



Trayectorias laborales y familiares
de las mujeres migrantes calificadas
mexicanas en Míchigan

T E S I S

que para obtener el grado de

Doctora en Ciencias Sociales

presenta

Lidia Ivonne Munguía Ocampo

Tutora: Dra. Arlette Covarrubias Feregrino

Julio 2023

COMITÉ

PRESIDENTE

VOCAL

SECRETARIO

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. ENFOQUE DE CAPACIDADES Y MIGRACIÓN INTERNACIONAL	
.....	21
1.1. El Enfoque de Capacidades	23
1.1.1. Enfoque de Capacidades, agencia, visión de género	29
1.1.2. Selección de Funcionamientos	34
1.2. Migración internacional	40
1.2.1. Concepto y características	41
1.2.2. Teorías que explican la migración internacional	45
1.2.3. Migración calificada	57
1.3. Construcción social y género	63
1.3.1. La perspectiva de género	64
1.3.2. Funciones asociadas a los roles de género	67
1.3.3. Las labores de cuidados	69
1.3.4. La doble jornada	71
1.4. Participación de las mujeres en la migración internacional	72
1.4.1. Mujeres migrantes calificadas	75
1.4.2. Segregación laboral	79
1.4.3. Subocupación laboral	81
1.4.4. Decisiones para migrar, en pareja	83
1.4.5. Arreglos familiares posteriores	86
1.5. Propuesta teórica	90
Síntesis del capítulo	95
CAPÍTULO 2. EL ESTUDIO DE LAS TRAYECTORIAS.....	97
2.1. Realismo Crítico	99
2.1.1. Dominios ontológicos: empírico, actual y real	102
2.1.2. Agencia y estructura	105

2.1.3. Investigación realista crítica: características y diseño	106
2.1.4. Una visión desde la epistemología feminista	113
2.2. Método Cualitativo	115
2.2.1. La investigación intensiva	116
2.2.2. El estudio de las trayectorias	122
2.2.3. Trayectorias de las mujeres migrantes calificadas mexicanas.....	129
2.3. Estrategia metodológica	143
a. Diseño de la muestra.....	143
b. Técnicas e instrumento	147
c. Procedimientos de recolección de datos	149
d. Consideraciones éticas	151
e. Procedimientos de análisis de datos	152
2.4. Descripción de las características de las participantes	154
2.4.1. Características de las participantes	157
2.4.2. Preparación de los datos para el análisis.....	161
Síntesis del capítulo	162
CAPÍTULO 3. MICHIGAN Y LAS ESTRUCTURAS QUE FACILITAN O INHIBEN LAS DIVERSAS TRAYECTORIAS	163
3.1. El estado de los Grandes Lagos	164
3.1.1. Ubicación geográfica y división política	164
3.1.2. Perfil demográfico.....	167
3.1.3. Educación y empleabilidad	169
3.1.4. Condiciones económicas y la emergencia por SARS-Cov-2.....	174
3.2. La población mexicana en Michigan	175
3.2.1. Actividades económicas y vínculos comerciales con México	177
3.2.2. Políticas de empleabilidad para personas extranjeras.....	181
3.2.3. Prospectivas de empleo en Michigan.....	186
3.3. Recursos y factores de conversión	187
3.3.1. Recursos y Factores de conversión que restringen las oportunidades.....	188

3.3.2. Recursos y Factores que brindan oportunidades.....	195
Síntesis del capítulo	206
CAPÍTULO 4. DE MÉXICO A MICHIGAN	208
4.1. El lugar de origen.....	209
4.2. La posibilidad de migrar	218
4.2.1. Modalidades de la experiencia migratoria	219
4.2.2. La elección del lugar de destino y los arreglos previos.....	230
4.3. El traslado y la llegada	233
4.3.1. Las primeras dificultades.....	237
4.3.2. Reorganización de las labores de cuidados.....	259
Síntesis del capítulo	273
CAPÍTULO 5. LA VIDA EN EL LUGAR DE DESTINO	276
Introducción.....	276
5.1. Reorganización de la vida en el lugar de destino, el asentamiento....	278
5.1.1. Trayectorias Familiares	278
5.1.2. Trayectorias Laborales.....	309
5.2. Efectos de la emergencia sanitaria por SARS-Cov-2.....	369
5.3. Reinventarse.....	378
5.3.1. Resignificación tras la migración	379
5.3.2. La intersección de ser mujeres, calificadas, migrantes y mexicanas..	393
5.3.3. Quedarse, regresar o volver a migrar	394
Síntesis del capítulo	400
CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	403
REFERENCIAS.....	441
ANEXOS.....	476
RESUMEN.....	485

AGRADECIMIENTOS

Que me disculpe en Conacyt por no mencionarlo primero, pero quiero agradecer en principio a la doctora Arlette Covarrubias Feregrino, por encaminar los esfuerzos que engloba el doctorado, así como por su guía y acompañamiento sustanciales. También a la doctora Norma Baca Tavira, por ser tan generosa al compartir su conocimiento, además de sus eminentes y valiosas aportaciones en la construcción de esta investigación.

Agradezco a las mujeres de El Colegio Mexiquense A. C., que participaron en el desarrollo de esta tesis y en general a quienes hicieron que las cosas sucedieran. A las doctoras Nelly Rosa Caro Luján, por su lectura atenta y observaciones siempre pertinentes, y Luz María Salazar Cruz, quien estuvo siempre atenta a las necesidades académicas de los alumnos; a la licenciada Norma Alejandra García Sánchez, por su invaluable apoyo; y a mi compita Martell.

Quiero agradecer al ahora Conahcyt por establecer los mecanismos pertinentes para el desarrollo humanista, científico y tecnológico de la investigación y aplicación del conocimiento en nuestro país, mediante la vigilancia de los procesos educativos y el reconocimiento a su calidad incorporándolos en el Programa Nacional del Posgrados de Calidad, al cual pertenece el Doctorado en Ciencias Sociales.

Agradezco con mi corazón el amor y cariño de quienes han transitado junto a mi estos años de la tesis, gracias por sus cariños, sus palabras de amor y de aliento, las llamadas de atención y todas esas cosas que hacen que valga la pena esto de vivir. Gracias Juan Ramón, por ser quien tú eres con quien yo soy, por tu amor y por todo el cariño que guardan estas hojas.

**DICEN QUE LAS TESIS DE DOCTORADO
LLEVAN CONSIGO PÉRDIDAS,
LA VIDA FUE CRUEL CON ESTA**

INTRODUCCIÓN

A pesar del incremento sostenido del número de mujeres calificadas en los flujos migratorios internacionales, su participación en este proceso, así como sus experiencias, han sido poco visibilizadas. Por un lado, la migración calificada es percibida como socialmente poco problemática y de poco riesgo (Petroff et al., 2014), y por el otro destacan las razones asociadas a los roles de género, que consideran a las mujeres migrantes calificadas, sobre todo, como dependientes económicas (Salvatori & Terrón-Caro, 2019), por lo que son escasos los estudios que se interesan en las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo sus procesos migratorios.

El sesgo de género en la migración es ejemplificado por Marroni (2015), al referir que la palabra migrante pareciera incluir únicamente al género masculino, puesto que, para hablar de las experiencias de las mujeres en los procesos migratorios, se ha requerido agregar la distinción “mujeres migrantes” o “migración femenina”. Además, las mujeres que migran en pareja son vistas como acompañantes pasivas que responden a las decisiones migratorias masculinas, o cónyuges reagrupadas en procesos de reunificación familiar; desdibujando su activa participación en las diferentes etapas del proceso migratorio (Donato, 1993; Cerrutti & Gaudio, 2010; González-Ferrer, 2011).

Las investigaciones que se han desarrollado en torno a la inserción de personas mexicanas calificadas que participan en el mercado laboral de Estados Unidos han priorizado el corte cuantitativo que permite: documentar el nexo migración y desarrollo (Turian & Ávila, 2013), la inserción al mercado laboral (Calva, 2014), la participación en la economía estadounidense (Wise & Olvera, 2017), y las desigualdades de género (Domínguez et al., 2019). En el caso de las mujeres mexicanas se ha analizado su aportación a la economía (Caicedo, 2012), las condiciones de vulnerabilidad laboral (Sánchez, 2014), su labor en la reproducción social (Canales, 2014), pero sobre todo la incorporación al mercado de trabajo en actividades con bajo reconocimiento social, que perpetúan el rol tradicionalmente

asignado a las mujeres, como lo muestran los estudios de Ariza (2008), Solís (2017) y Chávez (2014), entre otros.

En los trabajos revisados por Gemici (2007), se encontró que las decisiones migratorias de las mujeres ocurren con más frecuencia como respuesta a oportunidades laborales de los hombres, ya sea porque ellas tienen ofertas salariales más bajas, menos numerosas, porque no consideran que sean ofertas lo suficientemente valiosas como para aprovecharlas, o bien porque anteponen el bienestar familiar al personal. En este tenor, Ortiz y Mendoza (2007: 10), sugieren que en las parejas integradas por migrantes calificados se conforman por “hombres que trabajan y mujeres que les acompañan”. Por lo cual aquí se busca rescatar la experiencia de las mujeres que migran con una propuesta laboral propia y que son acompañadas por su pareja, pero también las experiencias de las mujeres que acompañan, dándoles voz y visibilizando el ejercicio de su agencia.

Torres (2018), estudió la percepción de la experiencia migratoria en parejas de personas mexicanas que migraron como acompañantes de un migrante laboral en Estados Unidos. Encontró que en perspectiva las participantes de su estudio reconocieron haber subestimado los efectos negativos de la movilidad, como la descalificación laboral, y haberse enfocado en los aspectos positivos de la migración, sin dimensionar las implicaciones negativas. En línea con dicha investigación, estudios desarrollados en torno a la migración asiática señalan que por lo general las mujeres aceptan y asumen un rol de género más tradicional que el que ejercían en su país de origen. Tras la migración disminuyó el tiempo dedicado al trabajo asalariado y aumentó el dedicado a las labores de cuidado, que en la mayoría de los casos es no remunerado (Mendoza et al., 2016).

Las mujeres representan la mayoría de las personas calificadas que no se desplazan por motivos relacionados con el trabajo y que, por tanto, no ingresan al país de destino como migrantes calificados. En las investigaciones revisadas por Spadavecchia y Yu (2021), con migrantes calificados en Finlandia encontraron que para las personas que no emigran por razones laborales, la migración puede

representar una pérdida de la posición social y del estatus laboral; que inciden en la pérdida de confianza y percepción de autonomía debido, en algunos casos, a la dependencia económica de la pareja.

A razón de los movimientos migratorios, la vida de las mujeres sufre transformaciones en los ámbitos familiar y laboral, además del personal. La valoración de estos cambios es intrínseca y, por tanto, va más allá de las condiciones asociadas a los recursos económicos. Cada mujer atribuye un valor distinto a la migración en función de sus experiencias. En este sentido se considera importante avanzar en la comprensión de los efectos que tiene el proceso migratorio en los ámbitos laboral, familiar y en el bienestar de quienes migran en pareja.

Estos cambios se perciben negativos cuando se modifica la posición de las mujeres en la familia y los acuerdos en pareja, al restringir, por ejemplo, la incorporación al mercado laboral o a la vida social, aumentando, en cambio, el tiempo que dedica a la realización de las labores de cuidados (Boyd & Grieco, 2003; Gu, 2012). Es decir, que aun cuando las mujeres migren bajo una condición de regularidad, las divisiones de género se pueden convertir en una barrera que dificulta alcanzar aquello que les genera bienestar (Bachan, 2018).

Para Colakoglu et al., (2018:11), “nuestra comprensión de las experiencias subjetivas por las que pasan las inmigrantes cualificadas no es muy clara”. Por lo que realizaron una revisión teórica de investigaciones encaminadas al estudio de los factores individuales y situacionales asociados la reconstrucción exitosa de las carreras profesionales después de la migración. Llama la atención que durante la revisión teórica realizada por Colakoglu et al., (2018:10), no encontraron “estudios centrados en las experiencias de las inmigrantes altamente cualificadas, en Estados Unidos”.

En cuanto a la migración en pareja, para Rashid et al., (2021), el éxito en la adaptación de los acompañantes juega un papel importante en el proceso de asignación, transferencia o expatriación, y que ese éxito depende de la implicación social y la actitud abierta de los cónyuges. Por lo que la pareja desempeña un papel

esencial en el éxito y bienestar de una persona, que además de ser compañero, consejero y cuidador, su participación en la vida social “en el extranjero es más difícil que la del expatriado” (p: 4). De acuerdo con Aure (2013), la “migración por amor” encuentra mayores dificultades para encontrar trabajo, aun cuando se cuente con las credenciales educativas, es probable que se carezca de experiencia laboral en el extranjero; además de las restricciones de algunos visados, que son difíciles de superar, por lo que resulta fundamental la generación de evidencia empírica que permita identificar elementos que contribuyen y potencian la agencia de las mujeres.

La negociación y generación de acuerdos en pareja es relevante para las trayectorias migratorias, sin embargo, es poco lo que se conoce respecto a la influencia que tiene la agencia de las mujeres en la forma de hacer acuerdos para la distribución de los recursos económicos, los quehaceres de la casa y en general del tiempo destinado las labores de cuidados. Estos acuerdos también son relevantes en cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, que se ha visto marcada por los roles y estereotipos de género.

Por esto, además de profundizar sobre los efectos que tienen las políticas públicas y las políticas migratorias en los estudios que abordan el bienestar de las mujeres migrantes calificadas, es importante no dejar de lado los costes sociales, psicológicos y emocionales que experimentan al enfrentarse a condiciones que limitan el acceso a determinados bienes y recursos, que permiten alcanzar aquello que las mujeres consideran de valor para las causas importantes de su vida (Preibisch et al., 2016).

Esta investigación se llevó a cabo con una muestra de mujeres mexicanas calificadas que migraron en pareja a Míchigan. El motivo de la migración implicó la incorporación de alguno de los integrantes de la pareja al mercado laboral, mayormente vinculado a industria automotriz. Las participantes y/o sus parejas llegaron al lugar de destino para ocupar un puesto de trabajo en el mercado formal,

por un tiempo determinado¹; por lo que la migración se configuró como regular. Se hace uso del término “pareja” para incluir a hombres y mujeres, es decir, a la pareja hombre o mujer de las participantes.

Enfoque de Capacidades

Para estudiar un fenómeno complejo como lo es la migración de mujeres calificadas, es apropiado el Enfoque de Capacidades propuesto por Amartya Sen, ya que permite considerar características como las normas sociales, los roles de género y las prácticas desigualitarias. Se centra en lo que las personas pueden ser o hacer de manera efectiva, considerando las oportunidades reales que tienen para elegir (Robeyns, 2006). Lo que permite la evaluación del bienestar reconociendo la diversidad humana y el papel simultáneo de la estructura y la agencia en los procesos migratorios (de Haas, 2021).

Desde el Enfoque de Capacidades se denomina funcionamiento a aquello que las personas son capaces de ser o hacer (como alcanzar el funcionamiento de movilidad), la capacidad de alcanzar funcionamientos, o fines, se refiere a la diversidad de estados o acciones que una persona puede llegar a ser o hacer. Para el logro de los funcionamientos se requiere tanto de recursos (materiales y no materiales) como de los factores que le permitan convertir sus recursos en funcionamientos, es decir de los factores que “influyen en la forma en que una persona puede ser libre de convertir las características de un recurso en un funcionamiento”, los factores de conversión (Robeyns, 2017: 45).

Los factores de conversión suelen clasificarse en tres grupos: factores de conversión personal, como el metabolismo, la condición física, el sexo, las habilidades o inteligencia; factores de conversión social, se derivan de la sociedad en la que se vive y tienen en cuenta características como, las normas sociales, los roles de género o las políticas públicas; y los factores de conversión ambiental

¹ Los programas de contratación de trabajadores temporales, que no únicamente se refiere a la temporalidad agrícola, se han presentaban como una alternativa factible para ordenar los flujos laborales “intentando combinar y sintetizar armónicamente la política y la economía” (Ferrero-Turrión & López-Sala, 2009: 122)

incluyen las condiciones climáticas, la ubicación geográfica y la topografía, así como los medios de transporte y comunicación (Robeyns, 2017).

Las oportunidades reales que tiene cada mujer migrante calificada varían de acuerdo con el ejercicio de la agencia y de acuerdo con las características personales de quien realiza la elección. A su vez, la libertad de elección depende del momento histórico y el espacio geográfico donde se realice la elección (Juran, 2016). Las diversas experiencias por las que atraviesan las mujeres durante su trayectoria migratoria sitúan la elección individual en el centro de análisis.

La agencia, un concepto por demás importante en esta investigación, hace referencia a la habilidad que tienen las personas para actuar por lo que valoran, un(a) agente “actúa y provoca cambios, juzga sus logros en función de sus propios valores y objetivos” (Sen, 2000: 35). Las mujeres que disfrutan de altos niveles de agencia están involucradas en acciones que son congruentes con sus valores (Alkire, 2008). La agencia permite comprender, en este caso, el poder que tienen las mujeres migrantes calificadas para elegir y actuar, por lo que valoran como favorable para su bienestar.

Elección del lugar de estudio

Se consideró sustancial la elección del contexto donde se llevaría a cabo la investigación y se pensó en Estados Unidos por ser el primer país receptor de migración calificada a nivel global, además, a partir de la existencia del Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, se ha observado una mayor movilidad de personas migrantes calificadas mexicanas. Enseguida se tomó en cuenta la presencia de empresas transnacionales con filiales en México (para la movilidad por transferencia laboral) y finalmente se consideró relevante la presencia de condiciones climáticas disímiles a las de México, para explorar los factores de conversión ambiental.

De acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores, en el año 2019, los tres principales socios comerciales de México en Estados Unidos eran los estados de

Texas, California y Michigan. En este mismo año Michigan fue el segundo mercado para las exportaciones mexicanas (SRE, 2019). De las personas nacidas en el extranjero y que radican en Michigan, en 2018 el grupo más numeroso fue el de las personas de origen mexicano con un 13%, seguido de las personas de la India con un 10% (American Immigration Council, 2020).

El estado de los Grandes Lagos alberga 620 de los 1,200 centros de innovación y diseño de la industria automotriz que existen en Estados Unidos, es decir, el 51.6%. Nueve de las diez firmas más importantes de la industria tienen sus centros tecnológicos en el área metropolitana de Detroit (Crossa & Delgado-Wise, 2020). Detroit es conocida como la cuna de la industria automotriz, ahí comenzaron sus operaciones tres de las más grandes compañías a nivel global: General Motors, Ford Motor Company y Chrysler, mismas que cuentan con oficinas y plantas ubicadas el Estado de México y la zona poniente de la Ciudad de México, así como en la zona norte del país.

A partir de estas consideraciones se establecieron los siguientes objetivos para el desarrollo de esta investigación.

Objetivo general

Analizar los recursos y factores de conversión individuales, sociales y ambientales que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan, y cómo desarrollan y usan su agencia para alcanzar su bienestar.

Objetivos específicos:

1. Identificar las motivaciones, decisiones y negociaciones personales y familiares que llevan a las mujeres mexicanas calificadas a migrar a Michigan
2. Describir cómo se establecen los acuerdos en pareja para la distribución de las actividades productivas y reproductivas de las mujeres migrantes calificadas, antes y después de la migración a Michigan.

3. Conocer los recursos y factores de conversión que influyen en los patrones de organización de las actividades reproductivas de las mujeres migrantes mexicanas en Michigan y sus familias.
4. Conocer los recursos y factores de conversión que inhiben o favorecen la inserción laboral (segregación y subocupación) de las mujeres migrantes mexicanas en Michigan.
5. Describir cómo desarrollan y utilizan su agencia las mujeres migrantes mexicanas calificadas para hacer frente a las dificultades familiares y laborales en Michigan y actuar por lo que consideran de valor para su vida.
6. Identificar la relación entre el bienestar de las mujeres migrantes y las transiciones laborales y familiares, derivadas de la migración

Pregunta de investigación

A partir de lo anterior, el interés de la presente propuesta se centra en responder ¿Cuáles son los recursos y factores de conversión que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas, y cómo usan y desarrollan su agencia para lograr su bienestar en Michigan?, atendiendo los siguientes cuestionamientos:

1. ¿Cuáles son los motivos personales y familiares que llevan a las mujeres calificadas mexicanas a tomar la decisión de migrar?
2. ¿Cómo se establecen los acuerdos en pareja, sobre la distribución de las actividades productivas y reproductivas, y qué elementos la influyen?
3. ¿Qué recursos y factores de conversión influyen en la realización de las actividades reproductivas de las mujeres migrantes mexicanas calificadas?
4. ¿Cuáles son los recursos y factores de conversión que inhiben o favorecen la inserción laboral (segregación y subocupación) de las mujeres migrantes calificadas mexicanas?
5. ¿Cómo desarrollan y utilizan su agencia las mujeres migrantes calificadas mexicanas para hacer frente a las dificultades familiares y laborales?
6. ¿Qué efecto tiene sobre el bienestar de las mujeres migrantes calificadas mexicanas, su incorporación al mercado laboral (formal o informal)?

7. ¿Qué relación tiene el bienestar de las mujeres migrantes calificadas mexicanas, con su uso del tiempo de ocio o recreación, antes y después de la migración?

Para integrar los resultados de manera ordenada e identificar los mecanismos relevantes de este estudio, se consideró oportuno retomar la representación gráfica del Cubo del Curso de Vida propuesto Bernardi et al., (2019). En la **Figura 9** se muestran las interdependencias que atraviesan el tiempo, los ámbitos de la vida y los niveles de análisis social macro, meso y micro.

A nivel macro se consideró importante explorar las políticas laborales para migrar, los tratados internacionales, los bloques comerciales, la participación de las empresas internacionales, así como la situación económica, política y social del país de origen y destino. A nivel meso se retoma la participación de las mujeres migrantes calificadas en los mercados de trabajo, donde puede existir segregación o subocupación; las redes sociales, los medios digitales y la presencia de las organizaciones que brindan ayuda, sea económica, social, institucional o emocional, en el lugar de destino. A nivel micro se estudian las motivaciones individuales, las decisiones personales, en pareja y en relación con la familia, la maternidad y la resignificación de las mujeres migrantes calificadas.

La conexión entre la temporalidad (antes de la migración, durante el traslado y actualidad) y los ámbitos de la vida (familiar, laboral y migración) permitieron interconectar, por ejemplo, el éxito en el ámbito laboral y sus efectos en la maternidad, que puede ser postergada y viceversa. La conexión entre la temporalidad y los niveles de interacción, muestran cómo pueden transformarse las estructuras sociales a lo largo del tiempo.

Las trayectorias:

El aspecto dinámico de las trayectorias permite enlazar los ámbitos de la vida y vincular, por ejemplo, la ocupación y desempleo, con las estrategias y acuerdos familiares y las condiciones sociales que ocurren a lo largo del tiempo. Destacando

el proceso migratorio como un punto de inflexión en la vida de las mujeres calificadas que migraron en pareja. Los puntos de inflexión o *turning points* son eventos de corta duración que inciden irrumpiendo en la normalidad y pueden producir un cambio de rumbo (Ojeda, 2019).

Para contribuir a visibilizar la heterogeneidad de características y situaciones que atravesaron las mujeres mexicanas calificadas que migraron en pareja a Michigan, se exploraron tres tipos de trayectorias: laboral, familiar y de migración. Para la reconstrucción de las trayectorias se utilizó la entrevista semiestructurada (Anexo 3) como técnica de recolección de datos.

Trayectoria de migración

En la trayectoria de migración se consideró importante el acercamiento a nivel microsocial, para reconocer el entorno e indagar hasta qué punto el proyecto migratorio se encuentra mediado por condiciones de género. Así como las variables que dotan de particularidad al flujo migratorio. Considerando en todo momento el poder que las mujeres migrantes tienen para actuar por el logro de su bienestar.

La trayectoria de migración se exploró en dos momentos, primero abordando algunas características de las condiciones de vida en los ámbitos familiar y laboral, en el lugar de origen. Se abordaron los motivos para migrar, los recursos para lograrlo, la elección de Michigan como lugar de destino, la percepción sobre los procesos administrativos para la obtención de las visas, las condiciones bajo las cuales se llevó a cabo el traslado y el ingreso propiamente dicho.

Posteriormente se abordó la redistribución de las actividades, las estrategias que han desarrollado para hacer frente a las dificultades tras la llegada y finalmente las perspectivas sobre futuras migraciones y la percepción sobre el retorno. Atendiendo a las condiciones de salud a consecuencia de emergencia sanitaria, se indagó sobre los efectos del distanciamiento social en los ámbitos laboral y familiar.

Trayectoria familiar

Para la exploración de la trayectoria familiar se retomaron aspectos relacionados con la composición socio-estructural del entorno, manifestado en los roles de género y las normas sociales, que perfilan las preferencias y limitan las oportunidades que tienen las mujeres migrantes. Para ello se abordaron aspectos individuales relacionados con la gestión del uso de tiempo y el impacto sobre su bienestar. Al igual que algunos aspectos de la vida en pareja como la distribución de los quehaceres de la casa y el cuidado de los hijos, en caso de haberlos; la gestión y distribución de los recursos y la percepción sobre la evaluación de las relaciones con los integrantes de sus familiares, comenzando por el lugar de origen hasta llegar a las condiciones actuales.

En cuanto a las relaciones familiares en el lugar de origen, además de la valoración de estas, se exploró la influencia sobre la toma de decisiones migratorias, la ayuda para el desarrollo de las labores de cuidados en el lugar de origen y posteriormente la frecuencia y duración de las visitas desde y hacia el lugar de destino. Las dificultades de ejercer la maternidad en un país con una cultura distinta y la percepción de la relación con los hijos.

Trayectoria laboral

En el ámbito laboral, las trayectorias permiten recuperar los aspectos dinámicos del mercado de trabajo, enlazando la ocupación y el desempleo con las estrategias y acuerdos generados al interior de la familia, así como los fenómenos sociales que pueden ocurrir a lo largo del tiempo, como las crisis económicas o las crisis sanitarias.

Durante las entrevistas, se indagaron aspectos relacionados con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, abordando en primer término la formación profesional y última actividad laboral desempeñada en el lugar de origen; el nivel de ocupación laboral y las condiciones asociadas a las relaciones que se establecen en el trabajo y el camino que han construido en lugar de destino. Las actividades

económicamente remuneradas en las que han participado, el nivel de ocupación de estas, la relación con la formación profesional, y las estrategias para incorporarse al mercado laboral, aumentar de nivel jerárquico o cambiar de actividad laboral.

En su conjunto, la exploración de las tres trayectorias permitió identificar el ejercicio de la agencia en las mujeres migrantes calificadas, mediante la percepción, valoración y reconocimiento de sus habilidades y en las estrategias desplegadas para hacer frente a las dificultades. La distribución y uso del tiempo en los diversos ámbitos de la vida y el efecto de la sensación de dependencia sobre la forma de establecer acuerdos en pareja, con independencia de las aportaciones de cada integrante.

Las trayectorias también visibilizan la resignificación y la transformación de las relaciones familiares y sociales en el lugar de origen y el establecimiento de nuevas relaciones en el lugar destino. La presencia de las redes sociales y las redes sociales digitales, o *social media*, y las instituciones de ayuda a los migrantes como un recurso valioso que se encuentra presente en todas las etapas de la trayectoria migratoria; además de ser una ayuda valiosa en la participación de la vida social e integración en el lugar de destino.

El cubo del curso vida posibilitó el análisis de los resultados de manera ordenada, integrando las interdependencias entre los ámbitos familiar, laboral y de migración, con los niveles de interacción micro, meso y macro, y las transiciones e imbricaciones que suceden en el tiempo que ocurre antes de emprender la migración, durante el proceso requerido por las autoridades migratorias para inmigrar, el cruce y la reorganización en el lugar de destino y las diversas experiencias hasta llegar a la resignificación de sus experiencias y su contribución para el logro del bienestar.

Trayectoria de la tesis o integración del documento

El documento que se presenta a continuación se encuentra distribuido en seis capítulos que se fueron construyendo durante la formación académica y atravesó

momentos históricos propios. El programa educativo comenzó en el mes de febrero del año 2020, un mes antes de que fuera declarada la emergencia sanitaria por SARS-Cov-2 y el establecimiento de las medidas de distanciamiento social en buscaban de evitar la propagación del virus.

En la revisión de la bibliografía básica para la elaboración del protocolo y para el desarrollo de los antecedentes del problema de investigación, se encontró una ausencia de estudios encaminados a la exploración de las condiciones bajo las cuales se desarrollan los procesos migratorios de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Estados Unidos. Por un lado, las publicaciones relacionadas con población mexicana prestaban mayor atención a los procesos migratorios irregulares, por su inminente importancia dentro de los estudios de migración internacional; por otro lado, se aprecia la visión de las mujeres migrantes mexicanas como únicamente incorporadas en los mercados laborales informales, subutilizando sus capacidades y desperdiciando (*deskilling*) su formación académica al insertarse en actividades laborales de bajo reconocimiento social e intelectual. Sin profundizar sobre las condiciones que incidieron en ese resultado.

En las diversas investigaciones que exploran o desarrollan marcos teóricos o metodológicos para la comprensión del fenómeno migratorio y sus procesos, se establecen criterios para clasificar los tipos de migración, como las causas que la originan, la situación jurídica de las personas migrantes, edad, direccionalidad, temporalidad de la estancia, grado de libertad y escolaridad, entre otros. También las hay desde la visión del país de origen o del país de destino, mediante la exploración estructuras microsociales, mesosociales y macrosociales implícitas. Sin embargo, la visión de género se encuentra ausente en la mayoría de las teorías revisadas.

Al ser la migración un fenómeno complejo, para algunos teóricos no es viable que de una sola teoría emanen todas las respuestas. En este sentido, después de una amplia revisión se optó por adoptar el Marco Teórico de Capacidades; ya que permite integrar los elementos referidos, además que presta atención a las

decisiones individuales y las características del contexto, que pueden influir sobre dichas decisiones.

En el primer capítulo, denominado *Enfoque de Capacidades y migración internacional* se desarrollan el marco y la propuesta teóricos de esta investigación; comenzando con los conceptos del Enfoque de Capacidades, factores de conversión, agencia y la selección de funcionamientos a explorar. Continuando con las definiciones de migración internacional, migrante internacional y algunas teorías que han surgido para su estudio y para el estudio de la migración calificada. Enseguida, se desarrollan la perspectiva de género y las funciones asociadas a los roles de género, como el trabajo de cuidados, el trabajo productivo y la doble jornada.

Una vez descritas estas condiciones se aborda la participación de las mujeres en la migración internacional, en los mercados de trabajo internacionales y en los acuerdos que se establecen en pareja, antes y después de la migración. El capítulo, y el primer año académico, concluye con la integración de la propuesta teórica. En cuanto al Enfoque de Capacidades, se establecieron los elementos a explorar en cuanto a los recursos, factores de conversión individual, social y ambiental, y la selección de funcionamientos a explorar, al igual que los elementos presentes en los sistemas macro y meso como son las redes sociales, las redes digitales o *social media* y las organizaciones de ayuda a migrantes, entre otros.

Como remarcen diversos teóricos, realizar un acercamiento donde tenga lugar una reflexión a nivel microsocial (sobre las normas y roles sociales y los estereotipos de género) para un mayor y mejor conocimiento de las condiciones que dotan la particularidad del proyecto migratorio de las mujeres calificadas (incluidas la toma de decisiones personales y en pareja), ayudará a conocer el grado en que este proyecto se encuentra o no mediatizado por la condición de ser mujer. Destacando, por un lado, el enfoque de género y por el otro el ejercicio agencia.

El segundo año académico comienza en los momentos más álgidos de la pandemia, fue en enero de 2021 donde se registró el mayor número de contagios en México,

muchas familias, incluida la propia, perdieron a seres queridos a causa del COVID 19. En este contexto, se llevó a cabo el desarrollo de la estrategia metodológica que guio el diseño de investigación y el trabajo de campo, cuya propuesta dependía en gran medida del levantamiento de las restricciones de distanciamiento social, que permitieran la movilidad y el cruce de fronteras; así como el avance en las fases de vacunación para evitar la propagación del virus.

El segundo capítulo se titula *El estudio de las trayectorias familiares y laborales*, en este se encuentra contenida la estrategia metodológica, que permitió articular la teoría con el trabajo de campo y diseñar los instrumentos de recolección de información. Se encuentra dividido en cuatro apartados, en primer lugar, se advierten la postura epistemológica y ontológica adoptadas en el desarrollo de esta investigación. El Realismo Crítico, postura epistemológica, considera que la realidad está constituida tanto por los eventos observables como por los mecanismos causales (que suelen ser no observables) que provocan o afectan determinadas circunstancias, en las distintas capas de la realidad.

En cuanto a la postura ontológica la propuesta se diseñó considerando los postulados de la investigación feminista que busca ante todo legitimar la voz de las mujeres como fuente de conocimiento, intentando captar de manera respetuosa las experiencias que han vivido para hacer visible su participación en la realidad cultural, histórica y política. Esto permite conocer, además del contexto, la experiencia e interpretación que las mujeres han dado a sus procesos migratorios.

Como se describe en el segundo apartado, en este estudio se adoptó el enfoque cualitativo en su forma de estudio de caso y se consideró apropiado el uso del método biográfico, del curso de vida y las trayectorias vitales. La conceptualización del curso de vida como un proceso caracterizado por interdependencias que atraviesan el tiempo y los dominios de la vida, en distintos niveles de análisis, permitió incorporar la propuesta del cubo del curso de vida, que además de ser una representación gráfica, permite la integración de los mecanismos relevantes para este estudio.

La propuesta teórica desarrollada para esta investigación se encuentra de manera sintética en el artículo denominado “Enfoque de capacidades y cubo del curso de vida, aplicado a la migración de mujeres calificadas” publicado por la revista Nóesis en el año 2022, esta propuesta atiende a las sugerencias de otras investigaciones que sugieren profundizar en diversos aspectos de la experiencia migratoria de las mujeres calificadas.

Este apartado aborda también la integración de los indicadores a explorar en cada trayectoria. En principio se explica de forma general qué es una trayectoria y se definen las transiciones, los puntos de inflexión a explorar en las trayectorias en los ámbitos laboral, familiar y de migración. Se establece además la delimitación en cuanto a las dimensiones temporal y espacial.

En el tercer apartado se encuentra desarrollada la estrategia metodológica, es decir, el diseño de la muestra, el procedimiento para la recolección de datos y las consideraciones éticas para el trabajo de campo. El diseño de la muestra fue cuestionado en cuanto a la homogeneidad de los lugares de origen de las participantes, al ser México un país tan diverso en cuanto a los entornos de socialización (y sus consecuencias en el comportamiento) se sugería fueran participantes de una sola región. Este señalamiento fue superado al considerar que las participantes comparten entre sí condiciones culturales, cuentan con estudios de nivel universitario, han contraído matrimonio y en algunos casos tienen hijos, y comparten los mismos rangos de edad a su llegada.

Los criterios básicos de inclusión de las participantes fueron: ser mujeres mexicanas de nacimiento, con estudios superiores, que migraron en pareja, por la propuesta laboral de ellas o su pareja, y que se trasladaron al lugar de destino para desarrollar las actividades de la vida cotidiana. Estudiar la migración en pareja, permitió observar con mayor claridad el ejercicio de la agencia de las mujeres y la percepción de la influencia de las normas sociales en la toma de decisiones.

Para obtener una mayor riqueza en los resultados, se buscó incluir las experiencias tanto de participantes que llegaron con un proyecto laboral propio, como de quienes

llegaron por el proyecto laboral de la pareja; mujeres que no participaban del mercado de trabajo en el lugar de origen o bien que desarrollaban actividades de emprendimiento o autoempleo; mujeres que tuvieron que renunciar a su empleo a razón de la migración; además mujeres que antes de migrar ya habían ejercido la maternidad y mujeres que llegaron al lugar de destino sin hijos.

En cuanto al tercer capítulo, *Míchigan y las estructuras que facilitan o inhiben las diversas trayectorias*, se ha dividido en tres secciones. En la primera se describen algunas características del estado de Míchigan, como ubicación geográfica, división política, perfil demográfico y algunos datos relacionados con la educación y empleabilidad. Posteriormente, se abordan algunas condiciones sobre la llegada de los mexicanos a Míchigan, las actividades económicas y los vínculos comerciales, así como las políticas de empleabilidad de las personas migrantes. Concluyendo con el análisis de los recursos y factores de conversión, que permiten o restringen las oportunidades que tienen las mujeres migrantes

La presentación de resultados se distribuyó en los capítulos cuarto y quinto, y se organizó de acuerdo con la trayectoria de migración. En el cuarto capítulo se abordan la preparación, el acto migratorio y la llegada. Se encuentra distribuido en tres apartados, el primero describe algunas características de la distribución de las actividades productivas, reproductivas y de los ingresos, en el lugar de origen, así como la percepción respecto a las condiciones y distinciones laborales presentes.

En el segundo apartado se presentan las modalidades de la experiencia migratoria, es decir, se describen las características de la migración promovida por las participantes y la migración promovida por sus parejas, donde se observa que también existen motivos propios para migrar; la elección de Míchigan como lugar de destino y el establecimiento de acuerdos previos en pareja.

En el tercer apartado se describen las condiciones del traslado, el ingreso y la llegada. Esto conlleva a abordar las primeras dificultades, entre las que se encuentra la ausencia de lazos familiares y los efectos tanto negativos como positivos que ello representa; la inmovilidad involuntaria que en algunos casos se

asocia con los factores de conversión ambiental, y las dificultades derivadas del nivel de dominio del idioma inglés. Finalmente se describen las formas de reorganización para el desarrollo de las actividades productivas y reproductivas en pareja y los acuerdos establecidos cuando las mujeres participan del mercado de trabajo.

En el quinto capítulo se describen algunos aspectos de la vida en el lugar de destino. Se ha distribuido en dos apartados, en el primero se describen las cuatro trayectorias familiares encontradas y el correlato con el desarrollo de las labores de cuidados, los hijos como promotores de la socialización de los padres y los retos a los que se han enfrentado las participantes al ejercer la maternidad en un contexto cultural distinto al que ellas crecieron. También se describen las cinco trayectorias laborales encontradas.

En cuanto a las trayectorias laborales, la diversidad de experiencias permite profundizar en temas como el duelo por la pérdida de estatus laboral, que en algunos casos da como resultado el desarrollo de actividades de autoempleo o emprendimiento que se desarrolla en el lugar de destino; por lo que se abordan sus características, la forma de comercialización y algunas visiones divergentes. Además, permitieron profundizar en el valor intrínseco del trabajo y las formas en que la agencia de las mujeres las impulsa a incorporarse al mercado laboral.

En general, las trayectorias laborales permiten visualizar las condiciones laborales, como la duración de las jornadas de trabajo, la percepción sobre la remuneración económica y las prestaciones, las condiciones de segregación o subocupación que puede ocurrir en algunos casos y en general la percepción de la presencia de un trato distinto por razones de género o bien la percepción de un trato igualitario.

El segundo apartado del quinto capítulo se ha denominado Reinventarse, que es la forma en que algunas participantes se refieren al proceso de resignificación que han vivido a razón de la migración. Comenzando por la percepción de sí misma, el ejercicio de la maternidad, la interacción social, la pérdida del estatus laboral o bien

las condiciones del entorno laboral. El capítulo finaliza abordando las posibilidades que tienen las migrantes calificadas para quedarse, regresar o volver a migrar.

En correspondencia con las consideraciones éticas, en la presentación de los resultados se procuró mantener anónimos los datos personales de las participantes, por lo que, se reemplaza su nombre por una letra del abecedario a la cual se le agrega el signo “+” (originalmente serían nombre de diosas de diferentes culturas, pero resultó complicado intentar cualquier ponderación). Inicialmente la letra fue asignada conforme su aparición en los relatos de las primeras versiones de este documento y posteriormente de acuerdo la integración final de los resultados.

En todos los casos se han sustituido los nombres de los integrantes de la familia de las participantes o de los integrantes de sus círculos sociales por nombres ficticios; como se comentó a las participantes entrevistadas, “si alguien distingue que son sus palabras, es porque que la conoce a un nivel más profundo”. Por lo que aprovecho el apartado para agradecer a las mujeres que conocí en la construcción teórica, a quienes conocí durante las entrevistas, a las que emergieron de los relatos, a quienes dedicaron parte de su tiempo para acompañarme en la construcción de esta trayectoria de tesis, y que en obviada de razones pueden estar escritos sin ninguna orden específico o con alteraciones:

Gracias, Ingrid, Arlie, Amber, Caroline, Sadie, Arlette, Marit, Sabina, Saba, Jcira, Betzabeth, Valeria, Gabriela, Kathleen, Belén, Alma, Alejandra, Silvia, Andrea, Catalina, Lilia, Marlene, Nora, Sofía, Alissa, Rosaura, Sonia, Ziret, Amor, Patricia, Jacqueline, Daniela, Francia, Mayela, Karla, Iris, Michelle, Elizabeth, Araceli, Diana, Luz, Karina, Claudia, Paulina, Mónica, Moriss, Mariss, Monicce, Anayansi, Anahí, Sarahí, Anaís, Andrea, Amanda, Erika, Tony, Fernanda, Lucia, Ligia, Ada, Varenia, Maricarmen, Cristina, Rocío, Violeta, Anabel, Edi, Tania, Ariadna, Marian, Mariana, Maricela, Ileana, Evelyn, Lorena, Laura, Stephanie, Conchi, María, Blanca, Doris, Lidia, Vanessa, Citlalli, Leila, Sandra, abuelas, mamás, amigas, hermanas e hijas.

Finalmente en el sexto y último capítulo se encuentra la apresurada discusión, donde se abordan algunas consideraciones sobre los factores de conversión, en

cuanto a los de ámbito social se discuten las políticas migratorias, a propósito de las políticas que, en algunos casos, restringen la incorporación al mercado laboral formal; el impacto de las *social media* en los diversos ámbitos de la vida, además del costo del *day care*, los desierto de cuidado y las problemáticas respecto a la revalidación de los estudios profesionales.

Las conclusiones, que se escribieron una vez concluida la fase académica del programa, se corresponden con que, recientemente, la OMS ha declarado también el fin de la pandemia por COVID 19. Aun cuando la información obtenida permite profundizar en diversos aspectos, los tiempos institucionales y los tiempos de las tesis son limitados, así que aquí concluye esta trayectoria que abre la puerta a futuras reflexiones teóricas.

CAPÍTULO 1. ENFOQUE DE CAPACIDADES Y MIGRACIÓN INTERNACIONAL

Introducción

En este primer capítulo se aborda el Enfoque de Capacidades propuesto por Amartya Sen, el cual se centra en la libertad de elección. Desde este enfoque es posible considerar a las mujeres migrantes como actoras de su proceso migratorio, capaces de tomar decisiones y desplegar estrategias, más que como sujetos pasivos sin posibilidad de elección.

La migración ha sido vista tradicionalmente como una herramienta para el crecimiento económico y el desarrollo, por ello, en algunas investigaciones se ha puesto mayor énfasis en estudiar la decisión de migrar por cuestiones económicas; dejando de lado el efecto que la migración tiene en el bienestar de las migrantes calificadas, así como el impacto en su agencia (Preibisch et al., 2016).

Por lo cual en esta investigación se considera importante analizar los recursos y factores de conversión individuales, sociales y ambientales, que permiten o restringen las oportunidades que las mujeres migrantes calificadas tienen de participar en cualquier actividad que consideren valiosa para su vida, al igual que explorar su agencia para comprender cómo inicia, mantiene o transforma sus capacidades en funcionamientos, para lograr su bienestar. Por lo que en el primer apartado se aborda el Enfoque de Capacidades propuesto por Amartya Sen, así como su relación con la perspectiva de género y a continuación se proponen una serie de funcionamientos factibles y que se incorporan en la propuesta teórica.

En un segundo apartado, se desarrollan los conceptos de migración y migrante internacional, se exploran algunas teorías relevantes para la explicación de la migración internacional; como lo remarcaron Walteros y Alberto (2010), ninguna de las teorías sobre la migración internacional puede explicar un fenómeno tan complejo y diverso como lo es la migración de personas calificadas, por ello se hace un esfuerzo para extraer los elementos centrales de cada una de las teorías y que puedan ser de utilidad para el tratamiento particular en el caso de las mujeres

migrantes calificadas mexicanas. En las teorías presentadas no se ha considerado el papel del género como una característica central, por este y otros motivos que se exponen a lo largo del apartado, se propone incorporar la perspectiva de género.

En el tercer apartado se abordará la construcción social del género, donde se describen los elementos que integran esta perspectiva, las funciones asignadas a hombres y mujeres de acuerdo con roles de género establecidos socialmente y cómo esto impacta o reproduce el triple rol social que desempeñan las mujeres: en el trabajo reproductivo o de cuidados y en el trabajo productivo, que en conjunto conforman lo que se conoce como doble jornada, a la cual se suma el rol de gestora en su comunidad. Estas funciones y roles persisten al cruzar barreras geográficas. El apartado concluye con la reflexión de la importancia de incorporar el enfoque de género en los estudios de migración internacional.

La participación de las mujeres en los flujos migratorios internacionales es abordada en el cuarto apartado, donde además de hacer un recorrido por el aporte de los estudios sobre las mujeres migrantes calificadas, se abordarán las condiciones que las colocan en desventaja al integrarse al mercado laboral, denotando la presencia de relaciones jerárquicas de desigualdad, como ocurre con la segregación laboral y la subocupación.

Al ser esta una investigación que aborda la migración en pareja es importante considerar el análisis de sus intereses, conflictos y negociaciones. Ya que de manera inicial tendrán que acordar sobre la decisión de migrar o no migrar, y generar acuerdos para la asignación y distribución de las actividades productivas y reproductivas, situación que puede generar conflictos (Abraham et al., 2010).

Para dar respuesta a la pregunta ¿Cuáles son los recursos y factores de conversión que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas, y cómo usan y desarrollan su agencia para lograr su bienestar en Míchigan? se propone el análisis de las trayectorias familiares y laborales, como método de investigación y la entrevista como técnica. Aun cuando se ahondará en la propuesta metodológica en el siguiente capítulo, es posible adelantar que las entrevistas permitirán comprender

el proceso migratorio de las mujeres desde su visión, en tres momentos importantes: antes de la migración, durante el proceso migratorio y una vez establecidas en la ciudad de destino. Los elementos mencionados, se integran en el quinto y último apartado denominado propuesta teórica.

1.1. El Enfoque de Capacidades

El Enfoque de Capacidades (*Capability Approach*) fue propuesto por Amartya Sen a principios de 1980, para evaluar las políticas públicas de acuerdo con su impacto en la capacidad de las personas, es un marco teórico moral que se enfoca en la libertad de la elección racional. Se interesa por la evaluación de una persona en términos de su capacidad para realizar actos valiosos o alcanzar estados de ser valiosos para su vida (Sen, 1993).

La noción de capacidad se utiliza efectivamente como sinónimo de conjunto de capacidades. Hablar de capacidades, es hacer referencia a la combinación de funcionamientos (de ser o hacer) que una persona puede alcanzar. El valor de los funcionamientos es intrínseco y por tanto su estimación depende de cada persona; los funcionamientos se pueden clasificar en elementales y complejos (Sen, 1995).

Los funcionamientos básicos o elementales son valorados por todos, ya que hacen referencia a las condiciones mínimas que puede requerir una persona para lograr su bienestar, entre ellos se encuentran: estar saludable, estar bien alimentado, tener educación, tener techo y tener abrigo. Los complejos o compuestos representan funcionamientos más sofisticados como: contribuir a la vida comunitaria, ser autodeterminados, estar empoderados, aparecer en público sin vergüenza, etc. (Sen, 1993).

Para que una persona pueda alcanzar funcionamientos se requiere tanto de los medios (bienes y servicios) como de los factores de conversión individuales, sociales y ambientales, que le ayudarán a convertir funcionamientos básicos en complejos. No se debe considerar a los medios como únicamente intercambiables por ingresos o dinero, son de interés tanto por sus características, como porque

ayudan a la consecución de funcionamientos e igualmente ayudan a convertir los funcionamientos básicos en complejos; en este sentido es oportuno establecer la distinción entre los medios y los fines (Robeyns, 2005).

Los medios (bienes y servicios) también pueden ser entendidos como recursos en su más amplio sentido, es decir incluyendo todo aquello que las personas adquieren a través de las múltiples relaciones que establecen en los diversos entornos que componen a la sociedad, la familia y la comunidad. En los medios también se incluye a los recursos humanos y sociales, que ayudan a las personas a mejorar su capacidad de elección, y por tanto “tienen que ser descritos de manera que expliquen el potencial de la agencia humana y los logros valiosos” (Kabeer, 1999: 444).

Los fines (o funcionamientos) tienen una importancia intrínseca para cada persona y se alcanzan con ayuda de los recursos, dicho de otra forma, los bienes y servicios son fundamentales para alcanzar funcionamientos de mayor bienestar (Sen, 1993). Sen (1995), sostiene que “los funcionamientos son constitutivos del estado de una persona y que la evaluación del bienestar tiene que consistir en una estimación de estos elementos constitutivos” (p. 53). “El enfoque de la capacidad en beneficio de una persona, se ocupa de evaluarla en términos de su capacidad real para lograr diversos funcionamientos valiosos como parte de la vida” (Robeyns, 2003: 30), más allá de solo poseer determinados recursos.

El ejemplo clásico que denota estas distinciones en el Enfoque de Capacidades es el poseer una bicicleta. Una bicicleta es un recurso (bien material) que puede tener características que sean atractivas para las personas, como su color, forma o componentes, pero la finalidad (o valor intrínseco) de este bien material es que una persona se puede trasladar en ella e ir de un lugar a otro de una forma más rápida que si lo hiciera caminando. Sin embargo, puede ser que el dueño de este bien material tenga alguna discapacidad física que le impida utilizarla, o que no existan caminos por donde pueda rodarla, por lo que saber que una persona tiene una bicicleta (un recurso) no es un indicativo para conocer qué funcionamientos puede

alcanzar con ella (como la movilidad). Por esto es necesario conocer sobre la persona y las circunstancias que la rodean, más que únicamente los bienes que posee. Estas circunstancias que rodean a las personas pueden ser entendidas a partir de los factores de conversión presentes (Robeyns, 2005).

Los factores de conversión “influyen en la forma en que una persona puede ser libre de convertir las características de un recurso en un funcionamiento” (Robeyns, 2017: 45). Muestran las oportunidades que una persona tiene para convertir sus recursos en funcionamientos, o sus capacidades básicas en complejas y de acuerdo con Robeyns (2005), suelen clasificarse en tres tipos:

1. Factores de conversión individual: influyen en cómo una persona puede convertir las características de un bien en un funcionamiento (como el metabolismo, la condición física, el sexo, las habilidades de lectura, inteligencia).
2. Factores de conversión social: como las políticas públicas, prácticas discriminatorias, normas sociales, roles de género, jerarquías y relaciones de poder.
3. Factores de conversión ambiental: surgen del entorno físico natural o construido en el que vive una persona, incluyen las condiciones climáticas, la ubicación geográfica y la topografía, así como los medios de transporte y comunicación.

Los factores de conversión social y los de conversión ambiental, permiten tener en cuenta una serie de características sociales, como jerarquías, relaciones de poder y roles de género, que pueden estudiarse en diversos contextos geográficos, incluyendo en el estudio las condiciones del entorno físico natural y construido.

Retomando el ejemplo de la bicicleta de Robeyns (2005), los factores de conversión presentes para que una persona pueda alcanzar el funcionamiento de movilidad, dependerá de: su condición física y de que sepa manejar una bicicleta (factores de conversión individual), si tiene permiso para manejarla, si las normas establecidas no restringen su uso (factores de conversión social) y si el terreno o las condiciones

climáticas y geográficas son adecuadas para desplazarse en bicicleta (factores de conversión ambiental). Si alguna de estas condiciones no se cumple, la persona no tendrá la capacidad o su capacidad para movilizarse en bicicleta estará restringida.

Robeyns (2003), también cita un ejemplo relacionado con las mujeres. Si la cultura social dominante impone una norma social o jurídica que prohíbe que las mujeres circulen sin estar acompañadas por un familiar varón, entonces se vuelve mucho más difícil o incluso imposible utilizar algún bien para lograr el funcionamiento de la movilidad.

Una situación similar ocurre con las mujeres migrantes cuando son admitidas como dependientes. En algunos países como Estados Unidos existen políticas públicas y normas jurídicas que impiden que las mujeres se inserten en el mercado laboral formal cuando ingresan con una visa que depende de un migrante principal²; es decir que una mujer migrante puede haber realizado estudios de nivel superior en licenciatura o posgrado (posee un recurso) y haber adquirido las habilidades necesarias para desempeñarse en un determinado campo laboral (factor de conversión individual), pero si el país de destino tiene normas jurídicas que indican que las mujeres que ingresan como dependientes, no tienen permiso para trabajar (factor de conversión social) aun cuando sus recursos y las condiciones climáticas y geográficas³ sean favorables para desarrollar diversas actividades (factor de conversión ambiental), su capacidad para incorporarse en el mercado laboral formal y realizar un trabajo remunerado será restringida.

Las capacidades son funcionamientos potenciales de las personas (lo que potencialmente pueden ser o hacer) y tienen dos elementos esenciales: la libertad para seleccionar entre diversas alternativas y la posibilidad de evaluar cada alternativa antes de realizar la elección. Esta libertad para seleccionar de entre

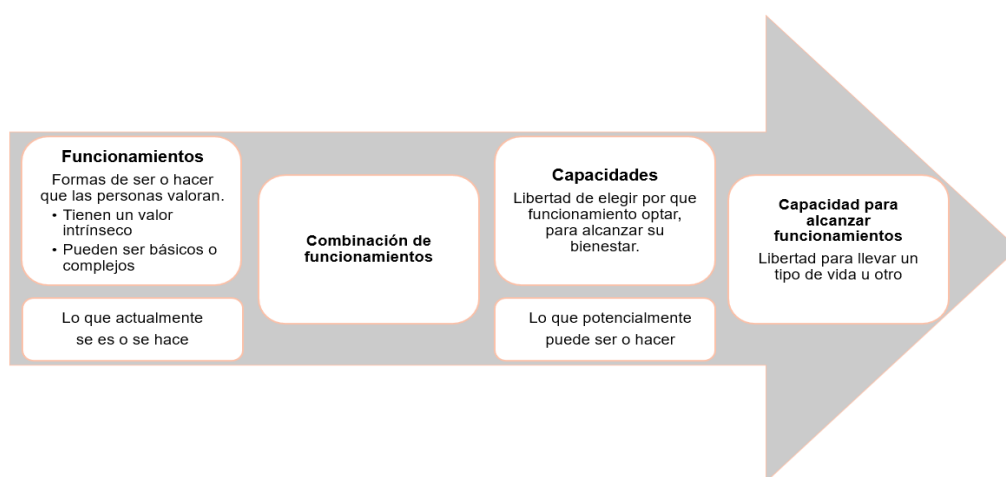
² En el Capítulo III se abordan los diferentes tipos de visados y sus atributos.

³ En estados con la ubicación geográfica de Michigan los inviernos pueden ser muy crudos, por ejemplo, Detroit está parcialmente nublado todo el año, los veranos son calientes y los inviernos muy fríos. La temperatura varía de -7° C a 28° C y en invierno puede descender a menos -21° C, por lo que es complejo realizar actividades al aire libre, como para caminar largas distancias para tomar el transporte público o movilizarse en auto si no se tiene experiencia manejando bajo esas condiciones <https://www.visittheusa.mx/state/Michigan>.

diversas alternativas, otorga a las personas la oportunidad real de lograr funcionamientos valiosos para su bienestar. La diferencia entre un funcionamiento y una capacidad es similar a la diferencia entre un logro y la libertad de lograr algo, o entre un resultado y una oportunidad (Sen, 1993; Robeyns, 2003).

En este sentido, se entiende por capacidad a la libertad real que tiene una persona para lograr un determinado funcionamiento (Robeyns, 2003; 2006). La **Figura 1** representa el conjunto de los elementos del Enfoque de Capacidades, particularmente la distinción entre los funcionamientos y las capacidades.

Figura 1: Funcionamientos y Capacidades



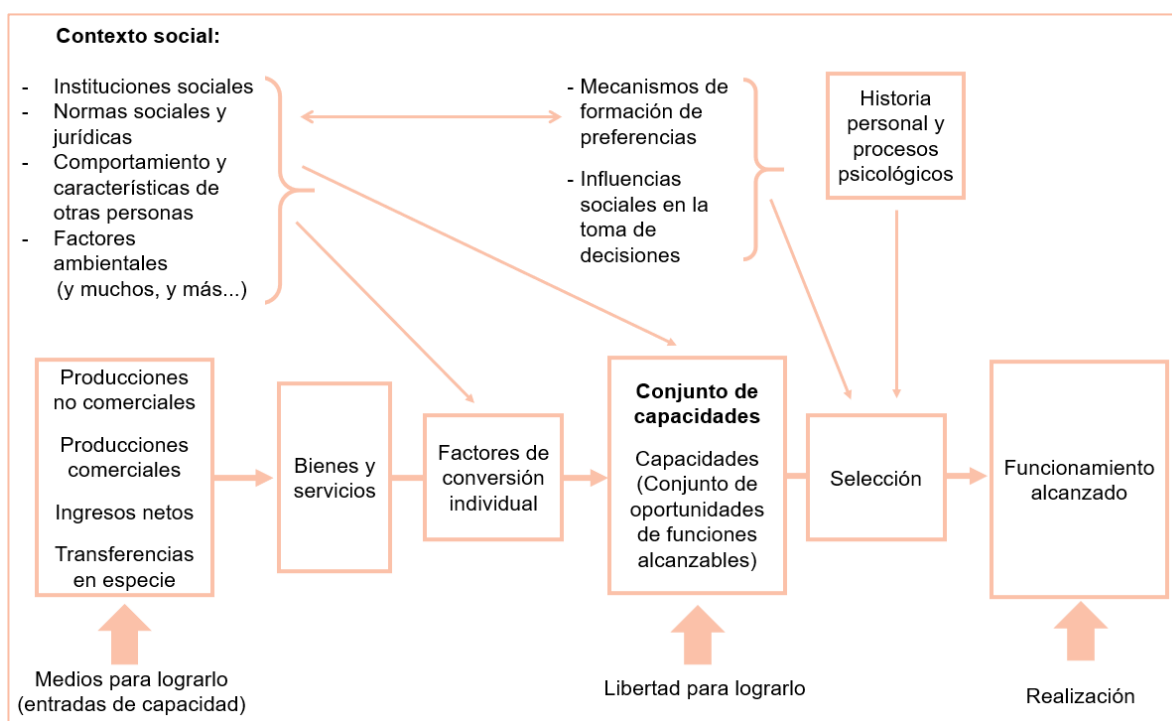
Fuente: elaboración propia con base en Nussbaum y Sen (1993).

Existe una relación estrecha entre la noción de funcionamientos y la capacidad de alcanzar funcionamientos que “representa las diversas combinaciones de los funcionamientos (estados y acciones) que una persona puede alcanzar. Por ello, la capacidad [...] refleja la libertad del individuo para llevar un tipo de vida u otro” (Sen, 1995: 54).

En resumen, el Enfoque de Capacidades distingue los medios de los fines y las capacidades (libertad de elegir funcionamientos) de los funcionamientos (formas de ser o hacer, que las personas valoran). Considerando la diversidad humana en dos formas: centrándose en la pluralidad de funcionamientos y capacidades, como un

espacio de evaluación, y concediendo relevancia a los factores de conversión sociales y ambientales, que afectan directamente a los de conversión individual y al conjunto de capacidades (Robeyns, 2003; 2006). Como se representa en la **Figura 2**, que se muestra a continuación.

Figura 2: Representación del conjunto de capacidades de una persona, en su contexto social y personal



Fuente: Robeyns (2005).

Obsérvese que aun cuando el análisis se centra en las capacidades y los funcionamientos, también presta atención a los recursos necesarios para lograrlos y a la evaluación del contexto social (Robeyns, 2006). En este sentido el Enfoque de Capacidades puede utilizarse para evaluar los arreglos sociales y las relaciones costo-beneficio que a menudo aparecen en la literatura sobre migración, además que permite evaluar diversos aspectos del bienestar individual de las personas migrantes (Bonfanti, 2014).

Hasta aquí, se han abordado los elementos básicos que constituyen al Enfoque de Capacidades, más adelante se establecerán los funcionamientos y los factores de conversión que se proponen explorar en la presente investigación, por ahora nos centraremos en la visión de género, el bienestar y la agencia de las mujeres.

1.1.1. Enfoque de Capacidades, agencia, visión de género

Desde la visión del Enfoque de Capacidades, las mujeres no son consideradas como receptoras pasivas de la ayuda destinada a mejorar su bienestar; son agentes activos de cambio que pueden alterar su vida y la de los otros, asumiendo su responsabilidad para decidir hacer cosas y también para decidir dejar de hacerlas (Sen, 2000). Sen, enfatizó en la importancia de la sensibilidad a los temas de género, realzando las ideas planteadas por la economía feminista en temas como desequilibrio del poder doméstico, empoderamiento y desigualdad en los derechos económicos y no económicos.

En este sentido analizar el bienestar de las mujeres sin abordar la perspectiva de género, implicaría una visión incompleta, ya que sería tanto como considerar que todas las personas se encuentran bajo las mismas condiciones de poder, capacidad de elección y desarrollo de funcionamientos, situación que no ocurre en la realidad (Gallego, 2015).

La importancia del género, como parámetro crucial en el análisis social y económico, es complementario y no competitivo con variables de clase, ocupación, ingresos y situación familiar [...] la posición sistemáticamente inferior de la mujer dentro y fuera del hogar en muchas sociedades, indica la necesidad de tratar el género como una fuerza propia (Sen, 1987: 2-3).

“La existencia y ocurrencia simultánea de múltiples divisiones y posiciones sociales construidas dentro de las sociedades, como el género, la etnia/raza, la clase, la edad, la discapacidad y la sexualidad” (Steel & Jyrkinen, 2017: 36), lo que se ha definido como interseccionalidad. Aunque no se amplía sobre el tema, es importante

señalar que el Enfoque de Capacidades permite incorporar teorías apropiadas para examinar otras dinámicas, como las jerarquías sociales o las relaciones de poder.

El sexo biológico puede influir en la distribución de la totalidad de las actividades que se desarrollan al interior del hogar para el bienestar y la prosperidad de sus integrantes, la cual no se logra únicamente mediante la obtención de recursos económicos, sino que incluye el desarrollo diversas actividades, por ello,

Los integrantes del hogar se enfrentan simultáneamente a dos diferentes tipos de problemas, uno que implica la cooperación (la suma de las disponibilidades totales) y otro que implica el conflicto (al dividir las disponibilidades totales entre los integrantes del hogar). Los arreglos sociales relativos a ¿quién hace qué? ¿quién llega a consumir qué? y ¿quién toma qué decisiones? pueden considerarse como respuestas a este problema combinado de cooperación y conflicto (Sen, 1987: 12-13).

Desde esta perspectiva, el establecimiento de los acuerdos de cooperación influirá implícitamente en la distribución de las actividades productivas y reproductivas, y en general sobre la forma que se resuelvan en pareja los conflictos de intereses. Esta distinción recobra importancia en esta investigación en dos sentidos, primero porque se habla de la migración en pareja y por tanto de cooperación y conflicto; pero también por considerar que los movimientos migratorios pueden tener diversos reajustes en cuanto a los roles y actividades que desempeñaran sus integrantes.

Si se observa a la división/distribución de las actividades productivas y reproductivas como conflicto, es posible obtener información de cómo se generan los conflictos de cooperación, cuál es el “poder de negociación” que tiene cada una de las partes y cómo los roles sociales de género influyen para llegar a una resolución. En la distribución de las actividades se puede imponer una división desigual de las oportunidades de participar del trabajo asalariado, lo que a su vez influyen en la distribución de las ganancias obtenidas en forma conjunta (Sen, 1987).

En la tercera sección de este capítulo se hablará sobre la construcción social del género, pero es este punto es importante mencionar tres ventajas del Enfoque de

Capacidades para los temas de género: 1) los factores de conversión social y de conversión ambiental, permite tener en cuenta una serie de características sociales como las normas sociales y los roles de género y las prácticas desigualitarias, 2) al centrarse en los seres y haceres de las personas en ámbitos mercantiles y no mercantiles es posible evaluar el bienestar de las mujeres más allá de la posesión de recursos económicos y de acuerdo a su libertad de elección y 3) reconoce la diversidad humana (Robeyns, 2003).

Al incluir en un estudio dimensiones no mercantiles se revela la complejidad en la evaluación del bienestar, ya que un análisis sobre los ingresos no podría incluir el tiempo que las mujeres pasan fuera del mercado laboral, no puede captar el trabajo de cuidados (que en nuestro caso incluyen los quehaceres de la casa y el cuidado de los hijos), el trabajo doméstico o la disposición de redes de apoyo (Robeyns, 2003). Además, permite considerar recursos inmateriales como el amor, el cuidado emocional, la no violencia doméstica, el tiempo de recreo, el derecho a tomar decisiones y evitar las tareas domésticas desagradables (Abraham et al., 2010).

Como se ha mencionado, la característica básica del Enfoque de Capacidades es que se centra en lo que las personas, en este caso las mujeres migrantes, pueden ser y hacer de manera efectiva; es decir, en sus capacidades (Robeyns, 2006). En este sentido para abordar el bienestar de las mujeres migrantes calificadas, es necesario considerar las oportunidades reales de entre las que puede elegir, para alcanzar aquellos funcionamientos que consideran de valor para sí o para las causas de importancia en su vida.

La libertad de elección que tienen las mujeres para alcanzar diversos funcionamientos vincula su bienestar (*well-being*) con su capacidad de ser o hacer (*capability to functioning*). Nuevamente, no se trata de la cantidad de recursos que posee o el grado de satisfacción que le genere poseerlos, sino por lo que es capaz de alcanzar con estos recursos y la libertad que tiene para realizar de manera efectiva aquello que quiera lograr (Urquijo, 2014).

Por lo anterior es posible afirmar que el bienestar de una persona puede analizarse mejor en términos de los funcionamientos que puede alcanzar y la capacidad para lograr dichos funcionamientos; lo que implica la evaluación de las diferentes capacidades, en términos de la capacidad que tiene para vivir bien y lograr su bienestar (Sen, 1987: 45).

Sin embargo, en el caso de las mujeres la comprensión de su propio bienestar, intereses, objetivos y comportamientos, puede estar influenciada por la variedad de identidades que coexisten con su individualidad, como ser mujer, ser integrante de una familia (como madre, hija, hermana, esposa) desempeñarse en un tipo de ocupación, pertenecer a una clase social o a una comunidad, entre otras y es posible que alguna de estas identidades, como la familiar, sea tan fuerte que pueda nublar la noción que tiene sobre su propio bienestar (Sen, 1987).

Como lo refirió Moser (1989), las identidades de las mujeres están estrechamente relacionadas con el triple rol que desempeñan en la sociedad. Se espera que sean responsables de (1) actividades reproductivas como la maternidad y la crianza, del (2) trabajo productivo como fuente de ingresos secundarios, realizando actividades dentro del sector informal o en ocupaciones que no demanden la totalidad de su tiempo, además de las labores de (3) gestión comunitaria que se encaminan a la organización de actividades encaminadas al bienestar comunitario y a la provisión de artículos de consumo. En tanto que los hombres tienen un papel de liderazgo y no son responsables del trabajo reproductivo o las tareas de crianza.

Es decir que la identidad personal de las mujeres puede quedar desdibujada entre estos roles, lo cual genera un impacto en el desarrollo de su agencia. La agencia, es un concepto por demás importante en el Enfoque de Capacidades y por tanto en el estudio de la migración de mujeres calificadas. Una agente “es una persona que actúa y provoca cambios, sus logros pueden juzgarse en función de sus propios valores y objetivos” (Sen, 2000: 35). La agencia incluye la habilidad que tiene una persona para actuar por lo que valora y tiene razones para valorar.

El poder que las mujeres tienen para elegir es su capacidad de agencia y la posibilidad que tienen para lograr funcionamientos valiosos para su vida está estrechamente relacionada con su bienestar. En este sentido los funcionamientos que las mujeres desean alcanzar pueden estar estrechamente relacionados con su triple rol social, aunque no se descarta que existan visiones más individuales, en definitiva, es cuestión de elección.

La agencia de las mujeres puede ir más allá de su propio bienestar e incluir la preocupación por los otros. De acuerdo con Sen, la agencia tiene cinco características relevantes: 1) se ejerce respecto a los múltiples objetivos que son valorados y tiene razones para valorarse, 2) incluye tanto el poder para lograr los resultados elegidos, como el control directo de los procedimientos; tanto en su agencia individual y como con los integrantes de un grupo, 3) puede promover el propio bienestar, o bien promover otros objetivos más allá de los propios, 4) identificar la agencia implica una evaluación sobre el valor de los objetivos del agente, y 5) considera la necesidad de incorporar la responsabilidad de las agentes con su entorno y la evaluación de sí mismas (Alkire & Deneulin, 2009; Alkire, 2008).

Para Alkire (2008), las mujeres que disfrutan de altos niveles de agencia están involucradas en acciones que son congruentes con sus valores, la agencia no está ligada a ningún tipo de objetivo, sino que promueve cualquier objetivo que se piensa como importante, ya sea para sí misma, su comunidad o alguna otra entidad o grupo. Por ejemplo, si una mujer se ofrece desinteresadamente como voluntaria en un refugio para cuidar por la noche a personas sin hogar puede avanzar en sus logros de agencia, pero simultáneamente pueden aparecer cansancio y ansiedad en detrimento de su bienestar. Como lo mencionó Sen (1987), es posible que alguna de las identidades ejerza una fuerte influencia e impida la distinción clara de su propio bienestar, y el de otros, lo que resalta la importancia de explorar el ejercicio de la agencia en diversos ámbitos como el individual, familiar y laboral.

Los conceptos del Enfoque de Capacidades se pueden utilizar para estudiar la migración y a las mujeres migrantes calificadas, en términos de su bienestar y

desarrollo, enfatizando su agencia y el potencial que tienen para contribuir tanto en el ámbito familiar como en el comunitario, además de lo concerniente al crecimiento económico (Preibisch et al., 2016). Por lo anterior la presente investigación se enfocó en conocer cómo las mujeres migrantes calificadas desarrollan y utilizan su agencia para alcanzar su bienestar. En el siguiente apartado se expone el conjunto de funcionamientos que fueron explorados.

1.1.2. Selección de Funcionamientos

Desde el Enfoque de Capacidades, los estudios deben centrarse en lo que las personas son capaces de hacer y ser, y en la libertad que tienen para vivir el tipo de vida que valoran (Sen, 1995; Robeyns, 2006). Sen se ha abstenido explícitamente de defender alguna lista definida de capacidades que sea viable de aplicar en los diversos campos y tipos de estudio, ya que considera que sería limitante por un lado y contradictorio por otro; desde su visión, no puede haber una lista de capacidades que incluya todos los temas⁴, por lo que sugiere que en cada estudio es importante elaborar una lista para cada tema (Nussbaum, 2012).

Algunos autores como Nussbaum (2012) consideran lo contrario, que debería existir un listado de capacidades genéricas, es decir una serie de capacidades básicas que todos los ciudadanos deberían poder reclamar. Su lista está compuesta por 10 capacidades que son: 1) la vida, 2) la salud corporal, 3) la integridad corporal, 4) los sentidos, la imaginación y el pensamiento, 5) las emociones, 6) la razón práctica, 7) afiliación, 8) otras especies, 9) el juego, y 10) el control sobre el entorno. Considera la capacidad⁵ es una especie de libertad real que le permite a la persona elegir las mejores opciones cuando combina sus facultades personales con las oportunidades institucionales.

⁴ Como condiciones académicas, activismo u orientación política, conocimiento abstracto, filosófico o aplicado, en propuestas teóricas o empíricas; dimensiones sociales, políticas públicas, económicas; condiciones legales o psicológicas; en el contexto local, regional o mundial, por citar algunos ejemplos.

⁵ Nussbaum (2012) distingue tres tipos de capacidades a saber: *básicas* que son las facultades innatas, *internas* que se han desarrollado en la interacción con el entorno social y *combinadas*, que son la totalidad de las oportunidades reales que tiene una persona (lo que para Sen son las capacidades).

En una postura intermedia, diversos autores han desarrollado una serie de metodologías que pueden utilizarse para identificar y definir los funcionamientos que habrán de estudiarse en cada temática particular. Varían en estilo y van desde los niveles expertos que diseñan listas ad hoc, quienes desarrollan normas y procedimientos complejos, hasta aquellos que optan por enfoques participativos para escuchar las voces de todos (Clark, 2006). En otras palabras, la selección de un listado de capacidades “debe ser sensible a las circunstancias que rodean el contexto de aplicación” (León, 2018: 14) o se corre el riesgo de inventar una lista que no se pueda utilizar en la práctica.

En este sentido Robeyns (2005) remarca además la necesidad de prestar atención a las normas y tradiciones sociales que forman las preferencias de las mujeres, ya que influyen en sus aspiraciones y opciones efectivas, es necesario examinar el contexto en el que se producen las interacciones. Considera importante preguntarse hasta qué punto las personas tienen un acceso real a todas sus capacidades y si los miembros de la familia o de la comunidad no castigan a sus integrantes por tomar decisiones sobre el tipo de vida que valoran (Robeyns, 2005).

Siguiendo la conceptualización de Sen y su premisa sobre realizar una lista de capacidades y funcionamientos que consideren el contexto particular Robeyns (2003), propuso una metodología con cinco criterios⁶ para apoyar la selección de capacidades, los cuales aplicó para conceptualizar la desigualdad de género en las sociedades occidentales, obteniendo una lista de catorce funcionamientos que se describen en la **Tabla 1**, que se muestra a continuación.

⁶ Los cinco criterios de la metodología para la selección de capacidades propuesta por Robeyns (2006: 365) son: 1) *formulación explícita*, que es la realización de una lista de capacidades que sea explícita para que permita la discusión y el debate, 2) *justificación metodológica*, donde se aclare y analice el método con el que se generó la lista, 3) *sensibilidad al contexto*, esto es, que la lista sea inteligible a quienes participan en su elaboración, 4) *inclusión de los diferentes niveles de generalidad*, y 5) *agotamiento y no reducción*, que es considerar en la lista todos aquellos elementos importantes que no son reducibles a otros.

**Tabla 1: Funcionamientos que conceptualizan la desigualdad de género
en las sociedades occidentales**

NP	Funcionamiento	Conceptualización
1.	La vida y la salud física	Ser capaz de estar físicamente sana y disfrutar de una vida de duración normal
2.	Bienestar mental	Ser capaz de estar mentalmente sana
3.	Integridad y seguridad corporal	Poder ser protegida de cualquier tipo de violencia
NP	Funcionamiento	Conceptualización
4.	Relaciones sociales	Poder formar parte de redes sociales, dar y recibir apoyo social
5.	Empoderamiento político	Poder participar y tener una parte justa de influencia en la toma de decisiones políticas
6.	Educación y conocimiento	Poder educarse, utilizar y producir conocimiento
7.	Trabajo doméstico y cuidado no comercial	Ser capaz de criar a los niños y cuidar de los demás
8.	Trabajo remunerado y otros proyectos	Poder trabajar en el mercado laboral o emprender proyectos, incluso artísticos
9.	Refugio y ambiente	Poder estar protegida y vivir en un ambiente seguro y agradable
10.	Movilidad	Ser capaz de ser móvil
11.	Actividades de ocio	Poder realizar actividades de ocio
12.	Autonomía del tiempo	Poder ejercer la autonomía en la asignación del tiempo
13.	Respeto	Ser capaz de ser respetada y tratada con dignidad
14.	Religión	Poder elegir vivir, o no, según una religión

Fuente: elaboración propia, con base en Robeyns (2003).

Esta lista se diferencia de la de Nussbaum en cuatro sentidos. En primer término, Robeyns sigue la conceptualización de Sen; en segundo lugar, incluye de manera explícita el funcionamiento de la autonomía del tiempo, dando importancia a las desigualdades en la asignación del tiempo de las mujeres; en tercer lugar, incluye

el criterio del estudio del contexto y, por último, destaca los aspectos de desigualdad y desventaja de género, sin responsabilizar a las instituciones gubernamentales de su participación o ausencia. Aunque algunas capacidades figuran en ambas listas “su carácter y sus afirmaciones normativas son distintas” (Robeyns, 2003: 75).

Como se mencionó, tanto la autonomía, la asignación del tiempo y el estudio del contexto, son características que distinguen la lista propuesta por Robeyns, respecto a la elaborada por Nussbaum, más adelante se profundizará sobre la importancia de la autonomía y la asignación de tiempo en el contexto de esta investigación.

Si bien la selección de funcionamientos dependerá de cada situación, tener en cuenta las listas realizadas por otros, puede ayudar fortalecer el listado final (Deneulin & Shahani, 2009). Considerando que esta investigación se centra en las trayectorias familiares y laborales de las mujeres migrantes mexicanas calificadas, se considera pertinente basarse en el listado de Funcionamientos que conceptualizan la desigualdad de género en las sociedades occidentales desarrollado por Robeyns (2003), se seleccionaron siete funcionamientos que ayudarán en el análisis de los recursos y factores de conversión que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas, para conocer cómo desarrollan y utilizan su agencia para alcanzar su bienestar.

En la **Tabla 2** que se presenta a continuación se enlistan tanto los funcionamientos como los criterios a explorar en cada uno de ellos.

**Tabla 2: Lista de funcionamientos y criterios propuestos
para el estudio de las trayectorias laborales y familiares**

NP	Funcionamientos	Descripción	Criterios
1.	Relaciones sociales	Poder formar parte de redes sociales y dar y recibir apoyo social	Formación de relaciones sociales en el lugar de destino Pertenecer a grupos sociales Recibir apoyo de los grupos sociales y de las redes sociales digitales Apoyar a grupos sociales
2.	Educación y conocimiento	Poder educarse, utilizar y producir conocimiento.	Acceder a cursos de actualización y posgrado Tener acceso a cursos de artes y oficios Poder decidir sobre las características de la educación que desea recibir
3.	Trabajo doméstico y cuidado, no comercial (no remunerado) *	Ser capaz de criar a los niños y cuidar de los demás.	Realizar actividades relacionadas con el trabajo reproductivo o de cuidados.
4.	Trabajo remunerado y otros proyectos*	Poder trabajar en el mercado laboral o emprender proyectos.	Desarrollar actividades encaminadas al trabajo productivo, que son remuneradas Participación equitativa y digna en el mercado laboral formal o informal.
5.	Actividades de ocio*	Poder realizar actividades de ocio.	Desempeñarse en actividades de relajación, creatividad y placer.
6.	Autonomía del tiempo	Poder ejercer la autonomía en la asignación del tiempo.	Libertad de ir a donde quiere No estar sujeta a restricciones sociales distintas que los hombres.
7.	Respeto	Ser capaz de ser respetado y tratado con dignidad	Reconocimiento público y privado. Igualdad de condiciones para la toma de decisiones en pareja. Disfrutar de relaciones igualitarias

Fuente: elaboración propia a partir de la propuesta de Robeyns (2003).

En los tres funcionamientos marcados con un asterisco (*) se incluyen actividades en las cuales las mujeres dedican parte de su tiempo. La asignación del tiempo en

el hogar suele ser una decisión colectiva y no individual, influenciada por características individuales, por ello se considera importante incluir funcionamientos referentes al uso del tiempo de las mujeres. Un ejemplo de ello se encuentra en Gregorio (2012), quien estudió el uso del tiempo en parejas migrantes, encontró que hombres y mujeres utilizan de forma similar su tiempo cuando son jóvenes y solteros.

Al contraer matrimonio o formar una familia los integrantes de la pareja asumen diferentes funciones, las mujeres (con o sin hijos) realizan más tareas que no son remuneradas económicamente, como el trabajo reproductivo, mientras que en los hombres no se aprecian diferencias en relación con el trabajo no remunerado, es decir, que no se percibe un aumento en el tiempo que dedica a las labores en casa (Gregorio, 2011).

Bonfanti (2014), retomó el marco de capacidad propuesto por Robeyns (2005), y lo adaptó a las particularidades de la migración por motivos laborales, mostrando que la capacidad de decidir sobre la movilidad está condicionada por la capacidad de acceder a otros bienes que le permitan a las personas convertir sus recursos en una oportunidad real de moverse de un país a otro. Elaboró un análisis de los recursos y los factores que requieren las personas migrantes laborales y lo distribuyó en tres niveles: el micro que corresponde a los migrantes individuales, el meso que son sus hogares y sus redes sociales, y el macro que se compone por los gobiernos, las instituciones y sus políticas. Esta división se integra en la propuesta teórica que se presenta en el último apartado de este capítulo.

Por lo referido hasta el momento, se opta por el Enfoque de Capacidades para estudiar las trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes mexicanas calificadas en Michigan, porque permite abordar su bienestar, centrándose en los fines más que en los medios y viendo a las mujeres como agentes interesadas en la construcción de su futuro más que como agentes receptoras pasivas de las decisiones migratorias de otros. Al ser un enfoque sensible a las circunstancias de

los contextos que rodean los fenómenos permite integrar en el análisis los recursos y factores de conversión presentes.

Una vez desarrollados los conceptos básicos del Enfoque de Capacidades y remarcada la importancia de utilizar este marco teórico en la investigación del bienestar de las mujeres calificadas, a continuación, se hace referencia a los conceptos relacionados con el fenómeno migratorio y que habrán de utilizarse en esta investigación. Primero se abordará el concepto de migración internacional, posteriormente el de migración calificada y finalmente se desarrollará el concepto de migrante calificada.

1.2. Migración internacional

Si bien la presente investigación se enfoca en el estudio de las mujeres calificadas mexicanas que migraron a Michigan, Estados Unidos; no es recurrente que en la literatura o en las investigaciones se encuentren distinciones entre las condiciones que rodean los procesos migratorios de las mujeres y las de los hombres, es decir que se generalizan los resultados para hombres y mujeres, salvo en los estudios realizados específicamente con población de mujeres, como lo mencionó Marroni (2015):

La palabra migrante significa “hombre migrante”; se observa la omisión del término “hombre” cuando se examina a la migración masculina, mientras en contraste, los estudios sobre mujeres migrantes incluyen necesariamente el término “femenina” o “mujer” en sus títulos. Cuando las mujeres son visibilizadas, son tratadas como desviación de la “norma” de la migración masculina (Marroni, 2015: 85).

Esta condición, la encontraremos de manera recurrente en las explicaciones teóricas de la migración internacional, ya que ninguna de las teorías revisadas al momento se ha considerado al género como una característica central de sus análisis. Lo que se constituye en una razón más para incorporar la perspectiva de género en la presente investigación y para hablar de los factores de conversión

presentes cuando la migración se realiza en pareja y por motivos laborales, como se describirá posteriormente.

1.2.1. Concepto y características

Se denomina migración al desplazamiento que trae consigo el cambio de residencia de una persona de un lugar de origen a uno de destino, lo que conlleva el traspaso de divisiones geográfico-administrativas. Experimentando un cambio de entorno político, administrativo, social y cultural, lo que conlleva a una reorganización vital, por lo que United Nations (2017), sugiere no considerar en este rubro a los desplazamientos con una extensión de tiempo⁷ menor a un año, como son los viajes por motivos turísticos, de negocios o de estudios, que son transitorios.

En la migración internacional se denomina a las personas como emigrantes cuando salen de un país e inmigrantes cuando ingresan a otro (Micolta, 2005), por lo que tiempo espacio son dos unidades indispensables para definirla. El espacio da lugar a la dimensión geográfica, en estricto sentido a considerar las condiciones de los países entre los cuales se lleva a cabo el desplazamiento. El tiempo determina si la migración es temporal o permanente, además que permite conocer cómo se van constituyendo los flujos migratorios, es decir el número de migrantes que entran o salen de un país en un período de tiempo dado (Gaspar, 2018).

A partir de estos elementos y para efectos de la presente investigación se entenderá por migración internacional, el desplazamiento por el cual las personas cruzan una frontera geopolítica con la intención de establecerse en el país de destino por un periodo de tiempo no menor a un año, cambiando la residencia habitual y de entorno para el desarrollo de las actividades cotidianas. En esta definición se han de distinguir tres elementos:

⁷ En la literatura se hace referencia a estancias superiores a un año, aunque eso lo define la normatividad de cada país receptor, por ello la idea de que el migrante tenga la voluntad de permanecer (United Nations, 2017; Micolta, 2007).

1. La *temporalidad de la estancia*, que deberá ser de carácter relativamente permanente o con cierta intención de permanecer en el país de destino cuando menos por un periodo mayor a un año.
2. El *cambio de residencia habitual*, que ocurre al cruzar una frontera geopolítica y que va acompañado de un cambio en el entorno político, administrativo, social y cultural.
3. El *desarrollo de las actividades cotidianas*, que implican una reorganización vital, en los ámbitos familiar y laboral, así como en las condiciones sociales y culturales.

Estos elementos tienen relación con los factores de conversión social y ambiental. Al cambiar de país existe también un cambio en los factores disponibles, por ejemplo, el desarrollo de las actividades asociadas a las normas sociales y los roles de género pueden estar estrechamente relacionadas con las políticas migratorias que no permiten que las personas que acompañan a los migrantes participen del mercado de trabajo y por tanto sus actividades estén limitadas retradicionalizando los roles de género que indican que alguien se queda en casa a desarrollar las labores de cuidados.

Un ejemplo de los factores de conversión ambiental podemos encontrarlo en las condiciones climáticas, por ejemplo, cuando una persona se desplaza de un Estado caluroso como Sonora, en México, que registra temperaturas de hasta 48° C a un Estado con temperaturas que en el invierno alcanzan hasta -20° como Míchigan, el cambio en la condición climática puede tener un impacto en la consecución de funcionamientos. En el Capítulo 3, se amplía la explicación de cómo los factores conversión pueden brindar o restringir la capacidad de las migrantes calificadas para alcanzar funcionamientos que consideren valiosos para su vida.

Los motivos que llevan a las personas a migrar son diversos. De acuerdo con la Organización Internacional para las Migraciones (2018), la enorme mayoría de las personas que migran alrededor del mundo lo hacen por motivos relacionados con el trabajo, la familia o los estudios, y lo hacen en procesos que no necesariamente

son fuente de problemas; sin embargo, otras personas abandonan sus hogares y sus países por una serie de razones imperiosas y a veces trágicas, como los conflictos armados, persecuciones o desastres naturales (Mora, 2013; OIM, 2018).

En América Latina y el Caribe el principal motivo para migrar lo constituye el factor económico, a razón de las brechas de desarrollo entre los países de origen y destino, los desequilibrios en sus mercados laborales y la aspiración de las personas por superar la pobreza y las desigualdades. Como causas secundarias se encuentran: los factores políticos y el deseo de reunificación o reagrupación familiar. En el caso particular de los adultos jóvenes, la migración se presenta como una posibilidad para aumentar su cultura, ampliar sus perspectivas de vida y lograr su bienestar, por lo que eligen como destino países que les ofrezcan esas posibilidades (Villalta, 2010).

En cuanto a la elección del país de destino, desde la teoría existen dos grandes tendencias: la multidireccionalidad y la unidireccionalidad. En la multidireccionalidad las migraciones se relacionan con la crisis generalizada del país de origen, que obliga a las personas a buscar asilo en cualquier lugar del mundo. Las migraciones unidireccionales se ven influenciadas por condiciones políticas (como relaciones coloniales y conflictos armados), geográficos (como la vecindad o la cercanía) y culturales (como el parentesco étnico, lingüístico y religioso).

En este tenor el flujo migratorio mexicano se ha caracterizado por su unidireccionalidad hacia los Estados Unidos y Canadá (Durand & Massey, 2003; Valenzuela, 2008). Además de los motivos para migrar y la elección del lugar de destino existen otros criterios para clasificar los tipos de migración internacional, como se indica en la **Tabla 3**.

**Tabla 3: Criterios utilizados para clasificar
los tipos de migración internacional**

NP	Criterio	Descripción
1.	Causas	Históricamente las causas más frecuentes son las económicas, políticas y ecológicas, como las condiciones de carácter político, racial, étnico o religioso y las catástrofes naturales. Además, existen causas sociológicas, culturales y psicológicas, propias de la condición humana, como las reagrupaciones familiares y el deseo de un mayor bienestar.
2.	Situación jurídica	Al traspasar las fronteras nacionales, los migrantes estarán sujetos a los controles administrativos de ambos países, el cumplimiento de estos controles determinará su situación jurídica. Si cumple con todos los requisitos legales para su admisión la inmigración será legal, cuando no cumple con los requisitos, y a pesar de no cumplirlos se instala en el país de destino, se configurará una inmigración ilegal.
3.	Direccionalidad	Multidireccionales y unidireccionales
4.	Temporalidad	Los periodos de migración pueden ser estacionales, de varios años o indefinidos. La emigración de varios años contempla un proyecto de regreso, que puede o no ocurrir, lo que le convertiría en una migración indefinida.
5.	Edad	De acuerdo a ese criterio se puede denominar infantil, de adultos (que suelen ser quienes lideran el proceso de migración a partir de sus criterios y necesidades) o de ancianos.
6.	Grado de libertad	Las migraciones pueden ser voluntarias o forzosas. Las primeras están asociadas a móviles económicos y de bienestar, y las segundas a los refugiados, deportados o desterrados.
7.	Escolaridad	Los niveles de estudio suelen ser un atributo de los migrantes que los pueden describir como calificados o no calificados, en términos del nivel de educación formal recibida.

Fuente: elaboración propia con información de Durand y Massey (2003), Micolta (2005) y Villalta (2010).

Por cuanto hace a la situación jurídica, la legalidad o ilegalidad es un atributo ligado a situaciones, hechos o acciones, pero nunca a las personas. Se debe evitar el uso del término “ilegal” para referirse a los migrantes y a la migración, por sus connotaciones negativas asociada a la criminalidad. Lo correcto es denominarlos inmigrantes no documentados o irregulares (Unión Interparlamentaria et al., 2014).

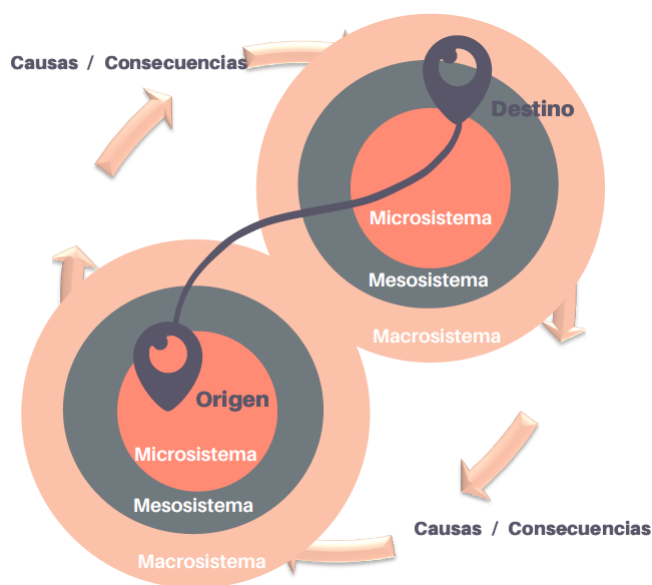
Dependiendo del objetivo de cada investigación suele ponerse mayor énfasis sobre alguno o algunos de estos criterios. En la presente investigación son de interés los movimientos migratorios internacionales liderados por personas adultas que poseen un nivel educativo superior y que se desplazan de forma voluntaria con la intención de permanecer en el lugar de destino por un periodo de varios años. Es deseable que las causas que dieron origen al proceso migratorio se asocien a la obtención de un empleo y su ingreso al país de destino fuese mediante el cumplimiento de los requisitos legales necesarios para la admisión.

En los apartados posteriores se hablará de la migración calificada y de las mujeres migrantes calificadas, ahora continuaremos con las explicaciones teóricas de la migración internacional.

1.2.2. Teorías que explican la migración internacional

Existen diversos criterios para agrupar las teorías que han buscado explicar la migración internacional. Se pueden agrupar dependiendo si la visión es desde el país de origen o desde el país de destino, las características del desplazamiento o las consecuencias que tiene para ambos países. En otros casos, como en el presente estudio, se analizan las estructuras microsociales, mesosociales y macrosociales implícitas en el proceso migratorio (Walteros & Alberto, 2010). La **Figura 3** representa la complejidad de las explicaciones teóricas de la migración internacional.

Figura 3: Complejidad de las explicaciones teóricas de la migración internacional



Fuente: elaboración propia con información de Walteros y Alberto (2010) y Piché (2013).

Como puede observarse, el estudio de la migración internacional es complejo y muy diverso por lo que no es posible que de una sola teoría emanen todas las respuestas. A continuación, se describen brevemente las teorías más relevantes para la explicación de la migración internacional y que aportan conocimiento a esta investigación, en cada una de ellas se hace referencia al nivel de análisis al que pertenecen, sea macro, meso, micro o una combinación de estos.

Un primer antecedente para la teorización de las migraciones internacionales fue elaborado por Ravenstein, quien en sus famosas “12 leyes de las migraciones de 1885”, sostenía que las leyes malas u opresivas, los impuestos elevados, un clima poco atractivo y un entorno social desagradable, habían producido y seguían produciendo corrientes de migración (Arango, 2003; Massey, 1990).

La Teoría de la Economía Neoclásica tiene un papel fundamental en la segunda mitad del siglo XX, se basa en la elección racional, la maximización de la utilidad y de los rendimientos netos esperados, así como los diferenciales salariales. Es un

paradigma versátil cuya explicación se extiende al campo de las migraciones, desde esta visión las personas migran de forma voluntaria porque en el país receptor se les ofrece un salario mayor, que el que el que obtienen en su país de origen. Entonces el aumento en la tasa de emigración se explica por el crecimiento de la disparidad salarial (Durand & Massey, 2003).

La explicación neoclásica de las migraciones combina la perspectiva macro de los determinantes estructurales al abordar la distribución desigual del trabajo y los salarios, y la perspectiva micro de la elección racional, que se ve reflejada en la toma de decisiones de forma individual y voluntaria. Lo que deja de lado dos argumentos importantes, primero que son pocas las personas que se desplazan en busca de mayores salarios, en comparación con la cantidad de diferencias salariales que existen en el mundo, así que, si bien las disparidades económicas son importantes, no son razón suficiente. Además, ésta teoría no explica la migración por motivos no económicos, y que pueden pesar mucho más que las diferencias salariales a la hora de determinar la movilidad (Arango, 1998).

A lo largo del tiempo el paradigma neoclásico ha presentado una serie de enmiendas y mejoras, que no parecen bastar para explicar una realidad rápidamente cambiante en la esfera internacional, sin embargo, como lo expresó (Arango, 2003: 2) “cualquier revisión del repertorio de explicaciones teóricas disponibles acerca de las migraciones debe comenzar por la neoclásica”.

El papel de la familia, y de las unidades colectivas, fue abordado en la Nueva Economía de las Migraciones Laborales, que destacó la interdependencia entre los migrantes y sus comunidades. Si bien esta teoría comparte la visión de la elección racional neoclásica, considera que las personas buscan mejorar sus ganancias para contribuir al crecimiento económico familiar y no solo al personal. Po lo que la migración se presenta como una estrategia para diversificar las fuentes de ingreso familiares, y reducir los efectos negativos del desempleo (Massey et al., 1993a).

No se refiere a la movilidad familiar en conjunto, sino sólo la de algunos de sus integrantes. Desde la visión de la nueva economía de las migraciones se

consideraba que el hombre era más apto que la mujer para asumir los riesgos del desplazamiento y maximizar las utilidades obtenidas, tanto por su condición física como por su papel de proveedor. En estos casos se responsabilizaba a la mujer de conservar la tradición y estabilidad en el hogar y la comunidad. Las tareas del hogar y los roles de género estaban asignados tan naturalmente que parecía innecesaria su discusión o análisis en las teorías migratorias (Tapia, 2011).

Persiste la presencia de la elección racional, por lo que puede verse como una versión micro de la teoría neoclásica o como una variante crítica, que se interesa por las causas y consecuencias de la migración vista desde la región de origen. De acuerdo con Arango (1998), esta teoría parece haber encontrado inspiración en un número reducido de comunidades rurales de México, por lo que resultaría inconsistente frente contextos de migración menos tradicionales. Cabe resaltar que esta teoría denota la poca visibilidad de la mujer en los flujos migratorios, al recluirla en las funciones “apropiadas” para ella de acuerdo a su rol familiar y social.

La visión de la migración desde el lugar de destino es abordada por la Teoría de los Mercados de Trabajo Duales, la cual refiere que la migración internacional obedece a la demanda permanente de mano de obra de las sociedades industriales avanzadas, que a su vez producen la segmentación de sus mercados de trabajo en un sector primario y otro secundario (Luján, 2012). Centra su atención en el nivel macro de los factores estructurales y deja de lado que en las economías industriales avanzadas la mayoría de las personas migran por iniciativa propia y no únicamente para ocupar empleos preexistentes, ya que, en algunos casos los migrantes generan su propia demanda de trabajo (Arango, 1998).

Es decir que las personas migrantes no se limitan a la estructura existente, sino que logran insertarse en actividades empresariales generando sus propios nichos laborales que son espacio socioeconómico creados por los inmigrantes de un

mismo país con un número limitado de ocupaciones o industrias, como en los denominados mercados de nostalgia⁸ (Calva-Sánchez & Alarcón, 2015).

La teoría de los Mercados de Trabajo Duales Explica que los trabajadores locales no desean emplearse en el sector secundario de su país, porque los trabajos denotan una posición social baja, con poco prestigio y pocas posibilidades de ascenso, lo que genera una falta de trabajadores nativos. Para cubrir los puestos de este sector, los empleadores contratan trabajadores extranjeros, por lo cual la migración está impulsada por la demanda de mano de obra para los sectores secundarios. Esta teoría contribuye a desechar la idea de que los trabajadores inmigrantes compiten con los nativos por el empleo y que su presencia afecta los niveles salariales (Micolta, 2005).

Sin embargo, en este sentido a las mujeres inmigrantes se les segrega en actividades acorde con los roles de género, en un nivel jerárquico inferior “con salarios bajos, trabajos insalubres, agresión e incluso, acoso sexual; incrementando las desigualdades de género” (Cárdenas-Rodríguez et al., 2018: 61). La división sexual del trabajo y la segmentación transversal por nacionalidad permiten explicar la especialización laboral o segregación (Hernández & López, 2017), sobre lo cual profundizaremos en apartados subsecuentes.

