unidos o cuando opten por retornar a México para darle continuidad a su carrera.

“Es difícil no ser económicamente independiente y ser el responsable de las labores de la casa, -comenta- pero cada vez que me cuestiono eso, me doy cuenta que es parte de un sacrificio que tanto mi esposa como yo aceptamos; lo veo como algo temporal” (Horacio, conversación personal, 17 de julio de 2018)

También Sally comenta sobre la temporalidad:

“En mi mente siento que esto es temporal, que en algún momento voy a poder trabajar y eso es lo que me ayuda, pero no estoy dispuesta en trabajar en lo que sea, me gustaría que fuera algo relacionado a lo que me gusta y también en lo que tengo experiencia” (Sally, conversación personal, 28 de junio de 2018).

El tema de la temporalidad es mencionado frecuentemente por todos los participantes; desde el tiempo de su estadía en los Estados Unidos, el tiempo en que pensaron que podrían estar listos y no lo están, el tiempo que estimaron que durarían sus trámites migratorios o cambios de estatus, el tiempo que les ha llevado adaptarse, el tiempo que han estado fuera de su profesión, el tiempo que les tomará reintegrarse. Al menos para Horacio y para Sally, la temporalidad está evidentemente más vinculada a su profesión; aún no se han resignado a ceder y esperan el día en que puedan regresar a sus consultorios.

Descalificación por falta de dominio en el idioma y falta de redes sociales.

Para cuatro de las participantes, el tema del idioma no representó una barrera significativa. Para Magdalena y Sara, ambas procedentes de Canadá, el inglés es parte de su lenguaje cotidiano, Karla (Hong Kong) y Haddassa (Pakistán) cursaron una educación bilingüe, así que su nivel era bueno. Para el resto de las participantes, todas con estudios previos en el idioma, el nivel en general era bueno y solo tres de las participantes consideraban que sí era una fuerte barrera. Para Teresa, la barrera del idioma ha tenido un peso muy fuerte en su experiencia migratoria. Para ella, la oportunidad de integrarse laboralmente, está totalmente relacionada con el nivel de comunicación que pueda tener en el idioma inglés. Con una carrera en ingeniería civil y maestría en ingeniería estructural, sabe que podría tener buenas oportunidades de obtener un empleo significativo en la rama de la construcción. Además, como ella y su familia recibieron la visa de diversidad, llegaron a los Estados Unidos como residentes permanentes (único caso en este estudio) y, por lo tanto, con la posibilidad de reintegrarse laboralmente de inmediato si así lo hubiera querido. Por supuesto que ella no pensaba en trabajar de forma inmediata, pues como muchas de mujeres de este estudio, primero quería asegurar la transición y adaptación de ellas y sus familias, pero consideraba que, en un periodo no muy largo, podría lograr ese fin. Ella consideraba que sus habilidades en el idioma de inglés serían suficientes, pero cuando llegó, se percató que su nivel era más bajo de lo que ella pensaba, lo que ocasionó una especie de retracción e inseguridad. Durante la entrevista confiesa que, ni siquiera quiere buscar las ofertas laborales que pudiera tener, prefiere por lo pronto, no saber.

Pero aún con un nivel óptimo para comunicarse, más de la mitad de las participantes consideraron que su nivel de inglés no era lo suficientemente bueno como para desarrollarse profesionalmente –y muchas veces interpersonalmente- o que no sentían la confianza de expresarse correctamente. Las clases de inglés como segunda lengua y clubs tanto de conversación como de escritura impartidos ya sea en instituciones educativas locales o por medio de los programas de voluntarios en bibliotecas, fueron un importante recurso para ellas en sus primeros meses o años en la ciudad de Irvine.

Aunque las entrevistadas no vinculan inicialmente la falta de redes sociales como una barrera

importante para obtener un empleo, sí lo consideran como un factor clave en la falta de inserción a la comunidad y eventualmente también lo expresan en términos de relaciones laborales. Todas expresaron el gran aislamiento que tuvieron en los primeros meses o incluso años de su llegada al país, y saben que sus redes y contactos laborales están en sus países de origen, siendo de poca o nula ayuda en el país de destino. Todas buscaron formas de salir de ese aislamiento y buscar ser parte de la comunidad. Una de las entrevistadas recuerda que, le era tan difícil estar sola, todo el día, sin nada que hacer, que decidió un día salir de su casa y tocar la puerta de al lado, sin saber qué esperar, qué decir o qué encontrar. Para su fortuna, la recibió una amable señora, inmigrante como ella, quien se convirtió en su primera amiga en la localidad. El hecho de empezar a hablar con otros inmigrantes, es algo que la mayoría mencionó como positivo en su camino a integrarse. Dicen sentirse menos nerviosas o más cómodas cuando hablan con una persona que saben que el inglés, también es su segunda lengua. Tienen la ventaja que, en la comunidad, hay muchos inmigrantes entonces poco a poco, fueron adquiriendo confianza. Entre más socializan, más uso del lenguaje hacen y en general, la mayoría de las participantes siente que ha mejorado en ambos aspectos.

Siguiendo el concepto antes mencionado de las coyunturas vitales, como zonas de posibilidades que surgen en periodos específicos de una posible transformación en la vida de las personas (Johnson-Hanks J. , 2002), y considerando a la migración como tal, es posible identificar en las experiencias del grupo analizado, tres contextos principales en donde la migración coincide justamente con otro momento de la vida, creando, por así decirlo, una fusión de coyunturas que problematizan, aún más, este periodo para los participantes en cuestión. Estas coyunturas son: la migración como detonante de una descalificación, recientemente explicado; la migración ocurrida en conjunto con el matrimonio y la migración que coincide con el inicio de la maternidad. Cabe señalar que estos aspectos -con excepción de la maternidad- afectan a todos los miembros que conforman el grupo de estudio, pero se destacan algunos casos donde estas circunstancias son más evidentes por el momento –precisamente coyuntural- en el que sucedieron.

Migración y matrimonio: en la salud y en la enfermedad o en el origen y en el destino. Para cuatro de los diez participantes en este estudio, la migración y el matrimonio sucedieron casi de manera simultánea. Tania y su pareja vivían juntos en Ucrania donde sentían que la situación política y social era cada vez era más complicada y, empezaron a hablar de la posibilidad de emigrar. Cuando su pareja recibe la oferta para trasladarse a California, ellos tomaron la decisión de aceptarla y mudarse, sin embargo, al percatarse que la única forma de que ella pudiera entrar al país como acompañante era siendo legalmente su esposa, entonces tuvieron que pensar también en formalizar su relación. Tania reconoce que, de alguna manera, las leyes migratorias estadounidenses obligan a tomar ese tipo de decisiones; “si queríamos seguir juntos en los

Estados Unidos, teníamos que tomar la decisión de casarnos primero” comenta (Tania, conversación personal, 14 de junio de 2018). Otro caso similar fue el de Sally; cuando a su pareja se le presenta la posibilidad de trabajar en los Estados Unidos, ellos tenían poco tiempo siendo novios y, aún no tenían planes de matrimonio, aunque estos planes se aceleraron ante la decisión de emigrar. Les llevó casi un año lograr este objetivo, así que ella entró primero en calidad de turista, para luego regresar a México, hacer sus votos matrimoniales y volver juntos a los Estados Unidos, esta vez, ingresando con la visa T-D.

Para Mercedes y Hadassa, ambas originarias de Pakistán, el matrimonio implicaba, además, dejar su país para emigrar a los Estados Unidos. El esposo de Mercedes recibió la propuesta de trabajo justo después de que ellos se comprometieron y en el caso de Hadassa, su pareja se encontraba ya estudiando en California cuando ellos se comprometieron. Ambos matrimonios fueron por arreglo, siguiendo la tradición de la cultura musulmana, pero ambas explican que las estructuras no son tan rígidas como en la época de sus padres y que ellas pudieron rehusarse y rechazar el compromiso (y por consecuente el acto de migrar), si así lo hubieran querido; “no es un matrimonio arreglado solo para mí, lo es también para mi esposo” comenta una de ellas (Hadassa, conversación personal, 20 de julio de 2018). Con tan solo seis días de casada, Mercedes se subió por primera vez a un avión, para salir, por primera vez también, de su país. Permanecieron en los Estados Unidos por un tiempo para luego regresar a Pakistán, pero después de un año y nuevamente por razones laborales, regresaron a California. En el caso de Hadassa, su esposo tomó vacaciones para regresar a Pakistán a casarse, pero no pudieron regresar juntos porque, debido a que él ostentaba el estatus de estudiante, la visa de Hadassa fue rechazada en dos ocasiones. No fue sino hasta que el estatus de su esposo cambió a la visa H-1B de migrante calificado, después de 18 meses de casados, que a Hadassa le otorgaron la visa H-4 y pudo reunirse con su esposo en los Estados Unidos.

En estos casos es evidente cómo las regulaciones estadounidenses en cuanto al acceso como acompañantes, moldea la experiencia de las migrantes calificadas e influye en decisiones de otra índole, en este caso, de matrimonio, el cual no se realiza con el único fin de acceder al país, sino principalmente, de dar continuidad a la relación, siendo parte activa de la decisión del desplazamiento también. El empezar una relación agregando la carga emocional que conlleva la migración, puede generar un ambiente propicio para que la mujer esté en una posición de desventaja con respecto a su marido que incluso, pudiera derivar en casos de violencia doméstica (Pizarro, 2008). “La migración es peligrosa para las relaciones” comenta Tania:

“Las personas deben estar realmente preparadas para eso, ambos conyugues deben estar listos para convertirse en personas solitarias; si tienes muchas cosas en común en tu país de origen, cuando llegas aquí, especialmente con la visa H-1B y H-4, esos estatus condicionarán tu estilo de vida

también, y cada uno tendrá su propia vida solitaria” (Tania, conversación personal, 14 de junio de 2018).

Todas las participantes comentan que, el dejar atrás sus conexiones sociales y laborales y empezar una nueva familia, incrementa casi automáticamente, sus responsabilidades como amas de casa y las expectativas que la sociedad y ellas mismas, se han impuesto. Todas advierten una división en los roles de género, en donde la mayor carga es para ella, incluso cuando sus parejas también realicen actividades dentro de la casa. Las mujeres pakistanís, reconocen que han sido educadas para desempeñar esos roles asignados a la mujer, aun cuando ellas han buscado también su realización profesional, mientras Tania y Sally, dan cuenta de que, de alguna manera, luchan constantemente para no sentirse atrapadas en su rol de esposas y amas de casa.

Migración y maternidad: ya no son dos, sino tres (o cuatro). Aunque la mayoría de las participantes tienen la experiencia de la maternidad, hay algunos casos en donde también el momento de convertirse en madres por primera vez, coincide con la migración.