Otra teoría relacionada con las condiciones laborales es la Teoría de los Factores de Atracción y de Expulsión “*Pull and Push Factors*” que considera que los flujos migratorios son el resultado de elementos asociados tanto al país de origen, como al de destino. Entre los factores de expulsión (*push*) se encuentran la presión demográfica, los salarios bajos, la falta de servicios y un bajo nivel de vida. Como factores de atracción (*pull*) estarían el potencial del lugar de destino y la evaluación positiva de los beneficios de migrar, sobre los costos. Desde esta perspectiva las

⁸ CEPAL (2003) cuenta con una publicación que habla de *pequeñas empresas, productos étnicos y de nostalgia: oportunidades en el mercado internacional*. Acle y Burguete (2014) estudiaron *el marketing nostálgico y su relación con el consumo de productos de maíz en los migrantes mexicanos*. Romero y Monterde (2019) también han abordado *el consumo por nostalgia, un negocio creciente en Estados Unidos*.

migraciones contribuyen al equilibrio de los sistemas, y son rentables para los países y para los migrantes (Portes & Borocz, 1989).

A partir de la teoría de los factores de atracción y de expulsión, es que en los años setenta y durante casi tres décadas la tendencia para el estudio de la migración calificada estuvo orientada por la categoría de análisis “fuga de cerebros” (*brain drain*), la cual se enfocaba principalmente en la pérdida económica que representaban las personas calificadas, para los países de origen. Desde esta perspectiva las investigaciones se centraron en los procesos de descalificación laboral, donde las personas con altos niveles de estudio se insertan en ocupaciones de baja calificación (Pedone & Alfaro, 2018; Mendoza et al., 2016).

Esta teoría deja de lado el efecto que ejerce el entorno social y político, ya que puede limitar el actuar de las personas, tener el deseo de migrar no es suficiente para poder hacerlo. Además, esta teoría no proporciona explicaciones sobre la elección del lugar de destino y el carácter no individual de las migraciones (Díaz, 2007).

Como respuesta al modelo *Pull and Push Factors* aparecen a finales de los setenta las Teorías con Perspectiva Histórica Estructural, que consideran que los movimientos migratorios forman parte de una etapa histórico-estructural, más que coyuntural. De entre ellas destaca la Teoría del Sistema Mundial que analiza la realidad desde la óptica de la desigualdad, la explotación y el conflicto.

La Teoría del Sistema Mundial surge para explicar fundamentalmente los flujos migratorios internacionales de los siglos XIX y XX. Parte de la concepción de la creación de una red mundial de intercambios de bienes y servicios, capitales y mano de obra. Donde la migración es consecuencia de la globalización económica y la transnacionalización de los mercados. Aquí los protagonistas son los grupos y sectores productivos que contribuyen a aumentar las desigualdades, dejando al tercer mundo (país emisor) indefenso, y potenciando a los más poderosos al incrementar su mano de obra y capital social (Massey et al., 1993; Luján, 2012).

Un ejemplo de estos grupos productivos se puede encontrar en la creación de bloques económicos regionales como el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá o T-MEC⁹, donde cada país busca mejorar su capital humano atrayendo a migrantes calificados de países en vías de desarrollo. Por ejemplo, en estos casos el gobierno de Estados Unidos mediante la visa TN puede contratar temporalmente a profesionistas extranjeros que cubran puestos de trabajo en sectores estratégicos de rápida expansión o las visas H1B, H1B2 también para trabajadores temporales pero en sectores productivos (Cruz-Piñero & Ruíz-Ochoa, 2010; García, 2013; Turian & Ávila, 2013; Ramírez-García & Tigau, 2018).

En la Tabla 22: Tipos de visados de trabajo y sus características, se encuentra una descripción más amplia sobre los características, criterios de elección, derechos y obligaciones que generan los diferentes tipos de visado que expide Estados Unidos para contratar a trabajadores extranjeros de manera temporal se explora en el Capítulo III, que además habla de los derechos y obligaciones de las personas que acompañan a los migrantes laborales.

Otro factor que explica la migración calificada a partir de los sectores productivos es la expansión internacional de las compañías transnacionales. Estas compañías son receptoras de migrantes profesionistas, a los que ayudan a movilizarse en virtud de sus competencias laborales. Entre las profesiones de fácil movilización destacan las STEM (*Science, Technology, Engineering and Math*, por sus siglas en inglés) (Petroff et al., 2014) y en nuestro caso las establecidas en el T-MEC.

La Teoría del Sistema Mundial, recobra importancia dentro de esta investigación, ya que explica los flujos migratorios internacionales a partir de la creación de una red mundial de intercambio de bienes y servicios, donde la globalización económica y la expansión internacional de las compañías transnacionales, son factores que

⁹Entró en vigor el 1 de julio del año 2020 y está basado en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte de 1994, también conocido como TLCAN o NAFTA (por sus siglas en inglés), TLCAN 2.0 o NAFTA 2.0 para diferenciarlo de su antecesor. Extraído de <https://www.gob.mx/t-mec>.

explican la internacionalización de los profesionistas (Petroff et al., 2014) y en nuestro caso de las personas con quien se hace acompañar.

La crítica a esta teoría se fundamenta en el excesivo énfasis de las variables económicas, que conciben al migrante como un sujeto pasivo, atribuyendo más poder al mercado que a los procesos sociales que impulsan y reproducen las migraciones. Por lo que esta teoría se complementa del Enfoque de Capacidades, que concibe a las personas migrantes como capaces de evaluar sus posibilidades y tomar sus propias decisiones, más que como sujetos pasivos.

En cuanto a las teorías que estudian las migraciones internacionales en un nivel meso, es decir en dimensión social y colectiva, se encuentran las Teorías Sobre la Perpetuación de los Movimientos Migratorios, que centran sus explicaciones en la perdurabilidad de las migraciones, que se relacionan con la flexibilidad del proyecto migratorio inicial que, al ser dinámico, puede sufrir diversas transformaciones. En estas teorías se contemplan i) el Enfoque de los Sistemas de Migración, ii) la Teoría de las Redes Sociales o de las Redes Migratorias y iii) la Teoría de la Causación Acumulativa, que se explican a continuación.

2.2.1. Enfoque de los Sistemas de migración.

Estos sistemas son espacios caracterizados por la asociación entre una región de recepción central, que puede ser un país o grupo de países, y un conjunto de países de origen, ligados por un flujo de migración inusualmente prolongado reforzado por conexiones y vínculos de distinta naturaleza (Arango, 2003). Como ocurre con Estados Unidos y América Latina, que las conexiones entre estos países se ven influenciadas y reforzadas por factores políticos, geográficos y culturales, como ocurre en la migración unidireccional (Massey et al., 2009) .

Este enfoque es una generalización de las teorías precedentes, que ha avanzado en la identificación de los sistemas de migración desde un plano descriptivo. Se ha limitado a la región de recepción central, en nuestro caso los Estados Unidos, como la parte más estable del sistema, sin conocer por qué ante condiciones similares,

unas personas migran y otras no, o por qué se escoge un lugar de destino sobre otro (Castles, 2018).

2.2.2. Teoría de las Redes Sociales o de las Redes Migratorias.

Las redes sociales o redes migratorias son uno de los factores explicativos más importantes de los flujos migratorios, por la influencia que tienen en la dirección de la migración y en la selección de los migrantes. Estas redes son los mejores indicadores de los flujos de migración futuros, además que contribuyen al esclarecimiento de la migración diferencial (Massey et al., 1993a). Las redes sociales migratorias son una forma de estudio de las migraciones en un nivel relacional intermedio, entre las perspectivas macro de los determinantes estructurales y el plano micro de decisiones individuales, es decir desde una perspectiva meso (Masseroni, 2016).

Las redes sociales (que no tienen que ver con las redes digitales formadas en internet por personas u organizaciones que se conectan por intereses o valores comunes, conocidas como social media) son un concepto tan conocido “ que no requiere de mucha elaboración” (Arango, 1998: 41), pero se les puede definir como conjuntos de lazos interpersonales que se tejen por parentesco, amistad y paisanaje, los cuales conectan a los migrantes actuales con otros migrantes que les precedieron y con personas no migrantes de su región de origen. Son esos lazos interpersonales los que explican el carácter duradero y multiplicador de las corrientes migratorias (Durand & Massey, 2003).

Estas redes pueden explicar que la migración continúe, porque los migrantes colocan al alcance de los integrantes de su comunidad la posibilidad de obtener una fuente confiable y segura de ingresos, a través de la migración. Formando con ello circuitos migratorios por donde circulan personas, bienes, información y capitales (Massey et al., 1993).

Existen también las redes digitales que se forman mediante el uso del internet y que fortalecen la formación de comunidades de migrantes gracias a su inmediatez y

simultaneidad en la comunicación, además permiten la interacción de las personas migrantes con su comunidad de origen (Pedraza, 2010), conocidas como social media. Aparecen en las diferentes etapas del proceso migratorio y “se trata de un acto de comunicación cotidiano que va más allá de las fronteras y aminora la necesidad de contacto directo con los miembros de sus comunidades” (Pedraza, 2018: 5).

A las redes sociales o redes migratorias se les ha considerado como una forma de capital social, porque permiten el acceso a otros bienes de importancia económica como el empleo; proporcionan ayuda monetaria o alojamiento y con ello ahorran en costos y riesgos del traslado, permitiendo el aumento de los ingresos económicos netos y de los ahorros. Como complemento estructural de las redes migrantes se encuentran las instituciones para migrantes, que son grupos humanitarios que proporcionan albergue, alimentos, servicios sociales, asesoría para trámites e incluso protección frente a las autoridades migratorias (Martín-Hernández et al., 2007).

Las mujeres son “el primer eslabón de las redes sociales que van a desarrollar la dinámica migratoria” (Micolta, 2007: 5) ya que en extensión de sus funciones reproductivas y de cuidado, y en su papel de gestora en su comunidad, tiende a procurar el bienestar para sus comunidades, además que por norma social sobre ellas recae el cuidado y la educación de los hijos, lo que las lleva a la necesidad de acercarse a las diversas instituciones, para dar cumplimiento con sus roles de género.

Esta teoría es de principal interés en el desarrollo de la presente investigación, ya que las redes sociales migratorias y las redes digitales se encuentran presentes en todo el proceso migratorio, desde que aproximan la posibilidad de encontrar un trabajo u ocupación, hasta el desarrollo de las actividades de la vida cotidiana incluida la posibilidad de sus redes y grupos sociales.

2.2.3. Teoría de la Causación Acumulativa.

La causación acumulativa es la tendencia de la migración a perpetuarse en el tiempo, sin tener en cuenta las condiciones que provocaron la migración inicial. Un viaje puede llevar a otro y paulatinamente la experiencia migratoria se hace mayor, aumentando los flujos migratorios permitiendo que adquieran estabilidad y estructura a lo largo del tiempo y del espacio. Este proceso es desencadenado por las redes de migrantes que articulan e integran la reproducción de la vida social y familiar de las comunidades de origen en los lugares de destino, perpetuando la migración y la conformación de comunidades transnacionales (Massey, 1990; Durand & Massey, 2003).

Sin embargo, estos procesos de causalidad acumulativa no son infinitos, cuando la inmigración ocurre por un tiempo largo, las redes pueden llegar a un punto de saturación y dispersión, pues cada vez más miembros de la comunidad residirán en diferentes lugares del exterior, lo que puede dar lugar a la apertura de nuevos corredores migratorios, debido además a la circularidad migratoria.

La circularidad migratoria se presenta como un mecanismo donde las sociedades de origen consiguen divisas a través de las remesas, conocimiento técnico e intercambios comerciales, en tanto la sociedad receptora cubre sus necesidades laborales sin asumir los costos del asentamiento. La disminución de los costos del transporte y la obtención de visados ha facilitado esta circularidad migratoria que permite la estancia temporal pero que impulsa el retorno, que lejos de ser una etapa final forma parte del proceso migratorio bidireccional. Los inmigrantes acceden al mercado de trabajo conservando sus vínculos sociales y familiares (Petroff, 2022).

A manera de resumen, se puede observar que la historia de la teorización sobre la migración internacional es relativamente corta y se ha construido a través de la sucesión de teorías o modelos separados, en lugar de una serie acumulativa de contribuciones. Ninguna de estas teorías toma en cuenta las diferencias basadas en género, por lo que integrarlo, permitirá una mejor y mayor comprensión. En la

Tabla 4 que se encuentra a continuación, se puede apreciar un resumen de estas perspectivas teóricas y su aportación a este estudio.

Tabla 4: Resumen y aportación de las teorías de la migración internacional a la migración de mujeres calificadas

NP	Teoría	Sistema	Visión	Aportación
1.	Economía Neoclásica	Combina la perspectiva macro de los determinantes estructurales y la micro de la elección racional.	Aborda las causas. Desde el lugar de origen.	Es la teoría más representativa.
2.	Nueva Economía de las Migraciones Laborales	Persiste la elección racional, por lo que puede verse como una versión micro de la teoría neoclásica.	Aborda las causas. Desde el lugar de origen.	Destacó la interdependencia entre los migrantes y sus comunidades. Evidencia la reproducción de los roles sociales de género.
3.	Mercados de Trabajo Duales	Perspectiva macro estructural.	Abordan las causas. Desde el lugar de destino.	Pone de manifiesto la importancia del estudio de la segregación laboral de los migrantes y en particular de las mujeres.
4.	De los Factores de Atracción y de Expulsión " <i>Pull and Push Factors</i> "	Perspectiva macro estructural.	Aborda las causas. Elementos del país de origen y del de destino.	Aparece la categoría "fuga de cerebros", para el estudio de la migración calificada.
5.	Teoría del Sistema Mundial	Perspectiva macro estructural.	Aborda las causas. Elementos del país de origen y del de destino.	Explican las migraciones por motivos laborales. Los protagonistas son los grupos productivos, como el bloque regional establecido en el T-MEC.

NP	Teoría	Sistema	Visión	Aportación
6.	Teorías Sobre la Perpetuación de los Movimientos Migratorios a. Enfoque de los Sistemas de Migración b. Teoría de las Redes Sociales Migratorias c. Teoría de la Causación Acumulativa	Perspectiva meso, mediando entre las decisiones individuales (micro) y las condiciones estructurales (macro).	Abordan la continuidad. Elementos del país de origen y del de destino.	La migración es reforzada por conexiones y vínculos de distinta naturaleza, perpetuándose en el tiempo. Las redes sociales migratorias son uno de los factores explicativos de mayor influencia.

Fuente: elaboración propia a partir de la información presentada en el apartado.

Quizá la mayor dificultad para el estudio de la migración internacional sea su extremada diversidad en cuanto a formas, tipos, procesos, actores, motivaciones, y contextos políticos, sociales, económicos y culturales. La migración contemporánea es aún más compleja que la de períodos anteriores, puesto que la globalización implica la dispersión territorial de las actividades en diferentes regiones del mundo, no sólo desde la perspectiva espacial (que afecta a casi todos los países del planeta, como puntos de partida o de llegada) sino también desde dimensiones profesionales, sociales y culturales (Pellegrino, 2001).

1.2.3. Migración calificada

Para comenzar a hablar sobre migración calificada, es importante comentar que existe una distinción al hablar de migrantes calificados y migraciones calificadas, esta distinción se establece a partir de dónde se focaliza la atención, si en las personas o en el fenómeno (Salvatori & Terrón-Caro, 2019a). En este trabajo, el enfoque está centrado en la persona, en la mujer migrante calificada mexicana.

Una persona puede poseer el atributo de calificada de acuerdo a criterios como nivel educativo alcanzado, tipo de ocupación, área de inserción laboral y actividades que realiza o una combinación de los anteriores. La selección de este criterio

generalmente depende de los objetivos que persiga cada investigación (Gandini, 2017; Robaina, 2017).

De los criterios mencionados, Alarcón (2016), opta por recurrir al nivel educativo y asignar el atributo de calificada en función de la obtención de un título universitario o haber realizado estudios terciarios. Cursar una carrera universitaria o equivalente presupone que una persona ha desarrollado las habilidades necesarias para insertarse en el mercado laboral nacional, y aumentan sus posibilidades de contar con los recursos cognitivos, económicos y sociales para insertarse en el mercado laboral internacional (Lozano & Gandini, 2009; OIM, 2016; Gandini, 2019; UNESCO, 2019). Por lo que en esta investigación se estimó conveniente utilizar el nivel educativo como criterio para definir la cualidad de calificada.

Teniendo en cuenta que esta investigación se llevará a cabo mujeres calificadas mexicanas que migraron a Míchigan, Estados Unidos es conveniente realizar algunas precisiones. En primer lugar, no existe una equivalencia directa entre el sistema educativo mexicano¹⁰ y el estadounidense. Mientras en los Estados Unidos, las personas pueden ingresar a un trabajo calificado después de haber cursado 12 años de estudio, o bien el equivalente a los cuatro años de *bachelor's degree*, en México con 12 años de escolaridad un estudiante recién concluyó la secundaria y certificado que obtuvo no le permitirá ingresar a un trabajo calificado (Álvarez, 1994; Alarcón, 2016; Marín & Portillo, 2016).

A partir de estimar conveniente el uso del nivel educativo alcanzado como el criterio para a una persona el atributo de calificado, en la literatura existen dos acepciones, ser “calificado” o “altamente calificado”. Ser “calificado” implica que una persona concluyó sus estudios nivel superior en tanto que ser “altamente calificado” implica haber concluido sus estudios en el nivel de posgrado o desempeñarse como

¹⁰ El Sistema Educativo Mexicano está compuesto por seis niveles, con la siguiente duración: *inicial* desde los 45 días de nacido, *preescolar* con una duración de entre 1 y 3 años, *primaria* con 6 años, *secundaria* con un periodo de 3 años, *educación media superior* que puede abarcar 2 o tres años (puede ser bachilleratos y profesional media), y *superior* (licenciatura y posgrado). Además, ofrece servicios de educación especial, capacitación para el trabajo, educación para adultos y educación indígena o bilingüe-bicultural (Álvarez, 1994).

trabajadores de ciencia y tecnología (Docquier et al., 2009; Delgado-Wise et al., 2015; Gaspar & Chávez, 2016; Gaspar, 2017).

Considerando nuevamente el sistema educativo mexicano, cuando se hace referencia a estudios de nivel superior, en estos se incluye tanto a la licenciatura como al posgrado (sea maestría o doctorado). Por tanto, para efectos de la presente investigación se omitió la denominación “altamente calificada” por considerar que al hacer referencia a personas que concluyeron los estudios de nivel superior, se engloban ambos niveles. En todo caso la vasta experiencia en un campo específico describe como tal.

A partir de lo anterior se considera adecuado especificar que para esta investigación el criterio para asignar la cualidad de calificada a una mujer es que cuente con estudios de nivel superior concluidos, ya sea en licenciatura o posgrado. Considerando que los conocimientos y habilidades que adquirió durante su formación le permitirán su incorporación al campo laboral, con mejores y mayores prestaciones, más que únicamente por el número de años de estudio.

La educación juega un rol preponderante en la ruptura de ciertos prejuicios sociales, dado que es una poderosa palanca para apuntalar el reconocimiento de la mujer con los mismos derechos educativos, laborales, políticos, sociales y culturales que el hombre (Lechuga et al., 2018: 112).

Una vez determinado que hablar de mujeres migrantes calificadas es referirnos a aquellas mujeres que han acreditado sus estudios de nivel superior, fue necesario analizar un tercer criterio, el lugar donde se realizaron los estudios. Al respecto existen tres categorías, la primera hace referencia a las inmigrantes que llegaron al país de destino en la niñez y realizaron allí sus estudios, la segunda está conformada por quienes tienen estudios en ambos países, pero obtuvieron sus títulos profesionales en el país de destino, y el tercer grupo lo integran las inmigrantes que llegaron con su formación académica realizada en el país de origen (Gaspar & Chávez, 2016).

Para esta investigación se consideró pertinente integrar a quienes realizaron sus estudios de nivel superior en licenciatura o equivalente en México, ya que con ello aumenta la probabilidad de haber emigrado a los Estados Unidos con alguna experiencia laboral y con una oferta de trabajo. En caso de contar con estudios de posgrado realizados o concluidos en otro país, no fue excluyente del criterio anterior.

A partir de lo anterior y para efectos de la presente investigación una migrante calificada es una mujer que cursó y concluyó sus estudios de nivel superior en su país de origen, que ha cruzado una frontera geopolítica con la intención de establecerse en el país de destino por un periodo de tiempo no menor a un año, cambiando la residencia habitual y de entorno para el desarrollo de las actividades cotidianas.

Esta definición de calificación no contempló el criterio cualitativo que se enfoca en los aspectos que dan cuenta de su inserción al mercado laboral en un empleo calificado, ya que este criterio puede no tener un correlato con el nivel de educación formal adquirido o con su campo disciplinar. Además, que no permitiría el análisis de las trayectorias de mujeres que, teniendo estudios universitarios, se encuentran insertas en puestos de baja valoración o donde no hacen uso de sus habilidades.

Por contar con estudios de nivel superior y tener la posibilidad de insertarse en los mercados internacionales de trabajo, se ha estereotipado a los migrantes calificados, como un hombre exitoso que se mueve por circuitos privilegiados, eligiendo entre una diversidad de opciones que ofrece el mercado (Gandini, 2019). Por esta característica se ha asociado a la migración calificada con la clase media del país de origen y se ha referido a quienes la integran como una élite. Por considerarles socialmente poco problemáticas, pocas veces es cuestionado el cómo desarrollan sus proyectos migratorios, cuáles son los obstáculos a los que se enfrentan y qué cambios experimentan sus trayectorias familiares y laborales (Petroff et al., 2014).

Cabe aclarar que se hace referencia a clase media, no porque sea la intención realizar un análisis a partir de las clases sociales, sino como una forma de reforzar

lo referido por Gandini (2019), respecto a que se ha estereotipado a la migración calificada, cuando en realidad se trata de una migración basada en dinámicas globales y cálculos económicos, donde los migrantes igualmente se enfrentan a desventajas de clase, etnia y género. Su integración en la sociedad de destino y en el mercado laboral es igual de incierta que la de inmigrantes de baja calificación.

Poseer la cualidad de calificada no exime a las mujeres migrantes de enfrentarse a las situaciones y conflictos por los que atraviesan otras personas migrantes (Gaspar, 2017), es claro que son condiciones distintas, pero estas consideraciones no han permitido dar cuenta verdaderamente de la complejidad y diversidad que representa la migración de mujeres calificadas.

En cuanto a las investigación sobre migración calificada, como se mencionó uno de los primeros enfoques que se utilizó para hablar sobre migración calificada fue el de “fuga de talentos” o “fuga de cerebros, que apareció en 1963 para describir la emigración de profesionales británicos. Cuando la Royal Society dio a conocer el efecto negativo que esta migración ejercía sobre la posibilidad de consolidar económicamente a Inglaterra, la respuesta del gobierno fue aumentar la oferta laboral para este sector. Poco a poco el término fue adoptado para describir el fenómeno que ocurría en diversos países alrededor del mundo (Brandi, 2004; Lowell et al., 2004).

En la década de los noventa los economistas ligaron de manera directa la fuerza laboral calificada de las naciones, con su desarrollo económico. Organismos internacionales, como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional, impulsaron la idea de que los migrantes calificados contribuyen de manera positiva en el desarrollo de los países de origen y de los países de destino, bajo el enfoque de “ganancia de cerebros” (*brain gain*) o “circulación de cerebros” (*brain circulation*) (Pedone & Alfaro, 2018).

El concepto ganancia o circulación de cerebros hace referencia al aprendizaje que adquieren las personas migrantes en sus lugares de origen, a las habilidades que desarrollan en el país de destino y que al llevarlas consigo a su país de origen,

propician la “circulación de cerebros”. Razón por la que a los migrantes se les ha considerado como impulsores del desarrollo beneficiando al país de origen con las remesas y al de destino con su conocimientos y experiencia (Lowell et al., 2004; Figueroa, 2016; Pedone & Alfaro, 2018).

En los últimos años el término fuga se ha sustituido por conceptos como movilidad o emigración de recursos humanos calificados, evidenciando la intención de darle un giro teórico y político. En la actualidad se ha planteado reemplazar estos conceptos por el de diáspora calificada, adoptando así una connotación positiva para referirse a la migración calificada. El término diáspora¹¹ se utiliza para describir a aquellas personas que se identifican con un país, pero que viven fuera de él, un aspecto importante es su sentido de pertenencia y enraizamiento (Rodríguez-Tapia, 2018).

A principios de los años noventa surgió un segundo gran enfoque que explica la migración calificada, asociándola al desplazamiento dentro de las empresas transnacionales y a las agencias internacionales de reclutamiento. Este enfoque se inscribe en la Teoría del Sistema Mundial, a propósito de la de la creación de una red mundial de intercambios, la globalización económica, la transnacionalización de los mercados, el establecimiento de bloques regionales y programas de visado que favorecen y motivan el tránsito de trabajadores calificados, debidamente documentados (García, 2013; Cruz-Piñeiro & Ruíz-Ochoa, 2010; Turian & Ávila, 2013; Ramírez-García & Tigau, 2018).

Este flujo está compuesto por trabajadores especializados cuyos traslados están gestionados por la empresa para la cual prestan sus servicios. En estos casos el proceso migratorio inicia con la necesidad que tiene la empresa transnacional de contar con personal capacitado en determinadas áreas, y trasladar a sus empleados especializados resulta una inversión menor en comparación con contratar y capacitar a un trabajador nuevo. Para el trabajador la movilidad será vista como un reconocimiento, como la posibilidad de alcanzar una mejor posición laboral y un

¹¹ Las diásporas presentan dos características: la *multipolaridad*, correspondiente al esparcimiento de la migración y la *interpolaridad de sus conexiones*, que son las relaciones entre varios polos, que se sostienen por su sentido de pertenencia (Rodríguez-Tapia, 2018).

salario más elevado, además de ganar experiencia profesional a nivel internacional (Mendoza et al., 2016).

Lo que coincide con lo señalado por Mora (2013), que la migración calificada no necesariamente tiene su origen en comparaciones económicas o por factores de atracción o expulsión, sino en la historia de contactos previos entre la sociedad emisora y receptora, y las motivaciones personales. Los contactos previos la persona trabajadora con la ciudad de destino pueden llevarla a tomar la decisión de buscar un empleo en otro país, ya sea para la empresa que provocó los contactos previos o en alguna similar.

Si una mujer opta por buscar una oportunidad laboral en otro país los actores que se verán involucrados en esta toma de decisiones serán el potencial trabajador y su familia. Aun cuando la decisión de migrar puede parecer a primera vista una condición individual, para Ínce (2019), es una decisión que toma lugar en referencia a las fortalezas y debilidades del hogar, relacionadas a su vez con tres principales determinantes: edad, estado civil y los roles de género dentro del contexto familiar. En este sentido es importante observar cómo es que se llevan a cabo los acuerdos en pareja para la distribución de las actividades dentro y fuera del hogar, entre la cooperación y el conflicto.

Es medular integrar la visión de la construcción social del género y los roles asociados a este y es importante su desarrollo como concepto central. Por supuesto será necesaria una extensa reflexión teórica y metodológica para implementarla en la presente investigación, en el lugar donde ocurren los hechos y desde la realidad concreta del proceso migratorio, es decir en el lugar de destino.

1.3. Construcción social y género

El género es una herramienta que permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres, sus semejanzas, diferencias y desigualdades. Ayuda a ordenar los datos de carácter simbólico y estructural, para avanzar en el entendimiento de cómo se construyen y transforman social, cultural y

familiarmente, las condiciones que hacen diferentes a las mujeres de los hombres (Harding, 1987; Lamas, 2013; Guzmán & Pérez, 2007).

1.3.1. La perspectiva de género

Es importante hacer una precisión, al abordar la perspectiva de género para el desarrollo y análisis de la presente investigación, no se hace bajo la visión de limitar el género a la categoría mujeres, ya que como lo mencionó Lagarde (1996: 21), “neutralizaría el análisis y la comprensión de los procesos que se generan en la interacción entre hombres y mujeres”.

Aun cuando son las mujeres quienes más han aportado a los estudios en este rubro “la mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres, ni está dirigida exclusivamente a ellas” (Gamba, 2007: 121) lo que se busca en esta investigación es incorporar las ventajas que representa la perspectiva de género.

La investigación sensible al género posee un doble enfoque: presta atención a la participación de las mujeres y los hombres proporcionando las mismas oportunidades para todos, además, integra el género en el contenido de la investigación desde la idea inicial hasta la difusión de los resultados (Comisión-Europea, 2011: 14).

Una vez expuesto lo anterior, daremos paso a la definición y descripción de los elementos que componen la categoría género. El término género surgió como una forma de visibilizar el carácter social de los roles que se consideran apropiados para mujeres y hombres, visibilizando los sistemas jerárquicos y los procesos de diferenciación, subordinación y dominación, que se desarrollan en función de las características biológicamente asignadas (Lauretis, 1987; Scott, 1990). “A esto se le conoce como Perspectiva de Género o Transversalidad de Género” (Álvarez, 2010: 85).

Así que las diferencias de género no se establecen únicamente por el sexo biológico “se construyen a través de la interacción con los otros, dentro de los diversos contextos socioculturales de los que se participa” (Navarro et al., 2018: 43), los

cuales moldean y modelan las expectativas de lo que se espera que sea y haga un hombre, en contraste con lo que debe ser y hacer una mujer. Como si un determinismo biológico asignara a las mujeres esas funciones y ellas no tuviesen la capacidad y la agencia suficiente para decidir, ser y hacer, cosas de valor para su vida (Duarte Cruz & García-Horta, 2016).

Los hombres y las mujeres establecen para sí un parámetro de lo que es correcto y adecuado que sean y hagan o lo que es incorrecto e inadecuado que sean o hagan, en su interacción con otras personas en uno o varios contextos (binomio-espacio tiempo). Dependiendo de los preceptos establecidos en el entorno social, hombres y mujeres se asumirán y comportarán de acuerdo con el género que se identifiquen, sea femenino o masculino, conformando así lo que se conoce como identidad de género.

De Beauvoir subrayó este carácter social de asumirse mujer:

No se nace mujer, sino que se llega a serlo, ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad, la hembra humana; sino que es el conjunto de la civilización que elabora ese producto intermedio entre el macho y el castrado al que se califica de femenino (De Beauvoir, 1999 [1948]: 87).

Lamas (2013), considera que tanto la diferencia biológica, como las atribuciones, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia esa diferencia sexual, articulan el género. Por lo que se puede decir que se compone de 1) la asignación del género (que se rotula o atribuye como femenino o masculino), 2) de la identidad de género, que se manifiesta en actitudes, comportamientos, sentimientos, incluso en los juegos para niños o para niñas que se convertirán en el tamiz por el que pasarán y valorarán si sus comportamientos son masculinos o femeninos, y 3) el papel o rol de género, que se forma con el conjunto de normas y prescripciones dictadas por la sociedad y la cultura, estableciendo los estereotipos que condicionarán su comportamiento (Lamas, 1986).

Los estereotipos fueron adjudicados a mujeres y hombres hace miles de años, y aunque en la actualidad ya no operan igual que en el pasado, persiste la imagen del hombre provisor, paternal, autoritario, materialista, y la mujer expresiva, maternal, cuidadora. Lo mismo que ocurre con sus roles sexuales (Lamas, 1986).

Además de los elementos señalados por Lamas respecto al género, Scott (1990), integra la concepción de poder. Es sus palabras “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, basado en las diferencias que distinguen a los sexos del género, y es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (p. 23), es decir que la noción de género conlleva implícitamente la concepción y construcción del poder. Como elemento constitutivo, se construye por cuatro criterios: 1) los símbolos culturalmente disponibles, 2) los conceptos normativos (como las doctrinas religiosas, políticas, jurídicas, o científicas) a través de los cuales se interpretan los símbolos y se les asigna un significado, 3) las políticas, instituciones y organizaciones sociales (como la familia, y el mercado de trabajo), y 4) la identidad subjetiva (Scott, 1990).

La relación de poder entre los géneros se establece a partir de supeditar lo femenino a lo masculino. Desde esta concepción el hombre es el dominante y de él se espera fortaleza, valentía, control emocional e independencia, entre otras cualidades. Mientras que de la mujer se espera debilidad, sensibilidad, inmadurez emocional y servilismo, entre otras características; es decir que se coloca a la mujer y a lo femenino en una posición inferior, asignándole tareas en el hogar, al cuidado de los hijos y a la atención de su pareja. Condición que perpetúa la subordinación y devaluación social presente en los sistemas de género (P. Herrera, 2000).

Los sistemas de género se integran a partir de condiciones económicas, sociales, políticas, jurídicas y psicológicas, además de las sexuales. Son el resultado de un largo proceso histórico de construcción social y de la “fabricación cultural e histórica de lo femenino y lo masculino” (Piñones, 2005: 127; Burin & Meler, 2000; Téllez & Verdú, 2011).

A través de los sistemas de género una mujer puede asumir que su valor está en dar cumplimientos con lo que se espera que ella sea y haga, y eso puede impactar en los parámetros que establezca para plantearse metas, objetivos e incluso para la evaluación de su propio bienestar, como lo refirió Sen (1987). Si una mujer se encuentra en un contexto donde lo más valorado por la comunidad es la maternidad, entonces parte de sus logros estarán enfocados a la maternidad, aun cuando para ella no sea una cuestión primordial y así puede pasar con otros ámbitos de su vida, como las relaciones laborales y las relaciones sociales. Como lo observado en las teorías que explican la migración internacional, donde las mujeres han sido estudiadas como dependientes de los hombres, receptoras de la decisión del otro.

El género, sus desigualdades y estereotipos, han sido de ayuda para explicar cómo las mujeres toman la decisión de migrar, su inserción social y laboral y la posibilidad de explorar los significados que atribuyen a su experiencia migratoria y como a su vez esta experiencia va a tener influencia sobre sus relaciones de género, ya sea para desafiarlas o para consolidar las desigualdades presentes (Godoy, 2007). El género es un factor fundamental que configura los patrones de inmigración, y “la inmigración es una de las fuerzas más poderosas que interrumpen y realinean la vida cotidiana” (Hondagneu-Sotelo, 2003: 2).

1.3.2. Funciones asociadas a los roles de género

El género como construcción social, es el resultado de las prácticas realizadas en torno a los ideales diferenciados de lo que deben ser y hacer los hombres y lo que deben ser y hacer las mujeres. La diversidad de los roles de género se construye en la interacción con los otros, en los diversos contextos; es decir que en cada contexto se generan modelos y expectativas que deben ser observadas por hombres y mujeres de acuerdo con las normas sociales, lo cual influye en cómo se ven a sí mismos y lo que esperan ser o hacer (Cárdenas-Rodríguez et al., 2018).

Retomando la propuesta de Moser (1989) sobre el triple rol social, el primero de los roles que desempeñan las mujeres se relaciona con las actividades reproductivas y de cuidados, que se encuentran circunscritas al marco “privado” de lo “doméstico”

por ello también se les ha referido como “trabajo doméstico”. Este trabajo es desempeñado en su mayoría por las mujeres, no es remunerado y se subordina al trabajo productivo (Larrañaga et al., 2004).

La transmisión del trabajo reproductivo hacia las mujeres migrantes (calificadas o no) ha ido incrementándose considerablemente en los últimos tiempos, ahora son ellas las encargadas de realizar el trabajo doméstico que desempeñaban las mujeres en su propio hogar, pero que ahora se encuentran en el mercado laboral (Cárdenas-Rodríguez & Ortega de-Mora, 2019).

El segundo de los roles es el trabajo productivo (la producción de bienes y servicios) o trabajo formal, que es el trabajo social y económicamente reconocido como tal. Tiende a ser realizado de forma secundaria por las mujeres, como “proveedoras secundarias” ya que tradicionalmente es realizado de forma primaria por los hombres, tanto en los sectores público como privado (Salvatori & Terrón-Caro, 2019b; Bonet, 2004).

El tercer rol que desempeñan las mujeres es el de gestión comunitaria. En extensión a su rol de cuidados, como madres y esposas, luchan también por el bienestar de sus comunidades, desempeñando ese papel como una aceptación implícita de la división sexual de sus labores. En sociedades donde hombres y mujeres pueden trabajar, con frecuencia las mujeres realizan trabajo voluntariado en las asociaciones comunitarias mientras los hombres lo hacen en puestos de autoridad directa (Moser, 1989).

Un ejemplo de ello se encuentra en el trabajo desarrollado por Goldring (2001), con organizaciones de personas que migraron de Zacatecas y radicaban en California, encontró que la participación de las mujeres en los clubes de migrantes generalmente se limitaba a las funciones tradicionales asociadas con su género como cuidadoras, cocineras, organizadoras de eventos y esposas “bien vestidas”; quedando fuera de las posiciones de poder en las mesas directivas (cuyos cargos son ocupados por hombres) o participando en algunas ocasiones con voz, pero sin voto. Perpetuando las funciones asociadas a sus roles de género.

De estos los tres roles que desempeñan las mujeres el más visible suele ser el rol reproductivo, es decir realizando labores de cuidado; incluso cuando se encuentra inserta en el campo laboral, se espera que llegue a casa a cumplir con “sus” labores o a supervisar lo realizado por otras mujeres que le ayudan con “sus” actividades en el hogar. Una vez que ha dado cumplimiento a estos dos roles (el productivo y reproductivo) se espera que contribuya en el bienestar comunitario.

La falta de reconocimiento al trabajo de cuidados y a la gestión comunitaria que realizan las mujeres, por considerarlas labores propias de su género y no como actividades productivas, denotan la falta de valoración de su trabajo, y esta devaluación de sus capacidades puede tener graves consecuencias en su bienestar (Moser, 1989).

En algunas sociedades se ha iniciado una transformación de los roles tradicionalmente asumidos, desdibujando las diferencias y las relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres, con un impacto positivo en los ámbitos público y privado; en otras sociedades se mantienen las formas de organización más tradicionales. Los patrones culturales de género predominantes en México restringen con frecuencia la inserción de las mujeres en el mercado laboral en puestos jerárquicos altos, confinándolas al trabajo reproductivo y de cuidados. A diferencia de los hombres, las mujeres migrantes calificadas difícilmente relegan su rol reproductivo y de cuidados, aun cuando asuman un rol productivo.

1.3.3. Las labores de cuidados

Como se mencionó, las mujeres siguen siendo identificadas como principales responsables del cuidado y de las actividades destinadas a atender el hogar y a la familia. En el caso mexicano con el aumento en la participación de otros miembros de la familia en las labores de cuidado, persiste una carga desequilibrada para las mujeres y “sus” labores en el hogar (Ruiz, 2014; Ruiz et al., 2016; Gutierrez et al., 2016).

Las labores de cuidado no se refieren a la especialidad con que deba realizarse un trabajo, sino al componente simbólico que lo designa como una actividad femenina, que incluye una serie de actividades a las que se dedican las mujeres de manera total o parcial, dependiendo de su ciclo de vida. Al igual que ocurre con la construcción social del género, el trabajo de cuidados "no es el fruto de un innatismo biológico, sino el resultado de la construcción social de las diferencias entre hombres y mujeres" (Carrasquer et al., 1998: 98). Donde las mujeres realizan "un trabajo de amor, despojado de su dimensión de esfuerzo y exigencias [...] es la razón del ser del género femenino" (Marroni, 2015: 96).

Concebir a la mujer desde la visión de una "dadora de cuidados" o que brindar cuidados es su razón de ser, limita sus oportunidades, sus capacidades y su libertad de elección, y por ende el desarrollo de una sociedad. A las mujeres no se les permite preocuparse únicamente por su bienestar, debe además ocuparse del bienestar de su familia, en un grado tal, que incluso le sea complicado distinguir su propio bienestar, del cumplimiento a las funciones asignadas a las mujeres (Nussbaum, 2012).

Son diversas las investigaciones que vinculan la migración de mujeres mexicanas calificadas y no calificadas con la demanda de empleadas en los sectores de servicios y de cuidado en Estados Unidos, lo que remarca esta perpetuación del rol femenino tradicionalmente asignado, que además implica un esfuerzo adicional en la redistribución en las cargas de trabajo de otras mujeres (Pont-Suárez, 2016).

Las labores de cuidado que realizan las mujeres son 1) una *obligación* que tiene costo en términos de tiempo y energía, que 2) es *indispensable* para la reproducción social, pero 3) *no es recompensada* mediante alguna remuneración económica. Es tan natural pensar que la mujer estará al cuidado de la familia que "las jornadas laborales, vacaciones escolares, servicios públicos, entre otras condiciones, siguen funcionando bajo el supuesto de que 'hay alguien en casa' que cuida de niños, ancianos y enfermos" (Bonet, 2004:16) situación aumenta la presión sobre el tiempo que las mujeres dedican a realizar actividades valiosas para sí.

Las mujeres migrantes no dejan atrás “su” obligación de realizar las tareas y labores de cuidado, la llevan consigo; si al migrar una mujer deja en su comunidad a una persona que dependa de ella (sean hijos, padres o hermanos) buscará el apoyo de otras mujeres de esa comunidad para que le ayuden a continuar con “sus” labores de cuidado¹². A la vez que es probable que en el lugar de destino continúe con sus labores de cuidado en tres formas, ya sea cuidando de su familia a tiempo completo, integrándose al mercado informal como empleada doméstica o niñera para cuidar de otros, o bien buscando la ayuda de otra mujer para que le ayude con “sus” responsabilidades de casa para participar del trabajo asalariado o encontrar un poco de tiempo para sí misma (Pont-Suárez, 2016; Cárdenas-Rodríguez & Ortega de-Mora, 2019).

1.3.4. La doble jornada

Como un efecto de realizar el trabajo productivo y reproductivo, las mujeres se enfrentan a una doble carga de trabajo, lo que ha sido denominado como doble jornada. Existen diversas definiciones sobre la “doble jornada” o “segundo turno” pero en general hacen referencia a la doble carga de trabajo el remunerado y el no remunerado, que se produce cuando las mujeres trabajan fuera del hogar (Hochschild, 1989).

El trabajo productivo multiplica las responsabilidades de cuidado y divide el tiempo que las mujeres puede dedicar a la realización de otras actividades, esta doble carga de trabajo se produce porque la mujer debe estar presente tanto en el ámbito productivo, como reproductivo, y es que muchas mujeres desempeñan un trabajo remunerado sin abandonar su trabajo en la esfera doméstico-reproductiva (Paniagua, 2019).

Por lo que, aun cuando el resultado de la migración sea adquirir independencia económica por insertarse en el mercado laboral, las actividades de reproducción no necesariamente serán redistribuidas de forma equitativa de tal manera que “se

¹² Como en las cadenas globales de cuidados, donde cada mujer trabajadora que cuida de alguien, a su vez depende de otra que le ayuda a satisfacer esa necesidad.

reconoce la opresión de las mujeres en este doble papel” (Salvatori, 2017: 63). En algunos casos la migración de las mujeres refuerza que lo femenino continúe funcionando “ligado a lo doméstico y a la reproducción social en cada lado de la frontera” (Velasco & Gianturco, 2012: 134).

Si bien pareciera que la norma en la migración de pareja es la retradicionalización de los roles de género, puesto que son pocos los estudios que aborden el papel de los hombres que migran como acompañantes de una mujer migrante laboral, Torres (2018), encontró que cuando es el hombre quien tiene el papel de acompañante, asume la mayoría de las actividades de cuidado. Esto remarca la importancia de estudiar a las mujeres migrantes calificadas en su papel de migrantes laborales y quienes migran como acompañante del migrante laboral, es decir, con independencia de que el migrante laboral sea hombre o mujer.

En resumen. Aplicar la perspectiva de género al estudio de las migraciones no sólo es fructífero para describir cómo las relaciones de género caracterizan a las corrientes migratorias, también ayudan a comprender cómo la migración en sí misma afecta las relaciones de género en los niveles micro (individuo, hogar, comunidad), meso (mercado laboral, redes sociales) y macro (políticas internacionales y división del trabajo) más allá de una perspectiva estadística o economicista (Marey-Castro & Del-Pozo-Triviño, 2020; Nawyn, 2010).

El enfoque de género en los estudios migratorios “ha permitido corregir las generalizaciones que se han hecho sobre los migrantes, y reconocer al género como un principio básico que subyace en la movilidad humana” (Tapia, 2011: 115), ampliando y enriqueciendo el conocimiento de los fenómenos migratorios. Incluyendo el de la movilidad como capacidad, y por tanto cuenta con un valor intrínseco para las mujeres.

1.4. Participación de las mujeres en la migración internacional

Cuando inició la visualización de las mujeres en los flujos migratorios internacionales, se introdujeron conceptos como “migración femenina asociativa, de

arrastre, de acompañamiento, de reunificación familiar, dependiente, subordinada, pasiva o de refugio” (Anguiano & Villafuerte, 2015: 85). Negando su autonomía en la participación de las decisiones migratorias familiares, por ser vista desde la ideología patriarcal (Tapia, 2011; OIM, 2019).

La visibilidad de las mujeres en los estudios de migración internacional, se pueden agrupar en tres momentos relevantes: el surgimiento, la consolidación y la actualidad. El surgimiento se desarrolló en los años setenta, cuando aparecieron los primeros trabajos que trataron de visibilizar a las mujeres en los flujos migratorios. La consolidación, se despliega a partir de la segunda mitad de los años ochenta, en este periodo los estudios buscaron describir la diversidad de traslados, produciendo los primeros análisis de mujeres migrantes en los flujos internacionales. El tercer momento arrancó a mediados de los años noventa y continúa hasta la “actualidad”¹³, en estas investigaciones se enfatiza la noción de género como elemento clave y constitutivo en las estructuras migratorias (Ariza, 2007; Hondagneu-Sotelo, 2007).

El *surgimiento* se asocia a la segunda ola del movimiento feminista que manó en los años setenta y advirtió una desigualdad presente en las relaciones de poder entre hombres y mujeres. Hasta antes de la década de los ochenta no existía preocupación por identificar diferencias entre la migración femenina y masculina. Una de las principales preguntas en este periodo fue si acaso la migración “modernizaba” a las mujeres, emancipándolas de lo que tradicionalmente debían asumir en cuanto a conducta y valores (Stang, 2006; Hondagneu-Sotelo, 2007; Boyd & Grieco, 2003).

Durante el segundo periodo, denominado consolidación, que se desarrolló en los años ochenta, se distinguieron dos líneas de investigación de mujeres: una orientada a destacar su importancia en el mercado laboral y otra donde se analizaban las relaciones patriarcales y de género como elementos centrales en el proceso migratorio (Woo, 1995). El tercer y último periodo, denominado actualidad

¹³ Valdría la pena considerar que, dada la propuesta en términos de temporalidad, es posible que en la literatura se inscriba una cuarta fase que abarque de mediados de los años dos mil en adelante, que es donde comienzan a aparecer los estudios que distinguen la migración de mujeres calificadas.

inició a mediados de los años ochenta integrando al género como elemento constitutivo de las migraciones, sin embargo, fue hasta el año 2000 que se desarrollan las primeras investigaciones de mujeres migrantes mexicanas en Estados Unidos, que permitieron construir su perfil sociodemográfico y los conflictos familiares existentes en cuanto a su inserción en el mercado laboral (Rebolledo & Rodríguez, 2014). En estos estudios, no se diferencia a las migrantes calificadas de sus pares no calificadas.

En el análisis de las trayectorias de las mujeres migrantes mexicanas no calificadas en Estados Unidos, encontraron que las mujeres migran para buscar un mejor estatus económico, ayudar a otras mujeres con sus tareas reproductivas (como cuando las hermanas o amigas migran para ayudar a otras mujeres con las labores de cuidado), experimentar nuevos ambientes, expresar libremente su sexualidad y no únicamente por reunificación familiar (Hondagneu-Sotelo, 1992; Woo, 2001; D'Aubeterre, 2002; Mendoza et al., 2016).

En otros estudios encontraron que incluso, cuando las mujeres migran por reunificación familiar, al establecerse en la sociedad de destino se veían en la necesidad de incorporarse al mercado laboral, ya sea para contribuir económicamente con los gastos familiares (aunque sea de forma secundaria) o para favorecer su bienestar; en ambos casos cuando las mujeres se insertan en el mercado laboral se modifican los roles de género y sobreviene una reinterpretación de sus funciones productivas, reproductivas y de gestión (Woo, 1995; 2015; 2019; Hirsch, 1999; Węgrzynowska, 2015).

La producción académica que ha puesto énfasis en el enfoque de género para el estudio de la migración de mujeres, ha logrado contribuir a la formación de un campo disciplinar donde las construcciones sociales tienen un carácter central, sin embargo, no se ha logrado desarrollar una teoría que explique la migración internacional con enfoque de género, en parte porque las diversas disciplinas¹⁴ no

¹⁴ Como la antropología, sociología, ciencias políticas, economía, demografía, derecho e historia. Masseroni, (2016) describe la visión de cada una de estas disciplinas.

han consolidados un solo cuerpo de conocimiento, si no que se han enfocado en ciertos tipos de migración sobre los cuales generan diferentes explicaciones, o en determinados momentos del proceso migratorio (Boyd & Grieco, 2003; Tapia, 2011; Mendoza et al., 2016; Pont-Suárez, 2016).

1.4.1. Mujeres migrantes calificadas

Las mujeres migrantes calificadas mexicanas, han experimentado una alta presencia en las corrientes migratorias hacia los Estados Unidos. Esta migración crece a un ritmo mayor que la de sus pares migrantes mexicanas no calificadas y que los hombres migrantes calificados. Aun cuando la migración calificada considera movilidades por vínculos distintos a la laboral, la presente investigación estará centrada en mujeres mexicanas calificadas que migran en pareja ya sea por su proyecto profesional o el de la pareja (Calva, 2015; Gandini, 2019; Ramírez-García & Lozano, 2017; Domínguez et al., 2019).

La importancia de la participación de las mujeres calificadas en los flujos migratorios internacionales no es de interés únicamente por el volumen que representa, sino por su aportación al crecimiento económico y por su papel en la reproducción social (Gaspar, 2017; Canales, 2014). Para ampliar y contribuir a los estudios de mujeres migrantes calificadas, esta investigación se interesa por su bienestar, a través del análisis del ejercicio de su agencia, con la intención de reposicionarla como actora de su proceso migratorio aun cuando migre en pareja.

Comenzaremos por retomar la definición de migración internacional expuesta en el segundo apartado. Al hablar de una mujer migrante calificada se hace referencia a una mujer que cursó y concluyó sus estudios de nivel superior (licenciatura o equivalente) en su país de origen, y ha cruzado una frontera geopolítica, cambiando su residencia habitual a otro país, con la intención de establecerse y desarrollar ahí las actividades de la vida cotidiana. Esta definición no hace distinción entre las mujeres que ingresaron al país de destino como migrantes laborales o como acompañantes de un migrante laboral, puesto que esta investigación se interesa por

los patrones de inserción laboral y de organización de las actividades reproductivas en ambas condiciones de ingreso.

A partir de esta definición se pueden explorar algunas particularidades de la migración de mujeres mexicanas calificadas en Estados Unidos en cuanto a su inserción laboral, como el *nivel educativo* alcanzado en el país de origen y su reconocimiento en el país de destino; el cruce de fronteras geopolíticas y su relación con el *estatus migratorio*, las actividades de la vida cotidiana y cómo lo anterior se asocia con su triple rol social.

Nivel educativo. El nivel educativo adquirido por las mujeres en México no necesariamente es reconocido por el sistema educativo de los Estados Unidos. Por lo cual no existe una certeza, formal e institucional, de que una mujer calificada pueda revalidar sus estudios profesionales. En el proceso de revalidación de estos es muy probable que se enfrente con diversos obstáculos que impidan el reconocimiento de la profesión que estudiaron o el nivel educativo que alcanzaron, lo que eventualmente podría situarlas en posiciones laborales inferiores y con bajos ingresos, como ocurre en la segregación laboral y la subocupación, que se expondrá más adelante (Gandini, 2019; Gaspar, 2017; Bauder, 2003).

Estatus migratorio. Una vez que las mujeres cruzan la frontera geopolítica entre México y Estados Unidos, además del reconocimiento de su nivel educativo, el estatus migratorio con el que ingresen determinará sus derechos¹⁵ de residir y trabajar. Muchas políticas migratorias asumen a la mujer como dependiente del hombre y por tanto la clasifican en relación a él (como esposa o hija) y como dependiente económica no se le permite trabajar. Este es el caso de los Estados Unidos y la visa TD (Boyd & Grieco, 2003; Torres, 2018).

Si bien el ingreso a los Estados Unidos se puede dar a través de algún tipo de visa, no quiere decir que esté implícito un permiso para trabajar. Carecer de un permiso

¹⁵ En los estudios de mujeres migrantes calificadas se ha encontrado que por su estatus migratorio a menudo son más rechazadas sus solicitudes para obtener la ciudadanía, en comparación con los hombres (Boyd y Grieco, 2003).

para integrarse al campo laboral formal, puede ser una causa de influencia para integrarse a sectores laborales no reglamentados o de sobreexplotación, además se puede presentar o agravar su dependencia económica y vulnerabilidad, donde la única salida será encontrar un trabajo, el que sea, haciendo lo que sea (Ramírez-García & Gandini, 2016).

En este sentido, algunos estudios sobre migración calificada han abordado la problemática de las parejas que “acompañan” al migrante principal “*accompanying spouses*”, estos estudios generalmente se realizan desde la perspectiva patriarcal, donde es ella la acompañante (Mendoza et al., 2016).

El triple rol social. Las responsabilidades en el hogar son otro factor decisivo en la inserción de las mujeres migrantes en el mercado laboral, ya que como se ha mencionado se les considera responsables del cuidado familiar, aun cuando desempeñen alguna actividad productiva. Las principales afectadas son aquellas con hijos pequeños que carecen de acceso a guarderías (Ressia et al., 2017).

Como resultado del proceso migratorio la mujer puede cambiar su posición en la familia, o solo moverse de un sistema patriarcal a otro; algunas mujeres se integran en la fuerza laboral por primera vez mientras otras, de carreras prominentes, se convierten en amas de casa; siendo poderosas en unas áreas y vulnerables en otras (Gu, 2012). La valoración que las migrantes hagan respecto a ese cambio de posición, estará asociado a su bienestar, es decir que una mujer que ha dejado el ámbito laboral puede tener el mismo bienestar que otra que por primera vez desempeña una actividad remunerada.

Además del reconocimiento del nivel de estudios alcanzado, el estatus migratorio con que ingresó al país y el triple rol social que desempeñan las mujeres, existen algunos otros recursos que pueden inhibir o favorecer la inserción laboral y ocupacional de las migrantes calificadas, como lo es el dominio del idioma inglés (Vázquez & Domínguez, 2018).

El idioma es un elemento básico de la cultura y un indicador de adaptación y socialización en Estados Unidos. Respecto a la inserción laboral, contar con un limitado dominio del idioma aumenta las probabilidades de que las mujeres migrantes calificadas se insertan en ocupaciones donde las habilidades comunicativas no sean centrales o bien la prestación de sus servicios sea a personas con la misma lengua, el español, aunque sus salarios se ubiquen por debajo de la media nacional (Ramírez-García & Lozano, 2017; Caicedo, 2020).

Vale la pena recordar que el atributo calificada, no solo es importante por la adquisición de un título universitario, sino por las cualidades y habilidades que una mujer puede desarrollar durante sus estudios y por las expectativas puestas en ellos, como mayor libertad e independencia económica, que puede verse mermada en el proceso migratorio.

Ressia et al., (2017), estudiaron mujeres migrantes latinoamericanas calificadas en Suiza, identificando cuatro estrategias para superar o sobrellevar las barreras que se presentan al obtener un empleo. La primera es la obtención o re-obtención de habilidades como el lenguaje, repetir sus estudios de nivel superior o inscribirse en un posgrado; la segunda es la subocupación, el autoempleo o el voluntariado; la tercera, incluye posponer, limitar o tomar la decisión de no tener hijos para tener más tiempo para estudiar, incrementando su capital humano; y la cuarta es retirarse completamente del mercado laboral, trabajando en la esfera doméstica, o bien, regresar a su país de origen.

Rebolledo y Rodríguez (2014), encontraron que cuando las mujeres se perciben inmersas en una trayectoria migratoria que consideran definitiva, intentan activar diferentes estrategias para ascender profesional y socialmente en el lugar de destino, como alejarse de todo lo que recuerda su procedencia mexicana; cuando consideran que la migración será transitoria, se enfocarán en fortalecer su posición socioeconómica en México.

Por lo que se consideró relevante ahondar en los recursos que pueden poseer las mujeres migrantes mexicanas calificadas como el conocimiento del idioma inglés,

el nivel educativo formal e informal, las redes sociales y las redes digitales de las cuales pueda apoyarse para incorporarse en el mercado laboral, así como su capacidad para negociar en pareja los tiempo dedicados a las labores productivas y reproductivas, y que se encuentra estrechamente vinculado con el ejercicio de capacidad de agencia.

Como se ha mencionado, la incorporación de las mujeres migrantes calificadas al mercado laboral está condicionada tanto por los recursos que posee, como por sus roles sociales de género, además del estatus migratorio, el proceso de reconocimiento de estudios y el dominio del idioma inglés pueden derivar en segregación y subocupación laboral.

1.4.2. Segregación laboral

Es en los mercados laborales mundiales “donde las desigualdades de género, etnia y clase mejor se expresan” refiere Caicedo (2020: 13), además:

El enfoque de género en el estudio del mercado de trabajo ha ayudado a entender que la segregación en las ocupaciones es resultado de la construcción social de lo que implica ser hombre o ser mujer en la sociedad y las desigualdades en la participación, inserción laboral y remuneraciones, entre ambos (Caicedo, 2020: 18).

La segregación laboral, se utiliza para analizar la estructura ocupacional. En los estudios de segregación laboral, se puede comparar por ejemplo la situación de las mujeres con respecto a la de los hombres, los tramos de edad de las mujeres jóvenes con las de mayor edad, el nivel educativo superior contra niveles educativos inferiores, o las condiciones de las trabajadoras migrantes contra la de las nativas, por mencionar algunas (Hidalgo et al., 2006).

La segregación puede clasificarse en horizontal o vertical. En la segregación horizontal las ocupaciones laborales en las que se pueden desempeñar las personas se concentran en un número pequeño de actividades y por tanto se encuentran ausentes de manera total o parcial en otros, como ocurre con los sectores feminizados o masculinizados. La segregación vertical parte de la premisa

de que las ocupaciones laborales se agrupan en tres niveles el inferior, el medio y el superior; las mujeres generalmente suelen ocupar los puestos de trabajo que se encuentran en los niveles inferiores, que además son los trabajos peor remunerados (Bonet, 2004; Gonas, 2000).

La segregación horizontal, se observa en la participación de las mujeres migrantes calificadas en los sectores de actividad económica más desprotegidos, donde trabajan una mayor cantidad de horas por un salario inferior, en actividades informales, y la vertical en su baja participación en puestos de mayor jerarquía social. La edad, el estado civil y la presencia de hijos son características estrechamente vinculadas con la segregación ocupacional (Martínez & Cruz, 2020).

Hidalgo et al., (2006: 64-71), estudiaron la evolución de la segregación ocupacional horizontal y vertical de personas inmigrantes en España; en la segregación vertical por sexo, encontraron que cada vez hay más diferencias en las categorías profesionales que ocupan las mujeres inmigrantes y las que ocupan los hombres inmigrantes, presentando las cuatro características que se enlistan a continuación:

1. Las mujeres suelen acceder a ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas (segregación horizontal).
2. Las mujeres se concentran en las categorías profesionales más bajas, teniendo mayores dificultades que los hombres para ascender de puesto (segregación vertical).
3. Las mujeres suelen cobrar salarios inferiores a los de los hombres sin que, en apariencia, se justifique por sus niveles de productividad.
4. Entre las mujeres tienen un mayor peso los empleos temporales y a tiempo parcial (de medio tiempo o por horas) siendo también mayor la tasa de paro (o de desempleo). A razón de sus funciones reproductivas y las labores de crianza.

Entre las ocupaciones tradicionalmente femeninas, donde suelen integrarse las mujeres migrantes calificadas, predominan las actividades de servicios sociales o personales, también conocidas como labores de cuidados o “*care work*”, teniendo

menos presencia en las actividades relacionadas con disciplinas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (Gandini, 2019).

Que no dista de las actividades desempeñadas por las mujeres profesionistas en México, que participan mayormente en el sector de servicios sociales y salud, por la tradición social de ser trabajos que requieren poco esfuerzo físico, pero mucha atención y cuidado, los sectores de la construcción, industria extractiva, agricultura y transporte están dominados por los hombres profesionistas (Martínez & Cruz, 2020).

1.4.3. Subocupación laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), la subocupación puede ser entendida como la distancia entre la educación formal y las actividades laborales que se desempeñan. En este sentido no todas las migrantes calificadas se insertan en empleos acorde a su formación, es decir que no siempre su inserción laboral¹⁶ se realiza ocupando empleos calificados (Martín-Hernández et al., 2007). Es importante remarcar esta condición ya que es justamente esta población la que ha sido poco visibilizada en los estudios sobre migración calificada, por lo que se incluyen en la presente investigación.

Al migrar, las mujeres se enfrentan a una serie de procesos que pueden llegar a ser frustrantes o amenazantes, uno de ellos es la subocupación o degradación ocupacional que ocurre tanto por las condiciones laborales, como por la falta de reconocimiento a sus competencias y habilidades adquiridas (Elizalde et al., 2013).

Las mujeres migrantes calificadas que llegan a los Estados Unidos con un contrato firmado se enfrentaron a la búsqueda de trabajo pasando por un proceso de selección. Las que llegan a buscar trabajo tendrán que demostrar su capacidad para desempeñarse en el área donde deseen integrarse. En algunos casos se inserten

¹⁶ La inserción laboral se entenderá como el proceso de incorporación a las actividades económicas en el lugar destino, en una posición ofertada por el mercado laboral formal es decir en una posición que les permita contar con ciertas prestaciones (Martín-Hernández et al., 2007).

en fábricas, instituciones pequeñas y oficinas, donde pueden carecer de prestaciones sociales u otros beneficios (Zamora, 2009; Węgrzynowska, 2015).

Una vertiente de la subocupación puede ser el subempleo, donde las mujeres migrantes calificadas solo están empleadas por un período de tiempo limitado, aunque desean y necesitan trabajar más. O bien, bajo condiciones laborales inadecuadas (OIT, 2014). Existen dos aspectos relacionados con la subocupación, la y el desaprovechamiento que se manifiesta cuando ejecutan tareas que demandan un nivel menor de las habilidades laborales (Kofman, 2012, Figueroa, 2016).

El proceso de descalificación o *deskilling* se puede producir por la construcción de competencias elaboradas desde posturas ideológicas que se basan en los estereotipos de género. Donde las mujeres migrantes calificadas ejecutan tareas que pueden ser de muy baja valoración social y que redundan en bajos salarios, precariedad y ausencia de marcos regulatorios formales (Gandini, 2019; Canales, 2014). El desaprovechamiento se ve reflejado en su incorporación en actividades informales subutilizando sus capacidades. Donde a pesar de contar con una licenciatura o posgrado, se vuelven cuidadoras de ancianos, niñeras, recamareras, cocineras, etc., (Salvatori & Terrón-Caro, 2019a).

Sin embargo, aun cuando las mujeres migrantes se incorporen en empleos de baja calificación y con malas condiciones de trabajo, el salario que perciben suele ser alto en comparación con el que podrían recibir en su país de origen. Y aun cuando denotan una posición social baja y de poco prestigio, a las trabajadoras migrantes pareciera no preocuparles, ya que la posición social y prestigio que cuenta es la que tienen en su país de origen (Zamora, 2009).

A partir de la incorporación de las mujeres migrantes en trabajos que requieren alta calificación, se requiere de la fuerza de trabajo de otras mujeres trabajadoras, que ayuden a la realizar las actividades asociadas a su trabajo reproductivo y labores de cuidados. Generando alta complementariedad e interdependencia de las mujeres migrantes en los distintos estratos ocupacionales (Canales, 2014).

Pero ¿qué ocurre con el bienestar de las mujeres migrantes calificadas cuando no logran insertarse con un empleo acorde a su formación profesional? ¿qué relación existe entre la segregación laboral, el subempleo, el género y las responsabilidades productivas? ¿cómo las mujeres calificadas hacen frente a las dificultades laborales que se les presentan? ¿qué recursos y factores de conversión que inhiben o favorecen su inserción laboral? ¿qué estrategias usan para acceder a un empleo? y ¿qué relación existe entre las transiciones laborales y el bienestar de las mujeres migrantes calificadas mexicanas? Estas son algunas preguntas que motivan el desarrollo de esta investigación, al responderlas se contribuirá al conocimiento sobre la migración de mujeres calificadas y las características de su inserción al mercado laboral.

Como se ha mencionado en diferentes momentos de este capítulo, las cuestiones laborales suelen estar estrechamente vinculadas con las familiares, por ello se considera conveniente indagar sobre la toma de decisiones para migrar en pareja y los arreglos familiares posteriores a la migración, ya que serán dos condiciones que puedan favorecer o inhibir la inserción laboral de las mujeres migrantes calificadas al llegar a Michigan.

1.4.4. Decisiones para migrar, en pareja

El proceso migratorio comienza mucho antes que el desplazamiento físico, con la toma de conciencia sobre la posibilidad real de migrar. Para tomar la decisión de migrar se consideran las características del entorno, la situación económica política y social de ambos países y las circunstancias familiares. Migrar puede influir en la transformación personal de las mujeres, en sus roles sociales, en sus relaciones personales y en general en su bienestar (Rebolledo & Rodríguez, 2014; Domenach, 1996).

Considerando que esta investigación se interesa por el bienestar de las mujeres mexicanas calificadas que migran en pareja, es importante subrayar que su noción de bienestar puede estar mayormente ligada a los intereses familiares y en menor medida a los personales, en cuyo caso el ejercicio de su agencia le ayuda a mediar

en las relaciones de poder, en la toma de decisiones y en la generación de acuerdos (Iversen, 2003).

Para las mujeres en pareja, la migración rara vez es una decisión impulsiva repentina (Hiller & McCaig, 2007), además “las mujeres profesionistas que se encuentran solteras, divorciadas, separadas o viudas son las que más se incorporan al mercado de trabajo; caso contrario, cuando están casadas o en unión libre” (Martínez & Cruz, 2020: 43).

Desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta el peso del amor romántico Vergaño (2016), estudió las trayectorias y proyectos de vida de parejas que emigraron de países de Latinoamérica hacia Ecuador, para insertarse en programas de posgrado, encontró que la migración en pareja es en sí una estrategia migratoria:

La ideología del amor romántico tiene mayor peso para las mujeres en el momento de tomar la decisión de emprender un viaje migratorio o de reconfigurar los planes personales [...] para los hombres es importante contar con el apoyo emocional, económico y los cuidados que les son transmitidos por las mujeres (Vergaño, 2016: 121).

Tomar decisiones, generar acuerdos y negociar con la pareja, será una constante que se presente a lo largo del proyecto migratorio que inicia con la decisión concreta de migrar y la perspectiva sobre el tiempo de estancia en el país de origen. Los puntos iniciales sobre los que se apoya el proyecto migratorio son básicamente tres: 1) los motivos aducidos para migrar hacia un destino concreto, 2) los planes para establecerse y 3) las expectativas de retorno, en caso de haberlas (Sanz & García-Moreno, 2016; Izquierdo, 2000).

Cuando los motivos para iniciar la migración laboral son promovidos por las mujeres calificadas mexicanas, sus parejas suelen cuestionar la propuesta, ante lo cual ellas hacen una valoración entre su proyecto de desarrollo personal y familiar, y lo que quiere su pareja. Por el contrario, cuando el motivo para migrar es la aspiración laboral de los hombres, las mujeres pueden verse implicadas en una serie de

renuncias personales, laborales y familiares, que conllevan a la transformación de sus objetivos personales y profesionales (Gissi & Martínez, 2018).

Que coincide con lo referido por Vázquez y Domínguez (2018), que cuando uno de los cónyuges recibe una oferta de trabajo corresponde al otro cónyuge tomar la decisión de migrar en pareja; siendo más probable que las mujeres se inicien en la migración por seguir a sus parejas, a que lo hagan los hombres. Whitaker (2005) encontró que, cuando la propuesta de migrar se da a solicitud de la empresa donde la pareja presta sus servicios profesionales (es decir por una fuerza exógena) aunque la pareja no esté completamente de acuerdo con migrar, se asume de forma más consensada que cuando la propuesta se hace por una oferta de trabajo buscada/encontrada de forma independiente.

Diversos estudios se ha encontrado que las mujeres migrantes calificadas sacrifican su empleo por el trabajo de su pareja, como un modo de maximizar los ingresos y aumentar el bienestar de la familiar “conservando el trabajo mejor remunerado, que suele ser el del hombre” (Reskin & Bielby, 2005: 153). La participación activa de las mujeres en las decisiones migratorias puede aumentar su interés y motivación, y disminuir la probabilidad de considerarse a sí misma como subordinada o receptora de las decisiones del otro (Hiller y McCaig, 2007).

Cuando ambos integrantes de la pareja tienen objetivos o metas en común (como maximizar los recursos económicos o acceder a un mejor nivel de vida) aportarán de manera individual para el logro de estas, es decir que existirá cooperación. El conflicto aparecerá cuando existan una diversidad de resultados (como los objetivos profesionales de cada uno) entre los cuales elegir mejoren solo a uno de los integrantes de la pareja (Sen, 1987).

En el estudio realizado por Tabor et al., (2015), con parejas de migrantes calificados de Reino Unido, India y Sudáfrica, en Nueva Zelanda, encontraron que algunas parejas estuvieron de acuerdo en la mudanza casi desde el principio, pero en la mayoría de las parejas quien tenía más deseos de migrar convenció al otro. Las acompañantes que aceptaron la migración, aun en contra de sus propios deseos

(conflicto de intereses), lo hicieron para hacer feliz a su pareja o para que sus hijos tuvieran mejores condiciones de vida (viendo por el bienestar de su familia, antes que el suyo).

Rizzo (2007), estudió las biografías de mujeres latinas que migraron a Alemania por el proyecto laboral de su marido, encontró que, si bien las mujeres no tenían un proyecto independiente al momento migrar, la cooperación de sus parejas en las actividades reproductivas les permitió realizar actividades valiosas para ellas, más allá de su rol doméstico, ganando con ello la capacidad para construir su trayectoria y adaptarse a su nuevo espacio social.

Pareciera entonces que cuando la migración en pareja se inicia a causa y motivo de los hombres, las mujeres calificadas toman la decisión y se suman al proyecto migratorio de manera voluntaria, incluso anteponiendo el bienestar de su familia al suyo, cuando la propuesta de migrar es realizada por las mujeres y es necesario iniciar un proceso para generar acuerdos. El resultado de la migración puede impactar positiva o negativamente sobre el bienestar de las mujeres dependiendo de la cooperación y los acuerdos en pareja que se establezcan.

No ha resultado sencillo explicar las condiciones bajo las cuales algunas mujeres calificadas migran en pareja y otras no, o por qué predominan en ciertos flujos migratorios (Boyd & Grieco, 2003; Gissi & Martínez, 2018). En este sentido, esta investigación tiene la intención de contribuir a esa explicación en el caso de las mujeres mexicanas calificadas que migran en pareja a Michigan, Estados Unidos.

1.4.5. Arreglos familiares posteriores

A lo largo del texto, en diversos momentos se ha mencionado cómo la migración puede incidir en los acuerdos familiares, en la redistribución de las cargas de trabajo en el hogar y en la redefinición de los roles de género, ante lo cual las migrantes calificadas pueden verse o no favorecidas. Lo que se buscó explorar, fue el cambio que ocurre una vez que las mujeres migrantes calificadas mexicanas y sus parejas

se instalan en el lugar de destino. Si existe acuerdo y equilibrio, aceptación y sumisión, o imposición y aparente consenso.

Hiller y McCaig (2007), refieren que las mujeres que migran en pareja entienden que la migración modificará su papel en la relación de diversas formas. En algunos casos el contexto migratorio favorecerá la equidad de las tareas del hogar y en el manejo de los recursos (Vergaño, 2016) y en otros existirá una reorientación y re-tradicionalización de los roles (Gissi & Martínez, 2018). Lo que puede generar que la mujer calificada se encuentre en una posición de desventaja, devaluación social, y de dependencia emocional y económica hacia su pareja. Situación que llevada al extremo puede derivar incluso en violencia doméstica (Torres, 2018).

El potencial de conflicto es menor en parejas casadas, con hijos o con propiedades en común, puesto que compromisos conjuntos aumentan la confianza en la estabilidad de la pareja restando fuerza a las opciones externas. La duración de la relación disminuye el potencial de conflicto puesto que se asume que una pareja estable tiene más confianza en la estabilidad de la relación, además que las expectativas de ambos son similares (Abraham et al., 2010). Considerando la variedad de resultados que pueden derivar del proceso de migrar y establecerse en lugar de destino, la generación de acuerdos posteriores a la migración será determinante para su bienestar.

Cuando ambos integrantes de la pareja desempeñan en su país de origen una actividad laboral que genera ingresos, la propuesta de migrar puede disminuir las oportunidades de uno de ellos, ya que difícilmente ambos recibirán propuestas óptimas al mismo tiempo, ante lo cual ambos tienen que generar acuerdos 1) a favor o en contra de la migración y 2) los arreglos posteriores a la mudanza del hogar. En estos acuerdos se encuentran presentes también recursos inmateriales (Abraham et al., 2010).

Un aspecto importante en la generación de acuerdos son las contribuciones, estas pueden ser devaluadas por condiciones como el género. Por ejemplo, aunque algunas tareas requieren la misma cantidad de habilidades, el trabajo realizado por

las mujeres puede ser menos visible o considerado como menos valioso y por tanto generar la percepción de que su contribución es menor (Agarwal, 1997).

La obtención de ingresos económicos puede ayudar a que la contribución de las mujeres sea percibida por los miembros del hogar y con ello fortalecer su poder de negociación “pero el ingreso es solo uno de los factores que influye en el poder real de negociación” (Sultana, 2013: 41) que no consideran los recursos inmateriales como el amor o el cuidado emocional. Las percepciones incorrectas sobre la contribución de la mujer pueden reducir su poder para generar acuerdos.

La contribución percibida tiende a relacionarse con los ingresos monetarios, más que con la cantidad de tiempo y esfuerzo invertidos o las actividades. Cuando una mujer contribuye con el trabajo de cuidados, se percibe que su contribución es menor a la del hombre (Sen, 1987). Cuando las mujeres calificadas migran en pareja dejando atrás un trabajo que les generaba un ingreso económico, puede existir un cambio en la percepción de su contribución y como resultado una disminución en su capacidad para generar acuerdos.

El establecimiento de acuerdos puede verse influenciado por la percepción de intereses, la identidad de género y los roles sociales (Sen, 1987). Como se ha mencionado, para la resolución de los conflictos de cooperación es necesario distinguir entre 1) la percepción del interés, si es interés personal o familiar, por ejemplo y 2) las medidas del bienestar de las personas involucradas.

El resultado del acuerdo podrá favorecer a una de las partes, la persona que obtenga mayor número de respuestas favorables, además de obtener beneficios inmediatos, también tendrá una mejor posición para generar acuerdos en el futuro:

1. Respuesta de *contribución percibida*: si en la suma de los resultados esperados se percibiera que una de las personas contribuye en mayor medida, el resultado será más favorable para esa persona. Si se percibe que el hombre contribuye más, él será el favorecido.
2. Respuesta de *interés percibido*: si la percepción del interés propio de una de las personas es menor para sí mismo, el resultado de la negociación será

menos favorable para esa persona. Si una mujer antepone el bienestar de su familia al propio, el resultado puede ser menos favorable para ella

3. Respuesta del *bienestar en la ruptura*: la ruptura puede dar a una de las personas vulnerabilidad o fuerza para negociar, si se percibe que la ruptura va a impactar de forma negativa en el bienestar y debilitará la capacidad de la persona para asegurar un resultado favorable. Como cuando existe la amenaza de violencia o abandono.

De acuerdo con Agarwal (1997: 22), las normas sociales podrían incidir en el establecimiento de acuerdos en al menos cuatro maneras: 1) estableciendo límites a lo que se puede negociar, 2) determinando o limitando el poder de negociación (quién puede negociar más, respecto a qué), 3) afectando de forma encubierta como se lleva a cabo el acuerdo (las normas suelen definir cómo deben comportarse los miembros del hogar) y 4) constituyendo un factor a negociar, es decir, las normas sociales pueden ser endógenas en el sentido de que ellas mismas pueden ser objeto de negociación puesto que no son inmutables.

En las investigaciones revisadas existen datos que denotan la relevancia de profundizar sobre el estudio de los mecanismos presentes en la generación acuerdos y toma de decisiones, que las mujeres migrantes calificadas mexicanas realizan en pareja, así como la influencia de los recursos y factores de conversión presentes antes, durante y después del proceso migratorio.

Respecto a la generación de acuerdos, es importante tener en cuenta que existen mecanismos complejos como compromisos e inversiones conjuntas, hijos o incluso el propio matrimonio, que suelen utilizarse para resolver estos problemas. Por lo que resulta importante indagar, más allá del resultado, el proceso para generar acuerdos en pareja para la distribución de las actividades productivas y reproductivas, antes y después de la migración, y la influencia que tiene los recursos, los factores de conversión y la agencia en la consecución del bienestar de las mujeres migrantes calificadas mexicanas.

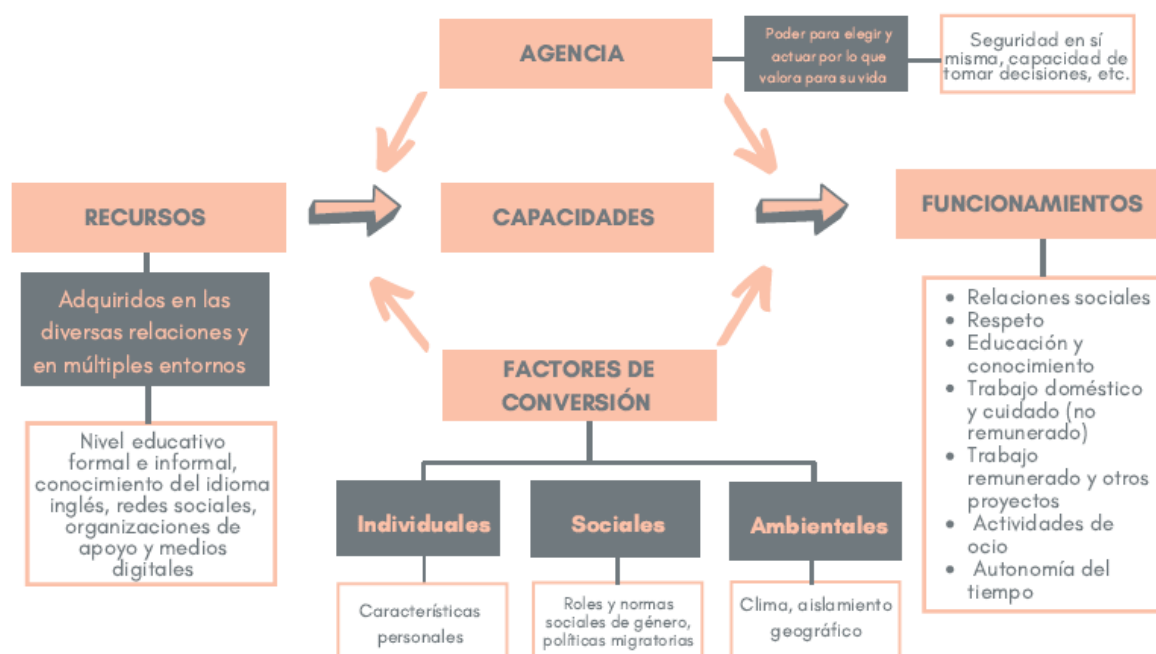
1.5. Propuesta teórica

Para desarrollar el estudio de las trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes calificadas mexicanas y dar cumplimiento con el objetivo de analizar los recursos y factores de conversión (individuales, sociales y ambientales) que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan, y cómo desarrollan y usan su agencia para alcanzar su bienestar. En esta investigación se incluyeron elementos del Enfoque de Capacidades, las teorías que han explicado la migración internacional particularmente desde los sistemas macro y meso, el enfoque de género y enfoque biográfico, sobre el cual se profundiza en el siguiente capítulo.

Se puede conceptualizar a la movilidad humana como una capacidad fundamental y a la migración como su funcionamiento relacionado, en este sentido, el impacto en el bienestar de las mujeres migrantes dependerá de la interacción existente entre su agencia y los factores de conversión.

La agencia permite comprender cómo las mujeres migrantes calificadas inician, mantienen o transforman sus capacidades en funcionamientos. Es el poder que tienen las mujeres para elegir y actuar por lo que valoran para su vida y para el logro de su bienestar, algunas de las características de la agencia que se proponen en este estudio son: la seguridad en sí misma y la capacidad de tomar decisiones. La integración de los elementos mencionados, se pueden apreciar en la **Figura 4** que se encuentra a continuación.

Figura 4: Aplicación de enfoque de capacidades al estudio de mujeres mexicanas calificadas que emigraron a Michigan



Fuente: elaboración propia

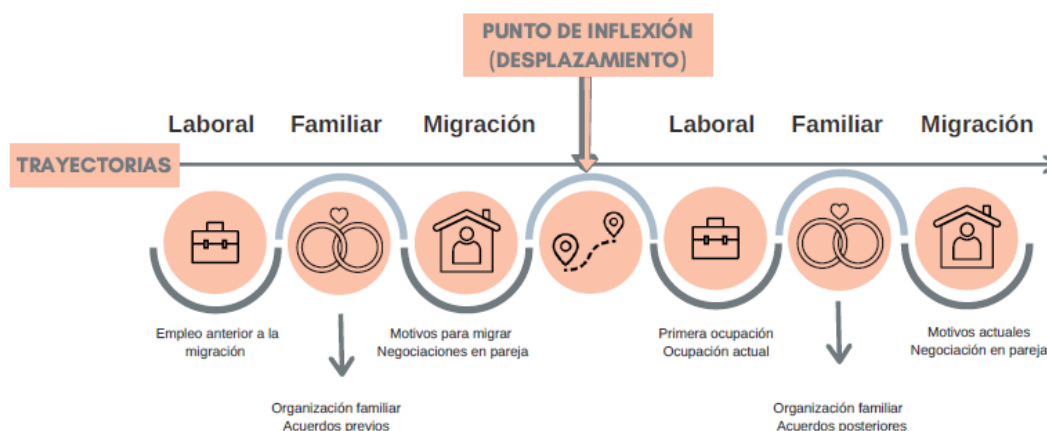
Los recursos adquiridos por las mujeres migrantes calificadas tales como nivel educativo formal e informal, conocimiento del idioma inglés, redes sociales, organizaciones de apoyo a las que se puede acercar y los medios digitales, ayudarán a lograr los funcionamientos que considere valiosos para su vida. Los recursos y factores de conversión, individuales, sociales y ambientales, muestran las oportunidades que las mujeres tienen para convertir sus recursos en funcionamientos, o sus capacidades básicas en otras más complejas por lo que permiten o restringen las oportunidades de las mujeres migrantes calificadas de participar en cualquier actividad que consideren valiosa para su vida.

Para estudiar el caso de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan se han seleccionado siete funcionamientos a explorar: relaciones sociales, respeto, educación y conocimiento, trabajo doméstico y cuidado no remunerado, trabajo remunerado y otros proyectos, actividades de ocio y autonomía del tiempo.

Estudiar las trayectorias es posible la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo, recuperando un aspecto dinámico que permite enlazar la ocupación y el desempleo, con las estrategias y acuerdos familiares, por lo que es un elemento básico para el estudio de la migración de mujeres mexicanas calificadas a Michigan. Las trayectorias se destacan acontecimientos que han producido un cambio de rumbo, estos puntos de inflexión o *turning points*, son eventos de corta duración que irrumpen y redireccionando las trayectorias. En este caso, el punto de inflexión fue el desplazamiento de un país a otro.

En la presente investigación se propuso estudiar 1) la trayectoria laboral en cuanto al empleo anterior a la migración, la primera actividad con remuneración económica en el país de destino y la ocupación actual; 2) la trayectoria familiar, la forma de organización familiar y los acuerdos en pareja antes después de la migración, y en 3) la trayectoria de migración los motivos para migrar y las negociaciones en pareja anteriores previas a la migración, así como los motivos actuales y negociaciones en pareja como se representa en la **Figura 5**, que se muestra a continuación.

Figura 5: Representación del estudio de las trayectorias laborales, familiares y de migración



Fuente: elaboración propia

Para la construcción de las trayectorias laborales, familiares y de migración se utilizará la entrevista biográfica, que permite explorar elementos socio-estructurales y reconstruir cronológicamente el trayecto de la vida. La propuesta de integración de la información teórica se puede observar en la **Tabla 5** que se encuentra a continuación.

Tabla 5: Propuesta teórica

NP	Elementos	Macrosistema	Mesosistema	Microsistema	
				Decisiones familiares	Decisiones individuales
1.	Trayectoria Laboral	Políticas laborales para personas migrantes Condiciones económicas de ambos países	Mercado de trabajo Segregación Subocupación Redes sociales	Decisiones personales y de pareja	Norma sociales Motivaciones individuales
2.	Trayectoria Familiar		Organizaciones que ayudan a migrantes Instituciones educativas y de cuidados Redes sociales y los medios digitales.	Decisiones personales y de pareja	Normas sociales Motivaciones individuales
3.	Trayectoria de Migración	Situación económica, política y social, de ambos países Roles y normas sociales	Roles y normas sociales	Decisiones personales y de pareja	Roles y normas sociales
4.	Recursos:	Nivel educativo formal e informal, conocimiento del idioma, redes sociales y los medios digitales, organizaciones de apoyo			
5.	Factores de conversión	Individual: características personales Social: roles y normas sociales de género, políticas migratorias Ambiental: clima, aislamiento geográfico			
6.	Agencia	Seguridad en sí misma, capacidad de tomar decisiones, etc.			

Fuente: elaboración propia

Las teorías que explican la migración internacional se encuentran inmersas en los sistemas “macro” es decir en aspectos estructurales como políticas laborales para migrantes, condiciones económicas de ambos países, situación económica, política y social; aspectos “micro” que intentan comprender la decisión de migrar desde el individuo desde sus motivaciones, individuales, roles y normas sociales. Y en un nivel intermedio aspectos “meso”, que se ocupan de entender el proceso desde las redes sociales y las organizaciones, las instituciones y los mercados de trabajo.

A partir de las teorías que explican la migración internacional a nivel macro se consideró importante explorar las políticas laborales para migrar (como los tratados internacionales, los bloques comerciales y la participación de las empresas internacionales) la situación económica, política y social de ambos países, así como los roles y las normas sociales. A nivel meso se retomó la participación de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en los mercados de trabajo (donde puede existir segregación o subocupación), las redes sociales y los medios digitales de los cuales se apoyan para la búsqueda y localización de empleo, así como bienes de consumo, las organizaciones que proveen de ayuda a los migrantes (sea económica, social, institucional o emocional), las instituciones educativas y las de cuidado, así como los roles sociales, las normas sociales y los estereotipos de género.

No se hace una especificación sobre un tipo de actividad laboral o algún ramo en particular, ya que si bien se ha estudiado que existe una mayor presencia de migrantes calificadas mexicanas que se desempeñan en las actividades STEM, particularmente relacionadas con el mercado automotriz de Míchigan, más que ubicar a las mujeres en campos específicos de ocupaciones, interesa estudiar los espacios sociales, físicos o virtuales, donde las mujeres se reúnen y pueden generar conexiones que las acerquen al mercado laboral, sea formal o informal.

A nivel microsocioal, se propone el estudio de las decisiones familiares e individuales. En las decisiones familiares se encuentran presentes las decisiones personales y el proceso de negociación en pareja para la generación de acuerdos, por ejemplo,

para la organización de sus actividades en el seno de la familia y las reproductivas. En las decisiones individuales se explorarán las motivaciones de las mujeres y la influencia que ejercen sobre ellas los roles sociales (productivo, reproductivo y de gestión) y las normas sociales.

En cada una de las trayectorias laboral, familiar y de migración, se encuentran presentes los recursos con los que cuentan las mujeres migrantes, los factores de conversión individuales, sociales y ambientales, y el desarrollo de su agencia. El bienestar de las mujeres puede analizarse mejor en términos de los siete funcionamientos propuestos: relaciones sociales, respeto, educación y conocimiento, trabajo doméstico y cuidado (no remunerado), trabajo remunerado y otros proyectos, actividades de ocio y autonomía del tiempo. Es importante retomar que para complementar estas teorías que explican la migración internacional, esta investigación se realizará desde el enfoque de género.

Síntesis del capítulo

La mujer mexicana calificada, ha desafiado el modelo de educación tradicional y ha superado la media promedio de la educación del país con la intención de superarse personal y académicamente, obtener un empleo, transitar hacia relaciones de género más igualitarias. Al migrar, las mujeres calificadas se enfrentan a escenarios diferentes a sus expectativas, donde sus recursos y los factores de conversión presentes, representarán grandes desafíos, que quizá la lleven a replantearse objetivos, personales, laborales y familiares, para alcanzar su bienestar.

La presente propuesta tiene visión es superar la explicación de la migración desde las teorías que generalizan las condiciones por las cuales las mujeres se desplazan de un país a otro para centrarse en su bienestar y avanzar en la comprensión de sus motivos, la forma en que utiliza sus recursos para negociar, conocer cómo hace frente a las dificultades ante los nuevos escenarios laborales, familiares, sociales, culturales e incluso ambientales del país donde ha decidido desarrollar las actividades de su la vida cotidiana. Ser calificada no le garantiza a una mujer migrante que tendrá las habilidades para comunicarse, y socializar sin tener que

preocuparse por infringir reglas y normas sociales; adaptarse al entorno cultural, a las normas jurídicas, a sus nuevas condiciones laborales y familiares; y hacer frente a la añoranza de sus raíces y a la ausencia de sus redes sociales de apoyo.

Lo que puede constituirse como un pequeño aporte a las teorías que explican la migración internacional y el bienestar de las mujeres migrantes. Las mujeres migrantes calificadas mexicanas, buscan y encuentran formas de desarrollarse y luchar por lo que consideran de valor para su vida, los recursos y las redes de apoyo necesarias para conseguirlo, desplegando estrategias de negociación, que merecen visibilizarse.

CAPÍTULO 2. EL ESTUDIO DE LAS TRAYECTORIAS

Introducción

En este segundo capítulo del trabajo de investigación denominado Trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan se describe la forma en que se orientarán las acciones y estrategias metodológicas, que permitirán articular la teoría con el trabajo de campo, diseñar los instrumentos de recolección de la información, cumplir con el objetivo de la investigación, responder las preguntas de investigación y aceptar o rechazar los supuestos hipotéticos.

El capítulo, se encuentra dividido en cuatro apartados: Realismo Crítico, Método cualitativo, Estrategia metodológica y la descripción de las participantes de la muestra. En el primero se abordará la postura epistemológica y ontológica que guía esta investigación, se expondrán los dominios de lo real, lo actual y lo empírico, y se explicará porque la agencia está influenciada, más no determinada por las estructuras.

En el primer apartado también se abordan las características de la investigación realista crítica que se interesa principalmente por las explicaciones causales, pasando del ¿qué? al ¿por qué? para identificar los mecanismos involucrados (Fletcher, 2017). Para el desarrollo de esta investigación se propone la investigación realista crítica, ya que permite integrar el trabajo teórico (del capítulo anterior) en el tratamiento de los datos que se obtendrán del trabajo de campo y analizarlos por medio de la abducción y la retroducción, como se explicará más adelante. El apartado concluye con una breve reflexión sobre la importancia de la epistemología de la investigación feminista, la cual se asume como postura axiológica.

En el segundo apartado se explica por qué en esta investigación se adopta un enfoque cualitativo en forma de estudio de caso, el de las mujeres migrantes mexicanas calificadas en Michigan, al igual se describe porque se considera apropiado el uso del método biográfico, el curso de vida y las trayectorias de vida.

Enseguida se expone de forma general, qué es una trayectoria y se abordan tres de sus principales componentes, (1) las transiciones y los puntos de inflexión, que nos hablan de los momentos en la vida de las mujeres donde se han presentado cambios que redireccionan sus trayectorias laborales y familiares, como sucede cuando emigran; (2) las dimensiones temporal y espacial, que en conjunto determinan aquello que denominamos contexto, y que es esencial para entender las normas, los roles sociales y los factores de conversión presentes en un determinado espacio geográfico; y (3) el papel de la memoria en la narración que las participantes harán para relatar su historia.

A continuación, se aborda de manera particular cada tipo de trayectoria que será explorada en el curso de la vida de las mujeres, es decir: la trayectoria de migración, la trayectoria laboral y la trayectoria familiar. Para cada tipo de trayectoria se especificaron las transiciones y puntos de inflexión. Considerando que las trayectorias laborales y las trayectorias familiares de las mujeres se encuentran asociadas y entrelazadas con los eventos de su ciclo vital como la migración, la incorporación al mercado laboral o, en algunos casos, con el nacimiento de los hijos. Estas intersecciones se incorporan en el cubo del curso de vida, que justamente es una forma visual de representarlo.

En el tercer apartado se desarrolla el método de investigación, aquí se describe cómo se ha diseñado la muestra, cuáles serán los procedimientos de recolección de datos, las consideraciones éticas para desarrollar el trabajo en campo y la propuesta del instrumento. Para realizar el análisis de los datos que serán recolectados, que como se mencionó, se realizará mediante la abducción y la retroducción, ya que ambas permiten inferir y razonar las demi-regularidades y los mecanismos causales, y en el cuarto se describe la composición final de la muestra de esta investigación.

El objetivo principal de la ciencia, bajo la perspectiva realista crítica, consiste en identificar los mecanismos generativos que operan en una realidad estratificada, lo que permitirá cumplir el objetivo de analizar los recursos y factores de conversión

(individuales, sociales y ambientales) presentes en las trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Míchigan, y conocer cómo desarrollan y utilizan su agencia para alcanzar su bienestar.

2.1. Realismo Crítico

Este primer apartado tiene como objetivo explicar los supuestos que se asumen en el desarrollo de la presente investigación, la postura epistemológica a utilizar, el papel de la agencia y la estructura, las características y el diseño de investigación, y la postura axiológica que se adoptará durante el desarrollo de esta.

Esta investigación, adopta una postura Realista Crítica por considerar que la realidad está constituida tanto por los eventos observables como por los mecanismos causales que provocan o afectan dichos eventos en las distintas capas de la realidad. De acuerdo con esta postura, el mundo social no puede ser entendido si no se estudian los mecanismos causales que suelen ser no observables, pero que ejercen influencia sobre la agencia que a su vez los va transformando. Lo que resulta importante para avanzar en la comprensión de la influencia que los factores de conversión tienen sobre la agencia y el bienestar de las mujeres migrantes calificadas mexicanas.

El Realismo Crítico es un marco metodológico general que permite analizar problemas sociales, además de participar en la explicación y el análisis causal, más allá de solo la descripción de un contexto (Fletcher, 2017). Parte de la concepción de que el mundo está estructurado, diferenciado, estratificado y es cambiante, por lo que es necesario prestar atención a los mecanismos que producen los acontecimientos, y no solo a los acontecimientos mismos (Danermark et al., 2002).

En este sentido el Realismo Crítico permite la explicación y el análisis causal de los acontecimientos y problemas sociales, además de la descripción de los contextos. “Por ser metodológicamente pluralista e inclusivo; supera las dicotomías objetivista-subjetivista y cualitativa-cuantitativa, y proporciona una metodología basada en la

abducción y retroducción (descritas más adelante) que permiten generar nuevos conocimientos” (Gorski, 2013: 129).

Antes de profundizar en el Realismo Crítico, es importante mencionar que esta metateoría (en el sentido de que se elabora sobre otra teoría o sobre un conjunto de teorías¹⁷) es una corriente posterior al pospositivismo (que a su vez es una postura metateórica posterior al positivismo) que como su nombre lo denota, desafía la noción tradicional de la verdad absoluta del conocimiento, por lo que no busca solo interpretar los significados que los otros tienen sobre el mundo, sino que además lo hace basándose en un cuerpo teórico (Creswell, 2007), en nuestro caso mediante el Enfoque de Capacidades propuesto por Amartya Sen.

El pospositivismo, que surgió al final de la Segunda Guerra Mundial, considera que existe una realidad independientemente de lo que se piense sobre ésta, y que esta realidad se puede estudiar de manera científica, puesto que los objetos de investigación existen de manera independiente a que sean o no investigados (estado de la cuestión) y de los cuales se pueden examinar las causas, estructuras, poderes, mecanismos y tendencias que influyeron en que los resultados sean como son y no sean de otra manera (Ruslin, 2019; Borella, 2012).

Bhaskar¹⁸, el principal promotor del Realismo Crítico sostenía que el positivismo limita la realidad a lo que puede conocerse empíricamente; en tanto el constructivismo considera que la realidad se construye por completo a través y dentro del discurso humano. En este sentido el Realismo Crítico intenta trazar un camino entre lo empírico del positivismo y el análisis del discurso del constructivismo, para ofrecer un relato de la ontología (lo que es real) y la epistemología (lo que conocemos) de los acontecimientos que se estudian (Ruslin, 2019). La **Figura 6** es una representación gráfica de esta comparación ontológica y

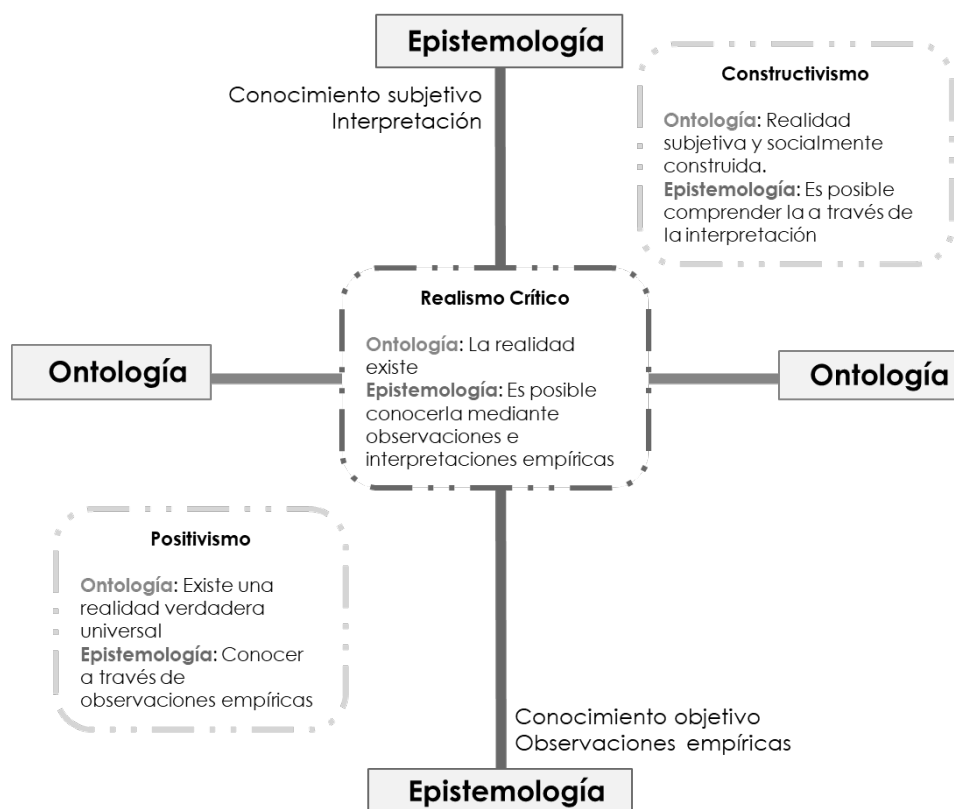
¹⁷ "Una teoría es un conjunto de constructos (conceptos) interrelacionados, definiciones y proposiciones que presentan un punto de vista sistemático de los fenómenos mediante la especificación de relaciones entre variables, con el propósito de explicar y predecir los fenómenos" (Kerlinger & Lee, 2001: 10).

¹⁸ Bhaskar caracterizó su propio punto de vista como "naturalismo crítico". Es "naturalista" en la medida que rechaza cualquier división tajante entre las ciencias naturales y las sociales. Es "crítico" en la medida en que rechaza cualquier reducción de lo social a lo natural (Gorski, 2013).

epistemológica, donde se encuentran representados tanto los elementos positivistas como los interpretativos.

Los realistas críticos están de acuerdo con que el conocimiento debe aplicarse positivamente, pero no con que las explicaciones causales deban estar basadas únicamente en regularidades empíricas; ya que el conocimiento humano sólo capta una pequeña parte de una realidad del mundo, que es más vasta y profunda, que un sistema abierto integrado de estructuras, mecanismos (una manera de trabajar o actuar de una cosa estructurada) y contextos (Mukumbang et al., 2020; Fletcher, 2017).

Figura 6: Representación gráfica de la distinción ontológica y epistemológica



Fuente: adaptado de Järvinen (2016).

Los realistas críticos reconocen la importancia de las ideas, experiencias y narrativas para lograr la comprensión, pero más allá de explicarlas se interesan por explorar las causas, que no solo están basadas en regularidades empíricas, sino que tienen relación con las estructuras observables y no observables; es decir, que encuentran su referencia en los dominios ontológicos, que se explican a continuación.

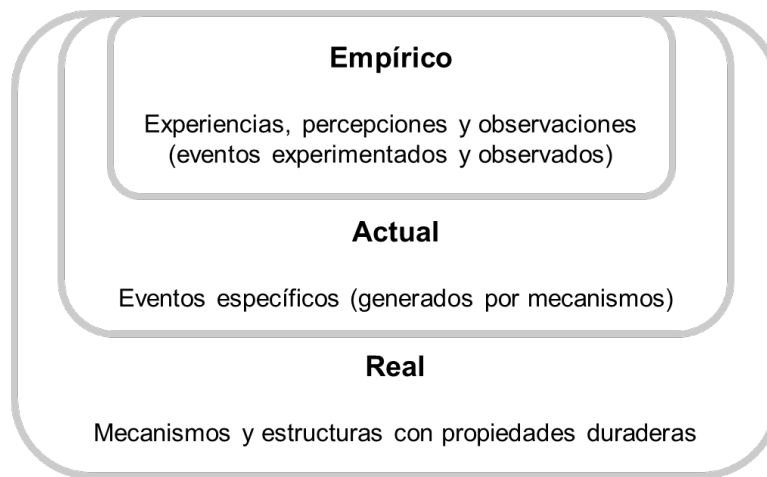
2.1.1. Dominios ontológicos: empírico, actual y real

La distinción entre los niveles ontológicos: empírico, actual y real es importante porque el objetivo del Realismo Crítico es “explicar los acontecimientos sociales, mediante la referencia a los mecanismos causales y a los efectos que pueden estar presentes en estos tres niveles de realidad” (Fletcher, 2017: 5).

Bhaskar, propuso esta división ontológica del mundo en tres niveles¹⁹: (1) lo empírico que es lo que se percibe, es decir que está mediado por la experiencia sensorial y la percepción humana; (2) lo actual da forma e identidad a lo real, como los acontecimientos que ocurren en tiempo y espacio (que pueden ser diferentes a cómo los percibimos), y (3) lo real que es todo lo que existe, sea o no percibido; y está constituido por las estructuras y mecanismos causales, que generan (y explican) los acontecimientos (que aparecen en el nivel empírico) (Ruslin, 2019; Vincent & O'Mahoney, 2018; Gorski, 2013). La **Figura 7** que se muestra a continuación esquematiza la integración de los tres niveles ontológicos propuestos por Bhaskar.

¹⁹ La distinción de estos tres ámbitos ontológicos fue abordada en *The Possibility of Naturalism* (1979), el segundo libro de Bhaskar.

Figura 7: Lo empírico, lo actual y lo real, en el realismo crítico



Fuente: elaboración propia con información de Borella (2012) y Heeks y Wall (2018).

Como lo representa la **Figura 7**, lo empírico se constituye por lo que experimentan las personas y los eventos que pueden ser observados (y que por tanto pueden medirse empíricamente), lo actual representa eventos específicos generados en el nivel real, el cual está constituido por los mecanismos causales que generan acontecimientos o experiencias. En el Realismo Crítico “uno se mueve en la dimensión de lo real, buscando las estructuras y los mecanismos causales” (Parada, 2004: 415).

Esta división ontológica denota que el mundo tiene profundidad y en este sentido, lo real no puede reducirse únicamente a la experiencia; para alcanzar una comprensión más amplia de los acontecimientos que se estudian, el investigador crítico requiere de mirar más allá de los datos. Puesto que la sociedad está hecha de estructuras que tienen poderes y restricciones, que ejercen influencia directa sobre las experiencias y que por tanto habrán de explorarse (Parr, 2015).

Es decir que desde el realismo crítico la investigación con perspectiva de género estaría interesada en conocer tanto lo estructural, como las tendencias sociales que causan la desigualdad, en este sentido Fletcher (2020), denota la importancia de incorporar la división ontológica dentro de esta visión con el siguiente ejemplo:

Podemos conocer las desigualdades de género a través de la experiencia individual en el plano empírico, e incluso por la acumulación de diversas experiencias de género en el plano real, sin embargo, no son las experiencias individuales o las tendencias sociales lo que causa la desigualdad de género en primer lugar [...] hay algo profundamente estructural que causa tanto las experiencias individuales como las tendencias sociales (Fletcher, 2020: 209).

Es a través de conocer la experiencia de las personas que se puede acceder a ese conocimiento. Como se ha mencionado, en esta investigación, se busca identificar y exponer los mecanismos y las estructuras causales, presentes en los factores de conversión que pueden influir en las relaciones de género y en el establecimiento de acuerdos en pareja para la realización de las actividades productivas y reproductivas, antes y después del proceso migratorio. Así como explorar los factores de conversión influyen sobre el ejercicio de la agencia de las mujeres mexicanas migrantes calificadas y la toma de decisiones, a favor de su bienestar. Para acceder a este conocimiento se requiere acceder a su experiencia y generar conocimiento a partir de sus vivencias (que se transforman en datos que puedan recolectarse).

En este caso, se propone la entrevista semiestructurada como herramienta para acceder a la experiencia migratoria de las mujeres. Abriremos un paréntesis para adelantar que la entrevista permite obtener información sobre las representaciones reales y empíricas de las personas entrevistadas, de sus puntos de vista, actitudes, emociones, relatos y experiencias, las cuales “podrán interpretarse a partir del repertorio de teorías preestablecidas” (Smith & Elger, 2014: 5).

La entrevista permite a los investigadores realistas críticos analizar los contextos (que pueden ser entendidos como sistemas micro, meso y macro), los recursos (en su sentido amplio y que no se reduce a condiciones económicas) y las limitaciones que experimentan las personas (de acuerdo con los factores de conversión presentes), para elaborar explicaciones sucesivas que se aproximen a la realidad “teniendo en consideración que puede existir una variedad de realidades y formas de conocer” (Hoddy, 2019: 111). Por estas razones la entrevista es la herramienta

que se utilizará para el trabajo de campo, sus características y especificaciones se describen en el apartado de instrumentos.

Continuando con el realismo crítico, para entender el mundo social también es necesario identificar tanto las estructuras sociales que generan los eventos, como sus mecanismos causales o generativos, en este sentido el Realismo Crítico posibilita explicar la dualidad de la estructura del mundo social (que se encuentra en el nivel de lo real) y la agencia humana (Ruslin, 2019), como se explica en el siguiente apartado.

2.1.2. Agencia y estructura

El Realismo Crítico enfatiza sobre la búsqueda de los mecanismos causales (estructuras, poderes y relaciones) o generativos, que explican cómo funciona el mundo social; sugiriendo que estos son el resultado de la interacción entre las estructuras sociales, los mecanismos y la agencia humana (Mukumbang et al., 2020).

La estructura del mundo social está constituida por el entramado de relaciones entre individuos y grupos; todas las entidades poseen una "estructura" que puede influir en las acciones o comportamientos de los agentes. Desde el Realismo Crítico estas estructuras sociales no tienen un impacto determinista en el comportamiento de las personas, más bien, se entiende que dichos comportamientos son resultado de la agencia humana y, por lo tanto, estarán condicionados por la singularidad del contexto geográfico e histórico (Sayer, en Parra, 2016).

La agencia humana incluye valores, significados e ideas individuales que pueden dar forma al mundo que rodea a los agentes. Para Bhaskar, la agencia está formada, pero no determinada, por las estructuras sociales, como se mencionó, estructura y agencia poseen propiedades y poderes distintos; y por tanto desde esta postura es posible desafiar las conceptualizaciones dominantes, como aquella que dicta que las acciones de las mujeres están determinadas o gobernadas únicamente por las estructuras (Hoddy, 2019).

Entonces, las estructuras tienen influencia sobre el comportamiento de las personas, mas no lo determinan, sus mecanismos de actuación resultarán del ejercicio de su agencia. Este ejercicio puede presentar variaciones dependiendo del espacio-tiempo, por ejemplo, cuando una persona se enfrenta a un cambio de espacio geográfico, como ocurre en la migración. Que, dicho sea de paso, afirmar que las acciones de las mujeres están determinadas por las estructuras, significaría asumir que no tienen la capacidad de alcanzar funcionamientos, más allá de lo que dictan las estructuras.

En esta investigación se buscó explorar la agencia de las mujeres migrantes calificadas (entendida como el poder que tienen ellas para elegir) para comprender (desde su experiencia y visión) cómo inician, mantienen o transforman sus capacidades en funcionamientos (de ser o hacer) valiosos para su vida (valor intrínseco) y su bienestar. Por ello se adopta una postura realista crítica y a continuación se explican sus características y diseño.

2.1.3. Investigación realista crítica: características y diseño

Una de las dificultades presentadas por el Realismo Crítico es que no prescribe métodos precisos de recolección, codificación y análisis de datos para estudiar problemas, sin embargo, los estudios en desarrollo y los estudios ya realizados se constituyen como referencia y como una fuente de información útil. Como lo mencionan Vincent y O'Mahoney (2018), los mejores métodos para cada estudio realista crítico deben ser determinados por el marco teórico conceptual que los guía, su diseño e implementación “dependerán de la intuición y experiencia del investigador”(p. 24).

Estos autores, enlistan algunas características que posee la investigación realista crítica, tales como:

1. La investigación realista crítica, es más amplia que especializada; busca explorar las condiciones previas necesarias que hacen que un mecanismo funcione como lo hace y las cualidades de los objetos reales, que permiten que los agentes actúen como lo hacen.

2. La teoría y la práctica no se mantienen separadas; no se puede ignorar a la teoría en aras de los hechos, ni los hechos por sí mismos no son adecuados para describir la verdad, a menos que se apoye en principios básicos sobre cómo llegar a la verdad²⁰, y
3. Las motivaciones del investigador y su compromiso con la investigación son fundamentales²¹ para el desarrollo de la investigación realista crítica, ya que le permiten generar nuevas formas de pensar, nuevas posibilidades de acción y a veces, nuevo sentido y dirección.

Vincent y O'Mahoney (2018), también reconocen la existencia de tres distinciones de la investigación realista crítica: 1. Que la investigación realista crítica no genera (ni puede generar) y tampoco valida ninguna teorización específica a nivel de dominio, más que asegurando que los estudios realizados bajo esta postura se comprometen con un relato estratificado del mundo social; 2. Por su compromiso con la verdad (aspecto ontológico), las creencias falsas y las ideologías erróneas pueden ser etiquetadas como tales, por ejemplo, indicando en los resultados de la investigación que algunos objetos sociales están representados de forma falsa o incompleta, y como se mencionó al principio 3. Esta investigación no prescribe qué métodos son adecuados para investigar qué problemas, la elección dependerá en todo caso del objetivo de la investigación.

Investigadores como Danermark et al., (2002) y Fletcher (2017), han realizado propuestas sobre cómo podría desarrollarse el proceso de investigación desde una postura realista crítica, y advierten a otros investigadores que en ningún caso deben considerarse como plantillas, y por tanto no se trata de seguirlas al pie de la letra, ya que en la práctica puede ser necesario alternar entre las distintas etapas propuestas. El modelo propuesto por Danermark et al., (2002), está compuesto por seis etapas, las cuales se describen a continuación:

²⁰ Bhaskar, señala que la verdad interior y el punto desde el que se debe actuar está basado en la totalidad de motivos, la reflexividad, la universalidad concreta (subjética y objetiva), la autonomía, la razón y la racionalidad, la sabiduría práctica y la unidad de teoría y práctica (Gorski, 2013).

²¹ Una técnica correcta y rigurosa de recogida de información es importante. Sin embargo, desde el Realismo Crítico, para lograr calidad de una investigación convincente, no es suficiente con una técnica rigurosa.

- Etapa 1. Descripción: implica describir el acontecimiento que se pretende estudiar.
- Etapa 2. Resolución analítica: busca distinguir los diversos componentes, aspectos o dimensiones de análisis. Como no es posible estudiarlo todo, se debe limitar el estudio a ciertos componentes.
- Etapa 3. Abducción o redescrición teórica: consiste en interpretar y redescibir los hallazgos a partir de las teorías y marcos conceptuales hipotéticos, para situar al objeto de estudio en un nuevo contexto de ideas. Aquí se discuten los modelos explicativos plausibles.
- Etapa 4. Retroducción: procura encontrar respuestas para llegar a lo característico y constitutivo de cada uno de los componentes o dimensiones de análisis en las que se centra el estudio, identificando los mecanismos que generaron los eventos. En el siguiente apartado se profundizará sobre la Abducción y la Retroducción.
- Etapa 5. Comparación entre diferentes teorías y abstracciones: permite elaborar y estimar el poder explicativo relativo de los mecanismos y estructuras que se han descrito mediante la abducción y la retroducción en las etapas 3 y 4, y
- Etapa 6. Concreción y contextualización: aquí se examina cómo se manifiestan las diferentes estructuras y mecanismos en la realidad concreta, para interpretar los significados (de estos mecanismos) tal y como vienen, y contribuir a la explicación de acontecimientos y procesos concretos.

Para Fletcher (2017: 8), en el proceso de investigación se deben definir la pregunta de investigación y el cuerpo teórico que guiará el camino a su respuesta, recoger los datos, identificar las demi-regularidades (variaciones de los patrones), llevar a cabo la abducción (o redescrición teórica) y la retroducción (para identificar los mecanismos que producen los acontecimientos), considerando lo siguiente:

1. *Definición la pregunta de investigación y el cuerpo teórico.* Es necesario utilizar una teoría o cuerpo teórico existente como punto de partida, aunque en última instancia esta teoría inicial se pueda modificar, apoyar o rechazar

“facilitará un análisis más profundo, que permitirá elaborar una explicación nueva y más precisa de la realidad” (Fletcher, 2017: 9).

2. *Recogida de datos.* Se pueden utilizar datos extensivos (datos sobre tendencias generalizadas, como los datos estadísticos) e intensivos (datos interpretativos en profundidad, como los obtenidos mediante entrevistas), ya que ambos son de ayuda para identificar las demi-regularidades, que habrán de analizarse de manera posterior.
3. *Codificación de los datos e identificación de las demi-regularidades.* El análisis de los datos comienza con la búsqueda de demi-regularidades en el nivel empírico de la realidad (como tendencias generales), que pueden identificarse eficazmente mediante la codificación de datos cualitativos. Su visualización empírica representa el comienzo de la abducción y la retroducción.

El "demi" de las demi-regularidades se refiere al hecho de que, en los sistemas abiertos del mundo social, siempre habrá excepciones (variaciones) en los patrones resultantes de las situaciones, donde un mecanismo causal no se ha activado en absoluto o sus efectos han sido alterados o cancelados por mecanismos que los contrarrestan (Fletcher, 2020: 210).

4. *Análisis de datos mediante abducción y retroducción.* Es decir, la redesccripción teórica (utilizando conceptos teóricos) y la identificación de los mecanismos que generaron los eventos.

Un aspecto importante para considerar en el diseño de investigación realista crítica es que depende en gran medida de cómo puedan ser observados los acontecimientos y el tipo de datos podrán obtenerse a nivel empírico (extensivos o intensivos). En este sentido, esta investigación se desarrollará como investigación intensiva, priorizando el diseño de la investigación cualitativa, siguiendo el modelo propuesto por Fletcher.

Si se quiere cumplir con el objetivo epistemológico de describir la relación entre las experiencias, los eventos y los mecanismos causales subyacentes que expliquen cómo funcionan las cosas, es necesario identificar los elementos de la realidad que

tuvieron que existir para que los sucesos hayan ocurrido como ocurrieron (Lawani, 2020).

Para conseguirlo se recurre a la abducción y la retroducción, que son formas de inferencia con una estructura lógica, y por tanto razonable y científica, que permiten ver en los datos empíricos, conexiones y estructuras que no son directamente obvias y que pueden llevar a la redefinición teórica de un fenómeno. De acuerdo con Danermark et al., (2002), para lograrlo, la capacidad de abstracción del investigador, su imaginación y creatividad pueden ser cruciales.

i. Abducción

La abducción implica la redescrición o contextualización de los hallazgos de la investigación, es decir, que nuevamente se describe lo observado, pero esta vez en términos de la teoría o cuerpo teórico propuesto, como un proceso causal que sirve para explicar dichos hallazgos. Si la explicación de los mecanismos es acertada, la teoría y los datos "encajarán" de forma coherente y eficaz, dejando más clara la naturaleza del mecanismo (Vincent & O'Mahoney, 2018: 8). En caso contrario el investigador podrá llegar a una nueva interpretación.

En la abducción, se hace hincapié en diferentes aspectos de la inferencia científica como en las formas de pensar, razonar y argumentar. No generaliza como la inducción, ni es lógicamente rigurosa como la deducción. Sino que se extiende al ámbito de la visión profunda y por lo tanto ayuda a los investigadores sociales a generar conocimiento de una manera ordenada, con ayuda del esfuerzo intelectual (Reichertz, 2010).

Thagard y Shelley (1997), consideran que el razonamiento abductivo es útil para formular y evaluar hipótesis explicativas, por tres características centrales que se presentan en toda abducción: la existencia de un fenómeno empírico (el resultado), que al relacionarlo con una regla (la teoría), puede llevar al investigador a una nueva interpretación de este fenómeno (es decir a una nueva conclusión).

En este sentido, no se descubren acontecimientos, se descubren conexiones y relaciones no directamente observables, que permiten entender y explicar sucesos ya conocidos, de forma novedosa “la abducción eleva el nivel de compromiso teórico más allá de la descripción gruesa de las entidades empíricas, al reconocer que la teoría elegida puede ser falible” (Fletcher, 2017: 18).

ii. Retroducción

La retroducción consiste en imaginar un mecanismo que explique el fenómeno estudiado, tratando de averiguar cómo es el mundo para que lo que se observa sea como es y no de otra manera; ello permitirá identificar patrones a lo largo de diversos periodos de tiempo y en diferentes contextos (Vincent & O'Mahoney, 2018). En otras palabras, la retroducción es ir hacia atrás, para identificar los mecanismos que generaron los eventos, implica retroceder a través de los dominios desde lo empírico, pasando por lo actual, hasta llegar a lo real.

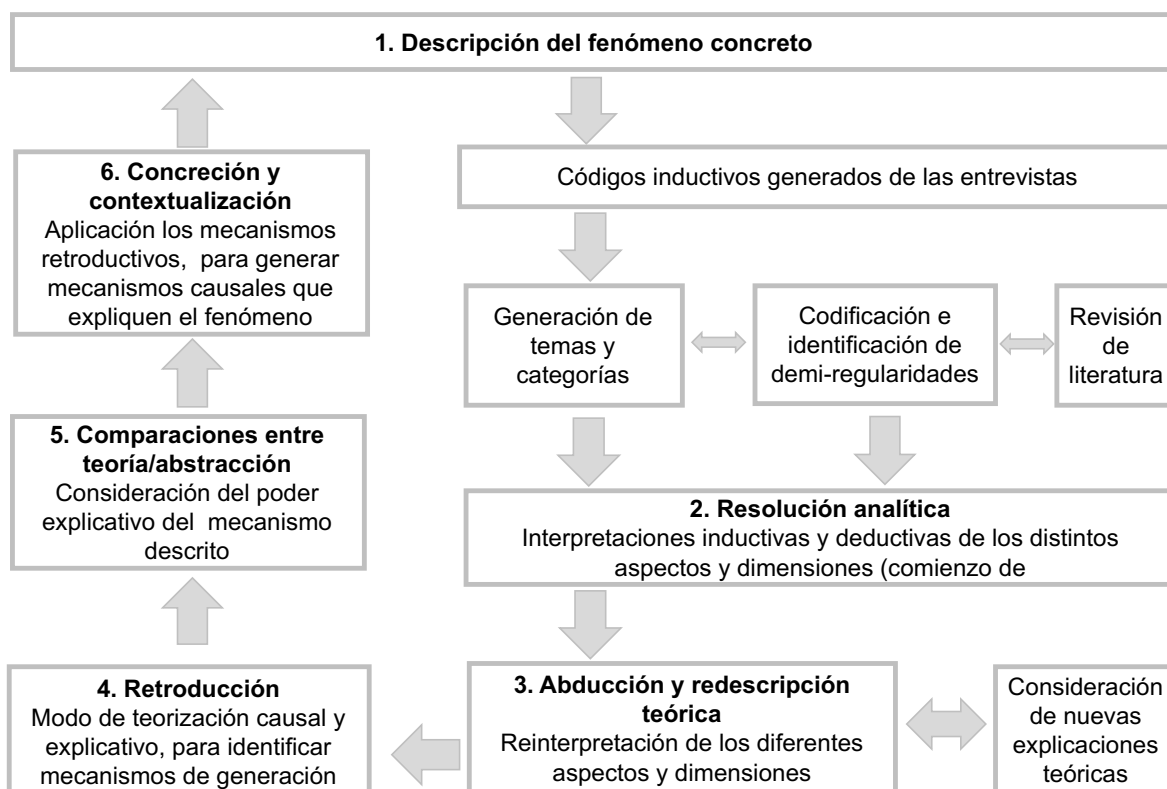
El núcleo central de la retroducción es la argumentación trascendental (o transfractal), que significa que las explicaciones van más allá de lo empírico, por lo que es fundamental conocer la experiencia de los agentes y su conocimiento almacenado sobre la realidad social “la retroducción es la contribución vital del Realismo Crítico a la metodología científica social” (Danermark et al., 2002: 11).

Cuando la abducción y la retroducción tienen éxito, ofrecen una visión nueva y a menudo imprevista de las cosas: lo que hasta ahora no se había observado se convierte en la base de una nueva comprensión. Al postular una nueva visión del objeto de estudio, a la luz de una teorización nueva o existente (Vincent & O'Mahoney, 2018: 214).

La abducción y retroducción (que emplea los resultados de la aducción) van a desempeñar un papel importante en la reinterpretación de los datos descritos y el develamiento de explicaciones causales, arrojando nueva luz sobre el fenómeno investigado (Parra, 2016). El diseño que se propone para el desarrollo de esta

investigación integra las propuestas de Danermark et al., (2002) y Fletcher (2017), y se sintetiza en la **Figura 8** que se muestra a continuación.

Figura 8: Diseño de investigación realista crítico



Fuente: Danermark et al., (2002) y Fletcher (2017).

Encontrar los mecanismos que expliquen los fenómenos, es particularmente útil para el desarrollo de esta investigación, que se interesó por conocer el bienestar de las mujeres migrantes mexicanas calificadas y su experiencia antes de la migración, durante el proceso migratorio y en la actualidad, abordando la distinción de los contextos, los factores de conversión presentes y explorando el ejercicio de su agencia. En el apartado referente a la estrategia metodológica se describe este proceso deductivo flexible y su aplicación en el estudio de caso de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Míchigan.

2.1.4. Una visión desde la epistemología feminista

La investigación feminista busca “captar de una manera respetuosa las experiencias vividas por las mujeres y legitimar sus voces como fuentes de conocimiento” (Campbell y Wasco, en Parr, 2015: 10). Diversos investigadores coinciden con que no existe una definición universal del feminismo como teoría o práctica, o un consenso sobre cómo organizar o etiquetar las epistemologías feministas, pero algunas de ellas caben “bajo el paraguas o constelación del postpositivismo” (Maruska, 2017: 2).

Los enfoques de investigación feminista “centran y problematizan las diversas situaciones que viven las mujeres y las instituciones que las enmarcan [...] las investigadoras feministas ven al género como un principio organizador básico que da forma a las condiciones de sus vidas” (Creswell, 2007: 25), e intentan hacer visibles sus experiencias y cómo ellas entienden su género. Más allá de la distinción biológica entre hombres y mujeres, se trata de una serie compleja de relaciones sociales (entendidas como género) sobre las cuales interesa aportar otro conjunto de voces y reescribir desde otra perspectiva (Maruska, 2017).

Cuando se estudiaba y teorizaba sobre la vida de las mujeres, se hacía desde la óptica de la corriente masculina, intentando encajar su visión y experiencias en las teorías masculinas. La epistemología de la investigación feminista es “resultado de la preocupación por hacer visible la participación de las mujeres en la realidad cultural, histórica y política” (Campagnoli, 2018: 2; Doucet & Mauthner, 2012).

Las académicas feministas han llamado la atención sobre las consecuencias del conocimiento producido en la academia para la vida cotidiana de las mujeres, cuando se investiga sobre mujeres sin tener en cuenta la relevancia o las consecuencias para sus vidas, en cierta medida “apoya las desigualdades de género, justificando en última instancia, la exclusión de las mujeres de las posiciones de poder en la sociedad” (Wigginton & Lafrance, 2019: 3). Las investigadoras feministas se han esforzado por corregir los sesgos y enfocarse en conocimientos que hablen sobre las experiencias de las mujeres.

Doucet y Mauthner (2012: 40), elaboraron un listado con las características particulares que las académicas feministas han adoptado para desarrollar sus trabajos: (1) han defendido durante mucho tiempo que la investigación feminista no debe ser sólo sobre las mujeres, sino para las mujeres y, cuando sea posible, con las mujeres, (2) se han comprometido activamente con la innovación metodológica, desafiando las formas convencionales o dominantes de recopilar, analizar y presentar sus hallazgos (3) se ocupan de cuestiones de cambio social y de justicia social de forma más amplia; esto es impregnándola de preocupaciones teóricas, políticas y éticas particulares, y añaden (4) el poder presente en el intento de conocer y representar los detalles íntimos de las personas, es decir la relación del investigador con aquellos a quienes investiga, y (5) la reflexividad que sitúa al investigador en el proceso de investigación remarcando la importancia de su papel en la construcción del conocimiento.

Las feministas que han llevado a cabo investigaciones cualitativas han documentado los numerosos dilemas éticos que surgen durante el proceso de recogida de datos, y que giran en torno a cuestiones de poder y a la calidad de la relación entre el investigador y el investigado (Parr, 2015: 11).

Parr (2015), considera que los principios de la investigación feminista y el Realismo Crítico no necesariamente se encuentran cómodos juntos, sin embargo, esta autora intenta conjugar el deseo de permitir que las voces de las mujeres sean escuchadas y su conocimiento sea valorado, con la creencia en el principio realista crítico de que algunos relatos de la "realidad" pueden otorgar mejores explicaciones, o explicaciones más completas, que otros.

En este tenor, no basta con "recoger" y repetir las explicaciones que se hacen sobre los acontecimientos, es necesario que quien investiga mire más allá de los datos para distinguir (con ayuda de la conceptualización teórica) aquellos relatos que ofrecen explicaciones más adecuadas sobre el fenómeno estudiado. Lo que significa que se puede distinguir si una versión de los hechos es más adecuada que otra para proporcionar explicaciones fiables sobre las relaciones y las estructuras (Parr, 2015). Manteniendo el compromiso con la verdad (aspecto ontológico).

Fletcher (2020), en cambio, considera que, si la investigación realista crítica tiene como objetivo identificar de una forma más precisa las explicaciones e interpretaciones, puesto que su valor metodológico puede ser el marco para la investigación feminista empírica, facilita el compromiso de exponer la realidad de las experiencias de género en la vida cotidiana de las mujeres. Dando relevancia tanto a los datos empíricos, como a las explicaciones críticas que los investigadores elaboran sobre estos datos, para encontrar las causas estructurales que generaron los acontecimientos.

Ambas visiones tienen en cuenta que, desde la posición realista crítica, se busca subrayar el papel central del conocimiento de las mujeres en las distintas representaciones de la realidad, para proporcionar relatos explicativos sobre los cuales se pueden hacer pronunciamientos elaborados desde la voz y experiencia de las mujeres y que, en su caso, podrían tener influencia en la creación de políticas sociales que favorezcan la igualdad.

El feminismo puede concebirse como parte de un proyecto político más amplio relacionado con el poder y el cambio social en beneficio de las mujeres, Wigginton y Lafrance (2019), refieren que muchos de los hallazgos que han surgido de la epistemología empirista han fomentado las agendas feministas. Por consideraciones como estas, es que se asume como postura axiológica de la presente investigación.

2.2. Método Cualitativo

El Realismo Crítico no aboga por ningún método nuevo; comprende la importancia de la metodología de una manera parcialmente nueva, considerando que los resultados no siempre se encuentran manifiestos de forma empírica. Considera que la división tradicional cuantitativa/explicativa cualitativa/comprendensiva, es limitante por lo que sugiere realizar las investigaciones en términos de procedimientos empíricos intensivos y extensivos (Danermark et al., 2002).

El procedimiento empírico intensivo “contiene elementos sustanciales de recogida de datos y análisis de tipo cualitativo; el procedimiento extensivo tiene que ver con la recogida de datos cuantitativos y el análisis estadístico” (Danermark et al., 2002: 163). En un diseño intensivo se puede explicar un suceso particular o un fenómeno social más amplio, mediante la retroducción.

2.2.1. La investigación intensiva

Esta investigación se realiza bajo el procedimiento empírico intensivo, que se relaciona con el paradigma cualitativo, el cual intenta acercarse lo más posible a las participantes; al lugar donde viven y trabajan; escuchar lo que dicen y dar sentido a los significados que tienen sobre el mundo que las rodea. A pesar de su limitación para generalizar “hoy en día la investigación cualitativa es legítima por derecho propio y no necesita ser comparada para alcanzar la respetabilidad” (Creswell, 2007: 15).

Como lo mencionó Creswell (2003), escuchar la voz de las personas que participan en una investigación, es una de las principales razones para realizar un estudio cualitativo, más aún cuando no se ha escrito mucho sobre el tema o la población estudiada, como esta investigación que se realiza con una perspectiva transversal de género y se interesa por indagar sobre el bienestar de las mujeres migrantes calificadas mexicanas que viven en Michigan.

Aun cuando diversas estrategias de investigación que se pueden realizar desde el Realismo Crítico²², Vincent y O'Mahoney (2018), consideran que el estudio de caso es la forma más común, y quizá la más útil para realizar una investigación, ya que explora un caso en profundidad para abducir los mecanismos que causaron los resultados.

²² Estudio de caso, investigación acción, estudio comparativo de caso, evaluaciones intensivas de literatura realista, análisis institucional histórico, investigación con los pies descalzos, encuestas y la amplia evaluación realista. Aunque el trabajo suele basarse en la investigación de casos mediante entrevistas y etnografía, también ha incluido la observación, los grupos de discusión, las revisiones de la literatura y las encuestas (Vincent y O'Mahoney, 2018).

i. Estudio de caso

Para la investigación comprensiva es importante centrarse en casos particulares (uno o varios), e incluir las variables que se requieran, y describir la interacción entre estas a lo largo de un periodo de tiempo. En el estudio de caso se explora, por ejemplo, la biografía de una o varias personas, una institución, una comunidad o bien un acontecimiento o proceso (Danermark et al., 2002).

La forma en que se define un “estudio de caso” en las ciencias sociales, varía considerablemente entre las distintas disciplinas y campos de estudio. Un caso puede ser “una instancia, un incidente o una unidad de algo y puede ser cualquier cosa: una persona, una organización, un acontecimiento, una decisión, una acción, un lugar como un barrio o un Estado-Nación” (Schwandt & Gates, 2017: 600).

En el estudio de caso, la persona que investiga trata de encontrar explicaciones (teóricamente informadas) de los acontecimientos sociales; supone que la verdad subyacente es susceptible de ser explicada, y por esta razón busca identificar las causas y los efectos a nivel social; así como documentar las estructuras que pueden existir de manera independiente en el contexto caso del estudio, para determinar lo que existe más allá de las contingencias (Parr, 2015).

Se considera adecuado realizar un estudio de caso cuando “el caso” está claramente identificado y se busca su comprensión profunda. El estudio de caso hace posible una recopilación detallada de los datos y permite su análisis en múltiples niveles, incluyendo semejanzas, diferencias, interrelaciones y patrones, que ayudan a explicar las relaciones en un sistema delimitado, y llevar al terreno empírico lo que discute la teoría (Creswell, 2007).

Para realizar el estudio de caso de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Míchigan, es necesario utilizar una estrategia que permita que ellas relaten y den sentido a su experiencia en el proceso migratorio, las transiciones que han vivido en el ámbito familiar y laboral, y cómo estas transiciones han impactado en sus roles de género, en la distribución de las actividades productivas y reproductivas, y en

sus condiciones laborales. Por lo que el método biográfico y el curso de vida se consideran apropiados para acceder a las vivencias, experiencias y dificultades que han experimentado antes, durante y después del proceso migratorio.

ii. Método biográfico y curso de vida

El método biográfico contribuye a reconstruir e interpretar la realidad, recreando los tiempos pasados y el porvenir, a través de la palabra de sus actores. Favorece la comprensión del actuar social, al desentrañar los significados y simbolismos erguidos socialmente (Sanz, 2005; Moral, 2006).

El método biográfico permite a los investigadores sociales situarse en el punto crucial de convergencia entre (1) el testimonio subjetivo del individuo a la luz de la trayectoria vital, experiencias y visión particular, y (2) la plasmación de una vida que es reflejo de una época, de unas normas sociales y de los valores esencialmente compartidos con la comunidad de la que forma parte (Pujadas, 1992: 44).

Mientras que el método biográfico se concentra en la parte subjetiva de la dialéctica, el curso de vida puede enfocarse en el estudio de las normas y restricciones culturales y materiales, que van avanzando conforme a la edad:

El paradigma del curso de vida considera que la interacción entre el contexto social y el organismo es el proceso formativo que convierte a las personas en lo que son. Los individuos no se "desarrollan según su naturaleza", sino que son producidos, sostenidos y transformados continuamente por su contexto social (Elder et al., 2015: 14).

El curso de vida "es un proceso multifacético del comportamiento individual; que evoluciona a partir del flujo constante de acciones y experiencias de los individuos, que modifican su biografía" (Bernardi et al., 2019: 2). La teoría del curso de vida desarrollada en Estados Unidos e Inglaterra sostiene, en líneas generales, que es posible analizar las transiciones de las personas a lo largo de su vida, observando los movimientos y acontecimientos sociales que afectan dichas transiciones, como

lo son eventos históricos, cambios económicos, demográficos, sociales y culturales (Muñiz, 2012; Blanco, 2011).

Estudiar las transiciones permite delimitar momentos de la vida donde se cuestionan algunos supuestos o aspectos, como las normas sociales o los roles de género, la aparición de personas o grupos sociales que hayan tenido una influencia importante para materializar planes o proyectos personales, e incluir aspectos familiares como la maternidad y profesionales como la incorporación al mercado laboral internacional (Bolívar, 2012; Gaston & Lacasa, 2009).

Muñiz (2012), hace referencia al concepto puntos de inflexión o “*turning points*” o para denotar la importancia de las transiciones en el curso de vida. En la corriente americana, se desarrolló este concepto para hacer referencia a los eventos específicos que redireccionan el curso de vida y que son cambios inesperados con efecto a largo plazo, sobre los cuales profundizaremos más adelante.

Es importante subrayar que, para que el método biográfico sea susceptible de tener validez, no sólo se requiere superar la recopilación de información de las biografías por sí mismas, sino profundizar en el análisis y la interpretación con rigor y sistematización, congruente con la investigación realista crítica. “No es suficiente presentar el relato o la historia de vida, si no se elabora en los contextos de significación” (Velasco & Gianturco, 2012: 142).

Tanto el método biográfico como el curso de vida posibilitan una importante generación de conocimiento sobre las dinámicas longitudinales, concentrándose en la comprensión del momento histórico, el contexto y las dinámicas sociales en que se encuentran inmersas las personas (Madero & Mora, 2011). Para estudiar la migración internacional, de personas calificadas, se considera apropiado cuando se busca “focalizar en dimensiones concretas y obtener información mediante la aplicación de entrevistas [...] en el marco del denominado método biográfico” (Masseroni, 2016).

Hacer uso del método biográfico en esta investigación, permitió realzar el valor de conocer las experiencias y transiciones que viven las mujeres calificadas mexicanas, cuando, deciden iniciarse en un proyecto migratorio hacia los Estados Unidos. La línea de tiempo denominada curso de vida, permitió establecer un hilo conductor en la interrelación de sus trayectorias en los ámbitos familiar y laboral, y si es que se vieron interrumpidas o redireccionadas por la trayectoria de migración.

A continuación, se presenta la integración del estudio del curso de vida, las trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan, en relación con el enfoque de capacidades y los sistemas macro, micro y meso, y la perspectiva transversal de género. Esta integración se puede apreciar en la **Figura 4**, denominada el cubo del curso de vida y que se explica en el siguiente apartado.

iii. El cubo del curso de vida

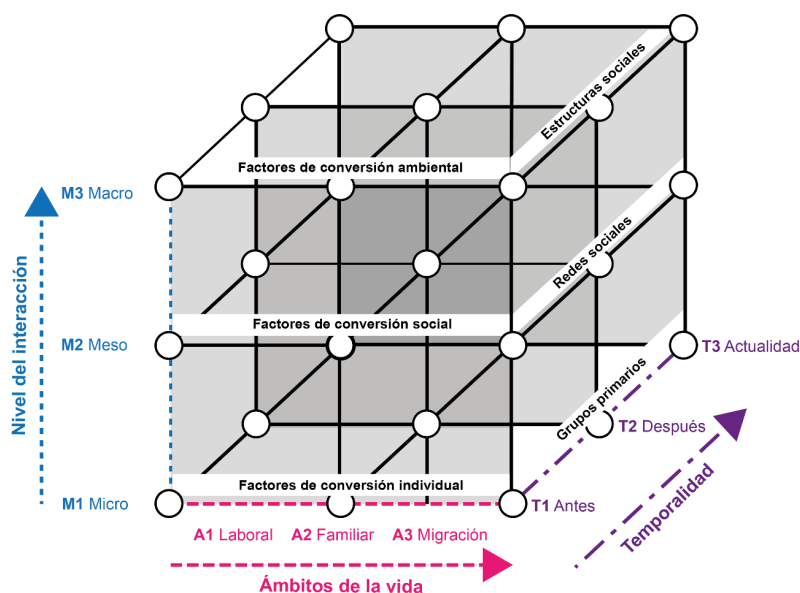
Bernardi et al., (2019: 1), conceptualizaron del curso de la vida como “un conjunto de procesos de comportamiento caracterizados por interdependencias que atraviesan el tiempo, los dominios de la vida y los niveles de análisis”. Y lo representaron gráficamente como un cubo el cual se puede ver en la **Figura 4**, y que sirve como estructura para ordenar e integrar los mecanismos relevantes en un estudio.

El cubo ilustra tres ejes interdependientes, de primer orden, relacionados con el tiempo, que se representan con T1, T2, T3, ... Tx., el dominio de los ámbitos de la vida, que en nuestro caso serán las trayectorias, se representan con A1, A2, A3, ... Ax., y el nivel de interacción que conecta la acción y el comportamiento individual con la estructura de oportunidades se encuentra representado por M1, M2 y M3.

En esta investigación, el cubo permite visualizar la interacción entre: las trayectorias laborales (A1), familiares (A2) y de migración (A3), y su desarrollo a lo largo del tiempo, antes de la migración (T1), después de la migración (T2) y en la actualidad (T3); aunque visualmente están representados solo estos tres momentos, pueden

extenderse a lo largo del tiempo y abordar, por ejemplo, cada transición laboral; y su intersección con los niveles de interacción micro (M1), meso (M2) y macro (M3). Como se muestra en la **Figura 9**, que se muestra a continuación.

Figura 9: El cubo del curso de vida



Fuente: adaptado de Bernardi et al., (2019).

El cubo, también ayuda a visualizar las interdependencias de segundo orden, de la siguiente manera:

1. La conexión entre temporalidad (T1, T2 y T3) y el nivel de interacción (M1, M2 y M3) muestra cómo pueden transformarse las estructuras a lo largo del tiempo, con los grupos primarios, las redes y las estructuras sociales.
2. La conexión entre los niveles de interacción (M1, M2 y M3) y los ámbitos de la vida (A1, A2 y A3), permitirán incluir el estudio de los factores de conversión individual, los factores de conversión social y los factores de conversión ambiental.
3. La conexión entre temporalidad (T1, T2 y T3) y los ámbitos de la vida (A1, A2 y A3); permitirán interconectar, los éxitos laborales con las relaciones familiares, el establecimiento de una familia y su relación con la obtención de

ingresos; o bien la postergación de la maternidad para dedicarse a sí misma, a su vida profesional o desarrollo educativo, por proponer algunos ejemplos.

Las interdependencias de tercer orden implicarían la combinación de actividades en diferentes ámbitos de la vida a lo largo del tiempo y que de acuerdo con Bernardi et al., (2019) no podrían entenderse sin reconocer la relevancia de las expectativas de los actores sobre el futuro, conforme a sus experiencias pasadas. La composición socio estructural del entorno (como los roles de género y las normas sociales), sus limitaciones, oportunidades y preferencias, también pueden ser representadas aquí.

2.2.2. El estudio de las trayectorias

La trayectoria, es un concepto teórico metodológico amplio, que centra su atención en la interpretación de los fenómenos sociales a lo largo del tiempo, es decir, en una sucesión de situaciones que ocurren en la vida de una persona. Siguiendo los supuestos del enfoque biográfico y del curso de vida, las trayectorias pueden constituirse en una de las fuentes esenciales para investigar la realidad, puesto que ofrecen elementos que contribuyen a ampliar la comprensión de la relación entre las personas y el entramado social (Lera et al., 2007; Casal et al., 2006).

Autores como Elder et al., (2015) y Roberti (2017), consideran que el marco para el análisis de las trayectorias se asienta en cinco postulados: 1) Principio del desarrollo a lo largo del tiempo, para dar cuenta de la interrelación entre la vida individual y el tiempo histórico; 2) Principio de tiempo y lugar, que implica tomar en cuenta el contexto; 3) Principio de timing, es decir el momento de vida de una persona (edad) y los acontecimientos que le suceden (en un periodo de vida); 4) Principio de vidas interconectadas “*linked lives*”, donde las transiciones de una persona pueden influir en la dirección de la trayectoria de otras personas de su mismo entorno, y 5) Principio de libre albedrío “*agency*”, que habla de la libertad de elección y la toma de decisiones sobre las opciones disponibles en el contexto.

En este sentido las trayectorias permiten realizar análisis en un tiempo histórico determinado, indagar los cambios que ocurren a nivel individual y social e

interconectarlos con eventos que suceden en ámbitos como el personal, laboral o el familiar, abriendo la posibilidad de identificar y construir patrones de regularidad; que permitan observar, documentar e interpretar los efectos acumulativos que las personas experimentan (con ritmos diferenciados) y articular las biografías individuales con las estructuras sociales e incluso con el entorno geográfico (Gastron & Lacasa, 2009; Carrión & Hugalde, 2013). Como se ejemplifica en la **Figura 9**.

Las trayectorias posibilitan la elaboración de análisis desde una óptica amplia, al asegurar una diversidad de testimonios únicos (agrupados en un caso de estudio) sobre un mismo objeto social, en un punto de inflexión, en nuestro caso la migración. Su importancia está puesta en el transitar de un espacio de socialización a otro y sus consecuencias a largo plazo (Bertaux, 2005; Longa, 2010).

Por lo anterior, las trayectorias ayudarán a reconstruir las transiciones por las que atraviesan las mujeres en sus ámbitos laboral y familiar, ligarlas con las estructuras sociales presentes y los factores de conversión individuales, sociales y ambientales. En interdependencia con las distintas esferas que dan forma a su curso de su vida.

i. Entre transiciones y puntos de inflexión

En las trayectorias, pueden ocurrir determinados acontecimientos que producen cambios de rumbo en la vida de las personas, que a su vez generan otra serie de cambios, a partir de los cuales sus trayectorias pueden variar. Estos cambios de rumbo son conocidos como transiciones. Algunas transiciones son particularmente cruciales, ya que pueden provocar cambios sustanciales, alterando y cambiando de dirección la trayectoria. Como se mencionó, estas transiciones cruciales, o críticas, se denominan puntos de inflexión o *turning points* y son procesos de corta duración que inciden en la normalidad, iniciando o generando una ruptura en el curso de vida (Hareven & Masaoka, 1988; Ojeda, 2019).

Son cursos específicos de acción cotidiana que van configurando el tránsito del individuo particular en los campos sociales de realización laboral, afectiva, política,

residencial, religiosa, etc. [...] que redireccionan, cambian o alteran las trayectorias, puesto que implican un quiebre, una crisis [...] una discontinuidad registrable como tal en el curso de vida (Salazar-Cruz, 2008: 282-283).

El punto de inflexión es una transición lo suficientemente trascendental como para cambiar la dirección de la trayectoria; en este sentido sólo es posible determinar si se ha producido dicho cambio de dirección después de que ha transcurrido un fragmento de tiempo, por tanto “se extiende desde el pasado hacia el futuro y sólo puede identificarse retrospectivamente” (Wingens et al., 2011: 15). En este sentido no todas las transiciones se convierten en puntos de inflexión.

Definir los puntos de inflexión que habrán de estudiarse ayuda a delimitar los momentos exactos donde (en nuestro caso) las mujeres se cuestionan algunos supuestos, sobre aspectos personales, laborales, familiares y sociales. Estos momentos ocurren en dos puntos en el tiempo (no solo uno) puesto que el cambio que produce el punto de inflexión (como la migración) estará seguido de un periodo que implica una nueva etapa, haciendo evidente el cambio de dirección de la trayectoria (Bolívar, 2012; Gaston & Lacasa, 2009).

Cabe remarcar que en cada transición y en cada punto de inflexión que vive la mujer y que se replica en sus diversos roles, a partir de tomar la decisión de migrar, se encuentra presente su agencia, es decir que, ante un eventual cambio de dirección en el curso de su vida, evalúa las opciones disponibles y decide por aquello que la acerca a un mayor estado de bienestar, para sí o para aquello que valora o bien sumarse, o asumir, la decisión de su pareja.

Que una transición se convierta en un cambio sustancial en la vida, depende en gran medida de los factores de conversión personal, es decir de las características personales; de los factores de conversión social, como las normas sociales o las políticas públicas que amplían o limitan las capacidades, los factores ambientales y los recursos disponibles (López-Andreu, 2014).

Los puntos de inflexión que se estudiarán en las trayectorias de vida de cada una de las mujeres migrantes calificadas mexicanas que viven en Michigan, se encuentran enunciados en la **Tabla 6** se han conformado con la información expuesta en el Capítulo 1. Enfoque de Capacidades y migración internacional.

Tabla 6: Puntos de inflexión por tipo de trayectoria

NP	Trayectoria	Puntos de inflexión	
		Antes de la migración	En la ciudad de destino
1	Laboral	Incorporación al mercado laboral en México a. Empleo antes de la migración	Incorporación al mercado laboral en Michigan a. El primer empleo b. Itinerario ocupacional c. Ocupación actual
2	Familiar	Organización familiar en México a. Acuerdos familiares (asignación de actividades) antes de migrar b. Negociaciones en pareja	Organización familiar en Michigan a. Acuerdos familiares (asignación de actividades) posteriores a la migración. b. Negociaciones en pareja
3	De migración	La decisión de migrar a. Motivos para migrar	Instalación en el lugar de destino a. Motivaciones actuales

Fuente: elaboración propia con base en la información presentada en el Capítulo 1.

Más adelante desarrollaremos el esquema para el análisis de cada tipo de trayectoria, por ahora nos centraremos en otro componente importante para el estudio de las trayectorias de vida, las dimensiones temporal y espacial.

ii. Dimensiones temporal y espacial

Las trayectorias “están marcadas por el tiempo histórico y los sitios que las personas recorren. Un acontecimiento histórico puede cambiar de significado dependiendo del espacio geográfico por lo que, tiempo y espacio son elementos imprescindibles para el estudio de las trayectorias. El binomio espacio-tiempo engloba dos dimensiones clave para cualquier tipo de investigación social que busque explicar la realidad a través de la palabra de quien la ha vivido (Velasco & Gianturco, 2012).

La dimensión temporal es un factor determinante para la ubicación del hecho social, pues lo coloca en la línea histórica. La dimensión espacial, es indispensable para el análisis de lo social, ya que un fenómeno puede ocurrir en un solo lugar, o ser dinámico y sucederse en múltiples lugares, con diferentes culturas, o condiciones económicas, políticas y sociales. Es importante colocar la dimensión espacial dentro de la temporal para crear una esfera de significación y de sentido “situando el tiempo biográfico en un tiempo histórico-social” (Mummert, 2012: 171). El espacio, es una dimensión constitutiva de lo social y un producto de la interacción social.

Para Sepúlveda (2010), la dimensión del tiempo se fracciona en tres temporalidades sobre las que se pueden organizar las trayectorias: 1) el tiempo histórico, que hace referencia a las generaciones en una sociedad en un momento determinado, 2) el tiempo individual, centrado en la biografía de la persona y 3) el tiempo institucional, que remite a las estructuras de transición definidas en cada sociedad. De acuerdo con Muñiz (2012), el tiempo puede ser analizado a nivel macro, meso y micro; 1) el nivel macro, puede referir a la temporalidad de la sociedad o comunidad en que se desarrolla la carrera o trayectoria, 2) el nivel meso, puede aludir al tiempo construido por los espacios en los que tiene lugar el itinerario, y 3) el nivel micro, puede estar vinculado con el ciclo vital en que se encuentran los actores sociales. Por lo que es importante definir el tiempo que se incluirá en la investigación.

Esta investigación se interesa por el espacio de tiempo que ocurre a nivel individual o micro, es decir en la temporalidad individual de las mujeres y en la etapa de su ciclo vital donde puede optar por el matrimonio, la maternidad, la incursión en el mercado laboral y en este caso la migración, lo que es congruente con la epistemología de investigación feminista que se interesa por escuchar la experiencia de la vida de las mujeres desde su propia voz y como ellas entienden su género, y las relaciones de poder.

Respecto a la dimensión espacial, para Muñiz (2012), también puede ser analizado a nivel macro, meso y micro; 1) desde un punto de vista macro, haciendo referencia al espacio regional en que tiene lugar la trayectoria, 2) desde una mirada meso,

aludiendo al espacio en donde se desarrolla la actividad (el espacio físico propiamente dicho), y 3) desde un enfoque micro vinculándolo con las percepciones espaciales que tienen los actores sociales en relación a su espacio personal, familiar, laboral, social, etc.

En este sentido, la dimensión macro espacial de esta investigación se encuentra acotada a dos espacios geográficos, el lugar de origen de las mujeres migrantes calificadas que puede ser cualquier parte de la República Mexicana²³ y el Estado de Michigan como lugar de destino. En la dimensión meso espacial, se encuentran los espacios estructurales donde las mujeres han prestado sus servicios laborales, las colonias donde han establecido su residencia familiar, así como los espacios de educación y esparcimiento en cada país. La dimensión micro espacial, estará dada por la percepción y el significado que las migrantes calificadas asignen a los espacios estructurales y la interacción familiar.

La dimensión espacial se relaciona de manera estrecha con los factores de conversión individual, social y ambiental, por lo que estudiarlos en espacio y tiempo, permitirá analizar cómo las mujeres migrantes calificadas mexicanas desarrollan y utilizan su agencia para hacer frente a las dificultades, ya que, si bien pueden compartir el mismo tipo de recursos, no necesariamente tienen las mismas capacidades y tampoco están interesadas en alcanzar el mismo tipo de funcionamientos.

iii. Narración y memoria

Recuerdo y memoria, encierran características que deben considerarse en las distintas dimensiones del tiempo “el tiempo del mundo, el de la vida, el del relato y el de la lectura” (Arfuch, 2010: 87). En cualquier tipo de proceso en que participe la

²³ En el inciso a de la tercera sección de este capítulo se detallan las consideraciones hechas para la integración de la muestra y bajo qué argumentos se opta por incluir en este estudio a mujeres de todo el país y no solo de algún Estado o Región de México.

memoria, hay una construcción o reconstrucción de la realidad en la que están presentes los deseos, anhelos, esperanzas y miedos (Velasco & Gianturco, 2012).

La memoria no puede realmente “atrapar” o “aprehender” el tiempo, pero puede reconstruirlo y narrarlo. Por esta razón la narración juega un papel central para “dar cuenta marcadamente de las transiciones y cambios en las trayectorias” (Aceves en Huchim & Reyes, 2013: 8; Ferroarotti, 2007).

La memoria y la percepción son cruciales para conocer aquello que es externo a la mente, la memoria se basa en la percepción y conservando la información adquirida a través de los sentidos. La memoria puede recordar en un sentido directo y primario o bien de manera indirecta, es decir como una especie de conocimiento del pasado adquirido a través del testimonio de quienes estuvieron presentes (Audi, 2005). El acceso a la memoria y los métodos retrospectivos permitirán la recolección de la información sobre la historia de vida de las mujeres migrantes calificadas y su percepción del mundo.

Se debe tomar en cuenta que el tiempo narrado no es el tiempo vivido, la vida transcurre con un orden cronológico, que el recuerdo puede transformar o segmentar. Sin embargo, aunque la reconstrucción de la narración pueda ser inexacta o poco detallada, sigue teniendo un gran valor, además que puede apoyarse de recursos, como agendas, diarios o memorias fotográficas (Sanz, 2005; Velasco & Gianturco, 2012).

Por lo anterior, es importante considerar tres condiciones de la memoria: la primera, es que los puntos de inflexión son eventos que conllevan a transformaciones o cambios de dirección de las trayectorias, por lo que difícilmente van al olvido. Además, el impacto que estos cambios de dirección puedan tener en la vida de las mujeres, hace que constantemente sean repasados mentalmente. La segunda, es que para la reconstrucción cronológica de los hechos se pueden ayudar de todo tipo de dispositivos y datos como diarios, fotografías, entre otros. Por último, la tercera, la utilización de más de una técnica de recolección para obtener información y

cruzar los datos obtenidos, para garantizar la validez, puede ser de gran ayuda para estimular la memoria.

Una vez que se ha abordado la distinción entre las transiciones y los puntos de inflexión, se han establecido los puntos de inflexión que se estudiarán en cada trayectoria, se desarrollaron las dimensiones temporal y espacial que enmarcan esta investigación y se ha resaltado la importancia de la memoria en la narración de las de las mujeres mexicanas migrantes calificadas, a continuación, se establecerán los componentes que permitirán explorar los puntos de inflexión presentes en cada trayectoria y que pueden tener impacto en su bienestar.

2.2.3. Trayectorias de las mujeres migrantes calificadas mexicanas

De acuerdo con Wingens et al., (2011), el investigador es quien define qué trayectorias y cuántas son relevantes para la cuestión que desea estudiar; determina cuándo y por qué se produce un cambio en la dirección de la trayectoria, y porque esa desviación es relevante para la investigación. Esta investigación propone abordar tres trayectorias: la trayectoria de migración, la trayectoria laboral y la trayectoria familiar, como se mostró en la Tabla 1: Funcionamientos que conceptualizan la desigualdad de género en las sociedades occidentales.

A continuación, se describen la trayectoria de migración, la trayectoria laboral y la trayectoria familiar, con sus definiciones y los componentes que serán explorados. Comenzando por la trayectoria de migración, donde se exploran los motivos para migrar y el proyecto migratorio, continuando con la trayectoria laboral y finalmente la trayectoria familiar.

2.2.3.1 Trayectoria de migración

Micolta (2005: 62 - 63), analizó diversos estudios que abordaban los momentos o etapas del proceso migratorio y las integró en una propuesta de acuerdo con la cual,

el proyecto migratorio se compone de cuatro etapas: la preparación, el acto migratorio, el asentamiento y la integración.

i. La preparación

En esta etapa la mujer toma conciencia de las circunstancias actuales que está viviendo, valora las limitaciones y problemas del lugar en que vive, y lo que podrían conseguir en el futuro una vez realizado el traslado, en comparación con lo que tienen ahora (aunque sea de manera idealizada). Es probable también que la información que va recibiendo de otras personas le haga pensar en las posibilidades que desaprovecharía quedándose.

En los motivos presentes para que una mujer tome la decisión de migrar, se pueden articular factores personales, laborales, familiares e incluso lo relacionado con los roles de género, vinculados a un momento particular de su ciclo vital y a la existencia de una red social que le ayude a concretar el proyecto migratorio. Tomar la decisión de migrar, puede aparecer como un punto de inflexión en el curso de su vida, a la vez que puede ser una estrategia para la prosperidad de la familia (Rizzo, 2007).

Esta es una de las razones por las que se optó por una muestra de mujeres que migran en pareja, porque lleva aparejada la necesidad de generar acuerdos para el bienestar de todos los que integran la institución que representa la familia y en cuyo caso se vuelve más complejo el ejercicio de la agencia. Si una mujer decide emprender el proyecto migratorio sola, sus prioridades y trayectoria estará marcada por un ejercicio de agencia distinto.

En diversos estudios sobre migración en pareja (algunos mencionados en el capítulo anterior) se ha encontrado que las mujeres refieren que la idea inicial de migrar fue propuesta por sus parejas; pero que la decisión final llevó tiempo, para generar acuerdos. En los casos donde la mujer tendría que renunciar a su trabajo (y a percibir ingresos propios) la elección del lugar destino suele recobrar importancia en el sentido de ir a un lugar donde más adelante y con las condiciones

propicias podrían incorporarse al campo laboral o desempeñar alguna actividad económica.

En este punto vale la pena cuestionarse si el proyecto migratorio de las mujeres calificadas mexicanas se encuentra mediado por su condición de ser mujer en pareja y los roles que desempeña más que por su bienestar (Zarco et al., 1999). La migración puede ser en sí una elección que conduce a logros personales, económicos o sociales (estos logros se definen de manera individual) pero también puede ser el resultado de la falta de otras opciones u oportunidades, por lo que podría verse como un conjunto de capacidades o la oportunidad de alcanzar un funcionamiento (Eichsteller, 2021).

ii. El acto migratorio

Corresponde al desplazamiento desde el lugar de origen hasta el lugar de destino, y su duración puede variar de acuerdo con el medio utilizado para trasladarse. Es común que el migrante conciba el traslado por un periodo determinado (el necesario para mejorar su situación) y que esa convicción de que podrá regresar, le facilite la decisión de partir. La capacidad de decidir sobre la movilidad está condicionada por la capacidad de acceder a otros bienes que le permitan convertir sus recursos (en un sentido amplio) en una oportunidad real de moverse de un país a otro (Bonfanti, 2014).

Recursos como el nivel educativo, posibilitan realizar actos migratorios por motivos laborales. En estos casos, al desplazamiento propiamente dicho, le antecede la preparación de la documentación requerida por las autoridades migratorias, es decir que la mujer mexicana calificada y sus acompañantes realizaron los trámites, citas y entrevistas requeridas, para obtener una Visa o de Trabajo o de acompañante, la cual deberán presentar en los puertos de entrada del CBP²⁴ (*Customs and Border*

²⁴ Información pública disponible en <https://www.usa.gov/travel-abroad>.

Protection, por sus siglas en inglés) cuando soliciten permiso para ingresar a los Estados Unidos.

La persona a cargo de la Oficina de Aduanas y Protección Fronteriza del CBP, está autorizada para permitir o negar el acceso a los Estados Unidos, mediante una entrevista, la revisión de la documentación (esencialmente visa y pasaporte, pero también puede requerir por ejemplo una copia del contrato de trabajo). Cuando las personas son admitidas el oficial coloca un sello en el pasaporte que indica la fecha de admisión, tipo de admisión y la fecha hasta la que se le permite permanecer en Estados Unidos.

Tanto la revisión como la entrevista, pueden ser momentos que marquen el ingreso de las mujeres calificadas, ya que pueden existir actos que sean interpretados de forma negativa y este primer encuentro puede generar un sesgo sobre la ciudad de destino. La discriminación, por ejemplo, podría limitar considerablemente su conjunto de capacidades y situar a la mujer en una posición inicial de desventaja, por lo que tener recursos no asegura una asimilación exitosa (Eichsteller, 2021).

A manera de reflexión, vale la pena enunciar que los riesgos presentes en el proceso para ingresar a los Estados Unidos por un puerto de entrada del CBP, distan de los enfrentados por mujeres y hombres, calificados y no calificados, que intentan el ingreso por otra vía sin documentos migratorios. En cuyos casos persiste un interés por estudiar en profundidad el trayecto recorrido de un país a otro, y conocer los riesgos que significa, por ejemplo, atravesar un desierto, como en el estudio de Marroni y Alonso (2006), que hablan del fin del sueño americano y de la vida de algunas mujeres, o el estudio realizado por Hirsch y Veloz (2020), con migrantes y deportados en la frontera norte de México.

iii. El asentamiento

Periodo que va desde que las mujeres llegan al país receptor hasta que resuelven los problemas mínimos inmediatos de subsistencia. Aquí se lleva a cabo la adaptación, que requiere cierta compatibilidad entre el modo de vida de la migrante

y la comunidad de destino. Para la mujer migrante que conserva costumbres incompatibles con el entorno social, la inadaptación se puede convertir en algo permanente y detener su desarrollo, cuando menos a nivel social.

Del manejo de estos conflictos dependerá que pueda adaptarse primero e integrarse después. La dependencia económica de las mujeres hacia sus parejas, el aislamiento en los primeros días y las dificultades para desarrollar la vida cotidiana en función del manejo del idioma, son algunos de los obstáculos que enfrentan las mujeres migrantes calificadas (Rizzo, 2007).

En estos casos el dedicarse de manera exclusiva al trabajo reproductivo en el hogar, puede llevar a la mujer migrante calificada a vivir un proceso de aislamiento cultural y de adaptación tardía, incrementando su dependencia del hombre para desarrollar actividades en el ámbito público, generando una sensación de vulnerabilidad (Zarco et al., 1999).

Al cruzar una frontera, se modifican las coordenadas de referencia de lo que es uno y lo que son los otros. Los límites son simultáneamente geográficos, morales, metafísicos, psicológicos, y se construyen y reconstruyen permanentemente (Büjs en Ariza, 2000: 47).

La migración, puede asignar nuevos y diversos significados al ser mujer, ser calificada, ser empleada o ser pareja. La resignificación (que ocurre en el asentamiento y la integración) implica un cambio en el significado que las mujeres asignan a sus experiencias de vida (en términos emocionales y cognitivos), por la necesidad que sienten de comprender un acontecimiento, que incorpora nuevos contenidos a su historia vital (Vergara, 2011). Resignificar²⁵, es entonces construir

²⁵ Resignificar quiere decir encontrar un nuevo significado o sentido a una situación, un síntoma, una conducta, y puede tener cuatro variantes: 1) *resignificar el presente en función del pasado*: dar un nuevo sentido a una experiencia actual en función de algo ocurrido en el pasado; 2) *resignificar el pasado en función del presente*: dar un nuevo sentido a algo del pasado en función de algo ocurrido en el presente; 3) *resignificar el presente en función del futuro*: una situación presente puede ser significada en función de una situación futura y 4) *resignificar el futuro en función del presente*: como el caso de una persona que se saca la lotería y, en función de ello, resignifica todas las imágenes que hasta entonces tenía sobre su futuro. Disponible en Cazau (2010) www.galeon.com/pcazau.

nuevos sentidos, dando nuevas interpretaciones a las prácticas sociales, de acuerdo con un nuevo contexto y necesidades nuevas.

Al resignificar su experiencia migratoria, la mujer migrante calificada puede tomar conciencia de su estado actual y otorgar un nuevo sentido a sus experiencias o un valor distinto; al resignificarlas puede explorar que capacidades y recursos la llevarán a lograr funcionamientos valiosos y a decidir la manera más idónea en que desea vivir. Un ejemplo podemos encontrarlo en las normas sociales que pudieron interpretarse y vivirse de una forma en su país de origen y al migrar asignarles un significado diferente debido al cambio de mentalidad de la sociedad de destino o al descubrimiento de datos que hasta entonces eran desconocidos.

Migrar “es algo más que una simple traslado geográfico de la residencia; puede ser, por ejemplo, un cambio en la experiencia de vida” (Ariza, 2000: 49), por lo que la migración “abriga” la posibilidad de generar un cambio, aunque se desconozca de inicio cuál es su direccionalidad y que modificará su posición en los diversos ámbitos de su vida.

iv. La integración

Sería el final del proceso de migración adecuadamente elaborado y es el proceso de inmersión e incorporación en la nueva cultura hasta intentar sentirla como propia, a partir de la aceptación y el interés por la misma. Algunas reglas quedarán en la intimidad de su hogar para conservar su propia identidad, en coexistencia con las nuevas costumbres adquiridas. También se puede dar una acomodación, es decir, la aceptación mínima por parte del inmigrado, de la cultura del país receptor con el fin de no entrar en conflicto con ella, pero sin que exista el deseo y la necesidad a nivel profundo, vital, de incorporarla como cosa suya.

La integración es el proceso social por el cual los inmigrantes y los habitantes de la ciudad de destino se involucran en ámbitos diversos como el familiar, comunitario, social y cultural, donde los primeros tienen acceso a los bienes y servicios que se ofrecen (Gaspar, 2017). Esta integración, depende de las políticas y prácticas de la

comunidad, así como de las herramientas que se desarrollen para hacer frente a las dificultades²⁶.

A partir de lo anterior los componentes que se habrán de explorar en las trayectorias de migración se encuentran descritos en la **Tabla 7**, que se presenta a continuación.

Tabla 7: Componentes de la trayectoria de migración

NP	Componente	Descripción
1.	Motivos personales para migrar	Causas o razones personales que son determinantes en la decisión de migrar.
2.	Motivos familiares para migrar	Causas o razones relacionadas con la familia, que son determinantes en la decisión de migrar
3.	Proceso de toma de acuerdos en pareja	Serie de pasos para llegar a un acuerdo sobre las condiciones que cada integrante de la pareja deberá observar, una vez realizado el traslado.
4.	Elección del lugar de destino	Circunstancias que inciden en la selección de Míchigan, como lugar destino.
5.	El cruce de fronteras	La experiencia al solicitar al CBP el ingreso al país de destino y los efectos del primer acercamiento.
6.	Proceso de asentamiento	Estrategias utilizadas para resolver los problemas mínimos inmediatos de subsistencia para la adaptación.
7.	Integración al lugar de destino	Proceso de inmersión e incorporación en la nueva cultura, se exploran los funcionamientos alcanzados* y los recursos utilizados.
8.	Resignificación	Encontrar el nuevo significado o sentido, a las experiencias de vida y a las prácticas sociales.
9.	Percepción de bienestar	La percepción del bienestar que le genera haber tomado la decisión de migrar.

²⁶ Con independencia del prejuicio racial (creencias acerca de ciertas personas que parten de su pertenencia a algún grupo étnico o raza), el racismo (afirma la superioridad, e inferioridad, de los individuos que pertenecen a cierto grupo) y la discriminación racial. Las definiciones más recientes de discriminación racial suelen distinguir entre aquella que es intencional, basada en prejuicios o racismo, y la no intencional (Bolaffi et al., 2003).

Fuente: elaboración propia con base en Micolta (2005).

* El listado de funcionamientos a explorar contenidos en la Tabla 2 del Capítulo 1, incluye: relaciones sociales, educación y conocimiento, trabajo doméstico y cuidado no comercial, trabajo remunerado y otros proyectos, actividades de ocio, autonomía del tiempo y respeto, en la tabla mencionada se encuentra la definición y criterio de cada uno de ellos.

El enfoque de capacidades reconoce la diversidad de la experiencia humana y sitúa la elección individual en el centro de análisis de la migración puesto que “los funcionamientos logrados, la idea de la calidad de vida, el sentido de la agencia, la responsabilidad asociada a estas elecciones y las limitaciones estructurales, están determinados por la libertad de elección del individuo” (Eichsteller, 2021: 179).

2.2.3.2. Trayectoria Laboral

Rodríguez-Tapia (2018), retomó el concepto de trayectoria de Elder (1991), y lo acotó para la trayectoria laboral, definiéndola como una secuencia de categorías ocupacionales o de actividades económicas que una persona recorre a lo largo de un determinado período de tiempo. Orejuela y Correa (2007), hacen referencia a los desplazamientos entre las posiciones ocupadas en el campo laboral, con un punto de origen “que es el momento de inserción y un punto final que es la desmercantilización” (p. 74).

Para Bermúdez (2014), estudiar la trayectoria laboral implica que las personas reconstruyan sus experiencias de empleo y de trabajo. Accediendo a ellas mediante una mirada retrospectiva, donde se van identificando los vínculos laborales y las circunstancias que fueron definiendo y estructurando su perfil ocupacional, y su identidad profesional.

Estudiar la trayectoria laboral de una persona implica definir el camino que ha recorrido en los distintos puestos de trabajo donde se ha desempeñado y las actividades profesionales que ha desarrollado en cada uno de estos, incluyendo la forma en que concibe, vive o percibe, su proceso de incorporación al mercado laboral, en conjunto con el análisis de los aspectos relacionados con la familia, las

relaciones personales y los roles de género, en el contexto social prevaleciente (Contreras, 2019; Rodríguez-Tapia, 2018).

Las trayectorias laborales “integran lo biográfico y lo estructural, es decir, las subjetividades de las personas, con los condicionantes estructurales en los que se encuentran inmersos” (Roberti, 2017: 317). Por lo que la trayectoria laboral de las mujeres mexicanas migrantes calificadas puede ser entendida como la secuencia de experiencias que describen su tránsito por el mercado laboral, permitiendo el análisis de las posiciones que van ocupando y el periodo de tiempo que permanecen (inserción, transición y cambio), desde el empleo que tenían antes de migrar hasta la posición u ocupación actual.

Para Solís (2017), el ingreso de las mujeres migrantes al mercado laboral está mediado por la interacción de factores estructurales y atributos personales, por lo que sus trayectorias laborales se ven influenciadas por sus relaciones de género. La carga social de la obligación de estar en casa es una constante para la mujer, como se ha mencionado incorporarse al trabajo asalariado no significa dejar de lado el trabajo de las labores domésticas; en tanto que los hombres participan casi de manera exclusiva en el trabajo remunerado “liberados de la necesidad de limpiar, preparar alimentos, cuidar y alimentar a sus hijos, únicamente porque estas tareas son realizadas de forma no remunerada por su esposa o por otras mujeres confinadas al espacio doméstico” (Baca, 2016: 224).

Para analizar las pautas de inserción laboral de las mujeres migrantes en Estados Unidos, Canales (2014), propone revisar la estructura ocupacional (nivel y rango) de sus puestos de trabajo. Considerando que en el estudio de la trayectoria laboral de las migrantes calificadas mexicanas se propone incluir la actividad laboral que desempeñaban en México. En este caso se retoma la propuesta de Canales y se adaptó a la realidad mexicana para establecer una sola estructura que permita visualizar la transición laboral en los distintos niveles de la estructura ocupacional.

La lista se integró por seis niveles de actividades, las cuales se presentan en orden jerárquico descendente:

1. *Actividades de Dirección*: incluye puestos de gerentes, ejecutivos, servicios profesionales, y otras actividades de alto nivel, cuyas actividades están encaminadas principalmente a la dirección, planificación y control de las actividades de otros trabajadores, así como de la gestión en las empresas.
2. *Actividades de administración y distribución*: se refiere a actividades de apoyo a la dirección, y a la distribución de los bienes y servicios producidos.
3. *Actividades de producción*: corresponde a aquellos trabajos de procesamiento y transformación.
4. *Actividades de construcción*: aunque estas suelen incluirse como una actividad de producción, se diferencian de las anteriores debido a la alta concentración de mano de obra de personas inmigrantes.
5. *Actividades de reproducción social*: corresponden a trabajos y servicios que se vinculan directamente con la reproducción de la población, como el servicio doméstico, cuidado de adultos mayores y niños, preparación de alimentos en negocios establecidos, limpieza y mantenimiento.
6. *Actividades por cuenta propia o autoempleo*: como la preparación y venta de alimentos, de productos por catálogo, servicios personales y estéticos, reparación y compostura de prendas de vestir, desempeñar algún oficio o actividades agrícolas.

Al incluir en el análisis de las trayectorias laborales el nivel y rango (de acuerdo con la estructura ocupacional) que han alcanzado en cada puesto de trabajo permitirá visualizar si han experimentado segregación laboral o subocupación permitiendo, por ejemplo, analizar en cambio entre realizar actividades de administración en una oficina (nivel dos) a realizar actividades de reproducción social como el cuidado de niños o adultos mayores (nivel cinco). Lo que confirmaría que “en el mercado de trabajo, la segregación de los empleos por género ha sido uno de los mecanismos que permiten la subordinación de las mujeres en la sociedad capitalista patriarcal” (Baca, 2016: 224).

Para estudiar la subocupación de las mujeres migrantes calificadas mexicanas se abordarán dos aspectos importantes: (1) la descalificación, que ocurre cuando

laboran en áreas distintas fuera de su campo de formación profesional ejecutando, por ejemplo, tareas que puedan ser muy poco valoradas socialmente y (2) el desaprovechamiento donde que se ve reflejado, por ejemplo, en el desarrollo de actividades laborales informales, subutilizando sus capacidades.

En este sentido las trayectorias laborales, de acuerdo Freidin (1996), se pueden clasificar con cuatro criterios: el itinerario ocupacional, la relación laboral, la continuidad o discontinuidad de la vida laboral y el momento de la vida donde se inicia el mundo del trabajo; en la presente investigación son de interés los tres primeros criterios que se describen a continuación:

1. El itinerario ocupacional: los tipos de ocupaciones desarrolladas y el periodo de tiempo que lo hicieron, que dan cuenta de la categoría ocupacional.
2. La relación laboral: para conocer si han pasado por diferentes situaciones de trabajo como segregación, subocupación, y relaciones de poder.
3. La continuidad o discontinuidad de su vida laboral: en términos de interrupciones y retornos, permite observar trayectorias más estables o cíclicas, es decir más sensibles a circunstancias familiares relacionadas con los hijos, por ejemplo.

Un aspecto importante que se relaciona tanto con el nivel de la ocupación como con el itinerario ocupacional son el nivel educativo y las competencias adquiridas por las migrantes en México y su reconocimiento en los Estados Unidos, es decir la transferibilidad de su formación. Como se comentó en el primer capítulo, existen algunas profesiones como las STEM, que se encuentran enunciadas en el T-Mec, lo que facilita el proceso para incorporarse al mercado de trabajo en Estados Unidos y Canadá. Para otras profesiones, como las de las ciencias de la salud será necesario que las mujeres realicen un proceso de revalidación de estudios, para tener la posibilidad de incorporarse al mercado laboral formal.

La falta de reconocimiento de las credenciales educativas, aunada a las condiciones de género pueden situar a las mujeres en condiciones laborales desiguales, segregándolas o subocupando sus conocimientos y experiencias; que además

puede observarse en las prestaciones laborales como son sueldos diferenciados, jornadas de trabajo extensas y falta de incorporación a la seguridad social, entre otras.

A partir de lo anterior, los componentes que se habrán de explorar en la trayectoria laboral de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Míchigan se describen en la **Tabla 8**, que se encuentra a continuación.

Tabla 8: Componentes de la trayectoria laboral

NP	Componente	Descripción
1.	Nivel de la ocupación	Nivel al que pertenece la actividad que desempeñan: dirección, administración y distribución, producción, construcción, reproducción social y actividades por cuenta propia o autoempleo.
2.	Itinerario ocupacional	Las posiciones de trabajo que han ocupado y el periodo de tiempo que permanecieron en cada una de estas (inserción, transición y cambio).
3.	Transferibilidad de la formación	Nivel educativo alcanzado, experiencia y competencias adquiridas, y la posibilidad de incorporarse al mercado laboral en el área deseada.
4.	Condiciones de trabajo	Prestaciones laborales como: relación contractual, salario, seguridad social, jornadas de trabajo y descanso.
5.	Relación laboral	Segregación horizontal (trabajando en los sectores feminizados) y vertical (en puestos de menor jerarquía), subocupación (descalificación y desaprovechamiento) y relaciones que denoten poder
6.	Percepción de bienestar	La percepción del bienestar que le genera desempeñar alguna actividad laboral, formal o informal.

Fuente: elaboración propia con información de Canales (2014), Freidin (1996) y la información del Capítulo 1.

La migración puede hacer que la mujer mexicana calificada se enfrente a escenarios laborales diferentes a los esperados en cuanto a las condiciones de trabajo, segregación laboral o la imposibilidad de incorporarse al mercado laboral formal, que puede representar, además de grandes desafíos a nivel personal y de resignificación, la necesidad de replantearse objetivos y metas, ante lo cual será necesario el ejercicio activo de su agencia, para optar por aquello que la lleve a alcanzar su bienestar.

2.2.3.3. Trayectoria Familiar

El matrimonio, la maternidad, y en general la familia, direccionan y marcan puntos de inflexión en la trayectoria de vida de las mujeres, por ello su inclusión en el estudio de la migración internacional es crucial (Gissi & Martínez, 2018). A finales del siglo pasado, la mayoría de los trabajos que abordaban la migración en pareja se basaban en un modelo patriarcal, donde el hombre se encargaba de proveer y la mujer de depender, en su papel de esposa o hija, dedicada a su familia y a la realización de las labores reproductivas. Actualmente la mujer que se encuentra inmersa en los flujos migratorios internacionales tiene mayor participación en los espacios públicos, en los mercados de trabajo internacionales y puede optar por retrasar o renunciar a la maternidad (Tapia, 2011).

Por lo que, entre el continuo que va de la decisión de dedicarse de manera absoluta al cuidado de su familia, hasta el desempeñarse de manera exclusiva en el ámbito profesional, o bien asumir la dicotomía de los espacios de producción y reproducción (que la llevarán a aceptar dobles y triples jornadas), la mujer mexicana migrante calificada tiene la posibilidad de optar por dedicarse a aquello que le produce mayor bienestar (Gissi & Martínez, 2018).

A pesar de que algunas de las mujeres migrantes calificadas son madres, trabajan de forma asalariada y procuran tener relaciones de pareja más simétricas, las responsabilidades del cuidado y la educación de los hijos recaen normalmente sobre ellas, lo que representa una dificultad para equilibrar se actividades productivas con las reproductivas, y además tener tiempo para sí misma y el

desarrollo de actividades recreativas; más aún aquellas que tienen hijos pequeños y carecen de acceso a guarderías (Kofman, 2012a).

Las mujeres que son madres y trabajan por un salario, se enfrentan a la contraposición de los ideales sociales, donde una mujer debe estar disponible para su familia, y una trabajadora ideal debe estar disponible para su empleador, generando un sentimiento de culpa cuando se prioriza el trabajo remunerado y se está ausente para los hijos (Undurraga & Hornickel, 2021).

La ausencia de familiares o amigos cercanos que asistan con las actividades reproductivas, puede dificultar el desarrollo de las tareas de cuidado, por esta razón, cada vez es más habitual que las mujeres migrantes contraten de manera formal o informal a otra mujer, perpetuando con ello las cadenas globales de cuidados y reproduciendo a su vez los patrones y estereotipos de género (López, 2020). Sin embargo, las redes sociales femeninas presentes en el proceso de establecimiento en la sociedad receptora, y las redes digitales que pueden resultar en una capacidad real para concretar acciones que generen un beneficio para la comunidad (Ariza, 2000).

Si bien es cierto que las condiciones de género relacionadas con el cuidado de la familia podrían no significar una mejora para la ocupación laboral de las mujeres mexicanas migrantes calificadas, también lo es que ellas pueden estar más interesadas en la maternidad, las tareas de crianza, y en general el cuidado de su familia, o gastar su tiempo libre en actividades de ocio y en beneficio para sí misma, más que en ejercer su profesión o insertarse en el mercado laboral de la ciudad de destino.

A partir de lo anterior, los componentes a explorar en las trayectorias familiares de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan se describen en la **Tabla 9**, que se muestra a continuación.

Tabla 9: Componentes de la trayectoria familiar

NP	Componente	Descripción
1.	Distribución de las actividades de cuidado y trabajo reproductivo	Proceso de establecimiento de acuerdos en pareja, para la distribución de las actividades de cuidado y trabajo reproductivo (doméstico).
2.	Redes sociales primarias.	Presencia o ausencia de las redes familiares o redes sociales para el desarrollo de las labores de cuidado.
3.	Redes sociales digitales	Características y utilidad de las redes sociales digitales presentes en el proceso de establecimiento en la ciudad receptora.
4.	Tiempo de maternidad	Decisión de tener hijos, optar por la maternidad tardía o por no tenerlos.
5.	Instituciones de cuidado para los hijos	Instituciones como guarderías o centros dedicados a la atención de los niños, que aún no se encuentran en edad escolar.
6.	Percepción de bienestar	La percepción del bienestar que le genera dedicarse al trabajo reproductivo y las labores de cuidado.

Fuente: elaboración propia con la información del Capítulo 1.

Establecerse en lugar de destino y generar acuerdos en pareja para la distribución de las actividades reproductivas dentro y fuera del hogar, puede ser determinante en la percepción del bienestar de las mujeres mexicanas calificadas y una forma de observar el ejercicio de su agencia.

2.3. Estrategia metodológica

a. Diseño de la muestra

La investigación cualitativa no tiene el propósito de generalizar resultados a partir de una población, por lo que la selección de participantes se encuentra determinada por diversas realidades que convergen en el objeto de estudio y por tanto la muestra siempre es propositiva (Morales, 2003).

La elección propositiva o de juicio, no parte de un número determinado de antemano “el tamaño de la muestra no se conoce al inicio, sino cuando la indagación ha culminado” (Martínez-Salgado, 2012: 617) por lo que la cantidad de participantes se conoce cuando la información comienza a ser repetitiva o el fenómeno que se pretendía comprender está claro (Sanz, 2005). Sin embargo, considerando que para el estudio de caso las participantes se deben elegir cuidadosamente, con la finalidad de tener una muestra inicial representativa por situación laboral y composición familiar se propone la integración, que se muestra a continuación en la **Tabla 10**.

Tabla 10: Integración de la muestra (número de participantes)

NP	Criterio	Proyecto laboral					
		Propio		Pareja			
1	Empleo	Tenía empleo formal en México		Tenía empleo formal en México 20		No tenía empleo formal en México 10	
2	Hijos al migrar	Si 5 MMC	No 5 MMC	Si 10 MMC	No 10 MMC	Si 5 MMC	No 5 MMC
	Total	10 MMC		30 MMC			

Fuente: elaboración propia

*MMC: Mujeres Migrantes Calificadas

El número propuesto de mujeres que integran la muestra, fue distinto en razón de hacer una mayor búsqueda de mujeres que iniciaron la migración por el proyecto laboral de su pareja, y localizar a aquellas que no tenían un empleo formal en México y aquellas que sí lo tenían (20) ya que en este último grupo se espera encontrar trayectorias laborales más extensas, bajo el supuesto de que haber estado empleada antes de la migración será una motivación para colocarse nuevamente en el mercado laboral; a diferencia de aquellas que no tenían empleo (10) y quienes migraron ya con un contrato de trabajo (10). Sin embargo, como se mencionó en el párrafo anterior, el número final de mujeres migrantes calificadas por proyecto laboral se conocerá al concluir el trabajo de campo.

La selección de las participantes se realizó mediante la técnica bola de nieve o cadena, A través de redes sociales formales, informales y digitales; los casos se identificaron a partir de una persona que conocía a otra persona que podía ser una buena candidata para participar (Martínez-Salgado, 2012).

El contacto con las participantes se estableció por dos vías, por un lado, con ayuda del Consulado de México en Detroit, y por el otro mediante el uso de las redes sociales digitales. En ambos casos se establecieron reuniones para exponer los objetivos de la investigación, los alcances de esta y posteriormente se solicitó su apoyo para el acercamiento con las primeras participantes clave. Una vez establecido el contacto con las participantes clave, se les explicaron los objetivos de la investigación y los alcances y las consideraciones éticas.

El primer criterio de inclusión fue la disposición para formar parte del proyecto de investigación, que se formaliza con la firma del consentimiento informado (Anexo 1), como criterios de inclusión complementarios se consideró:

1. Que las participantes fueran mujeres mexicanas de nacimiento,
2. Que fueran mujeres que inmigraron a los Estados Unidos para: a) trabajar (a través de un contrato) y son acompañadas por su pareja, o, b) acompañar a su pareja que ha obtenido un contrato de trabajo,
3. Que tuvieran estudios de nivel superior y alcanzados antes de migrar,
4. Que al migrar tuvieran un rango de edad entre los 20 y 50 años, ya que es el periodo del ciclo vital donde usualmente ocurren los eventos que nos interesa estudiar como la obtención de un empleo formal, el establecimiento de una familia y la migración, y
5. Que radicarán en el Estado de Michigan, al momento de las entrevistas.

En los criterios de inclusión no se ha considerado enfocarse en alguna región particular de México, por las razones que se realizó desde la visión del lugar de destino, además:

1. Si bien podrían existir diferencias en las normas sociales de las mujeres que radicaban en el Sur, respecto a las que tenían su domicilio en el Centro o en el Norte de México, comparten entre sí:
 - a. Condiciones culturales,
 - b. La obtención de un título universitario (y el proceso sociocultural implícito),
 - c. Haber contraído matrimonio, y en algunos casos tener hijos
 - d. Tener entre 20 y 50 años al momento de haber migrado al Estado de Michigan, es decir estar en un similar periodo del ciclo vital, y
 - e. Compartir condiciones migratorias
2. Considerando la variedad de resultados que pueden derivar del proceso de migrar, es posible que las mujeres desarrollen respuestas adaptativas similares, donde las normas sociales que imperen sobre el uso de su agencia y la búsqueda de su bienestar sean las del lugar de destino más que las del lugar de origen. Lo que significaría un hallazgo per se.
3. Ampliar la cobertura geográfica de la muestra (en lugar de acotarla a una sola región) aumentará la riqueza que proviene, de estudiar las diferencias en las normas sociales de cada región, la resignificación que las mujeres hacen de las normas y en general de su entorno, las demi-regularidades, su reinterpretación, y el develamiento de explicaciones causales.

Si bien el comportamiento está dado en gran medida de acuerdo a las normas sociales, que son arraigadas en la infancia, los significados y las implicaciones de género pueden depender del contexto social y cultural (New, 2020). Es decir que la migración también puede incidir en la resignificación de estas y aportarles un nuevo sentido de acuerdo con el nuevo contexto en el que se encuentran las mujeres mexicanas calificadas (del norte, del centro o del sur de México). Además, esta propuesta es congruente con la epistemología feminista, que como refiere Lyng (2019), buscan desafiar las suposiciones convencionales.

En el Tercer Capítulo Michigan y las estructuras que facilitan o inhiben las trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes calificadas, se aborda lo correspondiente al lugar de estudio.

b. Técnicas e instrumento

Para la reconstrucción de las trayectorias laborales y familiares de las mexicanas migrantes calificadas en Michigan se utilizó como técnica la entrevista semiestructurada; que además de ser el principal método de recolección de datos en el estudio de caso permite acceder al mundo de lo real, al incluir un mayor número de elementos presentes en las relaciones socio-estructurales aportadas por cada relato y reconstruir una parte de la vida en una sucesión cronológica.

La narración biográfica desplegada en las entrevistas ofrece un marco para analizar aspectos esenciales en el desarrollo, al “dar cuenta marcada de las transiciones y cambios en las rutas y trayectorias de vida” (Huchim & Reyes, 2013: 8; Pujadas, 1992). Para la construcción de la guía de entrevista se desarrollaron los puntos de inflexión propuestos para cada tipo de trayectoria, como se propuso en la **Tabla 6**, los componentes propuestos para las trayectorias de migración **Tabla 7**, laboral **Tabla 8** y familiar **Tabla 9**.

La guía de entrevista se desarrolló considerando tres momentos:

1. La información de la situación laboral y familiar en México, haciendo hincapié en su experiencia profesional, así como en la distribución de las tareas productivas y reproductivas, y las negociaciones en pareja,
2. Lo referente a los motivos para migrar y los recursos necesarios para lograrlo. El mecanismo por el cual se eligió el estado de Michigan, para incorporarse al mercado laboral en Estados Unidos, así como las redes sociales y digitales en las que se apoyaron durante todo el proceso, y
3. Las condiciones de llegada, la inserción al mercado laboral y su itinerario hasta el momento actual; el proceso de generación de acuerdos en pareja y la organización familiar, distribución de las actividades productivas,

reproductivas y actividades de ocio, los factores de conversión presentes y el uso de su agencia para hacer frente a las dificultades.

A partir de estos elementos se elaboró un cuestionario inicial y se realizaron nueve entrevistas piloto, con la información obtenida se reestructuro el cuestionario inicial y se sometió a la revisión de las integrantes del Comité de Tesis. La versión final de la guía de entrevista quedó integrada por 58 cuestionamientos²⁷ y se encuentra en extenso en el **Anexo 3**. En la **Tabla 11**, que se presenta a continuación, se encuentra el cuadro de categorización del diseño de la guía de entrevista.

Tabla 11: Cuadro de categorización e integración de la guía de entrevista

NP	Trayectoria (categorías)	Puntos de inflexión	Componentes	Preguntas
1.	Trayectoria de migración	1. La decisión de migrar: a. Motivos para migrar 2. Instalación en el lugar de destino: a. Motivaciones actuales	1. Motivos personales para migrar, 2. Motivos familiares para migrar, 3. Proceso de toma de acuerdos en pareja, 4. Elección del lugar de destino, 5. El cruce de fronteras, 6. Proceso de asentamiento, 7. Integración al lugar de destino, 8. Resignificación, y 9. Percepción de bienestar	1, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 37, 39, 40, 41, 44, 45, 47, 49, 51, 52, 53, 56, 57, 58 y 50.
2.	Trayectoria laboral	1. Incorporación al mercado laboral en México: a. Empleo antes de la migración 2. Incorporación al mercado laboral en Michigan: a. El primer empleo, b. Itinerario ocupacional, c. Ocupación actual	1. Nivel de ocupación, 2. Itinerario ocupacional, 3. Transferibilidad de la formación, 4. Condiciones de trabajo, 5. Relación laboral, y 6. Percepción de bienestar	2, 3, 4, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 38, 48 y 54.

²⁷ Siguiendo a Creswell (2003), se utilizó un protocolo de entrevista con indicaciones para el entrevistador, declaraciones iniciales, preguntas clave, mensajes de transición, espacios para registrar comentarios y notas reflexivas.

NP	Trayectoria (categorías)	Puntos de inflexión	Componentes	Preguntas
3.	Trayectoria familiar	1. Organización familiar en México: a. Acuerdos familiares (asignación de actividades) antes de migrar y b. Acuerdos en pareja 2. Organización familiar en Michigan: a. Acuerdos familiares (asignación de actividades) posteriores a la migración y b. Acuerdos en pareja	1. Distribución de las actividades de cuidado y trabajo reproductivo, 2. Redes sociales primarias, 3. Redes sociales digitales, 4. Tiempo de maternidad, 5. Instituciones de cuidado para los hijos, y 6. Percepción de bienestar	5, 6, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 42, 43, 46 y 55.

Fuente: Elaboración propia.

Al igual que con las preguntas de investigación, se considera la posibilidad de que el proceso de recogida de datos pueda cambiar a medida que, “se abran y cierren puertas para la recogida de datos, y el investigador identifica cuáles son los mejores lugares para aprender sobre el fenómeno central de interés” (Creswell, 2007: 209).

c. Procedimientos de recolección de datos

Una vez establecido el contacto inicial con las participantes clave, se les explicaron los objetivos de la investigación, los alcances y los dispositivos de almacenamiento que serán utilizados, asegurándoles que en todo momento su información sería tratada de manera confidencial y utilizada estrictamente para fines académicos. Posteriormente se estableció el lugar y horario donde llevarán a cabo las entrevistas, realizándose de manera preferente en la residencia de las participantes para que tuvieran a la mano documentos personales en los cuales poder apoyarse; de manera secundaria en espacios públicos como la biblioteca municipal o alguna cafetería y en último caso por videollamada, en el horario que resultará más conveniente para cada una de ellas.

Una vez en el lugar acordado se agradeció a las participantes por su disposición y tiempo, se les recordó que podían dar por concluida la entrevista en cualquier momento. Para comenzar se les solicitó algunos datos sociodemográficos (contenidos en el Anexo 2) y posteriormente se realizó la entrevista que fue audio grabada por medio de un dispositivo digital. Al finalizar la entrevista presenciales se solicitó la firma autógrafa en el consentimiento informado (Anexo 1), en las entrevistas realizadas por videollamada se solicitó el consentimiento expreso, que se puede escuchar en la grabación.

Finalizado este proceso se solicitó a las participantes que identificaran de entre sus conocidas a otra mujer que cumpliera con los criterios de inclusión, para invitarla a formar parte del proyecto de investigación. Para ello se le pidió que primero consultara a la candidata por su interés en participar, si accedía a compartir su experiencia la participantes compartían con la entrevistadora los datos de contacto para repetir el procedimiento.

En esta investigación se consideró importante “gestionar las emociones de las mujeres y garantizar que su bienestar emocional no fuese perjudicado de algún modo alguno, por el desarrollo de las entrevista” (Parr, 2015: 14), teniendo cuidado de no ofrecer opinión o consejo en temas delicados, pero sí responder de la forma más humana y amable posible.

Se utilizará un diario de campo (o de investigación) donde se registrarán las situaciones relevantes como gestos o expresiones que denoten momentos importantes, los cuestionamientos que no se consideraron en la guía de entrevista inicial, pero que pudiesen ser trascendentes, al igual que los pensamientos, inspiraciones y observaciones realizadas a lo largo del trabajo de campo, como parte de la practica reflexiva continua que sugiere la epistemología de la investigación feminista (Wigginton & Lafrance, 2019).

d. Consideraciones éticas

Para esta investigación se consideró importante el Consentimiento Informado por tres condiciones, la primera tiene que ver con la búsqueda de un mayor nivel de confianza al profundizar en los Factores de Conversión Personal y los aspectos referentes a la Trayectoria Familiar, particularmente en el establecimiento de acuerdos en pareja. La segunda tiene que ver con los recursos económicos, ya que es sabido que en las investigaciones realizadas por entes públicos o privados en los Estados Unidos se incluye un pago para las participantes²⁸, y en última instancia para prevenir cualquier eventualidad jurídica, considerando que las entrevistas se realizaron en territorio extranjero.

Teniendo en cuenta estas condiciones se informó al Consulado de México en Detroit que se estará llevando a cabo el trabajo de campo, si bien no existe ningún tipo de obligación para informar a las autoridades en el extranjero, se consideró importante para evitar cualquier mala interpretación sobre la obtención de la información solicitada a las participantes, para solicitar su apoyo en cuanto a localizar a las participantes clave y además, establecer contacto y comunicación para llevar ésta investigación a buen puerto.

El consentimiento informado que se encuentra en el **Anexo 1**, indica a las participantes las siguientes consideraciones (Creswell, 2007: 73):

- Que su participación es voluntaria y tienen derecho a retirarse en cualquier momento, evitando que se sientan coaccionadas para participar,
- Que su identidad se mantendrá como anónima, para que tengan la tranquilidad de no ser identificadas en los resultados,
- El propósito de la investigación y su alcance,
- Su derecho a hacer preguntas y a obtener una copia de los resultados de la investigación,

²⁸ Por ejemplo, en octubre de 2021 una integrante de una red digital de mujeres mexicanas que viven en Michigan hizo extensiva una invitación de la Universidad de Michigan, dirigida a las mamás con niños que hablaran español, especificando la confidencialidad de la investigación y el pago de \$80 dólares por participación. En este caso no hubo tan incentivo ya que la investigación se desarrolla como parte de un trabajo académico, de una institución pública mexicana.

- Los procedimientos que habrán de realizarse, y
- Lo que se espera de su participación.

Para mantener el anonimato de cada participante, además de cambiar su nombre por uno ficticio, en los casos donde sea necesario describir alguna característica se omitirá la edad de la participante y se presentará como un rango, en la medida de lo posible se omitirá el año de llegada y solo se hablará de la edad que tenían al momento de su llegada, además, no se indicará el estado de procedencia, solo se hablara de regiones del país.

e. Procedimientos de análisis de datos

Teniendo en consideración que el estudio de caso requiere de una descripción detallada del entorno, en el Capítulo III: Michigan y las estructuras que facilitan o inhiben las trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes calificadas se hablará de las características particulares del Estado de Michigan y el impacto de las estructuras sobre la vida de cada mujer migrante calificada mexicana.

Creswell (2003), propone seis pasos para analizar los datos cualitativos obtenidos en los estudios de caso: 1) Organizar y preparar los datos para el análisis, que implica la transcripción de las entrevistas y la clasificación de los datos según la fuente de información, 2) Leer toda la información y reflexionar sobre su significado global, 3) Codificar los datos, segmentarlos en categorías y etiquetar las categorías con un término, 4) Generar un número reducido de temas para realizar conexiones temáticas, 5) Anticipar cómo se representarán la descripción y la narrativa de los resultados y 6) Realizar la interpretación o significado de los datos.