Este fue el caso de Karla, de Hong Kong y Magdalena, de Canadá. Cuando llegaron a los Estados Unidos, tenían siete y ocho meses de embarazo respectivamente. En ese momento, ambas recuerdan que sus pensamientos no estaban enfocados en la migración en sí, sino en las preocupaciones relativas al alumbramiento. Recordemos que el esposo de Karla estaba desempleado, entonces llegaron a vivir con sus suegros y aún no tenían un seguro de gastos médicos mayores.

“Durante los primeros dos años de mi estadía en Estados Unidos no tuve tiempo para pensar en mí, en mis opciones, en si quería quedarme o regresar; no tuve tiempo de reflexionar, mis objetivos eran de corto plazo: primero tener al bebé aquí, luego que mi esposo consiguiera trabajo, luego mudarnos de la casa de mis suegros” (Karla, conversación personal, 17 de julio de 2018).

Magdalena, por su parte, recuerda que su esposo, quien había llegado de África a hacer sus estudios en Canadá, tenía la intención de migrar a los Estados Unidos después de concluir su doctorado. A ella también le gustaba la idea, incluso lo apoyó contactándolo con un amigo de ella que trabaja en California. Después de casi un año de ese primer contacto, el amigo les hizo saber de una vacante en el área. Su esposo aplicó y consiguió el trabajo. Ella estaba por terminar su doctorado como pianista y comenta:

“Soy una persona muy organizada, planeamos la mudanza para unos días después de que yo obtuviera mi doctorado, era una buena motivación para avanzar... sabía que no iba a buscar trabajo pues además tenía ocho meses de embarazo, mi enfoque era el bebé, conseguir todo lo necesario

para que él pudiera nacer; el convertirme en madre fue el cambio más fuerte” (Magdalena, conversación personal, 12 de julio de 2018).

Para ella, también los dos primeros años fueron los más difíciles, pero está convencida de que, el hacer de su familia una prioridad, ha sido su mejor decisión.

En otro segmento podemos ubicar a las mujeres que llegaron con hijos pequeños, menores de tres años y a quienes tuvieron un segundo hijo (o ambos) ya en los Estados Unidos. Todas consideran que es un privilegio el poder dedicarles más tiempo y están conscientes de que, al no tener redes familiares o una comunidad de apoyo cerca, sienten mayor responsabilidad de hacerse cargo de sus hijos. Todas muestran desconfianza de dejarlos con extraños y reconocen además el alto costo que tienen estos servicios. Ninguna de ellas hace uso de algún tipo de cuidado externo, ya sea guardería o niñera en casa, y se confirma la premisa de que la maternidad, representa una de las principales causas por las cuales las mujeres migrantes calificadas, posponen la búsqueda activa de insertarse al ámbito laboral (Mollard & Umar, 2012). Todas ellas coinciden también en que la maternidad se vuelve un proceso muy solitario, debido principalmente a la falta de vínculos familiares (Cardu, 2012). Otro factor que destaca, es que todas las participantes quieren transmitir elementos propios de su cultura tales como idioma, valores o tradiciones a los nuevos integrantes de sus familias, responsabilidad que las mujeres asumen de manera casi espontánea. Hadassa por ejemplo comenta que ella no recuerda que su madre le haya dado grandes lecciones de vida, porque de alguna manera, lo que su madre quería que ella aprendiera, también se lo daba la comunidad, pues vivía en una sociedad más homogénea en donde la cultura y los valores son similares. Ahora que vive en una comunidad tan diversa comenta:

“Las diferencias se notan más y yo quiero que mi hija aprenda algunos valores que nosotros consideramos buenos para ella y que no adopte todo lo que esta cultura le ofrece...en nuestro caso no solamente existe una brecha generacional con respecto a nuestros hijos, también hay una brecha cultural y necesitas pasar más tiempo con tu familia si quieres construir esa relación” (Hadassa, conversación personal, 20 de julio de 2018).

Reflexionando sobre su experiencia migratoria y la maternidad, Sara, comenta:

“De alguna manera la migración es un proceso parecido a la maternidad; cuando te conviertes en madre, incluso en tu propio país, pierdes tu identidad: la mujer que eras antes de ser mamá se va, esa persona nunca regresará y entonces, tienes que aceptar y abrazar tu nueva identidad...de igual manera sufres el aislamiento, incluso cuando tienes a tu familia cerca” (Sara, conversación personal, 16 de julio de 2018).

Aquí vale la pena destacar el caso de Horacio, quien se convirtió en padre aproximadamente un año después de su llegada a los Estados Unidos. Él y su esposa, decidieron aceptar la promoción que le ofrecían a ella en la empresa para la cual trabaja y que implicaba el cambio de residencia. Sabiendo que, por ser parte del área médica, no podría integrarse laboralmente, Horacio y su pareja acordaron que él sería el responsable de las labores del hogar y ella la proveedora principal. Desde el momento en que supieron de la próxima llegada de su bebé, Horacio sintió una gran necesidad de apoyar a su esposa, especialmente porque sabía que él sería el único familiar cerca de ella. Quizá por su formación médica, se dio a la tarea de leer mucho sobre el embarazo, los riesgos potenciales y los que se presentaron, sobre las primeras etapas del bebé, el desarrollo etc. y, una vez que éste nació, asumió con gran responsabilidad, la crianza de su hijo. De alguna manera, Horacio comparte el sentimiento que suelen tener las madres cuando comenta:

“He sentido una tipo despersonalización y me he enfocado más en el niño; soy el responsable de todas las decisiones con respecto a él, de la hora que debe comer, de dormir, de crearle estructuras y patrones...trato de seguir todas las recomendaciones que hace la pediatra, luego me siento culpable, porque no tengo la paciencia suficiente, me desespera escucharlo llorar [...] Ahora ha cambiado mi percepción de las madres, le doy más valor a mi esposa, al hecho que haya podido ofrecerle a mi hijo lactancia [...]” (Horacio, conversación personal, 17 de julio de 2018).

Todas las mujeres que ya eran madres al momento de la migración, comparan su relación con sus hijos antes y después de la misma y coinciden en que estas relaciones son mejores. Algunas de ellas ya no se sienten “culpables” por descuidar a sus hijos debido a sus trabajos anteriores o consideran que la migración llegó a favorecer su momento como madres, sin embargo, todas dan cuenta que esta labor es muy pesada, que les hace falta un respiro y que, aunque disfrutaban el estar con sus hijos, también añoran lo que han tenido que dejar. “Cuando estás en casa con tus hijos, estás ocupada todo el tiempo, pero haciendo nada; al menos ese es el sentimiento” (Karla, conversación personal, 17 de julio de 2018). Todas asumen que hay una temporalidad para estas actividades exhaustivas, mientras consideran que es importante lo que están haciendo ahora y que, en un futuro (ya sea cuando los más pequeños entren a la escuela o que en general adquieran mayor madurez e independencia) entonces su rol como madres cambiará y les permita quizá, regresar a sus labores en el ámbito productivo.

TABLA 3. ACTIVIDAD LABORAL ANTES Y DESPUÉS DE LA MIGRACIÓN

Nombre	País(es) de origen	Formación profesional	Trabajo pre-migración	Trabajo post-migración	Continuidad de profesión
Magdalena	Canadá	PhD Pianista	Concertista de manera individual y con un trío de cuerdas. Daba clases de piano de manera particular en escuelas preparatorias y escuelas de música	Labores del hogar	Planea empezar por dar clases de piano particulares
Karla	Hong Kong	Finanzas con maestría en mercadotecnia	Trabajó en el área de mercadotecnia, especialmente en línea, en varias compañías. Al contar con educación musical, fue instructora de clases particulares de piano	Labores del hogar. En algún momento intentó tener un negocio global de ventas en línea, pero no le fue posible por el tiempo y la inversión requerida	Siente una brecha temporal importante en el plano profesional, planea retomar su faceta como maestra de piano
Sally	México	Médico Pediatra con estudios en cuidados paliativos	Trabajó como pediatra en Hospitales públicos y al momento de emigrar era parte del staff de una clínica particular en México. Era voluntaria de la fundación <i>Make a wish</i>	Labores del hogar	Está revalidando la preparatoria con el fin de estudiar alguna carrera técnica relacionada a la medicina. Continúa voluntariado en <i>Make a wish</i>
Horacio	México	Médico con especialidad en nutrición clínica	Ejercía como médico en una clínica particular, como docente universitario y fue parte del Instituto del Deporte	Labores del hogar	Planea revalidar su profesión para obtener certificado en los Estados Unidos, aunque por lo pronto su plan se ha pospuesto. También considera la opción de continuar su profesión regresando a su país de origen
Hadassa	Pakistán	Maestría en Economía	Trabajó como Subgerente para el gobierno pakistani en la emisión de los carnets de identidad de los ciudadanos	Labores del hogar / maestra auxiliar en el grado de preescolar	No planea continuar con su profesión. Está evaluando la posibilidad de continuar en su trabajo actual o buscar otras opciones
Mercedes	Pakistán	Maestría en Finanzas	Trabajó en el área financiera de un banco	Labores del hogar	No planea continuar con su profesión. Contempla la posibilidad de estudiar algo nuevo en un futuro
Sara	Pakistán-Canadá	Bióloga con inmersión en idioma francés	Tuvo trabajos de tiempo parcial desde los 16 años, mientras estaba estudiando, luego trabajó para el gobierno canadiense. Nunca ejerció la biología	Labores del hogar	No planea continuar con su profesión. Contempla la posibilidad de estudiar algo nuevo en un futuro
Teresa	Serbia	Ingeniera civil con maestría en ingeniería estructural	Trabajaba en un despacho de ingeniería y construcción	Labores del hogar	Planea regresar a ejercer su profesión en un futuro

Tania	Ucrania	Física - Matemática con grado de Maestría	Trabajo como consultora y analista de datos. Al momento de dejar su país trabaja para una de las empresas más reconocidas de tecnología rusa	Labores del hogar	Está buscando activamente ejercer su profesión, inclusive re-emigrando para lograr este fin
Esther	Ucrania	Médico Cardiólogo	Trabajaba en una clínica psiquiátrica, entre sus funciones tenía el monitoreo de efectos de los medicamentos en el funcionamiento cardiaco de los pacientes	Labores del hogar	Ha empezado a estudiar nutrición con el objetivo de combinarlo con sus conocimientos en medicina

Fuente: Elaboración propia con base en los datos recabados en las entrevistas.

Nota: los nombres son ficticios.