Para la presentación de la información se elaboraron líneas de tiempo para cada participante, que ingreso al país sin un trabajo remunerado y actualmente se encuentra participando del mercado de trabajo formal. Proporcionar una descripción detallada de estos casos permitió dar cuenta de sus trayectorias, localizar los elementos que comunes que generan impacto en su bienestar y establecer los distintos tipos trayectorias en los ámbitos laboral y familiar.

Para llevar a cabo la codificación y análisis de los datos obtenidos, los pasos 3 al 6, de la propuesta de Creswell (2003), se realizará el proceso deductivo flexible propuesto por Fletcher (2017), como se describe a continuación.

- Inicia con la elaboración de una lista de códigos provisionales, los cuales pueden sufrir cambios, ser eliminados o complementados con nuevos códigos, a medida que los datos lo justifiquen. Los códigos podrán ser organizativos y teóricos, los primeros son cajones basados en temas en los que se clasifica la información, mientras que los segundos se derivan de la teoría previa, es decir del Enfoque de Capacidades, el enfoque de género, las teorías sobre la migración internacional y los conceptos clave del Realismo Crítico.
- Identificación de las principales demi-regularidades o conclusiones empíricas de la investigación, obtenidas a través de la codificación de las trayectorias.
- Abducción o redescrición teórica, para examinar las condiciones que hacen que las tendencias aparezcan como lo hacen, e interpretarlas a partir de los factores de conversión.
- Retroducción, para investigar los mecanismos y condiciones causales que afectan el bienestar de las mujeres migrantes calificadas mexicanas.

La abducción requiere del razonamiento creativo del investigador para poder discernir relaciones y conexiones que no son evidentes y en la retroducción moverse constantemente entre los niveles de realidad (Parra, 2016; Fletcher, 2017). Como herramienta de apoyo para el proceso de análisis de datos, se utilizará el programa AtlasTi, que permite codificar, anotar y comparar segmentos de información. La implementación de la metodología propuesta permitió:

1. Identificar las motivaciones, decisiones y negociaciones personales y familiares que llevan a las mujeres mexicanas calificadas a migrar a Michigan,
2. Describir cómo se generan los acuerdos en pareja para la distribución de las actividades productivas y reproductivas de las mujeres migrantes calificadas, antes y después de la migración a Michigan,

3. Conocer los recursos y factores de conversión que influyen en los patrones de organización de las actividades reproductivas de las mujeres migrantes mexicanas en Michigan y sus familias,
4. Conocer los recursos y factores de conversión que inhiben o favorecen la inserción laboral (segregación y subocupación) de las mujeres migrantes mexicanas en Michigan,
5. Describir cómo desarrollan y utilizan su agencia las mujeres migrantes mexicanas calificadas para hacer frente a las dificultades familiares y laborales en Michigan y actuar por lo que consideran de valor para su vida,
6. Identificar la relación entre el bienestar de las mujeres migrantes y las transiciones laborales y familiares derivadas de la migración.

De manera general, analizar los recursos y factores de conversión individuales, sociales y ambientales que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan, y cómo desarrollan y usan su agencia para alcanzar su bienestar.

2.4. Descripción de las características de las participantes

Para cumplir con el objetivo de esta investigación se realizaron 9 entrevistas con la primera versión de la guía de entrevista en los meses de septiembre y octubre del año 2021. Posteriormente se realizaron 42 entrevistas con la versión final de la guía, en el periodo comprendido de diciembre del 2021 a marzo del 2022. El tiempo de duración de las entrevistas fue en promedio de una hora y treinta minutos. Para la elección de las participantes se consideraron características como empleabilidad y composición familiar, antes de la migración; en la **Tabla 12** se aprecia la integración final de la muestra por proyecto laboral y criterio de inclusión.

Tabla 12: Composición de la muestra

Proyecto laboral	Entrevistas Piloto		Entrevistas Participantes					
	No. Participantes		No. Participantes		Empleo México		Hijos México	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Propio	2	22%	8	19%	8	27%	2	9%
Pareja	7	78%	34	81%	22	73%	20	91%
Total	9	100%	42	100%	30	71%	22	52%

Fuente: elaboración propia

Como se observa existe correspondencia en el porcentaje de mujeres que llegó por su proyecto propio entre las entrevistadas en fase piloto y el resto de las participantes; en ambos grupos aproximadamente el 20% migraron para insertarse en el mercado laboral, mientras aproximadamente el 80%, lo hizo por el proyecto laboral de su pareja. Antes de migrar 30 de las participantes, el 71%, desarrollaban alguna actividad en el mercado laboral, lo que significa que 22 de ellas renunciaron a su empleo.

En el Anexo 4 se describen algunas características de cada una de las participantes como: la edad que tenía al momento de llegar a Michigan, el estado de la República mexicana donde residían, si tenían o no hijos y el lugar de nacimiento de estos, el área de formación profesional, la ocupación actual y el intervalo de años que llevan residiendo en el estado.

A manera de incidencia, se realizaron 10 entrevistas con participantes que no cumplían todos los criterios de inclusión. En estos casos se siguió el mismo procedimiento de contacto, pero las entrevistas fueron realizadas con los ajustes correspondientes, las respuestas de las participantes permitieron observar cinco condiciones distintas que fueron registradas en el diario de campo y que se enlistan a continuación:

1. Dos participantes llegaron sin pareja y posteriormente dos contrajeron matrimonio con un mexicano que conocieron en el lugar de destino, en estos

- casos se percibe la diferencia entre el uso de la agencia de las mujeres que migran por su propio proyecto laboral sin que medie la condición de pareja,
2. Dos más llegaron como expatriadas por el empleo de su padre, una de ellas regreso a México y posteriormente a Míchigan para concluir sus estudios profesionales y otra de ellas se quedó. Refuerza que los contactos previos con el lugar de destino pueden ser una causa de la elección del destino,
 3. Dos llegaron al país para contraer matrimonio con un estadounidense, en estos casos la incorporación al mercado laboral plantea restricciones ajenas al permiso de trabajo, puesto que se asocian mayormente al dominio del idioma, la revalidación de estudios o la necesidad de capacitarse para la incorporación al mercado laboral. En estos caso la integración al lugar de destino y las dificultades en pareja tienen tintes de diversos que ambos casos concluyeron en la separación de la pareja y en la búsqueda del bienestar mediante los propios logros.
 4. Dos participantes ingresaron con su pareja en situación regular, pero excedieron su tiempo de estancia. En estos casos las participantes se enfrentaron a dificultades similares a las participantes que encuentran impedimentos normativos para su incorporación al mercado laboral,
 5. Por último, dos participantes contaban con un nivel educativo menor al requerido, en estos casos no se observan una mayor apertura para la realización de diversas actividades, en diversos campos.

La información obtenida en estas entrevistas, además de ayudar con el contraste de los resultados que se presentan, será incorporada en análisis y publicaciones futuras para contribuir tanto al campo de estudio de la migración de mujeres mexicanas, como a la comprensión de la diversidad de experiencias que atraviesan las migrantes mexicanas en los procesos de integración en la sociedad de destino y en la diversidad de formas de establecer acuerdos en pareja.

2.4.1. Características de las participantes

Las mujeres 42 migrantes calificadas provienen de 12 diferentes estados de la República mexicana, de las cinco zonas en que se divide el país, el mayor porcentaje de participantes vivía en la zona centro; particularmente en la Ciudad de México y el Estado de México concentran el 43% de participantes. Solo una entrevistada es originaria de la zona sur, pero había migrado previamente a la zona centro. En la **Tabla 13**, que se muestra a la distribución.

Tabla 13: Estado donde radicaban la participantes antes de migrar

NP	Estado	Frecuencia	Porcentaje	Zona del país	%
1.	Ciudad de México	6	14%	Centro 24	57.1%
2.	Estado de México	12	29%		
3.	Guanajuato	2	5%		
4.	Puebla	3	7%		
5.	Querétaro	1	2%		
6.	Aguascalientes	1	2%	Centro-norte 6	14.3%
7.	Jalisco	2	5%		
8.	San Luis Potosí	3	7%		
9.	Sinaloa	1	2%	Norte-occidente 1	2.4%
10.	Chihuahua	3	7%	Norte 11	26.2%
11.	Coahuila	5	12%		
12.	Nuevo León	3	7%		
Total		42	100	42	100

Fuente: elaboración propia.

Cabe mencionar que tanto la migración por el proyecto laboral propio, como por el proyecto de la pareja se asoció con el mercado de la industria automotriz. Como se muestra en la la llegada se concentró en dos condados:

Tabla 14: Condados de residencia de las participantes

NP	Condado	Frecuencia	Porcentaje
1.	Eleotawa	1	2.4%
2.	Macomb	3	7.1%
3.	Wayne	7	16.7%
4.	Oakland	31	73.8%
Total		42	100%

Fuente: elaboración propia

El Condado de Oakland condensa una importante cantidad de centros de I+D de las empresas proveedoras de autopartes y el Condado de Wayne donde se encuentra la ciudad de Detroit, considerada como centro histórico de la industria automotriz, por lo que es conocida como *Motor City*.

De acuerdo con los datos que se presentan en la **Tabla 15** que se encuentra a continuación, el rango de edad de llegada que predomina es el de 26 a 35 años, en este grupo de edad se encuentran el 87.5% de quienes migraron por su proyecto laboral propio.

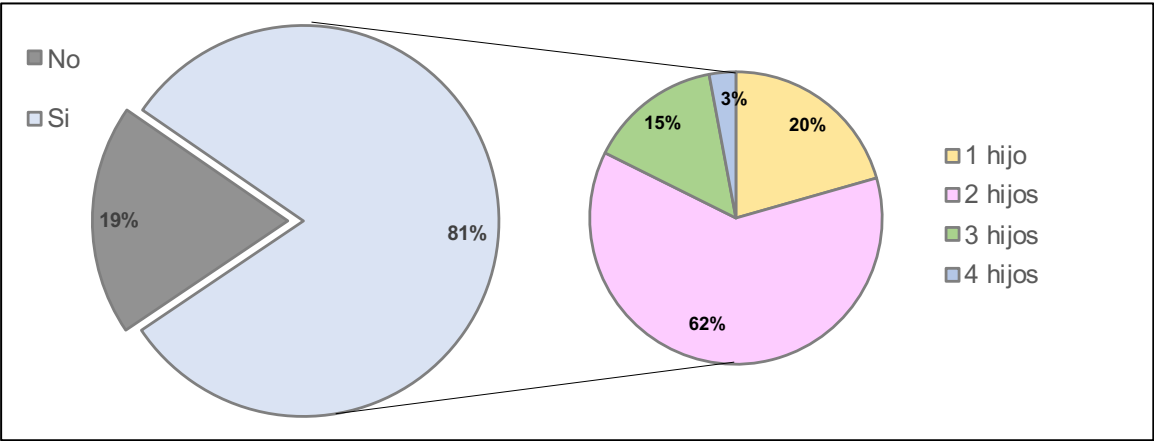
Tabla 15: Edad de llegada

NP	Edad	Participantes		Proyecto propio			Proyecto Pareja				
				Número de hijos			Número de hijos				
		Frec.	%	0	1	2	0	1	2	3	4
1.	20 a 25 años	6	14%			1	1		4		
2.	26 a 30 años	12	29%		2	1	3	1	5		
3.	31 a 35 años	16	38%	2	1	1	1	3	5	2	1
4.	36 a 40 años	3	7%						1	2	
5	Mas de 41 años	5	12%				1		3	1	
	Total	42	100%	2	3	3	6	4	18	5	1

Fuente: elaboración propia

Las participantes que no tenían empleo en México la mayoría tenía hijos y solo el 7% de las participantes no tenía ni empleo ni hijos. Otra forma de representar la composición familiar se encuentra en la **Gráfica 1** que se muestra a continuación.

Gráfica 1: Composición familiar



Fuente: elaboración propia

Algunas participantes migraron con sus hijos nacidos en México, otras mujeres migraron sin hijos y después tuvieron hijos en Míchigan, existen casos donde un hijo(s) nació en México y otro(s) en Míchigan y casos donde los hijos nacieron en un lugar distinto, la distribución se puede observar en la **Tabla 16**.

Tabla 16: Lugar de nacimiento de los hijos

NP	Lugar de nacimiento	Frecuencia	Porcentaje
1.	México	13	31%
2.	Míchigan	13	31%
3.	México / Míchigan	5	12%
4.	Sin hijos	8	19%
5.	Otro	3	7%
Total		42	100

Fuente: elaboración propia

Otro dato asociado a la composición familiar es la presencia de parientes en la ciudad de destino, en este sentido, sólo tres participantes tienen familiares que llegaron antes que ellas al estado de Michigan, 21 tienen familia en algún otro lugar de los Estados Unidos y 18 no tienen familiares ni Michigan ni en otro lugar de los Estados Unidos.

La formación profesional de las participantes se concentra principalmente en tres áreas de conocimiento: las ciencias económicas y empresariales (en licenciaturas como administración de empresas, administración financiera, comercio internacional y aduanas, contador público y financiero, entre otras), en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (en programas como ingeniería mecánica, ingeniería mecatrónica, ingeniería de manufactura, ingeniería logística, ingeniería química e ingeniería en biotecnología) y en ciencias del comportamiento (que incluye programas de licenciaturas en psicología, recursos humanos, educación, educación preescolar, pedagogía psicopedagogía y derecho). La distribución por área de formación se puede apreciar en la **Tabla 17**.

Tabla 17: Área de formación profesional

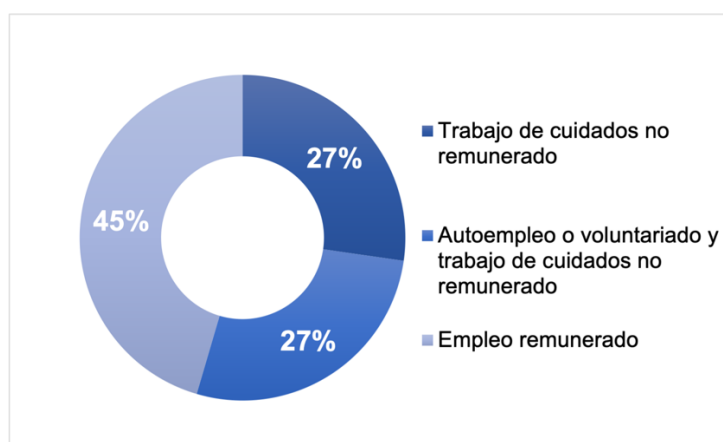
NP	Área de formación	Frecuencia	Porcentaje
1.	Económicas y empresariales	11	26.2%
2.	Tecnología, ingeniería y matemáticas	9	21.4%
3.	Comportamiento	8	19.0%
4.	Salud	5	11.0%
5.	Comunicación	5	11.9%
6.	Sociales	2	4.8%
7.	Otro	2	4.8%
Total		42	100

Fuente: elaboración propia

Al preguntarle a las participantes por su ocupación actual, el 45% respondió que trabajaba, o sea que tenía un empleo remunerado, lo que indica que el 26% se

insertó al mercado laboral posteriormente, puesto que solo el 19% de las participantes había llegado para ocupar un puesto de trabajo, como se mostró en la **Tabla 12**, aun cuando estas participantes realizan trabajo de cuidados no remunerado, ninguna de ellas lo enlista como ocupación. El 55% restante de las participantes respondió que se dedicaba al trabajo de cuidados no remunerado, en este grupo el 27% de las entrevistadas refirió que además del hogar desarrolla actividades de autoempleo que generan un ingreso económico o colabora como voluntaria en alguna asociación, esta distribución se muestra en la **Gráfica 2**.

Gráfica 2: Ocupación actual



Fuente: elaboración propia

En la categoría “trabajo de cuidados no remunerado” se agrupan las diversas respuestas de las participantes ante la pregunta ocupación actual, las respuestas recurrentes son: ama de casa, mama, dedicarse al hogar, dedicarse a la casa, ser ejecutiva del hogar, o bien estar en casa.

2.4.2. Preparación de los datos para el análisis

De acuerdo con el procedimiento propuesto para el análisis de los datos cualitativos, señalado por Creswell (2003), se han organizado y preparado los datos obtenidos en el trabajo de campo. Mediante la transcripción de las entrevistas se ha reflexionado sobre los significados globales en cada categoría de análisis y se han

encontrado demi-regularidades y mecanismos causales que permiten avanzar en la consecución de los objetivos de esta investigación.

Para identificar lo que las participantes experimentaron y los eventos que observaron, se ha realizado la codificación con la transcripción de las entrevistas con ayuda del programa AtlasTi. De manera inicial se establecieron 11 categorías de análisis, 52 subgrupos y 127 códigos teóricos se encuentran estrechamente relacionados con el Enfoque de Capacidades,

Dependiendo de la categoría y del punto de inflexión a analizar en cada trayectoria, en diversos códigos teóricos se asignó una palabra para hacer referencia al lugar de origen y otra para el lugar de destino, en el caso particular de la categoría funcionamientos solo se tendrán en cuenta aquellos que se consideren importantes para el logro del bienestar en la ciudad de destino.

Síntesis del capítulo

En este capítulo se encuentra desplegada la estrategia migratoria, en principio se encuentra la postura epistemológica que guio esta investigación introduciendo al lector al Realismo Crítico, los dominios ontológicos, las características del diseño de investigación realista crítica y la visión desde la epistemología feminista. Posteriormente se aborda el estudio de las trayectorias de vida y se definen los aspectos a explorar en las trayectorias laborales, familiares y de migración de las mujeres calificadas que migraron a Michigan en pareja. El capítulo concluye con la descripción de las características de la muestra.

CAPÍTULO 3. MICHIGAN Y LAS ESTRUCTURAS QUE FACILITAN O INHIBEN LAS DIVERSAS TRAYECTORIAS

Introducción

Este tercer capítulo es propuesto a partir de la necesidad de contar con una descripción detallada del entorno donde se lleva a cabo el presente estudio permitiendo el análisis de los recursos y factores de conversión individuales, sociales y ambientales, que permiten o restringen las oportunidades que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan.

En la primera sección se describe al estado de Michigan, Estados Unidos, en cuanto a ubicación geográfica, división política, perfil demográfico y algunos datos relacionados con la educación y empleabilidad, está elaborado con los datos más recientes que proporciona la Oficina del Censo de los Estados Unidos (*United States Census Bureau*). Aun cuando Michigan es un estado no reconocido como un lugar tradicional de migración mexicana, la Región de los Grandes Lagos es uno de los cinco principales destinos además existen registros de la llegada masiva de personas de origen mexicano desde el año 1920.

En este sentido, en la segunda sección se abordan los antecedentes de la migración de personas mexicanas y el crecimiento sostenido del número de personas que han inmigrado a Estados Unidos con una visa de trabajo y sus principales actividades. En esta sección también se hace referencia a las políticas de empleabilidad para los trabajadores inmigrantes y las perspectivas de empleo, como parte de los factores de conversión social.

El Enfoque de Capacidades presta atención tanto a los recursos necesarios para alcanzar funcionamientos como al contexto social, por lo que en la tercera sección se analizan los recursos y factores de conversión que restringen las oportunidades que tienen las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan, haciendo referencia al costo de la vida y las condiciones climáticas. Posteriormente se presentan aquellos que brindan oportunidades, como los grupos sociales, las redes

digitales y las instituciones gubernamentales, que les permiten alcanzar funcionamientos valiosos para su vida. Estos temas en su conjunto permitirán abordar la migración de las mujeres mexicanas calificadas en Míchigan como un hecho social complejo.

3.1. El estado de los Grandes Lagos

El 26 de enero de 1837 Míchigan se convirtió en el vigésimo sexto estado de los Estados Unidos²⁹. El nombre se deriva de *michi-gama*, una palabra *Ojibwa* (Chippewa) que significa “gran lago”. Es conocido como *Wolverine State* por el sobrenombre que los nativos de Ohio dieron a los nativos de Míchigan o *Michigander's*, para reconocer su bravura al compararlos con los wolverines que son un cruce entre zorrillo y oso, que se distingue por su fuerza, astucia, valentía y voracidad³⁰. En la actualidad, el nombre y la imagen del animal son usados como símbolo del estado, de algunas de sus instituciones y equipos deportivos (Morán, 2016).

3.1.1. Ubicación geográfica y división política

Míchigan es el décimo estado más grande de los Estados Unidos, cuenta con una superficie de 250,493 km², semejante a la del estado de Chihuahua en México. Se localiza en la Región Oeste Medio o *Midwest*. Al sur limita con los estados de Ohio e Indiana, al oeste con el Illinois y Wisconsin. Los lagos Superior, Hurón, St. Clair y Erie, le separan de Canadá, con quien a su vez se encuentra comunicado mediante el puente colgante internacional *Ambassador* o *Ambassador Bridge*, que con sus 2.2 kilómetros conecta a la ciudad de Detroit, Míchigan con la ciudad de Windsor, provincia canadiense de Ontario³¹.

²⁹ Michigan's Legislature. "A brief history of Michigan" disponible en:

<https://www.legislature.mi.gov/documents/publications/manual/2001-2002/2001-mm-0003-0026-History.pdf>

³⁰ El *Wolverine*, también conocido como Glotón u Osos zorrillo (porque parecen un cruce entre un zorrino y un oso) es un animal de clima frío que se distingue por su fuerza, astucia, valentía y voracidad. Información disponible en <https://www.britannica.com/animal/wolverine>

³¹ Información disponible en <https://www.ambassadorbridge.com>

También se le ha denominado el Estado de los Grandes Lagos, por estar rodeado de cuatro de ellos. Al este se encuentran los lagos Huron y Erie; al oeste el lago Michigan que divide al estado en dos áreas: la parte norte o Península Superior también conocida como UP, por sus siglas en inglés, y la parte sur o Península Inferior también conocida como LP, por sus siglas en inglés o “manopla” por su forma de guante; ambas penínsulas se conectan por un único puente de ocho kilómetros de longitud que se encuentra en el Estrecho de Mackinac; al norte de la Península Superior se encuentra el lago Superior (Cancela, 2016). En la **Ilustración 1**, se puede apreciar la ubicación geográfica de Míchigan y los lagos que rodean al estado.

Ilustración 1: Ubicación geográfica



Fuente: elaboración propia con datos de Porto (2020)

La Península Superior es la más pequeña de las dos y está poco habitada. El 90 por ciento es bosque, lo que la hace uno de los principales destinos para observar los colores del otoño, tiene 150 cascadas y en algunas temporadas es posible observar el fenómeno natural conocido como Auroras Boreales o *Northern Lights* (Uptravel.com, s/f).

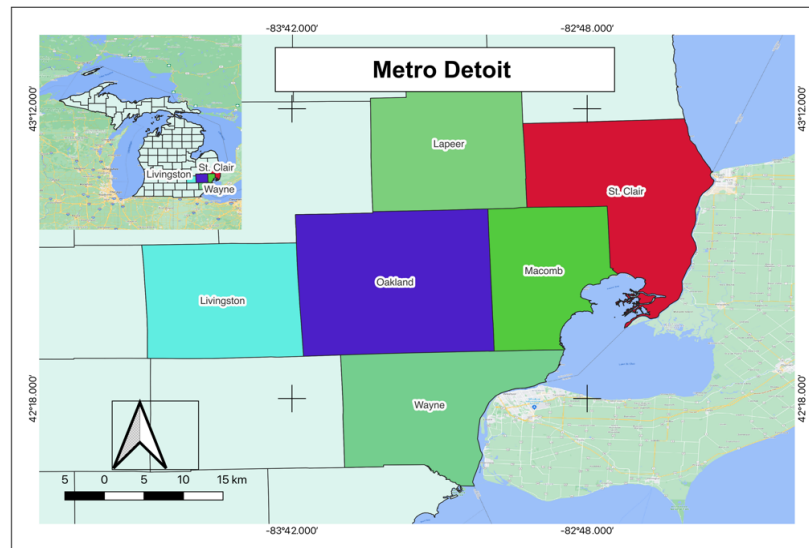
Debido a la abundancia de los recursos acuíferos y la riqueza natural de sus suelos, el sistema agrícola y alimentario es uno de los principales contribuyentes a la

economía del estado; Michigan es el segundo estado con más diversidad agrícola de Estados Unidos, en él se cultivan cerca de 200 productos. Es el primer productor de frijoles secos, moras azules o *blueberries* y cerezas; además es el tercer productor de manzana en el país (Santos, 2017).

En la investigación de Santos (2017), con mexicanos productores de *Blueberry* en Michigan, describe la relación de los productores con sus familias nucleares y extensas. Observó la división del trabajo en el hogar y como soporte a la actividad agrícola, y tópicos como la construcción de las fincas y el apoyo a otros integrantes del grupo familiar. Entre sus hallazgos, refieren que la asimilación del conocimiento no se relaciona únicamente con el idioma inglés, sino con la formación escolar y los antecedentes laborales. Relaciona la llegada de los latinos a las granjas con la edad de los estadounidenses que están por retirarse y con sus hijos que no están interesados en reemplazarlos.

Respecto a la división política Michigan se encuentra fraccionado en 83 condados que a su vez están divididos en municipalidades o *townships*. La capital es la ciudad de Lansing y el área metropolitana más importante es Metro-Detroit que está integrada por los condados de Wayne, Oakland, Macomb, Livingston, St. Clair y Lapeer. Además de Detroit, otras ciudades importantes son Warren, Dearborn, Livonia, Troy, Farmington Hills, Southfield, Taylor, Pontiac y Novi. Su ubicación dentro del estado se observa en la **Ilustración 2**.

Ilustración 2: Ciudades que integran Metro - Detroit



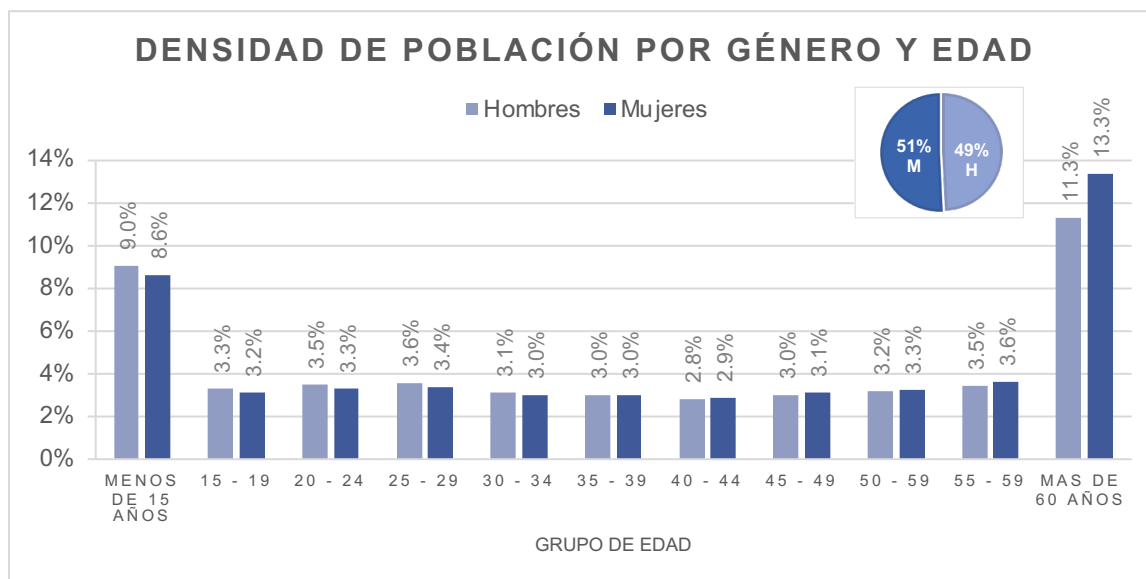
Fuente: elaboración propia con datos de The Demographic Statistical Atlas of the United States (n.d.)

El área metropolitana de Detroit es la segunda más grande del Medio Oeste, después del área metropolitana de Chicago. Metro-Detroit se ha transformado en una ciudad científico-tecnológica, donde se desarrollan diversas actividades de investigación para las firmas automotrices más importantes de Estados Unidos, Japón y Corea, y de las diversas corporaciones de autopartes, convirtiéndola “en el corazón de la innovación de la industria automotriz” (Hannigan et al., 2015: 620).

3.1.2. Perfil demográfico

De acuerdo con los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos, en el año 2019 la población del estado de Michigan estaba integrada por 9,986,857 habitantes, 1.03% más con relación al año 2010. El 50.7% de la población eran mujeres y el 49.3% eran hombres. La edad promedio de la población fue de 39.8 años, el de las mujeres de 41.2 años y el de los hombres de 38.4 años. La cantidad de habitantes por grupo de edad se muestra en la **Gráfica 3** que se encuentra a continuación.

Gráfica 3: Densidad de población por género y edad



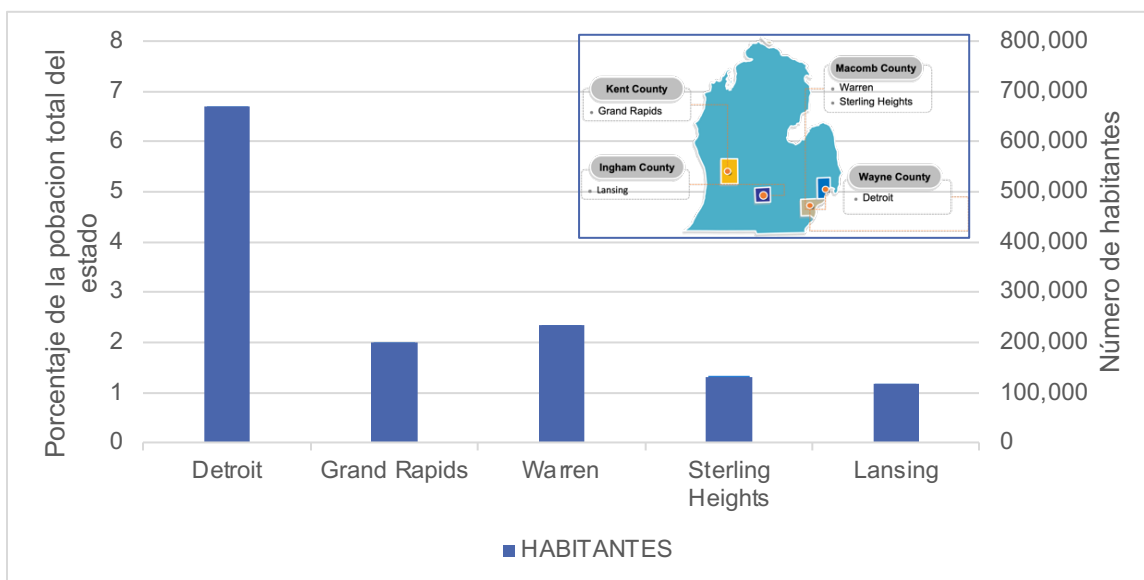
Fuente: Elaboración propia con los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2019).

Como se puede apreciar en la distribución, los habitantes que se encuentran en los grupos de edad que van de los 15 a los 59 años, que es una edad donde se puede ser económicamente productivo, concentran el 80% de la población. Se espera que en el año 2025 los mayores de 65 años superen en números a los jóvenes menores de 18 años, diez años antes que la tendencia nacional³² (Lainter, 2018).

Las cinco ciudades más pobladas en Míchigan son: 1) Detroit, en el condado de Wayne con 670,052 habitantes que representan el 6.7% de la población total, seguida por 2) Warren, en el condado de Macomb, con 234,602 habitantes, que significan el 2.3%; seguida por 3) Grand Rapids en el condado de Kent, con 201,004 habitantes, que suponen 2.0% de la población; 4) Sterling Heights del condado de Macomb, con 132,429, el 1.3%, y 5) Lansing, del condado de Ingham con 116,677 habitantes, es decir el 1.1%. En la **Gráfica 4** se puede visualizar la diferencia de población por ciudad y la referencia a su ubicación en el estado.

³² El informe de 2021 del *Senior Living in Michigan* sobre los mejores y peores lugares para vivir para las personas mayores, clasificó a Míchigan en el puesto 31 de los 50 estados, por la falta de disponibilidad de viviendas multifamiliares, el limitado transporte público local, la congestión del tráfico y el alto costo alimentario.

Gráfica 4: Las cinco ciudades más pobladas de Míchigan



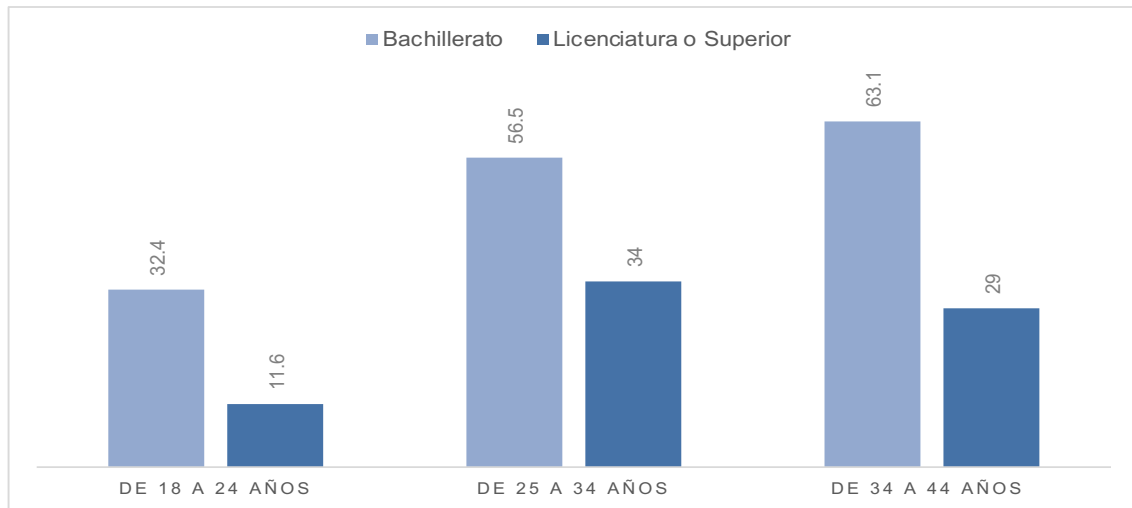
Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2019).

De acuerdo con la revista *New American Economy* (2019), en Míchigan hay más de 678,000 inmigrantes, que representan el 7% del total de la población, concentrados principalmente en Metro Detroit, con 450,000 habitantes, seguida por Grand Rapids con 75,500 e Ingham (donde se encuentra la ciudad de Lansing) con 28.700 habitantes. De los 9,986,857 habitantes de Míchigan el 79.21% se define como blanco, el 14% como afroamericanos o afrodescendientes, el 5.2% como hispanos, el 3.36% asiáticos, el 0.73% indios americanos y nativos de Alaska, y el 0.04% son nativos de Hawái y otras islas del pacifico. A pesar de la diversidad de culturas predomina el uso del idioma inglés en el 90% de la población, tan solo sólo el 2.9% habla el idioma español, aun cuando es el idioma más estudiado en Estados Unidos.

3.1.3. Educación y empleabilidad

Respecto al máximo nivel educativo alcanzado por las personas de 18 a 65 años en Míchigan, en la **Gráfica 5** se puede observar qué porcentaje de la población concluyó únicamente el Bachillerato o *High School*, y qué porcentaje de los habitantes posee licenciatura o un grado académico superior.

Gráfica 5: Porcentaje de nivel de estudios de los habitantes mayores de 18 años



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2019).

Como se observa la población que sólo concluye el nivel medio-superior o bachillerato supera de manera importante a la que concluye los estudios superiores. De acuerdo con el reporte de *New American Economy* (2019), los inmigrantes tienen mayor probabilidad de tener un título universitario que los nacidos en Estados Unidos. La diferencia en el logro educativo por lugar de nacimiento de la fuerza laboral se muestra en la **Tabla 18**

Tabla 18: Logro educativo de los mayores de 25 años, por lugar de nacimiento

NP	Logro educativo de la fuerza laboral ³³	Michigan		Estados Unidos	
		Nació en el Extranjero	Nació en Estados Unidos	Nació en el Extranjero	Nació en Estados Unidos
1.	Menos de la escuela preparatoria	19,0%	7,7%	26.3%	8.2%
2.	Preparatoria o alguna universidad	37,1%	63,4%	41.0%	58.6%

³³ La fuerza laboral está compuesta por personas empleadas (en trabajos de medio tiempo, tiempo completo, temporal) y desempleadas que han buscado trabajo en las últimas cuatro semanas y están disponibles para trabajar de inmediato. Las personas que no están empleadas ni desempleadas no forman parte de la fuerza laboral, igual que las personas que les gustaría trabajar, pero han dejado de buscar trabajo (Hoevelmann, 2020).

NP	Logro educativo de la fuerza laboral ³⁴	Míchigan		Estados Unidos	
		Nació en el Extranjero	Nació en Estados Unidos	Nació en el Extranjero	Nació en Estados Unidos
3.	Grado	21,2%	17,9%	18.5%	20.8%
4.	Posgrado	22,7%	11,1%	14.2%	12.5%
	Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia con los datos de *New American Economy* (2020).

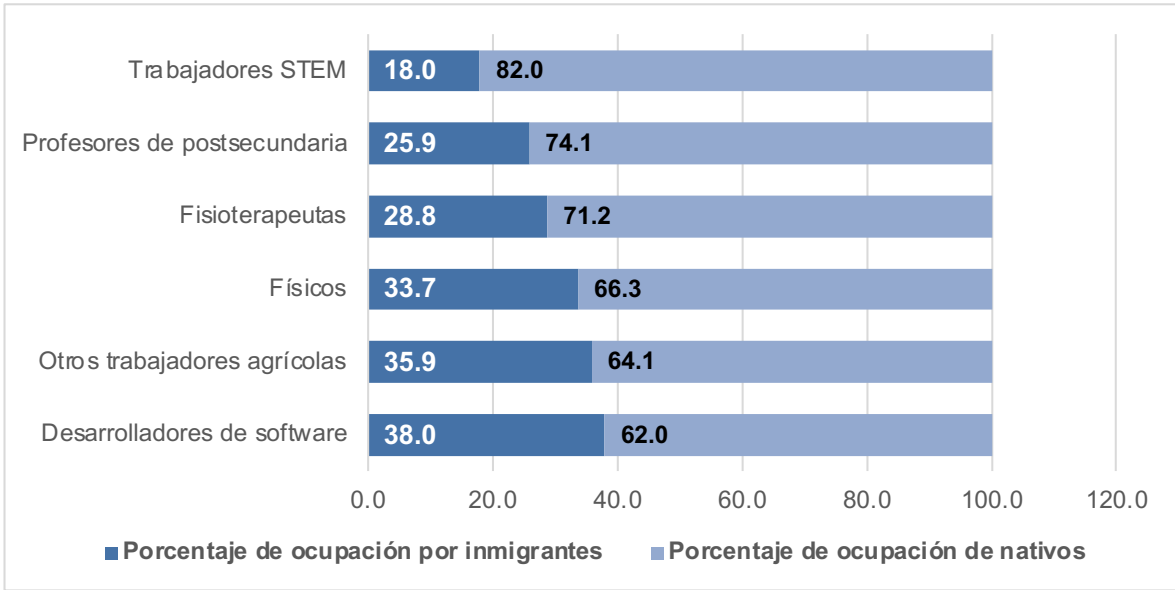
En Míchigan el 22,7% de las personas nacidas en el extranjero que se encuentran en la fuerza laboral cuenta con posgrado, en comparación con el 14.2% de los nacidos en el extranjero que se encuentran en el país; y el 21.2% ha obtenido algún grado académico, en comparación con el 18.5% de los nacidos en el extranjero. La mayoría de las personas que integran la fuerza laboral en Estados Unidos se sitúa en la parte media del sistema educativo al tener estudios de preparatoria o algunos estudios universitarios; en comparación con las personas nacidas en el extranjero que tienden a estar en cualquiera de los extremos educativos, donde es más probable que tengan un nivel educativo menor al de la escuela preparatoria o bachillerato, pero también lo es que tengan un título de posgrado.

Respecto a la ocupación laboral de los residentes de Míchigan, los datos de la Oficina del Censo refieren que de las 4,568.638 personas dentro de la fuerza laboral en el año 2019, solo el 2.20% eran desempleados, en tanto que el 43.54% tenía un empleo formal. Las principales actividades laborales en que se inserta la población son administración, negocios, ciencias y artes con 38%; seguido de ventas y ocupaciones de oficina con un 20%, producción y transporte de materiales 17%, servicios 17% y el 8% restante en actividades relacionadas con los recursos naturales, construcción y mantenimiento.

³⁴ La fuerza laboral está compuesta por personas empleadas (en trabajos de medio tiempo, tiempo completo, temporal) y desempleadas que han buscado trabajo en las últimas cuatro semanas y están disponibles para trabajar de inmediato. Las personas que no están empleadas ni desempleadas no forman parte de la fuerza laboral, igual que las personas que les gustaría trabajar, pero han dejado de buscar trabajo (Hoevelmann, 2020).

Las personas nacidas en el extranjero se insertan mayormente en actividades relacionadas con: desarrollo de software, trabajo agrícola, actividades médicas como fisioterapia, docencia y trabajadores relacionados con ciencia y tecnología, como muestra a continuación la **Gráfica 6**.

Gráfica 6: Porcentaje de ocupación de los trabajadores nacidos en el extranjero



Fuente: elaboración propia con base en los datos de New American Economy (2019).

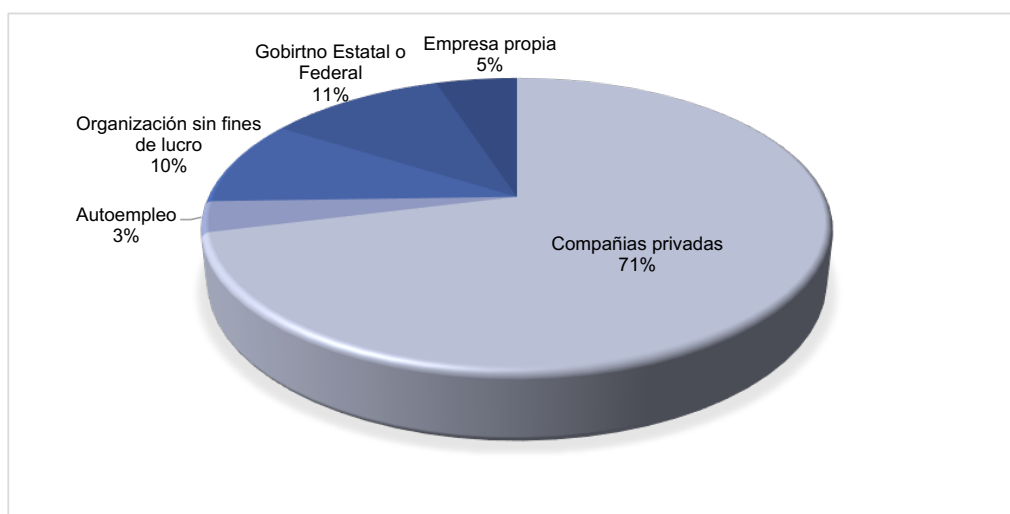
Actividades como administración, producción, transporte, negocios y ventas, se encuentran estrechamente relacionadas con las cadenas de suministro en el sentido que “tienen por función la obtención y transformación de materiales en productos intermedios, productos terminados y su distribución” (Noroña & Gómez, 2018: 124).

En 2019 los mayores porcentajes de trabajadores inmigrantes se encontraban en los siguientes grupos: arquitectura e ingeniería 19%; agricultura, pesca y silvicultura 19%; informática y matemáticas 16%; ciencias sociales y de la salud (*Life, Physical, and Social Science*) 14% y los profesionales y técnicos de la salud 10% (American Immigration Council, 2020). En el periodo de 2003 a 2017 en el estado de Michigan

se emplearon 3000 mexicanos, con estudios de licenciatura o posgrado en las áreas de STEM, representando el 12% de los inmigrantes extranjeros (Crossa & Delgado-Wise, 2020).

La población que participa del trabajo asalariado puede auto emplearse, poseer su propia empresa, o prestar sus servicios ya para organizaciones sin fines de lucro, para el Gobierno estatal o federal o bien para una compañía privada. La **Gráfica 7** muestra el porcentaje de trabajadores insertos en cada rubro.

Gráfica 7: Principales empleadores en Michigan



Fuente: Elaboración propia con los datos de la Oficina del Censo de los Estados Unidos (2019).

las compañías privadas concentran la mayor cantidad de trabajadores, en algunos casos estas compañías pueden ofrecer visas temporales de trabajo para contratar a las personas nacidas en el extranjero.

Los ingresos promedio obtenidos en el desarrollo de estas actividades ascienden a los \$59,548 dólares en el año 2019. La diferencia del ingreso por sexo es de \$11,675 dólares. El ingreso femenino se encuentra en \$41,474 dólares al año, mientras el ingreso masculino promedia \$53.150 dólares anuales. Respecto a los servicios de salud el 91.6% de las personas que integran la fuerza laboral, poseen seguro médico. Además, el 86.4% de la población hispana o latina posee un seguro de

salud. Esta información cobra relevancia, cuando se aborda el costo de la vida en Michigan.

3.1.4. Condiciones económicas y la emergencia por SARS-Cov-2

Desde el año 2000 y hasta 2006 la economía de Michigan subía en porcentajes moderados arriba del 1%, a partir de este año y hasta 2009 llegó a cifras negativas de -9%, derivado de la recesión económica ocurrida entre los años 2007 y 2012, que ralentizó la economía del estado. A partir de año 2010 comenzó a mejorar su economía hasta el año 2020, donde se aprecia una disminución significativa de -4.6%, dado que Michigan (al igual que el resto del mundo) enfrentó nuevamente una crisis económica, debido a la pandemia por SARS-Cov-2 (U.S. Bureau of Economic Analysis, 2021).

En el tercer trimestre del año 2021 el PIB aumentó 2,3%, después de haber aumentado 6,7% en el segundo trimestre, esta desaceleración fue liderada por una baja en el gasto de los consumidores y el resurgimiento de los casos de COVID-19 que dio lugar a nuevas restricciones y retrasos en la reapertura de establecimientos (U.S. Bureau of Economic Analysis, 2021). Como se puede apreciar en la **Tabla 19**.

Tabla 19: Evolución del PIB anual y PIB Per cápita en Michigan

Año	PIB anual	Var. PIB (%)	PIB Per Capita	Var. anual PIB Per Capita
2020	515.120 M\$	-4,6%	51.685 \$	-4,8%
2019	531.435 M\$	-0,1%	53.224 \$	7,7%
2018	520.803 M\$	2,2%	52.147 \$	-0,8%
2017	501.752 M\$	1,2%	50.292 \$	0,1%
2016	490.264 M\$	1,9%	49.252 \$	3,3%
2015	474.983 M\$	1,4%	47.812 \$	25,9%
2014	451.773 M\$	1,5%	45.486 \$	3,1%
2013	437.274 M\$	1,6%	44.103 \$	-0,1%
2012	422.691 M\$	1,6%	42.703 \$	13,0%

Año	PIB anual	Var. PIB (%)	PIB Per Capita	Var. anual PIB Per Capita
2011	404.555 M\$	2,5%	40.934 \$	-1,3%
2010	390.043 M\$	5,1%	39.488 \$	11,6%
2009	368.734 M\$	-8,1%	37.240 \$	0,1%
2008	390.421 M\$	-5,1%	39.251 \$	-10,7%
2007	409.615 M\$	-1,3%	40.956 \$	-6,3%
2006	401.869 M\$	-1,7%	40.042 \$	-0,4%
2005	400.269 M\$	1,3%	39.823 \$	3,8%
2004	385.621 M\$	-0,4%	38.350 \$	-6,4%
2003	374.174 M\$	2,0%	37.264 \$	-14,2%
2002	363.661 M\$	2,9%	36.309 \$	-1,8%
2001	349.886 M\$	-2,8%	35.020 \$	2,1%
2000	352.152 M\$	1,4%	35.383 \$	19,5%

Fuente: Expansión (2020).

En el año 2021 Míchigan retomó su crecimiento normal gracias a la reapertura económica del país y al avance en el proceso de vacunación (Newman, 2022). El PIB per cápita de Míchigan permite reafirmar que tuvo un crecimiento en sus condiciones económicas en 2015, es notoria la ausencia de crecimiento en el año 2020 (Expansión, 2020).

3.2. La población mexicana en Míchigan

La Durante la década de 1920 ocurrió la llegada masiva de mexicanos que se dirigían a la Región de los Grandes Lagos, principalmente a Illinois y en el año 2000 esta región, que comprende a los estados de Illinois, Wisconsin, Minnesota, Indiana y Míchigan, concentró el 8.5% de la población inmigrante mexicana en Estados Unidos (Durand & Massey, 2003; CONAPO, 2010).

Los mexicanos de Texas, los texanos, fueron los primeros hispanos en llegar a Míchigan. En su mayoría eran reclutados en San Antonio para trabajar de manera temporal en las granjas. Arribaron al estado en 1915 para trabajar en los campos

de betabel, también conocido como remolacha, para la extracción de azúcar. Otros mexicanos llegaron a Michigan en tren, las vías férreas conectaban el centro de México con las ciudades fronterizas de Texas y después con Kansas, facilitó su llegada (Morán, 2016).

Alanís (2020), rescata la historia de doña Severa, quien al quedar viuda en la época de la Revolución emigró de León, Guanajuato a Kansas City y después a Detroit, Michigan donde su hijo y algunos de sus yernos trabajaron en la compañía Ford. En su estudio denota que, si bien a principios del siglo los mexicanos iban preferentemente a zonas rurales, con el ingreso de los Estados Unidos a la Primera Guerra Mundial, fue requerida la mano de obra para trabajar en industrias y fábricas, así, muchos de los migrantes se dirigieron a lugares como Chicago, Detroit y Denver, entre otros.

Para mediados de la década de 1920, las colonias de mexicanos se habían expandido en Michigan y dominaban los campos de betabel, en ese mismo año fue inaugurado el Consulado de Carrera de México en Detroit (González, 2021). Al finalizar la Primera Guerra Mundial el desarrollo de la industria automotriz aumentó el número de mexicanos que se asentaron en Detroit, Flint y Pontiac; trabajando en este sector algunos de ellos como estudiantes. La ciudad de Detroit se consolidó como el pequeño México en virtud de la densidad de la colonia mexicana dando paso a la creación del Mexican Town.

Michigan no había sido el primer destino del proyecto migratorio de los mexicanos, los avecindados emigraron de México a Chicago y de ahí brincaron al suroeste de Michigan como trabajadores temporales (Santos, 2017). A la fecha se siguen empleando de forma cíclica en los tiempos que lo requiere la cosecha.

Para el año 2000, la población de origen latino que vivía en los Estados Unidos aumentó un 57.9% con relación al año 1990. En ese mismo periodo los mexicanos aumentaron un 52.9% al pasar de 13.5 millones a 20.6 millones y por primera vez apareció el término latino dentro del cuestionario del Censo, condición que para Guzmán (2001), pudo haber influenciado el aumento de dicho porcentaje.

En el año 2014, el perfil demográfico de los hispanos en Míchigan sumaba a 477,000 (5% de su población) de los cuales 73% eran de origen mexicano, con una edad media de 24 años y un promedio de ingresos personales anuales por \$20,000 dólares. El 44% estaban casados y 56% tenían vivienda propia y únicamente 16% carecían de seguro de salud (Pew Research Center, 2014).

Para el 2018, el número de inmigrantes en Míchigan ascendió a 695.217, de los cuales 324,461 eran mujeres, 319,389 hombres y 51,369 niños. Los principales países de origen fueron: México con el 13%, India con el 11%, Irak con 10%, China con 5% y Canadá con 5%. Más de la mitad de los inmigrantes se habían naturalizado, el 54%, y el 17% eran elegibles para convertirse en ciudadanos estadounidenses naturalizados (American Immigration Council, 2020).

En el año 2019 en Míchigan se concentraba una población de casi 350 mil personas de origen mexicano, el estado era el tercer socio comercial de México (después de Texas y California) y el segundo mercado para sus exportaciones (SRE, 2019).

3.2.1. Actividades económicas y vínculos comerciales con México

En cuanto a actividad económica se refiere, el estado de Míchigan ocupa el segundo lugar en producción de acero a nivel nacional, predomina la fabricación de bienes manufacturados (Santos, 2017). Ford, una de las principales empresas del ramo automotriz, nació en 1904 en Detroit, ciudad que fue centro de la industria del ramo durante el periodo de las grandes guerras, por la alta demanda de vehículos militares.

Hasta hace unos años, estadísticamente se consideraba que uno de cada 10 habitantes en el estado estaba relacionado directa o indirectamente con el sector automotriz por ser sede de los 3 principales fabricantes de automóviles del país, General Motors, Ford y el grupo Chrysler:

Los historiadores de Míchigan consideran que Charles B. King y Henry Ford determinaron el destino de Detroit cuando el primero, en 1896, manejó por las calles de la ciudad un carruaje sin caballos y cuando el segundo introdujo su propia

versión de transporte mecánico. Con ello inició el desarrollo y reconocimiento de Detroit como la capital mundial de los automotores (Morán, 2016: 64).

La primera fábrica de Ford se estableció en 1925, seguida por General Motors GM en 1935 y Chrysler en 1938; paralelamente estas empresas instalaron plantas de fabricación de autopartes como Visteon, Delphi y Mopar respectivamente. Veinte años después de la entrada en vigor del TLCAN, “se produjeron en México un poco más de tres millones de automotores; los empleos ascienden a más de 65 mil en armadoras y 530 mil en fábricas de autopartes, es decir, casi 600 mil empleos directos” con un salario diez veces menor que en USA (Castellanos, 2016: 131).

En 2014 el Estado de México, México, tenía un número importante de unidades económicas automotrices, el 10% del total nacional, que generaba el 9.8% del valor agregado, empleando el 6.2% de la población nacional. En el caso de la Ciudad de México se destaca la presencia de las oficinas de los grandes corporativos del sector (Carbajal et al., 2016: 26-27). El crecimiento de la manufactura en el Estado de México se explica por los sectores de sustancias químicas, productos derivados del petróleo y del carbón, hule y de plástico, y productos metálicos, maquinaria y equipo (Rendón-Rojas & Mejía-Reyes, 2015).

De acuerdo con el Informe presentado en 2019 por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, Detroit, Míchigan, ha sido el centro histórico de la industria automotriz. Además de las armadoras existen numerosos centros de investigación y docenas de importantes proveedores que son parte de su cadena de suministro (OMPI, 2019). En contra parte en el año 2014 México se ubicó año como el séptimo productor de vehículos a nivel internacional y el primer lugar en América Latina, superando a Brasil por más de 200 mil unidades (Noroña & Gómez, 2018).

De acuerdo con Noroña y Gómez (2018), la cadena de suministro de la industria automotriz consta de tres partes:

1. El suministro, donde se consiguen las materias primas para la fabricación.
En este caso se desarrollan actividades encaminadas al diseño de los

vehículos y la producción de las más de 15 mil partes que componen un automóvil,

2. La fabricación que convierte las materias primas en productos terminados, que incluye los diversos procedimientos para el ensamblaje final donde participan proveedores directos y proveedores que requieren tercerizar sus actividades,
3. La distribución, donde se asegura el almacén, traslado y comercio para que los productos finales lleguen al consumidor, por lo que se necesita de personas que atiendan los servicios de administración y finanzas, así como servicios publicitarios, de distribución, etc., para que un vehículo llegue a su destinatario.

El destinatario final eventualmente va a requerir otros servicios de esta cadena asociados al mercado de refacciones que incluye las partes o piezas destinadas a la reparación.

En Michigan, existen 46 centros de I+D de las 50 empresas proveedoras de autopartes más grandes a nivel internacional. Dos de las 20 empresas con mayor gasto en I+D a nivel mundial son Ford Motor Company y General Motors, empresas con una alta movilidad de trabajadores. De los 1,200 centros de innovación y diseño I+D de la industria automotriz que existen en Estados Unidos, 620 se encuentran en el estado de Michigan. Nueve de las 10 firmas más importantes de la industria tienen sus centros tecnológicos en Metro Detroit y en el Condado de Washtenaw (Crossa & Delgado-Wise, 2020).

El resurgimiento de Detroit como ciudad científica y tecnológica ha tenido un notable crecimiento incrementando la participación de ingenieros extranjeros (Delgado-Wise et al., 2021). En la **Tabla 20**, que se encuentra a continuación se enlistan los centros I+D de Michigan, así como su ubicación.

Tabla 20: Centros I+D ubicados en el estado de Michigan

NP	Centro I+D	Firma	Ciudad	Condado
1.	Centro científico-tecnológico de General Motors	General Motos	Warren	Macomb
2.	Centro científico-tecnológico de Chrysler	Stellantis, antes FCA	Auburn Hills	Oakland
3.	Instalaciones de innovación y desarrollo de Ford	Ford	Dearborn	Wayne
4.	Toyota Research Institute	Toyota	Ann Arbor	Washtenaw
5.	Nissan Technical Center	Nissan	Farmington Hills	Oakland
6.	Honda R&D Americas	Honda	Southfield	Oakland
7.	Hyundai America Technical Center	Hyundai	Superior	Washtenaw
8.	Centro de Ingeniería, Investigación y Desarrollo Automotriz de Tanques del Ejército de los EUA	TARDEC, por sus siglas en inglés	Warren	Macomb
9.	Laboratorio Nacional de Emisiones para la Industria Automotriz de la Agencia de Protección Ambiental	NVFEL- EPA, por sus siglas en inglés	Ann Arbor	Washtenaw

Fuente: elaboración propia con datos de Crossa y Delgado-Wise (2020).

La ubicación geográfica de las de las empresas automotrices en el sureste de Michigan la han convertido en el epicentro de las actividades para innovación automotriz; el florecimiento de esta industria en diversas entidades federativas de México y las condiciones políticas y laborales actuales han aumentado la movilidad de sus trabajadores calificados al estado de Michigan.

Cabe mencionar que en 17 estados de la República Mexicana se encuentran 24 complejos productivos que realizan actividades que van del ensamble y blindaje, hasta la fundición y el estampado de vehículos y motores, para empresas como General Motors, Ford, Fiat Chrysler, Volkswagen, Toyota, Nissan, Honda, BMW, Volvo y Mercedes-Benz. Así como las empresas que proveen diversos insumos para las autopartes (Escobedo & Souza, 2018). El crecimiento de la industria se ha

dado principalmente en cuatro regiones que se encuentran descritas en la **Tabla 21** que se encuentra a continuación.

Tabla 21: Regiones de México con presencia de Industria Automotriz

NP	Región	Observaciones
1.	Centro	Formada por Puebla, donde se encuentra la planta de Volkswagen, considerada la segunda más importante del mundo, Morelos con la presencia de Nissan en la ciudad de Cuernavaca, Ciudad de México y Estado de México. En estas últimas dos entidades se encuentran las primeras armadoras que se establecieron en México: Chrysler, Ford y General Motors, además de Nissan.
2.	Norte	Compuesta por Baja California, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, Sonora y Tamaulipas. Estas entidades se caracterizan por haber recibido un importante número de empresas de autopartes, que siguieron a las armadoras.
3.	Centro-Norte	Integrada por San Luis Potosí, con General Motors, Querétaro donde se localizan sesenta proveedores de partes de primer nivel y más de doscientas de segundo y tercero; y Guanajuato, con empresas como General Motors y Volkswagen, en Silao, Mazda en Salamanca y Honda en Celaya.
4.	Occidente	Incluye Jalisco, con una planta de ensamble de Honda en El Salto, y Aguascalientes, con dos plantas de ensamble de Nissan. Que han estimulado el establecimiento de proveedores de partes de primer y segundo nivel.

Fuente: Elaboración propia con información de Carbajal et al., (2016).

México se ha convertido en exportador de fuerza de trabajo calificada, formada y preparada en el país, que cuenta con experiencia profesional en alguno de los eslabones de la cadena de suministro de la industria automotriz, pero que en su país no encuentra opciones para su desarrollo profesional (Crossa & Delgado-Wise, 2020).

3.2.2. Políticas de empleabilidad para personas extranjeras

De los distintos tipos de visado existen tres estrechamente relacionados con las actividades laborales ofertadas, como se muestra a continuación en la **Tabla 22**.

Tabla 22: Tipos de visados de trabajo y sus características

NP	Visa	Criterios	
		Titulares	Acompañantes
1.	L1	Se utiliza cuando una empresa que se encuentra fuera de Estados Unidos envía a uno de sus empleados extranjeros a trabajar en una oficina establecida dentro de Estados Unidos. Al titular de la visa le pueden acompañar el cónyuge y los hijos menores de 21 años, quienes son elegibles para recibir la condición de visa L-2.	Los dependientes pueden estudiar en Estados Unidos y los cónyuges pueden solicitar una autorización de trabajo por separado y obtener un Documento de Autorización de Empleo (EAD).
2.	TN	Permite a los ciudadanos canadienses y mexicanos calificados, solicitar entrada temporal para dedicarse a actividades comerciales a nivel profesional. Su cónyuge o hijos solteros menores de 21 años pueden ser elegibles al estatus de <i>No Inmigrante TD</i> .	Al obtener el estatus de no inmigrante TD, al titular no se le permite trabajar en los Estados Unidos, pero se le permite estudiar. Se le concede estatus TD por un período de estadía no mayor al que se le concedió al migrante principal.
3.	H1B y H1B2	Para personas que se insertan en un campo especializado como servicios de gran mérito y aptitudes distinguidas para los proyectos de desarrollo o investigación cooperativa con el Departamento de Defensa. Su cónyuge e hijos solteros menores de 21 años pueden solicitar admisión bajo la clasificación <i>No Inmigrante H-4</i> .	Los cónyuges titulares de la visa H-4 pueden trabajar en cualquier sector de la economía y en cualquier posición en los Estados Unidos, luego de obtener un Documento de Autorización de Empleo (EAD). Los hijos de un titular de la visa H-1B no tienen permiso para trabajar.

Fuente: elaboración propia con información disponible en <https://www.uscis.gov>

La visa L1, tiene dos modalidades, L-1A para gerentes y ejecutivos y L-1B para empleados con conocimiento especializado, también es denominada visa de transferibilidad interempresarial está disponible para empresas de todos los tamaños, en todas las industrias y las peticiones de visa pueden ser individuales o grupales (para varios empleados de manera simultánea).

Para que una empresa pueda ofrecer a sus empleados una visa L-1 es necesario contar con una sucursal, filial o matriz en Estados Unidos, y que el trabajador estuviese prestando sus servicios para la empresa durante un periodo mínimo de

un año, dentro de los tres años anteriores a la solicitud de visa. La visa L-1A se emitirá inicialmente por un periodo de tres años con extensiones permitidas hasta por dos años, por un plazo máximo de siete años. La visa L-1B tendrá una duración máxima de 5 años. Al ser una visa de doble intención permite solicitar la residencia permanente o Green Card siguiendo el procedimiento correspondiente.

Para que un empleador pueda ofrecer una visa H-1B para que una persona inmigrante cubra un puesto de trabajo o una función determinada, primero debe obtener la certificación del Departamento de Trabajo (*DOL*, por sus siglas en inglés). Para ello el titular de la empresa o su representante jurídico deberán presentar una Solicitud de Condición Laboral (*LCA*, por sus siglas en inglés) donde debe detallar qué puesto ocupará el extranjero, el salario que recibirá y la ubicación geográfica del trabajo; además debe asegurar que la contratación no afectará negativamente a los trabajadores estadounidenses (New American Economy, 2020).

Las personas interesadas en obtener una visa H1B, además de requerir un empleador que patrocine su visa, deben tener conocimientos especializados en un campo determinado, que generalmente requiere cuando menos tener estudios de licenciatura. Los titulares de la visa H1B pueden buscar el estatus de residente permanente, una vez que ingresan a los Estados Unidos.

La visa H1B tiene un límite de 65,000 solicitudes al año para México. Si la solicitud es aprobada, se envía a la lotería de visas H1B donde se asignan un total de 85,000 visas a los ciudadanos de cualquier país, por lo que es un tipo de visa difícil de obtener. Los titulares de esta visa pueden permanecer en los Estados Unidos hasta por tres años, con la posibilidad de una única extensión adicional de tres años. En caso de no haber obtenido la residencia permanente en ese periodo, el empleado deberá regresar a su país.

Para que un empleador pueda ofrecer una visa TN no es necesario el procedimiento referido con anterioridad. La visa TN fue creada a partir de El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá o T-MEC por lo cual los ciudadanos canadienses y mexicanos calificados que tengan una oferta de trabajo en Estados Unidos son

elegibles. Este tipo de visa permite solicitar la entrada temporal para dedicarse a actividades comerciales a nivel profesional, con una oferta de trabajo emitida por el empleador.

El procedimiento para solicitar una visa TN³⁵, en términos generales, consiste en llenar la solicitud de visa, realizar el pago de derechos, acudir a la cita con los documentos requeridos, esperar la respuesta y en caso de ser favorable esperar la recepción de la visa. Los documentos requeridos son pasaporte vigente, confirmación de cita y el documento que acredite la solicitud de la visa de trabajo, es decir, haber sido aceptado por una empresa para ocupar un puesto de trabajo y contar con documento que lo acredite.

Las actividades a las cuales pueden dedicarse los titulares de una visa TN son diversas y se encuentran en la lista de ocupaciones aprobadas, algunas se relacionan con contaduría, ingeniería, derecho, personal farmacéutico, científicos y maestros. Es requisito que la visa se renueve anualmente, aunque el trabajador puede permanecer por un máximo de tres años antes de tener que renovarla. Es decir, si el Oficial del *CBP Customs and Border Protection* autoriza el tiempo de la estancia y lo plasma así en el formulario i94³⁶, que es el registro de entrada y salida de los Estados Unidos., el trabajador puede permanecer en el país ese periodo de tiempo y posteriormente renovar su visa en su país de origen, la cantidad de veces que puede ser renovada depende del tipo de Visa.

A diferencia de la visa H1B, la visa TN es más simple de obtener, sin embargo, no permite al titular solicitar el estatus de residente. Si una persona desea cambiar una visa TN por una H1B deberá hacer el proceso de solicitud desde un inicio a menos que el empleador que patrocinó la visa TN también patrocine su petición de visa H1B. El trabajador puede conservar su estado TN mientras solicita el cambio a H1B,

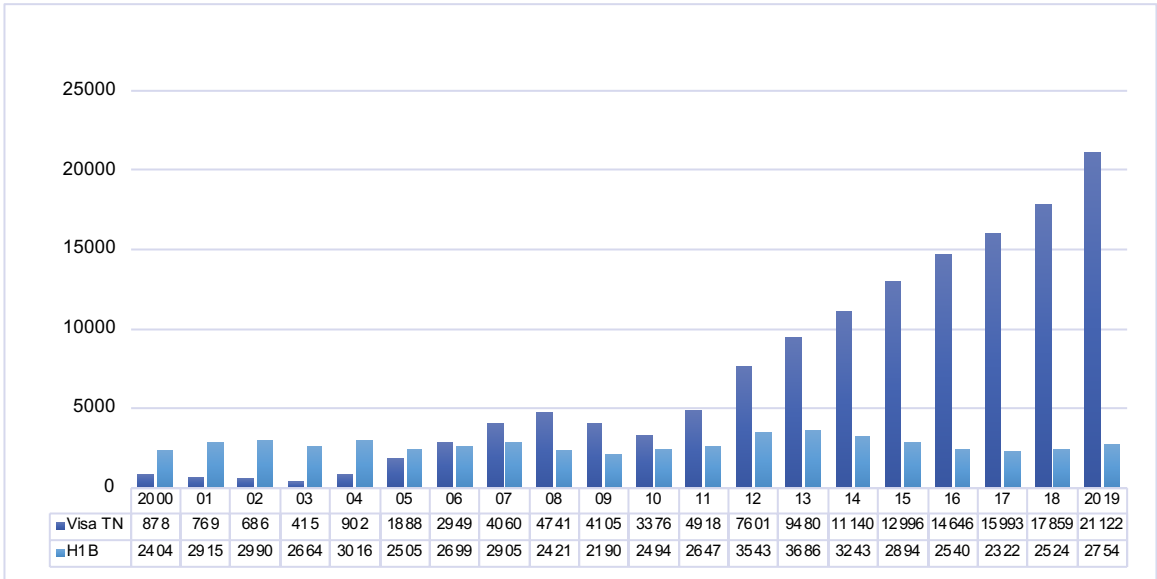
³⁵ Información disponible en <https://www.uscis.gov/working-in-the-united-states>

³⁶ Las personas que ingresan a Estados Unidos pueden revisar el estado que guarda su permiso de permanencia e historial de vuelos en la página de la USCIS en <https://www.uscis.gov/es/formularios/todos-los-formularios/formulario-i-94-registro-de-entradasalida-informacion-para-completar-formularios-de-uscis>

en caso de que le sea negada no afectará su estado TN (Aragonés, 2011). Una vez obtenida la residencia, resulta menos complejo incorporarse al mercado laboral.

En el año 2020 aproximadamente 15,000 trabajadores mexicanos calificados obtuvieron una visa de trabajo TN o H-1B, 36% menos que el año anterior donde aproximadamente 24,000 trabajadores la recibieron (González-Barrera, 2021). La **Gráfica 8**, presenta el histórico del número de visas de trabajo TN otorgadas a México en el periodo de 1990 a 2019 .

Gráfica 8: Visas de trabajo TN y H1B otorgadas a México



Fuente: elaboración propia con base en los datos proporcionados por la Oficina del Censo de Estados Unidos (2019).

Al momento no se cuenta con los datos desagregados por sexo, que permitan describir cuántas mujeres ingresan, por ejemplo, con visa TN y cuántas con visa TD o de acompañante; lo que se puede apreciar es que existe un crecimiento sostenido en el número de personas que migran de México a Estados Unidos por motivos de trabajo.

3.2.3. Prospectivas de empleo en Michigan

Las Proyecciones de Empleo a Largo Plazo fueron creadas para orientar a los habitantes que están considerando una nueva trayectoria profesional, son realizadas por la Oficina de Información del Mercado Laboral e Iniciativas Estratégicas de Michigan. Para los años 2018-2028 prevé (1) un fuerte crecimiento en el sector de la asistencia sanitaria y social con empleos que incluyen servicios de protección, preparación y servicio de alimentos, limpieza y mantenimiento de edificios y terrenos, y el trabajo de cuidados y servicios personales; (2) un aumento de las ocupaciones que requieren altos niveles de educación, y (3) un mayor crecimiento de todos los grupos educativos, entre otras (Doyle, 2021).

De acuerdo con estas proyecciones, se espera que ocupaciones como empleados de oficina, representantes de servicios de atención al cliente y cuidadores de niños, produzcan aproximadamente la mitad de todas las ofertas de empleo anuales en cada región de Michigan. Este dato es relevante en esta investigación, ya que en el grupo de mujeres que se estudia, algunas migran con estatus de acompañantes lo que no les permite insertarse en el mercado formal, y cuando lo hacen de manera informal es probable que se inserten en actividades que tienen que ver con servicios personales y de cuidado, como se ha puesto de manifiesto en diversas investigaciones. De acuerdo con el (United States Department of Labor, 2019). La ocupación que se prevé que tenga el mayor número de nuevos puestos de trabajo en Michigan de 2018 a 2028 es la de ayudante de cuidados personales.

El aumento de la asistencia sanitaria se puede asociar con el envejecimiento de la población de Michigan, y de la reducción de la proporción de estudiantes en edad universitaria y de las familias con hijos.

Aun cuando no es el objetivo de esta investigación indagar sobre las condiciones para que una persona inmigrante se inserta en el mercado laboral, vale la pena hacer un paréntesis para comentar que existe una práctica común de utilizar el número de seguridad social de otra persona (rentado, prestado) para ser admitido en un puesto de trabajo o para tener acceso a los beneficios que otorga el Gobierno,

como ocurrió con el Seguro de Desempleo a causa de la emergencia por COVID 19 (que otorgaba 600 dólares a la semana), donde, de acuerdo con los especialistas, es posible que Michigan haya perdido millones de dólares a causa de 100,000 reclamaciones de empleo falsas (Oosting, 2020).

Regresando a las proyecciones de empleo a largo plazo 2018-2028, se espera que las ocupaciones STEM, crezcan más rápido que el total regional en todas las áreas de Michigan. Si bien en los grupos de ocupación los ingenieros representan menos del 10% de las vacantes anuales, en la región Metro-Detroit el porcentaje es doble. Los ingenieros industriales y los ingenieros mecánicos aparecen en las primeras ocupaciones por aperturas anuales, con una previsión de 1675 y 2075 aperturas cada año, respectivamente. Las ocupaciones de ingeniería representan uno de cada cuatro puestos de trabajo STEM anuales en la región Centro-Sur y la mitad de todos los puestos de trabajo previstos.

En un estudio realizado en conjunto por Partnership for a New American Economy y The American Enterprise Institute, se concluyó que cada vez que un estado gana 100 trabajadores STEM nacidos en el extranjero y que poseen formación de nivel superior y egresaron de una escuela estadounidense, se crean 262 puestos de trabajo para los nacidos en Estados Unidos en los siguientes siete años (Oosting, 2020), lo que puede ayudar a la prosperidad del estado y de sus habitantes.

3.3. Recursos y factores de conversión

Una forma de transformar el recurso de conocimiento formal (o formación académica) en el funcionamiento de obtener ingresos económicos propios (que a su vez es un recurso económico) se alcanza mediante la participación del trabajo asalariado. El ingreso económico también es un recurso que brinda la posibilidad de adquirir los productos necesarios para alimentarse y con ello alcanzar el funcionamiento de estar nutrida. Al alcanzar este funcionamiento (de obtener ingresos económicos propios) puede ser de ayuda para obtener funcionamientos superiores como autonomía económica, satisfacción personal, no dependencia, entre otros. Lo mismo ocurre con otros bienes y servicios que requieren de recursos

económicos como el pago por el cuidado de los hijos o la asistencia para la limpieza, que le permitirían tener tiempo para asumir un trabajo e inclusive para dedicarlo a actividades recreativas y sociales.

Por esta razón interesa conocer cuál es el costo de estos recursos en la ciudad de destino, ya que no contar con ellos, podría restringir la posibilidad de alcanzar funcionamientos superiores. En la propuesta teórica integrada en la **Figura 4: Aplicación de enfoque de capacidades** al estudio de mujeres mexicanas calificadas que emigraron a Michigan, se ejemplifican algunos de los recursos y factores de conversión con los que cuenta la mujer mexicana migrante calificada, los cuales se exploran a continuación.

3.3.1. Recursos y Factores de conversión que restringen las oportunidades

i. El costo de la vida

Con el fin de ejemplificar el gasto promedio que deben hacer los hogares para acceder a los bienes y servicios necesarios para alcanzar su bienestar en Michigan, se recurrió al índice ALICE, acrónimo que significa *Asset Limited, Income Constrained, Employed* (bienes reducidos, ingresos limitados, con empleo). Son hogares con ingresos por encima del Nivel Federal de Pobreza, pero por debajo del coste básico de la vida, es decir que no ganan lo suficiente para cubrir sus necesidades y llegar a fin de mes. El índice ALICE Essentials es una medida estandarizada de la variación en el tiempo del costo de los bienes y servicios esenciales para el hogar y se calcula tanto para zonas urbanas como rurales (Michigan Association of United Ways, 2021).

Respecto a la composición de los hogares en Estados Unidos, el tamaño medio es de tres personas para los hogares encabezados por un menor de 65 años y de dos personas para los hogares encabezados por una persona mayor de 65 años. En 2019 los adultos solteros y los adultos menores de 65 años, sin hijos menores de 18 años cohabitan con sus compañeros de piso, con parientes adultos o con su

pareja de hecho (sin un vínculo jurídico) constituían la mayor proporción de hogares en Míchigan en un 47% (Gurrentz, 2019).

El porcentaje de hogares ALICE³⁷ en Míchigan aumentó del 19% en 2007 al 25% en 2019. En 2019 el presupuesto medio de supervivencia de los hogares en Míchigan fue de \$23,400 dólares al año para un adulto soltero, \$26,244 dólares para una persona mayor soltera y \$64,116 dólares para una familia de cuatro miembros. Vale la pena reiterar que el promedio anual del ingreso femenino se encuentra en \$41,474 dólares al año. A continuación, se presenta la **Tabla 23**, con el desglose del costo anual de supervivencia en Míchigan, por bienes y servicios.

Tabla 23: Presupuesto de supervivencia de los hogares ALICE en 2019

NP	Costos mensuales	Adulto Soltero	Persona mayor soltera	2 adultos, 1 bebé y 1 niño preescolar
1.	Vivienda	\$549	\$549	\$779
2.	Cuidado de niños	-	-	\$1.122
3.	Alimentos	\$261	\$225	\$794
4.	Transporte	\$457	406	\$929
5.	Atención sanitaria	\$189	\$481	\$569
6.	Tecnología	\$55	\$55	\$75
7.	Varios	\$177	\$199	\$486
8.	Impuestos	\$262	\$272	\$589
	Total, mensual	\$1.950	\$2.187	\$5.343
	Total, anual	\$23,400	\$26.244	\$64.116
	Salario por hora*	\$11.70	\$13.12	\$32.06

Fuente: ALICE en Míchigan elaborado por la Míchigan Association of United Ways (2021: 4).

La vivienda, el cuidado de los niños (en caso de haberlos) la alimentación y el transporte, son los cuatro rubros que ocupan un porcentaje importante de los ingresos, y que son recursos que pueden permitir o restringir que una persona pueda alcanzar funcionamientos que considere de valor para su vida.

³⁷ El sitio web ofrece datos para crear presupuestos para hogares con cualquier combinación de adultos y niños. El umbral ALICE se ajusta para incorporar las composiciones más comunes de los hogares modernos. En la página UnitedForALICE.org/Michigan se puede encontrar el perfil del condado y el presupuesto del hogar.

a. El costo de la Vivienda

Para que el costo de una vivienda se considere asequible, el pago de la hipoteca o alquiler, el seguro del inmueble y los servicios públicos no deben exceder el 30% de los ingresos; bajo este criterio al analizar 20 de las principales ciudades de Michigan, McGill (2019) refiere que, en las cinco ciudades más asequibles, estos gastos no exceden el 16.82% de los ingresos de los propietarios y los menos asequibles, no excedan el 19.73%. Las ciudades más asequibles para rentar se encuentran aproximadamente a 40 km alrededor de Detroit. Estas ciudades no superan en promedio el 25.87% de los ingresos. Las cinco ciudades menos asequibles son Grand Rapids con 36.25%, Warren con 36.60%, Dearborn con 42.85%, Detroit con 48.19 y el más caro es Flint con 50.35%, ciudades donde se encuentran la mayoría de las personas inmigrantes.

b. El cuidado de los hijos

Una encuesta del Pew Research Center, encontró que las mujeres que son madres, son más propensas a interrumpir sus carreras laborales para atender las necesidades de su familia, ajustando sus horarios o haciendo concesiones (Parker, 2015: nd), por lo que tener la posibilidad de acceder a un lugar donde los hijos se encuentren resguardados se convierte en un recurso que puede restringir el bienestar de las mujeres, primero por los costos elevados y después por la falta de oferta de espacios.

Tener un lugar seguro donde puedan estar los niños, aumenta las posibilidades de que las mujeres se integren al mercado laboral y viceversa. En Michigan el costo del cuidado infantil es de aproximadamente \$18,600 dólares al año, lo que implica un reto para las familias que dependen de un ingreso o de que cuiden de sus hijos para incorporarse al mercado laboral.

De acuerdo con la Michigan League for Public Policy (2021), el costo anual del cuidado de los niños compite con el costo de la vivienda o de los estudios universitarios. El costo por el cuidado de un bebé en un centro asciende a los

\$10,287 dólares al año; el cuidado para un bebé y un niño de 4 años en un centro asciende a \$18,602 dólares al año, el cuidado para un bebé y un niño de 4 años en el hogar es de \$13,621 dólares al año. El Promedio anual de alquiler es \$9,888 mil dólares, el promedio anual de una hipoteca es de \$15,012 dólares y la cuota de una universidad pública es de \$13,420 dólares.

En 2018 el 44% de los residentes de Michigan vivían un desierto de cuidado infantil (entendido como las áreas que carecen de proveedores de cuidado infantil con licencia para operar) o los espacios ofertados eran tan pocos que había tres niños por cada lugar (Child Care Aware of America, s/f).

En la mayoría de las áreas de los Estados Unidos, el costo del cuidado infantil está fuera del alcance del promedio de las familias. Una encuesta reveló que el 83% de los padres con un hijo menor de cinco años consideran que es un problema contar con cuidado infantil asequible y de calidad. Esta oferta es particularmente baja entre ciertas poblaciones de Michigan, como sucede para el 45% de las familias hispanas/latinas que viven en desiertos de cuidado infantil (Malik et al., 2018).

c. Alimentación

En Michigan, el costo de los productos básicos para el hogar está muy por encima del Nivel Federal de Pobreza (FPL por sus siglas en inglés) para todos los tamaños y tipos de hogar, que en 2019 fue de \$12,490 dólares por año para un adulto soltero, mientras en el estado el presupuesto para un adulto soltero fue de \$23,400 dólares por año, como se puede apreciar en la **Tabla 23** (Gurrentz, 2019).

d. Transporte

Los medios de transporte son recursos que permiten alcanzar el funcionamiento de la movilidad. En Michigan, el tiempo de traslado promedio que se hace una persona de su casa a su trabajo es de 24.6 minutos. En el año 2018, en la Zona Metropolitana del Valle de México, el 58.1% de los trabajadores tardaban de 32 minutos a dos horas, el 5.3% más de dos horas y solo el 36.6% lo hace en aproximadamente media

hora. En los datos de desplazamientos se toma el tiempo cuándo el trabajador comienza su viaje, cómo llegan allí y cuánto tiempo lleva, incluyendo a las personas que trabajan desde casa (U.S. Census Bureau, 2022; Redacción Wipy, 2018).

Si bien el transporte público³⁸ suele ser más económico que comprar un vehículo, este no es una opción viable en gran parte del estado. Por ejemplo, en Detroit el sistema de transporte está compuesto por varias agencias operadas de forma independiente. En marzo de 2018 inició una ruta de autobuses cerca de Ann Arbor (ciudad donde se encuentra la Universidad de Michigan) y hay algunas rutas que llegan al aeropuerto, pero ninguna llega a centros de empleo como Novi, Troy o Sterling Heights (Gifford, 2020).

Por lo que poseer un auto es el bien más común, aun cuando en 2020 (y desde 2011), la prima media anual del seguro de automóvil en Michigan (\$3,096 dólares), (particularmente en Detroit \$6,208 dólares) fue más cara que en todo el país (\$1,548 dólares) (The Zebra, 2020). El precio promedio por galón de gasolina en el año 2021 fue de \$3.378 dólares para Estados Unidos y de \$3.250 para Michigan; California tiene el precio más alto que es de \$4,531 dólares por galón (Gonzáles, 2021).

De los 3,963.558 hogares analizados en el año 2019, el 38% se encontraba por debajo del umbral Alice y dentro de estos se encontraban los grupos demográficos más grandes de Michigan, es decir hogares blancos, hogares solteros (tanto jóvenes como adultos), personas que cohabitan y no tiene hijos, y los hogares encabezados por alguien de 25 a 64 años (en edad de trabajar).

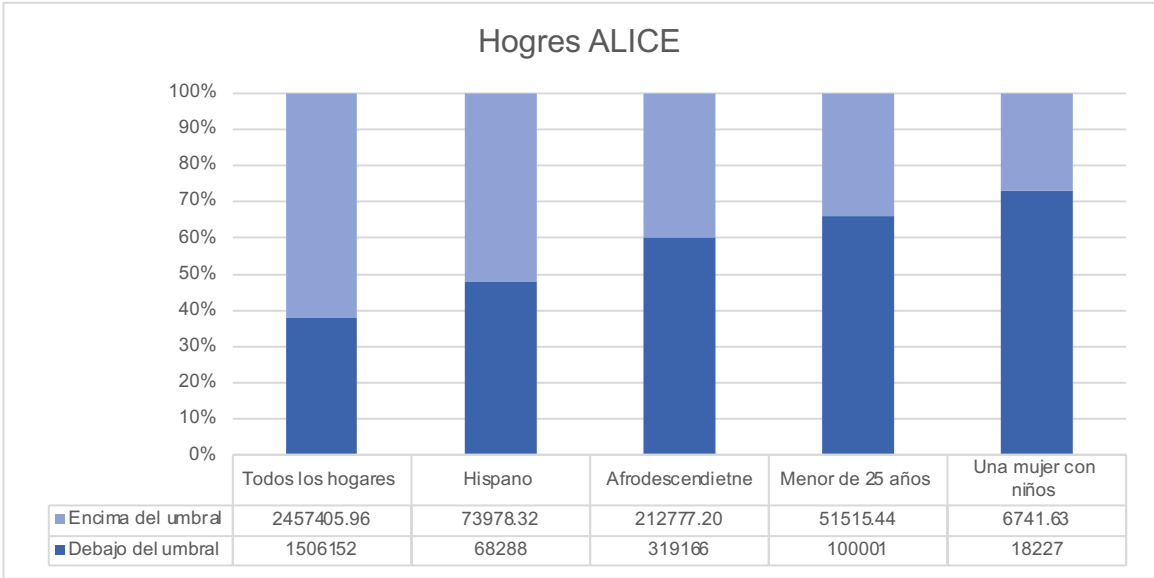
Los ingresos económicos más bajos se asocian a los hogares encabezados por un inmigrante reciente, especialmente uno no documentado o no cualificado; por alguien con un bajo nivel de inglés; por una persona lesbiana, gay, bisexual, transgénero o queer (LGTB+); una persona con un bajo nivel de educación; una

³⁸ Los costos del transporte dependen del tiempo que se utilice el servicio, existen precios estándar y precios reducidos para estudiantes, personas mayores y discapacitados. En Metro Detroit el pase de 4 horas tiene un costo regular (en dólares) de \$2 y reducido de \$0.50 c.; por 24 horas son \$5 y %2; por 7 días son \$17 y \$8 y 7 días a nivel región son \$22 y \$10; para 31 días son \$50 y \$17 y regional \$70 y \$29 (Gifford, 2019). En la página de la American Public Transportation Association (n.d.) se pueden encontrar los sistemas de transporte que dan servicio en Michigan, por ciudad y tipo de transporte.

persona encarcelada anteriormente; o por alguien que vive con una discapacidad (Michigan Association of United Ways 2021: 8).

Al analizar cada uno de estos grupos (que no son mutuamente excluyentes) se encontró la distribución que se muestra en la **Gráfica 9**.

Gráfica 9: Umbral ALICE por grupos de hogares



Fuente: Reporte ALICE en Michigan 2019, de la Michigan Association of United Ways (2021)

El porcentaje más alto de hogares por debajo del umbral ALICE es el grupo conformado por una mujer con niños con 73%, seguido por el de una persona menor de 25 años con un 66%. El 48% de los hogares hispanos se encuentra por debajo del umbral.

ii. Las condiciones ambientales

Míchigan tiene un clima continental húmedo, con cambios estacionales de temperatura que presentan notables diferencias, veranos cálidos a calurosos debido a la presencia de grandes masas de agua en la región, e inviernos fríos. La temperatura desciende a medida que se viaja hacia el norte, las temperaturas máximas pueden ser superiores a 32° C y las mínimas a -17° C, durante el invierno

la temperatura media en la región sur es de -6, en el centro de -9° C y de -12° C en la UP, en el estado la medida mínima es de -10° C y la máxima de -1° (NOAA, s/f).

En la temporada invernal las bajas temperaturas pueden convertirse en una dificultad a la hora de esperar por el transporte público largos periodos de tiempo, caminar grandes trayectos o manejar en medio de la nieve si no se tiene experiencia, o las condiciones necesarias para hacerle frente. Como se verá más adelante, el elevado número de impactos puede tener un efecto negativo sobre el pago de los seguros de su vehículo (Kottek et al., 2006).

En verano y otoño las condiciones climáticas y riquezas naturales de Míchigan permiten a sus habitantes llevar a cabo diversas actividades de esparcimiento y uso del tiempo libre, como acampar en alguno de los 103 parques estatales, tomar el sol en alguna de las 100 playas públicas, caminar en las dunas de arena de agua dulce, realizar deportes acuáticos en los ríos, pescar en los lagos (ningún punto del estado se localiza a más de 10 kilómetros de un lago o río), andar en bicicleta en senderos destinados para ello o bien, visitar los refugios de vida silvestre (Míchigan.org, 2021).

Existe una tendencia a relacionar el clima con el estado de ánimo y las emociones de las personas, donde un clima agradable mejora el estado de ánimo y la cognición, y que ocurre lo contrario con el clima frío. Keller et al., 2005 refieren que los efectos varían de persona en persona y más bien lo asocia a la cantidad de tiempo que la gente pasa al aire libre (Keller et al., 2005).

iii. Reconocimiento de la formación académica

Además de la posibilidad de ejercer la profesión haciendo alusión a las políticas migratorias que permiten el tránsito de los profesionistas de acuerdo con su formación académica y las necesidades de la ciudad receptora. Es poco lo que se sabe respecto al proceso de revalidación de estudios, por lo que, si una mujer decidiera hacer de nuevo los estudios de licenciatura, de acuerdo con la información

disponible en las páginas de internet oficiales, los costos serían como se enlista a continuación:

- a. En el campus Ann Arbor de la Universidad de Michigan, la matrícula y las tarifas estimadas para el año escolar 2019-2020 es de \$15,558 dólares para estudiantes que viven en el estado que se encuentren en primer y segundo año, y de \$17,522 dólares para estudiantes de tercer y cuarto año. Para los estudiantes de otros estados, los costos son de \$51,200 dólares para estudiantes de primer y segundo año y \$54,794 dólares para estudiantes de tercer y cuarto año.
- b. La matrícula en la Universidad Estatal de Michigan es de \$14,460 dólares para estudiantes que viven en el estado y \$39,766 dólares para estudiantes que viven fuera. En comparación con el costo promedio nacional de matrícula de las universidades estatales que es de \$11,331 dólares para estudiantes que viven en el estado y los estudiantes que vienen de fuera que es de \$27,028 dólares, la Universidad Estatal de Michigan es más costosa.
- c. La matrícula de la Universidad Tecnológica de Michigan es de \$16,966 para estudiantes que residen en el estado y \$38,112 para los que viven fuera.

3.3.2. Recursos y Factores que brindan oportunidades

Para comenzar este apartado se retomarán los aspectos de vivienda y el cuidado infantil, explorados en la sección anterior, pero que aquí se profundiza sobre cómo permiten o alcanzar funcionamientos valiosos para las mujeres. Enseguida se describirán las organizaciones sin fines de lucro, los grupos sociales que brindan ayuda a las mujeres migrantes y las instituciones gubernamentales.

Tener un techo donde sentirse protegido es un funcionamiento básico, que permite alcanzar funcionamientos superiores. En este sentido vale la pena mencionar que, en el año 2019, el 63.2 por ciento de hogares de población mexicana inmigrante en Michigan eran propietarios de sus viviendas³⁹. De acuerdo con Cervantes (2021),

³⁹ Michigan es uno de los tres principales estados con grupos migratorios mexicanos que tienen viviendas propias además de Nuevo México con el 68.9% y Texas con 62.2%.

las oportunidades de empleo y el aumento que han tenido en sus remuneraciones posibilitan que los mexicanos sean propietarios de la vivienda que habitan.

Los resultados de la encuesta estatal sobre el Uso del Cuidado Infantil durante la pandemia⁴⁰ 2021, realizada por la Michigan Women's Commission mostró que casi un tercio de los encuestados utilizaban la ayuda de miembros de la familia para apoyar sus necesidades de cuidado infantil. Malik et al., (2018), hace una anotación interesante "diversos investigadores han especulado desde hace tiempo que las familias hispanas/latinas podrían tener una preferencia cultural por el cuidado informal o familiar por encima de las opciones de cuidado infantil formal o no familiar" (p. 11), situación por demás conocida entre quienes formamos parte de una familia latina.

Existe una fuerte correlación entre los desiertos de cuidado infantil y las tasas de participación en el mercado laboral. A medida que aumenta la participación de las madres en el mercado laboral (1 punto porcentual), disminuye la proporción de la población que vive en un desierto de cuidado infantil (1.6 puntos porcentuales) (Center for American Progress, n.d.).

Es decir que, a partir de la demanda de contar con espacio adecuados para el cuidado de los hijos, se motiva la creación de estos. Y es tan importante, que cuando las organizaciones sin fines de lucro anunciaban, antes del inicio de la pandemia, la apertura de cursos de inglés, de capacitación o de actualización, ofrecían el servicio gratuito de guardería (operado por personal capacitado que realiza trabajo voluntario).

i. Organizaciones sin fines de lucro

A continuación, se enlistan algunas instituciones que pueden ser de ayuda para las mujeres migrantes mexicanas calificadas. Estas instituciones ofrecen una

⁴⁰ Los resultados se pueden consultar en https://www.Michigan.gov/documents/mwc/MWC-COVID19_Child_Care_Use_Survey_Result_PPT_1-26-21_715331_7.pdf

diversidad de servicios que pueden apoyarlas para alcanzar el bienestar, en Michigan.

La Casa Amiga, Legal Clinic and Community programs ofrece clases y programas para adultos como ESL (*English as a Second Language*, por sus siglas en inglés) o preparatoria, para estabilización financiera y la preparación laboral, ofrece asistencia en la aplicación de ayuda del gobierno como estampillas de alimentos, inmigración, Medicaid, y cuenta con programas para niños, como mentorías guardería.

Centro Multicultural La Familia⁴¹ tiene como misión “proporcionar servicios de apoyo culturalmente competentes a las familias en un enfoque holístico para mejorar su calidad de vida” ubicados en la Ciudad de Pontiac, proveen servicios (en inglés y en español) como: entrenamiento para competencias culturales, educación de la salud, programas de salud mental, talleres para padres, primeros auxilios de salud mental para jóvenes, abuso de sustancias, violencia doméstica, asistencia con solicitud de seguro médico y clases de ciudadanía entre otros. Cuenta además con la estación Radio Centro Multicultural, que también transmite programas de televisión en vivo.

El Centro Hispano del Oeste de Michigan⁴² o Hispanic Center of West Michigan, se encuentra ubicado en Grand Rapids, que tiene la comunidad latina más grande del estado, es una organización sin fines de lucro que busca responder a las necesidades de la comunidad latina y comunidades afines. Se esfuerza por proveer una vía de acceso para la educación que promueva el diálogo sobre las diferencias y valores de las diversas nacionalidades y culturas. Están interesados por la comprensión y el respeto de las diferencias. Cuentan con un equipo de intérpretes y traductores especializados en diversas áreas, con más de 40 años de experiencia.

Existen también organizaciones formadas por profesionistas de origen mexicano, que buscan apoyar y mejorar la imagen de la comunidad mexicana en el estado mediante la organización de eventos o actividades culturales donde se incluye a la

⁴¹ Información disponible en <https://www.centromulticultural.org/> para radio <https://www.radiocmlf.org/>

⁴² La cartera de los servicios que ofrece se puede consultar en <https://hispanic-center.org/?lang=es>

población norteamericana. Tal es el caso de APROMEX, *Friends on Board* y ODPMM.

APROMEX, la Asociación de Profesionistas Mexicanos en Míchigan se estableció legalmente en 2007 como una organización sin fines de lucro busca promover la imagen de los profesionales mexicanos en los Estados Unidos, así como mejorar la imagen de México entre la comunidad empresarial internacional en Míchigan y con ello contribuir al desarrollo profesional de sus miembros.

*Friends on Board Foundation*⁴³, es una organización sin fines de lucro “dedicada a promover la educación, la cultura y el bienestar de los hispanos (en Míchigan), a través de la integración de la comunidad y la vinculación con organizaciones relacionadas” brinda ayuda y apoyo a las víctimas de violencia doméstica y a quienes padecen problemas de salud física o emocional y también ofrece becas educativas. Esta organización deriva de un grupo de Facebook fundado con la intención de proporcionar una manera para que las mujeres mexicanas en Míchigan estén conectadas y se apoyen entre sí compartiendo información y conocimiento, a partir de sus experiencias.

Además de los recursos mencionados, el Instituto de los Mexicanos en el Exterior, cuenta con un Directorio de Asociaciones y Clubes de Oriundos⁴⁴. Está integrado por 1,630 asociaciones mexicanas, mexicanoamericanas y latinas que brindan servicios, asesoría o apoyo a los connacionales en el extranjero. En el estado de Míchigan se encuentran registradas cinco asociaciones: Club La Jara, Cañones, Migrantes de Joya de Sánchez, Club Benito Juárez, y Organización de Migrantes de San Juan Solís, Hidalgo; las primeras cuatro integradas por personas del estado de Guanajuato.

⁴³ Información disponible en <https://www.friendsonboard.org/>

⁴⁴ Información disponible en <https://asociaciones.sre.gob.mx/>

ii. Redes sociales digitales o social media

Son de utilidad para generar comunidad con otras personas que se encuentran en el mismo país y bajo las mismas condiciones, y que pueden dar y recibir comprensión y orientación, fomentar valores comunes y el orgullo nacional, al reunirse exclusivamente ciudadanos mexicanos⁴⁵ (Castañeda & Baca, 2020). La **Tabla 24** muestra diversos medios de comunicación que transmiten información en español y posibilitan que las mujeres puedan acercarse a otros bienes de mayor importancia.

Tabla 24: Medios de comunicación hispanos

Noticieros	
Latinos en Michigan TV	Publicación semanal en línea que produce contenidos a través de videos y notas escritas (en español y en inglés) que aborda un sinnúmero de temas que son considerados de interés para la comunidad hispana.
El Vocero Hispano	Publica noticias, información de entretenimiento e informes especiales para la comunidad latina, fundado en 1993 se autonombra como el periódico con la distribución más antigua y grande del Oeste de Michigan.
La Revista ¡Ñ! ⁴⁶	Proyecto educativo de <i>Huron High School</i> , en Ann Arbor que involucra a los estudiantes en el estudio del español publicando trabajos originales sobre la cultura y el arte hispanos, se encuentra disponible en forma gratuita en comercios locales y en línea. Este proyecto ha visibilizado la presencia hispana mediante la publicación de la primera revista bilingüe en Ann Arbor (Office of Global Michigan, 2021).
Programas de revista	
<i>¡Qué tal Michigan!</i>	Programa de reciente creación, alojado en la plataforma de YouTube donde cuatro mujeres mexicanas comparten anécdotas y experiencias cotidianas de la vida real.