Cuando se habló de la posible reinscripción al ámbito laboral, independientemente del estatus migratorio al momento de la entrevista, todos los participantes lo consideraban como una posibilidad real, aunque no sabían definir en qué momento sucedería. La mayoría explica que les es difícil aceptar un trabajo de menor calificación al que solían tener y, en todo caso, prefieren reencauzar sus carreras. Cinco de los participantes dijeron que planean seguir en la misma ocupación que ya ejercían, por lo que se podría considerar que, por el momento, su desarrollo profesional está en pausa. El resto consideró que sería necesario realizar un cambio o transformación de su profesión en la medida que deseen insertarse en el medio laboral, ya sea por la falta de reconocimientos académicos, porque les parece que ya tienen un periodo extenso fuera de su ámbito o, porque les parece más pertinente adquirir nuevos conocimientos que les sean de mayor utilidad en sus situaciones e intereses actuales. Lo anterior se puede comprobar en comentarios como el siguiente: “Me gustaría regresar a mi trabajo, pero creo que no podría hacerlo en mi área; la industria del comercio en línea y la mercadotecnia se mueve muy rápido, y ya tengo una brecha de ya casi seis años fuera” (Karla, conversación personal, 17 de julio de 2018).

Hadassa, la única participante que cuenta con un trabajo, reconoce que éste, no es algo que le otorgue plena satisfacción, pero al menos la hace sentir productiva. Ella laboraba para el gobierno pakistaní como subgerente, un puesto de alto perfil responsable, entre otros, de verificar la identidad de los ciudadanos y otorgar (o denegar) documentos de identidad. Disfrutaba de su trabajo y le daba otras satisfacciones además de la independencia económica. Le demandó casi cinco años adaptarse y sentirse preparada para buscar activamente un trabajo en los Estados Unidos, pero no lo hizo en su área de experiencia previa, sino que buscó un trabajo de menor calificación al que solía tener; como maestra auxiliar en una escuela de educación preescolar. “Me llevó mucho tiempo aceptar que podía hacer otro tipo de trabajo, menos retador y demandante, finalmente decidí probar”, comenta. (Hadassa, conversación personal, 20 de julio de 2018).

Para fortuna del grupo, todas consideran que, en este momento, el ingreso económico de la pareja

es suficiente para solventar los gastos familiares, a diferencia de la situación en sus países de origen, y eso hace valorar como menos urgente la decisión de trabajar. También comentan que el esfuerzo y el costo de organizar y hacer modificaciones familiares necesarias para salir a trabajar, (como conseguir guarderías para los hijos, realizar más comidas fuera, buscar ayuda en la casa) sería mucho mayor que la retribución económica que pudieran obtener, debido a los altos costos de vida en la ciudad.

En el grupo, es difícil determinar cuáles barreras predominan a la hora de la integración laboral, pues en realidad es una fusión de todas las variables o lo que Rastogui (2018) advierte como una desventaja acumulativa, en donde interactúan, al mismo tiempo, todas las circunstancias anteriormente descritas (y más) que, en conjunto, mantienen a las migrantes calificadas fuera del ámbito laboral. En el nuevo destino las circunstancias ya no son las mismas y a todas les ha llevado tiempo adaptarse y sentirse preparadas para volver a ejercer; la prohibición laboral estipulada al momento de la entrada al país se ha prolongado, al punto que termina disuadiendo las intenciones. Otro factor es el cuidado de los hijos para quienes son madres y el incremento en las labores del hogar, mencionada prácticamente por todas las participantes. Para los graduados en el área de la salud, la barrera principal es, definitivamente, la falta de reconocimiento de credenciales o de transferencia de sus habilidades, así como el alto costo, tanto en recursos económicos como temporales, que tendrían que invertir para volver a obtener su estatus previo.

Analizando las experiencias de los participantes es evidente que las coyunturas vitales aquí exploradas, agregan una mayor tensión a la experiencia migratoria. Todos están conscientes del estrés que la migración ha generado y sus consecuencias sobre sus familias, los roles que ejercen dentro de ella, su relación con la sociedad que dejan y a la que se insertan y, en última instancia, en el cambio que ellos mismos han sufrido desde el momento en que decidieron desplazarse.

3.4 ¿Acostumbradas o integradas? Estrategias de integración en Irvine

Como se ha visto, las condiciones, regulaciones y leyes de los países de destino, van moldeando las experiencias de los inmigrantes que reciben. En el caso de los Estados Unidos es evidente que, cuando una pareja emigra por motivos de trabajo calificado, hay una diferenciación en el trato que reciben. Quien se convierte en “dependiente”, generalmente la mujer, es clasificada en su relación con respecto al hombre, en este caso como esposa, y no en función de su propio estatus (Boyd & Grieco, 2003). Aunado a esto, el tiempo que le lleva a un migrante calificado superar las barreras propias de llegar a un lugar con códigos y formas diferentes, hace el proceso de integración todavía más lento. Si se considera que la esfera productiva es una de las principales vías de integración, ¿cómo se espera entonces que las mujeres calificadas en su calidad de acompañantes puedan ser parte de la sociedad que las recibe?

La independencia o su caso opuesto, la subordinación, es aquí un factor clave relacionado directamente con el tema de la integración social y presente en todos los participantes de este grupo de estudio. Al analizar sus experiencias, sobresale el valor que dan a su autonomía previa, pues todos sentían haberla conseguido y de esta manera, daban casi por hecho su continuidad.

En principio, se habla de la más visible; la económica. “La independencia financiera siempre te hará sentir más segura, eso es un hecho; en Pakistán, en Estados Unidos o en cualquier parte del mundo” comenta Hadassa (Hadassa, conversación personal, 20 de julio de 2018). Varias mujeres comentaron que fueron educadas para ser independientes, algunas comparten que empezaron a trabajar desde jóvenes, para poder darse pequeños lujos o independizarse; en palabras de Mercedes “el ser independiente es una sensación gratificante y claro, el dinero siempre es una buena motivación” (Mercedes, conversación personal, 22 de julio de 2018).

Pero de considerarse mujeres autónomas, pasaron a ser dependientes. Aquí hay que aclarar que esta realidad prevalece en todos los casos del grupo y que no es exclusivo al estatus de entrada -como dependientes- a los Estados Unidos. Es por eso que resulta interesante reflexionar al respecto.

El no ser parte activa de la vida productiva genera en el grupo, como se describió anteriormente, sentimientos de culpabilidad, frustración, de resignación y un aislamiento social notable. Algunas mujeres analizan críticamente esta situación, reconociendo que ahora están vinculadas a esa contraparte de la productividad: el consumo. “Yo era muy activa en Ucrania, pero aquí, mis actividades principales son las compras (de la familia) y el entretenimiento” recapitula Esther (Esther, conversación personal, 3 de julio de 2018). En esa misma línea Tania comenta: “Casi a diario salgo a comprar algo... aún no puedo entender, cómo alguien viaja desde el otro del lado del mundo, se enfrenta a barreras del idioma, de la cultura, y termina teniendo solamente este tipo de encuentros e intercambios” (Tania, conversación personal, 14 de junio de 2018).

Sin embargo, el valor de la dependencia en las experiencias analizadas, no se limita exclusivamente el tema laboral o económico. En uno y otro momento, todos los participantes expresaron sentimientos negativos con respecto a no sentirse autosuficientes y cómo esta dependencia afectaba otras áreas de su vida personal, incluyendo la percepción que tienen de ellos mismos, así como en otras actividades cotidianas. La mayoría experimentó, sobre todo durante los primeros años posteriores a su llegada, una devaluación, no solo en términos económicos, sino en términos también de producción social. “Los primeros meses fueron los más difíciles, porque sentía que no era nadie aquí” comenta Esther, y agrega:

“Me he dado cuenta de un problema, cuando tienes una buena profesión, como el ser doctora o abogado, la gente está interesada en ti, quieren estar cerca o ser tus amigos; pero si no tienes un

valor para la sociedad, la mayoría de las personas solo saludan, o sonrían y se van, ya no eres interesante, entonces pierdes tu estatus social completamente” (Esther, conversación personal, 3 de julio de 2018).

Desde el punto de vista político, Mercedes dice:

“El estrés de tener un tipo de visa y tener que renovar, cada cierto tiempo, de viajar [a Pakistán] por situaciones familiares y tener miedo de no saber si podrás regresar, si habrá algún cambio, si la situación política lo permitirá” (Mercedes, conversación personal, 22 de julio, 2018).

El miedo, también se expresa en términos de relación de pareja y dependencia, donde la mayoría reconoce que es una amalgama extraña:

“El sentimiento de saber que no eres autosuficiente es deprimente y frustrante, sentir el temor, de que, si algo no va bien con la relación con tu pareja, tú no eres nada y, cuando tienes este miedo en tu relación, éste puede echar a perder muchas cosas, puede estropear un buen sentimiento; incluso el amor y la atracción son susceptibles a él” (Tania, conversación personal, 14 de junio de 2018).

El impacto en actividades cotidianas se percibe, por ejemplo, en el uso del vehículo, tema que fue mencionado espontáneamente por todas. Muchas mujeres no solían manejar en sus países de origen, porque hacían uso del sistema de transporte público que, en todos los casos, ponderan como más eficiente, más económico, práctico y accesible que el que se encuentra en la ciudad de Irvine. Algunas de ellas ni siquiera sabían manejar y todas las parejas, adquirieron al poco tiempo de su llegada, un vehículo. Todas comentaron que, no sentían la confianza de manejar, que les llevó tiempo aprender a manejar o adquirir su licencia o que tenían que esperar a sus esposos para hacer juntos actividades que usualmente ellas hacían solas, como ir al supermercado, realizar compras para la casa o resolver asuntos personales. Cuando se trata de temas de salud, ya sea de ellas o de sus hijos, la mayoría delegaba al esposo la realización de las citas médicas, al no sentirse con la confianza de hacerlo ellas mismas y, esperaban que él las acompañara o en algunos casos les ayudara como traductor. Lo mismo a la hora de contratar servicios domésticos como alguna reparación o mantenimiento. Todas advierten que no tienen nada a su nombre, sus tarjetas de crédito son tarjetas adicionales a las de sus esposos, las casas en las que viven y los servicios, están a nombre de sus parejas, los vehículos, sus servicios telefónicos y hasta las aplicaciones para hacer cualquier tipo de transacción económica. Aunque a veces les parece cómoda la situación, también les resulta frustrante o molesta. Pese a esto, la mayoría reconoce que se sienten más acostumbradas a su nueva residencia, la cual, aún no reconocen como *hogar*; pero se han ido adaptando, ya conocen mejor el área, todos se trasladan manejando sin problemas, tienen lugares que visitan frecuentemente, sitios predilectos y han desarrollado nuevos

hábitos y actividades de recreación. Muchas de ellas ya tienen grupos sociales más o menos estables y compromisos que atienden con cierta regularidad; poco a poco esta adaptación las debe de ir encaminando a una integración a la comunidad, en donde la mayoría reconoce que aún les queda camino por recorrer.

El tema de la integración es complejo porque, generalmente, es visto como responsabilidad unilateral, principalmente por parte del migrante, asociado a la idea de que hay una serie de códigos imperantes en la nueva sociedad, a la que ellos se deben adaptar y, por lo tanto, hay también una exclusión o discriminación (Foroutan, 2015). Una falta de integración se percibe como un problema personal o cultural del migrante, cuando en realidad entran en juego otros factores que pueden constituir una barrera estructural, tales como una falta de equidad en aspectos económicos, legales y de participación política y social entre migrantes y nativos. Además, el reconocimiento simbólico del migrante, y por lo tanto de su participación y sentido de pertenencia en la comunidad receptora, deben tomarse en cuenta en las narrativas sobre integración (Foroutan, 2015). Por otro lado, también existen barreras en la población nativa que, al no empatizar con la población migrante, rechazan o dificultan aún más esta integración.

En Irvine, la ciudad asume su parte en el proceso de integración del migrante al promover, desde la institución, la diversidad; realizando eventos y programas que facilitan a los residentes, el acceso a la información de la comunidad y que permiten un ambiente de cordialidad y respeto entre las culturas, como los ejemplos mencionados al contextualizar la ciudad de Irvine en el primer capítulo de este estudio. Sin embargo, es un hecho que los migrantes son los que deben buscar activamente esa integración, y el grupo de estudio lo sabe y advierte que, será igualmente un proceso lento.

El tema de la educación es un recurso comúnmente utilizado como estrategia de integración en este grupo, pues luego de las clases de inglés o paralelamente a ellas, cinco de las participantes continuaron con clases más especializadas como escritura creativa en inglés, revalidación de la escuela preparatoria o materias otorgadas por los colegios comunitarios (*college*), a fin de mejorar el idioma, empezar a acumular algunas credenciales locales o iniciar una nueva ruta de conocimiento. Solo una de ellas continuó tomando clases, a través de cursos en línea y no en alguna institución local, y aunque eran tema de su interés profesional, los realizó en el idioma inglés. No todas lograron hacer amistad con compañeros de clase, pero sienten satisfacción al sentirse, por un tiempo, parte de un grupo.

La ciudad de Irvine es una de las pocas ciudades en el país que cuenta con andadores peatonales y de ciclismo diseñados para conectar toda la ciudad entre sí. Aprovechando el agradable clima que posee la mayor parte del año, su cercanía con el mar hacia el sureste y con las montañas hacia el norte, se fomentan muchos programas de actividades al aire libre en las diversas áreas verdes que posee. La cultura del bienestar y el ejercicio es parte evidente en la ciudad, por lo que cinco de los participantes mencionaron el

acto de ejercitarse como un medio de vinculación con la comunidad, todos participando de clases con cierta frecuencia en gimnasios y centros deportivos locales, o siendo parte de eventos específicos como caminatas o *hiking*, en grupo. De los cinco, solo dos sienten haber logrado algún tipo de conexión social fuera del entorno de las clases.

Otra práctica común es la participación en eventos relacionados a sus comunidades de origen o afiliaciones religiosas. Todos los participantes comentaron tener amistades de su misma nacionalidad, con los que se reúnen con cierta frecuencia, en algunos casos, como las procedentes de Pakistán, son parte de una comunidad más grande. Según los datos del Consulado de Pakistán en Los Ángeles, la mayor concentración de su población se encuentra en el Sur de California –incluyendo el Condado de Orange County- que cuenta con más de 150,000 personas. El consulado también aclara que la mayoría de esta comunidad está integrada por profesionales en el área médica e ingenieros en sistemas computacionales (Consulate General of Pakistan Los Angeles, 2018). La mayoría conocieron a sus connacionales en eventos como celebraciones de independencia o de ciertas tradiciones culturales, realizados en el área o bien, por el reconocimiento de su mismo idioma.

Tres mujeres del grupo señalaron abiertamente que el sentido de comunidad que ellas tienen es gracias a su participación activa en las congregaciones religiosas a las que pertenecen, -dos de ellas en la fe musulmana y una en la cristiana- en donde acuden a diversas reuniones durante la semana. En este tipo de actividades hay participación no solo de ellas, sino de toda su familia y están involucradas en algún ministerio tanto dentro de la congregación, como en actividades realizadas por éstas a favor de su comunidad.

Otro grupo mencionado por dos de las participantes fue un club de mamás de la ciudad. Para una de ellas la experiencia fue muy placentera, pues a través de las actividades realizadas semanalmente por el grupo, logró conectar con otras mamás, sentir la confianza de salir sola con su bebé y conocer la ciudad. Otro beneficio fue que, si necesitaba algún tipo de servicio o producto, dentro del club se apoyaban o se pasaban referencias. Para la otra integrante, la experiencia no fue muy buena, pues siente que no pudo encontrar personas con intereses similares a ella y nunca se sintió parte del grupo, por lo que terminó abandonándolo.

El voluntariado es un recurso que ha sido utilizado por la mayoría del grupo. La ciudad de Irvine está muy bien organizada y hay muchas instituciones que ofrecen diversidad de actividades que se realizan por esta vía. Todos los participantes lo mencionaron como parte de sus estrategias de integración y de satisfacer necesidades asociadas a la productividad; ocho de ellos ya están involucrados en alguna actividad de manera regular y dos más expresaron su interés en realizarlo pronto. Para quienes tienen hijos en la escuela, este es un medio de acceso más natural y la oportunidad de relacionarse con otras familias. De los

ocho participantes con hijos, cinco ya están ejerciendo labores en las escuelas, siendo asistentes de las maestras en actividades tanto dentro como fuera del aula. Una de ellas utiliza su posición como inmigrante al apoyar la trasmisión de su lenguaje nativo como parte de un programa de inmersión para estudiantes. El buscar la integración con base a la calidad de inmigrante es un recurso que han reportado algunos estudios (Cardu, 2012). Los dos participantes restantes comentaron que planean hacer voluntariado y solo están esperando el momento de realizarlo.

Otros voluntarios efectuados dentro del grupo son (o fueron) a través de bibliotecas o eventos comunitarios, una asociación que promueve las actividades al aire libre en la zona, un centro de adopción de animales, y otro en la asociación *Make a wish*, que permite a niños de escasos recursos y con problemas de cáncer, acceder al cumplimiento de un deseo. Es interesante notar que Sally, quien realiza este último voluntariado, ya lo había hecho desde México, su país de origen. Al ser ella del área de pediatría, especializada en cuidados paliativos, ya había incluso viajado a California como parte del Staff que apoya a niños mexicanos a cumplir el sueño de conocer *Disneyland*, parque temático ubicado en el Condado de Orange County. Aunque sus funciones no son las mismas, éste es el único caso en donde se muestra una actividad que de alguna manera tiene continuidad transnacional.

Pero estas actividades por sí mismas tampoco incluyen a los participantes de manera muy efectiva ni al ritmo que a veces ellos quisieran. Cuando son cuestionados sobre su integración a la comunidad, la mayoría acepta que aún no son parte de la misma. Que no tienen un sentido de pertenencia al no contar con amistades profundas o familiares en la zona, que en general, les lleva más tiempo integrarse a cualquier lugar o situación, que no es fácil socializar porque las personas están ocupadas con sus propias vidas. “No he buscado activamente integrarme aquí, creo que la comunidad no está integrada por la heterogeneidad de la población, sino que están segmentada por grupos” (Horacio, conversación personal, 17 de julio de 2018), “Aquí uno generalmente no escoge a sus amigos, simplemente coincides con personas a las que terminas llamando amigos, porque empieza a haber una cierta cotidianidad o te acostumbras a ellos” (Tania, conversación personal, 14 de junio de 2018). Otros comentarios que podrían considerarse menos pesimistas son: “El hecho de vivir aquí ya te hace parte de una comunidad, parte de un barrio, de una escuela, de una sociedad; solo tienes que jugar tu rol” (Hadassa, 20 de julio de 2018) o “El punto de partida siempre es el más difícil, una vez que empiezas a conocer los lugares y la gente es más fácil...porque es fácil empezar, si sabes lo que tienes que hacer” (Mercedes, 22 de julio de 2018).

Es un hecho que el adaptarse a un nuevo lugar lleva tiempo, y depende también del carácter y circunstancias personales. Todos los participantes comentan tener ciertas rutinas y estructuras que les dan una sensación de que están construyendo algo, que se están adaptando. Este proceso puede ser largo porque también deben

aceptar que no se está reconstruyendo un tejido social, sino que se está formando uno nuevo. De todos los participantes, quienes demuestran un mayor sentido de integración, aunque reconocen que han tenido que buscarlo de manera activa, son quienes dijeron tener una participación en sus congregaciones religiosas. En estos casos, los participantes manifiestan claramente un sentido de pertenencia, de propósito y satisfacción personal que no es igual de evidente en el resto de las actividades antes mencionadas.

3.5 ¿Cuándo se deja de ser migrante? Entre el fin o la continuidad de la experiencia migratoria

Sin detallar en las teorías migratorias o en los factores que influyen para que una persona decida salir de su país, podemos decir que una persona es migrante cuando se traslada de una división geográfica o administrativa a otra, para residir y realizar sus actividades cotidianas en esta última. (CELADE, 1997). De los diez participantes del grupo solo una de ellas tenía experiencia migratoria interna, es decir, dentro de su mismo país de origen, y una más, había experimentado, además de la migración interna, la migración internacional en más de una ocasión. Para el resto del grupo, es decir, para la mayoría, el llegar a radicar a Irvine fue su primera experiencia migratoria.

Ser migrante

Es un hecho que nadie se asume como inmigrante de un lugar hasta que lo experimenta. El estar expuesto a un desplazamiento físico también da cabida a otros desplazamientos menos visibles. Entonces se hacen conscientes de que son migrantes, se reconocen como tales y se identifican bajo esa categoría. Es una nueva faceta de ellos que ellos mismos desconocen.

Especialmente en los Estados Unidos, estas categorías se vuelven más visibles, pues es fácil reconocer la diversidad, en donde todos tratan de adaptarse e integrarse, pero en donde también las diferencias se vuelven más claras. Quizá es más fácil para ellos reconocerse como migrantes que identificarse como dependientes, pues, en algún momento dado podrán regresar al ámbito laboral o participar activamente como proveedoras de sus hogares, pero seguirán siendo migrantes, quizá incluso, si deciden regresar a sus comunidades de origen.