⁴⁵ Que al formar un grupo cerrado, se convierten en una especie de ghetto donde se prohíbe la entrada y o se niega el permiso al otro para acceder al espacio que se considera propio (Castañeda y Baca, 2020:110)

⁴⁶ El número más reciente de la publicación se puede visualizar en https://issuu.com/danielverdugojimenez/docs/_8.0_magazine_8_

Publicaciones digitales	
La Guía para nuevos inmigrantes a los Estados Unidos	Proporciona un resumen general de los derechos, responsabilidades y procedimientos que afectan a los residentes permanentes. Como la obtención de un seguro social, encontrar vivienda, buscar empleo, encontrar servicio para el cuidado de los niños y obtener una licencia, servicios de educación, salud, entre otros (U.S. Citizenship and Immigration Services, 2015).
Boletín Oficial del Consulado de México en Detroit	En marzo de 2021, se publicó la primera edición para fortalecer la comunicación con la población migrante de Michigan y el Norte de Ohio (Gonzáles, 2021).

Fuente: elaboración propia con los datos obtenidos en las páginas oficiales de los medios.

Es sobresaliente el papel de las redes femeninas de las mujeres para el proceso de establecimiento en la sociedad receptora. Un ejemplo de ello se encuentra en el estudio realizado con un grupo cerrado de la red social de Facebook conformado por mujeres migrantes mexicanas en Europa, donde las compatriotas se apoyan recíprocamente compartiendo problemáticas y cuyas respuestas pueden ir desde orientación en aspectos administrativos, hasta el proceso de conocimiento de la cultura del país receptor e incluso enfrentar casos de violencia de género, con acciones concretas (Díaz & Baca, 2018).

iii. instituciones gubernamentales

Entre los programas gubernamentales de vinculación con la diáspora de migrantes calificados se encuentra la Red de Talentos Mexicanos⁴⁷ del Instituto de los Mexicanos en el Exterior (OIM, 2009). Para el estado de Michigan, la implementación de la Red de talentos adopta el nombre de Red Global MX Capítulo Detroit. El Consulado de México en Detroit ha invitado a participar a APROMEX y Friends on Board Foundation.

⁴⁷ La Red de Talentos Mexicanos de acuerdo con los datos de su página oficial, tiene por objetivo "Identificar y organizar a los mexicanos altamente calificados que residen fuera del país para generar actividades de cooperación y proyectos específicos que fomenten el desarrollo social, económico, científico, tecnológico y de innovación en México" disponible en <https://redglobalmxvirtual.org/>

a. El consulado de México en Detroit

El propósito del Consulado de México en Detroit es defender y proteger los derechos e intereses de los mexicanos que no están en su país. Sus oficinas se encuentran en Madison Heights, una ciudad ubicada en el condado de Oakland, Míchigan y desde el mes de septiembre del año 2017, el maestro Fernando Gonzáles Saiffe, posee el cargo de Cónsul Titular (Gonzáles, 2021).

En la página principal del sitio oficial del consulado se pueden encontrar: números de emergencia para casos de protección consular y para agendar citas para obtener algún documento consular⁴⁸, así como una Guía con diversos recursos ofrecidos por las instituciones del estado de Míchigan y diversas instituciones para hacer frente a los efectos del COVID 19⁴⁹.

En marzo de 2021, se publicó la primera edición del Boletín Oficial del Consulado de México en Detroit para fortalecer la comunicación con la población migrante de Míchigan y el Norte de Ohio, en esa primera edición se hizo alusión a la Primera Jornada por las Mujeres, donde se realizaron mamografías, pláticas sobre asesoría financiera, se brindó información sobre ayuda a mujeres víctimas de violencia, entre otras actividades. Además, el día 8 de marzo la atención fue solo a mujeres, por mujeres; se entregaron despensas a las asistentes y hubo consultas sobre migración (Gonzáles, 2021).

La Ventanilla de Salud (VDS) ofrece de manera gratuita y en español, servicios de salud preventiva para la detección oportuna de factores de riesgo y en caso de ser necesario, canalizar a otros servicios especializados; orientación y consejería en temas de salud infantil, salud mental, prevención de adicciones, alimentación

⁴⁸ Matrículas y pasaportes, permisos para que los menores puedan tramitar Pasaporte o Matrícula Consular, copias certificadas del registro civil, certificaciones (cotejo de documentos y legalización de firmas y sellos, certificados de supervivencias, menaje de casa a mexicanos, menaje de casa a extranjeros, declaratoria de nacionalidad y renuncia de nacionalidad mexicana), Cartilla del Servicio Militar, documentación a extranjeros, Poderes Notariales y Testamentos, Actuaciones del Registro Civil (registros de nacimiento y registros de matrimonio).

⁴⁹ Recursos contra el abuso infantil, recursos económicos, educativos, laborales, legales de salud, culturales y artísticos, y contra la violencia doméstica, además de información de bancos de alimentos.

correcta y actividad física; exámenes dentales, del oído, de la vista, mamografía y aplicación de vacunas.

Además de estos recursos ofertados para las mujeres mexicanas migrantes y sus familias, se encuentran eventos culturales, exhibiciones, concursos, y la vinculación para participar en las convocatorias del Instituto de los Mexicanos en el Exterior, como la Carrera Virtual por la Igualdad Migrante.

Enseguida se presentan tres instituciones del Gobierno del Estado de Michigan, que se consideran de interés para el estudio de los factores de conversión social, 1) la Comisión de Mujeres en Michigan Michigan Women's Commission, 2) la Comisión Hispano/Latina de Michigan y 3) la Oficina Global Michigan. La información se encuentra alojada en la página oficial del gobierno <https://www.Michigan.gov>.

b. La Comisión de Mujeres en Michigan

En 1968, fue creada la Comisión de Mujeres de Michigan (MWC por sus siglas en inglés) con la intención de mejorar la vida de las mujeres y dirigir la atención a los problemas que enfrentan, reconociendo sus logros y contribuciones. Entre sus ejes rectores se encuentran: 1) dar acceso a oportunidades para que las mujeres se integren a la fuerza laboral, implementando por ejemplo, el acceso a cuidado infantil asequible, aumento de la licencia de trabajo por maternidad e incluyendo opciones de licencia remunerada; 2) atender las desigualdades que impiden la libertad financiera, abogando por el aumento en la equidad y transparencia salarial; 3) poner sobre la mesa mayor diversidad de experiencias y perspectivas por medio del liderazgo visible y auténtico de mujeres en Michigan, aumentando el número de mujeres en posiciones de liderazgo ejecutivo corporativo y en organizaciones sin fines de lucro, 4) minimizar los sesgos implícitos presentes en la Comisión, su trabajo y en la formulación de políticas públicas, y 5) mantener Conversatorios sobre equidad de género (MWC - Michigan Women's Commission, 2021).

En el informe presentado el 31 de marzo de 2021, por la Comisión de Mujeres de Michigan destaca la realización de cuatro reuniones públicas donde se adoptaron

como iniciativas el aumento de oportunidades laborales, aumento de la libertad financiera y liderazgo auténtico y visible mediante incentivos para la promoción de más mujeres en la dirección ejecutiva de las empresas.

Respecto a los cuidados de los hijos, en el mes de febrero del año 2020 la gobernadora Gretchen Whitmer, anunció el otorgamiento de 12 semanas de licencia parental remunerada para los aproximadamente 47.000 trabajadores estatales de Michigan que tienen niños recién nacidos o que adoptan a un niño, esta medida entró en vigor en el mes de octubre del mismo año. En la nota elaborada por Thompson (2020), quien se resalta que la gobernadora considera:

Los empleados estatales, como cualquier familia, necesitan tiempo para vincularse con su nuevo hijo sin preocuparse por sus cheques de pago o no tener suficiente tiempo para chequeos de bebés sanos cuando regresen al trabajo [...]. Como madre de dos hijas, reconozco la necesidad de una licencia parental remunerada de calidad, y seguiré asegurándome de que nuestros nuevos padres tengan el apoyo que necesitan para sus familias" (Thompson, 2020: nd).

En este sentido, con el objetivo de aumentar el acceso a un cuidado infantil de alta calidad para las familias trabajadoras, ayudar a retener el talento y con ello eliminar una barrera importante para el empleo, además de desarrollar más oportunidades para que las mujeres se incorporen o reincorporen a la fuerza laboral; en marzo de 2021 la gobernadora Whitmer anunció el lanzamiento del programa piloto MI Tri-Share Child Care Pilot Program, donde propone dividir el costo del cuidado infantil de manera igualitaria entre los empleados, los empleadores y el estado. Este programa piloto tiene tres centros facilitadores regionales y es administrado por la Comisión de Mujeres de Michigan (MWC, 2021).

c. La Comisión Hispano/Latina de Michigan

La Comisión Hispano/Latina de Michigan tiene como propósito desarrollar un plan de acción para atender las necesidades de los hispanos y latinos en Michigan.

Creada por Ley⁵⁰ en el año 1975, es su obligación asesorar al titular de la gubernatura, a la Legislatura y a la oficina sobre la coordinación y administración de programas estatales que sirvan a la población hispana y latina. La Comisión suma esfuerzos para comercializar los servicios de desarrollo profesional del estado a los hispanos de Míchigan, alentar iniciativas para reducir las tasas de abandono escolar de la escuela secundaria de los jóvenes hispanos y facilitar los esfuerzos para aumentar la inscripción de hispanos en programas de educación y capacitación postsecundaria.

La Comisión se apoya de: 1) la Cámara de Comercio Hispano de Míchigan, 2) la Cámara de Comercio Hispana del Oeste de Míchigan, 3) Cámara de Comercio Hispana del Gran Lansing y 4) la Asociación Regional de Negocios Hispanos de Great Lakes Bay. Cuenta con un directorio de 48 Organizaciones Hispanas sin fines de lucro⁵¹, con objetivos diversos como el apoyo jurídico (Asistencia Legal para Migrantes) en temas de Salud (Clínica Santa María) a la cultura (El Ballet Folklórico Estudiantil) el trabajo (El Consejo Laboral para el Avance Latinoamericano) para la familia (Servicios para la Familia Latina, Centro de Derechos de Inmigrantes de Míchigan) y los estudiantes (Servicios para Estudiantes Migrantes de la Universidad Estatal de Míchigan) entre otros. Además, cuentan con un directorio de 96 negocios⁵² como Supermercados (Don Pancho Market) restaurantes (Acapulco Mexican Restaurant, La Casa del Pollo Loco, Tacos el Cuñado 2), lugares de esparcimiento (Agave Tequila Bar), servicios personales (Hecho a mano gifts), transportes (De Avila Transport LLC), construcción (Es Construction Group Inc.) y servicios legales (Grand Rapids Law Group) entre otros.

La Cámara de Comercio Hispana de Míchigan⁵³ se fundó en septiembre de 1989, como una asociación empresarial sin fines de lucro, que promueve el avance económico, el crecimiento y la sostenibilidad de sus miembros. Su objetivo es apoyar a los 20,000 negocios hispanos en el estado y a casi 500,000 consumidores

⁵⁰ Se puede consultar en <http://legislature.mi.gov/doc.aspx?mcl-Act-164-of-1975>

⁵¹ Disponible en https://www.Michigan.gov/ogm/0,9597,7-394-102572_102526_80627-423957--,00.html

⁵² Disponible en https://www.Michigan.gov/ogm/0,9597,7-394-102572_102526_80627-423959--,00.html

⁵³ La información se encuentra disponible en <https://www.mhcc.org>

latinos, organizando eventos que brinden oportunidades para crear redes de trabajo (*networking*) entre líderes y propietarios de negocios.

d. La Oficina Global de Michigan

La Oficina Global de Michigan, busca involucrar a la comunidad inmigrante, refugiada e internacional para hacer del estado un lugar de oportunidades. A través del programa gratuito de capacitación y entrenamiento para la búsqueda de empleo Michigan International Talent Solutions (MITS), la Oficina Global busca apoyar a los inmigrantes altamente calificados para que regresen a su campo profesional. En su página oficial se puede encontrar un listado de agencias y programas gubernamentales⁵⁴ de interés, así como servicios de educación de adultos por condado, proveedores de clases de ciudadanía y proveedores de clases de inglés como segundo idioma.

Además, existen espacios públicos que ofrecen diversos servicios que pueden ser de utilidad para favorecer a las mujeres migrantes, como las iglesias o las bibliotecas. Asistir a la biblioteca, es la actividad cultural más común en la que participan las personas en Estados Unidos, quienes la frecuentan más son los adultos jóvenes, las mujeres (que visitan la biblioteca casi el doble de veces que los hombres) y las personas de hogares con bajos ingresos, reveló una encuesta realizada por Gallup en 2019 (Gallup, 2020).

En Michigan existen 619 bibliotecas en los 83 condados. La biblioteca, además de ser gratuita, ofrece una variedad de servicios tecnológicos como acceso a internet, equipos de cómputo e incluso impresoras, diversas clases (incluidos los cursos de inglés como segunda lengua o ESL por sus siglas en inglés), programas, conferencias y actividades educativas para todas las edades. Por lo que muchas personas piensan que las bibliotecas contribuyen a sus comunidades al proporcionar un lugar seguro para pasar el tiempo, desarrollando oportunidades para educarse, además que, ante un desastre natural se han convertido en refugios

⁵⁴ Disponible en https://www.Michigan.gov/ogm/0,9597,7-394-93230_93416---,00.html

y puestos de avanzada, proporcionando electricidad, calefacción o aire acondicionado (Horrigan, 2016).

Cada uno de estos recursos y factores de conversión que brindan o restringen oportunidades podrían representarse como una balanza donde se pueden equilibrar como se muestra en la **Ilustración 3**, a continuación:

**Ilustración 3: Recursos y factores de conversión
que brindan o restringen las oportunidades**



Fuente: elaboración propia.

Si bien la falta de recursos económicos, la complejidad de la movilidad o las condiciones climáticas pueden restringir las oportunidades que una mujer mexicana migrante calificada tienen para alcanzar funcionamientos; existen recursos como las instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, asociaciones, clubes de oriundos, redes sociales digitales y diversas publicaciones en idioma español, que pueden brindarles diversas oportunidades para optar por los funcionamientos que consideren valiosos para su vida.

Síntesis del capítulo

El comienza describiendo algunas características del estado de Michigan, como las condiciones geográficas, demográficas, educativas y de empleabilidad. Se incluyen algunas condiciones económicas derivadas de la emergencia sanitaria. Después se

describe brevemente la participación de personas de origen mexicano, las actividades económicas en las que participa y posteriormente se abordan los recursos y factores de conversión que brindan o restringen las oportunidades que tienen las mujeres calificadas mexicanas para alcanzar su bienestar en Michigan.

CAPÍTULO 4. DE MÉXICO A MICHIGAN

Introducción

El proceso migratorio “rompe los patrones sistemáticos en la esfera laboral, en la vida social y en el ambiente externo” (Panzeri, 2019: 255). Aun cuando pueda ser percibida como una oportunidad valiosa para mejorar las condiciones de vida de las mujeres calificadas que migran en pareja, lleva consigo enfrentar distintos tipos de pérdidas. Las trayectorias laborales y familiares de las participantes son únicas, sus experiencias muestran las múltiples formas de entender la agencia de las mujeres migrantes “desde una variedad de realidades y formas de conocer” (Hoddy, 2019: 111).

Los resultados del trabajo de campo de esta investigación se presentan distribuidos en dos capítulos que en su conjunto relatan la trayectoria de migración de las participantes. La descripción de la trayectoria comienza en el lugar de origen, con un día cotidiano, continúa con las formas en cómo aparece la migración en la vida de las participantes, bajo qué condiciones optan por cambiar su vida de México a Michigan y el traslado. Se aborda también cómo transcurren los primeros días y la reorganización familiar en el lugar de destino. Es decir, la preparación, el acto migratorio y la llegada.

Este capítulo se articula en tres secciones, la primera describe algunas características de la vida en lugar de origen, la gestión de las labores de la casa y la distribución de los recursos económicos. En la segunda sección se abordan cuáles fueron los motivos y bajo qué circunstancias migraron las participantes. Ambas permiten responder las preguntas de investigación (P1) ¿Cuáles son los motivos personales y familiares que llevan a las mujeres calificadas mexicanas a tomar la decisión de migrar? y (P2) ¿Cómo se establecen los acuerdos en pareja para la distribución de las actividades productivas y reproductivas, y qué elementos influyen?

En la tercera sección se abordan algunas de las dificultades que enfrentaron las participantes tras su llegada y cómo se llevó a cabo la gestión para las labores de cuidados. En primer lugar, se describe el proceso administrativo para la obtención del visado, el traslado e ingreso al lugar de destino. Finalmente se abordan algunas consideraciones sobre las dificultades tras la llegada. El apartado, ayuda a responder la pregunta (P5) ¿Cómo desarrollan y utilizan su agencia las mujeres migrantes mexicanas calificadas para hacer frente a las dificultades familiares y laborales en Michigan?

4.1. El lugar de origen

El presente apartado narra los recuerdos que las participantes conservan sobre la relación con su familia y las circunstancias bajo las cuales desempeñan sus diversos roles en su lugar de origen, antes de emprender la primera migración. Hablar de familia no significa hablar de lazos consanguíneos, sino de las personas con quienes las participantes se rodean y que les generan bienestar en diversos ámbitos de la vida. Por ejemplo, la familia de la pareja de **A+** es su familia: “con mis suegros era totalmente diferente, esa familia es súper unida, ellos me acogieron como una hija desde que éramos novios, digamos que ahí me sentía muy bien, muy a gusto” (**A+** emigró con 31 años, su pareja, una hija y una oferta laboral).

4.1.1. Distribución de las actividades

Para la mayoría de las participantes, la vida en México significaba “siempre estar corriendo para poder cumplir con las jornadas, primero el trabajo, ya después llegar a la casa, preparar el lonche para el día siguiente, lavar trastes, ropa, preparar uniformes y así empezar el siguiente día”, refiere la participante **AT+** (emigró con 32 años y tres hijos, por la oferta laboral de su pareja). La participante **I+** emigró con 20 años y sin hijos, advierte que cuando sobrevino el ajuste en la organización familiar por la migración, pudo contrastar su posición en casa, en el lugar de origen:

En México tú eres responsable de todo, yo me acostaba a las dos de la mañana lavando, colgando ropa y todo, el señor estaba despierto, pero él estaba viendo la

tele, bien típico muy típico de la cultura latina, en terapia me di cuenta de que no era él, era la educación que había recibido de sus papás (I+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **AR+**, que emigró con 31 años y una propuesta laboral, la distribución de los quehaceres de la casa se establecen de acuerdo con los estereotipos de género, como lo relata:

Sí teníamos quien nos ayudara, yo trabajaba muchas horas entonces si nos dividíamos las tareas más o menos, porque no deja de ser un tema idiosincrático que las mujeres en general nos involucremos más. Aunque tenía un marido bastante progre en algunas cosas, no dejaba de ser un rollo cultural que tal vez yo cocinara más (AR+ emigró del centro del país con una oferta laboral propia).

Los relatos de las participantes **I+**, **AT+** y **AG+**, ejemplifican lo que significa la doble jornada. Levantarse muy temprano para atender a la familia y los quehaceres de la casa; después ir al trabajo y regresaba para continuar hasta altas horas de la madrugada, como comenta la participante **F+**, que migró con 35 años y dos hijas, menciona:

Obviamente al estar casada despertaba muy temprano 5:00 - 5:30 de la mañana, alistaba a las niñas me alistaba yo para salir al trabajo, dejaba a mis hijas 7:30 y 8:00 llegaba a trabajar, salía más o menos 4:30 de la tarde y recogía a mis hijas. En algún punto sólo tuvimos un coche así que llegaba a la casa, comíamos y regresaba a recoger a mi marido en la noche, regresar a casa, terminar tarea, dormir a las niñas antes de las 9:00 y yo más o menos como a las 11:00 - 11:30 y mi marido exactamente lo mismo, ese era un día normal como entre manejar trabajar escuela casa y eso (F+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

También existían formas de organización más equitativas entre las participantes y sus parejas, donde las responsabilidades del hogar no dependen de la aportación económica que cada uno puede hacer, intentando dividirse las tareas equitativamente, por ejemplo, mientras uno lavaba ropa, el otro aspiraba la casa o

limpiaba los baños. Este tipo de organización aparece con mayor frecuencia en parejas que no tienen hijos.

Distribución de los ingresos

Respecto a la retribución económica obtenida por las participantes por el trabajo realizado, en algunos casos era percibida como modesta, pero suficiente. Les permitía cubrir sus necesidades personales, dedicarlo a los hijos o para contribuir a los gastos domésticos. También expresaron una apreciación positiva sobre las prestaciones laborales a las que accedían, aun cuando reconocen que no eran buenas. Cuando las condiciones laborales dejaban de ser satisfactorias, las participantes demostraron una notable adaptabilidad al encontrar la forma de acceder a un nivel superior o bien buscar empleo en un lugar distinto.

En cuanto a la gestión de los ingresos, en la mayoría de los casos la retribución económica percibida por las participantes era considerada como un ingreso secundario y su distribución se realizaba en alguna de las siguientes tres formas:

1. Un grupo de participantes dedicaba su salario “exclusivamente” a ellas, es decir, que podían decidir de manera absoluta sobre el destino de estos. Aun cuando existía la consigna de que el dinero era para gastos personales, las participantes solían dedicar para sí entre el 30% y el 40% del ingreso y el resto a “cosas” para la casa, los hijos o tener un ahorro.
2. En otro grupo la pareja de las participantes corría con la mayoría de los gastos de la casa, en estos casos el ingreso de las mujeres se traducía en enseres, despensa, ahorro, fondo para gastos extraordinarios o vacaciones. No fue posible establecer si tenía relación con la cantidad de ingresos de cada integrante de la pareja, o bajo qué condiciones se presenta esta distribución ya que no fue indagado.
3. En el tercer grupo, el salario de las mujeres estaba a disposición los gastos familiares de manera íntegra, la administración de esos recursos se hacía de manera igualitaria con el ingreso de ambos y ambos decidían sobre el destino de los recursos.

Lograr estos arreglos económicos no fue sencillo, al inicio de la vida en pareja se torna en un tema complicado. La distribución de ingresos puede estar mediada por las concepciones de género, con diversos matices como comenta la participante **G+**, quien emigró con 41 años y dos hijos:

En mi caso, en mi familia, la distribución de los ingresos fue un tema complicado la verdad, ahora lo llevamos muy bien, pero como que no sabíamos. Como que yo no sabía cómo podríamos manejarlo... tú ganas dinero, yo gano dinero y ¿cómo vamos a distribuirlo para la casa? Incluso llegó a ser un tema de discusión en un inicio del matrimonio, porque mi esposo de repente me decía “no pues entonces tú compra el súper” y yo “pues se supone que...” (reflexiona) así lo veía yo hace 20 años era cómo “yo no voy a comprar el súper, tú eres el jefe de familia, tú paga el súper” ¿pero entonces tú qué vas a aportar? Llegó a ser un problema, hasta que llegamos a un acuerdo (G+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En este fragmento se ilustra el desafío de generar acuerdos. La participante hace una comparación con cómo era la forma de hacer las cosas años antes. Refiere que hace 20 años consideraba que él por ser “el jefe de la familia” tenía que pagarlo todo y él le decía que ella también debía aportar, ahora están de acuerdo en cómo hacerlo. La transmisión de las normas sociales asociadas a los roles de género es también generacional y el comportamiento se va mediando por la deseabilidad social y lo que se espera que sean y hagan mujeres y hombres.

El cuestionamiento de la participante denota su búsqueda por establecer relaciones de género más igualitarias. Cabe mencionar que cuando las mujeres aportan recursos económicos, aunque sea de forma primaria, no las excluía de ser responsables de los quehaceres de la casa o de su desarrollo y de las tareas de crianza.

En otros casos, las participantes habían dedicado un tiempo de vida a su desarrollo laboral profesional y posteriormente se desincorporaron para dedicarse a las labores de cuidados, como la participante **J+**, quién emigró con 34 años y cuatro hijos, ella menciona:

Tuve la oportunidad de que el trabajo de mi esposo nos permitiera no necesitar mi ingreso, y entonces cuando nació mi primera hija ya no trabajé, me dediqué a ser mamá [...]. Como teníamos dos personas que nos ayudaban, no hacíamos nada de los quehaceres de la casa, ninguno de los dos, eso definitivamente fue un contraste grande cuando nos vinimos acá (J+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En ninguna de las entrevistas, las participantes mencionaron que sus parejas asumieran una carga mayor respecto a las responsabilidades del hogar. A pesar de que las participantes, al igual que sus parejas, estaban inmersas en el mercado laboral, la responsabilidad del hogar y el cuidado de los hijos seguía recayendo principalmente en ellas. Tradicionalmente, se asume que las mujeres sin empleo están a cargo de las actividades de cuidado, sin embargo, no se contempla que las mujeres que trabajan puedan estar exentas de realizar las labores del hogar.

El mercado de trabajo en el lugar de origen

Más de la mitad de las participantes se encontraba empleada de manera remunerada antes de emprender la migración. En la mayoría de los casos las actividades que desarrollaban estaban estrechamente vinculadas con su formación profesional. Respecto a las condiciones laborales, era común que reportaran salarios poco competitivos y extensas jornadas de trabajo que a menudo significaban una sobrecarga laboral. Estos factores limitaban sus oportunidades de crecimiento profesional y ascenso.

Además de lo mencionado, en algunos casos era necesario recorrer largas distancias para llegar al centro de trabajo, y hacerlo en más de un medio de transporte. Este es el caso de la participante **AP+**, quien emigró con 22 años y una hija:

No tenía carro, yo me movía en metro, camión, hacía dos horas a mi trabajo, literalmente dos horas, vivía completamente del otro lado de la Ciudad. Tenía que estar a las 8:00 am, era de pararte súper temprano 5:30 de la mañana o antes y ya salía como a las 5:30 o 6:00 de la tarde, y era la misma jornada, llegaba hasta las 8:00 pm a mi casa, y era todos

los días. El fin de semana, pues ya sabes, ver a las amigas y así pero realmente todos los días era de trabajar (AP+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Las participantes que desarrollaban actividades laborales pertenecientes a sectores tradicionalmente dominados por hombres o masculinizados (como el sector energético o la industria automotriz), perciben haber recibido un trato diferenciado, o no inclusivo, por cuestiones asociadas a su género, incluso haberse encontrado actitudes machistas. Esto se puede ejemplificar con dos relatos, el primero es de la participante **D+**, quien emigró del norte del país con 29 años y una hija, ella recuerda:

Mi primer trabajo fue en una empresa, hoy puedo decir que era una empresa muy fea, pero fue mi primer empleo. Era un ambiente muy tóxico, muy, muy machista (enfatisa) ahí eras un objeto, la gente decía “a ella la contrataron porque está guapa, porque andaba con el jefe, por esto, por lo otro” y yo sabía que no, pero aun así me afectaba, hoy sé que me afectaba (D+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

Los rumores afirmaban que la participante **D+** había sido contratada porque le había gustado al jefe, le hicieron pensar que habían sido más importantes sus cualidades físicas que sus habilidades intelectuales, lo que la llevó a dudar de sus capacidades y a pensar que quizá no podría encontrar otro trabajo. La falta de bienestar en ese empleo, la llevó a buscar y encontrar otras oportunidades laborales, primero en otro estado de la república mexicana y posteriormente a Michigan. Alejarse del ambiente laboral la hizo sentir “más persona, más un ser humano y no un objeto” y reconocer sus habilidades.

La participante **N+**, quien emigró con 28 años y sin hijos, subraya que es frecuente que a las mujeres que acceden a puestos de niveles gerenciales se enfrentan al nulo reconocimiento de sus competencias laborales, además que pareciera que estos logros laborales fueron alcanzados por atributos físicas, más que por las competencias profesionales, como relata:

El hecho de que tú como mujer crezcas laborablemente o tengas una aspiración a una gerencia o a un nivel directivo es un tema, porque siempre hay ese comentario, esa sensación de que subiste porque te acostaste con tal o de que tienes cierto éxito porque le gustas a fulano, y la gente cree que puede meterse en tu vida [...]. La mayoría de las mujeres que eran gerentes, directoras o así, estaban divorciadas o eran la clásica solterona (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En una situación similar se encontraba la participante **E+**, quien emigró con 33 años y sin hijos, trabajaba para la industria automotriz y recuerda que el trabajo le gustaba, aunque que había cosas que le resultaban incómodas, como las que refiere:

Era mucha presión, era un ambiente muy pesado y la relación con la gente era muy difícil, con mi jefa creo que era buena, era una persona que confió en mí, entonces ahí bien, pero el entorno, toda la atmósfera y todo el tema de trabajo era muy pesado, no estaba yo muy satisfecha, bueno con el salario creo que sí o sea sí estaba satisfecha ahí, pero a veces eso no lo es todo (E+ emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

En estos casos las participantes trabajaban en entornos donde no se sentían cómodas. Reconocen haber pasado por alto algunas actitudes desagradables porque asumían que “así es el entorno y así era el trabajo en espacios como esos” como mencionó la participante **E+**. Desarrollar las actividades en entornos laborales que se perciben menos amenazantes, les ha brindado la oportunidad de observar que ya habían normalizado recibir un trato desigual o distinto por ser mujeres.

Por otra parte, las participantes que trabajaban en áreas administrativas, como recursos humanos o en actividades encaminadas a la atención del público, que podrían considerarse sectores feminizados, perciben haber estado en buenos ambientes de trabajo y con buen trato, por parte de los compañeros y jefes, como ejemplifica la participante **F+** quien emigró con 35 años y dos hijas:

El trabajo era padrísimo, yo creo que tuve mucha suerte de llegar a ese trabajo, fue un trabajo que empecé cuando mis hijas estaban chiquitas, empecé supliendo a un titular, entonces iba de uno a dos días a la semana [...]. Después se empezó a ver la necesidad de que estuviera más tiempo y termine haciendo turnos más largos. Obviamente eso a mí me gustó porque tenía un sueldo más alto y ya no era suplente sino titular. Además, como era mamá, mi jefe siempre fue como muy apapachador conmigo (expresión coloquial para denotar que era empático y comprensivo) (F+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **F+** denota que el respaldo de su empleador era un recurso importante para que ella tuviera tiempo para su familia. Además del ambiente laboral, el reconocimiento económico es importante, como describe la participante **AT+**:

A mi todo mundo “súper trabajadora, súper comprometida” y me explotaban, pero nunca había, así como que una oportunidad de te voy a pagar más, era como más de palabra, llegué a subir a Gerente, fui Gerente y todo, pero económicamente nada. Aquí está mejor remunerado, más reconocido y pienso, qué padre, qué diferentes son las oportunidades para los hombres (AT+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante advierte que existen condiciones diferenciadas en el reconocimiento que se da al trabajo realizado por mujeres y realizado por hombres, encuentra que en su caso su trabajo era muy reconocido, pero no se traducía en una mejor remuneración o prestaciones. En este sentido, los estereotipos de género conservan una participación importante en la división del trabajo de acuerdo con el sexo (Hesmondhalgh & Baker, 2015).

En algunos casos las condiciones del trabajo de las participantes se encuentran asociadas a la presencia de hijos; dependiendo de su edad y necesidades, suelen optar por ocupar puestos de trabajo donde tengan tiempo para desarrollar las labores de cuidados, aunque no hagan uso de todas sus habilidades. Como la participante **G+** quien emigró con 41 años, dos hijos y que se define como una madre que trabajaba:

Siempre he buscado actividades por la tarde para mis hijos, para poder hacer otras cosas, entonces, por ejemplo, en México iba yo por ellos a la escuela a las 4:00 - 4:30, los llevaba a la casa, comían y se quedaban ahí si había alguien que pudiera ayudarme a cuidarlos un rato, o me los llevaba yo a alguna actividad una o dos veces por semana y yo seguía trabajando desde ahí (G+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Es decir que toma del tiempo que dedica a sus actividades familiares, para seguir atendiendo pendientes laborales, a la vez que busca actividades laborales que le permitan estar en ambos espacios. Para el desarrollo de las labores de cuidados la participante **G+** tuvo que reducir su jornada, y por tanto sus ingresos, pero se siente conforme sabiendo que puede estar pendiente de ellos. En una situación similar se encuentra la participante **H+**, quien emigró con 33 años y tres hijos, optó por el autoempleo para poder tener una doble presencia:

Tenía un negocio, entonces tenía que hacer mis actividades antes de las 11 de la mañana que era la hora en la que yo abría, posteriormente iba por mis hijos a la escuela. Pedí en la escuela que me los entregaran al mismo tiempo para poder llevarlos al negocio y los tenía ahí el resto de la tarde, ahí comíamos, estábamos aproximadamente hasta las 6:00 de la tarde o 5:30, mi esposo pasaba por ellos cuando salía y los llevaba a la casa, yo cerraba el negocio como a las 8:00 de la noche, llegaba y merendábamos [...]. Llegaba a planchar uniformes o a ver la ropa que se iban a llevar al siguiente día o si tenían alguna actividad que realizar o algún disfraz o algo material que yo tenía que apoyar, llegaba a checar eso y bueno en general esos eran mis días casi siempre (H+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En el caso de la participante **H+**, el emprendimiento fue una actividad que le permitió combinar las actividades laborales con las familiares, dejándola sin espacio para ella misma, pero generándole bienestar por poder cumplir con ambos roles. El emprendimiento como actividad que permite a las participantes tener gobernanza de su tiempo, se describe en el siguiente capítulo en las trayectorias laborales.

En la mayoría de los casos las participantes refieren haber contado con la ayuda pagada de otra mujer para los quehaceres de la casa, el cuidado de los hijos,

preparación de alimentos y una larga lista de actividades, ya fuese que les asistiera de tiempo completo, a tiempo parcial, por hora o por jornada, de una a dos veces por semana, dependiendo de la composición familiar y las dimensiones de la casa.

Percepción del entorno

Al hablar sobre la vida en el lugar de origen es inevitable que las participantes hagan referencia a la percepción que tienen sobre cómo se vivían la inseguridad y la violencia “cuando yo era más joven y me tope con la inseguridad, el narcotráfico, las mujeres asesinadas, que no había trabajo, dije “no yo quiero otra cosa para mí” relata la participante **S+**, quien emigró con 34 años y un hijo. Por las razones que enuncia decidió buscar mejores condiciones de vida, primero migró del norte del país al centro, culminó sus estudios, conoció a la pareja con quien se casó, tuvo un hijo y emigró nuevamente. Está interesada en que sus hijos crezcan en un ambiente que les brinde seguridad.

La inseguridad que percibía la participante **B+** en su entorno social no fue el motivo por el cual migró, sin embargo, el verse en un entorno social distinto influyó positivamente en su decisión de ejercer la maternidad en el lugar de destino (**B+** emigró con 32 años, sin hijos). Si bien la inseguridad y la violencia no son un motivo para que las participantes emprendan la migración, establecerse en un lugar donde sus hijos puedan crecer con tranquilidad si es un motivo para proyectar quedarse, en el lugar de destino.

4.2. La posibilidad de migrar

A primera vista parece que los motivos para migrar están divididos en dos grandes grupos: la migración promovida por la participante y la promovida por la pareja, en ambos casos por la posibilidad de incorporarse al mercado laboral formal del lugar de destino. En este sentido, el apartado comienza por abordar las condiciones relativas a la migración promovida por las participantes, resaltando la agencia que tienen las mujeres para migrar, también conocida como agencia migratoria.

4.2.1. Modalidades de la experiencia migratoria

En la mayoría de los casos la decisión de migrar se tomó sin la necesidad de largos periodos de negociación y tampoco se estableció de manera previa la distribución de las actividades productivas y reproductivas, ni la temporalidad de la estancia. Son pocas las investigaciones que han prestado atención a los factores que determinan las decisiones para que las personas calificadas migren y cómo se forman esas decisiones en entornos dinámicos (Niraula & Triandafyllidou, 2022).

Migración promovida por las participantes

Cuando la migración fue promovida por las participantes se dio bajo dos condiciones. En algunos casos la empresa para la que trabajaban les ofreció un traslado, es decir ir a trabajar a otra ciudad para desempeñar actividades similares. Práctica común también conocida como expatriación, bajo esta visión a los migrantes laborales se les define como expatriados (Polanco, 2017). Para la expatriación se hace uso de la visa L1 para el titular y L2 para el acompañante, que puede obtener un permiso de trabajo.

En otros casos donde las participantes buscaron una oportunidad en la empresa donde deseaban prestar sus servicios. Lo más común es hacer uso de la visa TN para el titular y de la visa TD para el acompañante, si quien acompaña al migrante laboral quiere buscar empleo en el mercado laboral formal, será necesario que consiga patrocinio de la empresa y obtener su propia visa TD, como hizo la participante **O+** (que migró con 31 años y sin hijos) su caso se describe en el siguiente capítulo.

En el primer supuesto, para las empresas transnacionales la expatriación (trasladar a un empleado) resulta menos onerosa, que contratar y capacitar al personal nuevo en la cultura empresarial y en las actividades a desarrollar. Este fue el caso de la participante **A+**, que emigró con 31 años y una hija, quien menciona:

Hubo una junta, vino gente del corporativo a mi planta y en una cena, la que era mi jefa en el corporativo me dice “oye necesito alguien, me encantaría alguien como tú” y le dije “¿y por qué no yo?” y me contesta “¿a apoco tú te irías?, pues claro ¿por qué no? Como que muy fácil se la solté, porque era algo que nosotros ya buscamos, se me queda viendo y me pregunta “¿estás segura?” “claro, estaría feliz” [...]. La americana se regresa al corporativo, me habla [en tal fecha] y me dice, “oye, ya hablé aquí, me dijeron que sí podemos hacerte el ofrecimiento del trabajo, te va a hablar de recursos humanos” (A+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

En este caso, aun cuando la posibilidad de migrar en pareja no estaba prevista en ese momento, tenían la intención previa de migrar, pues para ambos representaba una buena oportunidad. Una situación similar le ocurrió a la participante **Q+**, que migró con 31 años y sin hijos, ella comenta:

Cuando me estaba yendo muy bien en México, a él también le estaba yendo bien en su trabajo, una vez fue un ejecutivo de aquí de Michigan que quería conocer al equipo de trabajo, entonces dijo “quiero conocer a tus mejores elementos” y mi jefa me mando [...]. Le gustó mi personalidad y mi perfil, como dos meses después me preguntaron ¿quieres aplicar? Lo hablé con mi esposo, le dije “oye me están ofreciendo esto ¿como ves? ¡estaría padre!” Siempre tuvimos la inquietud de irnos a vivir a otro país, siempre nos llamó mucho la atención y entonces los dos dijimos que sí, ni lo pensamos (Q+ emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

La participante no esperaba la propuesta. En las narrativas de ambas participantes una parte importante de las condiciones para aceptar el traslado fue que sus parejas pudieran incorporarse al mercado laboral formal de manera posterior. Situación que la visa de traslado permite. La participante **Q+** afirma que de no haber existido dicha posibilidad no hubieran optado por migrar, como relata:

Sí él no hubiera tenido la opción de poder trabajar, no me hubiera venido la verdad [...]. Porque yo quiero que él esté bien, siempre fue nuestra prioridad estar juntos, y cuando tomé la oferta la decisión fue nos vamos a ir porque es una aventura para los dos y los dos tenemos que estar a gusto (Q+ emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

En contraste, en la mayoría de los relatos de las participantes que migraron por la oferta laboral de su pareja, lo hicieron sabiendo que no en todos los casos existía la posibilidad real de incorporarse al mercado de trabajo, es decir no existía esta consigna de esperar que ambos integrantes de la pareja se desarrollaran profesionalmente.

Otra forma de promover la migración fue buscar trabajo por cuenta propia mediante el uso de plataformas digitales, donde es posible conectarse con reclutadores, este fue el caso de la participante **V+**, quien emigró con 27 años y sin hijos, se vio en la necesidad de cambiar de empleo porque percibía un entorno laboral hostil, como menciona “empecé a aplicar a todos lados y me contactó una empresa *Contract* en Michigan, para trabajar para FCA”. La participante **AD+**, quien emigró con 39 años y dos hijos, menciona que la idea de migrar comenzó cuando la contactaron de una empresa de outsourcing “me encontraron en LinkedIn, un reclutador me encontró me dijo algo así como ¿te gustaría participar? y yo dije pues estaría padre ver cómo es un proceso para ir para allá”

En estos casos los trabajadores no prestan sus servicios de forma directa para la empresa donde trabajan sino a un “contratista”. Las empresas que contrata reciben un porcentaje de las ganancias de los trabajadores, es decir una parte de salario de cada hora que cobra el trabajador; además no tienen acceso a las mismas prestaciones de los trabajadores contratados de forma directa.

El reclutamiento y selección por medio de las redes sociales ha sido estudiado por Monedero (2020) quien en su estudio presta especial atención a LinkedIn, red más utilizada por las participantes para la búsqueda activa de empleo. También los procesos de reclutamiento y selección del talento humano mediante los sitios de Networking han sido estudiados por Contreras-Pacheco et al., (2017). Así como los procesos de reclutamiento y selección enunciados por Pérez (2022).

Migración promovida por la pareja

Hablar de que la migración fue promovida por la pareja, no significa que las participantes no se hubiesen cuestionado sobre lo que esperaban para sí mismas, significa que quien promovió el desplazamiento fue la pareja. En estos casos los motivos propios que tienen las participantes para optar por migrar se pueden clasificar de la siguiente manera:

1. Participantes que tenían la intención de migrar e impulsaron a su pareja para que buscara una oportunidad laboral en otro país,
2. Participantes que migraron considerando la posibilidad de incorporarse al mercado laboral formal
3. Participantes que vieron la migración como una oportunidad para hacer algo distinto,
4. Participantes que no querían migrar y después de diversos procesos reflexivos decidieron que querían migrar con su pareja
5. Participantes que migraron por el crecimiento profesional de su pareja,
6. Participantes que migraron por el bienestar de los hijos,
7. Participantes que migraron considerando que no existían motivos para quedarse.

En cuanto a los motivos para migrar cuando el desplazamiento fue promovido por la pareja, el primer supuesto (1) es ejemplificado con el relato de **M+**, quien emigró con 34 años, dos hijos y refiere:

Todo iba muy bien, teníamos una vida muy tranquila en México, y le digo a mi esposo “es que te pueden mandar a Estados Unidos, vámonos a Estados Unidos”, le preguntó al jefe que lo trajo “¿oye nos podemos venir?” y él le contestó en ese entonces que no. Yo insistí “tú dile y lo vamos a lograr, lo vamos a poner en el Vision Board”. Entonces yo fui la que ¡órale! Un día me habla y me pregunta ¿te quieres ir a Michigan? Y yo “sí, ¿cuándo?” “el primero de agosto” contesta él y terminé de trabajar en julio, porque el dos de agosto llegamos aquí. Lo decreté (M+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Como se puede apreciar en el testimonio anterior, la motivación para migrar no siempre está intrínsecamente vinculada con el desarrollo profesional de la pareja y aunque se puede inferir que el bienestar de los hijos podía ser un determinante para migrar, la participante **M+** es muy clara cuando afirma que ella era la que tenía la intención de vivir en otro país y fue instrumental al impulsar a su pareja en conseguirlo. De manera similar la participante **L+**, quien emigró con 48 años y dos hijos, fue la impulsora de la migración “le dije a mi esposo pues de acuerdo a los planes, vámonos y el busco la forma, se vino en noviembre y me dijo, en cuanto terminen niños el colegio te vas”

En los caso de familias con hijos la constante es que el migrante laboral “se adelante” para establecerse y preparar las condiciones necesarias para la llegada de la familia. Es decir, encontrar o un lugar para vivir, acondicionarlo y contar cuando menos con un lugar para dormir y un medio para trasladarse.

La participante **N+**, quien emigró con 28 años y sin hijos, consideró que, si acompañaba a su pareja, tendría la posibilidad de insertarse en el mercado laboral en un futuro cercano (2), en actividades relacionadas con su formación académica. Trabajaba para la misma compañía que su esposo, aunque en un área distinta, ella relata:

Estábamos como muy cansados de ese estilo de vida, del ritmo, entonces cuando se presentó la oportunidad él me dijo “¿cómo ves, te vas?” y yo le dije que sí. La visa que le sacaron fue la TN y yo me vine con TD. Se nos hizo más fácil el hecho de que en su momento yo pudiera encontrar trabajo, cómo que no pensé que fuera a ser tan complicado encontrar trabajo de mi profesión; en ese entonces dije, no importa, nos vamos (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Bajo el estatus de acompañante, la participante **N+** no puede obtener un permiso de trabajo, y por la profesión que estudió, pertenecer a las ciencias del comportamiento le ha dificultado encontrar quien patrocine su visa. La frustración por no continuar con su desarrollo profesional como esperaba puede tener consecuencias negativas sobre la salud (que se comentarán más adelante)

demostrando el efecto negativo de las políticas migratorias que no permiten que las personas que acompañan a los migrantes laborales se inserten al mercado laboral formal (Torres 2018).

En cuanto a los criterios de educación, ocupación y salario, vale la pena remarcar que el atributo al que a una persona se le otorgue la cualificación de calificado, depende de cómo cada país de acogida decida definirlo; en función de las clasificaciones ocupacionales de cada país y de las políticas de inmigración de éste (Niraula & Triandafyllidou, 2022).

La participante **G+**, quien emigró con 41 años y dos hijos, menciona que además ser la migración una oportunidad para un mejor calidad de vida para sus hijos y una oportunidad laboral importante para su pareja, ella (3) necesitaba también un cambio en su vida, como relata:

Se dio la oportunidad por él por su trabajo, pero creo que también yo necesitaba un cambio, obviamente mis hijos siempre han sido el motor de mi vida y sabía que por ellos iba a ser una gran oportunidad, pero yo también sentía que como persona necesitaba un cambio en mi vida, algo diferente [...]. Entonces para mí era una gran oportunidad, un cambio de vida con la gente que amo, me emocionaba (G+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **Z+**, quien emigró con 26 años y dos hijos, era una posibilidad latente, compañeros de trabajo de su pareja había ya habían emigrado, por lo que cuando apareció la posibilidad, pensó que a ella le haría bien hacer algo diferente, como relata:

Estábamos como almorzando y le habló el jefe, colgó me y dice “¿qué si nos queremos ir a Michigan?”. Seis meses antes su jefe directo se había venido a Michigan, un año antes otro amigo se había venido, no había gente que conociera mucho, pero pues se me hizo, así como divertido, tenía 26 años entonces era como “qué divertido, qué emoción hacer algo distinto” me dijo “al fin nada más son tres años” y dije pues bueno vamos y venimos (Z+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En otros casos las participantes tomaron la decisión de migrar por la oferta laboral de su esposo después de largos procesos de reflexión. Algunas participantes se cuestionaban sobre si realmente era lo que deseaban para ellas, o si era una consecuencia de las normas sociales que dictan que las mujeres deben seguir a su pareja. La pareja de la participante I+, quien emigró con 20 años y sin hijos, desarrollaba un proyecto temporal cuando le ofrecieron trabajar para una empresa en Michigan; cuando le comentó sobre la propuesta ella no estaba convencida de querer migrar (4), durante la entrevista comenta:

Yo le decía a mi esposo, pues a ti te llegó la oportunidad, tómala, pero no pienses que de la noche a la mañana yo voy a dejar las cosas que tengo aquí, por ir a seguir un sueño que a lo mejor es más tuyo que mío [...]. No te puedo decir que no aceptes, que no te vayas, porque sí entiendo y me queda muy claro que es tu profesión y que es para ti, pero si yo me voy, si yo dejo mi trabajo y me voy, luego qué. Cómo que esa es la parte que a mí no me cabía en la cabeza (I+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Su pareja aceptó la oferta, pero ella no aceptó “tener que seguir a su marido” como le decían su familia y la familia de su pareja. Tal pareciera que al casarse su capacidad sobre la elección de donde residir, queda subsumida a la elección de su pareja y en consecuencia ella estuviese obligada a aceptar lo que él le indique, como se espera que ocurra en los contextos y sociedades más tradicionales. La participante I+ recuerda:

La situación se puso muy tensa, muy difícil, porque económicamente nos empezó a ir mejor, pero la situación de pareja estaba muy mal, muy mal, porque todo mundo se empezó a meter, todo mundo [...] y todo giraba alrededor de él. Porque era de “es que te tienes que ir” no era “¿por qué no te quieres ir?” era “te tienes que ir, porque para eso te casaste” (I+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante relata que tardó poco más de un año para reunirse con su pareja, antes que ceder a la presión social “primero quería poner las cartas sobre la mesa”, saber qué quería para sí. Llevó a cabo un proceso terapéutico en el que reflexionó

sobre lo que sería mejor para su bienestar y cuáles serían sus ganancias al dejar su país y perder su trabajo. Más allá de las condiciones económicas, decidió que estar con su pareja le brindaría mayor bienestar, que conservar su trabajo y estilo de vida. Estas reflexiones se centran principalmente en la pérdida de la identidad profesional y en el cambio de rumbo en el ámbito laboral, de manera similar a como lo manifestaron las participantes del estudio de Ressia et al., (2017).

La participante **O+**, quien emigró del centro del país con 31 años y sin hijos, recuerda que cuando su pareja le comentó sobre la oferta de trabajo que había recibido, pensó que no quería hacerlo, que no quería migrar porque le gustaba su trabajo y el puesto que tenía. Habló con su jefe sobre la posibilidad de migrar y recuerda que él le dijo “no dejes perder lo más importante” refiriéndose a que lo más importante era su rol como pareja y que más adelante podría conseguir otro trabajo. Como se observa, persiste la idea sobre que las mujeres deben asumir los roles de género. Vale la pena resaltar que las participantes **I+** y **O+** no habían ejercido la maternidad, por lo que esta condición no medió en la decisión de migrar.

En estos casos aun cuando la decisión de migrar se haya tomado para el beneficio de la familia, no siempre resulta sencillo mantener la motivación para migrar. La pareja de la participante **F+**, quien migró con 35 años y dos hijas, había perdido el empleo y ella se hacía cargo de cubrir los gastos. Cuando la empresa llamó para recontratar a su pareja, le ofrecieron una transferencia, por lo que la participante considera que “no había forma de no tomar la oportunidad” y recuerda:

Él se vino un mes antes y todo ese mes yo todavía lo pensaba, me lo preguntaba “¿en serio vale la pena dejar todo esto que estoy haciendo?” para ese entonces ya había terminado la maestría, estaba tratando de hacer crecer la empresa para la que trabajaba y buscando otros proyectos. Decía “no, es que no es mi sueño, porque tengo que dejar esto que me ha costado tanto” [...]. Voy a ir allá y qué voy a hacer, no es tan fácil irse y dejarlo todo (F+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **F+** recuerda haberse cuestionado si era lo que quería para ella, aun cuando tiene claridad de que no es su sueño, entiende que es el sueño de su pareja, que vivir en otro país puede ser positivo para el desarrollo de sus hijas y que, económicamente hablando, le sería de gran ayuda. En su caso no se negó a migrar, pero busca estar ocupada la mayor parte del día para sentir que puede “seguir creciendo en otras áreas” y evitar cuestionarse sobre sus decisiones.

El amor que tiene por su pareja (5), el interés por su bienestar y el de sus hijos motivaron a la participante **C+**, quien llegó con 32 años y dos hijos, a tomar la decisión, como ella comparte:

Cuando yo conocí a Juan Carlos me enamoré de él a tal grado que cuando se presentó esta oportunidad, yo sabía que quería apoyarlo como pareja, como familia. A mí también me atrajo esa oportunidad de vivir una experiencia así. Realmente estaba feliz de ser parte medular de una organización, pero también sabía que cualquiera iba a poder reemplazarme en ese espacio de trabajo. Entonces mi actitud fue de “yo también quiero conocer nuevas experiencias” y eso me motivó muchísimo, además que lo amo demasiado y quería estar con él (C+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante, el bienestar de su marido era importante pero también ella quería conocer muchas cosas y entendía que el trabajo fácilmente podía ser reemplazada. La participante **AB+** emigró del norte del país con 34 años y dos hijos, refiere lo difícil que fueron los cambios para ella, que incluso pasó los primeros seis meses queriendo regresar, pero tenía presente que era importante el desarrollo profesional de su pareja, ella relata:

El cambio fue radical para mí, por el clima, porque no estaba acostumbrada a hacer las labores de la casa, yo estaba como gerente de departamento y me decía “¿qué hago aquí? limpiando la casa” pero bueno la meta era esta, que mi esposo se desarrollará. Yo sabía que como quiera iba a volver a trabajar, entonces como quiera me fui adaptando, pero sí fue difícil, también despegarme de mi familia y amigos de México fue difícil. Estuve como seis meses de quererme casi que regresar (AB+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Sus cuestionamientos aparecen acompañados del aumento de actividades relacionadas con las labores de cuidados. La participante tiene una valoración específica de lo que representa “limpiar la casa” y las ocupaciones de mayor valor en la escala social, como trabajar de gerente. La pérdida de estatus laboral se profundiza en el siguiente capítulo, cuando se describe la segunda trayectoria laboral.

Una de las metas que tenían la participante **AQ+**, quien llegó con 44 años y dos hijas, y su pareja era que su esposo estudiara una maestría “era nuestra meta, que él estudiara su maestría, era guardar el dinero, ahorrarlo para que él pudiera entrar a esa maestría, entonces era como que el sacrificio de hacerlo”, la participante comenta que inicialmente consideraron que una vez que el concluyera sus estudios, ella realizaría igual una maestría; sin embargo, llegado el tiempo decidieron no hacerlo por los costos que representaba.

En el sexto supuesto (6), los hijos son un motor importante para considerar el vivir en otro país, para la participante **R+**, quien emigró con 30 años y en espera de su primer hijo, era importante pensar en el bienestar de la familia que estaba conformando, es por sus hijos es que decide renunciar a su empleo y emprender la movilidad al lado de su pareja:

Yo crecí en la frontera y seguramente has escuchado que existe mucha violencia, mucha inseguridad, no existe un sistema policial en el que puedas confiar [...]. En uno de mis embarazos me puse a pensar en el bienestar de mi hijo o hija entonces dije sí me voy, mi esposo ganaba más que yo en el trabajo; tal vez si yo hubiera ganado más que él, le hubiera dicho tú vente a México, probablemente. Entonces pensando en el bienestar de la familia que estoy formando pues yo voy a tener que hacer el sacrificio de mi carrera para irme a vivir allá (R+ emigró del norte del país con por la oferta laboral de su pareja).

También para las participantes **H+**, quien emigró con 36 años y 3 hijos y **L+**, quien emigró con 48 años y dos hijos, es importante que sus hijos crezcan en lo que perciben como un ambiente favorable para el desarrollo de las habilidades físicas,

pero sobre todo intelectuales, de sus hijos. En este menor, la participante **L+** comenta:

Parte de la planeación con mi marido, es que yo sí quería que mis hijos estudiaran la preparatoria en el extranjero, en Estados Unidos, por el idioma más que nada [...]. Por eso estamos aquí, o sea, no fue cuestión de trabajo, no fue una cuestión de migrar por migrar, realmente el objetivo es que mi hijo mayor termine la prepa acá porque quiere estudiar la universidad aquí (L+ emigró del centro del país con por la oferta laboral de su pareja).

A lo largo de la entrevista la participante **L+** describe algunas complejidades de su proceso migratorio. Para la participante **H+** el desarrollo de sus hijos, la economía familiar y los beneficios que podría traer para ella, fueron los motivos que la llevaron a migrar, recuerda que sintió miedo cuando apareció la oportunidad, ya que no se había separado de su familia ni de su lugar de origen, salvo por periodos vacacionales, como relata:

Empecé a pensar en los beneficios, sobre todo en las escuelas y la situación económica, gran parte de los ingresos se iban en colegiaturas de los tres niños, entonces yo sabía que iba a ser un respiro económicamente para todos y que también me iba a hacer bien de alguna manera alejarme [...]. Cuando empecé a pensar con claridad y más fríamente pues sí yo pensé que iba a ser más bueno el cambio en todos los aspectos (H+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para las participantes la fue un aliciente pensar que sus hijos crecerían en un entorno donde desarrollar potencialidades. En ambos casos las participantes desarrollaban actividades de autoempleo en su lugar de origen, ambas estaban a cargo de la dirección de un negocio propio. Ambas participantes continuaron desarrollando el autoempleo en el lugar de destino **L+**, continua con la dirección del negocio en México de forma remota, en tanto que **H+** ha diversificado sus actividades de emprendimiento y autoempleo, cuyos aspectos se abordan en la primera trayectoria laboral que se muestra en el capítulo siguiente.

En cuanto al séptimo y último motivo para migrar por la propuesta laboral de la pareja, las participantes emprenden la movilidad pues no tienen razones para quedarse en el lugar de origen (7) ya sea por la ausencia de lazos familiares, vínculos afectivos fuertes o falta de proyectos laborales. Es decir que la posibilidad de migrar (como punto de quiebre en el curso de la vida), se cruza con otro punto de quiebre de la trayectoria vital, como la reproducción y la maternidad, pero también ante la ausencia de las condiciones de un trabajo decente (Jiménez & Trpin, 2021). Al igual que ante la sensible pérdida de las personas queridas.

Por ejemplo, la participante **P+** que emigró con 26 años y sin hijos, la primera vez que su pareja le comentó sobre la posibilidad de migrar, declinó la propuesta, quería dedicar su tiempo a cuidar de su madre que padecía una enfermedad terminal. Una vez que se extinguió la presencia física de su mamá, su pareja le reiteró la propuesta y ella asentó “sí, por qué no, ya no tengo trabajo, no tengo mamá, familia pues así que digas los voy a extrañar tampoco...” y lo acepté. En estos casos la migración tiende a ser permanente, confirma la participante **AE+**, quien emigró después del fallecimiento de sus padres, emigró con 40 años y tres hijas.

El estudio realizado por Gissi y Martínez (2018), con una muestra de mujeres mexicanas calificadas que habían migrado en pareja a Santiago de Chile, se encontró que cuando la propuesta para migrar provenía de las participantes, sus parejas solían cuestionar la propuesta dando inicio a un proceso de negociación. En esta investigación, en los relatos de las participantes que migraron por una oferta laboral propia, la negociación no es un tema presente, Esta circunstancia puede deberse a que las participantes y sus parejas ya habían discutido previamente sobre la posibilidad de migrar, o bien porque el proceso de llegar a un acuerdo no generó conflicto significativo.

4.2.2. La elección del lugar de destino y los arreglos previos

Es importante considerar que para integrar la muestra se empleó la técnica bola de nieve, donde se accede a una participante mediante la referencia de otra participante, por lo que existen puntos de coincidencia como desarrollar actividades

dentro del mismo sector empresarial, o que las parejas de las participantes trabajen para la misma compañía. Como se mencionó en la descripción de la muestra, la mayoría de los migrantes laborales (las participantes o sus parejas) se empleaban en actividades dentro de la cadena de suministro de la industria automotriz.

En este sentido la elección de Míchigan del lugar de destino se encuentra estrechamente relacionado con una de las actividades económicas del estado, y por lo que el área de Metro-Detroit es reconocida como la Motor City, al ser denominada cuna de la industria automotriz. Esta percepción es compartida por la mayoría de las participantes, por ejemplo, la participante **AQ+**, quien emigró con 44 años y dos hijas, menciona:

Esa parte me encantó de Michigan, que llegué y a los 20 días ya había conocido 40 mujeres que veníamos de las mismas circunstancias, que digo, está muy ligada la industria automotriz, de México con Michigan, y pues toda esta gente que viene qué impresión, nunca conocí tanta gente en un mismo lugar allá (en otro estado), con toda esta variedad de gente trabajando para las compañías. Pero lo increíble es toda esta calidad de mexicanos que están trabajando para la industria automotriz, increíble (AQ+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En la mayoría de los casos hubo acercamiento con el lugar de destino de manera previa, esto promovido por la empresa para la que los migrantes laborales (en este caso las participantes y/o sus parejas) prestaban sus servicios en México, es decir, que las empresas transnacionales movilizan a sus empleados para desarrollar sus funciones en otro espacio, desarrollar un proyecto, recibir capacitación o entrenamiento. La movilidad les permitió observar diferencias en cuanto a condiciones laborales, salarios y prestaciones. La migración laboral es posible mediante los acuerdos comerciales que.

La decisión de los migrantes calificados está determinado por tres grupos de variables, los impulsores de la decisión, los facilitadores y las normas de inmigración del lugar destino referentes al reconocimiento de estudios y las oportunidades para los miembros de la familia.

En otros casos el acercamiento con el lugar de destino fue en otro momento de la trayectoria vital, como en la infancia, por ejemplo, la participante **AO+**, quien emigró con 29 años, sin hijos y por una oferta laboral propia, vivió en el estado de Michigan en la infancia, llegó como expatriada por el trabajo de su padre. Las parejas de las participantes **AT+**, quien migró con 32 años y tres hijos y **L+**, quien emigró con 40 años y dos hijos, también vivieron de niños en el estado y la pareja de la participante **B+**, quien llegó con 33 años y sin hijos, pasó muchos veranos en Michigan durante su infancia.

En cuanto a los trámites para la obtención de los visados correspondientes, ninguna de las participantes recuerda haber tenido algún inconveniente durante la entrevista en las distintas oficinas de la Embajada de Estados Unidos en México. Las participantes que asistían a la entrevista para solicitar la visa como titulares señalan haber sentido ansiedad anticipatoria a la entrevista, pero no consideran haber recibido algún tipo de trato despectivo o relatar experiencias de discriminación.

Las participantes que asistieron a la entrevista para solicitar visa de acompañantes recuerdan haber preparado sus respuestas para los posibles cuestionamientos y haber llevado consigo los documentos probatorios de su formación académica y experiencia profesional, documentos que en la gran mayoría de los casos no fueron requeridos, en ocasiones tampoco hubo preguntas dirigidas a ellas, solo a sus parejas. Cabe mencionar que las participantes que llegaron una oferta de trabajo también refieren que sus parejas no tuvieron contratiempo para obtener su visa de acompañantes. Las preguntas estaban relacionadas con el tipo de actividad que desempeñaban y la empresa que estaba patrocinando la visa.

Desde México, se puede ingresar a Estados Unidos por vía aérea o terrestre. Para ingresar por vía aérea es necesario acreditar el motivo del viaje y el visado correspondiente, al aterrizar será necesario contestar a los cuestionamientos que realice la autoridad migratoria en los puntos de control fronterizo. El ingreso por tierra no es muy distinto, es necesario cruzar un punto de revisión del medio de

transporte, sea vehículo propio o autobús de pasajeros y después ingresar al punto de control para la entrevista.

La relativa facilidad con la que se realizan los traslados del lugar de origen al lugar de destino ha restado importancia al estudio de la migración mexicana calificada. Lo más citado en las investigaciones de mujeres mexicanas que emigran a los Estados Unidos, son los peligros que atraviesan, los trayectos que recorren y los sacrificios que hacen para conseguir los recursos necesarios para poder ingresar al país, incluso de forma no documentada, en algunos casos bajo condiciones inhumanas y con riesgos mortales. No hay punto de discusión en cuanto a los efectos letales y destructivos de estas condiciones.

4.3. El traslado y la llegada

En cuanto a los traslados, la erogación de los recursos económicos dependió del tipo de contratación. Es una práctica común que las empresas que trasladan a sus empleados sean responsables de ofrecer las condiciones idóneas; esto se puede ejemplificar con el relato de **AO+**, emigró a la edad de 29 años y sin hijos, el día que decidió que renunciaría a su empleo, la empresa le ofreció trasladarla:

Dentro de la oferta de trabajo me hicieron un paquete de expatriada, por parte de la compañía me ofrecen departamento amueblado, me preguntaron “¿quieres mudanza o un bono para que compres tus cosas acá? Estuve un tiempo en departamento amueblado y luego ya busqué algo más, pero básicamente era eso; un carro de la compañía, gasolina y tenía un viaje para visitar a mi familia al año (AO+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

En esta práctica, conocida como expatriación, las empresas trasladan a sus empleados a diferentes ubicaciones para satisfacer la demanda de capital humano (Polanco, 2017). Las participantes que experimentaron este beneficio recuerdan que los costos solían ser cubiertos por la empresa, durante los primeros dos meses. Sin embargo, señalan que las condiciones han ido cambiando y las empresas cada vez ofrecen menos prestaciones, durante períodos más breves, o incluso se

abstienen de ofrecerlos. Las participantes que llegaron primero describen haber recibido mayores beneficios que quienes lo hicieron en los últimos cinco años.

Para la participante **AP+**, que emigró con 22 años y una hija, las facilidades que llega a otorgar la empresa por la expatriación representó un recurso importante para que ella se pudiera desarrollar personal y profesionalmente, como menciona:

No me acuerdo cuál es la visa con la que empezamos, pero si nos pagaban todo, realmente nos trajeron muy bien, y tuve la oportunidad de estudiar, porque dijeron “es que los maridos se regresan rápido porque la esposa nunca se adapta, nunca se adapta a la nieve, no se adapta a nada y perdemos mucha gente porque se regresan” entonces nos dieron la prestación de que yo pudiera estudiar lo que yo quisiera, nos dieron un presupuesto para eso y dije pues inglés, definitivamente. No sé cuánto tiempo estaremos en este país, pero yo aprovecho la oportunidad y aprendo todo lo que pueda (AP+ emigró del norte del país la oferta laboral de su pareja).

La participante, advierte que la posibilidad de que ella estudiara se dio a raíz del interés de la empresa por que las parejas de los empleados logaran bienestar y no tuvieran la intención de regresar, también hace referencia a las condiciones climáticas que como se verá más adelante son un factor de conversión ambiental que se asocia de manera importante con el bienestar . Respecto a los motivos, la oferta de transferencia por parte de la empresa para la que prestan sus servicios es una de las de las principales formas de movilidad de las participantes que migraron por una oferta laboral propia.

La historia es distinta cuando el empleo es buscado de manera independiente por las participantes o sus parejas. En estos casos es el trabajador y no la empresa quien tiene mayor interés en la movilidad, por lo que el total de los costos del traslado y la llegada son erogados por los trabajadores. Como menciona la participante **V+**, quien emigró con 27 años y sin hijos, al ser contratada por una empresa reclutadora que la contactó por LinkedIn y lo único que le ofrecieron fue un contrato por tres años, respecto a los preparativos para su llegada ella relata:

Teníamos amigos viviendo acá, nos contaron un poco de su experiencia y que en Michigan no había manera de moverse si no era en carro y que llegar sin un carro es difícil porque en cuánto llegas tienes que empezar a hacer trámites, sacar tu cuenta del banco; son muchas las cosas por hacer antes de empezar a trabajar, aparte nosotros nos venimos en diciembre que hay mucha nieve. Un amigo nos dijo traigan su auto y llénenlo de todo lo que puedan porque al llegar y gastar pesos en Estados Unidos el dinero se te va como agua “traigan todo lo que puedan cobijas, platos, cucharas, lo que les quepa en el carro porque les va a hacer falta y les va a ayudar bastante para no endeudarse tanto al principio.

Entonces así fue, nos trajimos hasta la maquinita para hacer tortillas [...]. En la revisión teníamos una cobija tapando todo y pues si se le hizo un poquito raro al oficial y nos preguntó ¿qué traen en el carro? quiten la cobija”, la quitamos y le dijimos que estábamos llevando cosas para empezar y ya nos dejó pasar, no nos preguntó nada del carro, absolutamente nada, no nos pidió tarjeta de circulación nada, solo nos dejó pasar (V+ emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

En este segundo ejemplo se puede visualizar como las relaciones sociales siguen siendo un recurso importante a la hora de emprender el trayecto migratorio, ya que, si bien la empresa no le ofreció las condiciones idóneas para llegar a instalarse, fueron sus amigos un recurso importante para hacer frente a las primeras dificultades, desde antes de la llegada para transmitirles su experiencia y brindándoles hospedaje durante los primeros días de su llegada. Vale la pena mencionar que las redes familiares, no siempre significan un respaldo, como comenta la participante **D+**, quien llegó de 29 años y una hija:

Contactó a mi tía que vivía acá y la respuesta que tuve de ella fue muy fea para mí, en pocas palabras me decía “yo no puedo ahorita, tengo casa llena y la verdad es que no somos tan cercanos, estoy enferma y no quiero darles molestias a mis hijos” cosas muy feas, la entiendo, pero creo que me lo pudo haber, dicho de otra forma. Ahora pienso y digo que hizo lo correcto, porque es difícil tener a alguien en tu casa cuando tú ya tienes tu rutina en tu espacio, pero yo creo que hay mejores formas de decir que no (D+ emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

En cuanto al cruce, las participantes han percibido diferencias en el trato de los agentes de Control Border Patrol, cuando ingresan solas o acompañadas por sus parejas, “cuando pasas con el marido ni te pelan, así como que no estás ahí” afirma la participante **B+**, quien emigró con 33 años y sin hijos, “las preguntas se las hicieron a él y a mí solo me tomaron las huellas digitales”. Resaltando el rol del jefe de familia masculino, que habla en nombre de la familia.

Esta condición coincide con la percepción que tuvieron otras participantes cuando llevaron a cabo los trámites para obtener las visas como acompañantes. La participante **X+** emigró con 35 años y sin hijos, relata que durante el procedimiento que realizó para la obtención de su visa lo más complicado fue explicar a los agentes su situación de pareja, como ella refiere:

Bueno el trámite lo hice en México, fui yo sola porque ella ya tenía la visa, fue un poco complicado en México porque decían “dame los datos de tu esposo” pero era esposa y en aquel entonces todavía no se ponía tan de moda, eso era lo complicado [...]. El oficial de migración, siento que, por cuestión política no pregunto más. Fue súper rápido, no tuve ningún problema. También entrando aquí ningún problema, nada más el estrés. (X+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

A propósito de los estereotipos que dictan que los hombres son los jefes de familia. Para la participante **W+**, que emigró de 28 años y sin hijos, la experiencia del primer cruce le hizo replantearse nuevamente si de verdad quería cambiar de lugar de residencia, respecto al suceso ella relata:

Antes de cruzar me dice el oficial de migración ¿a dónde vas? y me habla en inglés el oficial, obviamente yo pues con mi inglés digo, sí, sí, yes, yes y ya. Me dice “pero tú no tienes visa de trabajo ¿a qué vas?” su trabajo es ponerte nerviosa a final de cuentas, entonces no sabía qué contestar y le dije “mi esposo está afuera ¿puedo hablarle?” y me dijo “¿no sabes inglés?” y si me intimidó muy feo la verdad, me puse muy muy nerviosa (W+ emigró del norte del país, por la oferta laboral de su pareja).

En su caso, los nervios al explicar al agente las condiciones de su ingreso, es decir que iría a vivir a Michigan porque su pareja estaba trabajando ahí, la hicieron percibir el entorno como hostil y replantearse sobre si estaría lista para enfrentarse a las condiciones de un entorno distinto.

4.3.1. Las primeras dificultades

Cuando se hace referencia a las dificultades durante la llegada, es importante considerar que se habla sobre el tiempo y la distancia que corresponde al universo simbólico de las participantes. Como el tiempo subjetivo que existe, entre la llegada al lugar de destino y la integración con la comunidad, que puede ser mucho o poco, o con lo lejos que están de su familia, cerca, lejos, o donde sea que vivan en México.

Se entiende por dificultad toda aquella que deja a las participantes condiciones de vulnerabilidad. La vulnerabilidad es definida por Le Feuvre et al., (2023: 68) como “un proceso sensible al tiempo relacionado con acontecimientos críticos, recursos y reservas, surge cuando los individuos tienen que gestionar desafíos a su comportamiento y creencias existentes”. La vulnerabilidad permite adoptar comportamientos innovadores y ajustes en los sistemas de valores existentes, que incluyen las normas y los estereotipos de género”. De acuerdo con estos autores, la migración internacional plantea retos de ajuste, integración y conversión por lo que es una fuente potencial de vulnerabilidad.

i. Los lazos familiares

Los vínculos familiares y las interacciones sociales representan una parte crucial en la vida de las participantes, contribuyendo de manera significativa a su bienestar intrínseco. Se observó que aquellas participantes que vivían cerca de sus familias mantenían encuentros recurrentes, que fortalecían dichos lazos. Por ejemplo, la participante **B+** quien emigró con 33 años y sin hijos, menciona:

La verdad es que la relación con mi familia era padrísima (suspira) mi pareja y yo nos íbamos los fines de semana a la casa de mis papás, ya sea un sábado o un domingo, mi papá siempre compraba camarones o langosta, langostino, carne

asada o tlacoyos, o barbacoa, o algo que nos gustara y ya lo tenía listo cuando llegábamos (B+, emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La frecuencia de las visitas familiares variaba dependiendo de la distancia geográfica. Por ejemplo, la familia extensa de la participante **V+**, quien emigró con 27 años y sin hijos, vivía relativamente cerca, por lo que reunirse en familia cada semana también era la constante, como lo relata:

Mi familia siempre ha sido muy muy unida, tanto mi papá con sus hermanos como mi mamá con sus hermanos, entonces pues sí somos, o éramos, de cada ocho días juntarnos en una casa y el almuerzo, y muchas veces será sin planearlo, era nada más el domingo llegaba a una tía ahí a mi casa, luego mis abuelitos, después llegaban otros tíos que viven un poco más lejitos y ya se hacía domingo familiar sin planearlo (V+ emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

En otros casos las reuniones se realizaban una vez al mes, cada dos meses, o mínimo dos veces al año. Incluso cuando las participantes residían en otro estado de la República Mexicana, la familia emergía como un recurso invaluable para hacer frente a las dificultades. Como relata la participante **C+**, quien emigró con 34 años y dos hijos, que cuando vivía en México su mamá vivía en otro Estado y se desplazó para ayudarla a cuidar de su hijo que necesitaba atención especial y que ella no podía estar todo el tiempo con él puesto que debía trabajar.

La dificultad ante la ausencia de lazos familiares también es percibida en la pareja, es decir que en algunos casos existe preocupación por haber alejado a la pareja del cobijo familiar, como describe la participante **A+**, quien emigró con 31 años y una hija, y menciona:

Para él estar lejos de su familia fue y sigue siendo muy difícil, él habla todos los días con sus papás, por su trabajo viaja mucho muy seguido, va como cada mes a México y va a verlos, eso le ayuda mucho. Realmente para mí como esposa, me preocupaba él. Al principio era estarme cuestionando ¿seguimos aquí por la parte laboral o nos regresamos para que él esté con su familia? (A+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

Para la participante **AP+**, que migró con 22 años y una hija, fue difícil la distancia con su familia, ya que llegó en un tiempo donde las telecomunicaciones comenzaban a acortar las distancias, y encontrar información vía internet no era lo cotidiano que es hoy día, la participante recuerda la ayuda que la madre de su pareja les brindó para facilitar las tareas de crianza, como comparte:

Yo creo que la parte de dificultades más que otra cosa ha sido la soledad y el que pues antes no había, era larga distancia y era carísimo, entonces no podía hablar con mi mamá tan seguido como yo hubiera querido, yo como le hago con un bebé, o sea ¿qué hago yo sola, con un bebé sola? entonces mi suegra nos visitaba mucho y ella siempre me traía libros de crianza, yo me formé como mamá sola con esa, no lo quiero llamar literatura, pero fue una enseñanza de libros acerca de la crianza, de cómo voy a criar a mi hija y mi sentido común (AP+ migró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En la época donde la participante llegó no era tan sencillo allegarse de información, aunado a la falta del dominio del idioma, la ayuda más valiosa que pudo tener para la crianza fueron los conocimientos transmitidos mediante la lectura. La percepción sobre los lazos familiares se va transformando conforme las participantes incorporan nuevas experiencias y formas de pensar y actuar, a su vida cotidiana.

Dinámicas de encuentro y desencuentro familiar

A través de los diversos relatos de las participantes durante el recorrido de las diversas trayectorias, hacen posible observar cómo la distancia con la familia ha sido compleja, tanto por el afecto y bienestar que brinda su cobijo, como por la ayuda real en que se constituye; sin embargo, la distancia con la familia tiene muchas formas de ser interpretada por las participantes, como se enlista a continuación:

1. La proximidad con la familia es valorada positivamente, sentir su cariño y cercanía, contar con su apoyo tangible y su respaldo ante las adversidades constituye un recurso valioso que genera bienestar intrínseco,
2. La red familiar facilita la transmisión de conocimientos esenciales para la reproducción cultural de las labores de cuidados,

3. A pesar de que la separación geográfica con la familia puede ser un desafío emocional, la distancia genera la percepción de que, en ausencia de otras figuras de apoyo, los problemas de pareja deben ser resueltos en pareja,
4. La distancia con la familia también puede dar lugar a nuevas formas de convivencia, estilos de vida y métodos de crianza,
5. La familia se considera una fuente de apoyo y ante la llegada de un nuevo miembro de la familia, se recurre a la movilidad de otras mujeres para que contribuyan a las tareas de crianza.

En cuanto a estas dinámicas Ince (2019), sostiene que los lazos familiares extensos en el país de origen son cruciales para comprender la transformación de los roles de género en el contexto migratorio y que vivir lejos de los lazos familiares extensos brinda a las mujeres la oportunidad de transformar los roles que se les atribuyen. A partir de su trabajo realizado con familias de Turquía que viven en el norte de Italia, encontró que la experiencia migratoria de las mujeres parece darles más oportunidades de que sus necesidades sean tenidas en cuenta por sus parejas.

Que no es distinta a la realidad de las participantes de esta investigación. Con respecto a la percepción de que, ante la ausencia de la familia, que hace las veces de un refugio, los problemas de pareja deben ser resueltos en pareja, como lo ejemplifican los argumentos de la participante **AG+**, quien emigró de 27 años y sin hijos, y relata:

Como bien me dijo mi mamá “no lo conocía” pero digo gracias a Dios son cosas que tienen solución y nada que sea causa de divorcio ni mucho menos [...]. El hecho de estar lejos no sé, por un lado, fue algo positivo, estando lejos de la familia pues no te queda de otra más que arreglártelas con tu esposo y solucionar el problema porque no tienes a dónde, ni con quién correr (AG+, emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Como se observa la participante advierte que la distancia geográfica con la familia es favorable para la negociación y el establecimiento de acuerdos en la dinámica de pareja. Esta percepción es compartida por la participante **M+**, que emigró con 34

años y dos hijos. Piensa que ha tenido que enfrentarse directamente a sus problemas en gran parte debido a la inaccesibilidad del refugio de su familia, dado que su familia no se encuentra en el mismo espacio geográfico y sus amigas probablemente se encuentren en situaciones parecidas a las suyas:

Me acuerdo muy bien que una vez me enojé, y dije “ya me voy, aunque sea a un seven eleven” y pensé ¿a casa de quién me voy? ¿a dónde voy? ¿a casa de quién? de una amiga, que seguro está igual que yo, limpiando, recogiendo. Me regresé... no hay de otra, bueno sí hay de otra, pero como pareja te unes más o te separas. Eso es algo que a mí me dijeron “aquí es te aclimatas o te *aclichingas*...” y sí (M+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **M+** solicita a la entrevistadora resaltar que otras mujeres calificadas piensan lo mismo que ella, que sus relaciones de pareja no hubieran sido duraderas como lo han sido, por lo que indica “y eso lo puedes anotar, porque no soy la única persona que lo dice, más de una me lo han dicho, me refiero a otras mujeres que igual que yo son profesionistas”, refiriéndose a que no sabe qué hubiera sido de su matrimonio si ella y su pareja se hubieran quedado a radicar en su lugar de origen en México. La participante **A+**, que emigró con 31 años y una hija, considera que relación con su pareja sería diferente, ya que sus decisiones estarían influenciadas por otras personas, como comenta:

Disfruto mucho la tranquilidad de poder tomar tus propias decisiones sin que nadie las esté juzgando, aquí lo que decidamos Félix y yo juntos está bien, porque funcionan para nosotros, punto, no hay que estar pidiendo opinión, los padres no dan su punto de vista, si nos equivocamos nos equivocamos juntos, si nos va bien nos va bien juntos, los demás pues lo ven por fuera y nuestros amigos de aquí no critican, entonces esa parte muy a gusto; en México no era así (A+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

Otro ejemplo de ello se encuentra en el relato compartido por la participantes **F+**, quien emigro con 35 años y dos hijas y piensa que para su pareja y ella “estar lejos hasta cierto punto nos ayudó a encontrarnos, a reencontrarnos a empezar otra vez,

pero más fuertes”. La ausencia de opinión de terceras personas es algo positivo de la distancia, comenta la participante **AF+**, que emigró con 24 años y sin hijos:

Honestamente disfruto estar lejos de la familia, no en el sentido de no querer verlos, pero es un estrés y un drama extra la familia política y la familia personal. Incluso cuando voy a México salgo y digo “¡madre mía! no sé si podría manejar eso”, te vuelves muy independiente, no dependes de nadie. Me gusta que seamos nosotros, no hay a donde correr, si hay un problema aquí te quedas a solucionarlo, nada de que te vayas con tu mamá, tienes que arreglarlo porque tienes que arreglarlo, es cuestión de madurez familiar (AF+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

Además de las decisiones en pareja, también el ejercicio de la maternidad sin intervención de la familia de origen es abordado por la participante **AQ+**, como una ventaja de la distancia, por lo que comparte:

Bien siento yo, porque no está la interferencia de otra gente, por ejemplo, lo veía con mi cuñada que me decía “es que mi mamá todo el tiempo les da galletas a mis hijos y no sé cómo decirle a mi mamá que no les de galletas, o que las peine, o que la vista de cierta manera”, pues yo acá tenía esa autonomía de hacer lo que yo quería con mis hijas (F+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Ante la llegada de un nuevo integrante de la familia, es una práctica común que, en caso de no haberlas, se tramiten visas de turista a los familiares directos para que acompañen a las participantes durante el periodo del puerperio, como los abuelos que cuidan de la mamá durante los primeros días después del parto.

ii. Los Factores de Conversión Ambiental y la inmovilidad involuntaria

La mayoría de las participantes coincide en que estar lejos de su familia de origen es una de las situaciones más difíciles a las que se enfrentó, pero no es la única, existen otras condiciones que restringen el bienestar de las migrantes calificadas tras la movilidad, como enuncia la participante **E+**, quien emigró con 33 años y sin hijos, mencionando:

Sin duda yo creo que estar lejos de mí mamá, de mi hermana, de mi papá, estar lejos de mi familia es lo más difícil [...]. Creo que la *manejada* me da pavor, pero no me puedo quedar en casa. Me he enfrentado a la nieve unos días y la verdad sí es impresionante, sí es imponente “ten mucho respeto” me decía otra *chava* mexicana que vive aquí, me decía “tienes que manejar como si trajeras una olla de pozole (comida típica mexicana elaborada con maíz nixtamalizado) destapada en la cajueta” haz de cuenta [...]. Pero de todo, todo, todo, todo, yo creo que estar lejos de mi familia (E+ emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

En este relato aparece la dificultad de alcanzar el funcionamiento de autonomía de la movilidad. Por un lado, la participante **E+** tiene que trasladarse al trabajo, es decir salir en su vehículo y en algunas ocasiones enfrentarse a tormentas de nieve (factor de conversión ambiental). Que por un lado requiere de un medio de transporte (recurso) y por el otro la habilidad para conducir un auto en condiciones climáticas adversas (factor de conversión individual). Es decir, la participante enuncia factores de conversión ambiental como las condiciones climáticas (1), la infraestructura necesaria para la movilidad (2) y la inmovilidad involuntaria que se origina por estas condiciones (3), son otras de las primeras dificultades que las participantes han tenido que enfrentar.

En cuanto a las condiciones climáticas (1), la participante **C+**, quien emigró con 34 años y dos hijos, advierte que desconocía el efecto que tenía la falta sol sobre el estado de ánimo, como describe:

Entendí que después de un par de meses sucede algo muy interesante, como aquí el invierno dura mucho tiempo y estas sin que te de sol directamente, careces de la vitamina D, me enteré porque la pediatra de mi hijo me explicó que era importante tanto tomar leche como consumir algunas vitaminas, entonces esto puede estar relacionado con ese sentir emocional que a veces es extraño (C+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Además de la importancia de la vitamina que D que se obtiene naturalmente del sol, la falta de luz y calor, pueden tener un efecto negativo en el bienestar de las

participantes, como lo refiere la participante **N+**, quien emigró con 28 años y sin hijos, y al respecto comenta:

Yo soy una persona 100% de calor y de luz, veo oscuridad y mi cuerpo ya tiene sueño, mi cuerpo dice “a chingar a su madre vamos a dormir”, me puedo tomar un café, una bebida energética o lo que tú quieras, pero mi cuerpo es de “ya vamos a dormir”, y bueno, obviamente también cuando veo nublado me da... no me gusta decir depresión porque mucha gente sí padece depresión real, pero digamos en términos sutiles que sí me da depresión, no quiero salir, no quiero hacer nada. Me tengo que andar terapeando así de pues ni modo así amaneció. Siempre he dicho que en Michigan son seis meses de pinche frío feo y otros tres meses del frío que puedas salir sin chamarra, ya deja tú el short (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Si bien las condiciones climáticas o la falta de luz no tienen el mismo efecto para todas las participantes, ya que estos están estrechamente relacionados con factores de conversión individual como el metabolismo y procesamiento de encimas. Existen otros factores de conversión ambiental que no favorecen el bienestar. A la participante **AJ+**, que llegó con 26 años y sin hijos, le impresionaba que en el lugar de llegada ni siquiera había caminos por donde las personas pudiesen caminar (2), como lo relata:

El número uno que me impactó fue que no podías ir caminando a ningún lado, porque no es como en México, que hay pasos peatonales, que la ciudad está diseñada para andar caminando. Al principio yo no tenía carro y no podía ir a ningún lado sin carro, tampoco hay metro, no hay autobús, los taxis son carísimos, entonces eso sí me impactó mucho, que no podía salir yo sola a ningún lado sin que estuviera mi esposo con el carro, si no tenía carro no podía hacer nada, fue lo primero que me impactó (AJ+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Considerando que el transporte público es deficiente, poseer un auto se convierte en un recurso valioso que permite lograr funcionamientos relacionados con la movilidad. Para la participante **D+**, quien emigró con 29 años y una hija, la ausencia

de transporte público y las condiciones climáticas representaron también una dificultad, como lo menciona:

En mis días libres no podía hacer nada porque no hay transporte aquí como para que salga y agarre el camión y me lleve a donde quiera, creo que eso es muy complicado... y el clima, yo creo que también eso se juntó con que estaba aquí, sin salir a algún lado, eso me pegó un montón. Entonces cuando inició el frío a veces nada más de ver a qué temperatura estábamos no quería salir de la cama, te lo juro, o sea ni de la cama me quería levantar y todo el tiempo con sueño mal, mal, mal, entonces este yo creo que sí han sido las cosas más difíciles el transporte y el clima (D+ emigró del centro del país por una oferta de trabajo).

Las participantes **E+ y D+** llegaron a cubrir un puesto de trabajo, lo que les generaba la obligación interactuar de una u otra forma con otras personas. La participante **AO+** que emigró con 29 años, sin hijos y fue acompañada por su pareja, recuerda que él fue difícil estar seis meses en casa con movilidad restringida, como relata:

Los seis meses que estuvo aquí, en ese inter, pues si era la desesperación de “no puedo ni agarrar un camión porque me pierdo o no llego a ningún lado, porque esto, por lo otro...” al principio yo lo llevaba, luego me iba a mi trabajo y luego iba por él, me regresaba a la oficina y él se iba a la casa, porque yo estaba trabajando muchas horas (AO+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

Poseer un solo auto es la constante entre las parejas recién llegadas y sin hijos en edad escolar; lo cual contribuye a la inmovilidad involuntaria de las participantes (3). El paradigma de la movilidad analiza las sociedades “prestando atención al papel que desempeñan los movimientos en la organización de las relaciones sociales” el movimiento geográfico que se acompaña de cambio de roles, implica para Kaufmann (2021) la transformación de uno mismo.

En un sentido figurado la participante **AQ+**, que emigró al lugar de destino con 44 años y dos hijas refiere “estar en la casa siempre no es lo mío, yo me tengo que salir de aquí porque me voy a morir aquí como una planta, me voy a marchitar, ya no puedo estar aquí”. Para alcanzar el funcionamiento de movilidad, no únicamente

se necesita el medio de transporte y la infraestructura, también se requiere del conocimiento para utilizarlo, es decir, un factor de conversión individual, por lo que poseer un auto no significa alcanzar el funcionamiento de movilidad, como lo ejemplifica la participante **R+**, quien emigró con 30 años y sin hijos:

Ya tengo aquí tres años, el primer año sí sufrí porque no sabía manejar con nieve y entonces pues mi esposo ya sabía manejar y viviendo en Cincinnati ya tenía mucha experiencia, me dijo hay que comprar gorras, botas, chamarras, así se quita la nieve hay que poner sal, hay que limpiar. Él cómo ya traía esa parte fue nada más transmitirme el conocimiento, el primer año si lo sufrí porque no sabía qué esperar, pero ya después todo bien (R+ emigró del norte del país, por la oferta laboral de su pareja).

La participante **R+**, advierte que con la ayuda de su pareja logró alcanzar el funcionamiento de movilidad, en el caso de la participante **P+**, quien emigró con 26 años y sin hijos fue una amiga quien le facilitó la integración, ella menciona:

Pero aquí hubo, así como un factor como para que yo me acoplara a todo esto, Diana, porque su esposo y mi esposo trabajan en la misma empresa y son compañeros de trabajo, y ella casi casi me adoptó, me enseñó como poner gasolina, que con las tarjetas para que te hagan descuentos, que no sé qué. Prácticamente ella me enseñó muchas cosas, así como que de entrada y que casi nadie te dice, porque ella ya tenía como dos o tres años viviendo aquí (P+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La inmovilidad involuntaria se puede entender como la aspiración a tener movilidad, pero la incapacidad para alcanzar el funcionamiento de movilidad, es decir que se encuentra restringida; la inmovilidad puede deberse a la preferencia por quedarse. Si las preferencias adaptativas hacen que las personas “pasen de una situación de inmovilidad involuntaria a otra de inmovilidad aquiescente, su bienestar subjetivo podría aumentar” (Carling & Schewel, 2018: 958). Además, podrían sentirse más inclinadas a integrarse en el lugar de destino.

Además del desafío que representa la falta de un medio de transporte, para la participante **I+**, quien emigró con 20 años y sin hijos, la limitación en el dominio del

idioma se sumaba a su renuencia por querer salir de casa y desarrollar otras actividades. Esta resistencia estaba motivada por el temor a infringir las leyes locales, en este caso las normas de tránsito, y no saber qué le van a decir y qué debe contestar, como relata:

Mi esposo “mañana vamos a hacer una cosa, ve de compras, llévate el carro” no, no, no jamás en mi vida, imagínate que me pare un policía “¿qué me va a decir? ¿y si no lo entiendo?” me contesta “por qué te va a parar si vas a manejar como siempre” no, olvídalo, no manejar, salir, jamás nunca. Obviamente él procuraba salirse rapidísimo de la planta para llegar para cenar conmigo, para hacer todas las actividades conmigo, hasta que me dijo no más (l+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Ese “no más” le abrió la puerta a obligarse a realizar más actividades de forma independiente. Desde el Enfoque de Capacidades, son recursos importantes porque son de utilidad para alcanzar funcionamientos básicos y superiores. En este sentido, para las participantes es importante contar con un recurso que les permita la movilidad, como el automóvil, que requiere de los factores de conversión individual, como saber manejar y no tener miedo al desenvolverse en idioma inglés.

iii. La comunicación y el dominio del idioma inglés

Otra de las dificultades recurrentes, estrechamente relacionada con la inmovilidad involuntaria y con la socialización, es el dominio del idioma inglés. Poseer fluidez en este idioma es un recurso que facilita la capacidad de comunicarse con otras personas. Sin embargo, el nivel de profundidad de estas comunicaciones variará en función de las actividades que se realicen. No es lo mismo necesitar comunicarse con alguien en un centro comercial, o en una tienda para la compra de productos, que tener que acudir a citas médicas, atender las indicaciones de la educación de los hijos e incluso la contratación de servicios.

La mayoría de las participantes reconoce en el dominio del idioma inglés es otra de las mayores dificultades tras las llegada, con independencia del tiempo que hayan dedicado a su aprendizaje durante la vida académica. Existe la percepción de

poseer un dominio del idioma inglés menor al esperado, como relata la participante **AC+** que emigró con 26 años y sin hijos:

Lo más difícil fue el idioma, yo creo, porque yo siempre he estado estudiando el inglés desde niña. Creo que desde los seis años estudié inglés, pero no es lo mismo, o sea tú piensas que hablas inglés y luego que te empiezan a hablar [...]. Me acuerdo que nos hablaban y yo le preguntaba “¿qué dijo? no entendí ni dos palabras” y a veces quería expresarme según yo en mi buen inglés, en inglés fluido y no, se me atoraban las palabras, cómo se me quedaban aquí en la garganta (señala). Me di cuenta de que mi inglés mejoró hasta que entré a trabajar de nuevo, que en mi vida en mi día a día era inglés o inglés, entonces eso a mí se me hizo de lo más difícil (AC+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Dentro de las características de ingreso a lugar de destino regulado, en todos los casos las participantes tienen permitido estudiar. Los distritos escolares de las diferentes ciudades y en algunas asociaciones ofrecen cursos gratuitos de inglés como segunda lengua ESL. Sin embargo, es necesario contar con un medio de transporte para asistir a clases y en caso de tener hijos menores de cinco años contar con los recursos económicos o sociales para que alguien esté a cargo de su cuidado mientras se asiste a dichas actividades, ya que la educación gratuita es a partir de los cinco años.

La participante **AT+**, quien llegó con 32 años y tres hijos, comenta que sus hijos la critican por llevar tanto tiempo en el lugar de destino y aun no dominar el idioma inglés, sin embargo, la participante es atravesada por condiciones que restringen su participación en las comunidades educativas, como describe:

Como voy a aprender el inglés pues sí nada más estoy en la casa, llegas a la tienda y el *Good Morning* y el *thank you, that's it*, no hablas más y de repente mis hijos me critican “ay, mamá, ya tienes tres años y no sabes hablar inglés” pues sí, pero con quién hablo. No puedo decir me voy a ir a la escuela porque con el Covid se acabó lo de La Casa Amiga, tengo al chiquito que no está en *preschool* todavía y quién te acepta, porque si hay grupos en las librerías y puedes encontrar grupos de conversación, pero sin niños ¿a quién le dejó al niño para ir a aprender inglés? esa

es una, otra ¿vas a pagar para entrar a la escuela? ¿otro gasto más para tu aprender inglés? (AT+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Dedicarse de manera exclusiva a las labores de cuidados la excluye de la posibilidad de interactuar con otras personas que podrían ser de ayuda para familiarizarse con el idioma. Menciona también que existen escuelas que ofrecen clases de inglés con costos accesibles, sin embargo, tener un hijo menor de cinco años que aún no ingresa a la escuela de tiempo completo, le restringe la posibilidad de asistir a clases puesto que no cuenta con ayuda para el cuidado. La participante asistía a una institución de ayuda a migrantes, denominada La Casa Amiga, que ofrece servicio de guardería, para que las madres puedan estar en clase; sin embargo, durante el confinamiento no se ofrecieron dichos servicios.

En otro sentido, para la participante **AN+**, quien emigró con 29 años y sin hijos, aprender el idioma es complicado por un factor de conversión individual que tiene que ver con el aprendizaje como ella menciona “el problema es que yo tengo dislexia entonces el inglés por más que trato “no más no” ahorita con los niños de la escuela donde trabajo como que lo refuerzo, pero si se me complicado muchísimo”. De acuerdo con Rivadeneira & Moya, (2021) las personas que padecen dislexia requieren mayor dedicación y esfuerzo para aprender y dominar el idioma inglés; sugieren que reforzar las deficiencias del lenguaje materno y relacionarlo con el inglés, favorece el aprendizaje.

La falta de comunicación en inglés

La falta del dominio del idioma inglés durante la llegada puede genera la percepción de tener una disminuida capacidad de agencia, por la imposibilidad real que tienen las participantes para dedicarse a las actividades que consideran de interés para su vida en los ámbitos personal, social o laboral. Aunado a ello puede generar o aumentar la dependencia de las participantes hacia sus parejas.

Por ejemplo, la participante **AS+**, quien emigró con 34 años y un bebé, recuerda que para ella el idioma fue un shock, como menciona:

Cuando llegué acá fue también como un shock cultural, creo que así le dicen, sobre todo con el idioma porque yo no sabía nada de inglés, nada, así cero, cero, y se me hacía muy complicado depender de mi esposo para todo, si íbamos a un restaurante me pides esto por favor, o vamos a la tienda para que me compres esto porque me da mucha pena (AS+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Cuando la participante menciona que dependía de sus esposo para todo, hace referencia a los funcionamientos básicos de la comunicación, para allegarse de alimentos, tener movilidad, tener un techo, contar con los servicios mínimos en casa, y no tener pena al interactuar con otros, y funcionamientos complejos como la socialización con otros, la posibilidad de continuar con la profesionalización y la participación del mercado laboral.

La participante **AM+**, que emigró con 20 años y sin hijos, primera vez que llegó con su esposo y un grupo de compañero del trabajo de él, todos tenían la idea de que hablaban inglés, pero fue complicado desde el día uno pedir de comer, como lo describe:

Yo traía un poco de inglés, pero es un inglés que aprendí en la preparatoria, tomaba clases particulares, pero nada que ver con lo que necesitas aquí. Entonces recién llegados vamos al restaurante, todos empezamos a pedir y hablar con el idioma que traemos de la escuela y a todos en todas las mesas nos pasaba lo mismo, nadie nos entendía, no podíamos pedir, nos tardábamos muchísimo hasta para la catsup (AM+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Aun cuando la participante y el grupo de trabajadores contaban con los recursos económicos para pagar por sus alimentos, la falta de comunicación les impedía acceder a ellas de una forma eficiente. En el tiempo que emigró la participante no había las herramientas tecnológicas que hoy en día, y la facilidad para el uso de aplicaciones que permiten la traducción en tiempo real.