No se puede ser migrante antes de emigrar, y este es un factor que todos los participantes reconocen. En diferentes ocasiones de las entrevistas dejan ver que, desde el momento de tomar la decisión de emigrar y una vez en el país de destino, ellos nunca repararon en las consecuencias que la migración iba a tener dentro de ellos, en sus personalidades e identidades. Ya sea de manera figurada o literal, los participantes reconocen que subestimaron la experiencia migratoria, que se enfocaron más en los aspectos positivos o atractivos de la migración y no supieron dimensionar lo que esta experiencia les iba a implicar. Es totalmente comprensible que esto suceda y de manera espontánea, algunas de las participantes hablaron de

lo que podrían haber hecho diferente, de lo que quizá hubiera aminorado esos primeros años de soledad, desconfianza y tristeza y, de manera natural, expresan sus recomendaciones para otros nuevos migrantes, como tratando de evitarles lo que saben, es inevitable, pues la migración siempre se vive en primera persona.

Para Sara, la única de las participantes con experiencia migratoria internacional previa, el cambio de Canadá a los Estados Unidos no fue muy impactante. A pesar de que comenta situaciones similares que el resto de los participantes como la falta de conexiones familiares y sociales, la falta de inserción al ámbito laboral, las crecientes ocupaciones en el hogar y la familia; los efectos en ella no parecen ser los mismos que en el resto de las participantes. La razón es simple, su experiencia previa la había preparado para este momento. Ella recapitula que desde niña se ha identificado con el término de expatriada. Por razones laborales sus padres vivían en Arabia Saudita, así que, aunque ella nació en Pakistán al igual que sus padres, toda su niñez la pasó en Arabia Saudita, en donde asistía a una escuela para expatriados, recibiendo una educación internacional con compañeros de todo el mundo. Para ella el cambio más radical fue cuando emigró a Canadá, aun cuando ya era un plan familiar y habían realizado vacaciones previas para conocer el lugar. Recuerda lo fuerte que fue para ella, llegar de un país muy conservador a una cultura más liberal, así como el impacto familiar que hubo, pues su padre se quedó en Arabia por cuestiones laborales y su madre tuvo que empezar a trabajar en Canadá. Ahora, después de vivir en diez ciudades diferentes de cuatro países, Sara se siente cómoda con la migración y reconoce que ésta la ha hecho ser una persona diferente; más adaptable, abierta y tolerante; con una visión más global y con un gusto más desarrollado por viajar y buscar nuevas aventuras.

Todos reconocen ser alguien diferente y por eso se les hace muy complicado lograr las expectativas que ellos tenían, incluso de sí mismos. Quizá eso signifique ser migrante, reflexionan algunas durante las conversaciones.

“Cuando recién emigré pensé que tendría tiempo para desarrollarme personalmente, pensé en todo lo que quería hacer: estudiar, hacer ejercicio...pero no entendí que al mismo tiempo yo iba a ser diferente. Incluso si eras una persona activa y podrías hacer amigos fácilmente, no vas a tener ninguna conexión social como antes, no va a ser tu idioma, no te vas a sentir la misma que eras ni tampoco en esta nueva comunicación, y esto puede ser extraño, puede darte miedo y hacerte sentir muy incómoda” (Tania, conversación personal, 14 de junio de 2018).

¿Continuidad o fin?

Todos reconocieron el hecho de que ahora son y se sienten diferentes con respecto a quiénes era en sus países de origen y, al igual que Sara, piensan que una siguiente migración les será menos difícil. Cuando se

habla de re-emigrar o retornar a sus países de origen, todos demuestran una actitud abierta a ambas posibilidades, sin embargo, aunque no lo están buscando activamente, la mayoría considera más factible re-emigrar que regresar a sus comunidades previas.

La mayoría de los participantes piensa en otra migración en función de las oportunidades laborales de sus parejas. Al momento de la entrevista, una de ellas se estaba preparando para mudarse al norte de California, siguiendo la ruta laboral de su esposo, quien iba a realizar ese movimiento dentro de la misma empresa en la que labora. Solo una participante -Tania- estaba buscando activamente la re-emigración en función de su propia reinserción laboral, esta vez en un país europeo, en donde de entrada, no se le prohibiera el acceso laboral siendo inmigrante. Al momento de escribir estas líneas, ambas mujeres habían dejado la ciudad de Irvine, CA. Del resto, solamente dos de los entrevistados mencionaron la posibilidad de regresar a sus países de origen con la finalidad de continuar con sus carreras. Los dos pertenecen al área médica y ese factor hace ponderar su estadía en los Estados Unidos. Para algunos otros la posibilidad del retorno va más en función de circunstancias particulares como, por ejemplo, la necesidad de apoyar a sus padres en caso de alguna enfermedad o vejez, pero lo contemplan como algo temporal más que un retorno definitivo.

La mayoría de los participantes están rentando casa en la ciudad y solo dos de ellas empezaban a habitar la que será su casa propia. Este factor fue mencionado por la mayoría como un símbolo de establecimiento en la comunidad y que se traduciría en mayor estabilidad para ellos y sus familias con respecto a la migración. Para algunas de ellas la experiencia migratoria ha sido traumática, y aún no se sienten listas para volver a emigrar. La mayoría de ellos coincide que el llegar a vivir en los Estados Unidos no era su plan original, así que no planean tampoco cuánto tiempo más permanecerán ahí. Todos coinciden que cuando han regresado a sus países de origen, ven también las cosas diferentes, están más conscientes de las problemáticas y se sienten como extranjeros en sus propias tierras. Algunas de ellas señalan, que entonces se dan cuenta de por qué decidieron salir de ahí y de las nuevas posibilidades de ahora ellas y sus familias tienen, aminorando el deseo de regresar.

Todos hablan de posibilidades, de opciones, de mantenerse abiertos y flexibles al cambio, pero al mismo tiempo no lo buscan activamente, esperan en silencio que la oportunidad se presente de nuevo, si se llega a presentar. Todos tratan de vivir -como una de ellas mencionó- un día a la vez.

Al analizar las experiencias del grupo de estudio es evidente como un evento similar, cobra dimensiones muy distintas en cada una de las personas que lo experimenta, y es por eso que la reflexión sobre los temas migratorios es tan diversa como compleja. Algo que es común a la mayoría de los

participantes de este estudio, es la tensión entre conciliar sus antiguas personalidades, es decir antes de la migración, con las actuales, en donde el ejercicio de sus carreras ya no funciona como un hilo conductor. Cuando hablan de los trabajos que obtuvieron en sus países de origen, de las funciones que desempeñaban o las responsabilidades que solían tener bajo su cargo, muchas de ellas muestran un alto entusiasmo, profundizan en detalles adquiridos con la experiencia y en las satisfacciones que el trabajo les brindaba. Ninguna mencionó, como parte de esas satisfacciones, aspectos económicos, en algunos casos inclusive, dejaron claro que la remuneración económica que recibían no era alta, lo cual denota que, dichas ocupaciones, satisfacían otro tipo de necesidades que ahora extrañan.

De los diez participantes solo dos mencionan estar satisfechos plenamente con sus vidas actuales y no consideran necesario buscar una inserción laboral inmediata o hacer un cambio en el corto plazo. Este grado de satisfacción lo asocian al nivel de adaptación e integración en Irvine como comunidad, así como a la realización de lo que ellas consideran, es su llamado: en este caso, el dedicarse a la crianza de sus hijos. Seis más, quienes son madres, piensan en regresar a su vida laboral luego de dedicar un tiempo suficiente a la crianza de los hijos, que ese tiempo está relacionado, en la mayoría de los casos, al grado de escolaridad que éstos obtengan. Por otro lado, todas han probado los beneficios de la vida familiar, la flexibilidad que tienen, el disfrute de otro tipo de actividades, el descubrimiento de nuevos intereses y la creación de nuevos *hobbies*; en conjunto, esto hace que la mayoría no considere regresar a un trabajo de tiempo completo ni altamente demandante como los que solían tener algunas de ellas en sus respectivos países de origen. El deseo de ser útil o de contar con un propósito claro, se menciona tanto como una necesidad o deseo insatisfecho, (relacionada al trabajo productivo) y al mismo tiempo como un cumplimiento, asociado a la invaluable tarea de la formación de los hijos para quienes son madres, al resultado del servicio comunitario en los que participan o han participado, o a los logros que han obtenido a nivel personal, como parte de sus nuevas vidas en los Estados Unidos.

A pesar de la descalificación profesional que ha experimentado el grupo, el balance general de las experiencias migratorias y de la calidad de vida con la que cuentan los participantes es positivo al grado que, todos volverían a elegir la migración, incluso conociendo lo que saben ahora.

CONCLUSIONES

La migración internacional es un tema cada vez más relevante en los contextos políticos, económicos, ambientales y sociales del mundo contemporáneo. De igual manera, los estudios en temas migratorios han ido en aumento mostrando las múltiples facetas de este complejo fenómeno. Solamente los Estados Unidos, país receptor de migrantes por excelencia, registró en el año 2017, la cantidad de 49.7 millones de personas extranjeras, lo que representa 19 % de la población residente en el territorio (Pew Research Center, 2018).

Un sector de la población migrante que se ha asociado directamente con el desarrollo de las sociedades a través de la generación y circulación del conocimiento, es el vinculado a la migración calificada. La Organización de las Naciones Unidas estimó que, de 1990 al 2000 se elevó de 12 a 20 millones el número de migrantes con educación terciaria. La migración calificada goza, en general, de buena reputación, especialmente cuando se habla de los migrantes en las áreas de *STEM* (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés), profesiones altamente valoradas tanto por su demanda en los mercados internacionales, como por la fácil transferencia de las habilidades y conocimientos de un contexto a otro. Esto permite que las políticas de ingreso a los países, aunque sean selectivas, muestren flexibilidad favoreciendo a este grupo. Si bien, no hay un consenso a la hora de definir al migrante calificado asociado a las áreas de la ciencia y la tecnología, para efectos de este estudio se consideraron dos aspectos fundamentales: la formación académica y la experiencia laboral. Ambas características se encuentran presentes en las definiciones que tanto la academia como las políticas públicas han elaborado (Organisation For Economic Co-Operation and Development, 1995).

La presente tesis ha buscado visibilizar a una población que muchas veces se ha omitido en los estudios migratorios: las mujeres calificadas en su calidad de acompañantes. Si bien el proyecto toma como referencia a la población migrante que se inserta en el ámbito productivo de las áreas STEM, la atención ahora no se centra en ellos, sino en sus esposas quienes, además de acompañarlos, son parte activa del proceso migratorio. Por mucho tiempo las experiencias de las mujeres en el ámbito migratorio permanecieron en las sombras, pues la migración se enfocaba principalmente en los actores de la migración económica, y cuando ésta se asociaba a las vías familiares, se asumía que la mujer jugaba un rol pasivo y que se limitaba al ámbito familiar (Kofman, 2012).