La falta de comunicación deja en estado de vulnerabilidad a las participantes, para quienes las interacciones pueden detonar estados de ansiedad, como ejemplifica

el relato de la participante **AM+**, quien se escondía cuando tocaban la puerta de su departamento:

Estaba emocionada porque era un lugar diferente, yo quería aprender, ver y explorar, pero al mismo tiempo me sentía vulnerable, decía “¿qué tal si me pierdo? ¿cómo voy a saber?”. Me salía a caminar, pero no mucho, en parte por mi temor de no poder comunicarme, no platicaba mucho, no hacía el intento con nadie porque no me sentía segura y huía, entonces me la pasaba en el departamento, incluso tocaban la puerta y me encerraba en el baño porque yo no iba a abrir, ya después llegaba mi esposo y me decía “por qué no abriste la puerta, me dijeron que vinieron de mantenimiento”, pero no podía abrir ¿qué les voy a decir? (AM+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En el caso de la participante **I+**, quien emigró con 20 años y sin hijos, no hablar el idioma la llevo a evitar conducir un auto por miedo a no saber qué contestar a un oficial de tránsito. Recuerda que llevaba alrededor de nueve meses en el lugar de destino cuando su pareja la motivo a comunicarse en inglés, como relata:

Me dijo “sales del hotel y ahí enfrente está un restaurante, ve al restaurante”. Llegó, me siento en la barra, iba a pedir lo mismo que había pedido, lo que ya sabía pedir y que no me iban a preguntar más cosas [...]. Al otro día llego y pido lo mismo, y al otro día, hasta que me dijo la muchacha, “seguramente estás aquí por el trabajo de tu esposo ¿verdad?” y yo “sí” y me dice “¿no quieres probar otra cosa? porque ya llevas tres días pidiendo lo mismo” iba sola y entendí lo que me dijo (I+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante comparte lo bien que la hizo sentir que podría comunicarse con otras personas. En retrospectiva, la participante **W+**, quien emigró con 28 años y sin hijos, considera que pasó mucho tiempo buscando amigas de la misma nacionalidad “creo que hubiera sido cualquier nacionalidad, pero que hablara español, por muchos factores el idioma es importante.

Esta asociación sobre la falta de comunicación y el nivel de dominio del idioma inglés es compartida por la participante **Y+**, quien emigró con 41 años, dos hijos y refiere:

Era bien complicado decir cuatro sonidos diferentes de la “A”, eso hasta la fecha me ha costado trabajo, te digo. No tenía muchos mexicanos alrededor pero más que eso más que la falta de comunicación en español era la falta de comunicación en inglés o sea el hecho de yo sentirme que no traía el inglés que yo pensaba y que realmente si vienes a aprender, aunque no quieras, porque bueno si no hablas no te oyen, entonces no puedes hacer nada (Y+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante la falta de dominio del idioma significaba no poder relacionarse, la falta de comunicación en sí refiere la participante **Y+**, y de acuerdo con la participante **AC+** “la comunicación con quien comparte cultura es mejor, ya sabes cómo somos los mexicanos” menciona (AC+ emigró con 26 años y sin hijos).

Por un lado, está el dominio del idioma inglés como una herramienta que posibilita o restringe la socialización y la incorporación a la vida social, por el otro la comunicación en idioma inglés tiene distintas formas de ser interpretada. Por ejemplo, la participante **N+**, quien emigró con 28 años y sin hijos, considera que su nivel dominio del idioma limita una parte de su personalidad al interactuar con el entorno, como describe:

Creo que en el idioma siempre ha habido una limitante, porque por más bien que sepas hablarlo, hay cosas de tu personalidad que no tienen traducción; yo soy así como que mucho de decir chistes, chistes locales que, pues no hay traducción, y esas cosas; entonces como que esa parte en mi personalidad se ve limitada (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que lo que más extraña de comunicarse en español es poder decir las malas palabras que está pensando en ese momento. Dominar el idioma no significa enfrentarse a otros retos, como las condiciones culturales del entorno.

La participante **S+**, quien emigró con 34 años y un hijo, refiere que además del dominio del idioma inglés, insertarse en una cultura distinta no es sencillo, tiene sus propios retos, como comenta:

No es tan fácil llegar a otra cultura, aunque tengas el idioma es difícil ensartarte en un ambiente distinto y bueno, no hemos sufrido gracias a Dios discriminación, racismo, no, no lo hemos sufrido la verdad, pero sí es difícil al principio hablar o salir a platicar, pues eso es difícil y me ha costado (S+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La primera vez que estuvo en Míchigan la participante **AF+**, quien emigro con 24 años y sin hijos, fue la única mujer que llegó con trabajo puesto que era la única que hablaba inglés “una de las cosas que fue *Challenge* cuando estuvimos aquí era que yo era la única esposa que estaba trabajando de todo el grupo de mexicanos que venían en la asignación”. Tuvo que enfrentarse a los comentarios de las parejas de otros migrantes laborales que consideraban injusto que ella trabajara y las otras no, sin embargo, la participante identifica que ella posee un recursos que le permite incorporarse al trabajo y es el idioma.

La comunicación de y con los hijos

Las participantes que llegaron con hijos en edad escolar consideran que en general el proceso de aprendizaje del idioma en los niños es rápido en comparación con el de los adultos. Las madres consideran que fue más sencillo para quienes asistían a escuelas con ambientes bilingües, pero el tipo de escuela no se percibe como una diferencia significativa.

Son pocos los casos donde las participantes comentan recibir un trato diferenciado en las escuelas de sus hijos por motivo del idioma español, como el caso de la participante **AK+**, quien emigró con 32 años y dos hijos, tuvo conflicto con una maestra de la escuela de uno de sus hijos, como explica:

Yo volteaba con mi hijo y le decía “¿por qué lloras, te hicieron algo?” pero yo le decía eso en español y la maestra me dijo “no, no puedes hablar en español con tu hijo” ¿cómo qué no? sí puedo hablar español con mi hijo, es la única manera de comunicarme con él, la maestra dijo “no, porque yo no sé si le estás hablando algo de mí” y le dije pues ahora sí que ese es tu problema no el mío y esa fue la única vez en los 11 años que percibió una cosa así. Por qué no voy a poder hablar el

idioma que yo quiera y más si es con mi hijo (AK+, emigró del centro del país por la oferta laboral de su esposo).

En un sentido opuesto la maestra de la hija de la participante **D+**, quien llegó con 29 años y una hija, comenta “las mises me dijeron ustedes síganle hablando español en la casa, que no pierda eso y aquí va a agarrar el inglés poco a poquito”.

En algunos casos las participantes advierten la pérdida del idioma español en los hijos y la barrera que esto significa en la comunicación con ellos, como ejemplifica la participante **Y+**, quien emigró con 41 años y dos hijos:

Lo que se nos ha hecho más difícil con él, es que, llegamos aquí, entró a preescolar, empezó a hablar inglés todo el tiempo y entonces llegaba a la casa, donde se hablaba español. Siento que él no acababa de entender qué estaba pasando, era una nueva vida, porque hablaba puro inglés “quién sabe qué tanto entendía realmente” (reflexiona) y llegaba al departamento y hablábamos español, pero la televisión era en inglés y lo demás era en inglés (Y+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **Y+**, considera que era difícil para su hijo ver temas en la escuela en inglés y llegar a platicarlos en español, porque significaba que tenía que aprender el vocabulario dos veces, para ella “se acabó mucho la comunicación mamá hijo”, como menciona:

Se batalla mucho para saber qué están viendo en la escuela, te pueden decir el tema, pero no sabes exactamente que platican en el salón como para poder enseñarles vocabulario. Era difícil que él me platicara el día a día, solo la plática de ¿cómo te fue?, él “bien” ¿qué hiciste?, de los cambios fue el más complicado para mí como mamá (Y+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Al respecto la participante **R+**, quien emigró con 30 años y sin hijos, menciona que sus hijos hablaban bien el español hasta que ingresaron a la escuela, una vez que ocurrió el ingreso el inglés se convirtió en el primer idioma o el idioma en el que piensan, como lo describe enseguida:

Cuando llegamos aquí mi hija tenía dos años, ya iba preescolar y ella hablaba muy bonito español, pero cuando entro a la escuela comenzó a hablar inglés, cambió su primer idioma a inglés, entonces, aunque quisieras ponerle caricaturas en español te dicen “no, yo no las quiero en español yo la quiero en inglés”, se convirtió en el idioma en que piensan, por así decirlo. Mi hijo acaba de entrar a preescolar y luego va a pasar lo mismo que a mi hija van a ser unos *no sabo kids*, que son los niños que no hablan bien el español. (R+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Mantener el idioma español en los hijos fue todo un reto para la participante **J+**, quien llegó con 34 años y cuatro hijos, comenta:

Mantener el idioma español fue un reto, sobre todo con el más chiquito, fue de “no, no entiendo inglés, si me hablas en inglés en la casa no te entiendo, y no te entiendo, y no te entiendo” como que se frustraban, se enojaban y yo “me vale gorro, van a ser bilingües” al principio fue un estire y afloje hasta que vieron que no nos íbamos a dar por vencidos y gracias a Dios los cuatro son perfectamente bilingües, leen, escriben, hablan, algunos escriben mejor que otros es verdad, pero todos hablan español perfecto, ninguno con el acento, yo creo que es parte porque los dos somos mexicanos, si yo estuviera casada con un americano entiendo que es más difícil el asunto (J+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **AD+**, quien emigró con 39 años y dos hijos, comparte la preocupación por que sus hijos mantengan el idioma español:

Es mi misión que ellos se expresen adecuadamente en español que lo lean y lo escriban, aquí no están expuestos a hablar en español todo el tiempo, incluso con sus amigos mexicanos hablan en inglés. Nos reunimos y todos los chavos hablan inglés y todas las mamás en español y cuando ellos interactúan con nosotras pues lo que dicen es: bien, sí, por favor, gracias, poquito más, o sea, no están hablando como temas más complejos, no tienen la oportunidad de practicar, entonces yo les pago clases, los hago que tomen clase de español (AD+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante menciona que entre ellos se hablan en inglés, por lo que de acuerdo con la participante tienen pocas posibilidades de practicar el idioma, así que decidió inscribirlos a clases de español:

El aprendizaje del idioma inglés

La hija de la participante **AL+**, quien emigró con 22 años y sin hijos, comenzó su vida académica durante el confinamiento ocasionado por Covid, sumando el reto de tomar clases en modalidad a distancia. El acercamiento que la menor tenía con el idioma inglés era mínimo, sin embargo, al poco tiempo la niña ya lograba comunicarse, describe la participante:

Ahora sí que el estar con ella en las clases en línea, me ayudo a mí a aprender muchas cosas, porque literalmente eran cosas de niños pequeños, vocabulario, pronunciación y muchas cositas, la maestra hablaba el inglés muy clarito, muy así, la boca y así, entonces eso me ayudó también a aprender inglés [...]. Luego ella ya empezaba a hablar inglés, fue como un mes lo que yo estuve con ella y que ya después no batallo para nada, fue muy rápido (AL+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Contar con una red de apoyo, puede disminuir la necesidad del uso del idioma. Por ejemplo, la participante **AL+** refiere “ahorita mis actividades, mi entorno y todo, han sido en español”. En su caso la convivencia con personas de la iglesia hace las veces comunidad étnica y por tanto como un espacio protegido donde las participantes pueden utilizar y aprovechar sus conocimientos y experiencias.

Estas comunidades funcionan como redes de seguridad que además proporcionan afecto, soporte emocional y brindan conocimiento sobre cómo funcionan las cosas en el lugar de destino. Diversos autores citan las barreras lingüísticas, el acento, o la falta de fluidez como otros obstáculos que impidieron acceder a oportunidades profesionales (Colakoglu et al., 2018).

iv. Los efectos de las primeras dificultades

Si bien este no es un estudio longitudinal, estudiar las trayectorias de vida permiten visualizar cómo se va transformando la percepción que las participantes tienen sobre las dificultades que van viviendo en la trayectoria migratoria, a través del tiempo. En las narrativas de las participantes es evidente que quienes llevan más tiempo viviendo en el lugar de destino conjuntan a su perspectiva la experiencia de otras mujeres mexicanas que migraron antes o después de ellas.

En este sentido, las participantes que han acumulado mayor experiencia migratoria en el lugar de destino, y quienes han permanecido largas temporadas en el extranjero, perciben con claridad haber atravesado diversos momentos complejos entre los que se incluye el ajuste en la distribución de las actividades productivas y reproductivas y con el reconocimiento del nuevo entorno. En este sentido la participante **AM+** quien emigró con 20 años y sin hijos, menciona:

Conforme fui estando más tiempo aquí, en Michigan, al principio es como si estuvieras de vacaciones largas y se hacen más largas, pero ya cuando empiezas involucrarte en trámites, cuando tienes sobre todo problemas de salud y tienes que estar ya en un hospital, ya todo eso te hace decir ¡no estoy de vacaciones! ya estoy viviendo aquí (AM+, emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante reflexiona y asume que, en adelante las condiciones de la vida cotidiana, como las revisiones médicas, se realizarán de forma distinta a como se hacían en su lugar de origen. Considera que su estadía fue menos compleja una vez que interiorizó que su vida ya estaba en otro país. Lo que muestra nuevamente la relación subjetiva que hay con el paso del tiempo.

Dependiendo del tiempo transcurrido entre la llegada al lugar de destino y el momento de la entrevista, se percibe distinta el efecto de la inmovilidad involuntaria y el aislamiento social. Por ejemplo, la participante **AA+** migró con 44 años y sin hijos, tiene poco tiempo en el lugar de destino y respecto a las dificultades que ha encontrado en su trayectoria migratoria, comenta:

Ahora que no tengo trabajo, tengo menos contacto con las personas, como que tengo que hacer aquí cosas para mí sola, para no aburrirme, para no fastidiarme tengo que idearme qué es lo tengo que hacer aquí, aprendí que puedes hacer trabajo voluntario [...]. Estar aquí no me pesa, no, no es complicado, no me estoy cortando las venas, no estoy deprimida, pero ha sido difícil sólo estar aquí (AA+ emigró del norte de país por la oferta laboral de su pareja).

En cambio, la participante **G+**, quien emigró con 41 años y dos hijos, lleva alrededor de siete años viviendo en la ciudad de destino y respecto con su experiencia migratoria, advierte haber atravesado un periodo de resignificación durante la llegada, cuando comenta lo siguiente:

Después de llegar el invierno ya no puedo salir, entonces fue una tarde que me di cuenta, no lo olvido, me di cuenta de que tenía depresión porque yo lloraba de la nada y nunca me había pasado, entonces para mí era como desconocido “¿cómo? ¿qué tengo? ¿por qué me siento mal, por qué quiero llorar?” yo me negaba, decía no, yo no estoy triste, yo estoy contenta porque aparte quería estar aquí (G+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

De forma subjetiva las participantes entienden y describen que existe un proceso por el que atraviesan la mayoría de las personas migrantes, lo que hace referencia a un periodo de duelo migratorio. Además, en el caso de la participante **W+**, que emigró con 28 años y sin hijos; llegó al lugar de destino un par de años antes que la participante **G+**, y respecto al periodo de adaptación comenta lo siguiente:

Mi adaptación fue complicada, la verdad yo creo que todos nos deprimimos llegando aquí, hay quien sí es muy consciente y hay quienes sí no saben qué está pasando, sólo se dejan llevar. En mi caso yo creo que no me sentía triste, no me sentía deprimida, pero sí estaba hasta cierto punto frustrada porque lo veía a él que tenía trabajo y en la casa yo limpiándome los ojos porque yo no sabía manejar (W+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Las dificultades posteriores como el nacimiento de sus hijas la hacen considerar su proceso de adaptación como una serie de etapas. La participante **N+**, que llegó con

28 años y sin hijos, menciona que al principio se sintió mal por no tener qué hacer, pero no le dio importancia, hasta que tuvo efectos sobre su salud física, como relata:

Suprimo mucho mis emociones y yo quería parar, me decía “no seas ridícula, cálmate, no te está pasando nada” ni siquiera es como que me doliera, era más como el trauma de todo lo que se me había venido y todo lo que había acumulado, porque sí, al final te das cuenta de que estás solo (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Le parecía que las cosas no estaban realmente mal, hasta que se manifestó en forma de alopecia, como narra la participante **N+**:

Cuando mis papás nos visitaron la primera vez, mi mamá me descubrió unos hoyos en la cabeza, me estaba quedando pelona, pero así de alopecia, totalmente sin cabello [...] Me acuerdo mucho que iba a las consultas sola, además estaba más chiquita y entonces llegaba al consultorio “bueno pues vamos a proceder con las inyecciones” yo como Magdalena llorando y el doctor inyectándome la cabeza, además es como súper impersonal el trato (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante evadía las emociones que le generaba el cambio de ocupaciones que estaba viviendo a raíz de la migración, le parecía que bajo sus condiciones favorables inadecuado quejarse, comenta que de forma consciente trato de no pensar en los cambios que estaba viviendo.

4.3.2. Reorganización de las labores de cuidados

La nueva organización se relaciona estrechamente con las actividades que desarrolla cada integrante de la pareja, y con la presencia o ausencia de hijos. En general, la pareja que acompaña al migrante laboral (quien migró para insertarse en el mercado laboral) asume un rol de género más tradicional que el que desempeñaba en el lugar de origen. Por ejemplo, la participante **X+**, quien emigró con 35 años y sin hijos, menciona que nunca había dedicado gran parte de su tiempo a los quehaceres de la casa, porque “en México es muy fácil tener quien nos ayude, incluso para la comida es posible recibir ayuda de la mamá”.

En el caso la participante **X+** no hubo un acuerdo previo sobre la distribución de actividades, ella decidió encargarse de los quehaceres de la casa, como relata:

Yo misma adopté el rol de ama de casa porque no hacía nada y nada me costaba facilitarle la vida, entonces empecé a hacerle lunch⁵⁵, el cafecito en la mañana, tenerle la comida lista en la tarde y lavarle. Nada me costaba hacerlo, pero no fue algo que hayamos platicado porque yo no hacía eso, en México teníamos a alguien que lo hacía, ella hacía sus cosas, su ropa y yo la mía. Aquí no, pero pues estaba sola, lo empecé a hacer y la verdad me sorprendí porque me gustó, me gustó ese rol, me sentí a gusto, era como todo nuevo para mí y sí lo disfruté (X+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante refiere que, como tal, no hubo un acuerdo de quién sería responsable de qué actividades, sino que fue desarrollando aquellas que consideraba le podían generar bienestar a su pareja, no solo un rol naturalizado sino la construcción de una actividad que genera bienestar.

La participante **AM+**, que emigró con 20 años y sin hijos, considera que, para ella realizar los quehaceres de la casa y el cuidado de los hijos, es decir las labores de cuidados, era algo que “le correspondía” como parte de su rol, como relata:

Nunca nos pusimos a platicar una estrategia, sino que vivíamos, como que yo ya sabía que mentalidad él tenía, cómo estaba educado, qué era lo que acostumbraba, y yo también ya sabía cómo que mi papel, o no sé, entonces dije “bueno sí ya no trabajo pues mi tarea es estar en la casa y hacer todo lo de la casa”. Mi esposo desde un principio me empezó a ayudar a hacer algunas cosas, si estábamos doblando la ropa lo hacíamos entre los dos, pero ninguna plática, así como de sentarnos y vamos a ver (AM+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Cuando la participante menciona “su papel” hace referencia a las actividades atribuidas al rol femenino tradicional, aquel que asigna la responsabilidad de las

⁵⁵ De acuerdo con la Real Academia de lengua Española “la voz inglesa lunch, que se emplea ocasionalmente en español con el sentido de 'comida ligera que se toma al mediodía o a media tarde', se ha adaptado en varios países americanos en la forma lonche”, información disponible en www.rae.es.

labores de cuidados. En estudios realizados con mujeres calificadas que migran en pareja, lo habitual es encontrar que se indague sobre “su papel” como acompañante. Un ejemplo es el estudio realizado por Ortiz y Mendoza (2007) con migrantes españolas calificadas en la Ciudad de México; quienes encontraron que la migración requirió que las mujeres abandonarían su trabajo remunerado y asumieran un rol más tradicional que el que desempeñaban en España.

Para la participante **AL+**, quien emigró con 22 años y sin hijos, estar a cargo de los quehaceres del hogar es su manera de aportar al bienestar de su familia, al preguntarle cómo se distribuían las actividades entre su pareja y ella, responde:

Yo hago todo y él no hace nada. Eso es, bueno, no tema difícil y tampoco quiero decir que muy machista o muy feminista o lo que sea, pero ahorita a mí casarme y tener una familia, hacen que me sienta lograda, aunque estoy en casa me siento lograda porque bendito Dios mi esposo tiene un buen trabajo y no me hace falta nada [...]. Si mi esposo es el proveedor económicamente a mí no me pasa nada por hacer la otra parte de la casa, porque siento que ahorita que no estoy trabajando pues es como un balance, tú provees lo económico, vas y te sientas en una oficina 8 o 10 horas de tu día y pues ni modo que yo voy a estar rascándome la panza, y todavía llegue a la casa cansado y decirle te toca lavar trastes o te toca barrer, trapear [...]. Lo hago con gusto y porque no es algo que él me exija (AL+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante refiere que hace con gusto las labores de cuidados, porque además de ser su aportación al bienestar familiar, no percibe que sea una exigencia de su pareja. Las participantes que migraron acompañadas por su pareja desarrollaron esquemas de organización similares. Por ejemplo, la participante **AO+**, que emigró con 29 años y sin hijos, relata cómo en un principio su pareja se hizo responsable de los quehaceres de la casa, como comenta:

La realidad es que él es una persona muy entrona, en los seis meses que no trabajaba acá limpiaba la casa, barría, trapeaba; él ya vivía sólo en México entonces sabe perfectamente los deberes de la casa, barría, trapeaba, lavaba y hacía de comer, yo llegaba y estaba la comida lista, que “te llevas este lunch mañana”, pero no que lo hubiéramos hablado, se fueron dando las cosas, bueno, es su lenguaje

del amor también [...]. Hasta la fecha, si ve que hay ropa por doblar y se va a poner a ver un partido americano, jala la ropa y la dobla mientras ve el partido (AO+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

La participante relata como en un principio el desarrollaba todas las actividades y después como su participación se convierte en ayuda. Que coincide con el relato ofrecido por la participante **Q+**, quien emigró con 31 años y sin hijos, en su caso la reorganización de las actividades de la casa se dio de forma orgánica; en un principio su pareja se hacía responsable de la mayoría de las actividades, posteriormente se distribuyeron entre ambos y recientemente incorporaron la ayuda de una tercera persona, ella relata:

No hablamos nunca de la limpieza, pero fue como muy orgánico porque tengo que irme a la oficina, entonces al principio él como que se hizo cargo de la mayoría de las cosas y después ya nos empezamos a dividir como que orgánicamente, yo dije “ah pues yo hago esto” entonces él lo otro, fue más sin hablar. Hubo un tiempo en el que me dijo “no, yo no voy a hacer todo” entonces ya empecé también a hacer un poquito más [...]. Ahorita tenemos una persona que nos ayuda una vez cada quince días, que hace las cosas más difíciles, lo demás es entre los dos (Q+, emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

La gestión de los quehaceres de la casa no se construye de manera natural, sino que en un principio se reproduce lo aprendido y posteriormente sobreviene la reorganización. Respecto al cuidado de los hijos se presenta la continuidad de, quien es responsable de los quehaceres de la casa, es responsable de su cuidado, más aún si no están en edad escolar, en este sentido la participante **Q+** menciona:

Mi esposo cuidó a nuestro hijo desde que nació, yo me fui a trabajar y cuando cumplió diez meses lo metimos a la guardería dos días a la semana y luego llegó la pandemia y empecé a trabajar desde casa, estuvimos aquí los dos más el con el bebé, apenas entró a la guardería hace un año (Q+, emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

Respecto al cuidado de los hijos, la pareja de la participante **A+**, quien emigró con 31 años y una hija, se encargaba al principio del cuidado de la hija de ambos y de

los quehaceres de la casa, sin embargo, al poco tiempo considero la posibilidad de que estuviera algunas horas en una guardería, como comenta:

Él se encargaba de todo, para él no fue fácil como para mí, pero al principio se encargó de todo y ya como al mes dijo “no, hay que meter a la hija a una guardería, la niña se está volviendo loca y yo también, que vaya, aunque sea medio día”. Se puso a estudiar inglés y empezó a entregar currículos, en aquel entonces, nada era como ahorita, que todo es electrónico, él iba y repartía currículos (A+ emigró del norte del país por una oferta laboral propia).

La pareja de la participante consideró que era importante que su hija asistiera a un centro educativo donde desarrollará otro tipo de actividades y tuviera la oportunidad de convivir con más niños. En tanto estudiaba y buscaba trabajo de forma activa. Como se observa en ambos casos, es más probable que los hijos ingresen a la guardería a edades más tempranas, y que sea requerida la ayuda para su cuidado cuando están bajo el cuidado de los padres. La edad de llegada de los hijos juega un papel importante en el desarrollo profesional de las participantes y sus parejas, como se explicará más adelante.

Como lo refirió Carrasquer et al., (1998: 98) asignar a las mujeres la responsabilidad del trabajo de cuidados es resultado de la construcción social de las diferencias de género. En los últimos tres casos las participantes reconocen que durante el establecimiento sus parejas dedicaron gran parte de su tiempo a realizar los quehaceres de la casa, en comparación con el tiempo que dedicaban en México, mientras ellas se encontraban en el trabajo. Distribución que también se modifica cuando las parejas se integran al mercado laboral.

i. Contratación de trabajadoras para las labores de cuidado

Como se observó que una vez que los acompañantes de los migrantes laborales se insertaron en el mercado de trabajo se volvió necesaria la redistribución de las labores de cuidado y en la mayoría de los casos fue requerida la ayuda de una tercera persona, para que ayudara con los quehaceres de la casa, como lo ejemplificó la participante **Q+**.

De manera recurrente en los discursos de las participantes se encuentra implícito que la mayor parte de la responsabilidad de que la casa se encuentre ordenada y limpia es suya, sea realizando las actividades de forma directa o como se mencionó, mediante una tercera persona. Así lo describe la participante **AC+**, quien emigró con 26 años y sin hijos, y relata que una vez que se incorporó al mercado laboral, requirió de ayuda para combinar ambas responsabilidades, pero más aun para tener tiempo y dedicarlo a sí y al desarrollo de actividades con su pareja, como relata:

Llevar el trabajo y la casa es bien pesado, mi amiguita me dijo “el día que te llegue tu cheque, de ahí sacas tú para la señora que te ayude y vas a ver que no te va a doler ese dinero, son los mejores dólares gastados” y sí, es cierto, porque la casa obviamente hay que mantenerla limpia para que los fines de semana o las tardes, pueda dedicarme a cualquier cosa que yo quiera, así sea estar en el sillón o cualquier cosa [...]. Todos los lunes vienen a una persona que es la felicidad del hogar y que la mantenemos súper feliz, viene 3 horas y son \$100 dólares, a lo mejor no se me hace impagable, pero qué comparas, en México y te hacen de todo, limpieza, ropa, comida, todo (AC+, emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante, la ayuda de una tercera persona le genera bienestar en el sentido de que le da más tiempo libre para dedicarse a las actividades de ocio y le permite tiempo libre, sin embargo, por ser la casa una actividad socialmente asignada a ella, el pago se eroga de su salario. Igual que como lo menciona la participante **AC+**, para la participante **AF+**, quien emigró con 24 años y sin hijos, la persona que ayuda en casa le permite tener un respiro de tiempo lo que eventualmente es favorable para la relación con su pareja, la convivencia familiar y para sí misma, como lo comenta:

Tenemos a una persona que nos ayuda con la limpieza de la casa, ese fue uno de los compromisos que hicimos; no queríamos gastar en eso, pero luego sufría nuestra relación de pareja porque los días que se suponía eran de descanso, era “ponte a limpiar aquí” y siempre terminábamos de mal humor, entonces dijimos “mira mejor vamos a invertir en esa parte”, porque es muy caro comparado con México. Hemos tenido que involucrar a los niños en la dinámica, aquí no es de que

llegas y avientas, sino va a hacer nada más pura gritadera (AF+, emigró del norte del país con una oferta laboral propia).

La persona que ayuda con el equilibrio en las labores de cuidados puede ser considerada por los integrantes de la familia como una más, al menos así fue para la participante **Y+**, que emigró con 41 años y dos hijos en edad escolar, encontró en el lugar de destino una ayuda valiosa, como comenta:

La contrate para que me ayudara, la verdad es que no podía pagarle súper bien, pero ella era una maravilla, era como una nana para mis hijos, era una maravilla de niña, tenía un hijo chiquito y otro que nació junto con el mío [...]. Entonces pues felices, haz de cuenta que era como de la familia, la verdad gracias a Dios ella me ayudó mucho con los quehaceres de la casa y obviamente cuando no estaba ella, éramos todos, es parejo todo (Y+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Contar con la ayuda de una tercera persona, generalmente otra mujer, permite a las participantes ganar tiempo para dedicarlo a otras actividades, perpetuando las cadenas globales de cuidado, donde cada mujer trabajadora que cuida de alguien, a su vez depende de otra que le ayuda a satisfacer esa necesidad de cuidar (Cárdenas-Rodríguez & Ortega de-Mora, 2019). Otro ejemplo sobre las cadenas globales de cuidado es mostrado por la participante **Z+**, quien emigró con 26 años y dos hijos, y para realizar el emprendimiento que desarrolla en el lugar de destino, ha movilizó a las integrantes de su familia del lugar de origen, como describe:

Mi mamá y mi hermana han estado aquí en tiempos ayudándome, no creas que me lo he echado sola, estuvo mi hermana dos años aquí conmigo yendo y viniendo cada seis meses, hasta que llegó la bendita pandemia y no la dejaron entrar. Mi mamá llegó el año pasado seis meses y gracias a mi mamá pude estabilizar un poco la casa, aunque ya le preguntaron en la entrada que por qué viene tanto [...]. Cuando yo estoy sola, mi mamá y mi hermana se vienen, les pagó a ellas y son las que me han ayudado a sobrellevar esto (Z+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Como se observa la distribución de las actividades reproductivas es un proceso dinámico que atiende a los cambios de empleabilidad de los integrantes de la familia. Pero que, en algunos casos, reproduce los estereotipos de género fuertemente arraigados en la ciudad de origen, que dejan a las mujeres como responsables finales de los quehaceres de la casa y el cuidado de la familia.

ii. (Re)distribución de los recursos económicos, el salario del hogar

Además de la distribución de las labores de cuidado, se exploró a grandes rasgos cómo se llevaba a cabo la distribución de los recursos económicos. Para adentrarnos al tema es importante comentar que las participantes refieren que, para la administración de los recursos, en general existe una sola cuenta de banco donde el migrante laboral recibe el pago por sus servicios y esta cuenta es compartida, es decir que de inicio ambos tienen acceso a la misma cuenta raíz y dos tarjetas para disponer de los recursos, a la vez que poder observar los movimientos de la cuenta.

La participante **B+**, que emigró con 33 años y sin hijos, no estaba acostumbrada a recibir o solicitar dinero de su pareja, tampoco a compartir o se cuestionada sobre el ejercicio de sus recursos o cuánto erogaba en cosas para ella, como menciona:

A mí no me gusta estar recibiendo dinero de mi marido, no sé, siento que no me siento productiva, allá en México jamás le pedí dinero, jamás, resolvía todo con mi dinero, entonces eso a mí me costó mucho, mucho trabajo [...]. Fue bien difícil que yo le platicara “sabes qué me siento una carga, me siento horrible, siento que no estoy cooperando, y que nada más estoy haciendo que gastes y no me gusta, entonces me dijo “tienes razón, no estoy haciendo bien las cosas, pero pues creí que a ti no te molestaba” (B+, emigró del centro del país por el proyecto laboral de su pareja).

La situación de la explicación del destino de los recursos llegó a generar un conflicto en la pareja, a la vez que la posibilidad de establecer nuevos acuerdos sobre la distribución de los recursos. A partir de esa platica revisaron la distribución de sus ingresos, de los gastos que hacían y del saldo disponible y se designaron una cantidad mensual para gastos personales, para cada uno, como relata:

Yo no sabía que yo podía sacar una tarjeta de nómina a mi nombre, entonces fuimos a Chase (institución bancaria), les platicamos lo que queríamos hacer y dijeron que sí, siempre y cuando tuviera un ingreso directo de nómina a esa tarjeta y lo mantuviera con tres cientos dólares, entonces dijimos, perfecto (B+, emigró del centro del país por el proyecto laboral de su pareja).

Aunque existe la posibilidad de abrir cuentas individuales, no es común, es más bien una excepción. La participante logró sentirse más cómoda en el ejercicio de los recursos aportados por su pareja, mediante la apertura de una cuenta. Durante la entrevista la participante refiere “más adelante yo sí voy a buscar mi ingreso económico” en el mismo tenor de no estar acostumbrada a no recibir ingresos propios. Como lo refirió Sultana (2013) la obtención de ingresos económicos puede ayudar a que sea percibida la contribución de las mujeres, más allá de los recursos inmateriales como el amor y el cuidado, sin embargo, para la participante la falta de ingresos no reduce su capacidad de agencia ni disminuye su poder de negociación.

En la mayoría de los casos, las parejas de las participantes llevan un registro puntual de la distribución de los recursos económicos en una hoja de cálculo, en lo que podríamos llamar un sistema de administración vía Excel, que puede ser muy sencillo o elaborado.

La participante **P+**, quien emigró con 26 años y sin hijos, y su pareja no hicieron algún acuerdo previo sobre cómo se llevaría a cabo la gestión de los recursos económicos, sin embargo, ella tenía la posibilidad de ejercerlos como considerara más adecuado, como lo comenta:

Lo que empezamos a hacer fue como una hojita para los gastos, pero obviamente yo era la encargada de los gastos, él me pasó su hojita de cálculo y me designé qué gasolinas aquí, y esto acá, y que el cine, y como para ir calculando que tanto gastábamos al mes, cuánto nos sobraba, cuándo podíamos ahorrar y todo (P+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **E+**, quien emigró con 33 años y sin hijos, el sistema de administración que lleva su pareja es “una metodología tan perfecta que tendría que

patentar” en su caso, aunque ella es la proveedora económica prefiere que su pareja sea la responsable de la distribución de los recursos, como ella comenta:

Él dice “a ver, con base en este ingreso hay que pagar esto, hay que tener esto y nos queda tanto” eso es tuyo, esto es mío, para lo que quiera o para lo que quieras. Eso sigue siendo igual él tiene esa parte, paga los servicios, la renta, igual de temas médicos, si es que hay que llevar a los gatos al doctor, que si los viajes; él se encarga de todo eso, yo soy muy floja (E+, emigró del centro del país por una oferta laboral propia).

Más allá del gasto corriente para el pago de vivienda, alimentos, transporte y otros, en algunos casos existe un apartado en el presupuesto que está dedicado de manera exclusiva para las participantes, negociado en las distintas formas que se muestran a continuación. La participante **AL+**, quien emigró con 22 años y sin hijos, le pidió a su pareja que existiera ese recurso destinado para ella, como menciona:

Cuando llegamos aquí le dije a mi esposo que yo quería tener lo que en el norte de México llamamos “chivo”⁵⁶, y me pregunta “para qué, si tú quieres algo pues pasa la tarjeta o si necesitas algo cómpralo” pero le decía no, yo quiero mi dinero como mensual, quincenal, para que si yo me lo quiero gastar en puros chicles tú no me vayas a decir “oye ¿cómo que gastaste \$100 USD en chicles?”, si es algo que yo quiero [...]. Es algo para mí, para lo que yo quisiera y sí llegamos a ese acuerdo que él me iba a dar quincenalmente una cantidad de dinero y pues ya con ese dinero yo podía hacer lo que yo quiera y hasta el momento así estamos (AL+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **X+**, quien emigró con 35 años y sin hijos, era complicado pedir el apoyo económico de su pareja, pero además refiere que la situación se torna aún más complicada cuando la ayuda que se pide se extiende para un familiar o algún tercero, como describe:

⁵⁶ De acuerdo con el diccionario del español en México, de El Colegio de México que se encuentra disponible en <https://dem.colmex.mx/Inicio>, es una “cantidad fija de dinero, que entrega periódicamente el marido a la esposa para los gastos domésticos”.

Al principio si era de ¿cómo le voy a pedir algo si en tres años de relación nunca le pedí nada?, cada quien era independiente con sus gastos, al principio fue complicado, fue más complicado cuando por ejemplo mi mamá se enfermaba y necesitaba apoyo, híjole, eso fue lo más complicado para mí, pedir el apoyo no solo para mí, sino para mi mamá; después fue muy fácil tener la confianza (X+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Resulta interesante el análisis sobre la idea de “pedir” apoyo económico a la pareja de la participante, en tanto que como pareja nadie le “pidió” apoyo para que realizara las labores de la casa, por lo que se observa que los roles ayudan al sostenimiento de la vida. En el caso de la participante **F+**, quien emigró con 35 años y dos hijas, fue su pareja quien propuso darle una determinada cantidad de dinero en efectivo para que pudiera utilizarlo de la manera que considere conveniente, como relata:

Un día llegó y me dijo “te voy a dar tal cantidad de dinero cada que yo reciba mi quincena, porque sé que también el esfuerzo que estás haciendo por estar aquí es grande y también quiero que tú seas capaz de tener lo que tú quieras, si lo quieres gastar gástalo, si quieres ahorrar ahorra, lo que tú quieras hacer, yo lo voy a tomar como un presupuesto que no está dentro de nuestras cosas porque es un presupuesto para ti” entonces eso fue como lo que hicimos, digo no es un sueldo, pero bueno está ahí (F+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **AJ+**, quien emigró con 26 años y sin hijos, los recursos económicos destinados para ella son su sueldo de ama de casa. Así lo describe “desde que llegamos siempre hemos tenido un presupuesto, cierto porcentaje para comida, otro porcentaje para renta, gastos de la casa y otro porcentaje es para mí, era como mi sueldo de ama de casa”.

La remuneración de los roles que desarrollan las mujeres ha sido un tema que comienza a ser de interés para las investigaciones feministas, para Federici (2018: 30) “El trabajo doméstico es mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física, emocional y sexualmente, tenerlos listos para el trabajo día a día, aunque no se traduce en salarios”, para esta autora el “amor” se traduce

en la falta de desarrollo profesional o económico; que una mujer no se desarrolle muestra las distintas formas de desigualdad que mantiene el patriarcado.

En este sentido la participante **N+**, quien emigró con 28 años y sin hijos, insta que para ella los recursos que recibe de su pareja y que ella administra no representan lo que recibía en su trabajo, pero puede erogarlos de la forma que estime más conveniente. Además, considera que su pareja está consciente de que ella dejó un trabajo que disfrutaba mucho por lo cual no aceptaría que en algún momento le dijera “es que tu no hiciste nada” refiriéndose a los quehaceres de la casa, como ella relata:

El dinero se ha distribuido considerando los gastos que hay que hacer de la casa, con el dinero que tengo para lo que yo tomé de responsabilidad puedo hacer y deshacer; él nunca me ha pedido cuentas. El hecho de que al final esté consciente de lo frustrante, triste, pesado y difícil que ha sido para mí tener que abandonar mi trabajo, porque yo lo disfrutaba mucho, me considero una profesionista muy buena y aplicada, entonces nunca ha sido de comentarios de “tú qué, si tu ni trabajas”, sino ya no estaría yo aquí (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Durante la entrevista la participante **N+** afirma que su marido no es machista, que sabe que ella odia el machismo, que él lo sabía desde antes, relata que algunas ocasiones le ha tocado presenciar momentos incómodos de sus amigas con “esos comentarios que no faltan de “¿y tú qué? si tu ni trabajas”, refiriéndose a que ellos son los que generan recursos en tanto que ellas se quedan en casa “haciendo nada”. La participante menciona que si su pareja fuera machista “ya lo hubiera mandado a volar”, ella vislumbra como el machismo se da en todos los niveles socioeconómicos, por lo que menciona:

Si, porque al final de cuentas él sabe mucho mi postura, odio el machismo, lo odio, y también me da muchísimo coraje ver como a la fecha sigue habiendo, y se presenta en todos los estatus económicos, en todas las edades, en todos los segmentos, porque a muchas amigas, bueno no a muchas pues, pero a gente que yo conozco, personas con que hice amistad. Ahora sí que yo pude presenciar

momentos en los que se dan esos comentarios fuera de lugar, en donde “ah pues es que es mi dinero, pues es que tu no trabajas” casi que ni te toca (N+ emigró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Durante el periodo de asentamiento, las negociaciones de las participantes dan cuenta de cómo se reproducen algunos modelos tradicionales de género que fueron consolidados en el lugar de origen (Rizzo, 2007). La sensación de estar haciendo las cosas como lo dictan las normas sociales del lugar de origen les produce bienestar, no se aprecia como una carga pero tampoco se valora más favorablemente, como lo mencionó Agarwal (1997), aunque algunas tareas requieren la misma cantidad de habilidades, el trabajo realizado por las mujeres puede ser menos visible y por tanto considerado como menos valioso, generan la percepción de que su contribución es menor.

iii. (In)dependencia económica y relación de pareja

Existen dos versiones respecto al significado que se asigna a depender económicamente de la pareja, por un lado, es complejo asumir un rol de dependiente económica y por el otro obtener recursos económicos de la pareja no significa ser dependiente desde un plano emocional. Como lo refiere la participante Y+, quien emigró con 41 años y dos hijos, que al cuestionarle sobre la sensación de dependencia hacia su pareja ella responde de manera rotunda que no, que, si bien su pareja es el sustento económico de la casa, ella también resuelve las dificultades, como comenta:

Es raro, pero no, no creo haberlo sentido nunca, claro, sí él me faltará yo me muero, sí dependo mucho de él, pero no me causa problema, porque ha habido muchas épocas en mi vida de que yo me he movido sola porque la he tenido que viajar o porque él ha venido y se estaba dos, tres semanas y yo estaba sola con los niños, y me tocaba desde arreglar el fusible, prender la calefacción [...]. No es algo que yo sienta así fundamentalmente, obviamente dependo de él, él gana lo fuerte y yo le ayudo tantito, pero siempre ha sido trabajo en equipo (Y+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En este mismo sentido la participante **R+**, quien emigró con 30 años y sin hijos, afirma que no se siente dependiente de su pareja, ella administra los recursos económicos; además refiere que si algo no le gusta puede regresar a México y obtener un empleo en lugar de solo estar haciendo los quehaceres de la casa, como comenta:

No me siento dependiente de él porque él es muy abierto en esas cosas, así como de somos uno mismo en cuanto al dinero y no le pido porque yo soy la que administra, entonces yo le doy para que trabaje [...]. No me siento dependiente de él, entonces no tomo decisiones así como de “voy a ceder en esto, porque él es el que me mantiene” en el momento que a mí no me guste yo me voy, porque yo sé que me voy a ir a México y voy a batallar al principio, pero tengo una carrera, voy a trabajar y está mi mamá que me cuide a los niños, entonces sí estoy aquí por puro amor, porque allá puedo trabajar; aquí al contrario, estoy sola y estoy haciendo labores domésticas y no estoy trabajando, entonces como que mis decisiones no se ven afectadas por ser económicamente dependiente de él, no (R+ emigró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **N+**, quien emigró con 28 años y sin hijos, depender económicamente de su pareja no modifica la forma en cómo establecían los acuerdos en pareja, pero que de forma objetiva sí modificaba otro tipo de acuerdos, como las actividades que realiza dentro de casa, ella lo explica de la siguiente manera:

Siendo objetivos sí es diferente, al final el tema de que yo no pueda trabajar me hace adquirir actividades que si yo pudiera trabajar seguramente no haría, porque no me gustan, por ejemplo, el quehacer de la casa; aun cuando lo tenemos dividido siempre es como que uno quién está en la casa, digo “tienes el tiempo, estás viendo ahí las cosas y no las recoges”, también es como que “no manches” Entonces a pesar de que lo tenemos, por así decir nivelado, pues siento que hago igual o un poco más cosas que él “pero sí tú me preguntas, si yo trabajara la verdad es le pagaría a alguien para que hiciera el aseo” (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Es decir, existe una forma distinta en cómo se harían los quehaceres del hogar si la participante **N+** se encontrará inserta en el mercado laboral, ya que, como en otros casos, buscaría la ayuda pagada de alguien más para desarrollar dichos quehaceres; eso no significa que la forma de hacer acuerdos se haya modificado, o como refiere la participante **R+**, omitir alguna opinión por que la pareja es el sustento económico, puesto que, siempre tiene la opción de regresar a su lugar de origen y participar del mercado laboral.

Síntesis del capítulo

El propósito de este capítulo ha sido dar una mirada retrospectiva a los ámbitos laboral, familiar y de las mujeres calificadas mexicanas que migraron en pareja a Michigan, cuando aún residían en su lugar de origen, en México. Los testimonios de las entrevistadas revelan cómo las dinámicas con la familia y el trabajo están en constante transformación, así como la relación que existe entre las transiciones laborales y familiares con el bienestar.

En cuanto a las condiciones laborales en el lugar de origen se observó que en la mayoría de los casos de las mujeres que se encontraban dentro del mercado laboral estaban en puestos acorde con su formación académica, en la mayoría de los casos con jornadas extensas, sobre carga de trabajo, en cuanto a los salarios son percibidos como bajos pero suficientes. Respecto al entorno laboral se encontró que cuando las mujeres están en ambientes laborales masculinizados perciben un trato diferenciado por ser mujeres, es decir que se hacían distinciones de género en el sentido de hacer pensar a las mujeres que su trabajo no era valioso y que estaban contratadas por sus atributos.

Entre los motivos para migrar (P1) se encontró que cuando las participantes migran por una oferta laboral propia en la mayoría de los casos se presenta como una propuesta de la empresa para trasladarlas a un centro de trabajo en Michigan; en otros casos las participantes buscaron por sí mismas la posibilidad de insertarse al mercado laboral y mediante el uso de las redes sociales digitales o *social media*, en estos casos la motivación para migrar fue encontrar mejores condiciones de vida y

alejarse de la inseguridad que vivían en su lugar de origen. La elección del lugar de destino, en muchos casos, estuvo asociada con contactos laborales previos de las participantes o sus parejas, haber vivido o visitado el lugar de destino durante la infancia, incluso en un caso por la asignación laboral de uno de los padres.

En lo que respecta a los trámites necesarios para la realizar el traslado, en ningún caso existe la percepción de que hubiese sido complicado, llama la atención que, durante las entrevistas para el otorgamiento de visa, las preguntas van dirigidas únicamente al migrante laboral. En algunos casos el cruce significó el primer encuentro con el lugar de destino, en general tampoco representó dificultades, sin embargo, las participantes que migraron por la oferta laboral de su pareja perciben un trato diferenciado cuando ingresan solas, que cuando lo hacen acompañadas por la pareja.

Respecto a la distribución de actividades y los acuerdos en pareja en el lugar de origen (P2), estos dependían en gran medida de la ocupación laboral de las participantes. Las participantes tenían una carga mayor, respecto a la de su pareja, en cuanto a las labores de cuidados y la crianza de los hijos, mayor en quienes no participaban del mercado laboral. Sin embargo, las participantes que tenían un empleo en el mercado laboral formal no estaban extensas de la doble jornada, en algunos casos al terminar la jornada laboral, y en otros incluso durante las horas de trabajo.

También existen casos donde las participantes y sus parejas presentan distribuciones más equitativas en cuanto a los quehaceres de la casa. Esta condición está presente en los casos donde las participantes migraron más jóvenes; es decir que se presenta una clara diferencia entre las parejas que llegaron en los últimos años y las que llegaron hace más de una década. Lo que denota una ligera transformación en los roles de género en los últimos años.

Tras la llegada, en la mayoría de los casos se ha presentado una redistribución de las labores de cuidado, o actividades reproductivas, es decir de los quehaceres de la casa y el cuidado de los hijos. En la mayoría de los casos se percibe la

reproducción de los estereotipos de género que sugieren las responsabilidades que quienes se encuentran fuera del mercado laboral. En otros casos, las participantes y sus parejas han establecido acuerdos para distribuir las actividades de forma más equitativa, aunque siempre se encuentra latente que la responsabilidad de estar pendiente de las labores de cuidados corresponde a las mujeres, en tanto las participantes de las participantes se hacen cargo de actividades como administración de los recursos y las tareas asignadas a su género.

Una de las primeras dificultades que perciben las participantes es que la migración las ha dejado excluidas de sus redes de apoyo para las tareas de crianza, pero la distancia con el grupo familiar es dinámica y en algunos casos la lejanía otorga independencia en términos de valores y formas de conducirse. A través de la mirada retrospectiva, las mujeres que migraron en pareja han prestado atención a las dinámicas familiares en el lugar de origen, y al contrastarla con sus dinámicas actuales, han logrado distinguir lo que se ha denominado dinámicas de encuentro y desencuentro con la familia.

La inmovilidad involuntaria y la falta de socialización representan un obstáculo tras la llegada, ya que por los factores de conversión ambiental, en particular por las condiciones climáticas y las vías de comunicación terrestre, aunados a la falta del dominio del idioma inglés, generan efectos negativos no solo en la socialización y la percepción que las participantes tienen de sí misma como personas independientes, en algunos casos las consecuencias tienen impacto en el detrimento de la salud.

Cómo se aprecia las participantes desarrollan y utilizan su agencia (P5) para tomar la decisión de migrar, pero también para hacer frente a las primeras dificultades que en este caso se relacionan estrechamente como los factores de conversión ambiental, que dificultan la movilidad y socialización de las participantes, que se agrava en invierno. Las participantes muestran su fortaleza al vivir con los embates del clima, el idioma y cualquier circunstancia que enfrenten.

CAPÍTULO 5. LA VIDA EN EL LUGAR DE DESTINO

Introducción

En este capítulo se completa la descripción de la trayectoria migratoria de las participantes, al tiempo que se describen las diversas trayectorias que recorrieron en los ámbitos laboral y familiar. El capítulo se ha distribuido en dos apartados que abordan: 1) las diversas trayectorias laborales y familiares de las participantes y 2) los procesos de resignificación ante la experiencia migratoria, incluidas las perspectivas que las participantes tienen sobre futuras migraciones.

En cuanto a las trayectorias, en primer lugar, se abordan las correspondientes al ámbito familiar y enseguida las del ámbito laboral. En las trayectorias familiares primero se describen aquellas donde las participantes no habían ejercido la maternidad al llegar al lugar de destino y posteriormente las de quienes ya habían sido madres, lo que permite describir algunas características del ejercicio de la maternidad migrante en las diferentes etapas de la trayectoria de vida de los hijos y cómo la maternidad es un vehículo que promueve la socialización de las participantes, el apartado ayuda a dar respuesta a la pregunta (P3) ¿qué recursos y factores de conversión influyen en la organización de las actividades reproductivas de las mujeres migrantes mexicanas calificadas?

Las trayectorias laborales comienzan describiendo los casos de las participantes que se encontraban fuera del mercado laboral formal en el lugar de origen y posteriormente aquellas que se encontraban insertas. El apartado permite aproximarse por un lado al estudio del autoempleo como estrategia para participar del mercado de trabajo, y por el otro a las condiciones presentes en el mercado laboral. Las continuidades y discontinuidades que se muestran permiten responder a las preguntas de investigación (P4) ¿Cuáles son los recursos y factores de conversión que inhiben o favorecen la inserción laboral (segregación y subocupación) de las mujeres migrantes mexicanas? y (P6). ¿Qué efecto tiene sobre el bienestar de las mujeres migrantes calificadas, su incorporación al mercado laboral (formal o informal)?

este apartado concluye abordando los efectos de la pandemia causada por el virus SARS-CoV-2, en los ámbitos laboral y familiar. En general las participantes perciben haber sorteado las dificultades de manera favorable, sin embargo, consideran que los más afectados son sus hijos. Algunas participantes que se encontraban insertas en el mercado laboral formal regresaron a casa e intentaron hacerse cargo “nuevamente” de las labores de cuidados, en otros casos participantes modificaron sus dinámicas para dar cabida a la escuela de los niños y al trabajo de oficina, en sentido figurado.

El recorrido que las participantes hacen de sus trayectorias laboral, familiar y de migración muestran como ante cada adversidad o cambio han logrado reinventarse, asignando mediante el ejercicio de la agencia, un nuevo sentido y significado a sus experiencias, y transformando la percepción que tienen de sí mismas, de su relación de pareja, de las relaciones sociales, de su identidad cultural y de lo significa ser mexicano. Lo que permite responder (P5) ¿Cómo desarrollan y utilizan su agencia las mujeres migrantes calificadas mexicanas para hacer frente a las dificultades?

Hecho el recuento de la trayectoria de migración, es posible observar retrospectivamente cómo las participantes se han sorteado las dificultades presentes, como han resignificado sus experiencias y cómo ello puede influir en la decisión de regresar, quedarse o volver a migrar. Lo que permite responder (P7) ¿qué relación tiene el bienestar de las mujeres migrantes, con su uso del tiempo de ocio o recreación, antes y después de la migración? En el último inciso se abordan los motivos que los participantes tienen para optar quedarse o no, y las posibilidades reales de permanecer de acuerdo con las condiciones migratorias.

En el siguiente capítulo se ofrece la discusión, de acuerdo con los factores de conversión individual, mediante el desarrollo de las políticas migratorias como uno de los factores de conversión social que restringen la posibilidad de insertarse en el campo laboral formal y lo que significan para las participantes los grupos formados en las redes sociales digitales.

5.1. Reorganización de la vida en el lugar de destino, el asentamiento

En el capítulo anterior se describió cómo era un día cotidiano de la vida de las participantes cuando vivían en México, cómo eran sus relaciones sociales y familiares, la distribución de los recursos, de las actividades productivas y reproductivas, los motivos para migrar, la elección del lugar de destino, los procesos administrativos necesarios para obtener una visa, o visado, que permita la entrada, tránsito o residencia, el cruce o traslado propiamente dicho, y las primeras dificultades a las que se enfrentaron.

Las trayectorias que se presentan a continuación representan los caminos que las participantes han trazado para sí, incluso en algunos casos como responsables de la economía familiar; mientras que continúan desempeñan un triple rol social de madres, esposas, empleadas y responsable de la integración social en un país con un entorno político administrativo distinto. Cuando el motivo que dio origen a la migración fue el proyecto laboral de la pareja, la mayoría de las participantes adoptaron roles de género más tradicionales en comparación con los que desempeñaban en su lugar de origen.

5.1.1. Trayectorias Familiares

Para visualizar las trayectorias familiares, el apartado se ha distribuido en tres incisos. En primer lugar, se abordan las trayectorias donde las participantes llegaron sin hijos al lugar de destino, en algunos casos participantes continúan sin ejercer la maternidad, pero lo ven como una posibilidad; en otros casos han decidido no ejercerla; en tanto que otras participantes fueron madres por primera vez en Míchigan. En segundo lugar, se describen las trayectorias de las participantes que llegaron con hijos, en algunos casos la composición familiar no ha presentado cambios y en otros se incorporaron nuevos integrantes a la familia.

Desde la perspectiva del Enfoque de Capacidades, la maternidad puede ser entendida como una capacidad (de ser) a través de la cual una mujer se convierte en madre, sin embargo, la maternidad también puede actuar como supresor de

capacidades en el sentido que puede restringir otras capacidades (de hacer), como participar del trabajo asalariado a tiempo completo o tener tiempo de recreación; debido a su papel instrumental en la crianza de los hijos (Tontoh, 2021). Tontoh (2021), señala que es fácil percibir el costo de la maternidad en términos del esfuerzo que se requiere y el tiempo de la vida de las mujeres que demanda.

A continuación, se describen la diversidad de visiones que tienen las participantes sobre el ejercicio de la maternidad a lo largo de su trayectoria de vida. Las trayectorias familiares se han agrupado de acuerdo con el estado que guardaba el ejercicio de la maternidad en el lugar de origen, es decir, entre aquellas que tenían, o no, hijos al migrar, como se muestra en la **Tabla 25**.

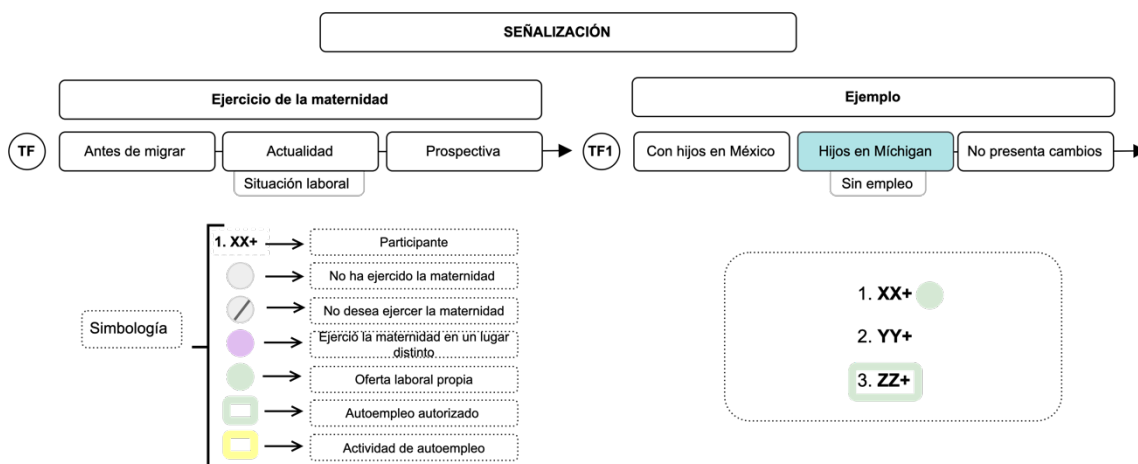
Tabla 25: Trayectorias Familiares

NP	EJERCICIO DE LA MATERNIDAD	TRAYECTORIA DESPUÉS DE LA LLEGADA
1.	i. Al migrar no habían ejercido la maternidad	No presentan cambios en la composición familiar
2.		Ejercieron la maternidad por primera vez en el lugar de destino
3.	ii. Migraron con hijos	No presentan cambios en la composición familiar
4.		Ejercieron nuevamente la maternidad en el lugar de destino

Fuente: elaboración propia con la información proporcionada por las participantes

Para facilitar la visualización de las diversas trayectorias, en la **Figura 10** se encuentra la simbología que se presentará en cada tipo de trayectoria, y enseguida un ejemplo de su interpretación.

Figura 10: Simbología representada en las Trayectorias Familiares



Fuente: elaboración propia

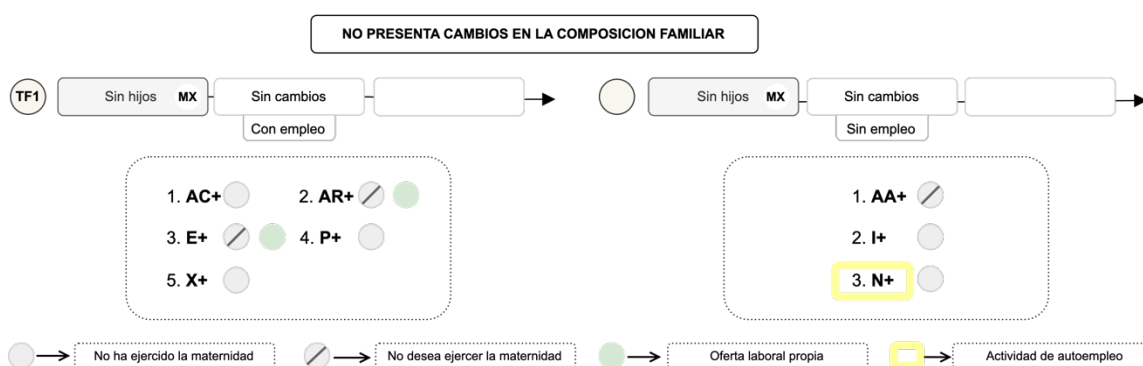
Las letras TF, hacen referencia al número progresivo de la trayectoria familiar, los rectángulos indican el estado que guardaba el ejercicio de la maternidad antes de migrar, en la actualidad y la prospectiva sobre su ejercicio. En el rectángulo que se indica la “actualidad”, también se indica la situación laboral de las participantes al momento de la entrevista. En la simbología se representa en primer lugar a las participantes, en cuanto a los círculos, el color gris indica la expectativa sobre el ejercicio de la maternidad, el color lila que los hijos nacieron en un lugar distinto al de origen y al de destino, y el verde que llegaron con una oferta de trabajo; el recuadro de color verde indica que la actividad laboral que desempeña actualmente pertenece al rubro de autoempleo o ventas, con autorización y el amarillo indica que la actividad que desarrolla es de autoempleo o emprendimiento es sin autorización.

En el ejemplo, la trayectoria familiar de las participantes se caracteriza por haber migrado a Michigan con hijos nacidos en México, haber ejercido nuevamente la maternidad en Michigan y no piensan tener más hijos. Respecto a la dimensión laboral las participantes se encuentran insertas en el mercado laboral formal, la primera llegó con una oferta laboral propia y la tercera se dedica a una actividad de autoempleo autorizado. A continuación, se describen las trayectorias familiares que se encuentran enlistadas en la **Tabla 25**.

i. Participantes que al migrar no habían ejercido la maternidad:

En este tipo de trayectoria familiar, las participantes llegaron al lugar de destino sin hijos. En la primera trayectoria se describen los casos de las participantes no presentan cambios en la composición familiar y en la segunda los casos de quienes ya ejercieron la maternidad en el lugar de destino. Los esquemas se encuentran agrupados de acuerdo con la situación laboral de las participantes al momento de la entrevista. En el lado izquierdo se agrupan las participantes que se encontraban empleadas en el mercado laboral formal y del lado derecho quienes no lo estaban, como se muestra en la **TF 1** que se muestra a continuación.

TF 1. No presentan cambios en la composición familiar



Fuente: elaboración propia

En esta trayectoria familiar algunas de las participantes consideran que el ejercicio de la maternidad no es un funcionamiento que deseen alcanzar, en tanto que la maternidad no es una obligación de las mujeres, ni es lo que soñaron hacer desde que tenían menos edad. En otros casos siendo una pregunta abierta, en el sentido de no haberlo decidido, pero tampoco haberlo descartado. Algunas participantes se plantean que ya está sientiendo el tiempo de ejercerla.

Algunas participantes consideran que ser madres es importante para mayoría de las mujeres, pero para ellas no es una prioridad, por lo que han decidido no ejercer la maternidad. Por ejemplo, la participante **AR+** refiere que en algún momento consideró la posibilidad de ser mamá, pero que nunca terminó por decidirse y no

tiene la intención de cambiar su estilo de vida. La participante **AA+** mencionó “nosotros decidimos no tener hijos, familiares como tal somos los dos y eso es algo que va a cambiar”, su decisión al respecto es firme; al preguntar a la participante **E+**, sobre sus planes familiares a futuro no titubeó al contestar:

No, no queremos tener hijos, ya está muy muy platicado, los dos estamos en ese acuerdo y no, yo creo que yo no tengo eso, mejor no le busco. Admiro mucho a quien lo hace y las respeto mucho porque ¡guau! yo no sé cómo le hacen, de verdad mi respeto y admiración total para las mamás, pero yo así en mi plena facultad de elección, yo creo que no es algo para mí, entonces al menos no ahora, también estoy abierta al futuro, pero creo que no va a cambiar mucho mi elección (E+, llegó del centro del país por una oferta laboral propia).

La participante **E+** reflexiona sobre lo importante que es para ella tener la capacidad de elección y le parece inadmisible que en otros tiempos las mujeres no pudiesen decidir sobre si querían o no tener hijos, como ella comparte:

Mi abuelita vivía en un rancho en medio de la nada, alguna vez su hermana le dio anticonceptivos y fue la única vez que espació sus embarazos como dos años y medio, a escondidas de mi abuelo. No puede ser que eso era la vida, no puede ser que no pudieras elegir y que además no había otras opciones; agradezco mucho esta época que vivimos, hay gente que se asusta (porque no quieres tener hijos) pero hay gente que ya empieza a asimilarlo (E+, llegó del centro del país por una oferta laboral propia).

Al referirse a la gente que se asusta, hace referencia a que otras personas le han cuestionado sobre su decisión de no ser mamá ya que no están de acuerdo con que ella no quiera tener hijos, sabe que no es una regla que las mujeres sean madres por lo que no necesita tomar anticonceptivos a escondidas como lo hacía su abuela. Para las estudiosas del feminismo la decisión de no ser madre es el producto de las luchas históricas del feminismo, al confrontar el mandato de la maternidad obligada (Ávila, 2005).

La maternidad engloba las contradicciones de los ideales de género, Romero et al., (2019: 153) mencionan que el ideal de madre fija las expectativas que la madre

debe cumplir para no ser señalada, penalizada o diagnosticada de diversas maneras. La maternidad engloba la contradicción de los ideales de género de la sociedad, afirma Palomar (2004), en la construcción social de las buenas y las malas madres.

Para la participante **P+** la idea de la maternidad no está necesariamente vinculada a una experiencia de infancia, la participante no recuerda haber deseado casarse o tener hijos, como menciona:

De niña que tienes tus sueños, jamás me vi casada, jamás y mucho menos con hijos, no tengo todavía ese como instinto, tengo amigas con niños y sí está bonito, pero un ratito. Pero sí me pongo a pensar porque Mariano sí, él desde siempre ha querido tener niños, pero, es que sí es una responsabilidad muy cañona, porque aparte una vez que empiezas cambia todo y no hay vuelta para atrás [...]. Yo ahorita por ejemplo disfruto levantarme a la hora que yo quiera, comer lo que yo quiera, a la hora que yo quiera, si quiero salir salgo hago, lo que sea es mucha más libertad, así lo veo y así lo siento (P+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **P+** el bienestar de su pareja es importante para tomar una decisión sobre ejercer la maternidad. Durante la entrevista reflexiona “la verdad pues es que no me gustaría ahorita, a lo mejor más adelante”, pero también se cuestiona sobre qué tan adelante, por su edad, pues, aunque se considera joven, refiere que no siempre será así. Una parte del proceso reflexivo está intrínsecamente vinculado al ciclo vital y a la edad reproductiva.

Para la participante, **N+** las mujeres no están obligadas a ejercer la maternidad únicamente como una inversión de tiempo libre, por no estar trabajando, o porque las estructuras sociales presentes les requieran cumplir con el precepto de que la gente se casa para tener hijos, pues a ella le genera bienestar su capacidad de elección ya que no está obligada a ser madre, como comenta:

Neta yo me niego a ser sólo un objeto para hacer hijos; cuando yo me vine para acá, mucha gente me decía ¿y para cuándo los hijos? ¿para cuándo los hijos? y

les decía “pues no quiero todavía”, “ay, bueno, pero deberías aprovechar pues ahorita que no estás trabajando”. Yo no vine a este mundo como mujer a tener hijos, si tengo hijos, los voy a tener porque en algún momento los quiera con mi pareja y me anime y ya, pero no porque no pueda trabajar me voy a dedicar a tener hijos. Yo siento que es lo que pasa mucho, que hay chicas que se cansan y dicen pues ya ni modo, voy a tener un hijo porque pues no puedo hacer otra cosa [...]. Para mí todavía no ha llegado el momento, siento que mucha gente lo hace así, de qué si no tengo nada que hacer, pues vamos a tener hijos, yo creo que no es plan y tampoco es plan esa postura de ver a las mujeres como damas de compañía (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que la decisión de ejercer la maternidad le corresponde a ella y a su pareja. En este sentido es poco lo que se conoce en cuanto a la maternidad con conciencia de género, y la forma de afrontar su rechazo ante a las normas impuestas e inconformarse en su entorno (Romero et al., 2019). La participante **N+** aborda también su descontento de que las mujeres que acompañan a los migrantes laborales sean vistas como damas de compañía, por la imposibilidad de incorporarse al mercado laboral, que se abordará en el capítulo siguiente.

Para la participante **X+** la maternidad es un deseo que ha ido disminuyendo con los años, como comenta:

La verdad es que yo siempre quise un hijo, cada año menos, pero todavía un poquito; ella no, entonces cuando ya tuvimos una relación más formal me decía “es que éste va a ser un factor súper importante, yo no quiero tener hijos, lo tengo muy claro de siempre y tú sí”. Me ha disminuido cada año las ganas de ser mamá biológica, pero siempre en mi cabeza está, si en un futuro quiero un hijo puedo adoptarlo, aunque te puedo confesar que mi perrito sí llegó a suplir esa necesidad un poquito, un poquito y suena así horrible, sí le digo esto a mis tías por ejemplo me van a decir que cómo comparas a un perrito con un humano, pero para mí sí. Cada vez se me antoja menos, siento que un hijo es como tener algo prendido en la estufa siempre y soy muy preocupona (X+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Es interesante cuestionar si la maternidad es algo que se necesita, como refiere la participante, quien además considera que hasta ese momento de su vida le había hecho bien no haber ejercido la maternidad, particularmente por los momentos difíciles que ha vivido. Piensa que, si en un futuro lo necesita, está dispuesta a hacerlo y su pareja está en conocimiento de ello.

La participante **X+** también hace referencia al bienestar que le genera la compañía animal, en este caso por un funcionamiento específico que es la maternidad, sin embargo, la compañía animal aparece como un recurso que genera bienestar en las participantes en diversos sentidos, como se comenta más adelante.

Para la participante **I+** el ejercicio de la maternidad no ha sido un tema sencillo. Tras un largo proceso reflexivo optó por migrar y ya en el lugar de destino, ella y su pareja optaron por ser padres, sin embargo, las cosas no fueron como esperaban “después de estar un tiempo aquí, íbamos muy bien, pero después de embarazarme y perder al bebé tuvimos problemas”, en cuanto a la posibilidad de ejercer la maternidad, la participante relata:

Ahorita estamos volviendo a retomar el tema de del embarazo, él también, para ver cómo nos va, si vamos a tener hijos o no, y si se da qué bueno por esa parte estamos más tranquilos. Si se da qué bueno y si no, entonces la vida te está diciendo que algo no es para ti, que no es por ahí; pero ya lo tienes más consciente ya lo trabajaste, ya sabes que si no tienes un hijo no es que no valgas, no es que no estés completa, como te dicen “ay, es que su familia no está completa” no, sí está completa, sí está completa porque somos los dos y estamos los dos y está completa, si tenemos un hijo qué bueno, si no, también podemos explorar la idea de adoptar un niño (I+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

El relato de la participante muestra el estereotipo de que las familias se encuentran completas solo con la presencia de hijos. Respecto a la relación con su pareja, la participante **I+** comenta que en algún momento pensó terminar su relación “por lo sano” porque no quería tener problemas nuevamente, en el ejercicio de su agencia busco ayuda para transitar por difícil momento “entonces tuvimos que ir a terapia”. La participante considera que ella y su pareja tienen libertad de elección de cómo

constituirse como familia, que no ser padres no limita que sean una familia. En este caso, la participante es capaz de distinguir y ocuparse por su bienestar más allá de los estereotipos sobre la familia.

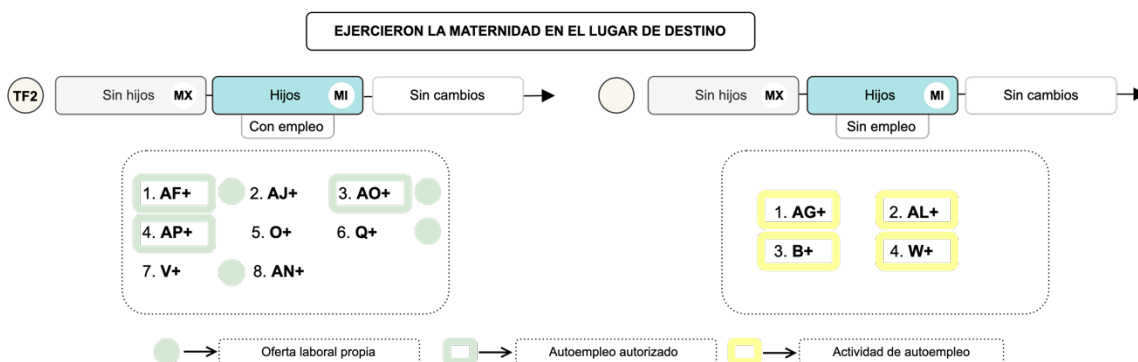
La participante **AC+** comparte su evolución personal sobre la idea de tener hijos. En un principio su pareja y ella decidieron no tenerlos, con el tiempo comenzaron a considerar la posibilidad para algún momento futuro. Actualmente considera que su reloj biológico le indica que es el momento adecuado para la maternidad. Tras platicarlo con su pareja, ella misma expresa, que están "listos para ponerse las pilas ahí", en sus palabras:

Por ahora estoy muy bien, creo que ahora me voy a enfocar más en mí desarrollo personal, por la edad, yo siento que, creo que, es momento de hacer una familia, o sea, tener hijos porque te digo ya el reloj hace tic-tac... cada vez más fuerte [...]. Porque sí quiero una familia y sí quiero experimentar lo que es ser mamá, definitivamente (AC+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

El deseo de **AC+** de ser madre la llevó a cuestionarse sobre la posibilidad de renunciar a uno de sus empleos antes de que apareciera la propuesta para migrar en pareja, ya que por su profesión y el tipo de materiales radiológicos que manipulaba podrían significar un riesgo futuro para el embarazo.

Como se observa para las participantes la decisión de ejercer la maternidad no es inamovible o irremplazable. La mayoría de las participantes que han desarrollado esta trayectoria se encuentran insertas en el mercado laboral formal; en dos casos llegaron con una oferta propia, una desarrolla actividades de autoempleo y una más participa de manera activa en un voluntariado. Como se aprecia la participación de las mujeres en el mercado laboral parece no ser un motivo, ni una razón para ejercer la maternidad o para dejar de ejercerla.

TF 2. Ejercieron la maternidad por primera vez en el lugar de destino



Fuente: elaboración propia

En la **TF 2** se puede apreciar lo que ha implicado para las participantes asumir el papel de la maternidad lejos de la familia de origen. Este aspecto es particularmente relevante, considerando la importancia emocional que tiene, por la transferencia de conocimientos sobre la crianza, la compañía, además de la ayuda efectiva en el cuidado de los hijos.

En algunos casos las participantes consideraron que la llegada era un buen momento para ejercer la maternidad, al ser un funcionamiento valioso para las participantes, contar con tiempo suficiente para la crianza representaba un buen momento, como menciona la participante **AL+** quien relata:

Cuando llegamos aquí, yo le dije a mi esposo que quería un bebé, él me decía que nos esperaríamos unos años que para qué luego luego [...]. Yo le decía, no me voy a meter a trabajar o estudiar para trabajar y después embarazarme, tener que salirme de trabajar por cuidar a mis hijos, y tampoco voy a tener hijos para tenerlos en una guardería sí tienen a su mamá y no es como en México que los dejas con la abuelita, con tu hermana, los dejas con tu suegra, lo que sea, aquí no, aparte son carísimas (AL+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para algunas participantes la maternidad era un funcionamiento que nunca pensaron que alcanzarían lejos de su familia, como le ocurrió a la participante **V+**, quien recuerda como un momento triste el no haber estado cerca de su madre para compartirlo, ella relata:

Yo siempre quise ser mamá, desde que estaba en la prepa uno de mis de mis planes de vida era tener hijos, siempre quise ser mamá, la verdad no pensé que si yo tenía hijos iba a ser en un país que no era el mío y lejos de mi familia, no pensé en eso en ese momento, entonces cuando me mudé aquí todo fue tan rápido [...]. Mi mamá y yo somos muy unidas, entonces pasar por esta etapa tan especial lejos de ellos, es difícil desde que tienes ahí los resultados de que vas a ser mamá y no tienes a tu mamá para decirle (V+ llegó del centro del país por su proyecto laboral).

El uso de la tecnología le ha permitido estar en contacto con su familia por videollamada; ella recuerda que cuando era niña un tío de su papá estaba en Estados Unidos les mandaba cartas para contarles que estaba bien. Aunque ya tenían amigos en el lugar de destino ninguno de ellos había pasado por una situación similar, por lo que no podían orientarles, por lo que considera que el curso que hizo le ayudo un poco a disipar las dudas y estar preparada para recibir a su hijo en compañía de su mamá, que viajó para estar con ella.

La participante **B+**, al igual que otras participantes, no había considerado ser mamá en su lugar de origen, sin embargo, el cambio del entorno y de las condiciones sociopolíticas del lugar de llegada la llevaron a replantearse la posibilidad y finalmente optó por ejercer la maternidad, como ella relata:

No había pensado en tener hijos allá, por la inseguridad mi pensamiento honestamente era no tener hijos. Para manejar soy súper cuidadosa y ya me habían asaltado, dije “imagínate tener un hijo, estar manejando y que un fulano venga con una pistola y te lo quite” pensaba “no me voy a arriesgar a eso” y llegando aquí tampoco tenía pensado tener hijos, pasó el tiempo, lo valore y hubo un momento en el que dije “sabes qué, sí se me antoja, sí se me antoja y lo voy a hacer, y sí”. Tomé la decisión aquí, pero no estaba considerada dentro de mis metas, dentro de mi profesión, de mi vida; ya después de un tiempo aquí fue que lo consideré (B+ llegó del centro del país por el proyecto laboral de su pareja).

Para la participante ha sido una tarea difícil proporcionar los cuidados a su hijo, ya que ni ella, ni su pareja tenían conocimiento de lo que requería un bebé, en sus palabras “comenzando por cómo cambiar un pañal”. Así que además de la información recibida del hospital donde nació su hijo y las recomendaciones de la

pediatra, la participante **B+** ha buscado información en distintas fuentes, incluida la que se brinda en los videos en YouTube, sitio web de origen estadounidense fundado en 2005. Esta ha sido la manera de obtener los conocimientos que podría haber recibido de su familia de origen.

La maternidad le dio un nuevo significado a la estancia de la participante **W+**, quien recuerda que el nacimiento de su bebé fue una etapa que vivieron prácticamente su pareja y ella, aunque después llegaron sus suegros y la mamá de su pareja se quedó a cuidar de ellos el tiempo nunca es suficiente, la participante recuerda:

Fue un una etapa muy diferente, ya éramos padres, ya teníamos algo que cuidar, yo tenía algo de qué hacerme cargo, y ya no estaba de me pico un ojo, me pico el otro y empezó otra etapa. Sí fue un parteaguas muy grande; de estar soltera, aburrida, aquí, sin saber manejar, sin hacer nada y ahora ser mamá. Lo hemos disfrutado mucho, sobre todo yo por la oportunidad de estar con mi bebé en casa, verla crecer, estar al pendiente, digo bueno por algo pasan las cosas (W+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La maternidad se ha convertido en el motor que impulsa a la participante **W+** a tratar de mejorar de forma constante, como se dice a sí “tienes que mejorar sí o sí porque no hay de otra, una motivación son los hijos, la necesidad que ellos tienen”, para la participante es importante sobreponerse a las adversidades para ser el ejemplo que guíe a sus hijas.

Como se aprecia, en algunas trayectorias ejercer la maternidad puede traer consigo un cambio positivo en el estado de ánimo y en la percepción del futuro, sin embargo, en otros puede aparecer la depresión que sobreviene al parto, y que en la mayoría de las ocasiones no se identifica de manera temprana, como lo ejemplifica la participante **AF+**:

Cuando nace el bebé recuerdo que me veo en el espejo y me digo “¿quién soy?”, no me reconocía. En aquel entonces no se hablaba del tema de la depresión posparto, no era un tema común ni nada y no lo supe identificar, lo único que sabía era que me sentía exhausta, físicamente desgastada. Gracias a Dios, mi mamá fue

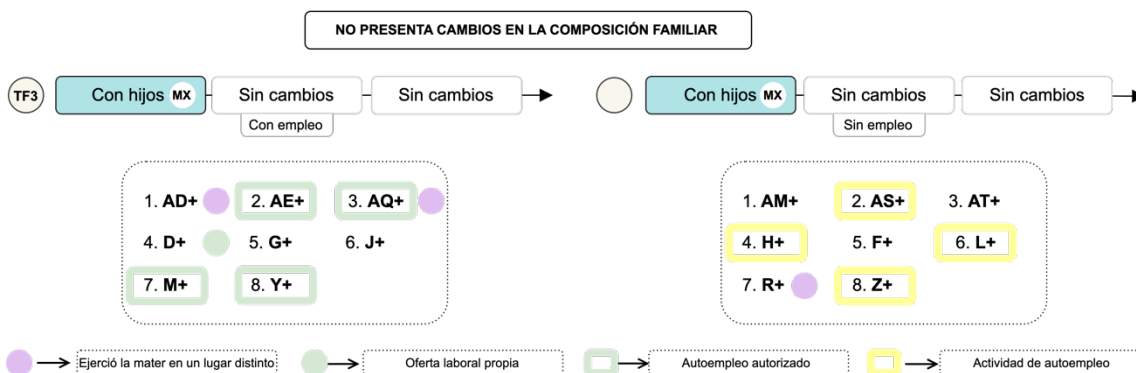
la que vino y estuvo aquí ayudándome, entonces eso fue un súper alivio, yo no quería hacer otra cosa que dormir. Como que ya después, cuando lo analizas eso era depresión, no era otra cosa (AF+, llegó del norte del país con una oferta laboral propia).

Cuando la participante **AF+** quedó embarazada de su primer hijo se encontraba estudiando una maestría, había decidido no tener hijos a pesar de la presión social de la familia que les recordaba que ya tenían varios años de casados. Relata que para ella el “chip de la maternidad” es decir, la motivación que la lleva a ejercer la maternidad tiene su origen en una película de dibujos animados cuyo personaje principal es una niña llamada Boo. En sus palabras “terminado la película empiezo a decir quiero una Boo y quiero una Boo, para mí fue como es chip y tuve un embarazo muy bonito en el sentido de cero problemas”.

Algunas participantes, recuerdan haberse sentido solas, abrumadas, demasiado cansadas ante el ejercicio de la maternidad; algunas pensaban que era lo normal, como la participante **AF+**, es decir que no todas fueron conscientes del proceso que estaban atravesando. Además, no en todos los casos fue posible recibir la ayuda que ella tuvo por parte de su madre. Similar a como les ocurrió a las participantes que ejercieron la maternidad por primera vez durante el confinamiento ocasionado por la pandemia de SARS-CoV-2. Como le ocurrió a la participante **B+**, quien recuerda haber vivido un embarazo complejo y haber superado las adversidades gracias a la compañía de su marido, quien ella recuerda haberle ayudado en todo momento. Para la participante **O+** estar trabajando desde casa durante el embarazo le ayudó a pasar más fácilmente los malestares de los primeros meses.

ii. Participantes que migraron con hijos

TF 3. No presentan cambios en la composición familiar



Fuente: elaboración propia

Las participantes que llegaron con hijos en edad escolar se enfrentaron de inicio al proceso administrativo para ingresar a la escuela. Para la participante **H+**, quién llegó con tres hijos, la ayuda de las amigas le hizo más sencillo el proceso: “las amigas me dijeron, tienes que hacerle así, tienes que llevar a tus hijos al distrito escolar, mandar traducir las actas de nacimiento, cartillas de vacunación, según yo tenían las cartillas llenas, pero no, aquí es diferente el proceso de las vacunas”. Sin embargo, se enfrentó a una llamada de atención por no inscribir a sus hijos en la escuela de forma casi inmediata, ella describe:

Tuve un problema porque llegué aquí y no metí a mis hijos a la escuela directamente, porque no sabía, tardé aproximadamente 20 días, 3 o 4 semanas, y me regañaron en el distrito escolar, de hecho, me mandaron un aviso de que si no los llevaba a la escuela iban a mandar a alguien porque querían saber por qué ellos no estaban yendo a clases. Obviamente es algo que él no sabía (su pareja), ni yo, pero podíamos meternos en problemas, entonces corrimos. Nos regañaron y nos dijeron que no debíamos haber tardado tanto pero bueno, ya lo hicimos el trámite y empezaron clases (**H+**, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En el caso de la participante **AD+**, quien llegó con dos hijos, en tanto encontraba una escuela que satisficiera sus expectativas, ellos no asistían a la escuela, por lo que la gerenta del hotel donde se hospedaron le decía que estaba cometiendo un

delito por no educarlos. Cuando la veía pasar les decía “niños como que están leyendo, como que estoy enseñando clase porque esta señora quiere que se vayan a la escuela y todavía no tenemos escuela”. Desconocía cómo funcionaba la elección de escuela para sus hijos en el lugar de destino, como relata:

Llegamos cuando el ciclo escolar ya había empezado, yo no sabía que tenías que vivir en el distrito para poder acudir a la escuela, esa fue una cosa que aprendí. Cuando llegamos me di a la tarea de visitar todas las escuelas que había en Ann Arbor [...]. Dejaba a mi esposo tempranito en su trabajo y yo me iba con los niños chiquitos a hacer *School Hunting* haciendo citas y todo. Ya que encontramos escuela me voy enterando que tenías que vivir por ahí, entonces estuvimos buscando casa y no encontramos ninguna. Entonces empecé el proceso de buscar escuelas en la ciudad donde íbamos a vivir, volví a empezar (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Otro de los cambios en torno a la escolaridad de los hijos tiene que ver con el entorno sociocultural y con la exigencia académica. En el primer caso la participante **M+**, quien llegó con dos hijos, extrañó aspectos de las tradiciones en la escuela de sus hijos en México, como relata:

Están muy bonitas las escuelas públicas, pero no hacen eventos, la graduación, el 10 de mayo; en la escuela nos sentaban a escuchar el mariachi y a mí me gusta el folclor⁵⁷. Yo trabajaba y todo, pero en los cumpleaños mis piñatas eran desde 80, 90 niños y hacía 80 bolsitas ¡a mí me encantaba! Aquí es llevar la piñata dos horas y córrele, todo muy seco [...]. En la escuela me gustaban todos los eventos, la formalidad, el día del saludo de la bandera, soy de decir pónganse el uniforme, peinarlos con gel; aquí me veían las mamás y preguntaban ¿trae gel el niño? (M+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Respecto a la exigencia académica la participante **AT+**, quien llegó con tres hijos, tiene la percepción de que es mucho menor que la de escuela a la que asistía en

⁵⁷ El folclor es la riqueza cultural, que comprende saberes, conocimientos, expresiones y manifestaciones culturales de los pueblos, mediante el folclor se transmite y prevalece el conocimiento cultural a través del tiempo. Son expresiones de carácter artístico, tradicionales, colectivas, sin autoría que se ubican en tiempo y espacio, aunque puedan permanecer en distintos pueblos (Noyes, 2012).

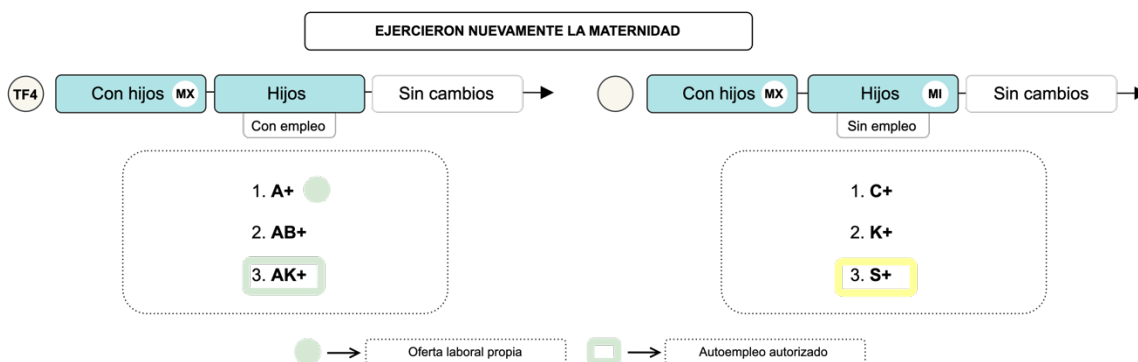
México. Frente a ello, busca sembrar en sus hijos la idea y necesidad de hacerlo mejor siempre, como menciona:

Creo que académicamente México sí está más arriba, sí existe mucha más exigencia para trabajar, más tareas, más actividades, siento que aquí es mucho más relajado y yo sí he presionado de repente cuando ha habido reuniones con los maestros [...]. Trato de motivar a mi hijo, de mira esto lo puedes hacer mejor, yo te ayudo, vamos a hacerlo así y buscar la manera de estar ahí para apoyarlo, para empujarlo, para crearle más ambición de hacer algo mejor, de no ser conformista, no quedarte porque así es. Pero sí, la escuela de aquí es muy relajada (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Respecto a la composición familiar, las participantes que tienen hijos ya en edad adolescente no tienen la intención de tener más hijos, en su caso la prioridad es atender lo que consideran una etapa difícil para su desarrollo. En otros casos las participantes consideran que con el número de integrantes que tiene la familia es suficiente. Por ejemplo, la participante **R+**, no quiere más hijos, en sus palabras señala que apenas va recuperando su vida, ya que su hijo más pequeño recién cumplió los cinco años e ingresó a la escuela y ella comienza a cuestionarse qué quiere para sí y para su futuro.

Como se observa en la representación gráfica **TF 3**, tres de las participantes llegaron al lugar de destino con hijos nacidos en un lugar distinto, dos tuvieron a sus hijos en otro estado de Los Estados Unidos y una en un país de la Unión Europea. La experiencia migratoria previa es un factor de conversión individual que brinda conocimiento que ayuda en la consecución del bienestar.

TF 4. Participantes que nuevamente ejercieron la maternidad



Fuente: elaboración propia

La **TF 4** muestra los casos donde las participantes pueden establecer las diferencias entre las condiciones que rodean el ejercicio de la maternidad entre el lugar de origen y en el de destino. Las exigencias del ejercicio de la maternidad son distintas en función de la edad de los hijos. Por lo que la migración tiene también un efecto sobre su rutina puesto que también les corresponde enfrentar nuevos retos, como lo expone la participante **S+** quien piensa que, al llegar su hijo, menor de cinco años, se desaceleró:

Mi niño se levantaba en la mañana, iba a la escuela, regresaba, hacía su tarea, tenía todo un ritmo muy marcado y llegamos y pues nada, porque para empezar aquí si tú deseas meter a un menor de cinco años debes de pagar, entonces dijimos, bueno lo vamos a dejar un tiempo que se esté conmigo, lo metía en la escuelita donde yo fui a aprender inglés [...]. Ahí conocí amigas, personas que pasaban por lo mismo y que tenían hijos igual que yo. Ha sido una comunidad muy bonita, además escuchar otras historias te ayuda mucho, muchísimo, a entender y a seguir adelante (S+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La necesidad de encontrar un espacio donde su hijo pudiera convivir con otros niños aumentó las probabilidades de que ella pudiese encontrar a otras mujeres que estaban transitando experiencias migratorias similares, con quienes estableció lazos de confianza que la llevaron a sentirse más cómoda. Para la hija de la participante **D+**, fue todo un cambio llegar a un nuevo país, dejando a sus amiguitos,

como menciona “aquí a mi hija le costó mucho, se deprimió mucho cuando llegó por sus amiguitos, sus primos y todo eso, pero ahora ya está mejor”, afirma.

La participante **K+**, quien llegó a Michigan hace más de 25 años, cuando estuvo embarazada regresó a México para el nacimiento de su bebé y por considerar que las condiciones presentes podrían dificultar la labor de parto, como explica:

No me ubico queriéndome quedar aquí estando yo sola, no tenía ni teléfono en casa, estoy hablando de hace 25 años, allá no eran una realidad. El apartamento en que vivíamos era nuevo, entonces ni siquiera me metían la instalación, entonces dices, pues no voy a caminar 10 minutos para llegar al teléfono, imagínate que empiezas labor de parto y cómo avisas; nunca sabes cómo va a ser, entonces sí fue regresar a México (K+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Las vías de comunicación incluyen, además de las digitales, las terrestres, hace 25 años no era común el uso del teléfono celular sino el uso de casetas de llamada a las cuales había que llegar caminando. Tampoco las herramientas de geolocalización eran accesibles como lo son ahora. Teniendo en consideración estos factores de conversión ambiental optó por regresar con su familia a México por considerar que allá tenía más recursos para afrontar las dificultades.

La preocupación por el momento del parto es compartida por otras participantes, aun cuando la participante **AM+** llegó al lugar de destino con sus hijos nacidos en México, había estado acompañando a su marido en las asignaciones de trabajo donde incluso llegó a vivir en China, prefería que sus hijos nacieran en México; ahora se cuestiona pues piensa que hubiese sido benéfico para ellos, como refiere:

Me embaracé estando aquí, yo rogaba que coincidiera con que estuviera en México para tener a mi bebé, no me hubiera gustado, aunque ahora sé el beneficio de que hubiera tenido los bebés aquí, pero en ese momento no quería tener a los bebés aquí, yo decía ojalá que coincidiera que me toque el nacimiento cuando este en México porque no sé qué voy hacer, ahí sí consideré la opción de dejar a mi esposo e irme a México, tener al bebé y regresarme, pero afortunadamente coincidió y

estando en México tuve a mi bebé (AM+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Aun cuando no fue la vía de regularización de la situación migratoria de la participante **AM+** y su familia, es propicio comentar que esta puede llevarse a cabo por medio de los hijos ciudadanos mayores de 21 años. La información del sitio oficial del Gobierno de Estados Unidos⁵⁸ refiere “Para traer a sus padres (padre o madre) a vivir en los Estados Unidos como residente permanente (portador de la Tarjeta Verde) usted debe ser ciudadano estadounidense y tener por lo menos 21 años”.

En ausencia de la familia, el segundo embarazo de la participante **C+**, quien llegó con un hijo, fue acompañado por sus amigas a quienes agradeció a lo largo de la entrevista, ella refiere:

Como no vino mi familia ni la de mi esposo, me tuve que apoyar de amigas maravillosas que conocí aquí, increíbles seres humanos que estuvieron al pendiente de mí, que me hicieron un *baby shower* y me regalaron muchas cosas lindas que se necesitaban. Cuando nació mi niña y mi esposo me daba de comer lo que podía porque él tenía que atender otros temas, ellas me hicieron comida para que tuviese en el refrigerador [...]. La realidad es que si no hubieran estado esto hubiera sido muy diferente y seguramente hubiéramos batallado y hubiéramos sufrido la ausencia de familiares. Mi mamá, mi suegra, estaban al pendiente, pero pues vía telefónica (C+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La ayuda que le proporcionaron sus amistades, le brindo bienestar durante las diversas etapas de la maternidad. Además del embarazo y parto, cuando no es posible alimentar al bebé el periodo de lactancia es acompañando por momentos de incertidumbre, en casos como este las redes sociales digitales pueden ser de

⁵⁸ Información disponible en <https://www.uscis.gov/es/familia/familiares%20de%20ciudadanos%20estadounidenses/para%20traer%20a%20los%20padres%20a%20vivir%20en%20los%20estados%20unidos%20como%20residentes%20permanentes>.

ayuda para establecer contacto con quienes han atravesado problemáticas similares, que pueden compartir como le dieron solución.

Por ejemplo, cuando nació el primer hijo de la participante **AK+** por una condición de salud (factor de conversión individual) fue necesario que suspendiera la lactancia a los tres meses, cuando nació su segundo hijo en el lugar de destino, el tema de la lactancia se estaba tornando complejo para ella, por lo que pidió ayuda. Mediante la red social Facebook comunicó lo que estaba viviendo, la respuesta le sorprendió, como ella relata:

Entonces dije “este niño no come, llevo una semana y nomás no se agarra, ya le voy a pedir al hombre que vaya a comprar la lata” eso puse en Facebook, a los dos segundos me escribe alguien y me dice “no por favor, no le des formula, dime dónde vives” y dije “ay no, quien sabe quién será” y le dije a mi esposo, “que según es una señora va a venir” [...]. Llegó y empezamos a platicar como tres horas, pero no me decía cómo darle de comer a mi bebé (recuerda) yo ya traía todo herido, todo ensangrentado, y bueno, después de esas tres horas me dijo póntelo así, lo vas a abrazar así y le di dos años pecho a mi hijo, la mejor experiencia que me cambió la vida y creo que la de mi hijo también [...]. Hasta la fecha sigo creyendo que todo mundo puede amamantar, a veces psicológicamente no sabes por donde, siento que eso era mi caso, porque ya te digo, tardó dos segundos en decirme como se hacía y se fue, como que era más mi trauma en la cabeza (AK+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante relata cómo redactar una publicación contribuyó de manera favorable al ejercicio de la maternidad, además estar en contacto con otras mujeres, que a la fecha son significativas para ella (factor de conversión social). **AK+** considera que eran sus recursos psicológicos y emocionales (factores de conversión individual) los que le impedían disfrutar el periodo de lactancia.

Como se observa las redes sociales no solo son de utilidad para estar en contacto con la familia y los amigos del país de origen “sino, sobre todo, para crear y hacer comunidad con otras personas que están en sus mismas condiciones en el país de destino” (Castañeda & Baca, 2020: 104), y que se convierten en una posibilidad real

de allegarse de la ayuda necesaria para desarrollar actividades, ante la ausencia de familiares o amigos cercanos que les asistan con las actividades reproductivas. En el siguiente capítulo se profundiza sobre la red social que más han referido las participantes.

En otro sentido, la participante **A+**, quien migró con una hija, recuerda haberse cuestionado sobre el equilibrio entre la vida laboral y la maternidad, pero estar satisfecha con sus decisiones de ser una madre que trabaja, comparte sus reflexiones durante los días del posparto, cuando se dedicaba únicamente al cuidado de su segunda hija:

Me cuestionaba ¿qué hacen las personas que no trabajan? Se me hacía muy raro no tener nada que hacer, o sea estaba ahí con mi bebé y sí claro la disfrutaba mucho, pero cuando ya estaba dormida, y yo ya me había bañado, me había levantado... y así, como que decía ¿qué más? ¿qué sigue? Se me hacía muy raro, pero al mismo tiempo me sentía muy culpable. Decía, bueno no tengo instinto maternal o porque no me estoy muriendo por estar aquí con ella todo el tiempo con esta bebecita. Yo creo que parte de como soy, es el aceptar las cosas y saber qué pues las cosas van a cambiar un día, digo no todo va a seguir igual para siempre, trato de sacarle provecho al momento y como que por eso mismo no me cuestiono tanto, ni me quedo tan atorada en el momento digamos. Pero sí me acuerdo mucho de esos instantes de estar pensando o sea qué bueno que voy a trabajar, qué bueno porque no tengo más que hacer y pues bueno, digo pues ya regresé obviamente al principio entre contenta y súper cansada, porque pues los bebés ya sabes que se levantan mucho en la noche y así, pero pues salió, y mis hijas han sido muy contentas en las guarderías (**A+** llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Del grupo de las participantes que actualmente no participan del trabajo asalariado la participante **K+** había decidido años atrás, antes de migrar, desincorporarse del mercado de trabajo para dedicarse a cuidar de sus hijos; en tanto que las participantes **C+** y **S+** renunciaron a su empleo previo al proceso migratorio y desde su llegada al lugar de destino se han dedicado de manera exclusiva a realizar las labores de cuidados, que incluyen los quehaceres de la casa.