Engineers' wives; Migración calificada internacional en Irvine, California. Las mujeres calificadas migrantes en su calidad de acompañantes, recogió los testimonios sobre la experiencia migratoria de un grupo de diez participantes. Todos ellos tienen en común que su migración internacional fue detonada a raíz de la oferta laboral realizada a sus parejas en la ciudad de Irvine, California.

Adicionalmente, este grupo posee también educación terciaria y todos eran parte activa de la fuerza productiva en sus países de origen.

Hubo dos preguntas iniciales que fueron el punto de partida y guía para esta investigación: ¿Cómo perciben las mujeres calificadas sus experiencias migratorias, tanto en el ámbito personal como en el profesional, siendo acompañantes de un migrante calificado internacional? ¿Cuáles son las limitantes que tienen y las estrategias que realizan para integrarse a la comunidad que las recibe?

Nueve de los participantes son mujeres y solo uno es hombre, sin embargo, se encuentra en una situación similar al ser su esposa, también ingeniera de profesión, quien recibe una promoción en la empresa para la cual trabajaba y que implicaba el cambio de residencia. Su testimonio se incluyó con el propósito de comparar y contrastar su experiencia con relación a las experiencias femeninas, sin embargo, al momento de la entrevista, fue evidente que él ha sido afectado de manera muy similar al resto de las participantes. Al estar habituado a ser el proveedor principal, también lucha con los esquemas asociados a las labores domésticas y al cuidado de los hijos, tareas que le parecen importantes, pero al mismo tiempo pesadas y agotadoras. Este cambio en las actividades o roles familiares, también repercute en su personalidad y, aunque demuestra menos sentimientos de falta de autoestima o inseguridad que las participantes mujeres, reconoce que ha tenido que replantearse paradigmas al estar en una dinámica distinta a lo que él consideraba una familia tradicional. Pasa mucho tiempo en su espacio doméstico, en donde todos los participantes reconocen que es fácilmente mantenerse aislado. Muestra igualmente una necesidad clara de contar con redes sociales y laborales; quizá la diferencia es que él percibe, de manera más real y cercana que muchas de las mujeres, la posibilidad de retomar su profesión la cual, por ser del ámbito médico, estaría vinculada a una posible migración de retorno, en donde él pueda recuperar su estatus previo. En este sentido, el retorno estaría asociado a lo que podría interpretarse como un fracaso de la experiencia migratoria. Al revisar a otros referentes de hombres que ingresan a los países destino como dependientes de sus parejas femeninas calificadas, cabe señalar que los hombres manifiestan una lucha por mantener su masculinidad, pero también demuestran una mayor empatía hacia las mujeres y especialmente hacia quienes son madres (Banerjee, 2015), tal y como lo expresó Homero durante la entrevista. Aunque este estudio reflexiona en las experiencias, principalmente de las mujeres, no representa un caso de estudio de género, entendido en su concepto como construcción social.

Todos los participantes reconocen que las características que rodearon su experiencia migratoria: la decisión voluntaria de salir de su país sin urgencia, la opción de negociar ciertos beneficios, la llegada a los Estados Unidos de manera legal en la mayoría de los casos, la posibilidad de obtener ayuda financiera o apoyo legal para su reubicación y trámites migratorios para ellos y sus familias, e incluso el que puedan

disfrutar de la vida bajo estas circunstancias, los ubica en una posición privilegiada en el contexto de las migraciones contemporáneas. Esto genera, en la mayoría de los participantes, sentimientos encontrados pues, al considerarse afortunados por estas situaciones, también sienten una especie de culpa por su falta de integración o por encontrar otros factores detonantes de estrés, los cuales quisieran ponderar menos importantes. Otro elemento a su favor, es que todos los participantes mencionaron contar con un fuerte apoyo por parte de sus parejas, no solo en cuestiones prácticas y la cooperación en las labores domésticas y la crianza de los hijos, sino también afectiva y emocionalmente durante este proceso de cambio.

Como consecuencia, todos los participantes han hecho un balance positivo de sus experiencias migratorias. Creen que fue una buena decisión emigrar, que su calidad de vida ha mejorado, así como su relación familiar y su cercanía con los hijos, cuando los hay. Todos han visto en la migración una experiencia única de aprendizaje y una oportunidad de crecimiento. Sin embargo, este crecimiento también les ha sido doloroso, algunas veces en sentidos que no hubieran esperado al encontrarse en un contexto diferente al conocido. La mayoría percibe este sentimiento, asociado al dolor de la pérdida, como algo temporal, como una etapa que terminará en algún momento o como una coyuntura que tendrá un fin. Los testimonios reunidos, nos hablan precisamente de lo que significa experimentar: pareciera una idea redundante pero no lo es para los entrevistados. Todos afirmaron que, tanto al tomar la decisión de emigrar como una vez en el país destino, jamás consideraron la experiencia migratoria como tal porque, como dice el dicho común: nadie experimenta en cabeza ajena. Quizá consideraron hechos, datos, trámites a realizar, escenarios posibles, pero en todos los casos, sus nociones de lo que significaba emigrar, quedaron cortas ante la realidad a la que se enfrentaron. En ese sentido, la experiencia migratoria sí fue un detonante en la transformación personal de todos los entrevistados, quienes reconocen que salir de un contexto para llegar a otro, en el que todo es diferente y en donde no tienen vínculos sociales y afectivos, los hizo más propensos a permanecer aislados, a enfocarse en las actividades familiares y domésticas al tiempo que trataban de adaptarse y de entender los cambios que experimentaban paralelamente en sus identidades. Si bien este estudio no pretende profundizar en las cuestiones psicológicas del migrante, este tema se menciona por la relevancia que todos los participantes confieren a este hecho.

Por otro lado, todos asocian su descalificación actual con su condición de migrantes, y se identificaron las principales causas asociadas a este fenómeno, entendido en un contexto más amplio y no solo de ocupar puestos laborales que no coinciden con su nivel de preparación, sino la falta de utilización en sí de sus habilidades y conocimientos, asociadas al desempleo. Al analizar el conjunto, se identificaron tres contextos en los cuales, la experiencia migratoria coincide con otro momento coyuntural de la vida de los participantes, añadiendo mayor presión a la misma; la migración y el matrimonio, la migración y la maternidad y la falta del ejercicio profesional.

Las entrevistas realizadas a este grupo de estudio, también demuestran que uno de los principales factores que moldea la experiencia migratoria está relacionado al estatus bajo el cual las personas migrantes calificadas son categorizadas al momento de su llegada a los Estados Unidos. En el caso de quienes ingresan como “dependientes”, esta condición, permanece con ellos, incluso cuando su estatus migratorio haya cambiado, permeando otras. Aunque no todas las participantes entraron bajo estatus de dependientes, al final, nueve de ellos lo obtuvieron, condición que reconocen como una limitante que se extiende a otras áreas de la vida cotidiana. Se permean algunas de las contradicciones que genera la inmigración calificada en los Estados Unidos pues, aunque se fomenta el ingreso de los migrantes con habilidades destacadas, hay una clara diferenciación en el trato que se les da a sus compañeros(as), aun cuando éstos(as) poseen el mismo nivel de calificación o inclusive mayor, negándoles el acceso a la esfera productiva. Este factor, personal y profesional, tiene gran impacto en la mayoría de los participantes. Y es que el limitar el acceso a ejercer legalmente una profesión no solo es negar el derecho de trabajar; es negar la posibilidad de ser personas independientes e integradas, aportando, en términos productivos y simbólicos, a la nueva sociedad de destino. Significa la supresión de una parte de la identidad del migrante y, por consiguiente, hay una doble pérdida o fuga de cerebros, pues tales conocimientos y experiencias, no son aprovechados ni en la comunidad de origen de los migrantes, ni en el país de destino. Aunque este factor no es el único que mantiene a las mujeres calificadas fuera del ámbito laboral, el hecho que en principio sea una prohibición y no el resultado de una elección personal, acentúa las barreras asociadas a la migración. Otras limitantes mencionadas por los participantes y que también han sido documentadas por otros estudios al momento de buscar una integración social, son las relacionadas a la falta de redes familiares y sociales, el incremento en las actividades domésticas y de cuidado de los hijos, la inseguridad inicial de expresarse en otro idioma y un sentimiento intermitente, que a veces se vislumbra, asociado a la nostalgia, a la pérdida, a la soledad y la falta de propósito. En el caso de los migrantes educados en áreas médicas, esta condición es más evidente y difícil de superar, pues no se reconocen sus credenciales previas, por lo que sus conocimientos no son transferibles a la nueva comunidad de destino (Cuban, 2012). Esta situación resulta muy frustrante para ellos, pues implica la renuncia, casi definitiva, del ejercicio de la profesión.

Cuando se habla de la feminización de la migración y del aumento de las mujeres calificadas en estos flujos, se debe reflexionar en cuántas de ellas logran dar continuidad al ejercicio de sus profesiones, pues como se percibe en este estudio, aunque la muestra es pequeña, es preocupante que de diez personas solo una de ellas haya logrado insertarse al ámbito laboral y que lo hizo, en un campo profesional diferente y con requisitos profesionales en desacuerdo con su experiencia previa. Cuando las mujeres hacen el recuento de su migración, confirman que, al momento de su llegada, ellas no se consideraban como descalificadas. Por el contrario, pensaban que tenían buenas posibilidades de inserción laboral y que incluso

algunas barreras, como la falta de dominio del idioma inglés o de los códigos locales, serían más fáciles de superar, bajo la premisa del poco tiempo que llevaban en la localidad. Paradójicamente, mientras más tiempo pasa, en lugar de mostrar una mayor inserción laboral como resultado de sobreponerse a las barreras iniciales, se demuestra que las probabilidades de esta inserción bajan.

En el año fiscal de 2017, se expidieron un total de 414,571 visas H-1B para migrantes con habilidades especiales y 158,418 visas de dependientes H-4, que recordemos, se otorga a cónyuges e hijos menores de 21 años (Department of Homeland Security, 2017). De las visas H-4, un total de 46,500 tramitaron y recibieron un permiso para trabajar, siendo más del 93 % otorgadas al sexo femenino (Department of Homeland Security, 2017). Esto nos habla de mujeres que reclaman su derecho a la inserción laboral, aunque no podemos determinar quiénes lo ejercen activamente. El país de procedencia que más visas H-4 recibe es India y es conocido que, además, cuenta con largas demoras en sus procesos de cambios de estatus migratorio. El cambiar de una visa a H-4 a una residencia permanente, les puede llevar incluso décadas, así que el poder acceder a un permiso laboral – en peligro de extinción con la orden presidencial *Buy American, Hire American*-puede significar un tiempo de espera más productivo.