Las labores de cuidados

El análisis de la maternidad requiere tomar en cuenta el espacio social y el espacio simbólico de las mujeres que son madres. Aun cuando la maternidad se construye de manera individual, a la vez puede ser una experiencia compartida en un determinado contexto histórico, que no implica homologar sus significados “las mujeres que son madres, jamás podrán ser objetos pasivos o sumisos ante la estructura que se desea imponer, son actoras sociales que despliegan sus maniobras a través de lo vivido” (García, 2022: 46)

Existen diversas formas para que las mujeres ejerzan la maternidad, no es únicamente mediante el embarazo y parto, la participante **AE+** optó por ejercer nuevamente la maternidad después de nueve años. Su pareja y ella decidieron ampliar su familia mediante la adopción, respecto al proceso la participante recuerda:

En nuestro caso no había que pelear con nadie, las chiquitas ya eran del Gobierno, entonces en el trámite en total fue un año, fueron como tres meses que nos tardamos más, porque en esos meses falleció mi mamá, pasaron nueve meses y nos las entregaron, pero nosotros no queríamos bebés, muchísima gente quiere bebés recién nacidos y eso hace mucho más difícil todo, y en nuestro caso pues ya habíamos sido padres de la grande, entonces no era un super requisito y no queríamos que se llevan tantos años entre ellas, la grandecita tenía nueve años (AE+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En la intersección de la maternidad y el campo laboral, la migración se presenta como un doble reto, por la ausencia de una red social que pueda ayudar con las labores de crianza, los elevados costos de la educación y, en algunos casos, la imposibilidad de incorporarse al mercado laboral en un empleo calificado. En este sentido la participante **AD+** menciona:

Yo creo que es un reto muy grande para las mujeres cuando nos venimos aquí, porque si tú no tienes un trabajo bien remunerado te conviene más quedarte en tu casa, porque lo que vas a ganar, no sé, doblando ropa en el *mall*, que no tiene

nada de malo, yo lo he pensado muchas veces, digo, me puedo quitar el estrés y trabajaría feliz en este lugar, pero no te alcanza para pagarle a alguien para que los lleve a sus actividades extracurriculares o por alguien que te ayude (AD+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La distribución de las actividades encaminadas al cuidado de los hijos depende en gran medida de la edad de éstos. Antes de los cinco años los padres deben pagar por el cuidado, después de esa edad es que la educación comienza a ser gratuita, por lo que la búsqueda del bienestar de los hijos puede disminuir el bienestar de las madres. Con mayor frecuencia son las mujeres quienes se quedan a cargo de los hijos, como lo describe la participante **R+**:

Yo me quedé aquí como en pausa, ahorita estoy como apoyando la carrera de mi esposo, que no me molesta, pero es como... yo paso de ser profesional a estar en mi casa [...]. Yo la tengo fácil porque yo sí puedo trabajar, pero la parte de las guarderías son carísimas [\$500 dólares a la semana aproximadamente] entonces otro problema es que, me voy a trabajar, pero voy a trabajar solamente para pagar la guardería de mis hijos. Entonces o vas a trabajar para pagarles la guardería o mejor te quedas en casa para disfrutar a tus hijos, enseñarles cosas y que estén tan pequeñitos contigo (R+, llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Colakoglu et al., (2018), quienes estudiaron la migración de mujeres calificadas en Finlandia, resaltan que para las participantes que tenían hijos pequeños, dedicarse de manera exclusiva al trabajo de cuidados no era suficiente para su satisfacción vital, es decir, para su bienestar. En cambio, tener la posibilidad de equilibrio entre la vida laboral y personal e inclinarse hacia la maternidad tiene un efecto positivo en el bienestar. Aunque es importante recordar que existen participantes que encuentran bienestar en dedicarse de manera exclusiva a los cuidados, en estos casos una vez que los hijos ingresaron a la educación superior, se desarrollaron en otros aspectos de su vida.

Los descuentos que recibe la participante **O+** por parte de la empresa para la que presta sus servicios profesionales le han ayudado con el pago de la guardería de

su hija, la participante llegó por la oferta laboral de su pareja, ya en el lugar de destino se insertó en el mercado laboral en un puesto calificado, y posteriormente ejerció la maternidad, al respecto comenta:

Hay prestaciones en el trabajo que te dan descuentos, cuando entran a los dos años, te hacen el 10%, 20% de descuento, pero antes no [...]. Algunas empresas lo que hacen es que te dejan hacer como un ahorro de hasta \$5,000.00 dólares por año por casa. Es como un fondo de ahorro para pagar el *Day Care*, te lo descuentan de tu nómina antes de impuestos y te lo regresan con intereses. Está súper bien pues eso ayuda a compensar unas cosas con otras. A partir de cinco años la educación es completamente gratuita hasta la universidad (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En el caso de la participante **Y+**, quien llegó con tres hijos, la empresa que contrató a su pareja absorbió los gastos de la guardería, “gracias a la empresa que trajo a mi marido, nos ayudó a pagar el preescolar, aquí los preescolares son como lumbre porque no entran dentro de la educación pública, entonces salen como dos ojos de la cara y medio” comenta la participante. El recurso de contar con la guardería le permitió tener tiempo para insertarse en el mercado laboral en diversas formas, que se comentan más adelante.

Los hijos como un recurso para la socialización de los padres

Los hijos, también cumplen el papel de ser vehículos de la socialización de los padres, y esto ocurre a todas edades. Las diversas experiencias y etapas por las que atraviesan hacen que las mujeres se enfrenten a nuevos retos, pues en muchos casos desean ser un ejemplo que pueda servir de guía para los hijos, a la vez que acompañar sus logros. La participante **AA+**, que no desea ejercer la maternidad, comparte esta percepción, como refiere:

Con esta clase espero obtener contacto con la gente, es la parte difícil de estar aquí, te decía al principio, no tener contacto con más personas. Una ventaja es que los que llegan a trabajar es que se integran con las personas del trabajo, las mamás se integran con las señoras, con las otras mamás de las escuelas, pero en mi caso

llegué sola, bueno no llegué sola, pero estoy aquí sola (AA+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En su caso se inscribió a un curso de inglés con la intención de socializar a la vez que reforzar el idioma para cuando pueda incorporarse al mercado laboral. Un evento relacionado con el nacimiento de la hija de la participante **W+**, la impulsó a comercializar un dulce típico mexicano, lo cual le abrió nuevas posibilidades. Algunas mujeres que comenzaron siendo sus clientas, ahora son amigas. Además, ha ampliado su círculo social con las madres de las compañeras de sus hijas, como relata:

Sí me costó adaptarme aquí, al llegar dije “por qué nos venimos tan lejos”, pero bueno vas encontrando que hay más mexicanas, hay muchos mexicanos, y ya no nada más son mexicanas, ya son los vecinos; la niña ya entró a la escuela y ya son los amigos y mamás de la escuela y te cambia el panorama. Otra vez ya interacciono, pase de relacionarme sólo con mexicanas a relacionarme con las madres de la escuela que son americanas (W+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En la escuela de los hijos, las diversas actividades extraescolares que desarrollan las participantes y los voluntariados que llevan a cabo, les permiten estar en contacto con otras madres en circunstancias similares y con otras personas en general, por ejemplo, la participante **AM+** refiere “el voluntariado en la escuela de mis hijos me ha permitido de hacerme de muchos conocidos”. En el caso de la participante **Y+**, la cercanía geográfica con la escuela fue de ayuda para establecer vínculos sociales, como menciona:

Los niños iban a una primaria que estaba aquí en la esquina de mi casa, detrás de la de la casa. Nos íbamos caminando todas las vecinas con todos los niñitos y era pura plática “wuara wuara y wiri wiri” y nos regresábamos caminando, o si estaba bueno el clima nos quedábamos afuera a platicar, lo que quieras y gustes. Ninguna de las vecinas trabajaba formalmente o sea tenían también negocios o cosas así, o iban a dar una clase o algo, pero las demás casi todas nos podíamos ver (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Las participantes mencionan las estrategias que desarrollan de manera conjuntas para la socialización de los hijos, y de ellas mismas, como ocurre con los *playdates* que son reuniones promovidas entre madres, que buscan a otras madres con hijos que compartan edad o alguna otra característica, como lugar de origen, lugar de residencia, etc. Eligen una casa o parque, dependiendo de las condiciones climáticas, y se reúnen. Así mientras los niños juegan con otros niños, las madres pueden convivir con otras madres y entre ellas se van turnando la atención de los hijos para tener periodos de descanso y convivencia. Para la participante **AL+**, que ejerció la maternidad en el lugar de destino, es una estrategia para mantener activos a sus hijos:

Muchos dicen, no pues es que se aburren en la casa y es que necesitan convivir, pues bueno busca *playdates*, busca reunirte, llévalo al parque, haz cosas que tú misma puedas para estimular al niño, para que no sea antisocial, busca amistades que tengan su edad, vete a un parque y el niño va a buscar con quién jugar [...]. Digo, sí tú puedes estimular a tu hijo y a la vez disfrutarlo, por qué vas a ir a llevarlo a una guardería a que nada más te lo cuiden tres horas, más a esa edad (AL+ Llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Ejercer la maternidad es un trabajo de todos los días, para cual de acuerdo con la percepción de las participantes, también se requiere capacitación, como comenta la participante **AT+** para quien es importante en términos de lo que como mamá pueda aprender y aportar a la formación de sus hijos, sin embargo advierte que no siempre es posible llevar a cabo las estrategias que recibe en esos cursos, al respecto, ella comenta:

Yo estudié amor y lógica y he estado en varios cursos de crianza, y sí, en el momento dices ¡ah pues así! le voy a dar dos minutos a mi hijo pequeño... pero hay veces que el desgraciado casi me desbarata el cuarto, avienta cosas y entonces trato. Todos los días trato de ver la manera de hacer las cosas lo mejor posible, de tomar información para apoyarles, pero la verdad es que no siempre se puede, entonces le digo a mi hijo que es como los alcohólicos, un día a la vez, yo pido hoy, que salga hoy, que las cosas fluyan hoy, que este momento, entonces al día siguiente a lo mejor bueno me salieron mal las cosas, despertar y decir, bueno

otra vez, tomarte las cosas con más calma y así aunque hay veces que sinceramente es muy frustrante (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante habla también de lo complicado y frustrante que puede llegar a ser la maternidad. Como se observa en cada etapa de la vida de los hijos, las exigencias y necesidades de su desarrollo, llevan a las participantes a adentrarse en diversos retos a la vez que conocer nuevas normas sociales y de convivencia.

Los retos de la adolescencia

Las participantes que son madres de hijos en edad adolescente, se encuentran lidiando con otro tipo de problemas que, por un lado los consideran propios de la edad y por otro les preocupan algunas características culturales del país, como el uso recreativo de algunas sustancias y el uso libre de armas de fuego. Sumando a ello la preocupación por el costo de los estudios universitarios.

Ahora que el hijo de la participante **C+** ha crecido y transita por la adolescencia, se enfrenta al reto de las diferentes formas de ejercer la crianza en el lugar de destino. Al preguntarle qué es lo más complicado de ser mamá en una cultura distinta, ella menciona:

Me acaba de pasar porque mi hijo ya entró a *High School*, entonces tenemos que lidiar con las costumbres de aquí y con las de nuestro país, a la vez que, con mi forma de pensar, con la de Josué, con mis valores y los suyos, y no es fácil. Por ejemplo, hay una actividad que se llama *homecoming* y una amiga que ya tiene hijos más grandes me explicó que pueden invitar a alguien para que sea tu cita ese día ¡ajá!, y yo no estoy de acuerdo en que, a la edad que tenía mi hijo de 13 años empezará a pensar en tener una cita, porque al menos a mí mi papá me decía hasta los 80 años vas a tener novio obvio no le hice caso porque era mucho tiempo de espera (se ríe) (C+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En cuanto a la crianza, existe temor en algunas madres sobre el cómo van a crecer sus hijos con las condiciones sociales del entorno y se cuestiona sobre la postura

que habrán de tomar ante las posibles conductas de riesgo. Al respecto, la participante **F+** quien tiene dos hijas, menciona:

Siento que aquí las adicciones, la depresión, el estrés y la ansiedad se dan muchísimo más que en los adolescentes en México. En México existe, yo lo sé, pero no lo sientes tan cercano a tu ventana y aquí sí, entonces eso me da muchísimo miedo, tan solo ver a las niñas en el centro comercial con un short que parece tanga pero es un short, y su familia lo ve bien y todo, pero ese tipo de cosas, enfrentarme a eso yo creo que es lo que más me estresa y sabes qué más, que yo sé que las adicciones son como más normales, que puedes fumar y eso es legal, está permitido, entonces tenerlo tan a la mano y tan libre me estresa, eso me estresa más (F+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La preocupación por los excesos es un factor de estrés para las participantes con hijos, particularmente al pensar sobre el futuro y bienestar. Cuando la participante **AT+** pensó en la posibilidad de migrar, consideró un lugar donde sus hijos estuvieran más seguros sin embargo sabía que se enfrentaría con otros retos, como lo relata:

Pusimos las cosas en una balanza, aquí está la oportunidad de que los niños aprendan otro idioma, que conozcan otro mundo, pero es una línea muy delgada porque sabemos que en Estados Unidos las drogas están más cerca, cualquier delito u ofensa que cometes marca tu récord, entonces vas pero con los pies de plomo y tienes que estar al pendiente de los niños, cualquier situación no te puedes bajar a un Oxxo (tienda de abarrotes) y dejar a un niño en el carro, porque te quitan al niño, si fue como, una sensibilización bien cañón, en el sentido de que había cosas que no te imaginas (AT+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Aunado a la permisividad sobre el uso recreativo de algunas sustancias psicotrópicas, existe también el temor por el riesgo real que implica el uso libre de armas de fuego, como lo ejemplifica la participante **AD+**:

Lo que más disfruto de vivir aquí (reflexiona) me cuesta un poco de trabajo decirlo justo hoy, porque hoy hubo un incidente muy desafortunado, hubo un tiroteo en

una escuela cercana, pero siento que Michigan es un lugar seguro, que el distrito aquí donde nosotros vivimos me permite que mis hijos se vayan en bici a la escuela, porque yo siento que están en un lugar seguro [...]. Pero leo tantas cosas en el periódico que la verdad es que si me asusta un poco la cosa (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

El evento al que hace referencia fue el tiroteo masivo ocurrido el 30 de noviembre de 2021, donde un joven de 15 años disparó contra sus compañeros, en una escuela ubicada en la ciudad de Oxford, Míchigan, matando a cuatro e hiriendo a siete personas más, incluido el maestro. El devastador evento estableció dos precedentes en cuanto a la normatividad. El adolescente fue procesado como adulto, por los cargos de terrorismo y asesinato; a los padres les imputaron el delito de homicidio involuntario ya que ellos le habían regalado el arma al menor. Un caso innovador en cuanto a la responsabilidad penal por los actos de su hijo menor de edad y por ignorar la salud mental de su hijo antes del tiroteo (Collado, 2022). De acuerdo con los datos proporcionados por la Gun Violence Archive⁵⁹ de enero a mayo de 2023 se han llevado a cabo 226 tiroteos masivos en Estados Unidos, 3 de ellos corresponden al Estado de Míchigan.

Retomando los retos de las maternidades, la necesidad de las mujeres de incorporarse al mercado laboral va de la mano con la necesidad de obtener más ingresos económicos para cubrir los requerimientos de los hijos que cursan o están por ingresar la universidad, por los elevados costos. Para la participante **AM+** el pago de la universidad representa aproximadamente el 80% de los ingresos familiares. En este sentido, la participante **I+** considera que, si decide ejercer la maternidad algún día, no quiere perder de vista la posibilidad de enviar a estudiar a los hijos a México, a razón de la anécdota que comparte a continuación:

Lo que le digo a mi esposo, y yo creo que es algo que no debemos de perder de vista, endeudarte aquí con una educación pfffff, no, sí está complicado. Tengo una amiga que tiene hijas y que ahora ya está pensando enviarlas a México, porque pues ya está llegando el tiempo en que deben entrar al *Collage* y dice “¡cuatro! y

⁵⁹ Información pública contenida en la página <https://www.gunviolencearchive.org>

¿si las mandó a México?” porque sí, sí está cañón. Igual compañeros de mi esposo en la planta que los pobrecitos ingenieros ya están grandes y dicen “ya nada más me falta una”, porque tienen cuatro o cinco hijos. Sí pues la expectativa de darles educación y decir ¡juta! voy con el tercero, me faltan dos, no, no puedo salir de trabajar quien sabe en cuántos años (I+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En México, de acuerdo con los datos del Instituto Mexicano para la Competitividad IMCO⁶⁰, el costo promedio por carrera en una Universidad privada va desde los \$125,000.00 pesos a \$930,000.00⁶¹ pesos (de \$6,990.00 a \$5,2002.00 dólares⁶²) mientras que en instituciones públicas, como la UNAM, UAM e IPN se paga una cantidad cercana a los \$30,000.00 pesos (\$1,677.48 dólares).

En este sentido la participante **AT+**, quien tiene tres hijos, refiere una charla de su pareja sostuvo con su hijo, respecto al tema de que no es necesario endeudarse por años para pagar la universidad, ella refiere:

Mi hijo ya está viendo para becas y cosas así, entonces le dice mi esposo “no te cases con querer estudiar en Estados Unidos porque te vas a endrogar por toda tu vida” entonces abre tu vida, tus ojos, empápate de información, hay muchas oportunidades afuera, no necesariamente nada más en México puedes tener una buena carrera y no te tienes que endrogar por toda tu vida; además académicamente Estados Unidos no es lo mejor. Pues es que decía mi esposo que te tienes que endeudar como por 30 años (AT+, llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **C+** enuncia los costos aproximados de los estudios universitarios:

Apenas estuvimos en una reunión y los estimados, o sea hay universidades públicas, pero aun así tienes que pagar y lo tienes que pagar puede fluctuar entre

⁶⁰ Datos disponibles en <https://imco.org.mx>.

⁶¹ De acuerdo con sus sitios web, el Tecnológico de Monterrey es la universidad más cara de México, el costo total por semestre asciende a \$164,992 MXN y la carrera podría tener un valor aproximado de \$1,319,936 MXN. En la Universidad Anáhuac el costo se modifica según la carrera, cada semestre tiene un valor entre los \$154,695 a los \$200,078 MXN. Universidad Iberoamericana, el costo se establece de acuerdo a las horas cursadas a la semana, el costo semestral puede ir entre los \$134,915 MXN y \$177,745 MXN.

⁶² Costos calculados de acuerdo al promedio del tipo de cambio del mes de mayo 2023.

los \$20,000, \$25,000 dólares, hasta \$70,000 – \$75,000 dólares por un año escolar, dependiendo qué desees, cuando el ingreso familiar es muy moderado hay una escuela que se llama Community College y ahí estudian clase tronco común, es muy bajo el costo y hay mucho latino que accede a este tipo de escuelas (C+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para los padres, en algunas ocasiones, no es preocupante el costo de la escuela únicamente en términos económicos, comparado con la posibilidad de que sus hijos puedan tener mayores y mejores beneficios, a la vez que ellos sientan la confianza y tranquilidad de saber que sus hijos están en un lugar seguro. La participante **O+**, que ejerció la maternidad en el lugar de destino, comparte esta perspectiva ya que considera que será necesario educar a su hija reforzando en ella la cultura del trabajo, la participante y su pareja han considerado sembrar en su hija el valor del trabajo, como ella relata:

Híjole, vas a tener que trabajar igual que nosotros hija, aquí nada es gratis, así vas a valorar las cosas. La universidad está carísima, pero siempre están México y la tía. Pero fíjate que, aunque no importa tanto la universidad en la que estudias, depende más cómo lo apliques y cómo lo desarrolles después, por supuesto. Lo platicábamos con un amigo que viene de Brasil, porque nosotros dos (la participante y su pareja) vinimos de escuela pública y estamos aquí con otros compañeros que vienen de la súper universidad de no sé dónde y hacemos incluso más que ellos y sabemos más. Sí, definitivamente nosotros también lo pensamos, pero también por la situación de violencia y seguridad inmensa, ella siendo mujer, es eso es lo que ya dices, híjole prefiero pagar unos dolaritos más. En fin, solo quedará apoyarla (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante se siente orgullosa de haber egresado de una universidad pública y estar compitiendo, profesionalmente hablando, con personas que egresaron de universidades de prestigio de diferentes nacionalidades. Sin embargo, evalúan las condiciones de riesgo asociadas con el género de su hija y piensa que llegado el momento puede ser un factor de influencia para decidir sobre el lugar donde realice sus estudios.

Además de las dificultades que se enfrentan a lo largo de la vida de sus hijos mientras están en casa, también saber que un día se van a ir de casa, es complicado, como relata la participante **J+**, que llegó con cuatro hijos:

Yo sí me cuestioné muchas veces si hicimos bien o no en venir, cómo hubiera sido mi vida si no hubiera venido, la parte que más me dolió fue el saber que mis hijos se me iban a los 18 años. Pues es que en México tú sigues viviendo con tus padres todo el tiempo, sobre todo en la Ciudad de México, que hay todas las universidades que quieras, yo veo a los hijos de mis hermanas y de mi hermano, y pues siguen viviendo ahí, van a la universidad, regresan y pues se irán de la casa o cuando tengan trabajo para poder comprar un departamento o cuando se casen y esa parte como que a mí me da tristeza pensar que perdí esos años, que a los 18 se fueron a la Universidad [...]. Por otro lado, pensamos bueno cuántas de las cosas que hicieron no las podrían haber hecho en México (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante reitera que fue difícil para ella ver que sus hijos se iban de casa, pues recuerda haber disfrutado mucho de su etapa como mamá. A continuación, se presentan las diversas trayectorias laborales que han recorrido las participantes.

5.1.2. Trayectorias Laborales

En este apartado se abordan las diversas trayectorias que las participantes han recorrido en cuanto a su acercamiento con el mercado de trabajo, desde el lugar de origen al lugar de destino y el momento actual. Para su descripción y análisis las trayectorias se presentan agrupadas de acuerdo con las actividades laborales que las participantes desempeñaban al momento de la entrevista, es decir (1) si se encontraban fuera del mercado laboral formal o desarrollaba alguna actividad en el mercado laboral no formal, (2) o contaban con empleo en el mercado laboral formal.

En el marco de esta investigación la distinción entre las actividades laborales que se realizan de manera formal o informal se relaciona estrechamente con las prestaciones que reciben los empleados; en el mercado laboral informal los trabajadores no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales,

protección social o representación. En cuanto al autoempleo o emprendimiento este puede llevarse a cabo por cuenta propia o contratando empleados a los que se remunera mediante un sueldo, pero que generalmente no se inscriben en registros oficiales, fiscales o de seguridad social (Cota & Navarro, 2016).

Es importante reconocer que la definición y uso de los conceptos informalidad/formalidad para referirse al trabajo realizado por trabajadores migrantes, amerita su propia disertación teórica dentro el estudio de las migraciones contemporáneas, como la discusión de Jaffe y Koster (2019), o el trabajo de Shapland y Heyes (2017). En esta investigación se utiliza el término *formal* para referirse a las instituciones o empresas que proporcionan contratos de empleo seguro, prestaciones laborales y protección social para sus trabajadores. Al hablar de trabajo *informal* se incluye todo trabajo remunerado (autoempleo o asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, como lo indica la Organización Internacional del Trabajo⁶³.

En cuanto a las trayectorias laborales, primero se presentan los casos donde las participantes se encontraban fuera del mercado laboral formal, sea por decisión propia o como una estrategia para el cuidado de los hijos. En estos casos algunas participantes han desarrollado actividades económicas de autoempleo o emprendimiento por lo que se considera oportuno abordarle como una actividad económica que permite la gobernanza de la actividad laboral y la autonomía del tiempo. Posteriormente, se presentan las trayectorias donde las participantes renunciaron a su empleo por la migración que estaba en puerta y actualmente continúan sin empleo en el mercado laboral formal, en esta trayectoria se describe lo que ha significado para las participantes la renuncia al empleo y la experiencia con el desempleo en sí.

En segundo lugar, se presentan las trayectorias laborales de las migrantes que participaban del mercado laboral formal al momento de la entrevista. En algunos casos las participantes se encontraban fuera del mercado laboral en el lugar de

⁶³ Información disponible en <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>

origen y después del proceso de integración decidieron regresar a la vida laboral; en otros casos las participantes renunciaron a su empleo antes de emprender la migración, tras la llegada experimentaron un periodo de desempleo y posteriormente se incorporaron nuevamente al mercado de trabajo, en estos casos se abordan los recursos y factores de conversión que les brindaron la posibilidad de insertarse en el mercado laboral formal. Finalmente se describe la trayectoria de las participantes que llegaron con una oferta de trabajo; en su conjunto, las trayectorias laborales permiten describir las condiciones de trabajo en el lugar de destino.

En la **Tabla 26**, que se encuentra a continuación, se describen los distintos tipos de trayectorias laborales que han construido las mujeres mexicanas calificadas:

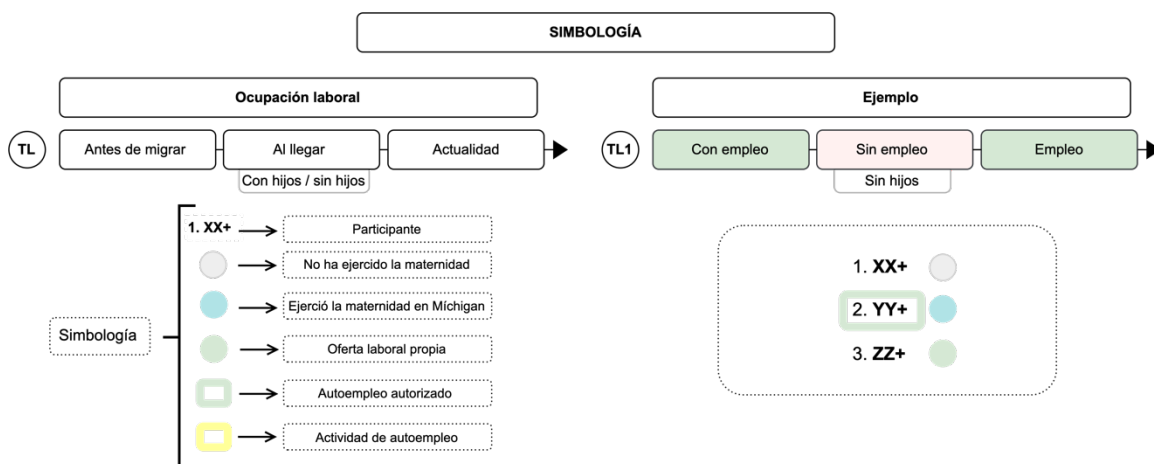
Tabla 26:Trayectorias Familiares

	TRAYECTORIA	EMPLEABILIDAD ACTUAL
1.	Se encontraban fuera del mercado laboral	i. Fuera del mercado laboral formal
2.	Renunciaron a su empleo formal	
3.	Se encontraban fuera del mercado laboral	ii. Con empleo formal
4.	Renunciaron a su empleo	
5.	Llegaron con una oferta de trabajo.	

Fuente: elaboración propia con la información proporcionada por las participantes

Para facilitar la visualización de las diversas trayectorias, en la **¡Error! La autoreferencia al marcador no es válida.** se encuentra la simbología que se presentará en cada tipo de trayectoria, y enseguida un ejemplo de su interpretación.

FIGURA 11. SIMBOLOGÍA REPRESENTADA EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES



Fuente: elaboración propia

Las letras TL, hacen referencia al número progresivo de la trayectoria, los rectángulos indican si la ocupación laboral de las participantes antes de migrar, al llegar al lugar de destino y en la actualidad. En el rectángulo que se indica la actualidad, también se indica el ejercicio de la maternidad. En la simbología en primer lugar se representa a las participantes, en cuanto a los círculos; el color gris indica que la participante no ha ejercido de la maternidad, el azul que los hijos nacieron en el lugar de destino, y el verde que llegaron con una oferta de trabajo; el recuadro de color verde indica que la actividad laboral que desempeña actualmente pertenece al rubro de autoempleo o ventas con autorización y el amarillo indica que la actividad de autoempleo es no autorizada.

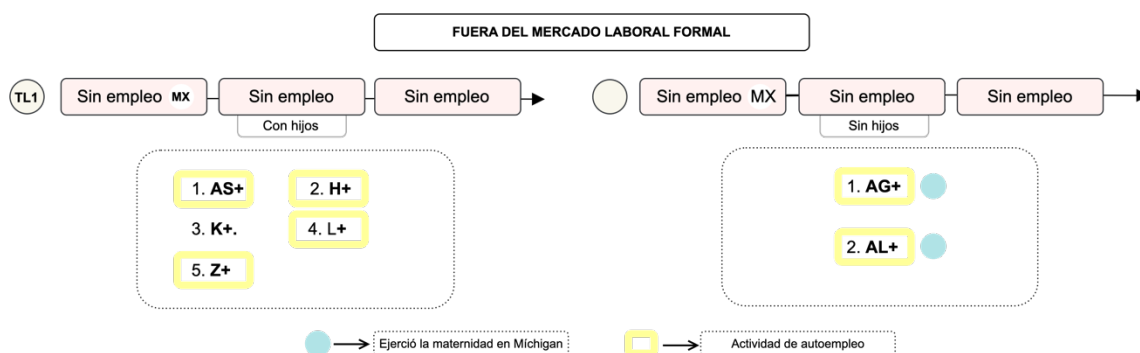
En el ejemplo, las participantes comparten la característica de haber renunciado a un empleo en el lugar de origen. Tras la llegada permanecieron un tiempo fuera del mercado laboral y actualmente tienen un empleo formal, la primera participante aún no ha ejercido la maternidad, la segunda ejerció la maternidad en el lugar de destino, la actividad a la que se dedica a participante es un actividad de autoempleo con autorización, la tercera participante llegó con una oferta laboral.

A continuación, se describen las trayectorias familiares que se encuentran enlistadas en la ¡ERROR! NO SE ENCUENTRA EL ORIGEN DE LA REFERENCIA..

i. Participantes fuera del mercado laboral

En los esquemas que representan las trayectorias, los casos se encuentran agrupados de acuerdo con el ejercicio de la maternidad de las participantes al momento de la entrevista. En el lado izquierdo se agrupan las participantes que llegaron con hijos y del lado derecho quienes llegaron sin hijos. Se indican también los casos donde las participantes ejercieron la maternidad en el lugar de destino. A continuación, se presenta la primera trayectoria laboral TL 1.

TL 1. Se encontraban y continúan fuera del mercado laboral formal



Fuente: elaboración propia

En este tipo de trayectoria algunas participantes refieren haber tenido un periodo donde participaron del mercado laboral formal en el lugar de origen y haberse desincorporado para dedicarse a las labores de cuidados. Por ejemplo, la participante **K+**, recuerda incluso haber tenido la posibilidad de obtener una remuneración económica superior a la que obtenía su pareja y haber declinado la oferta a la vez que haber renunciado a ese empleo para no llevar la responsabilidad de ser el sostén económico de su familia. Después de la migración la participante **K+** se mantuvo congruente con su decisión, como relata:

Si podía haber trabajado desde que me dieron la *Green Card*, pero me di cuenta que me llenaba mucho más estar con mis hijos que dejarlos para ir por más dinero, porque luego lo que digo, trae muchas cosas buenas la vida laboral y profesional, pero sí me hizo darme cuenta que lo mejor que podía hacer era estar para mis

hijos. Decidí no estar en el área laboral (K+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Estar a cargo del cuidado de sus hijos era lo que mayor bienestar le producía a la participante **K+** quien actualmente desarrolla diversas actividades de voluntariado, prestando sus servicios en favor de la comunidad religiosa a la que pertenece, ayudar a otros a profesar su fe es lo que le genera bienestar y también es una forma de ejercer su agencia. Las mujeres con altos niveles de agencia se involucran en acciones que tienen alta correspondencia con sus valores, promueven lo que para ellas es importante y no necesariamente está ligado a condiciones económicas (Alkire, 2008).

En otros casos, algunas participantes recién habían concluido los estudios universitarios antes de migrar y desarrollaban actividades relacionadas con estos, como prácticas profesionales, donde es posible percibir una gratificación que es casi simbólica. Ante la posibilidad latente de migrar en pareja a otro país, algunas participantes decidieron no comprometer su tiempo en un empleo más formal puesto que eventualmente lo tendrían que abandonar, como lo ejemplifica el relato de la participante **AG+**:

Bueno antes de migrar yo todavía era estudiante, me vine para acá justo cuando recién me gradué. Trabajé mis últimos dos años de maestra de precolar en una escuela pequeña, prácticamente las maestras éramos casi casi que todas practicanes, nos contrataban con un salario mínimo, pero servía de experiencia y el ambiente en el trabajo era muy amigable (AG+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Desde su llegada al lugar de destino, la participante ha desarrollado diversas actividades laborales por las que ha recibido retribución económica, a partir del autoempleo. En este sentido, algunas participantes que se encontraban fuera del mercado laboral formal en México se dedicaban a desarrollar actividades de autoempleo, después de la migración y una vez establecidas en el lugar de destino, tres de las participantes continuaron trabajando por cuenta propia, dos desarrollando la misma actividad y una en una actividad distinta.

Autoempleo o emprendimiento

En la mayoría de los casos que integran esta primera trayectoria y algunos casos de la trayectoria siguiente, las participantes han desarrollado actividades de autoempleo o emprendimiento, sea de forma eventual o recurrente, con la intención de sentirse productivas a la vez que tener tiempo para las labores de cuidados. El autoempleo o emprendimiento puede ser un medio que ayude a generar un equilibrio en los ámbitos personal, laboral y familiar (Ferrari & Restrepo, 2022).

Como se ha mencionado, algunos tipos de visados restringen la posibilidad de que quienes acompañan a los migrantes laborales participen del mercado de trabajo, y en este sentido, que puedan registrar sus ingresos ante las instituciones bancarias, razón por la cual el cobro/pago se requiere en efectivo. La informalidad laboral de las participantes denota dos fenómenos “el trabajo no registrado por las limitaciones de la estructura socio productiva y el trabajo no registrado que se deriva de la decisión de eludir ciertas normativas de las leyes de trabajo” (Masello, 2020: 20).

Para las participantes el autoempleo o emprendimiento significa tener un espacio propio, es algo que hacen para sí, más allá de las labores de cuidados y de su rol de pareja, como ejemplifica la participante **AG+** a continuación:

Dije ¡necesito algo! Igual ya no puedo ser maestra, ni nada, pero necesito algo para mí, al menos que me llene un poquito a mí. Ni carrera ni nada, pero bueno es algo diferente a mi vida de mamá, de esposa, de familia, de la casa. Estar enfocada en algo distinto, es padre. Yo creo que la resiliencia fue lo que me motivó a tener este proyecto en el que ando, el del pan (AG+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Es decir que el emprendimiento no únicamente se realiza para la obtención de ingresos económicos, como lo refirió Aguilar et al., (2023) el emprendimiento es una vía de realización personal para algunas mujeres migrantes. Aunado a ello existen casos donde las participantes disfrutaban más de las actividades desarrolladas en el emprendimiento que las actividades propias de la profesión que se estudió, como ejemplifica la participante **Z+**, quien refiere:

Cuando estaba chiquita necesitaba a alguien que se sentara conmigo para hacer la tarea porque yo solo no podía y cuando estuve en la Universidad me costaba un chorro y era horrible la verdad, no podía concentrarme en los libros de medicina, nunca pude, entonces acabó y soy muy feliz siendo estilista, porque es algo repetitivo y algo que me gusta hacer, me di cuenta que me gustaba hacerlo (Z+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Antes de integrarse al mercado laboral formal la participante **Y+** desarrollaba diversas actividades de autoempleo, su acercamiento se dio mediante una red de negocios o *Net Working Group*, que formó una de sus vecinas para promover sus negocios de ventas, en las reuniones otras vecinas la animaron a emprender, como menciona:

Promocionaba mis pasteles y paraba una tarde social, la verdad es que eso era lo que necesitaba, un ratito para mí. Estaba aquí junto y si se ofrecía algo me pegaban un grito, eso me ayudó mucho a relacionarme, a conocer gente, a saber, qué hace la gente aquí, cómo se mueven las mujeres, me ayudó un chorro [...]. Ellas rentaban sitios para los *vendor shows*, me decían ándale, tráete tu mesa, no te cobro, entonces yo me ponía mi mesita ahí al lado de ellas, esas chicas y ese grupo me ayudó muchísimo en todos los sentidos (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En este caso el emprendimiento le permitió a la participante acercarse a otras mujeres. Una integrante de su grupo de negocios fue quien la acercó al trabajo formal que actualmente desempeña en una institución educativa. El emprendimiento de la participante **Y+** ayudó a mantener la economía familiar en un periodo de tiempo donde su pareja estuvo sin empleo, ella relata:

En el 2008 mi marido se quedó sin trabajo por la recesión que hubo, pero con la promesa de que lo iban a volver a contratar, o sea por promesa, si todo salía bien pues lo iban a volver a contratar, estábamos en *standby* pero no recibíamos ingresos, entonces decidí ponerme a hacer pasteles y comida mexicana, de comida lo más sencillo, flautas, taquitos, hacíamos tamales, hacíamos tostadas, no me acuerdo... Teníamos todo el menú y ahí a mi marido le tocó chambear horas, era

el muchacho de los frijoles (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Las participantes que deciden emprender se encuentran desfavorecidas en el ecosistema empresarial debido a la doble desventaja, ser mujeres y ser migrantes (Lassalle & Shaw, 2021). Estas desigualdades se intensifican ante la falta de redes de apoyo social, y la necesidad de desarrollar trabajo doméstico y de cuidados no remunerados (Batthyány, 2021). El término que se ha utilizado para abordar el vínculo entre la maternidad y el emprendimiento es el de "mumpreneur", el emprendimiento aparece motivado por la búsqueda de equilibrio entre el ámbito laboral y el ejercicio intensivo de las labores de cuidados no remunerados (Makola, 2022; Dhaliwal, 2021).

En emprendimiento de la participante **AS+**, tiene la particularidad de ser un negocio translocal. La participante vivía en un estado cerca de la costa del Atlántico, en el Golfo de México, después de contraer matrimonio migró al centro del país para estar con su pareja por lo que hacía viajes frecuentes para visitar a su familia por lo que decidió que era una buena oportunidad para emprender un negocio pues cerca de su domicilio elaboraban ornamentos de madera con costos accesibles. Después de la migración continuó con su emprendimiento que consiste en una tienda de regalos que ahora incluye con artículos adquiridos en el lugar de destino, como describe:

Descubrí que había cosas que en mi pueblo no hacían y que podía encontrar a buen precio, dije "puedo intentar y aprovechar el viaje, que hacemos" y funcionó, las cosas que llevé llamaron la atención y se vendieron muy bien, en resumen, terminé poniendo una tienda de regalos en mi pueblo [...]. Antes de que nos viniéramos traté de dejar un buen inventario, pero empezó la pandemia y en unos meses se terminó el inventario. En ese lapso descubrí que aquí también podía encontrar cosas, encontré la forma de mandarlas a mi tienda; también compro cosas aquí y las revendo por Marketplace. Me gusta porque es como mi hobby y mi pequeño negocio, muy pequeño negocio, pero me gusta estar ocupada haciendo algo y saber que es dinero mío para mí, eso me gusta (AS+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La translocalidad, añade importancia a las estructuras particulares del lugar para ayudar a explicar la existencia de determinados flujos y redes; a la vez que los espacios físicos, políticos, sociales y culturales, así como las localidades son remodeladas por la movilidad y la migración. La translocalidad hace una crítica al transnacionalismo que se centra en doble presencia, donde una persona pueda estar en dos lugares de forma simultánea y mantener al mismo tiempo relaciones sociales, emocionales, culturales y económicas (Niraula & Triandafyllidou, 2022).

Otra forma de emprendimiento realizado por mujeres migrantes es el emprendimiento étnico, es decir, aquel que se desarrolla cuando los propietarios pertenecen a un colectivo determinado y la comercialización es de productos étnicos, como el negocio de la participante **AF+** (de la TL 5), quien además de desempeñarse en un empleo calificado, comercia artículos étnicos, como ella menciona:

Soy animal nocturno como quien dice, para mí mi tiempo en las noches, ya cuando los niños y mi marido están dormidos, es el tiempo que utilizo para mí. A veces trabajo en mi negocio, puse un negocio hace como tres años, es una tienda en línea de cosas artesanales mexicanas; es algo que me llena, lo hago más por gusto que necesidad, entonces como que esos son mis momentos de estar conmigo misma (AF+ llegó del norte del país con una oferta laboral propia).

Para autores como Riesco-Sanz, (s/f) en algunos contextos la economía de enclave étnico pretende constituirse como una tercera alternativa a la dualidad de los modos de incorporación laboral de los migrantes cuando concentran un número relevante de empresas étnicas en un espacio físico determinado, que por lo general se establecen dentro de áreas metropolitanas.

Las necesidades propias del mercado laboral y la falta de ofertas de empleo para inmigrantes calificados en el lugar de destino (autoselección de los mercados laborales), pueden impulsar el emprendimiento (Guerrero & Wanjiru, 2021). En cuanto a las actividades de emprendimiento o autoempleo que han desarrollado las participantes, de manera formal o informal se incluyen:

- a) Servicios de proximidad, como cuidado de niños, limpieza de casas y preparación de alimentos,
- b) Servicios personales, como aplicación de uñas postizas, pestañas y otros servicios estéticos,
- c) Ventas o reventa, de artículos de consumo, indumentaria étnica, joyería
- d) Otros servicios, traducción y certificación de documentos, y venta o renta de inmuebles.

Como se observa, el autoempleo o emprendimiento no necesariamente se realizan por la falta de oportunidades calificadas o por la ausencia de una autorización para trabajar. En algunos casos les permiten determinar para sí sus jornadas de trabajo y descanso, con la intención de tener mayor tiempo para el cuidado de los hijos, por el valor intrínseco del trabajo, incluso porque es una actividad que le resulta más interesante que la profesión.

El emprendimiento también constituye una forma propicia para reincorporarse al mercado de trabajo formal, y en el caso de la participante **W+** representa una forma de ejercer nuevamente su profesión, como refiere:

No me veo ahorita trabajando para alguien cuando sé que si lo hago por mi cuenta me va a gustar más, lo voy a disfrutar más, sobre todo me gustaría emprender y pues entonces estoy ahorrando para hacerlo, tengo que actualizarme [...]. Para el siguiente año estaba considerando emprender, pero no sola, me gustaría dar empleo a alguien más, no nada más yo, porque al final de cuentas mi trabajo es trabajo en equipo, puede ser solitario, pero es mucho trabajo y pues estaría más padre que más mexicanas que están solas acá picándose los ojos y aburridas y frustradas, y que estén interesadas puedan trabajar. También me encantaría que ese proyecto tenga una parte de retribución para algún grupo vulnerable (W+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que disfrutaría más de la experiencia emprendedora que estar bajo tutela de un patrón. A lo largo de la entrevista menciona que es “su tribu” y las mujeres que están cerca de ella son quienes la motivan e impulsan, por lo que piensa en el emprendimiento como una forma de ayudar a otras mujeres que han

pasado por las mismas circunstancias que ella. En casos como el de la participante el emprendimiento pueden estar asociados a una mayor necesidad de logro (Vandor, 2021).

Comercialización en plataformas digitales

La tecnología permite que las prácticas de comercio sean más rápidas, tengan mayor alcance y organización. Las organizaciones virtuales (en red y en entornos virtuales) “rompen algunos supuestos de las organizaciones modernas como la división vertical del trabajo o la jerarquía; el tipo de formalización, pasa de ser disfuncional a ser dinámico” (Barrales & Rodríguez, 2023: 9). Se materializa, por ejemplo, cuando se desarrollan actividades de venta como ocurren “bazares virtuales y mercaditos online” donde se pueden adquirir productos a menor precio o apoyar pequeñas iniciativas (García, 2021). Pueden estar sujetos a impuestos dependiendo de las normativas de cada país (Täuscher & Laudien, 2018).

Para las participantes el emprendimiento aparece como una herramienta que ayuda a ampliar las relaciones afectivas a la vez que las habilidades para la ventas a través del comercio electrónico realizado mediante las plataformas digitales (Quezada, 2022). La actividad de autoempleo de la participante **W+** consiste en la venta de un dulce típico mexicano, para su comercialización utilizó la plataforma que ofrece la red social Facebook:

Me animé y las ofrecí el grupo de Facebook de mexicanas Míchigan, Pedro me llevó para entregarlas y ahí empecé yo a conocer más gente, más chicas y pues sigo cuando puedo traigo y sigo ofreciendo, y se supone que no puedo verdad, pero bueno eso también es como una actividad que me ayuda (W+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Las redes sociales permiten que se establezcan relaciones de confianza con las participantes lo que facilita construir una comunidad entorno a los productos y servicios, lo que por un lado puede ser crucial para el éxito de un negocio a la vez que acercarla con otras personas en situaciones similares.

Las plataformas digitales se han convertido en herramientas de promoción y venta, en espacios de intercambio que dan cuenta de un cambio en la cultura del consumo mediante el social-commerce (Aguilar et al., 2023). El comercio electrónico “e-commerce” fue un mecanismo que ayudó a mantener la actividad económica de pequeños productores durante el distanciamiento social por las restricciones de movilidad. La interacción comercial mediada por redes sociales digitales se ha denominado Social Media Entrepreneurship (Çiçek, 2018).

La participante **Y+** llegó antes de 2010, y refiere que desde que vivía en México realizaba con sus conocidas bazares de ventas para promocionar los productos o servicios de sus emprendimientos o autoempleos. La participante comenta:

Empezamos a organizar lo que aquí en Estados Unidos se conoce como vendor shows, que eran como bazares, los primeros los hicimos en la cochera de mi casa, era así de traigan una mesa con su negocio, aquí nos compramos, aquí entregamos y fue tal el éxito, que nos pidieron que nos moviéramos a los terrenos de la Iglesia de la colonia (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Estas formas de venta transitaron a la digitalización y se popularizaron a finales del año 2016 con la creación de la extensión Marketplace, que permite comercializar productos desde el perfil social de la plataforma Facebook, donde surgieron los grupos de ventas llamados bazares (Quezada, 2022). La falta de registros públicos y/o la ausencia de tributación lo configura como un tipo de comercio informal (García, 2021), en México el fenómeno se hizo visible durante el confinamiento, cuando apareció la economía “Neni”⁶⁴.

La infraestructura tecnológica de las plataformas digitales y las redes sociales digitales es que se operan desde los teléfonos móviles y por tanto permiten una

⁶⁴ El fenómeno de Las “Nenis” visibilizó algunos problemas de la precariedad laboral en México, durante el confinamiento vivido en el año 2021. El concepto hace referencia al grupo de mujeres que se dedicaban al comercio y se promocionaban por internet, utilizaban la palabra “neni”, que es otra forma de la palabra “nena”, como una forma de cortesía y amabilidad para clientas y vendedoras. Para matizar su papel en la economía personal, familiar y local, se asignó al término Neni, la connotación “Nuevas Emprendedoras de Negocios por Internet” (García, 2021).

continuidad de la conexión, que es funcional para los roles de cuidado porque pueden atender a sus clientes desde cualquier lugar. Su uso requiere niveles de digitalización básicos que la mayoría de las migrantes desarrolla, puesto que utilizan los móviles para estar en comunicación con la familia. La teoría del curso de vida, ha permitido contextualizar el emprendimiento a través de las plataformas digitales (Gómez, 2023).

Visiones divergentes sobre el autoempleo o emprendimiento no autorizado

Algunas participantes reconocen en el autoempleo o emprendimiento la posibilidad de participar del mercado de trabajo, sin embargo, dada la naturaleza de su estancia, es decir que no tienen permiso para trabajar, prefiere no intentarlo, como comenta la participante **F+**, a quien sus amigas han sugerido que incursione en la venta de comida:

No he realizado ningún trabajo desde mi casa o algo, soy muy miedosa, no lo quiero hacer porque no quiero poner en riesgo el esfuerzo de tantos años que ha hecho el marido, porque estamos aquí con toda la documentación y todo. Mis amigas me dicen “esto te queda delicioso deberías de vender” me da tanto miedo tener ingresos, yo sé que es posible, pero a veces no es correcto, como que soy muy cuadrada, yo sé que hay quien lo hace y les ayuda mucho pero no es mi caso (F+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La pareja de la participante **AT+** le “puso una regañiza” al comentarle sobre su intención de vender comida en un bazar, la participante recuerda lo que le dijo:

“Vas a arriesgar todo **AT+**, por vender unas galletas, si te agarran vendiendo, te quitan tus cosas y te meten a la cárcel porque tu visa no te permite trabajar” me dijo “¿cuánto te vas a ganar por vender esas empanadas?, vas a descuidar a los niños ¿por cuánto?, y que te manden a México, luego me quiten a los niños y tenga que regresarme a México, estás jugándotela por unos cuantos dólares”. No pues al último lo descarte, “no pues sabes que, no voy a ir a la feria” porque me entró el miedo [...]. Hasta me dijo mi vecina “ay que exagerado tu esposo” (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Esta visión es compartida por la participante **AE+** (de la TL 3), incluso por una mala experiencia que le sucedió a un tercero, ella refirió:

Cuando estuvimos aquí por un proyecto, nos había tocado ver gente que trataba de hacerle al güey, para ser francos. Una pareja de amigos muy cercanos, a ella se le hizo fácil ponerse a trabajar y los regresaron, a él lo tuvieron vetado mucho tiempo en la compañía, y pues para mí no valía la pena tener un record así, y yo todavía tenía cosas que hacer con las niñas, dije bueno pues siempre me ha gustado también la estudiada entonces les dije me voy a poner a leer (AE+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Esta visión es compartida por la participante **AE+** (de la TL 3), incluso por una mala experiencia que le sucedió a un tercero, ella refirió:

Cuando estuvimos aquí por un proyecto, nos había tocado ver gente que trataba de hacerle al güey, para ser francos. Una pareja de amigos muy cercanos, a ella se le hizo fácil ponerse a trabajar y los regresaron, a él lo tuvieron vetado mucho tiempo en la compañía, y pues para mí no valía la pena tener un record así, y yo todavía tenía cosas que hacer con las niñas, dije bueno pues siempre me ha gustado también la estudiada entonces les dije me voy a poner a leer (AE+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **N+**, consideró en un momento la posibilidad de registrar sus ingresos por las ventas que hacía, como comenta:

Vendía comida y entonces dije “quiero llevar esto a un mejor nivel” tal vez hacer mi empaque y así... Preguntamos a los abogados de la empresa, porque al final no nos queríamos meter en problemas, y no, que no se puede reportar como hobby, o sea lo mismo, no, no se puede hacer “ni se les vaya a ocurrir porque precisamente hace tiempo una persona hizo eso y se metió en problemas” nos dijeron (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Si las participantes tuviesen la intención de regularizar el emprendimiento podría hacerlo como inversionistas o empresarias, en cuyo caso se requiere una gran cantidad de recursos económicos, o bien mediante el cambio de estatus migratorio, es decir que, desde que se adquiere la residencia al obtener la Green Card, es

posible incorporarse al mercado laboral formal, sea para un empleador o por cuenta propia.

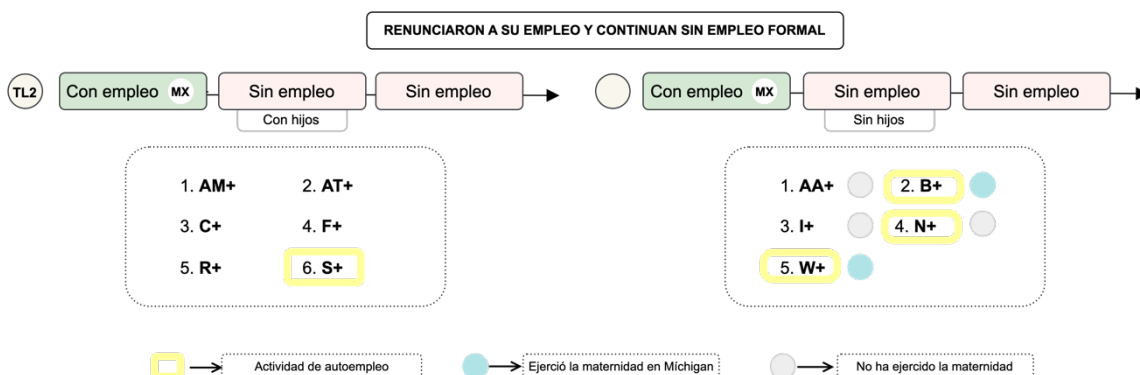
Una vez que la participante **AQ+** (de la TL 4) obtuvo la *Green Card*, se incorporó al mercado laboral formal mediante el autoempleo, en su relato se describen las transiciones y temporalidades de este proceso, como describe:

Al principio tuvimos una visa TN, creo que se renovó por un par de años, dos o tres años, hasta que pudimos entrar con una visa H, y luego de visa H, pasamos a Green Card y luego la ciudadanía. Entre 1998 y 2003 fueron las visas TN y H1, me acuerdo porque estaba embarazada de mi segunda hija, cuando fuimos a hacer lo de la *Green Card* en 2003. Entonces, entre el 98 y 2003 pasaron estas tres o cuatro renovaciones de visa. Y luego ya en el 2003, nos dieron *Green Card* y cuatro años y ocho meses después puse mi sobrecito para la ciudadanía, fue muy rápido y ya teníamos la ciudadanía. En total pasaron 11 años (AQ+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante se incorporó al mercado laboral formal en la modalidad de *self-employed*. Como se observa en algunos casos las participantes siguen optando por el autoempleo incluso después de regular su situación migratoria.

A manera de síntesis, a primera vista parece que la complejidad de incorporarse al mercado laboral es el permiso de trabajo, sin embargo, existen participantes que cuentan con las condiciones normativas para participar del trabajo asalariado en el mercado formal, sin embargo, el idioma y el cuidado de los hijos también tiene un peso determinante para no hacerlo. Las barreras lingüísticas, el acento, o la falta de fluidez son algunos obstáculos que les impiden acceder a oportunidades profesionales (Colakoglu et al., 2018), como se describe en el apartado siguiente.

TL 2. Renunciaron a su empleo formal y continúan sin empleo formal



Fuente: elaboración propia

En esta trayectoria las participantes experimentaron una ruptura en su vida laboral, a lo largo del tiempo que llevan en el desempleo han tenido que confrontar sus creencias contra sus necesidades. Por ejemplo, la participante **S+** tenía un empleo que le permitiría estar pendiente de su hijo y sus actividades académicas “ese trabajo me quedó como anillo al dedo y fue mi último trabajo hasta el momento, porque en ese tiempo Dionisio recibió una propuesta de trabajo para venirnos”. En cuanto a su desarrollo profesional la participante **S+**, menciona:

A veces sí siento ese peso de que la mujer esté en la casa, que cuide a sus hijos, yo adoro a mis hijos, los amo, los quiero, son lo más importante en mi vida, sin embargo, siento que hay un vacío, en la cuestión profesional, o sea porque yo no me veía así, yo me veía cumpliendo mi labor de madre, esposa, pero también mi ser personal de profesional, independientemente de ser una mujer, entonces, sí es algo como difícil y complejo de balancear [...]. A veces te puedes sentir sofocada o disminuida o tal vez diluida de lo que eras antes (rompe en llanto) yo estaba consciente de que por el tipo de visa yo no iba a trabajar, yo lo sabía (S+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Al igual que en otras investigaciones se observa que la maternidad es una razón socialmente aceptada para dejar de trabajar, pero también se convierte en un reto adicional al momento de buscar reincorporarse al mercado laboral. Cangià (2019), sugiere que debería prestarse más atención a la elaboración de políticas migratorias

que consideren el impacto emocional de la movilidad en la vida de las parejas de profesionistas móviles y sus familias; para los acompañantes no existe un lugar de trabajo que haga las veces de anclaje de seguridad, en el lugar de llegada.

El duelo por la pérdida de la identidad profesional

Para la participante **AN+**, al igual que para otras participantes que integran esta trayectoria, el reto persona más grande fue contrastar el estatus laboral y profesional, con el estatus del hogar, como menciona:

Pues para empezar estar casada ya es un gran cambio, yo tuve que trabajar mucho con mi ego porque yo venía de trabajar en unos Juegos Panamericanos [...]. Entonces yo me sentía celebridad, manejaba campeones mundiales y cosas como increíbles con 24 años, 25, y de pronto pues cástate y vente a Michigan y no hagas nada y no sabes inglés y no sabes hablar y no puedes aprender inglés por más que lo intentas, era como súper chocante, y aparte mi vida eran los deportes y a mi esposo no le gustan los deportes (AN+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que además de lidiar con la pérdida del estatus laboral tenía que lidiar con la crítica familiar y social del lugar de origen, cuando la cuestionaban respecto a sus ocupaciones, la participante **AN+** relata:

La presión mayor era de México, era como de “a ver, ¿qué estás haciendo, si tú estabas en España, órale, ya ponte a producir”. La presión de amigos, de tías, no sé, cómo de “¿qué estás haciendo allá y en qué estás trabajando? y ¿qué haces?”. Mis padres, así como de “no invertimos tanto en ti, como para que estés en la casa” ¿no? Que si estás en la escuela, que si ya hablas inglés perfecto...” hasta que dije “sí el que me mantiene no me exige, cómo por qué tengo que darle gusto a las demás personas” (AN+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Es decir que las personas del entorno social de su lugar de origen le exigen que cumpla con lo que se espera de ella no solo en el ámbito personal y familiar, sino además le exigen que sea una mujer que produce. La participante **R+** intenta ver

en la maternidad un espacio de producción, aunque culturalmente sea visto como no productivo, ella relata:

Me siento estancada, profesionalmente no estoy creciendo, siento que estos son los mejores años para trabajar, porque estoy en los treinta, y no los viví de forma productiva; porque te enseñan que las labores domésticas no cuentan, y sí estoy siendo productiva, estoy educando a dos personas que siguen vivas, estoy manteniéndolos vivos, aunque a veces ellos quieren hacer lo contrario. Entonces es estarte terapeando tú, tus amistades, tu esposo, obviamente disfrutas la maternidad, sí es cansado porque no tienes espacio para ti, pero tratas de ver las cosas lo mejor que se puede (R+, llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Que denota lo referido por Elo et al., (2020) las mujeres migrantes son segregadas del mercado laboral debido a las practicas internalizadas sobre lo que dictan las normas socioculturales. Para la participante **AT+** fue un gran cambio estar un día en la oficina a estar en la casa, su relato muestra cómo el trabajo en casa es muy poco valorado, e incluso se pone en entredicho la dificultad de las labores de cuidados.

Fue un cambio grande para mí de decir “tengo mi ingreso, soy independiente, puedo hacer”, y de repente llegar y decir “ah, pues limpio, cocino, los llevé, lavo”, son las mismas actividades, es más frecuente, se nota menos, hay veces que es más desgastante porque yo puedo limpiar ahorita y en cinco minutos está peor que cómo estaba ¿entonces, para qué estoy trabajando? y sí, de repente no te voy a mentir, hay veces que hay celo profesional, en el cual de repente tu trabajo no es valorado, yo he tenido mis fricciones con mi marido que dice “pues si tú estás en la casa bien a gusto”, ¡¿cuál a gusto?! Si tengo que recoger a uno, córrele, llévale, que no sé qué [...]. No es que este yo con mis amigas, no es que me la esté pasando suave, no está padre, a veces ni siquiera sentarte a comer, o como te digo tomarte un café caliente. Tu vida es ser la sombra de tus hijos, y a veces la de tu marido hay veces que otras personas lo valoran más o a veces te dicen, “mira qué padre, qué bárbara, qué bien lo hiciste” y en tu casa no la familia no aprecia el esfuerzo y a veces no lo ven, no lo notan, entonces a veces sí es frustrante ¿me entiendes?, porque no miran en qué eres buena, o que estás haciendo bien; pero

si lo haces mal ¡uy, hiciste esto mal! (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Esta sensación de falta de reconocimiento profesional, la añoranza del empleo y la inseguridad de poder incorporarse en un futuro al mercado laboral, tiene efectos incluso en términos de salud física y mental. Por ejemplo, la participante **N+** refiere que en un principio se sintió mal por no tener nada que hacer, después lo dejó pasar, pero su cuerpo no, como ella relata:

Personalmente creo que mi reto más grande fue qué hacer con mí tiempo, porque pasé de ser una profesionista 24/7 a literal pues llegar y no tener qué hacer realmente nada, a lo mejor para muchas personas es su sueño, pero a mí me costó [...]. No lo sentí en su momento, claro que me desesperaba, claro que decía ¿y ahora qué hago? Ya limpié la casa, ya cociné, ya lavé, pero no era como que me taladrará la cabeza, nunca he sido una persona depresiva, o notoriamente ansiosa, pero creo que en el fondo mi cuerpo si lo resintió. En el fondo sí había algo que yo no estaba sacando. Cuando mis padres visitaron la primera vez, mi mamá me descubrió unos hoyos en la cabeza, me estaba quedando pelona, pero así de alopecia, totalmente sin cabello, cosa que mi esposo no se había dado cuenta porque ya sabes, hombres, y pues creo que ese fue el primer reto al que yo me enfrenté porque el servicio de salud aquí es muy diferente (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para las personas que no se desplazan como migrantes laborales, la migración puede representar una pérdida de la posición social; aunado a la pérdida de confianza y percepción de autonomía debido a la dependencia económica de su pareja, como en el estudio de Spadavecchia y Yu, (2021) con migrantes calificados en Finlandia.

En este caso las participantes expresan una sensación de incertidumbre sobre el futuro, que puede derivar en falta de confianza hacia sí, a la par de tener emociones encontradas por tener “suerte” de encontrarse en una situación económica que les permite no estar obligadas a tener un empleo en el corto plazo, condiciones

similares a las encontradas por Cangià, (2019), en su estudio sobre la experiencia de parejas de profesionistas móviles en Suiza.

Las participantes del estudio de Cangià, (2019) después de un tiempo de infructuosa búsqueda de empleo, empezaron a buscar trabajo en un país distinto o pensaron en volver a su país de origen, esta situación no aparece en los relatos de las participantes de este estudio. Las participantes de este estudio en general no consideraron la posibilidad de trabajar en un país distinto al lugar de trabajo de su pareja, ni regresar a su lugar de origen y dejar Michigan a su familia.

La participante **AJ+** consideró que sería sencillo poder incorporarse al mercado laboral, en un trabajo como el que desempeñaba, que se relacionaba con la profesión que estudió, ella recuerda:

Lo animé a que dijera que sí, que revisara como era el empleo y todo. Después de dos años fue cuando le dijeron te vienes para acá, para Michigan, y todo para él súper bien, pero yo pensaba que yo si iba a poder ejercer mi carrera aquí, dije “seguro me revalidan mi carrera, mi Universidad es buenísima, sí me la van a revalidar” nunca investigué antes de venirme, y pues no, no fue así (AJ+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La incorporación de la participante al mercado laboral no es desempeñando la profesión que estudio, puesto que no es posible revalidar su carrera. La participante **AJ+** encontró una oportunidad de trabajo en una publicación de Facebook, en cuanto llegó su permiso de trabajo ingresó a trabajar en una tienda de ropa para sentir más confianza respecto al idioma. Al preguntar a la participante sobre sus aspiraciones laborales explica que, en su caso, tendría que estudiar nuevamente “me gustaría ser higienista dental, pero tengo que estudiar otra vez porque no validan mi carrera, ni de dentista, ni de higienista; entonces tendría que estudiar de cualquier manera”.

A nivel macro, las principales razones para el subempleo de las personas migrantes se relacionan con la normatividad del país de llegada, que tiene una implicación directa con la escasa cantidad de oportunidades de ejercer determinadas

ocupaciones, por ejemplo, por la falta de reconocimiento de los estudios realizados en el país de origen (Colakoglu et al., 2018). En el caso de la participante **N+** su profesión no se encuentra reconocida en el Tratado de Libre comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, ella relata:

Hubo un proceso en el que estuve a punto de ser contratada, contacté a dos abogados, uno me dijo sí inténtalo y otro pues sí me dijo que de plano no lo intentaría “porque al final de cuentas tu profesión no está listada en las profesiones del TLCAN y no hay manera de que te vayan a aprobar” entonces como que me frustra muchísimo ese aspecto de la cuestión migratoria para las mujeres (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Además de no poder incorporarse al mercado de trabajo por la falta de permiso, se suman el impedimento de ejercer la profesión estudiada por la imposibilidad de revalidar los estudios de ciertas áreas de conocimiento (particularmente en ciencias de la salud), que la profesión no esté enlistada dentro de los perfiles profesionales que requiere el país de destino; la actualización académica representa otra dificultad.

La participante **AM+**, está en el trámite de obtención de residencia para poder trabajar, sin embargo, tiene presentes tres obstáculos, la actualización de la formación profesional, la integración de la tecnología y los costos, ella comenta:

Tengo el título, pero es algo que ya dejé de trabajar desde hace diez años, entonces no sé si pueda, si yo mentalmente tenga la disposición de empezar desde cero porque pues ahorita también todo es tecnología, entonces estoy muy retrasada. En ese sentido tendría yo que ponerme a regularizar en todo y también da un poco de frustración el hecho de que tengo muchas ganas de aprender cosas, pero todo cuesta (AM+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que después de tantos años, quizá incorporarse al trabajo en la profesión que estudió no sea su primera opción, tanto por la actualización como por el costo de actualizarse, en este tenor, la profesionalización va cambiando de valor. Así como ocurre en el caso de la participante **AT+**, quien menciona:

Sinceramente no lo he pensado, profesionalmente me siento como perdida, obviamente el tiempo hace sus estragos, ya no eres tan ágil en la computadora, ya desconoces lo nuevo que está sucediendo, no sé qué vaya a pasar conmigo más adelante [...]. Imagínate, si quiero trabajar ¿qué trabajo puedo obtener aquí? para empezar no puedo por la visa y cualquier trabajo tendría que ser muchísimo muy poco remunerado. Siento, así como que, como que estoy empolvada, como que estoy opacada. Aquí llegué y soy la mamá de Ulises, la mamá de Emanuel, la esposa de Antonio, a veces ni al AT+ llega. Además, mi reto es el idioma, llega un punto en el que dices “ya ni digo que tengo maestría” pues van a decir tan bruta esta que no puede hablar inglés (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Como lo refieren Steel y Jyrkinen, (2017) la intersección⁶⁵ de las diferentes posiciones que ocupan las mujeres migrantes calificadas, influyen de manera significativa en las posibilidades de que encuentren un trabajo que se ajuste a su nivel de formación. La ausencia en el dominio del idioma inglés puede llevar a las participantes a desarrollar ocupaciones donde la comunicación no sea central, o bien ofrecer sus productos a otras personas con el mismo idioma, en este caso en español (Caicedo, 2020).

Por ejemplo, la participante **AL+** cuenta con las condiciones legales para incorporarse al trabajo asalariado, pero no habla inglés; la participante **R+** tiene las condiciones legales y el dominio del idioma inglés, pero por ahora se dedica a cuidar de sus hijos; la participante **AM+** tiene hijos en edad escolar y su trayectoria migratoria le ha permitido adoptar el idioma, sin embargo, no cuenta con un permiso para trabajar, en su caso no quiere infringir las reglas y emprender alguna actividad por cuenta propia.

⁶⁵ Para Steel y Jyrkinen (2017: 36) la interseccionalidad “aborda la existencia y ocurrencia simultánea de múltiples divisiones y posiciones sociales construidas dentro de las sociedades, como el género, la etnia/“raza”, la clase, la edad, la discapacidad y la sexualidad. McCall (2008) la define como “las relaciones entre las múltiples dimensiones y modalidades de las relaciones sociales y las formaciones de sujetos” (p. 1171). Aparece como una propuesta feminista crítica que puede explorar cada intersección y puede dar luz sobre exclusiones ocultas, al tiempo que se enfrentan con los problemas de las múltiples subjetividades femeninas.

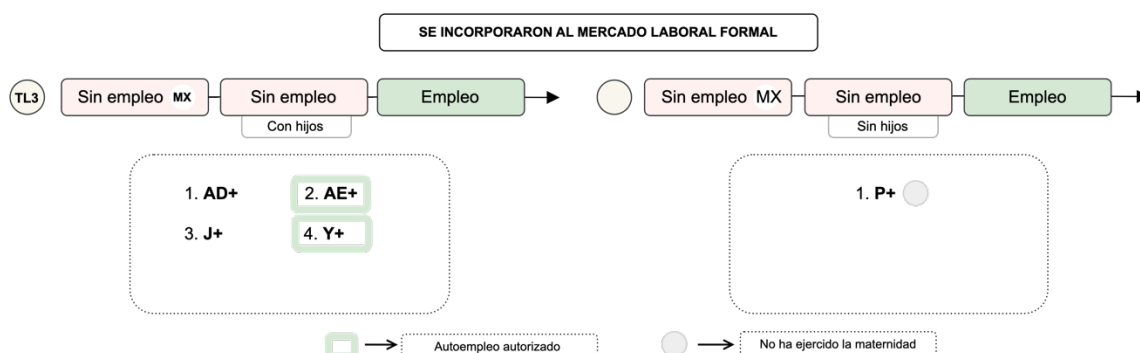
Aun cuando las circunstancias de empleabilidad son complejas, la participante **C+** se dice que fue la decisión que ella tomó y que procura tener presente la enseñanza de una tía que vivió en Colombia, y que ella comparte:

El día que tú te sientas triste o deprimida porque estás en otro país con tu esposo, piensa que las circunstancias eran de él, pero la que decidió si se iba o no, eras tú, entonces no lo vayas a señalar no lo vayas a hacer responsable de lo que son tus decisiones, y eso lo tengo muy presente. A veces cuando quisiera sentir que es algo que yo no decidí, como que no quisiera sentir que no estoy valorando lo que tengo, y ya me ubica esa parte de que tiene razón, de que yo decidí, eran las circunstancias de él, era su trabajo, lo que sea pero yo decidí, entonces yo tengo que estar bien con lo que tengo y si no, pues buscar qué me hace sentir bien, digo a lo mejor es que no ha salido el sol y por eso me baja la revolución (C+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En adelante es de interés describir la percepción que tienen las participantes que han incorporado al mercado laboral formal, sobre las condiciones que presentan en su entorno laboral; como el salario y las prestaciones, pero también sobre las forma en cómo se establecen relaciones laborales, y si existe un trato diferenciado hacia ellas, por cuestiones de género.

ii. Participantes con empleo formal

TL 3. Se encontraban fuera del mercado laboral



Fuente: elaboración propia

Las participantes que integran esta trayectoria no se encontraban insertas en el mercado laboral del lugar de origen, ya que se dedicaban de manera exclusiva a las labores de cuidados. En el caso de la participante que aún no ejerce la maternidad, tras su egreso de la universidad estuvo trabajando un periodo de tiempo corto, posteriormente renunció para cuidar de una familiar.

En algunos casos la incorporación de las participantes al trabajo asalariado ocurrió bajo dos condiciones, (1) una vez que los hijos habían concluido sus estudios, en algunos casos ya habían salido de casa para seguir estudiando o para hacer una vida independiente, por lo que las participantes consideraron que podían dedicar más tiempo para sí mismas; y (2) por que cuentan con un permiso de trabajo, la mitad de las participantes llegó con una visa que les permitió incorporarse al mercado laboral, la otra mitad lo hizo mediante la obtención de la residencia.

La participante **J+**, quién llegó con 34 años y cuatro hijos, había decidido dejar el trabajo para dedicarse a los hijos, decisión de ella apoyada por su esposo, la participante remarca que no fue seguir el rol, sino tomar una decisión y ser respaldada. Después que el más joven de sus hijos ingresó a la universidad ella comenzó a estudiar una licenciatura, como ella relata:

Cuando nació mi primera hija yo trabajé como hasta los siete meses de embarazo y ya después de eso este me dediqué a hacer mamá, decisión mía apoyada por mi esposo y la verdad es fue el mejor trabajo que he tenido en mi vida [...] Cuando mi último hijo se va a la Universidad, él se va a la Universidad en septiembre, en enero empecé a estudiar la carrera. Fue en enero del 2018, empecé a estudiar la carrera de Psicología, en Oakland University, que yo siempre había querido estudiar psicología, fueron dos años y medio (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Una vez que la participante concluyó sus estudios, buscaba un trabajo de medio tiempo que le permitiera seguir combinando sus actividades. Fue por una de sus amigas que se acercó al trabajo calificado que desempeña actualmente, la participante **J+** comenta:

Me había graduado de la Universidad, y una de mis amigas sabía de una plaza que había abierta en Easter Seals y le comentó a la que es ahora mi jefa, y al mismo tiempo yo empecé a ver cuáles podrían ser los posibles trabajos que podría tener que no requirieran maestría, porque como tú sabes aquí en Estados Unidos para hacer un trabajo de psicóloga no puedes nada más tener la licenciatura, tienes que tener maestría y así llegué al Centro Latino, lo que hacemos es salud mental, para la comunidad hispana (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Inicialmente la estancia de la participante **P+** sería por tres años, por lo que consideró que estudiar alguna especialidad relacionada con su carrera podría facilitar su ingreso al mercado laboral una vez que regresara, sin embargo, en ese trabajo conoció a otra mujer mexicana que le comentó que en su trabajo buscaban a alguien con un perfil profesional como el suyo, ella comenta:

Primero venimos por tres años, el primer contrato era por tres años, entonces de alguna forma ya sabíamos que teníamos que regresar y dije pues tengo que aprovechar mi tiempo, si voy a estar allá pues voy a hacer algo, que, a lo mejor, tú sabes cómo somos en México, muy malinchistas, bueno igual si estudio algo acá pueden llegar o encontrar algo más fácil entonces me meto a la escuela (P+ llegó del centro del país por la propuesta de su pareja).

La participante **AE+** también decidió estudiar nuevamente, ella relata que mientras sus hijas estaban en la escuela, ella se dedicó a estudiar inglés, para aumentar las posibilidades de insertarse en el mercado laboral formal una vez que le fuera posible. Ella relata:

Me metí al Community College a estudiar ESL, English as a Second Language, yo quería conversación, yo quería agarrarlo otra vez, porque ya sabes que ellos (los niños) en seis meses lo agarraron y ya hablaban super bien, bueno una no; eso fue lo que me puse a hacer, en lo que decido a ver que show, ellas estaban chiquitas, llegaron en segundo de primaria, y ya para cuando me llegó la residencia el inglés ya lo traía y dije, de lo que decida hacer, de lo que pueda hacer, tiempo parcial o no parcial, yo necesito tener un muy buen nivel de inglés, porque lo dejas de usar y te atrofias, así que eso fue lo que hice, me aventé como cuatro semestres,

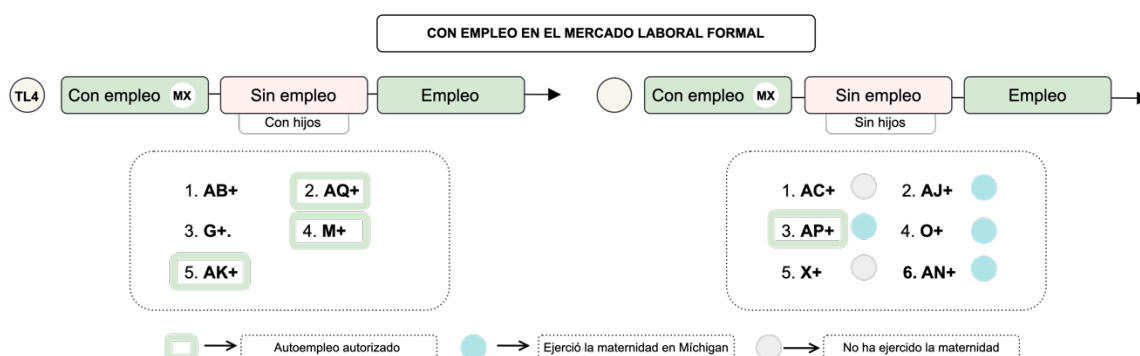
terminé los niveles de conversación y eso fue lo que hice (AE+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Se observó que las posibilidades de ingresar al mercado laboral mejoran en función del dominio del idioma. Cuando las participantes perciben que su nivel de dominio del idioma inglés no es suficiente para interactuar con otras personas optan por prestar sus servicios a personas que hablen español, en cuyos casos los salarios pueden ser más bajos y carecer de prestaciones. En el caso algunas participantes ya habían estado en contacto con la cultura del país y el idioma, pues años antes habían participado en los programas de Au Pair, como la participante **AD+**, quien relata:

Estados unidos no era nuevo para mí, porque cuando yo me gradué de la carrera, yo me vine a estudiar inglés un año y para poder pagarme esos estudios yo trabajaba de niñera con una familia americana, entonces me vine a Au Pair, o sea, ya tenía mi grado de universidad y venía con el objetivo de poder hablar inglés de una forma en la que yo me sintiera cómoda y con confianza, entonces la manera más barata de hacerlo para mí fue esa, entonces pues ya más o menos sabía cómo era la dinámica, escuelas, manejar en la nieve (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Los programas de Au Pair son una “forma de intercambio cultural que se caracteriza por el recibimiento temporal, en una familia a cambio de determinados servicios, de jóvenes de países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos” (Correa, 2017: 1). Las críticas al programa le refieren como una forma de abuso laboral, maquilladas de relaciones análogas con las familias, como en el estudio realizado por Muñoz-Rodríguez y Ortega (2015), que analizaron las precariedades de las Au Pairs universitarias.

TL 4. Renunciaron a su empleo y actualmente cuenta con empleo



Fuente: elaboración propia

En estos casos las participantes vivieron un periodo de desempleo entre la llegada al lugar de destino y la incorporación al mercado laboral formal. Fueron tres las condiciones bajo las cuales se incorporaron al mercado laboral, en primer lugar, lo hicieron aquellas mujeres (seis) que llegaron con una visa que les permite incorporarse al mercado laboral formal⁶⁶, en segundo lugar, las participantes se incorporaron una vez que obtuvieron la residencia o Green Card (cuatro); y solo en un caso la participante obtuvo el empleo y tramitó su propia visa de trabajo. En el capítulo de discusiones se analizan las políticas migratorias que impiden que las acompañantes de los migrantes laborales como un factor de conversión social que inhibe la inserción laboral de las participantes.

Respecto al tipo de actividades que desempeñan las participantes, cuatro de ellas desarrollan trabajo calificado, dos de ellas en la industria automotriz, una en una universidad pública y otra en una oficina de gobierno; dos participantes se encuentran desarrollando actividades de cuidado en escuelas públicas, una es asistente en un consultorio, y cuatro participantes trabajan por cuenta propia desarrollando actividades de traducción, capacitación, organización de espacios y una es agente de bienes raíces.

⁶⁶ Por ahora es importante recordar que aquellas participantes que ingresaron con Visa L2 como acompañantes de un migrante laboral de transferencia, o expatriado, pueden incorporarse al mercado laboral formal; otra forma de integrarse es obteniendo una propia Visa TN visa de trabajo obtenida mediante el TLC, o bien mediante el cambio de estatus migratorio a residente, que se comprueba con la Green Card.

El valor del trabajo

Para la participante **O+** trabajar es una cosa de los mexicanos, que los mexicanos siempre necesitamos trabajar, ella refiere:

Si te digo que vencí un montón de apuestas y lo mismo dijeron muchos “ay ya no regresa, ahorita que se embarace” y lo mismo pensaba el plan manager “no es que ya después de un bebe no regresas” me lo dijo antes de embarazarme, perdón, antes de irme de incapacidad. Sí regreso, soy mexicana, los mexicanos siempre necesitamos trabajar, sí, es parte de nuestra cultura, necesitamos trabajar, necesitamos dinero (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En este sentido, la participante **V+** menciona “como que no me enseñaron a mí a llegar a algún lugar, quedarme ahí y conformarme con eso, entonces siempre que quiero hacer algo más y me propongo el plan llegar a eso”. La participante **AO+** enuncia que en su trabajo se daban cuenta de que “ hacía lo mejor que podía, completamente entregada, e inclusive un poco de más, traía mi chip de México”.

Esta percepción de que las personas mexicanas están socializadas bajo la cultura del trabajo es compartida por la mayoría de las participantes, que a lo largo de los relatos enuncian lo importante que es sentir que se está siendo productivo, como lo refiere la participante **AD+**:

Vengo de una cultura de trabajo, tú sabes cómo trabaja el mexicano, llegas súper puntual, te vas después de tu hora y más te vale que pongas bien con las tareas porque si no hay una fila de 30 personas calificadas detrás de ti, no como aquí, aquí no todo el mundo está calificado, aquí he aprendido a trabajar con gente de backgrounds muy distintos (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **D+**, comparte dicha percepción sobre la falta de personal calificado “creo que hay muchas oportunidades de trabajo aquí, por acá en los pueblitos donde nosotros estamos no hay gente, mucho menos gente calificada”. La participante **AA+**, se encuentra en espera de recibir su permiso de trabajo, piensa que puede incorporarse en la empresa para la que trabajaba en su lugar de origen;

durante su búsqueda ha notado que existen más vacantes en el lugar de destino, como relata:

Es la misma empresa tengo la posible entrevista, pero lo que he visto en este momento es que hay más posiciones aquí que en México, pienso no sé si quisiera regresar a mi carrera a lo que realmente estudie creo que hay una buena posibilidad de regresar aquí y si quiero mantenerme en la parte automotriz que es donde vengo, también lo puedo conseguir, creo que tengo esa oportunidad (AA+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **AQ+** el trabajo es necesario “dije, esto no es para mí, estar en la casa siempre, no es lo mío, yo me tengo que salir de aquí porque me voy a morir aquí como una planta, me voy a marchitar, ya no puedo estar aquí”. Para la participante **AB+**, sí ha sido cansado regresar al trabajo y combinarlo con sus tareas de cuidado, pero se siente mejor, ella refiere:

Pues muy bien, muy bien, y desde que estoy trabajando mucho mejor, o sea estoy mucho más cansada, tengo mucho menos tiempo para mí, pero me siento realizada, me siento productiva, mis hijas ya están más grandes y puedo tener como un balance entre mi vida profesional y mi vida personal (AB+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Gracias al trabajo la participante **X+** ya no se siente miserable y ya le gusta estar en Míchigan, ella menciona:

Si hace un año hubieras preguntado, te hubieras dicho que muy miserable, ahorita me siento súper bien, me siento muy contenta todavía; ahorita estamos en procesos administrativos muy horribles de fin de año que no me gusta nada hacer, pero todavía estoy en deuda con mi trabajo, era lo que me faltaba aquí para estar feliz, trabajar. Obviamente siempre lo he pensado, desde que entré aquí, puedo ganar más de mesera de un restaurante, pero me llena saber que estoy haciendo algo productivo, no sólo económicamente, que es muy poquito, pero algo que se trasciende y que representa un reto diario para mí, algo nuevo que hacer (X+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Es decir, el trabajo por el trabajo, no tanto por el sueldo, aunque es importante, para la participante aprender y hacer algo que pueda trascender, es decir también ayudar a otros. Para la participante **M+**, el trabajo además brinda seguridad, ella comenta:

Es que te da mucha seguridad cuando empiezas a trabajar profesionalmente para ganar dinero. Sí, me sentía muy dependiente de mi esposo, cuando no trabajo sí me siento dependiente. Es complicado y es en inglés aquí, es que en tu cabeza se va complicando esto, pero una vez que se hace vete por el caminito y lo logras y eso me gusta mucho de aquí (M+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que le da seguridad la independencia que le da el trabajo, y para la participante **P+**, esta independencia también se traduce en la forma de ejercer los recursos “tengo mucha más libertad, como psicológica, de poder comprar lo que quiera, porque yo también estoy trabajando, antes era muy de “pues si no trabajo, no puedo contribuir a gastar tanto”.

El trabajo es importante para el bienestar de las mujeres, pero también lo es para su familia, la pareja y los hijos de la participante **AD+** saben que a su mamá le hace mejor ir a trabajar que quedarse en casa, como ella comenta:

Muchas veces les pregunto a mis hijos oigan ¿y si ya renunció? “obvio no, mamá vete a trabajar no renuncies” y Eduardo también me dice no AD+ no renuncies, acuérdate cómo estabas cuando no trabajabas, por favor acuérdate. Yo lloraba y lloraba y le decía, es que no me siento útil, es que a mí me encanta mi carrera, es que mis padres me pagaron mi carrera con muchos sacrificios porque no lo puedo hacer, es que estoy aburrida, le decía pues aquí tienes una mucama bilingüe puedo hacer otras cosas, la verdad que siempre estaba buscando cosas que hacer (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En un caso similar se encuentra la participante **A+**, a quien que sus hijas le dicen que mejor se vaya a trabajar, que ella es feliz trabajando y que también son felices cuando ella no está, la participante considera que el trabajar es lo que le brinda bienestar, ella comenta:

Mira algo que me convencí con este último cambio que hice es que a mí lo que me gusta es trabajar. No importa lo que haga, he tenido tantos puestos tan diferentes, tantas responsabilidades tan diferentes y siempre he estado feliz, no es que me guste lo que hago, es que a mí me gusta trabajar y resolver problemas, eso me fascina [...] Encuentro problemas muy fáciles y oyes aquí “esto está mal” ¡ah! Gracias por encontrar ese error, cosas de esas me pasan muy seguido. Como que ya estoy muy convencida de que puedo hacer lo que sea (A+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

La hija mayor de la participante **AE+**, fue de gran ayuda para su incorporación al mercado laboral, como refiere “la verdad a mi hija la mayor, le dio muchísimo gusto el verme a mí realizada de otra manera que no fuera nada más mamá, entonces me ayudaba cuidando de sus hermanas”, la participante refiere también ha necesitado ser más flexible.

Combinar las actividades productivas y reproductivas es un reto, pero para algunas participantes la vida de mamá no puede ir separada de su vida profesional. Por ejemplo, la participante **AF+** llegó con 24 años y recuerda que después del nacimiento de su primer hijo necesitaba regresar a sus actividades laborales, por lo que aun cuando el periodo de recuperación para reincorporarse al trabajo fue corto, regresar fue benéfico para su bienestar, ella comenta:

Llegó un momento en que dije ya tengo que regresar a mi vida, porque ya no sé quién soy, o sea, ya no sé qué voy a hacer, o sea, sí el bebé, lo quiero mucho y lo que tú quieras, pero entonces ¿dónde estoy yo? Sí fue súper fuerte. A las semanas que ya estaba corriendo para ir a la oficina, yo ya quería regresar a mi vida normal y eso me ayudó mucho, ya otra vez dije “ya estoy haciendo, ya tengo mi tiempo y todo”. Tuve la opción también porque aquí estaba mi mamá [...] hay una foto que tiene Alejandro donde yo estaba ahí dándole biberón a mi hijo, estoy con el teléfono y la computadora en el regazo porque estoy tratando de trabajar, haciendo tarea y dándole de comer al bebé. Tener 20 actividades al mismo tiempo y hacer todo al mismo tiempo eso me gusta (AF+, llegó del norte del país con una oferta laboral propia).

De acuerdo con Undurraga y López Hornickel (2021), las mujeres que son madres y trabajan por un salario, se enfrentan a la contraposición de los ideales sociales, donde una mujer debe estar disponible para su familia, y una trabajadora ideal debe estar disponible para su empleado, lo que de acuerdo con los autores, lo que genera un sentimiento de culpa; sin embargo, en la muestra entrevistada no se aprecia dicha condición, algunas mujeres que son madres y trabajan, consideran que el trabajo genera un equilibrio y bienestar en su vida.

Formas de incorporarse al mercado laboral formal

La participante **M+** llegó con una visa que le permitía incorporarse al mercado laboral, así que comenzó a enviar currículums a las empresas y nunca encontró trabajo. Algunas amigas suyas habían logrado conseguir empleo, pero ella no, esa fue una de las razones por la cual optó por dedicarse a una actividad de autoempleo, además para ella tiene beneficios secundarios como ser su propia jefa, manejar sus tiempos y no estar encerrada en una oficina de 8:00 am a 5:00 pm. Ella comparte:

Pude haber entrado en una empresa como la mayoría de mis amigas que a lo mejor se vinieron con el esposo, pero el siguiente año o menos las contrataron en la empresa automotriz, y en mi caso, busqué mucho, metí muchísimos currículums [...] Me gusta mi trabajo, saber que yo soy mi jefa, y que puedo hacer lo que quiera, te cambia la vida, yo creo que en el fondo no quería meterme a una empresa, lo mío es un *self* employed (M+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En retrospectiva, la participante **M+** reflexiona “quizá hubiera empezado desde más abajo, buscando una coordinación o algo así, igual y sí lo hubiera logrado”, en cuanto a las estrategias para integrarse al mercado laboral, menciona que sus amigas han pagado a head hunters para que les hagan el currículum “como debe ser” y que han obtenido los resultados deseados. Al igual que otras participantes, la participante **M+** considera que algunas profesiones, como las ingenierías, tienen más posibilidades de insertarse en ámbito laboral, por la industria automotriz.

Es decir que las cualificaciones se encuentran condicionadas por el género, la clase y la etnicidad; cada país pone de relieve medidas específicas para reconocer las competencias y ocupaciones previas de los migrantes. Al igual que en el estudio de Niraula y Triandafyllidou (2022), cuando no se reconocen sus cualificaciones adquieren activamente nuevas habilidades y conocimientos aunque discretamente, a través de empleos de bajo estatus

Para la participante **AC+** el acercamiento al trabajo calificado que desempeña fue promovido por otra mexicana que le dio un consejo “te voy a ser sincera, alguien tiene que respaldar lo que dice tu currículum, porque no te van a contratar sin saber quién eres, sí necesita necesitas como que un empujoncito y me dijo mándame tu currículum” Desde su llegada al lugar de destino la participante comenzó una búsqueda activa de un empleo como el que tenía en México, estrechamente relacionado con su profesión pero no tuvo éxito, por lo que desarrolló diversas actividades entre las que se incluye dar clases de español y estar en una oficina gubernamental.

En una reunión promovida por la oficina donde trabajaba la participante **AC+** conoció a otra mexicana que se dedicaba a realizar las actividades que ella quería realizar y que había dejado pasar por sentir confort en sus otros empleos, “me cayó así como un balde de agua fría y dije es cierto, yo soy eso, y si ella pudo, yo también”, así que al finalizar la reunión se acercó a preguntarle cómo lo había logrado pues ella llevaba tres años intentándolo, la participante refiere:

Me contó que hacía, me enseñó muchos de sus experimentos y me dijo, “el tip número uno es aceptar un *entry level*, ya sabes entras hasta abajo, me dijo, yo tengo muchas amigas que han entrado a veces hasta de voluntarias porque lo único que necesitan es ver que sabes, que quieres y que tienes las ganas, cómo trabajas y etcétera; si entras como voluntaria pues no está tan, tan, padre, pero te das a conocer [...] porque no vas a llegar al laboratorio de manager” yo venía de ser manager de laboratorio en México y yo sí tenía esa idea, y ahí estuvo mucho tiempo mi error, que yo pensé que podía llegar y aplicar a esos y a lo mejor sí se

puede, y a lo mejor hay gente que tiene más suerte o más estudios un PhD por ejemplo (AC+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Un año después, le escribió otra mexicana para comentarle que su jefe estaba buscando a alguien con su perfil, le mandara su curriculum. Después del proceso de contratación y de estar trabajando ahí, la participante **AC+** se siente satisfecha “mi jefa me vio las cualidades y gracias a eso dije pues ya subí a ser la gerente de laboratorio, logre regresar a lo que yo estudie y a lo que me hace feliz todos los días”.

La participante **P+** (de la trayectoria anterior) llegó a un empleo calificado por otra mexicana que conoció en un curso “me dice, mi empresa está buscando a alguien para un puesto de calidad que no recuerdo ¿te interesa?, le pregunté que cómo pagaban, qué si era por hora y me dijo que no, y pues así sí me conviene”. El acercamiento al trabajo de la participante **Y+**, fue gracias a una de las clientas que hizo mientras vendía pasteles, ella recuerda:

Una clienta de pasteles me dice “de veras quieres trabajar” y yo pues sí, pues en el kínder donde trabajo hay trabajo, y yo ¿en serio? y me dice “pues a lo mejor son unas horas nada más, pero sí hay y digo pues con unas horas se empieza” y así fue como empecé a trabajar, en este preescolar. Entre primero de lo que llaman “ayudantes”, que nada más vas a cuidar a los niños mientras están en la siesta y las maestras se toman sus breaks en partes y de ahí me empecé a meter más horas por el español, a ayudar a los padres y entonces me dieron más horas para poder dedicarme a la traducción de documentos y a la traducción e interpretación con los padres, estaba yo muy a gusto (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **G+**, la forma de incorporarse al mercado laboral formal como educadora fue a propuesta de una maestra norteamericana que le daba clases de inglés, como ella relata:

Me dice tengo algo que te podría interesar “una certificación en CEA”. Había un programa en el 2017, 2018, donde patrocinaban (exención de pago) la certificación para un número determinado de personas extranjeras, para que pudieran trabajar

en esa área, ellos no te daban visa, tu debías tener una visa para trabajar. Me enseñó un folleto, me dijo es un programa piloto, es la primera vez que lo va a hacer el distrito de Troy, los requisitos son que vivas ahí, que seas migrante tú lo eres, que tengas la visa de trabajo tú la tienes y que quieras trabajar y tú me dice quieres, te capacitan dos años, no es garantía que entres, pero pues aplica apliqué y me quedé, era la única mexicana (AC+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante pudo aprovechar la oportunidad ya que ella tenía una visa que le permitía trabajar y la capacitación requerida se desarrollaba en español.

Las redes sociales digitales también son de ayuda para acercarse al mercado de trabajo, como relata la participante **AJ+**, quien vio publicada una vacante en un grupo de Facebook, ella comenta:

Mi hija llevaba como dos, cuando en mexicanas en Michigan, una persona publicó una vacante para una asistente, y yo dije ay qué nervios, porque pues apenas estoy como que aquí adaptándome dije “voy a intentarlo, si no quedo pues ni modo” [...] Voy a estar en algo relacionado con mi profesión, con lo que a mí me gusta, aunque no me paguen mucho, estoy practicando, está siendo una escuela de inglés para mí, estoy aprendiendo cosas y conociendo más gente (AJ+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante la parte más complicada de regresar al trabajo fue desapegarse de hija, antes del trabajo que refiere, estuvo trabajando en un centro comercial con la intención de practicar el idioma y prepararse para una mejor oferta laboral. La participante **AD+**, también se acercó al empleo calificado que ocupa actualmente por medio de una red social, encontró una vacante en LinkedIn, envió sus documentos sin obtener una respuesta, ella relata:

No me contestó la RH Manager, entonces vi que LinkedIn tenía una opción en la que pagas \$35 dólares al mes y te permite hacer lo que se llama InMail, entonces me metí Encontré más gente que trabajaba en esta empresa y le mandé una nota directamente al BP de recursos humanos y le dije “ésta vacante me interesa, anexo

mi currículum” al siguiente día me llamaron por teléfono y me citaron a una entrevista (AJ+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante no se quedó a la espera de respuesta, sino que busco la forma de incorporarse al trabajo que deseaba desarrollar. En una situación similar la participante **AD+** no se detuvo a esperar si había una oportunidad para ella, sino que buscó al gerente para que la contratara, como refiere:

No estaban contratando, entonces yo agarré mi resume, me lleve una copia, pregunté dónde estaba el coordinador, llegue de ¿dónde está el? me dicen, esta es su oficina, pero creo que no está, entonces ahí le pase por abajo mi resume y me fui, entonces de repente me llaman y me dice, oye me dejaron esto, desgraciadamente no estamos contratando ahorita a nadie, pero gracias por dejármelo, cuéntame ¿cuál ha sido tu experiencia? [...]. cinco minutos más tarde me ofreció trabajo (AD+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En el tiempo que la participante rememora, la búsqueda de empleo se hacía dejando el curricular vitae en formato impreso. En otros casos la incorporación al mercado laboral se dio mediante el autoempleo, las participantes encontraron un área de oportunidad de acuerdo con sus habilidades como ventas, organización o traducción.

En algunos casos las participantes se capacitaron en un área que consideraron de oportunidad de acuerdo con las circunstancias. Por ejemplo, por circunstancias familiares la participante **AE+**, domina los términos médicos, tras su llegada estudió primero inglés y posteriormente se certificó como interprete traductor médico, como ella relata

Sin querer, yo creo que en la vida me venía preparando un poco para lo que seguía, para lo que es mi profesión ahora, [...]. Pues había que entenderle a la enciclopedia médica, tratar de ver que hacer aparte con ella, por su edad y demás era un rompecabezas [...]. Fue como hace 5 años que empecé a hacer la certificación y pues increíblemente como a los 3 o 4 meses yo ya estaba trabajando. Empecé con una agencia que me la creyó yo me dedicaba a la industria automotriz, en tráfico de logística y demás, pero la vida me llevó y es algo que siempre me gustó

mucho, yo digo que soy un médico frustrado, no sé, es que de verdad mi mente registra todos los nombres de los medicamentos (AE+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **O+**, estuvo buscando empleo de manera activa y en un par de ocasiones no logró concretar que le dieran el empleo porque necesitaba que le patrocinaran una visa de trabajo. En su búsqueda llegó a una empresa que se interesó por su perfil y le extendieron una carta para ir a la embajada y tramitar su visa, ella recuerda:

Me llamaron a entrevista como en la segunda semana de mayo; voy a la entrevista, hable con el gerente de recursos humanos, le gustó mi perfil, me dijo te llamamos después y dije “ay no me van a llamar” a las pocas horas me dijeron “aquí está tu oferta laboral y tu carta ¿cuándo puedes ir por tu visa?”, tuve que hablarle a una amiga que trabaja en Volaris, échame la mano con un vuelo barato, no importa que me te tenga que mover a otra ciudad y me dijo viaja a Chicago y ya de Chicago fui y saque mi visa y ya voy para casi dos años en el trabajo. A principios de año, prácticamente al año, tuve la oportunidad de que me subieran de puesto, el crecimiento es muy rápido y existe un buen ambiente laboral (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

El grupo de abogados de la empresa para la que trabajaba la participante **AO+** (de la trayectoria siguiente) le hicieron un paquete de documentos para realizar el trámite de visa de trabajo, su pareja estaba buscando empleo y encontró una posibilidad en una pequeña empresa familiar que desconocía el proceso para poder contratar a un trabajador extranjero, por lo que la pareja les explicó cómo funcionaba, como ella relata:

Entonces en un momento me pregunta “tienes tu paquete de visa”, y yo sí, “préstamelo” y hace su propio paquete, junta toda la información, habla con ellos y les dice “esto es lo que piden en la embajada, lo único que necesito es que imprimas esta carta membretada con tu empresa y que me des una copia de los estados financieros” y bueno, le firmaron la carta, imprimieron todo su paquete, agendaron su cita, se regresa a México, va a su cita, le dan la visa, regresa y les

avisa ya tengo visa ya puedo trabajar el lunes, y así fue como le hizo él (AO+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

La estrategia de facilitar los trámites y costos para la contratación de trabajadores extranjeros, integran el expediente o absorbiendo los costos de trámite de visa⁶⁷, fue de utilidad para la participante **V+**, quien desarrolló la misma estrategia cuando quiso cambiar de empleo, solicitó a la empresa la documentación que le pedían y ella erogó el costo del trámite.