En un sitio electrónico de la comunidad india en Seattle, una mujer inició un tema de discusión titulado “Chicas que estén con la visa H-4 por favor, compartan sus historias” La pregunta que iniciaba la discusión era básicamente similar a la que detonó este proyecto. Ella, con estudios de maestría, quería saber cómo habían hecho otras mujeres en los Estados Unidos, para conseguir trabajo en su estatus de acompañantes. Mencionaba que, aunque muchas de sus amigas le recomendaban hacer voluntariados, ella no estaba buscando algo solo para pasar el tiempo, sino que quería hacer un uso real de sus habilidades y buscar la continuidad de su desarrollo profesional. La discusión inició en 2011 y la última de las más de 200 respuestas, fue documentada en 2017 (I, 2011). Sin hacer una revisión exhaustiva del sitio, la mayoría de las respuestas, procedentes de diversas áreas de los Estados Unidos, en realidad eran más muestras de empatía, de mujeres que estaban en la misma situación, describiendo su experiencia profesional previa en India y su falta de integración al ámbito laboral. Alguna mencionó el estudiar su maestría en los Estados Unidos a fin de ganar credenciales locales, conocer de la cultura y acceder más fácilmente al ámbito laboral lo cual, finalmente, logró conseguir. Lo mismo sucede con otros grupos similares y varias comunidades en las redes sociales que pretenden hacer un activismo desde esas plataformas para informar y exigir la equidad de derechos para, principalmente, las mujeres migrantes calificadas en su calidad de acompañantes. Se mencionan estos datos para contextualizar un fenómeno que no es exclusivo a una nacionalidad o etnia, y que realmente afecta la vida y las experiencias migratorias de quienes llegan a este país. Es un área desaprovechada de las políticas de migración calificada internacional, pues de planearse y hacerse cambios al respecto, esta población, que ya se encuentra en los Estados Unidos, podría ser utilizada en beneficio del

país y daría la oportunidad a miles de profesionistas, de continuar con la realización de sus objetivos en el ámbito profesional.

Para compensar estas carencias y con el ánimo de sentirse parte de la comunidad en la que radican, las estrategias de integración más recurrentes utilizadas por los participantes han sido la continuidad de los estudios, principalmente a través de inglés como segunda lengua y la posibilidad de educarse posteriormente, ya sea en su área de experiencia previa o en una nueva ruta de conocimiento; la participación en voluntariados, el desarrollo de nuevos pasatiempos y la asociación especialmente con otros migrantes, con personas de su misma nacionalidad o con un sistema de creencias compatible. Una de las estrategias que demuestra tener una mayor efectividad, fue la vinculada a la experiencia religiosa, pues quienes dijeron experimentarla, comentan tener un mayor nivel de compenetración con la comunidad, no solo de manera personal sino también familiar, que los lleva a obtener sentimientos de realización personal en un contexto más amplio. Cabe destacar que ninguna de las mujeres hace uso de estrategias transnacionales a fin de darle continuidad a su profesión, solo hay evidencia en un caso, y es en la realización de un voluntariado que, aunque no se realiza de la misma manera, se mantiene la relación con la asociación.

Todas estas actividades dan cuenta de que las mujeres no se mantienen asiladas de la esfera social y, en general, hacen una revaloración del trabajo que diariamente realizan y que usualmente no es tan evidente. Las mujeres en estas posiciones siguen fomentando la adaptación social del conjunto familiar, conservando las dinámicas y tradiciones que solían tener en sus comunidades de origen, incorporando nuevas estrategias para mantener el balance familiar, manteniendo y estrechando redes transnacionales con familiares, amigos y colegas, aportando, desde su visión educada, su preocupación no solamente por ser parte de la comunidad en la que han decidido establecerse, sino crear el contexto propicio para que tanto ellas como sus familias y la comunidad en general, puedan florecer.

Durante el desarrollo de este trabajo, es posible evidenciar el rol central que juega el trabajo o el ejercicio de la profesión en las sociedades modernas de occidente, tanto en hombres como en mujeres. Si no se progresa en términos profesionales, se termina en el indeseado horizonte de la descalificación, que ocurre a muchos migrantes calificados, pero con mayor frecuencia en las mujeres (Liversage, 2009). Es difícil tratar de construir una continuidad laboral en un lugar al que se llegó por razones familiares.

Cuando se reflexiona sobre el fin o continuidad de la experiencia migratoria, es interesante que la mayoría manifiesta una preferencia de buscar una re-emigración en comparación a hacer una migración de retorno a sus comunidades de origen. Algunas comentan que han perdido mucho y que, por lo tanto, el

concepto de “sueño americano” no es del todo aplicable a ellas. Como se mencionó en este estudio, todas mantienen cierto grado de flexibilidad ante el futuro, pero es interesante que, en sí, el término flexible, hace referencia a algo que puede cambiar fácilmente sin ocasionar un daño, como una banda adhesiva, ejemplo dado por Johnson-Hanks (2016). Pero en este contexto, el término flexible puede significar algo que cambia dramáticamente, en un tiempo abierto y por lo tanto en varias direcciones (Johnson-Hanks J., 2016).

Muchas de estas mujeres están a la espera de que algo suceda, de que algo cambie, que algo termine o comience. En ese sentido, se tiende a sobrevalorar la posibilidad en contraste con lo factible (Johnson-Hanks J., 2016). Pero al mismo tiempo, todas parecen estar más consientes de sus circunstancias, de sus intereses, de los cambios de los que son parte, de su día a día; la migración les ha traído una dimensión que las ha hecho más humanas. En cada una de las situaciones a las que se enfrentan como inmigrantes se va evidenciando que tanto la experiencia migratoria, como la experiencia profesional, deberían ser vistas más como un proceso, y no como un punto de llegada.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (Enero-Junio de 2016). Los mexicanos con estudios universitarios y el debate sobre el sistema de admisión de inmigrantes calificados en Estados Unidos. *Norteamérica*, 11, 131-157.
- American Immigration Council. (2014). *Immigrant Women in the United States: A Portrait of Demographic Diversity*. Washington, D.C.: American Immigration Council.
- Ariza, M. (2007). Itinerario de los estudios de género y migración en México. En M. Ariza, & A. Portes, *El país transnacional: Migración mexicana y cambio social a través de la frontera* (págs. 453-511). Ciudad de México: UNAM.
- Banerjee, P. (2015). When Men Stay Home: Household Labor in Female-led Indian Migrant Families. En *Families as They Really Are*.
- Bauder, H. (2003). "Brain Abuse", or the Devaluation of Immigrant Labour. *Antipode*, 699-717.
- Bourdieu, P. (1999). Comprender. En *La miseria del mundo* (pág. 534). Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Boyd, M., & Grieco, E. (01 de Marzo de 2003). Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory. *Migration Policy Institute*.
- Boyd, M., & Grieco, E. (1 de Marzo de 2003). Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory. *Migration Information Source*. Recuperado el 5 de Mayo de 2018, de http://www.migrationinformation.org/issue_mar03.cfm
- Brandi, C. (2006). La historia del brain drain. *Revista CTS*, 7(3), 65-85.
- Camarota, S. A., & Zeigler, K. (2014). Is There a STEM Worker Shortage? A look at employment and wages in science, technology, engineering, and math . *CENTER FOR IMMIGRATION STUDIES* .
- Cardu, H. (2012). Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study. En I. O. (IOM), *Crushed hopes : Underemployment and deskilling among skilled migrant women* (págs. 139-161). Ginebra.
- Cardu, H. (2012). Resilience Strategies Used by Immigrant women Facing Professional Deskilling In Quebec: A literature review and a small-scale study. En O. (. Migration), *Crushed Hopes : Underemployment and Deskilling among Skilled Migrant Women* (págs. 138-161). Ginebra: IOM.
- CELADE. (1997). Migración. En C. Welti (Ed.), *Programa Latinoamericano de Actividades en Población. Demografía 1* (pág. 126). México: CELADE, UNAM.
- CEPAL. (2008). La migración femenina y la migración calificada. En J. (. Martinez Pizarro, *América Latina y el Caribe: Migración internacional, derechos humanos y desarrollo* (págs. 257-302). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina.

- City of Anaheim. (2017). Recuperado el 14 de Noviembre de 2017, de City of Anaheim:
<http://www.anaheim.net/>
- City of Irvine. (2015). *Inspired by Vision. Planned for Success*. Irvine: City of Irvine.
- City of Santa Ana. (2017). Recuperado el 5 de Febrero de 2018, de City of Santa Ana:
<https://www.ci.santa-ana.ca.us/>
- Consulate General of Pakistan Los Angeles. (2018). *Pakistani Community*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2018, de Consulate General of Pakistan Los Angeles:
<https://www.pakconsulatela.org/pakistani-community/>
- Cruz Piñeiro, R., & Ruiz Ochoa, W. (Octubre-Diciembre de 2010). Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial. *Papeles de Población*, 66, págs. 103-135.
- Cuban, S. (2012). I don't want to be stuck as a carer: the effects of deskilling on the livelihoods and opportunities of migrant care workers in England. En IOM, *Crushed Hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women* (págs. 39-76). Geneva: International Organization for Migration.
- Data US. (2018). Recuperado el 20 de Marzo de 2018, de Data US: <https://datausa.io/>
- Data USA. (2018). *Data USA*. Recuperado el 03 de Noviembre de 2018, de DataUSA: <https://datausa.io/>
- Department of Homeland Security. (2017). *Table XVI(B) nonimmigrant visas issued by classification*. Department of Homeland Security.
- DHS / UCIS. (2016). *Characteristics of H-1B Specialty Occupation Workers*. Washington, DC: DHS / UCIS.
- Donato, K., Gabaccia, D., Holdaway, J., & Pessar, P. (2006). A glass half full? Gender in migration studies. *Center for Migration Studies*, 40(1), 3-26. doi:10.1111/j.1747-7379.2006.00001.x
- Foroutan, N. (2015). *Unity in diversity: Integration in a post-migrant society*. Bonn, Germany: Federal Agency for Civic Education.
- Galicia, F. (2012). *Inserción laboral de inmigrantes calificados de Zacatecas, Oaxaca y Veracruz en Los Ángeles, California*. Tesis, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana.
- González-Ferrer, A. (16 de 05 de 2011). La inmigración de origen familiar (I): el control de flujos y el proceso de integración en algunos países europeos. *Elcano Real Intituto. Estudios internacionales y estratégicos*.
- Graf, N., Fry, R., & Funk, C. (2018). *7 facts about the STEM workforce*. Pew Research Center. Recuperado el 11 de Marzo de 2018, de <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2018/01/09/7-facts-about-the-stem-workforce/>
- Green, F. (2011). What is Skill? An Inter-Disciplinary Synthesis. *LLAKES. Research Paper*, 20.
- Ho, C. (Abril de 2006). Migration as feminisation? Chinese women's experience of work and family in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(3), 497-514.

- I, D. (04 de Abril de 2011). *Girls who were on H4 visa- please share your stories*. Recuperado el 20 de noviembre de 2018, de Seattle Indian: www.seattleindian.com
- International Labour Organization. (2017). *ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology*. Labour Migration Branch Conditions of Work and Equality Department, Department of Statistics, Geneva.
- Johnson-Hanks, J. (2002). On the limits of life stages in ethnography: toward a theory of vital conjunctures. *American Anthropologist*, 104(3), 865-880.
- Johnson-Hanks, J. (2012). On the limits of life stages in ethnography: toward a theory of vital conjunctures. *American Anthropologist*, 104(3), 865-880.
- Johnson-Hanks, J. (March de 2016). Vital Conjunctures revisited. *SPP 1448 Working paper series*(18), 6-16.
- Kofman, E. (2012). Género y migración calificada en Europa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 63-89.
- Kofman, E. (2012). Género y migración cualificada en Europa. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 63-89.
- Kofman, E., & Raghuram, P. (April de 2009). Skilled female labour migration. Policy Brief. *Focus Migration*(13).
- Liversage, A. (March de 2009). Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work. *Work Employment & Society*, 23(1), 120–141. doi:<https://doi.org/10.1177/0950017008099781>
- Liversage, A. (2009). Vital Conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work. *Work Employment & Society*, 23(1), 120-141.
- López, G., & Radford, J. (2017). *Facts on U.S. Immigrants, 2015*. Washington, DC: Pew Research Center. Recuperado el 11 de Marzo de 2018, de <http://www.pewhispanic.org/2017/05/03/facts-on-u-s-immigrants-current-data/>
- Lowell, B., Findlay, A., & Stewart, E. (Agosto de 2004). Brain Strain. Optimising highly skilled migration from developing countries. *Institute for Public Policy Research*.
- Lozano, F., & Gandini, L. (2010). *Migrantes calificados de América Latina y el Caribe ¿Capacidades desaprovechadas?* Cuernavaca: UNAM, CRIM.
- Lozano, F., Gandini, L., & Ramírez, T. (2015). Devaluación del trabajo de posgraduados en México y migración internacional: los profesionistas en ciencia y tecnológica. (U. A. Zacatecas, Ed.) *Migración y Desarrollo*, 13(25).
- Lozano, F., Gandini, L., & Ramírez-García, T. (2015). Devaluación del trabajo de posgraduados en México y migración internacional: los profesionistas en ciencia y tecnología. *Migración y Desarrollo*, 13(25), 61-88.

- Marin de Avellan, L., & Mollard, B. (2012). The psychosocial impact of underemployment in the lives of skilled migrant women working in Geneva, Switzerland: an empirical study. En I. O. (IOM), *Crushed hopes: underemployment and deskilling among skilled migrant women* (págs. 79-136). Ginebra.
- Martínez, J. (2010). Migración calificada y crisis: una relación inexplorada en los países de origen. *Migración y Desarrollo*, 7(15), 129-154.
- Mendoza, C., Staniscia, B., & Ortiz, A. (25 de Julio de 20016). Migración y movilidad de las personas calificadas: nuevos enfoques teóricosm territorios y actores. *Biblio 3W. Revista Bilbiográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, XXI(1.166), 1-22.
- Mollard, B., & Umar, S. (2012). Gender, Migration And Deskilling: A broad review of the literature. En I. O. (IOM), *Crushed hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women* (págs. 11-36). Ginebra.
- Nowicka, M. (2014). Migrating skills, skilled migrants and migration skills: The influence of contexts on the validation of migrants' skills. *Migration Letters*, 11(2), 171-186.
- Orange County Business Council & Orange County Development Board. (2017). *Orange County Workforce Indicators Report*. Santa Ana: Orange County Business Council (OCBC) and the Orange County Development Board (OCDB).
- Organisation For Economic Co-Operation and Development. (1995). *The measurement of scientific and technological activities. Manual on the measurement of human resources devoted to s&t "Canberra Manual"*. London: Organisation For Economic Co-Operation and Development.
- Organización Mundial para las Migraciones. (Agosto de 2016). *Migración calificada y desarrollo: Desafíos para América del Sur*. Buenos Aires: Organización Mundial para las Migraciones.
- Ortiz Guitart, A., & Mendoza, C. (Julio-Diciembre de 2007). Mujeres expatriadas en México: trabajo, hogar y vida cotidiana. *Migraciones Internacionales*, 4(2), 5-32.
- Ortiz, A., & Mendoza, C. (Julio-Diciembre de 2017). Mujeres expatriadas en México: trabajo, hogar y vida cotidiana. *Migraciones Internacionales*, 4(2), 5-20.
- Pellegrino, A., & Calvo, J. (2001). *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada*. Uruguay: Universidad de la República Facultad de Ciencias Sociales – Programa Población.
- Pew Research Center. (28 de Febrero de 2018). *Global Attitudes & Trends*. Recuperado el 27 de Noviembre de 2018, de Pew Research Center: <http://www.pewglobal.org/2018/02/28/global-migrant-stocks/?country=US&date=2017>
- Pierce, S., & Gelatt, J. (2018). *Evolution of the H-1B: Latest Trends in a Program on the Brink of Reform*. Migration Policy Institute. Washington: Migration Policy Institute.
- Pissarides, C. A. (1992). Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks P. *The Quarterly Journal of Economies*.

- Pizarro, J. M. (2008). La migración femenina y la migración calificada. En *América Latina y el Caribe: migración internacional, derechos humanos y desarrollo* (págs. 257-302). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ramírez-García, T., & Tigau, C. (2017). Mujeres mexicanas altamente calificadas en el mercado laboral estadounidense: ¿integradas o segregadas? *Sociedad y Economía*(34), 75-101.
- Rastogi, D. (2018). Career Identity Development of “Dependent” Immigrant Women: A Qualitative Exploration. *A thesis submitted to the Faculty of Graduate and Postdoctoral Studies in partial fulfillment of the requirements for the MA degree in Counselling Psychology*. Ottawa: University of Ottawa.
- Roca, J. (Septiembre de 2016). De Sur a Norte, de Norte a Sur: el balance general de mujeres cualificadas migrantes por amor. *Revista Andaluza de Antropología*, págs. 92-120.
- Saidin, K., & Aizan, Y. (2016). Insider Researchers: Challenges & Opportunities. (U. U. Malaysia, Ed.) *Proceeding of ICECRS. International Seminar on Generating Knowledge Through Research*, 1(1), págs. 849-854. doi:<http://dx.doi.org/10.21070/picecrs.v1i1.563>
- Southern Poverty Law Center. (2018). *Hate map*. Recuperado el 12 de Febrero de 2018, de Southern Poverty Law Center: <https://splcinfo.com/hate-map/>
- Telésforo, R.-G., & Gandini, L. (Julio-Diciembre de 2016). Trabajadoras calificadas: las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada. *Revista Latinoamericana de Población*, 10(10), 33-56.
- The Impact of High-Skilled Immigration on U.S. Workers (25 de Febrero de 2015).
- The White House. (18 de Abril de 2017). Presidential Executive Order on Buy American and Hire American.
- U.S. Citizenship and Migration Services. (05 de Octubre de 2018). *H-1B Petitions by Gender and Country of Birth*. Recuperado el 08 de Octubre de 2018, de U.S. Citizenship and Migration Services: <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/>
- U.S. Citizenship and Migration Services. (05 de Octubre de 2018). *I-765 Applicants for Employment Authorization for H-4 Non-Immigrants by Gender*. Recuperado el 08 de Octubre de 2018, de U.S. Citizenship and Migration Services: <https://www.dhs.gov/immigration-statistics/>
- U.S. Department of State / Bureau of Consular Affairs. (08 de Diciembre de 2018). *Family-Based Immigrant Visas*. Obtenido de U.S. Department of State / Bureau of Consular Affairs: <https://travel.state.gov/content/travel/en/us-visas/immigrate/family-immigration/family-based-immigrant-visas.html#1>
- U.S. Department of Homeland Security. (2018). *Annual Flow Report Nonimmigrant Admissions*. U.S. Department of Homeland Security.
- U.S. Department of State / Bureau of Consular Affairs. (05 de Octubre de 2018). *Immigrant and Nonimmigrant Visas Issued at Foreign Service Posts 2014-2018*. Recuperado el 08 de Noviembre

- de 2018, de U.S. Department of State / Bureau of Consular Affairs:
<https://travel.state.gov/content/travel/en/legal/visa-law0/visa-statistics.html>
- U.S. News and World Report. (2018). *Best Colleges Ranking*. Recuperado el 10 de Abril de 2018, de U.S. News and World Report: <https://www.usnews.com/best-colleges/rankings/national-universities>
- UCI. (2017). Recuperado el 17 de Marzo de 2017, de University of California:
<https://www.grad.uci.edu/about-us/diversity/demographic-data.php>
- United Nations. Department of Economic and Social Affairs, Population Division . (2017). *International Migration Report; Highlights*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division , New York.
- United Nations. Department of Economic and Social Affairs. Population Division. (2017). *International Migration Report 2017: Highlights*(. New York: United Nations.
- US Bureau of Labor Statistics. (2018). *Standard Occupational Classification*. Recuperado el 9 de Febrero de 2018, de US Bureau of Labor Statistics: <https://www.bls.gov/soc/>
- US Citizenship and Migration Services. (2018). *Immigration and Citizenship Data*. Obtenido de U.S. Citizenship and Migration Services: <https://www.uscis.gov>
- US Department of State / Bureau of Consular Affairs . (Fiscal Years 2013-2017). *Immigrant and Nonimmigrant Visas Issued at Foreign Services Posts*.
- US Department of State / Bureau of Consular Affairs. (2018). Obtenido de Travel.State.Gov:
<https://travel.state.gov/content/travel.html>
- US Department of State. (2018). *International Migration*. Recuperado el 3 de Marzo de 2018, de US Department of State: <https://www.state.gov/j/prm/migration/>
- Wei, W. (Mayo de 2011). *Putting the Family First: Chinese Wives' Stories of Migration to Britain*. York, Reino Unido.: York: Centre for Women's Studies. University of York.