Tras la migración, algunas mujeres calificadas atraviesan un periodo de colapso del estatus ocupacional, o de movilidad profesional descendiente, que se convierte en impulso para buscar incorporarse al mercado laboral, aquellas “cuya identidad está vinculada con sus carreras profesionales” (Colakoglu et al., 2018: 33) están dispuestas a trabajar duro y hacer sacrificios para conseguirlo.

Nuevas renegociaciones familiares

Cuando las mujeres participan del mercado laboral propende a nuevas negociaciones con los integrantes del grupo familiar, puesto que, sobreviene la necesidad de reorganizar la asignación de las actividades del hogar. En algunos casos la pareja de las participantes han colaborado desarrollando las labores de cuidados, como ocurre en el caso de la participante **AC+**. Existen otros casos donde la transición no ha sido tan simple, como en el caso de la participante **X+** quien tras la llegada había disfrutado el estar en casa y encargarse de los quehaceres, puesto que era algo que no había hecho antes, ella refiere:

Dejé de disfrutarlo ahorita que trabajo, porque ella también trabaja y aunque esté desde casa no está acostumbrada a hacer esas cosas y no las hace, las sigo haciendo yo, pero es un relajo desde que entré a trabajar, desde que pude trabajar aquí es un relajo la casa [...] Nos está pasando como en México no tenemos tiempo de hacer las cosas, pero en México sí teníamos quién nos apoyará aquí no y pues ahí está la casa (X+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

⁶⁷ Costo de las visas para 2023

Una vez que la participante **AC+** se insertó en el mercado laboral su pareja se hizo cargo de las actividades del hogar. Ella comenta:

Desde que yo empecé a trabajar y que (mi trabajo) absorbía completamente mi día de foco a foco Alan era el que se rifaba todo, o sea obviamente desde que yo empecé a trabajar tenemos a la señora que nos ayuda, pero todo, comida, trastes, ropa, todo era Alan; ya ahorita que mi trabajo me permite que tenga mucha más libertad de tiempo, estamos divididos en actividades, pero antes se lo aventaba todo él (AC+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **O+**, quien migró sin hijos, estar en un entorno sociocultural distinto, le ha permitido equilibrar el trabajo de cuidados con su pareja, recuerda que en México ella tenía la responsabilidad de la totalidad de éstas por lo que al migrar acordó con su pareja que él se dedicaría a los quehaceres de la casa los primeros seis meses, le dijo a su pareja “tú te vas a hacer ser responsable los primeros meses aunque yo no trabaje, la casa es de los dos y no es mi responsabilidad hacer todo”. Ella menciona que su intención fue que su pareja viera lo cansado que es tener la doble jornada, esa estrategia les permitió el equilibrio posterior en las actividades, incluido el cuidado de la hija de ambos como la participante **O+** describe:

En casa nos dividimos las tareas, en México eso no pasaba” tú eres responsable de todo y el tiempo que estuvimos fuera valoró muchas cosas y logramos equilibrar muchas cosas [...]. No es que me ayudes a limpiar, es que es casa de los dos y los dos limpiamos porque los dos queremos vivir ahí. Como que eso antes no lo entendía hasta que llegó aquí, llegó a una casa, no había muebles y fue lo mejor que pudimos haber hecho, porque también le hacía falta llevar a él toda esa responsabilidad que yo tenía a cargo. Estamos súper equilibrados, todo ha sido mucho comunicación y negociación, porque también yo reconozco que a veces no le decía que me molestaba, nada más me molestaba y le decía a medias las cosas (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En el estudio de Colakoglu et al., (2018) el apoyo del cónyuge se percibía como el factor más importante para facilitar la carrera de las mujeres calificadas que se encontraban en pareja, tanto por el apoyo emocional, como en lo relacionado con la orientación profesional, condición que aparece de manera reiterativa en sus

discursos. Quienes consideran que el apoyo de su pareja ha sido indispensable para el desarrollo de sus actividades productivas y reproductivas. Como lo ejemplifica la participante **AF+**, menciona:

Hacemos una planeación del mes, la planeación de la semana, él viaja, yo viajo, entonces es como de decir, yo tengo que irme a Cincinnati esta semana ¿vas a estar aquí? Vemos, y así es como hemos tenido que hacer, pero sí fue algo que fuimos aprendiendo poco a poco. Que hemos ido perfeccionado no está todo perfecto, no creo que nunca haya estarlo porque, aunque uno quiera, sigue habiendo cosas que pasan, que se nos pasan, pero creo hemos hecho un buen equipo en ese sentido (AF+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

En cuanto a la distribución de los recursos económicos obtenidos por el trabajo realizado por las participantes, en la mayoría de los casos se convirtió en secundario y es utilizado para gastos menores de casa, para ahorro, o por si es necesario hacer frente a alguna dificultad económica. Cuando la participante **AC+** recibió su primer salario se sentía contenta de poder decir “voy a comprar un regalo de cumpleaños para Alan, que no sea con su dinero”.

Este ejemplo de comprar un regalo de cumpleaños para la pareja que no sea pagado con recursos obtenidos por el trabajo de la misma pareja suele ser recurrente en los relatos de las participantes. Por ejemplo, la participante **J+** menciona “también me molestaba no poder comprarle, por ejemplo, un regalo de cumpleaños, cómo te voy a comprar un regalo con el dinero que tú ganas”, que es una forma de interpretar que aun cuando existan recursos económicos asignados a las participantes, existe la convicción de que no es propio puesto que no ha sido obtenido como pago por un trabajo realizado, sea manual o intelectual. Lo que resalta la importancia que tiene incorporarse al mercado de trabajo, para algunas participantes.

En cuanto a la distribución de recursos obtenidos, se indagó entre las participantes qué porcentaje destinaban para ellas y para desarrollar actividades que les generen bienestar, en este sentido la participante **X+** menciona:

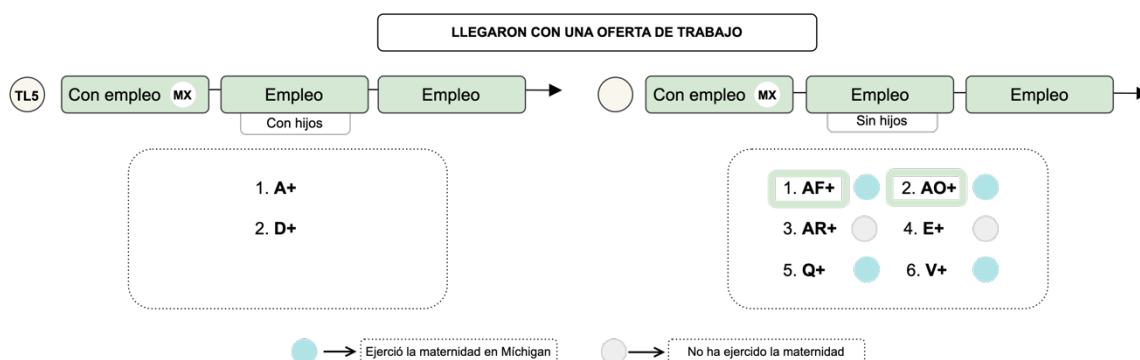
El 70% de mis ingresos son para mí y el otro 30% es para el Gobierno, porque tengo que pagar impuestos, o sea que en teoría son íntegros para mí, algunas veces salimos y yo quiero pagar algo, o cuando llega la cuenta le digo “ten” y me dice “no es necesario” entonces le digo yo quiero pagar esto, es tu cumpleaños y yo te quiero invitar, o cositas así (X+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

El salario de la participante J+ siempre ha sido un complementario en los gastos de la casa, como ella describe:

Era un tiempo parcial, era una *Non Profit*, entonces obviamente que el sueldo era casi que significativo, y pues ese dinero obviamente no se usaba para pagar la hipoteca y mantenimiento, no era necesario, mi esposo siempre ha tenido un buen sueldo, y mi sueldo siempre había sido como complementario, se iba haciendo como un fondito y de pronto que si había que hacer algo en la cocina o ya sabes hacer un patiecito atrás o mandar a pintar la casa, pues de ahí a lo mejor salía, pero no nunca fue para, nunca fue necesario para la manutención general de la casa (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En cuanto a los criterios de educación, ocupación y salario, vale la pena remarcar que el atributo al que a una persona se le otorgue la cualificación de calificado, depende de cómo cada país de acogida decida definirlo; en función de las clasificaciones ocupacionales de cada país y de las políticas de inmigración de éste (Niraula & Triandafyllidou, 2022).

TL 5. Llegaron con una oferta de trabajo



Fuente: elaboración propia

En esta trayectoria, las participantes que llegaron con una oferta de trabajo se insertaron en puestos calificados. A lo largo de su trayectoria han accedido a mejores condiciones de nivel y rango, mejores salarios y prestaciones, pero también hay participantes que han cambiado de empleador, de empresa y quienes se han desincorporado del ambiente empresarial. El promedio de edad de llegada de las participantes es de 29 años, la más joven llegó de 24 años y la menos joven con 33. La participante que tiene mayor experiencia migrante llegó en el año 2003 y las participantes que migraron más recientemente lo hicieron en el año 2021.

Seis de las ocho participantes migraron con visa de transferencia de trabajo, es decir con visa L, que permite a los acompañantes incorporarse al mercado laboral, cumpliendo ciertos requisitos. Dos participantes lo hicieron con la visa de trabajo TN, la que se emite a partir del Tratado de Libre Comercio; en ambos casos las participantes se acercaron al trabajo buscando por internet ofertas laborales, en ambos casos la forma de contrato fue mediante una empresa de outsourcing, es decir no con un contrato directo de la empresa, como en los otros casos.

En el caso de la participante **D+**, en su lugar de origen había decidido separarse del padre de su hija por cuestiones personales y después de eso migró con su hija para tener mejores condiciones laborales, del centro al norte de México. Cuando recibió la oferta laboral para trabajar en Míchigan consideró la posibilidad buscar la ayuda de una familiar lejana, pero pensó que sería más complicado que la recibiera a ella y a su hija en su casa “en un principio no pensaba traer a mi hija, porque aparte yo sabía que era un trabajo temporal de uno o dos años y entonces este dije me voy yo sola y veo como están las cosas” pero no obtuvo una respuesta favorable.

La negativa por parte de su familiar hizo reflexionar a la participante **D+** sobre la posibilidad de migrar con su hija “me dije tú tienes a tu familia y puedes hacerlo tú solita, entonces al decidí me voy y me llevo a mi niña”. Considerando que estarían aisladas del cobijo de la familia, optó por establecer un acuerdo con el padre de la hija para cuidar de ella, la participante relata:

Yo pensé que iba a estar yendo a visitar las plantas, no sabía que estaría trabajando desde casa, entonces pensé “vamos a suponer que un día no puedo llevarla o algo pasa en la escuela y tengo que recogerla ¿cómo le voy a hacer?” aunado a que niña es muy unida a su papá [...]. Entonces le propuse a él “oye, qué onda, puede ser así, nos casamos y puedes ir junto con nosotras” digo nada más hay que dejar las cosas claras no vamos a hacer una familia marido y mujer o sea somos los papás de la niña, vivimos aquí y nos llevamos bien, no quiero que después vayamos a confundir las cosas y él lo entendió perfecto entonces fui a mi entrevista de la visa, me la aprobaron inmediatamente salimos, fuimos al Registro Civil, nos casamos, una semana después ellos estaban haciendo su trámite y dos semanas después fueron a hacer el trámite su visa y se las dieron, entonces fue todo muy rápido (D+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

El padre de la hija de la participante **D+**, se dedica a desarrollar diversas actividades dentro del mercado laboral no formal, combina sus actividades reproductivas con el cuidado de su hija. La participante **V+** y su pareja, se encontraban planeando su boda cuando recibió la oferta de trabajo; ya habían encontrado un espacio para cohabitar y habían comenzado su acondicionamiento para vivir en él cuando la participante recibió la propuesta:

El mismo día me mandaron mi contrato para firmarlo, en cuanto lo firmé y lo mandé fui a decirle a mi jefe que yo ya me iba, no me pude esperar ni un día más para darle la noticia [...]. Ese mismo día fui con mi novio y le dije “pues ya salió algo, es en Estados Unidos y pues yo me voy, entonces tú dime ¿te vas o te quedas?” se emocionó mucho y me dijo que también se quería venir. Era algo que veníamos platicando, se veía venir. Era algo que no estaba dispuesta a rechazar, entonces pues le dije y me dijo que sí, que estaba bien (V+ llegó del centro del país por una oferta laboral propia).

La participante relata que en otro momento ya habían hablado de la posibilidad de migrar, era un objetivo que ella tenía desde tiempo atrás y ya lo había comunicado a su pareja, como menciona la participante **V+** “ya habíamos hablado de que los dos estábamos de acuerdo con que no íbamos a frenar al otro para buscar una mejor calidad de vida por seguir con esa relación, entonces nos casamos y fuimos a pedir la visa”.

Las distinciones del entorno laboral

La socialización en el trabajo es una de las principales diferencias que las participantes encuentran entre el lugar de origen y el lugar de destino. Algunas participantes consideran importante comprender cómo funciona el espacio sociocultural, para no sentirse menos hábiles en situaciones que requieren interacciones. Sin embargo, el cambio en el entorno no siempre se percibe de inmediato, algunas veces se atraviesa por situaciones que generan un aprendizaje significativo, como le ocurrió a **AR+** que llegó con 31 años y sin hijos:

Nosotros (los mexicanos) somos muy apapachadores y muy *touching* como dicen aquí, pero ellos (los norteamericanos) no y lo aprendí a la mala, justo en el despacho que entré. En una ocasión llegué a un evento [...], luego a otro evento, luego a la sala y yo en automático sin pensarla, es la primera persona que veo en la puerta que conozco, me acerco y le doy un beso, volteo y la veo roja, morada, azul, y yo preguntándome ¿qué hice? Y me cayó el 20 de que ella se había incomodado muchísimo, uno, no se lo espero evidentemente y pues obvio se incomodó, a mí me dio mucha pena, yo iba en automático, no tenía ni seis semanas en Estados Unidos, estoy segura de que ella entendió que era un tema cultural, no me lo tomo a mal, sin embargo, yo aprendí que nunca más (AR+ llegó del centro del país con una oferta laboral propia).

Para **AR+**, “era increíble que la gente no quisiera socializar”, que a la hora del lunch comieran solos o frente a la computadora, en lugar de salir a algún lugar en grupo o conversar con los compañeros. Esta percepción es compartida por las participantes que se encuentran insertas en el mercado laboral, por ejemplo, la participante **Q+** menciona:

Los primeros seis meses y fue así de ¿qué raro? aquí nadie se habla, llegas buenos días, te vas a tu escritorio y sales y ya, no hablas con nadie, y en México si era así de vamos a comer, vamos a comprar un helado, o compramos *frappe* y en las juntas del trabajo entrabas y jiji jaja y aquí no, a lo que vas, muy eficiente con tu tiempo, entonces extrañaba mucho como ese chacoteo, y ahorita ya cuando lo tengo que de repente te juntas con México y Sudamérica si es así de ya enfóquense

hay cosas que hacer (risas) entonces sí ha cambia un poquito también (Q+ llegó del centro del país con una oferta laboral).

La participante **AF+**, coincide con que las relaciones laborales que se establecen suelen ser más de lejanía con los compañeros lo que en ocasiones resulta positivo pues desde su perspectiva el tiempo de trabajo puede ser más eficiente, como ella comenta:

Cuando estas en una conversación siempre es muy superficial y te das cuenta cuando subes al elevador y dices “¿cómo estás? muy bien, ay va a llover, ay está haciendo mucho frio”. Siempre el tema de la conversación es muy superfluo y es una manera de ser cortés sin necesidad de meterte mucho, entonces uno como mexicano que hace el apacho, el beso, el aquí y el allá, también te intimida. Yo recuerdo el tema de comer sola en mi escritorio, de que no vamos a comer a ningún lado, te preguntas qué voy a hacer, pero te acostumbras y también le sacas lo positivo a eso porque rápido terminas lo que tenías que hacer (AF+ llegó del norte del país con una oferta laboral propia).

A partir de la experiencia de las participantes que actualmente tienen empleo en el mercado laboral formal es posible abordar condiciones laborales como la jornada laboral, salario y prestaciones y cómo se desarrollan las relaciones laborales, en términos de igualdad de trato y de las relaciones basadas en el género.

iii. Condiciones laborales de las participantes que cuentan con trabajo formal

En cuanto a las condiciones de trabajo, la jornada laboral es una jornada de trabajo real, en el sentido de que no tenía que seguir trabajando después de su hora de salida. La participante **A+** se asustaba pensando que como era poco trabajo que quizá la quieran correr:

Entonces había días en los que decía, me van a correr, o sea, me van a regresar porque para que me quieren, acababa mi trabajo en tres horas, en tres horas, y me inventaba trabajos, yo oye Lorena qué te parece si hacemos esto “ah sí dale” pero aun así se me hacía muy raro que me hubieran traído a vivir aquí, me habían contratado y que yo acabara tan rápido mi trabajo entonces tenía siempre ese gran

temor que se fueran a dar cuenta, y me corrieran o me regresaran (A+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

En general, que la jornada laboral no se tan extendida permite que las participantes y sus familias compartan tiempo en pareja, por ejemplo, para la participante **N+**, que se desincorporó del mercado laboral antes de migrar, significa tiempo que su pareja puede pasar con ella, como relata:

Las vacaciones se respetan, en México no se respeta nada, ni días festivos ni nada, siempre tienes que estar pegado al celular o a la computadora respondiendo llamadas y así, y aquí no es así, entonces eso también lo valoro mucho porque aunque no sea yo la que estoy trabajando, mi esposo tiene la oportunidad de llegar a la casa, dejar sus cosas en el trabajo y llegar y poder pasar tiempo de calidad conmigo como pareja y de poder vacacionar igual, sin estar preocupado porque te vayan a correr (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **O+**, los horarios de su trabajo le permiten utilizar el tiempo de una forma que le ha permitido combinar con sus labores de cuidados, ella comenta:

Y a pesar de eso, porque siempre había que quedarse más tarde, siempre podía salir más temprano que en mi otro trabajo, entro a las 8 salgo a las 5 y eso ya es super tarde aquí, 5:00, 5:30, si entrara más temprano saldría más temprano, hay quien entra a las 6 y sale a las 2:00, 3:00 de la tarde. No está mal, no está nada mal. Entonces, aun así, yo entrando a esas horas puedo salir a la luz del sol más que en México. Son las 05:30 y ya estoy en casa, me da tiempo de cocinar, llego y a veces cocino, si no si ya es muy tarde nos vamos y salimos, puedo ir al doctor con toda la calma del mundo sin que me digan nada, como en México, y cómo te conectas es como oye se me enfermo Josefina, la niña, si voy a trabajar, pero puedo no ir a una planta (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En cambio, para la participante **AO+** las jornadas de trabajo eran más largas, en su caso cambió de área de experiencia y expertiz, por lo que tenía que trabajar horas extra para poder aprender, a propósito de que la gente en el trabajo es amable,

hubo quien se ofreció a apoyarla para que aprendiera lo que le hacía falta, ella recuerda:

Fue un reto muy, muy grande. La persona que me iba entregar, de quien tome la cuenta; era ya como una broma que hacíamos, así de que ¿ya le dieron capacitación?, a nadie nos capacitaron o sea todos llegamos igual y nos aventaron así, pero entonces para poder ponerme al corriente, porque aparte no era mi carrera, no entendía de lo que hablaban, así que le dedicaba muchísimas horas, yo trabajaba hasta las 9:00 pm y había quien estaba dispuesto a enseñarme, había ingenieros a quienes les decía “oye tengo una duda” sí, me decían, nada más que estoy ocupado ¿te vas a quedar tarde? yo me puedo quedar tarde y te explico, ah ok bueno (AO+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Es importante mencionar que, en estos cuatro casos mencionados, las participantes desarrollan actividades en entornos masculinizados en el sentido de que son menos las mujeres que los hombres que trabajan ahí y son actividades relacionadas con la formación académica STEM. En uno de los casos, la participante migró para incorporarse al mercado laboral desarrollando una actividad en el área de las ciencias sociales.

La participante **AR+**, migró con una oferta laboral propia, cuya oportunidad de dio a partir de la oferta laboral de su pareja, es decir, una vez que su pareja le comentó sobre la posibilidad de migrar y decidieron migrar en pareja ella dio aviso a la empresa para la que trabajaba y a partir de ello le ofrecieron una oportunidad laboral en Míchigan en una actividad relativamente similar a la que desarrollaba en su trabajo, estrechamente relacionada con uno de los estudios profesionales que posee, ella menciona:

Entonces, fíjate, lo que en realidad lo que surgió como una experiencia profesional para él, yo también termine llegando a Michigan con chamba. Pero bueno, a resumidas cuentas, la razón por la que nos venimos a Michigan fue por el trabajo de él que muy pronto, antes de venirnos se convirtió en una oportunidad de trabajo también para mí, que no era la intensión, pero también sucedió y que bueno (AR+ llegó del norte del país con una oferta laboral propia).

En su caso, al indagar sobre como combinaba las actividades laborales y familiares, la participante **AR+** refiere:

Fatal, muy mal, la combinaba muy mal, la chamba me absorbe muchísimo, también es un tema de profesión y pues ahora un puesto más demandante, mi chamba no es de 9:00 a 5:00, eso no existe. Así que depende, si lo ves desde un punto de vista completamente profesional, sí lo he hecho bien, si lo ves desde un punto de vista profesional y le preguntas a mi exmarido, te va a decir que lo hice muy mal [...] A él le peso mucho, era una persona muy hogareña, de muchas rutinas y el que yo estuviera en aviones, en juntas, en llamadas y lejos de la casa le hacía mal, y yo no lo hacía por molestar ni mucho menos porque cuando verdaderamente yo salía de la chamba me iba a mi casa, eso era un hecho, pero si pasaba muchas horas fuera de la casa y eso a él le costaba mucho (AR+ llegó del norte del país con una oferta laboral propia).

Las extensas jornadas laborales tuvieron un impacto sobre su relación de pareja. Concluir su relación no significó pausar su trayectoria laboral, por el contrario.

Salario y prestaciones

En cuanto al salario y a las prestaciones para la participante **Q+** el saber que tenía un sueldo superior al que tenían los compañeros de su mismo rango, le hizo sentir que su trabajo era valioso, a la vez que sintió presión por hacer mejor las cosas.

Tú vas viendo, te vas a enterando de cuánto gana la gente aquí y con cuánto me vine, y ver que yo estaba un poquito arriba la gente que era de mi rango [...]. Pero sentía mucha presión de decir bueno, yo estoy ganando más que esta mujer que está al lado de mí y no hablo siquiera bien inglés, entonces me tengo que esforzar mucho para estar a la par de la gente con la que estoy trabajando y tengo que hacerlo muy bien (Q+ llegó del centro del país con una oferta laboral).

En el otro extremo se encuentra el caso de la participante **A+**, su pareja y ella se dieron cuenta que estaban ganando menos que los compañeros de su mismo rango. En ese momento su pareja optó por cambiar de compañía y cuando camió

de trabajo le duplicaron el sueldo, a la participante la cambiaron de puesto y en seis meses le hicieron un ajuste de sueldo, pero ella tuvo que pedirlo, como lo cuenta:

Hasta dos años después me hicieron un ajuste de sueldo porque les dije, oigan como que ya me puse a ver y se me hace que me están pagando muy poquito, quiero tanto. Nunca me había fijado, estaba muy agradecida por la oportunidad que me habían dado, muy contenta de haber sobrevivido la bancarrota y seguir con un trabajo, para ese entonces a mí ya me gustaba mucho más vivir aquí, ya tenía amigas, ya no me quería regresar, entonces como que mi agradecimiento de las cosas buenas hacía que no viera mi sueldo [...]. Con la cuestión de “tengo que demostrar que sí puedo, echándole todos los kilos” pero hasta enero del año pasado me dieron el título y el sueldo que ahora sí me merezco (A+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

La participante vivió dos momentos históricos durante su trayectoria en Míchigan, la reciente pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 y la crisis financiera de 2008, donde además ella se embaraza de su segunda hija; ella y su pareja fueron de los pocos trabajadores a los que no corrieron ella recuerda “los dos sobrevivimos los recortes, pero eso fue horrible, con tanta gente que corrieron ahora era muy diferente de cuando entré, trabajaba muchísimo más y cada minuto estaba súper ocupada”.

Cuando la participante **AF+** encuentra el empleo donde labora actualmente le parece un buen sueldo, pero luego se da cuenta que no es así, sin embargo, es consciente de la brecha salarial, ella refiere:

Cuando me ofrecen trabajo aquí dije ¡guau! está súper bien el ingreso, pero cuando empiezas a entrar en el trabajo y ves cómo están los demás, como que dije ¡a caray! aunque estes en el mismo trabajo no estoy el mismo nivel que los demás [...] pero si hay este tema de disparidad, sobre todo porque el área comercial donde estaba, estaba también la brecha de mujer a hombre, es muy dispar, a lo mejor yo era la única mujer en el grupo que estaba trabajando, como que sí fue una diferencia que ya más adelante, como que vas agarrando cayo, vas aprendiendo cosas, como alzar la voz (AF+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Algunas participantes perciben que existen mecanismos más sencillos para lograr, por ejemplo, un sueldo. La participante **AF+**, recuerda que en un principio no hizo comentario alguno respecto a la diferencia entre su retribución económica y la de sus compañeros, ella refiere:

Vas aprendiendo también a levantar la mano, a cuestionar, a proponer ciertas cosas, no como en México que estamos muy acostumbrados a querer siempre demostrar y hacer, como que tenemos esa necesidad de decir, tengo que hacer todo esto para que me ofrezcan una promoción o un aumento de sueldo y culturalmente en Estados Unidos así no funciona. Aquí tú, obviamente tienes que trabajar y todo, pero también está en uno hablar con él jefe y decirle ¿qué tengo que hacer para que me consideren? ¿qué tengo que hacer para brincar ese salto? como que en eso me cayó el 20 un poquito tarde [...]. Desde entonces, pues no me quiero quedar callada, ya soy más verbal en lo que quiero y en lo que espero tanto del trabajo de mis jefes como de lo que está sucediendo (AF+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Es decir, para la participante, es claro que en la empresa para la que presta sus servicios existe una brecha salarial entre hombres y mujeres. Para la participante **O+** el pago de los salarios para los ingenieros es mejor que en México, hace una crítica sobre lo injusto de los pagos, ella refiere:

Es más justo el pago del trabajo de un ingeniero, bueno, todos los sueldos en general están mejor equilibrados, creo que los sueldos más bajos son de los maestros, tanto aquí como en México, en especial los de educación de los niños pequeños, realmente es increíble que le paguemos más un futbolista o a cualquier otra cosa, que a un maestro que hace un trabajo enorme porque está educando a los niños, está dando de su tiempo (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Las mujeres migrantes son segregadas en actividades relacionadas con áreas educativas; incluso algunas de las participantes se han integrado a esas labores. La participante **AK+** visualiza perfectamente lo que significa el techo de cristal es muy clara en saber de la existencia del techo de cristal, porque sabía que en México su sueldo nunca sería como el de su marido:

Mi sueldo era para mí, para ahorrar, mi esposo paga todos los gastos de la casa, él se hacía cargo de todo y todo mi sueldo era para mí. Sí, porque finalmente sus ingresos y los míos nunca serán iguales, entonces como que, aunque los proporcionáramos no era lo mejor. No iban a ser iguales, en primera porque él tiene más años de experiencia, en segundo es ingeniero y siento que una ingeniería es mejor que una licenciatura y la verdad al final de cuentas a los hombres les pagan más. Siendo realista, es poco probable que una mujer gane lo mismo. Pero en nuestro caso, pues sí, él tenía más años de experiencia laboral, ya tenía muchísimos más años en su empresa (AK+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En cuanto a las prestaciones para los trabajos la participante **AJ+** refiere que existen algunas como la seguridad social que no se ofrecen en todos los empleos, ya que se debe cumplir un número mínimo de horas, la participante comenta:

Por ejemplo, yo no sabía que aquí si trabajas menos de 40 horas, no te dan seguro, no te dan ningún beneficio y en México, aunque trabajes medio tiempo te dan los beneficios verdad, que por una parte está bien para mí porque sigo manteniéndome de mi esposo, pero sí me pareció diferente. Y el trato, en los tres trabajos en los que he estado, se me hace como que los americanos son un poquito más distantes, como que, si trabajamos juntos, pero no somos amigos, y a lo mejor nunca lo vamos a ser, o sea hago mi trabajo y hasta ahí llegó (AJ+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Segregación/subocupación

La segregación laboral acota el horizonte de posibilidades de inserción laboral para determinados grupos sociales, en los estudios sobre migraciones “suele expresar la estructuración diferencial del mercado de trabajo en relación con la valorización social, las condiciones de trabajo y los salarios” (p. 294), por lo que para su estudio ha requerido que se incluyan dimensiones explicativas, ya sea de género, etnicidad, raza, entre otras (Magliano & Mallimaci, 2017).

Prestar atención a los procesos de segregación laboral, permite a su vez visualizar la existencia de “nichos laborales” que de acuerdo con Magliano y Mallimaci (2017:

298) “favorecen el resguardo de las personas migrantes en determinados sectores de la economía a partir de la persistencia y consolidación de un patrón de inserción laboral” y constituyen una vía de movilidad social ascendente, para los migrantes. En este caso ocurre cuando las participantes se integran al mercado laboral formal en área que no requieren mucho dominio del idioma, o desarrollar actividades relacionadas con los roles de género.

Las participantes tiene la percepción de que el estado de Michigan es un nicho de la industria automotriz y asumen que la mayoría de los migrantes laborales mexicanos, hombres y mujeres formados en areas STEM Science, Technology, Engineering and Mathematics y que se encuentran insertos en puestos de trabajo calificados las ocupaciones se encuentran relacionados con la industria automotriz. Como lo refiere la participante **AQ+**:

Michigan un no sé qué tiene, no sé si es la industria automotriz, que todo el mundo como que se habla en el mismo idioma, no sé, pero la verdad es que es muy padre, muy bonito, la verdad somos como familia, nos convertimos en familia (AQ+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Esta idea de que el perfil profesional es un recurso valioso para ingresar al mercado laboral en el lugar de destino es compartida por la participante **O+**, quien tiene la percepción de que en su caso ingresar al mercado laboral fue sencillo porque ella, al igual que otras mujeres que conoce se formaron en áreas STEM, en cambio una amiga suya con una profesión distinta deberá esperar al cambio de estatus migratorio para poder trabajar, como lo relata la participante:

No, las únicas que trabajan son Guadalupe y Laura, pero todas las demás se quedan en casa. Yo soy la única afortunada porque soy ingeniero, ha habido quien ha querido trabajar, pero no puede por el tipo de visa o por el tipo de carrera. Por ejemplo, tengo una amiga que es médico, siempre voy con ella “oye, ¿cómo le hago aquí?”, eso también me ha ayudado mucho con el cuidado de la bebe; tengo otra amiga que apenas acaba de sacar su Green Card entonces apenas a empezar a ver en lo que se adapta con su bebé (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Es decir que el valor de las cualificaciones se encuentra condicionada por el lugar de destino que pone de relieve medidas específicas para reconocer las competencias y ocupaciones previas de los migrantes. En este sentido, se comienza a estudiar la inserción laboral de los ingenieros mexicanos (Carrión, 2014) a propósito de la Industria automotriz estadounidense y el TLCAN (Castellanos, 2016).

El estado de Michigan es considerado como cuna de la industria automotriz (Chacón, 2015). Recientemente Crossa y Delgado-Wise, (2020) estudiaron la innovación en el sector automotriz en la era de los monopolios, Crossa y Delgado, (2021) analizaron el desarrollo desigual en el complejo automotriz México”Estados Unidos en las últimas cuatro décadas “nos referimos al control monopólico que las grandes firmas automotrices asentadas en el clúster tecnológico georreferenciado en Detroit, Michigan” refieren los autores.

Género, trabajo y trato igualitario

La participante **AF+** considera que en el lugar de destino es más fácil encontrar equidad laboral que en México, aunque advierte que existen menos oportunidades laborales en su lugar de origen, como ella relata:

Mira yo no tuve mucha oportunidad de trabajar oficialmente en México, pero si te puedo decir que una el tema de ser mujer es mucho más pesado en México que aquí, eso sin temor a equivocarme, sin esa necesidad de tener que demostrar diez veces más que puedes mantener el trabajo en México con hijos y con todo, eso no siento que lo tengas tan duro de este lado [...] No porque fuera así quién sabe cuántos años signica que deba continuar. Como mujer sí estás más susceptible a que tengas avances o situaciones incómodas que no tendrías por qué tenerlas (AF+, llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Para la participante **AO+** poder hablar con el jefe y decirle que está molesta, exponer sus puntos y sentirse escuchada, tiene un gran valor para su bienestar. Después de tener una reunión de trabajo donde se sintió poco escuchada, decidió hablar con su jefe, como relata:

Me quede molesta, entonces empieza a salir la gente me ve y me dice “tienes cara de molesta ¿todo bien?” no, claro que no todo bien, o sea no entiendo por qué me gritas, estas preguntando y luego me interrumpes para ver si sé, para mí es un reto, no manejo el idioma, no sé de qué me están hablando, estoy tratando de explicarte y me interrumpes claro que estoy molesta, y me dijo “¡ay! discúlpame, tienes razón, voy a intentar no hacerlo, ¿cómo te puedo ayudar?” aunque era exigente, esa capacidad por ejemplo de ofrecer disculpas y decir “ah, ok, le bajó un poquito” era algo que en México no veía, y si me gustaron ese tipo de cosas, por lo que fuimos forjando una buena relación (AO+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Es decir que además de demostrar que las cosas se hacen bien, también es importante exponer las necesidades. En este sentido la participante **O+** aprendió a que era importante que comentará que estaba teniendo sobre carga de trabajo; un compañero le sugirió llevar el registro de sus actividades y que pedir ayuda a tiempo, ella relata:

Uno de mis compañeros vio todo el trabajo que llevaba y me dijo “oye sé que trabajas bien, no quiero que después digan que tú no levantaste de la mano y no pediste ayuda, usa este archivo, ajústalo a tus necesidades para que se vea como estas trabajando”. Venía una lista de todas las actividades de mi puesto de sistemas. Añadí una lista detallada entre las peticiones de mi jefe, lo que tenía que hacer del entrenamiento de otro chico; lo que tenía que entregar a cliente, más mi puesto; y fue de utilidad para ver los porcentajes de cómo iban mis responsabilidades [...]. Salimos mal en una auditoría, cuando me dijeron les mostré la evidencia “estas son todas las tareas que me pidió mi jefe, en esto me enfoqué tal día, tal día esto, aquí está”, el manager me ofreció una disculpa porque yo estaba haciendo cosas de más (O+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En este sentido, la participante **AD+**, considera que es importante pedir ayuda, nadie está obligado a saber todo, ella relata:

Me di cuenta de que cuando tú quieres lograr algo que no tienes, porque nadie lo sabe todo, no tienes que saber todo, pero tienes que encontrar tu camino, tienes que tocar puertas, tienes que preguntar y tienes que aprender y no tienes que

desistir, eso siento que yo tengo yo, no desisto, hasta que se logre y en muchos aspectos (AD+, llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En cuanto a la maternidad y los hijos, para la participante AE+ “parte de la cultura es andar cargando a tus hijos, aunque te veas rarita” desde su percepción “por eso aquí las mujeres lindas son como son. Ellos desde muy chavos la cultura los hace muy independientes nadie anda cargando los niños como nosotras de verdad no somos hasta raritas, si somos raritas para ellas”.

Es decir que además de demostrar que las cosas se hacen bien, también es importante exponer las necesidades. La participante J+ se encuentra en un entorno que percibe como menos machista por lo que considera que ha logrado desarrollar mejor sus habilidades en el lugar de destino porque, como ella relata:

Como tú sabes la sociedad de México es más machista y si hay una profesión donde son machistas, son los abogados [...]. Pero ya me dejaban ver clientes, hablar con ellos, conseguir información, me empezaban a soltar un poquito más, y dije me voy a casar y me empezaron a pedir ir a sacar copias, llevar la tintorería del señor, o sea igual me empezaron a bulear para que yo renunciará. Entonces no estoy segura cuál hubiera sido mi desarrollo allá, igual empecé a ser mamá allá (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En cuanto a percibir el matrimonio o el nacimiento de los hijos como un factor que restringe el desarrollo profesional de las participantes; la participante O+ comentó “cuando supieron que me embarace dijeron ya no va a regresar, la mamá empieza a tener al bebe, y no regresa porque las guarderías son caras” ya en otro se ha comentado sobre la complejidad del pago de guarderías, en el caso de la participante, su empleo calificado y las prestaciones de la empresa, le permiten que su hija tenga los servicios de cuidado que requiere, mientras su madre se encuentra laborando.

La complejidad de combinar las actividades productivas y reproductivas en algunos caso implica tener que llevar a los hijos al trabajo, la participante AN+ desarrollaba en su lugar de origen una actividad que le requería de viajar constantemente, ella

veía como otras mujeres profesionistas llevaban a sus hijos por lo que consideraba la posibilidad de hacer una pausa en el trabajo, ella recuerda que sus compañeras que eran madres “a los hijos los traían de hotel en hotel, de competencia en competencia, y yo veía a los niños en el Congreso allá atrás aburridos corriendo, entonces yo tenía que muy claro eso, tenía que crecer muy rápido en mi trabajo antes de ser mamá”.

La participante entiende que es muy complicado ejercer la maternidad a la vez que ser profesionista, por ello, actualmente realiza actividades laborales en el área educativa, que no le requieren mucho tiempo. En cuanto a las distinciones de género dentro del área labora, la participante **AD+** refiere que tenía un jefe que pertenece a una comunidad donde las mujeres no tienen voz, ni voto y que de alguna manera llevaba esas normas de género al entorno laboral en el sentido de estar acostumbrado a que se hiciera lo que él ordenaba. La participante habló con su jefe y el área de recursos humanos y pidió un cambio de jefe, no un cambio de área un cambio de jefe, por lo complicado que era lidiar con él. Logró su objetivo, sin embargo, este evento tuvo repercusiones en el trato en torno a ella, al respecto comparte:

Claro, hay una repercusión terrible que resulta desfavorable para mí, sin embargo, aprendí una frase en inglés, aquí que le llaman *Cold Shoulder*, que es como cuando alguien te ignora y la cortas para siempre, y entonces él está tomando así de no copiarme los correos, de no contestarme [...] por varias cosas es como incómodo, pero también yo digo, porque me voy a achicar, él está mal porque no solamente se porta así conmigo, se porta así con otras personas a su alrededor, o sea tengo una compañera que le tiene pavor y le sigue reportando la niña, digo, el cambio está en ti mi chula, yo ya les di a toda la pauta de que se puede, hablé. Esa es otra cosa que he aprendido aquí mucho, que cuando pides, logras, si no lo pides, si estás calladita, pues ahí vas; pero si tú vas y pides mejores condiciones de trabajo o algo, siempre puedes negociar algo a tu favor (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

A pesar de las condiciones adversas que enfrentó, la participante considera importante mostrar que no es una cuestión de trabajo sino de género, pero decide

no dejar que le obstruyan el camino laboral. En cuanto a la existencia de un trato diferenciado por ser mujer, en la Universidad donde trabaja la participante **AC+**, la discriminación es muy penada

En la Universidad llegué a un laboratorio con una PI *principal investigators* mujer, de Serbia, obviamente el machismo pues ahí no, no cabe, no existe, porque ella es la PI ahí y es mujer y es Serbia entonces ahí la minoría son los americanos porque nada más hay una americana y una china, somos tres mexicanos, dos africanos y una de la India, entonces pues la verdad el ambiente súper diverso también en la universidad [...] Si te sientes en cualquier punto no valorado, discriminado, etcétera hay canales para quejarte, obviamente todo anónimo, y como lo he platicado con mis compañeros, aquí una queja de discriminación termina en despido, es algo muy serio (AC+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En general, es posible advertir cómo la intersección entre ser mujer, migrante, empleada y trabajadora es una intersección difícil de superar, pero que las participantes tienen claro, por lo que trabajan arduamente, como relata **AD+**, “como que siento que ya me gané un lugar, ya demostré que, siendo mujer, siendo la nueva y estando en un ambiente con montón de retos de todo tipo; he lanzado proyectos importantes que le han traído beneficios económicos a la empresa”.

Desincorporación del mercado laboral formal

Durante la crisis financiera de 2008, la familia de la participante **A+** tenían cajas listas para empezar a empacar sus cosas y regresar a México si las cosas no mejoraban, como refiere:

Teníamos, así como que cajas preparadas para echar todo e irnos por tanta gente que estaban corriendo; tu manejabas tranquilo y casas abandonadas, restaurantes cerrados o sea fue horrible, horrible esa parte de la recesión del 2008-2009. Y si, embarazada, fui a dar al hospital dos veces porque devolvía mucho el estómago y entonces estaba deshidratada y me iba de dos a tres días para que me volvieran a hidratar porque pues no podía estar así, pero pues era estrés, obviamente era el estrés en esa época (A+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Pero, así como incorporarse al mercado laboral genera bienestar, también lo genera el desincorporarse cuando el clima laboral no es propicio. Para **AO+** fue un reto muy grande optar por desincorporarse del mercado laboral, ella sabía que había forma de seguir trabajando donde estaba, pero la situación se había vuelto tensa en muchos sentidos, incluso comenzó a padecer ataques de ansiedad que un principio no identificó como tal “no sabía que eran ataques de ansiedad, llegue a sentir muchos nervios, sentía mucho nervio en el estómago, ahorita ya digo eran ataques de ansiedad y no lo sabía”.

Durante el confinamiento se redujo la cantidad de empleados de la empresa para la que la participante **AO+** prestaba sus servicios, su carga de trabajo aumentó considerablemente e incluso se despertaba a medianoche para continuar trabajando mientras su familia estaba dormida o al menos eso pensaba, al respecto la participante comparte la escena que la hizo reflexionar, como ella refiere:

Un día me pongo la alarma y me siento trabajar a medianoche. Se levanta mi niña, la arrullo unos 20 minutos, la cuesto y a los 20 minutos se levanta otra vez llorando, entonces otra vez la levanto, la arrullo, se va media hora y la vuelvo acostar; para la tercera vez que se levanta yo ya estaba en un llanto junto con la niña y yo de “duérmete por favor que tengo que trabajar”, en ese momento me cacho y digo ¿que estoy haciendo? esto no está bien (AO+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

La participante refiere que habló con la titular del área de recursos humanos para comentar situación y sentirse escuchada le hizo bien “ya estaba a punto del mental breakdown, sí, un colapso mental, ya no tenía energía, de verdad no sabía cómo salir de ahí” menciona **AO+**. En su trabajo le pidieron que lo intentara un mes más. La participante estaba convencida de dejar su empleo por su bienestar, eso no significó que no hubiera repercusiones en su estado de ánimo, por lo que tras la renuncia atravesó un periodo de depresión, donde la participante se auto reprendía por no haberlo intentado más, como lo menciona:

Hablé con recursos humanos “para avisarte que me voy, para darte mi aviso de las dos semanas” y me contesta ¿pero por qué? si todos te aman, te adoran ¿qué está

pasando? le dije “ya no puedo más, es demasiado estrés y después le platicué mira esto está pasando” [...]. Hubo un punto en el que me sentí culpable de que no seguí luchando, me salgo y entro como en una depresión muy grande de ¿cómo no me di cuenta de todo esto?, muy chistoso al final del día [...]. Si hubiéramos tenido esta entrevista cuando yo salí de mi trabajo ni siquiera me voluntario, porque sí, me fui expatriada, fui la primera mexicana expatriada de mi empresa y a partir de eso muchos más mexicanos lo hicieron, porque antes siempre eran a los alemanes a quienes mandaban (AO+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

En retrospectiva, la participante asume como un error el no haber pedido ayuda antes “yo sé que no debo tener todas las respuestas y eso fue un aprendizaje a lo largo de mi carrera, creo que fue el error más grande que cometí, no pedí ayuda a tiempo, ese fue un resignificado” menciona la participante **AO+**. El respaldo de su pareja es un recurso importante que le ha permitido comenzar a desarrollar un emprendimiento en una actividad que le genera bienestar.

A partir de una mala experiencia la participante considera que un aprendió que no debe permanecer callada y parte de su emprendimiento consiste en motivar a otras personas para que no acepten recibir ningún tipo de trato despectivo. Esto también puede ser comparado con el techo de cristal laboral y lo que han denominado doble techo de cristal, en el caso de las mujeres que además son inmigrantes.

En otro sentido, las participantes consideran que en algún momento es importante pensar en las condiciones para cuando llegué el retiro del mercado laboral. Por ejemplo, para la participante **AQ+** es importante ir pensando sus estrategias de ahorro, como ella comenta:

Obviamente no me estoy haciendo más joven, entonces ahora sí pienso mucho en ahorrar parte de ese dinero, como yo soy independiente tengo que pensar en que debo tener mi dinero para el retiro, entonces parte de mi sueldo lo destino a ahorrarlo para mí retiro y todo lo demás pues sigue igual, soy la que les da sus caprichos mis hijas (AQ+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En general, las participantes perciben mejores condiciones laborales que en su lugar de origen y resaltan la distinción en el nuevo entorno laboral, respecto a emitir sus opiniones y levantar la mano y la voz cuando las condiciones laborales no son favorables, cuando se desean obtener mejores condiciones, e incluso desincorporarse del mercado de trabajo para obtener mayor bienestar.

5.2. Efectos de la emergencia sanitaria por SARS-Cov-2

Derivado de las terribles consecuencias que trajo y traerá consigo la emergencia sanitaria que apareciera en diciembre 2019 y fuera declarada por la OMS como pandemia en marzo de 2020, se consideró importante incluir en la guía de entrevista un apartado que abordó sus efectos en el entorno y en vida familiar de las participantes. La percepción de sus efectos varía en función de la actividad económica y la presencia o ausencia de hijos.

Las entrevistas se llevaron a cabo de finales de 2021 a principios de 2022, por los criterios de inclusión se buscaron mujeres mexicanas calificadas que hubieran migrado en pareja, es decir que, no será posible ver condiciones como divorcios, separaciones, etc., que las participantes refieren en sus entrevistas. Lo que no significa que no hubiesen existido, solo que la muestra no permitirá reflejar esa condición.

El establecimiento de las políticas enfocadas en el distanciamiento social modificó las rutinas y el contacto físico entre las personas hizo visible (lo ya conocido), la constante presencia de las mujeres en trabajo de cuidados (remunerado o no), la necesidad del trabajo de cuidados para sostener la vida social y las problemáticas de las mujeres para conciliar⁶⁸ la vida laboral y familiar.

⁶⁸ La conciliación refleja la preocupación por generar igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para evitar que sean afectadas sus aspiraciones laborales. El término fue utilizado para referirse al colapso del modelo familiar tradicional (donde existía un solo ingreso), debido a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a la dificultad para conciliar la vida laboral y familiar (Campillo, 2019). Aparece por primera vez en el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea de 1974 y se introduce formalmente en 1974 en las Políticas de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Andrade & Landero, 2015).

5.2.1. Relaciones en el hogar

Las participantes reconocen que regresar al hogar fue una difícil prueba para la familia, a la vez que una oportunidad para estar juntos. En un primer momento fue visto como una oportunidad para ser la mamá presente que prepara los alimentos, con el paso del tiempo percibieron que su bienestar se veía reducido porque las cosas no funcionaban como ellas esperaban, así que finalmente decidieron establecer formas de organización más parecida a cómo era antes del confinamiento. Por ejemplo, la participante **A+** quien relata

Me di cuenta que (estar en casa) no tenía que ser así cómo yo me imaginaba que hubiera sido si yo fuera una mamá estando en casa, porque ese era el papel que quería adoptar yo. De, pues ya estoy en mi casa, pues ya todo va a estar recogido siempre, toda la ropa va a estar limpia todos los días y la comida va a estar toda hecha, ya sabes nada congelado, [...] me di cuenta de que ni lo disfrutaba yo, ni lo disfrutaban ellos ni valía la pena, ni podía, ni podía entonces como que me relajé y dije el chiste es que estemos felices (A+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

El cambio en la rutina y en la convivencia durante los primeros días de la implementación del distanciamiento social o *lockdown*, que pedía a la gente permanecer en casa, en medida de lo posible, representó un reto tanto en la organización de los espacios como en la convivencia 24/7. La participante **H+** refiere que fue necesario delimitar espacios y funciones dentro casa, ella relata:

Al principio fue difícil entre él y yo, me imagino que así es cuando te jubilas porque yo creo que él estaba acostumbrado, o los hombres que trabajan estaban acostumbrados, a organizar, a delegar, a mandar y a decir cómo debes hacer las cosas y cuando. Entonces al principio él intentó decirme “oye pues ya levántate” y “oye a qué hora vas a ir por la comida” empezó como de alguna manera intervenir y fue cuando yo le dije te voy a pedir un favor esta es mi casa, esta es mi cocina, este es mi refri y yo sé cuándo hago mis cosas, yo sé a qué hora me levanto, yo sé si me duermo... tú vas a tener la comida a la hora, tus hijos van a tener la comida a la hora, le digo “a mi déjame que haga mi rutina y mis cosas como yo estoy acostumbrada, esta no es tu oficina, yo entiendo que para ti es difícil y todo pero

pues aquí no están tus compañeros de trabajo para que les digas que cómo hacerlo, por favor respeta eso y vamos a llevar la fiesta en paz” y comenzaron a ayudarme. Eso fue una ventaja todos siempre han tenido actividades en la casa, pero ahora ya las tienen más marcadas (H+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Una vez superadas las dificultades de integrar en una casa la oficina y la escuela de los hijos, en algunos casos la presencia de la pareja también fue positiva para la convivencia familiar. La participante **R+** advierte que fue un tiempo muy complicado para todos y que hubo familias que la pasaron realmente mal, sin embargo, tener la cooperación de su pareja en casa, le brindó un respiro de las actividades, ella menciona:

No me divorcié, no me volví loca, como mi esposo viajaba mucho el que viniera Covid realmente si fue una ayuda para mí, él estuvo, vio crecer a mi hijo cosa que con ella no pudo hacer, una relación de papá que antes no veía [...] Le bajó mucho el nivel de trabajo entonces tenía mucho tiempo, él hacía la comida todos los días, cuidaba a los niños, entonces ya no los sentí pesado, fue genial tengo aquí mi esposo 24/7 y cuando ya le dijeron que tenía que ir a trabajar, fue de espérate yo ya tengo una rutina contigo ya no quiero que te vayas (R+, llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En otros casos el trabajo desde casa llegó y se fue a los pocos meses, las participantes, sus parejas o ambos fueron requeridos para regresar a las actividades, por ejemplo, la participante **AO+** quien menciona:

En realidad estuvimos marzo, abril, mayo, como tres meses en casa y en junio abrieron la guardería, nos persignamos todos y ellos se fueron a la guardería, mi esposo regresó a trabajar, yo sí desde casa y no me tocó tanto ese tema de todo el tiempo tenerlos enfrente y cuando sí pues era mi marido y un poquito yo, te digo, yo vivía con mucha tensión como la gente decía que aprovechaba su tiempo libre, yo cual *pinche* tiempo libre, por qué yo no tengo ese tiempo libre, no lo tenía y era como frustrante (AO+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

La participante **G+** estuvo en confinamiento durante dos meses y medio, tuvo que regresar al trabajo, pues su ocupación laboral se encontraba dentro de las actividades esenciales, como relata:

Dejé de trabajar solo tres meses porque afortunadamente la gobernadora dejó que los preescolares siguiéramos trabajando, porque los médicos necesitaban quien cuidara de sus hijos. Otra ventaja es que fui de las primeras en recibir la vacuna, después de los médicos porque se necesitaban maestros preescolar [...]. Para mi personalidad creo que me ayudó bastante, mis hijos y mi marido sí se quedaron en casa entonces me ayudaban más

Cuando las participantes relatan su experiencia, suelen hacer comparaciones de que “no les fue tan mal” como a otras personas. Cuentan experiencias de pérdidas de seres queridos y de ver cómo personas importantes en su vida sufrían estragos por no poder desarrollar sus actividades sociales con regularidad.

Durante el confinamiento, ejercer la maternidad se tornó complejo, particularmente las madres con hijos en edad escolar y en edad adolescente. Por ejemplo, la participante **H+** vio que su hijo estaba teniendo episodios de ansiedad, considera que para los niños fue complejo entender lo que estaba pasando, ella relata:

Hubo episodios de ansiedad, sobre todo en Aitor de 11 años, se ponía ansioso, sus manos comenzaban a tener como descamación, pero era de nervios y lógico, era bien entendible por que la incertidumbre. De un día para otro dejaron de ir a la escuela, de ver a sus amigos, no sabían qué iba a suceder, no sabían si sus padres iban a morir... de verdad que fue una situación yo creo que ellos fueron los más afectados en esto porque nosotros ya teníamos la capacidad de razonar y de asimilar, pero los niños no, yo trataba mucho de contenerlos de decirles no mi amor, mira esto es lo que va a pasar, tu tranquilo y eso fue muy bueno (H+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En el caso de las madres con hijos adolescentes, el confinamiento hizo que surgieran o se agravaron problemas emocionales, como la depresión, así lo describe la participante **AD+**:

Siento que la pandemia fue difícil por la edad de mis hijos, especialmente el grande se deprimió y yo no sabía qué hacer, yo no sabía qué hacer, no estoy, no estaba lista, es más siento que hasta me tardé en reconocer que algo no estaba bien [...] decía yo, bueno pues es por adolescente pero no, ahorita como que hago un recuento y digo que él estaba realmente triste yo siento que él se sentía súper aislado y nosotros fuimos muy respetuosos de la pandemia, decían no sales, no te juntas y nosotros no salíamos, no nos juntábamos, pero él en el teléfono veía a muchos de sus amigos haciendo cosas, entonces él decía pues es que mi mamá no me deja, eso fue un reto (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja)

En este mismo sentido la participante **M+** considera que la edad que atraviesan los jóvenes, más las redes sociales hicieron una mala combinación y en muchos casos el resultado fue jóvenes lidiando con problemas emocionales, a raíz de las condiciones sociales vistas y exacerbadas en las redes sociales.

Es que sabes, yo vivo en un mundo ya de muchachos de prepa y ha habido unas depresiones horribles [...] me dijo mi hijo que uno de sus mejores amigos estaba muy mal también, ya estaba perdido. Le hablé a su mamá “oye, perdón que estoy pasando límites, pero estoy preocupada por tu hijo” y de esos fueron varios, les pegó horrible la pandemia, pero a los muchachos de la edad de mis hijos, de 16 años. Es que no tienes idea, la depresión, la ansiedad, la insatisfacción, y eso es algo que no me gusta del *social media* (M+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En un caso similar la participante **AQ+** al referirse al estado de ánimo de su hija adolescente “la otra encerrada en su cuarto todo el tiempo, con las cortinas cerradas, acostada en la cama con una depresión perra”. En cuanto a los hijos para la participante **M+**, fue anecdótico que los vecinos se disculparan porque los hijos estaban ahí, no como en México que se quedan hasta los 30 años, comenta la participante:

Por ejemplo, los vecinos que tienen hijos en carrera y que regresaron por la pandemia, los padres se disculpan de que “oye mi hijo está conmigo, pero ya se va a ir” en México el hijo se puede quedar hasta los 30 años. Las mujeres no se van,

mi hermana y yo nos casamos jóvenes, y pues ya nos fuimos jóvenes, no tiene nada de malo (M+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La distancia física, el inexorable paso del tiempo y restricciones de movilidad, hicieron que para **N+** lo más complicado del confinamiento fue ver a sus padres después de no verlos en dos años y verlos más grandes:

Ahorita que fui de vacaciones, después de 2 años de pandemia, el encontrar a tu familia, a tus padres más acabados, a tus sobrinos más grandes, se siente feo, entonces pues sí, eso sería como lo que me hace falta para poder decir que estoy, así como que al 100, porque bueno gracias a Dios la tecnología ayuda en sentirnos cerca pero nunca vas a estar tan cerca como si estuvieras ahí, y más cuando hay problemas (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

5.2.2. Sororidad y solidaridad

Respecto al entorno social, **AF+**, comparte que, donde residen, los vecinos desarrollaron una estrategia conjunta para procurar el esparcimiento de los niños. Cuando notaron que ninguno de los vecinos salía, porque estaban haciendo trabajo desde casa, que la mayoría de los vecinos pedían la comida y las compras con entrega a domicilio, decidieron permitir que los niños convivieran y jugaran en los patios de cada casa, entonces comenzaron a comprar artículos que todos pudieran utilizar todos los niños.

La convivencia de los niños en los diferentes patios aumentó la convivencia de los adultos. La participante **AF+** relata que entre sus vecinos se encontraba una persona con un tono de piel blanca y otra de un color opuesto, descubrieron que tenían el mismo gusto por las motocicletas, en alguna ocasión que salieron juntos tuvieron una mala experiencia, que contaron a los otros vecinos y que la participante comparte:

Recuerdo que los dos tienen *Harley” Davidson* y hubo una plática, y uno dice que no sabía lo que significaba ser negro en ese sentido, cuando yo salgo en motocicleta me vale madre, pero cuando he estado saliendo con él en la moto, estoy preocupado de que nos vayan a parar, o sea, es temor de que a ese negro

lo vayan a papar, es como de nunca se había dado cuenta de ese privilegio de blanco con el que nacen. Dice nunca me había caído el 20, ahora lo entiendo, pero hasta que no lo vio, hasta que no hubo esa conversación (AF+, llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

El espíritu solidario de algunas participantes las llevó a organizarse para elaborar y entregar donaciones de cubrebocas y gorros quirúrgicos a diferentes hospitales y clínicas en Metro Detroit, como la participante **Y+** comenta:

Durante la pandemia se hizo una producción en cadena masiva de tapabocas y gorros quirúrgicos, también entregamos los salvadores para las tapabocas, no me acuerdo ahorita, pero se entregaron más de 3,500 piezas a hospitales, clínicas que nos pedían, y todo fue donado, la tela, el hilo, el tiempo, todo fue donado por las mismas mexicanas, por todas. Unas cosían, unas recogían, otras transportaban, con lo poco que podíamos movernos hicimos muchísimo (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En esta suma de voluntades, la participante **AP+**, coopero con su trabajo para elaborar los cubrebocas, posteriormente elaboró unos más cómodos que, una vez pasada la emergencia, pudo comercializar, como relata:

Empecé a hacer un montón de máscaras, mis hijas y yo estábamos aquí haciéndolas en serie, una planchaba, yo conocía, la otra acomodaba; entregábamos muchísimas máscaras hasta que me dijeron que ya no era necesario, yo decía ¿ahora qué hago con ellas? entonces las empecé a regalar, digo ¿quién quiere máscaras? yo las empecé a regalar [...]. Compramos algunas telitas de nuestro gusto e hice unas máscaras muy cómodas, muy bonitas y ya sabes fashion. Muy orgullosa las presumí en Facebook y me empezaron a pedir (AP+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **N+**, considera que la pandemia denotó las desigualdades presentes entre los migrantes laborales. Por lo que está inconforme con la política migratoria que impide que en algunos tipos de visados que portan las personas que migran en pareja no puedan incorporarse al mercado laboral formal, en sus palabras:

Estás desaprovechando el potencial que tienen todas las personas que vienen de compañeros, lo que más da coraje es que ahora en la pandemia se vio, tanto problema que hubo por falta de personal porque la gente aquí no quiere trabajar y uno queriendo trabajar no puede y entonces no podía salir a ningún restaurante porque no había ni meseros, porque no hay gente que trabaje. No sé porque a uno no le abren las puertas “¿por qué?” sí la persona ya está aquí, está pagando impuestos, ya está viviendo acá, ya tiene una visa, ya corroboraste que no es criminal ¿por qué no la dejas trabajar?

5.2.3. Empleabilidad

Como se ha comentado en otro momento, una vez que concluye la relación contractual, sea por outsourcing o contrato directo, los trabajadores extranjeros despedidos tienen únicamente 60 días para permanecer legalmente en los Estados Unidos. Este fue el tiempo que la participante **V+** tuvo para encontrar un empleo; relata con lágrimas en los ojos lo duro que fue sobrevivir los tres meses que la empresa que la contrató la “descansó” sin goce de sueldo, siendo ella el único sustento económico de su familia. No es que la despidieran, lo que la empresa hizo fue retener su último pago para que siguiera contratada y no tuviera que salir del país y se quedara sin vigencia su visa de trabajo, ella menciona:

Entonces pues empezamos a recoger esas despensas que estaban regalando y pues hacíamos nuestras comidas basadas en lo que venía en la despensa, y pues ya solamente comprábamos lo esencial que no venía ahí o que se nos terminaba rápido. [...] no teníamos deudas, nada de deudas, pero tampoco teníamos ahorros no teníamos planeado algo así [...] sí fue de verdad, fue muy como impactante, porque pues sí teníamos bastante miedo, soy muy apegada a mi familia y los extraño mucho, pero pues realmente mi vida ya está hecha aquí, ya tengo mi rutina con mi esposo y con mi hijo (V+ llegó del centro del país por una oferta laboral propia).

Durante el periodo de “descanso” busco trabajo de manera activa sin resultados positivos. Considerando la cantidad de recursos económicos, decidieron definir una fecha para su regreso a México y dos días antes de que se cumpliera recibió una llamada de la empresa para informarle que tenía que reincorporarse a su trabajo

de forma inmediata. La participante **V+** reitera que tuvo suerte, porque a muchos ya no los regresaron.

En el caso de la participante **P+**, que llegó con 26 años, la ralentización de los procesos administrativos, a propósito de la falta de personal de las oficinas administrativas, impidió que su permiso de trabajo fuera renovado en tiempo, por lo que “perdió su empleo”, ella relata:

En 2020 viene lo de la pandemia y pues trabajar desde casa, para septiembre del 2020 mi permiso de trabajo venció bueno sí a ese en ese entonces yo meto todos mis papeles de renovación desde abril del 2020 porque cualquier cosa pero llega lo de la pandemia se para todo y jamás llega mi permiso de trabajo entonces yo tengo que renunciar, porque ya no podía trabajar, si podía estar legalmente aquí pero no percibiendo dinero por mí permiso de trabajo [...] Entonces nos vamos y pasan 8 meses hasta que yo recibo mi permiso de trabajo que fue apenas en mayo de este año (2021), aviso en la empresa y me contratan nuevamente, pero tenía otro jefe, las cosas cambiaron demasiado (P+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Algunas participantes relatan cómo otras mujeres tuvieron que regresar a México porque las despidieron a ellas o a sus parejas y no lograron conseguir otro trabajo en Míchigan. Las personas migrantes se enfrentan a la dificultad que representa conservar las prestaciones laborales y el derecho a la seguridad social y protección social, en los países de origen y destino, puesto que en la mayoría de los países el derecho a la protección se encuentra estrechamente vinculado a los periodos de empleo o contratación (Preibisch et al., 2016).

Las participantes que no se encontraban insertas en el mercado laboral formal coinciden en la elevada carga de trabajo que significó y que iba de la mano con la falta de tiempo para hacer actividades propias e incluso tener momentos de silencio. Quienes realizaban actividades de autoempleo también vieron disminuida la posibilidad de desarrollar sus actividades, entre las actividades en casa y por las restricciones de movilidad, como ocurrió con **AL+**, ella relata:

La pandemia empezó en marzo, para septiembre – octubre, ya que había pasado más o menos seis meses muchas empezaron a escribir “lo único que se ve son los ojos, alguien que ponga pestañas” y bendito Dios yo creo que me escribieron en un día unas 10 personas, con esas 10 personas son como \$700 USD, guau, pero al momento de hablarlo con mi esposo, me bajó del avión, me dijo ¿Por qué vas a exponerte trayendo gente de fuera? y tenía razón, no sé si ellos se guardaban como yo, iban a su trabajo, les valía y andaban en la calle o cómo, y la verdad es que nosotros sí fuimos muy reservados, ahora sí que muy respetuosos con el COVID, a no jugarle de que no me va a pasar nada, [...]. Entonces ya no me he promocionado para trabajar, ya extraño el dinero, pero gracias a Dios no tengo la necesidad (AL+ Llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En cuanto a las condiciones de empleabilidad el emprendimiento o autoempleo estableció una relación intrínseca con las plataformas tecnológicas, debido a las restricciones de movilidad y la rápida digitalización del mercado (Ionescu-Somers & Tarnawa, 2020). El comercio electrónico (en inglés e-commerce) es uno de los mecanismos que ayudó a mantener la actividad económica de pequeños productores en consideración de las restricciones de movilidad y distanciamiento social. (Aguilar et al., 2023). Las características de las plataformas resultan particularmente interesantes para perfiles como los migrantes que enfrentan barreras burocráticas para acceder al mercado laboral.

5.3. Reinventarse

A través del camino recorrido en la trayectoria migratoria, las participantes encuentran cambios en cuanto a la forma en cómo perciben los acontecimientos que rodeaban su vida en el lugar de destino y en la manera de evaluarlos como positivo o negativos (como se aprecia en las dinámicas de encuentro y desencuentro familiar). La experiencia migratoria posibilita la resignificación no solo del entorno y de las experiencias culturales, sino de la individualidad de las participantes. Por ello la migración es vista como una oportunidad para alcanzar funcionamientos valiosos para el bienestar (Eichsteller, 2021).

5.3.1. Resignificación tras la migración

Las mujeres migrantes calificadas mexicanas se reinventan en Michigan. La mayoría coincide con que ha sido necesario reinventarse durante la trayectoria migratoria, lo que puede interpretarse más allá de la resignificación, ya que no solo perciben un cambios en la asignación de significados y formas de interpretar el entorno cultural y las condiciones de vida, significa reconstruirse en lo individual, encontrando bienestar en el logro de los funcionamientos, considerando los recursos reales de que disponen y los factores de conversión presentes.

Como refiere la participante **AQ+**, para quien la migración ha sido hacerse a sí misma “es venir solo y tener que pedalearle” para salir adelante, como comenta:

Pues yo creo que me vine a terminar de formar aquí, la verdad que sí, el estar lejos de la familia, lejos de todo, el hacerte tú, ahora sí que como dicen “hacerte a ti mismo” eso es padrísimo, reinventarte y hacerte a ti mismo [...]. Aquí si vienes, pero pues vienes solo y órale a pedalearle y todo lo que consigas es gracias a ti mismo (AQ+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Esta visión de que lo más difícil de migrar es dar el primer paso a la vez que es una oportunidad de reinventarse, es compartida por otras mujeres, entre quienes se encuentra la participante **N+** quien refiere:

Estoy convencida que el estar aquí ha sido mejor, pero no sólo por estar aquí sino creo que cada quien trabaja en su persona y hace cosas para estar bien o no. Tú puedes estar en cualquier lugar y sí hay muchas circunstancias, pero también hay que responsabilizarse, hay que decir tengo que salir adelante y tengo que cambiar esto, o tengo que adoptar este nuevo estilo de vida y tengo que hacerlo lo mejor posible, entonces no digo que sea un hecho de que toda la gente por venirse aquí esté mejor, o todas las mujeres por venirse acá sin poder trabajar sea mejor que estar allá, pero yo voy a hablarte de lo que yo estoy viendo (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

El cambio de perspectiva en la evaluación de las condiciones actuales de vida permite que las participantes no vean en el cambio de roles un factor de conversión

que actúa en detrimento de su bienestar, sino que es otra forma de organización que les permite explorar otras áreas de la vida, diversificar los conocimientos y tener herramientas individuales y sociales, que aumenten la probabilidad de tomar mejores decisiones y enfrentar con confianza los retos del futuro.

La percepción de sí misma

Para la participante **AT+** la migración le brindado una perspectiva distinta de sí misma que se denota cuando menciona “para mí el paso más difícil fue salirme de mi casa, ahora mi mentalidad es distinta, ya estoy más abierta, ya estoy más preparada”, estar preparada significa haber adoptado las habilidades que le permiten la movilidad, la comunicación y la productividad, a pesar de un dominio del idioma que percibe como insuficiente. Para la participante el primer y más importante reconocimiento que puede recibir es el suyo, como comenta:

Lo que trato es de sentirme bien, de estar ocupada, de que lo que haga me haga sentir bien, ya te digo, si hice la rosca y a mis hijos no les gustó, pero a mí me gustó y me siento bien con el resultado porque supe el trabajo que costó, lo complicado que fue, no he probado una rosca más rica que la mía y con eso me quedo, si el aplauso o el jah que bien te quedó! no nació ni de mis hijos ni de mi esposo, digo “ah, me siento bien yo” (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que, en este momento de su vida, desarrollar cosas nuevas la hacen sentir bien, es decir, que la adquisición de conocimientos le genera bienestar. La participante **AD+**, ha entendido que reconocer sus logros era una buena estrategia para tener un mayor bienestar, como refiere:

Hace como un año aprendí lo que era el síndrome del impostor y creo que yo lo tenía, me cuesta trabajo reconocer lo que he logrado porque soy exigente y porque siempre siento que puedo lograr más, porque soy perfeccionista y creo que eso ha cambiado poco a poco porque no me lleva a ningún lado, al contrario siento que causa estrés y no causa mucho progreso el tratar de hacer las cosas muy bien, es más bien lograr que funcionen y ahí los vas arreglando un poco en el camino eso

es otra cosa que he aprendido aquí (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La seguridad en sí misma y la autonomía en la toma de decisiones han tenido un impacto favorable en la manera en cómo se percibe la participante **I+**, a través recordar las diferentes etapas del proceso migratorio y los diferentes ámbitos de la vida que ha tocado, considera que las actividades que desarrolla son las más importantes para el funcionamiento de su hogar, por lo que comparte la siguiente reflexión:

Ahora ya me siento más segura de mí misma, entendí que yo como persona valgo, que soy lo que soy, por lo que valgo, por eso estoy aquí, por lo que soy, por mí misma, no por mi esposo, no por su trabajo. Antes todo era él, que si llegamos a México y toda la plática era con mi esposo y yo me sentía nada, y yo decía yo no soy nada y ¡ay! cómo quisiera trabajar y como quisiera no sé qué... Me acordé que cuando trabajaba decía, quiero un hombre que me sacara de trabajar, ay como quisiera no trabajar, ay sí, tener el tiempo para mí, tres doritos después tienes el tiempo para ti, ya no trabajas, y dices ash, todo es alrededor de mi esposo [...]. A lo largo del tiempo te das cuenta de que tú también estás trabajando, tú también haces tu parte y es una parte muy importante, yo creo que la más importante la que yo hago, es atender un hogar, no la casa, el hogar (I+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **A+** recuerda que cuando cumplió 40 años, una edad que para ella conlleva mucho, consideró que no iba a cumplir las expectativas de otros, no desea cumplir otra expectativa más que la propia, como comenta:

Para mí fue madurar y decir, ya tengo 40, sigo estando joven pero no tan joven y no tengo por qué cumplir con las expectativas de los demás porque, uno, ni las voy a cumplir nunca y dos, porque no tiene caso, es mi vida, no la de los demás, entonces pues voy a hacer las cosas que me hagan feliz y las que no, adiós (A+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

Encontró en sus amigas compañía y consuelo y ello le hace sentir bienestar. La agencia de la participante **N+** le impide “rajarse”:

Otra cosa, que también soy muy, pues *no me rajo*, o sea como que no veo dificultad, como que no me hundo en el problema, o sea como que veo los problemas y le veo el lado positivo, soy muy analítica [...] como que soy aventada, no me da miedo hacer las cosas, confío en mí misma y no soy apegada tampoco (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **M+**, tampoco se rinde, ella menciona que no está en su naturaleza:

Lo único, es que yo no me rindo. Porque no puedo decir que fue amor. Yo soy yo, soy muy, muy fría en general. O sea, que te digo, soy necia como la fregada (se disculpa por la palabra) pero necia, no, no me rindo, porque al estar en ese momento no te rajas. No soy una persona que se raja (M+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Cuando **J+**, regreso a la escuela, lo hizo a pesar de su preocupación por ser más grande que sus compañeros, la participante recuerda cómo se repuso:

A mí me daba mucho miedo que se fueran a burlar los chavitos de la viejorróna que estaba estudiando. O sea, la señora viejita que está estudiando junto con ellos. Les vale gorro, ni se dan cuenta si estás ahí o no, o sea hasta del otro lado con una indiferencia total, están en su celular, no les interesa, yo lo disfruté muchísimo, me llevé muy bien con los maestros, con algunas compañeras que no eran tan jovencitas, también me llevé bien [...] si ya se me acabó esta parte de mi vida, algo tengo que hacer; y allá tal vez no se me hubiera acabado, entonces no sé si me hubiera quedado siendo mamá y luego siendo abuela y siendo así como de ir a desayunar con mis amigas, ya no sé. Fue un poquito la soledad lo que me llevó a hacer algo (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Después del largo proceso de toma de decisiones que vivió **I+**, resignificó el estar en casa y dice que ya no lo sufre:

Ya no sufro esta parte de estar en la casa y luego si eso es lo que a mí me toca lo voy a hacer, si ese es mi trabajo, lo voy a hacer lo mejor posible lo mejor posible y dando todo de mí y con amor y con paz y con tranquilidad (I+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para **Z+**, la seguridad en ella no ha aumentado, la participante no alcanza a ver que tiene determinación y agencia:

Sigo siendo muy insegura, hago las cosas, pero si soy bien insegura, en realidad las hago, me arriesgo porque ni modo, así como “el borras” (reflexiona) no es que sea insegura a lo mejor soy indecisa, para mí es bien difícil tomar decisiones por eso yo no pienso y nomás lo hago. Entonces mejor no lo pienso, entonces mejor hay que resolverlo (Z+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La vida de las personas migrantes calificadas se encuentra atravesada por diversas experiencias migratorias, pasajes legales y estatus profesionales, por ello se considera una categoría construida en contextos históricos, políticos y socioculturales (Niraula & Triandafyllidou, 2022). En el caso de los migrantes laborales, la migración temporal suele conducir a un asentamiento permanente (real o imaginario)

Aprendiendo de otras mujeres

En este punto resulta oportuno mencionar a “las otras mujeres” que inspiraron a las participantes a ser quien son y que por tanto son parte importante en el proceso de aprender a resignificar el entorno; son mujeres significativas, como mamá y abuela. En el primer ejemplo, la participante menciona qué el ejemplo de su madre la hizo emprender una primera migración dentro del país y posteriormente a Michigan. La participante **S+** entiende que siempre es posible cambiar de entorno social para acceder a un mayor bienestar, como lo comenta:

Mi mamá desde muy joven migró, se fue a Ciudad Juárez, ella estudió y cuando era jovencita se fue a buscar trabajo, no era la inseguridad que es ahora, no, estoy hablando de 1980, 40 años, entonces mi mamá fue la primera que migró, después empezó a traer a sus hermanos [...] al día de hoy la mayoría de mi familia está ahí, a lo que voy con esto es que mi mamá siempre ha sido una mujer muy fuerte y ella me enseñó a perseguir mis sueños, entonces cuando yo era más joven y me tope con todas estas cosas, la inseguridad, el narcotráfico, las mujeres asesinadas, no había trabajo, dije no, yo la verdad quiero otra cosa para mí (S+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **AF+** hace un recuento de las herramientas que ha obtenido para hacer frente a los obstáculos, recuerda que su abuela le dio una enseñanza de vida que la hizo reflexionar sobre la importancia de trabajar para alcanzar los objetivos, como lo relata:

Yo recuerdo una vez que le comenté a mi abuelita, es que quiero comprarme algo, pero no tenía dinero y mis padres no tenían, me dijo yo no tengo, pero pásame la harina, pásame esto, pásame lo otro, nos pusimos a hacer donas y me las mandó a vender por toda la cuadra. Y cuando regrese agarró el dinero de los ingredientes y me dio el resto, me dijo cuando no tengas dinero has esto, aprende a hacer las cosas, busca la manera (AF+, llegó del norte del país con una oferta laboral propia).

La participante aprendió de su abuela el valor del trabajo para alcanzar los objetivos. Percepción compartida por la participante **E+**, quien menciona:

Tiene que ver mucho la educación, lo que te inculcaron desde chiquita lo que me inculcaron mi mamá, mi abuela materna las dos siempre han trabajado. Mi abuelita disponía de lo suyo y mi abuelito de lo suyo. Ella siempre me decía, tú tienes que trabajar para que no dependas de nadie y a lo mejor es como algo pequeño, pero se te va quedando, desde que tenía 18 años trabajaba y estudiaba (E+, llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

A partir de esa lección la participante interpreta que no hay nada que no pueda lograr con trabajo y dedicación. La participante **N+**, ha realizado trabajo introspectivo y considera que ha evolucionado entendido que el feminismo es, como lo comenta:

En estos dos últimos años me empecé a identificar y a sororizar más con la mujer, siempre he sido una persona que me considero, no feminista de esas (no especifica), pero si feminista, sí me considero una mujer que, a lo mejor se va a escuchar o se va a ver medio tonto porque yo digo “a ver N+, tu con tu tema bien feminista, pero viviendo con tu esposo en Estados Unidos sin poder trabajar” pero bueno, no es tanto la situación en la que estás viviendo sino tu ideología, la relación que tienes con tu entorno (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante el feminismo es que decidas por lo que quieres decidir, no porque fue lo que te tocó, incluso en otro momento de la entrevista refiere que tiene claro que si su situación laboral no cambia podría regresar a México y trabajar, pero considera que de momento está bien con su pareja.

Ejercer la maternidad

El ejercicio de la maternidad como capacidad, en algunos ha restringido la atención de las participantes para sí mismas pues consideran que lo más valioso es el sostenimiento de la vida de los recién nacidos, para que alcancen funcionamientos básicos como estar bien alimentados, estar saludables, etc., y funcionamientos complejos como ser determinados, o tener autoestima, entre otros, que permitan que los niños se incorporen a la vida social. Es por lo que en algunos casos las participantes consideran que parte de su identidad queda temporalmente subsumida por la función materna.

“Porque te pierdes mucho como mamá” menciona la participante **W+**, quien considera que la percepción de sí misma se ha transformado con la maternidad y se encuentra en un momento de su ciclo vital donde es importante dejar de ser solo la madre, quiere ser la mujer y dedicarse tiempo a sí, hacer algo para ella, como lo menciona:

Comencé apoyo con una psicóloga, porque quiero volver a tomar el rumbo y no sabía ni por dónde; ahora estoy trabajando en eso, en mí, en darme tiempo para mí, cuidarme, hacer ejercicio, descansar, hacer un descanso individual y todo, antes no teníamos ese espacio de quien nos cuida a las niñas, ahorita ya buscamos hasta por debajo de las piedras quien nos cuida a las niñas, entonces sí ha habido cambios y creo que ha sido más crecimiento (W+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Resignificar las experiencias de vida requiere de tiempo, en los ejemplos la participante **W+** que tiene niñas menores de cinco años considera que es importante que voltee a verse a sí, más allá de su rol de mamá, en tanto para la

participante **R+**, cuyo hijo más pequeño acaba de ingresar a la escuela pública es importante trabajar con ella para decidir qué rumbo tomar.

Sí me cambió un poco esto de ser mamá porque nadie me había dicho cómo, pero pude, como que tenía seguridad de “siempre voy a poder”, pero no sabía a qué me iba a enfrentar, porque cuando dices eres mamá y vas a estar sola y tus amigas tienen otras cosas que hacer, no te van a ver, te cambias de país y todas esas cosas, como que, sí lo logré, no sabía que iba a ser tan difícil, pero nunca dije no voy a poder (M+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **R+**, la maternidad fue un momento muy complicado en su vida, sin embargo, cuando lo mira en retrospectiva, se siente más fuerte, piensa que, sí ha logrado eso, puede lograrlo todo, como quiere reinventarse y está decidiendo qué rumbo tomar, como relata:

Yo ya no soy la misma persona de antes pero apenas estoy viendo que quiero, incluso en mi carrera no sé si quiero trabajar en lo mismo, si hay muchas posibilidades y aquí hay muchísima ayuda en la cuestión educativa, esa es la parte que me gusta de Estados Unidos, que dices bueno o sea hay muchos recursos solamente es ir a buscar dónde y qué (R+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Reinventarse después de dedicar gran parte del tiempo a los quehaceres de la casa y el cuidado de la familia requiere de voluntad y como refiere la participante **W+**, de ayuda tanto para el acompañamiento en lo individual como para el desarrollo de las labores de cuidados. Algunas participantes consideran que las dinámicas en el hogar nublan [el panorama](#) y en palabras de la participante **AQ+**, es complicado ver que necesitas ayuda “era tanto el trabajo y tanto que hacer, que era como máquina, era esto y esto, y como que te pones en modo automático y lo haces porque lo tienes que hacer, porque no te queda de otra” menciona:

Mi esposo viajaba todo el tiempo y yo era mamá full time, sola, esa etapa fue bien difícil, no tenía tiempo ni de respirar; y te vas envolviendo en una dinámica que no entiendes, que debes de buscar ayuda, por ejemplo, llamar a una chica que venga y te ayude un par de días a la semana, o pedir que venga una babysitter para que tú te

puedas salir un ratito. Por nuestra educación, por nuestra idiosincrasia es difícil, no conoces, no le confías a tu hijo a nadie, que, si lo hubiera logrado hacer, creo que me hubiera sido más fácil la maternidad, pero la verdad es que fue bien, bien, difícil.

Cuando ya estaban muy grandes mis hijas, tristemente, fue que dije ¿por qué? porque quiero ser la súper mamá y que nadie más las cuide y que nadie vea por ellas. Aquí en Estados Unidos, dicen que necesitas todo un pueblo para criar a un niño, you need a village to raise a child, porque todo el mundo les enseña algo [...] como que todo el mundo puede contribuir al bienestar y al crecimiento del niño, en lugar de que seas tú y solamente tú, la que proporciona las experiencias, pero pues uno lo entiende muy tarde (AQ+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante considera que para sus hijas hubiese sido muy favorable para su desarrollo e interactuar con más personas además de su mamá, conocer distintas formas de relacionarse, carácter e ideas, hubiese sido muy enriquecedor para ellas.

La interacción social y los lazos familiares

Las participantes consideran que les es más sencillo establecer relaciones afectivas cercanas con otras personas de la misma cultura, ya que consideran que una constante en el trabajo y en las interacciones cotidianas el trato suele ser amable pero impersonal. Razon por lo cual la participante **AD+** y otras participantes prefieren establecer lazos más estrechos es con otras mujeres mexicanas y con personas mexicanas en general:

En realidad, mis amigas más cercanas siguen siendo mexicanas, tengo amistades extranjeras pero una vez alguien me dijo, "*the americans are not your friends there are just friendly*" como verdadero, son muy amables y nos ayudamos de vez en cuando, pero nunca ha habido ese deseo como de intimar o de vernos con más frecuencia [...]. Realmente yo como adulto, mis mejores amigos y con los que cuento son mexicanos tengo una italiana y una austriaca nada más, todos los demás son mexicanos (AD+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La percepción de que a los norteamericanos no les gusta intimar con otras personas, es compartida por otras participantes. En el entorno social la participante

AM+ comparte la percepción sobre la diferencia que percibe en cuanto a la empatía, ella menciona:

Si tengo amistades, si me reúno con las madres, si salimos, nos tomamos un café, nos reunimos en casa de una mamá, comemos y platicamos, pero las conversaciones no llegan más allá, siempre platicaremos algo alrededor de nuestros hijos ¿qué hacen? ¿qué es lo que han escuchado, si se dice esto de la maestra?, pero no más allá, o sea con ninguna de las madres y con las que acaso compartía un poquito, nunca me quedé como con esa sensación de ¡ah! sí me escucho, me entere esto de ella, no siempre [...] No es cómo somos nosotros (los mexicanos) que hacemos amistad hasta con el señor del metro (AM+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **R+** la vida que hacían las personas que vivían en Estados Unidos era aburrida de acuerdo con su percepción; creció en un estado fronterizo en México y observaba una diferencia en la forma de socializar, como ella comenta:

Crecí en la frontera y recuerdo que de joven decía jamás voy a ir a vivir esto porque es una vida muy aburrida, de tu casa a las tiendas y ya, no existe la vida mexicana de que voy con mi abuelita y se hizo la fiesta, me voy al concierto, al parque, al cine y socializo, en Estados Unidos no, a la gente le gusta estar muy sola, si tú has visto las casas están alrededor de bosques, porque no les gusta ni siquiera ver a sus vecinos, yo decía, qué aburrido, y pues mira donde terminé (R+, llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante menciona que no era un tipo de vida que ella quisiera vivir, porque disfruta de la cercanía con la gente y de las tradiciones. La principal distinción como se ha mencionado es la afinidad y la identidad cultural, en palabras de la participante **AC+**, aun cuando conoce a personas de diferentes culturas tener amigos mexicanos en el lugar de destino hace un cambio favorable en la percepción del entorno, como lo refiere:

Recuerdo que la mujer que nos ayudó con el proceso de relocalización me dijo “mira aquí en Míchigan levantas una piedra y sale un mexicano, estamos por todos lados, aquí amigas no te van a faltar”, y yo sí creo que conocer gente hace la

diferencia en cuanto al bienestar, o sea, conocer gente con la que eres afín, porque yo conocí muchas amistades de otras culturas y aunque puedas tener una conversación cordial o una cena, o algo así, no es lo mismo que tener tus amigos que sean de cultura mexicana, pues somos muy diferentes y yo sí creo que a partir de que yo empecé a conocer amigas, como que empecé a sentir que Míchigan era mi casa (AC+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Aun cuando el Míchigan no es uno de los principales destinos de la migración de las personas mexicanas, las y los mexicanos representan el segundo grupo más grande de inmigrantes en el estado, después de las personas de la India. Por lo que Míchigan le brinda la posibilidad de encontrar bienestar mediante la convivencia con personas de la propia cultura.

La resignificación en los lazos que se crean con otras personas en el lugar de destino puede ser en algunos casos más significativas que las establecidas en el lugar de origen, como lo ejemplifica la participante **A+**, quien menciona:

En México todas mis amigas están operadas, todas están flacas, todas hablan del bótox [...]. Aquí mis amistades son personas que me conocen como soy, que me han visto enojada, triste, desecha, atacada de la risa, echando carrilla, arreglada, no arreglada, sudada, regañando a mis hijas, peleando con el marido, en lo peor y en lo mejor, y me aceptan como soy, para mí eso es así como que una gran revelación, no puedo creer que estas amistades existan, estoy súper agradecida, por eso sí, yo creo en realidad que en el irte a vivir a otro país, encontrar personas que te aceptan y te quieren por quién eres tú, es invaluable (A+, llegó del norte del país una oferta laboral propia).

Son tan significativas las relaciones de amistad que llegan a establecerse en el lugar de destino que la re-emigración de una persona con quien se estableció una relación cercana significa también una pérdida que requiere su propio periodo de introspección y resignificación, como menciona la participante **J+**:

Esa fue otra parte que me costó trabajo, van y vienen muchas amigas, algunas están aquí dos años, algunas están cinco años y se van, se regresan a México, se mueven a otro estado, y al principio a mí me dolió tanto cuando se me fue la primera

amiga que tuve [...]. Dije no vuelvo a tener una amiga, no vuelvo a dejar que me lastimen así otra vez, y me costó mucho trabajo el decir bueno, voy a tener buenas amigas y voy a gozarlas el tiempo que estén y si se van, se van, pero está bien que te entregues, es como cuando estás teniendo novios y estás aprendiendo cómo va a ser una relación con los novios, igual me pasó (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Los lazos que se establecen llegan a ser tan estrechos que es común que las participantes se refieran a otras personas migrantes como “familia” aún cuando no existe consanguinidad; lo más recurrente es que sea con personas mexicanas, aunque como en el caso de la participante **AN+** para quien sus vecinos se han convertido en los abuelos de sus hijos. Para la participante **AF+**, agruparse como familia le ha generado bienestar:

Cuando llegamos y empezamos a hacer amigos mexicanos, notamos que los niñitos nos decían tíos, o sea las madres le decían dile a tu tía AF+, aunque éramos amigos nada más, yo creo que, porque tenemos esa necesidad familiar, yo hago lo mismo con mi hijo “dile a tu tía Nancy” aunque no sea su tía. Hasta mi hermana me dice “oye ella no es su tía, yo soy su tía”. Nuestra familia postiza, eso hace toda la diferencia (AF+, llegó del centro del país por la oferta laboral propia).

Los lazos afectivos que se establecen en el lugar de destino recrean un espacio de seguridad y confianza; para la participante **AL+**, la familia de corazón le ayudado a enfrentar lo difícil que para ella es estar lejos de la familia, como relata:

Hemos hecho una familia de corazón aquí, gracias a Dios, entonces como que no sentimos esa necesidad, porque tenemos amistades muy bonitas que se han convertido en familia, entonces como que ese calor de hogar y ese calor de estar en familia los domingos, de que mis niños convivan con sus primos, con sus tíos, lo hemos logrado, hemos logrado algo bonito (AL+ llegó del norte del país por una oferta laboral propia).

El establecimiento de lazos afectivos genera un sentido de comunidad, refiere la participante **AQ+**, quien había radicado en otro estado antes de llegar a Michigan, como lo comenta:

Aunque viví en (otro estado) por tantos años, me sentí muy a gusto y viví muy contenta, no es lo mismo que vivir en Michigan, para nada. Por ejemplo, en (otro estado) conocí muchas mujeres mexicanas casadas con extranjeros, creo que ahí pues ya hay una diferencia, ya el esposo es americano no es lo mismo (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante encuentra diferencias entre las parejas donde un integrante no es de origen mexicano. Para la participante **AD+** encontrar a sus amigas mexicanas en cualquier lugar del mundo, es lo que más disfruta, porque pueden recrear juntas su pedacito de México, ella comparte:

Aun viviendo en el extranjero siempre me he rodeado de amigas mexicanas, entonces, cuando mis hijos eran pequeños y que no iban a la escuela pues era muy fácil, era como vivir en México, pero en otro país [...] celebras los cumpleaños cantando las mañanitas en español y comes tacos, aunque esté carísima la tortilla y el aguacate ahí, conoces a la que hace piñatas y entonces haces una fiesta en República Checa con piñata y haces posada y luego de tú tienes tu pedacito de México con todo lo que conlleva, celebras todos los días festivos con tu familia mexicana en dónde estás (AD+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Por otro lado, se conservan las relaciones con la familia en el lugar de origen y con los amigos. Como lo ejemplifica la participante **I+**, ella menciona:

Ahora mis amigos, como dicen las señoras grandes, los cuento con los dedos de la mano, porque mis verdaderos amigos se quedaron, siguieran siendo ellos y cada vez que vamos y tenemos la oportunidad de vernos es como si hubiera sido ayer, antier y claro que tenemos más cosas de platicar, ahora con esta tecnología pues que el WhatsApp, que la videollamada, te faltan horas y minutos para platicar, sí sigue siendo estrecha y los sigo conservando pero son contados, los que conservo y aprecio sé que me aprecian, me valoran y cualquier cosa que pasa en el minuto sé que están ahí (I+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La tecnología permite estar en contacto y mantener las relaciones sociales y familiares en el lugar de origen, sin embargo, la participante **F+** refiere que ante

alguna emergencia la distancia geográfica se materializa, por lo que tiene que ser consciente que es algo que eventualmente va a ocurrir, como ella menciona:

Una de las cosas que me hacía pensar no me quiero ir de México, era ese miedo de tener que, en algún momento, recibir una llamada de emergencia, o sea me frustró tanto porque mi hermano estaba a tres horas y yo no pude llegar, y eso que estaba a tres horas, yo no pude llegar por el tráfico de la ciudad, porque había mucha lluvia, porque estaba organizado... o sea yo no puedo llegar por cualquier razón que tú quieras y resulta que yo pensaba “y si me voy, no voy a llegar nunca”, tengo que hacerme a la idea de que si estoy lejos estas cosas van a pasar conmigo (F, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En este sentido, cuando la participante **N+**, piensa que quizá estado cerca no los valoraría como lo hace estando lejos y que quizá estando allá no podría hacer mucho por ellos, así lo relata:

Aunque luego también me pongo a pensar y digo bueno “¿qué pasaría si yo estuviera ahí” tendría yo un genio de la fregada y de todos modos no podría ayudarlos mucho porque estaría en friega en el trabajo, a lo mejor hasta estaría yo peleada con ellos porque no los valoraría tanto como lo hago ahora que estoy lejos (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Cuando la estadía se percibe para corto tiempo se piensa en mejorar la imagen allá, cuando se piensa que será de largo plazo la imagen que se busca afianzar es la de acá.

La pérdida del estatus laboral

Después de la pérdida de estatus laboral en el lugar de origen (2) el ejercicio de la agencia permite que las mujeres migrantes resignifiquen su entorno y que encuentren aprendizaje detrás de cada punto de inflexión de la trayectoria migratoria, como describe la participante **AT+**:

Como que he madurado, como que me han pasado tantas cosas que de alguna forma me siento un poquito más preparada para poderlas abordar o enfrentar, sí

creo que los golpes te hacen aprender bastante, entonces yo creo que el tiempo que he estado aquí, he aprendido y descubierto muchas más cosas, como dicen la escuela de la vida te enseña más que la que la otra, porque sí estudié, pero como que vives en una burbuja en la cual realmente no te sirve de nada, sales a la realidad y si tengo un título, y sí ahí está en la casa de mis padres, pero cuando salgo no los traigo, no me sirven y no me abren puertas, al contrario [...]. Aquí para mí no es una carta de presentación decir tengo una maestría, no me queda más que lo que soy y tratar de dar lo mejor de mí, y eso es lo que es AT+, el aquí y el ahora, lo que haga AT+, no lo que hizo antes (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **AT+** realizó estudios de posgrado en su lugar de origen con la intención de encontrar mejores condiciones laborales, sin embargo, no logró capitalizar su conocimiento por circunstancias asociadas con sus responsabilidades al interior de la familia. tras la migración percibe cómo los estudios realizados y las actividades desempeñadas en el entorno laboral tienen un valor distinto en el lugar de origen y que en su caso se encuentra colgado de manera simbólica en casa de los padres. Para la participante es más importante pensarse en futuro que hacerlo en pasado.

5.3.2. La intersección de ser mujeres, calificadas, migrantes y mexicanas

En cuanto a la hibridación cultural la participante **I+**, refiere que tiene claridad sobre las tradiciones qué son importantes para ella, a la vez que ser parte de la cultura del lugar de destino:

Yo no, yo no pierdo mis tradiciones y costumbres, soy una mexicana, muy mexicana y podrá estar en mi casa la ofrenda de Día de Muertos, pero si me invitan a una fiesta de Halloween, como no, claro que sí, que el traje, la pestaña, la bota muy halloweenense, al país que fueras has lo que vieres y no me gusta sufrirla, no me gusta, digo, sí estoy aquí pues órale, entonces qué es lo que acostumbran aquí, lo hacemos, qué es *thanks giving* y hay que comer *turkey* y salsa de arándanos, que el suéter ridículo de Navidad y que los lentes ridículos de Navidad (I+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Al igual que para la participante **I+**, para **AM+** la cultura y lo que significa ser mexicano va más allá de compartir festejos, en su caso las tradiciones se vivían en su casa de acuerdo a la edad de los niños y los que les llamaba a ellos la atención, la participante relata:

“¡Eres mexicano, entonces te gusta este tipo de música o celebras tal cosa!”, pero en realidad no celebro lo de allá y tampoco lo de aquí, celebro lo que veo que mis hijos quieren seguir practicando o teniendo. Si en su momento les llama la atención Halloween, yo les pongo la decoración del Halloween porque a mis hijos les gusta, ahorita mis hijos ya están grandes entonces esa una tradición que ya no conservo, porque ya no es tradición para mí [...]. Creo que lo cultural lo traemos más en el sentido de la empatía, ser más caluroso, somos más físico, somos muy expresivos, más vivos, eso es lo que es nuestra cultura (AM+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante fue importante inculcar en sus hijos el saber quiénes eran, que son ciudadanos del mundo y que no tienen por qué encasillarse en un perfil específico ni encasillar a los demás. Para ella ser mexicano tiene un sentido más allá de las costumbres y tradiciones, como relata **AM+**:

Le comentaba yo a mi esposo que yo creo que la diferencia de nuestra cultura es que nosotros estamos acostumbrados a tener empatía con las personas y puedes hacer amistad súper rápido con una persona que acabas de conocer en el metro y tienes esa empatía porque a la persona que está en el metro le puedes platicar, le puedes llorar, puedes decirle que te sientes super mal, sin necesariamente tener una amistad, sin necesariamente pensar que le estas dando información que va a usar en tú contra simplemente te estás desahogando, la persona siente empatía contigo te dice lo que la persona también está pasando o cómo resolvió la situación, incluso un consejo y ya se acaba la plática (AM+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

5.3.3. Quedarse, regresar o volver a migrar

La disminución de los costos del transporte y la obtención de visados facilita la circularidad migratoria (e intercambios comerciales, en tanto la sociedad receptora

cubre sus necesidades laborales) que permite la estancia temporal de los inmigrantes al mercado de trabajo (para cubrir las necesidades laborales de la sociedad receptora, pero que impulsa el retorno (sin asumir los costos del asentamiento), además permite que las personas migrantes conserven los vínculos sociales y familiares (Hernández & López, 2017).

En cuanto a la circularidad migratoria, la participante **S+** reconoce que existe un periodo de ajuste tras la llegada, como se comentaba en el capítulo anterior, pero aquello que fue visto como una gran dificultad, tiene un nuevo significado distinto, como relata la participante:

Yo creo que todas, todas quienes venimos para acá, bueno no puedo generalizar, las que conozco. Sí, es difícil, es como un pasar por una etapa de duelo en el que te tienes que concientizar de lo que estás viviendo ahorita y lo que dejaste allá en México, pero sin embargo, lo que tienes por delante, por vivir, porque la vida no se acaba o sea esto no se termina no hay una separación; bueno, la separación va a depender de ti porque igual puedes regresar, esto no es completamente definitivo, puedes establecerte pero puedes volver, puedes hablar, hay muchas maneras de comunicarte y de hacer cercanas a las personas que quieres (S+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Retornar puede ser un acto voluntario en el sentido de querer volver al lugar de origen una vez que se cumplió el objetivo que dio pie la migración, como cuando concluye la asignación laboral, pero existe también la posibilidad de que, aun cuando las participantes y sus familias quieran permanecer en el lugar de destino las normas jurídicas no permitan continuar la estancia de manera documentada.

En la mayoría de los casos las estancias se planearon para el corto plazo, es decir para el tiempo que duraba el contrato de transferencia o el permitido por la autoridades migratorias, sin embargo, como lo comenta la participante **Y+**, las estancia se van prolongando y un corto plazo puede significar algunas decenas de años, ella comenta “llegué por un año, nos fue bien con los hijos pero no pensamos que fuera tan a largo plazo porque no pensábamos quedarnos, no pensábamos quedarnos tanto, pero pues ya se fue dando y así estamos”

Aun cuando la intención de las participantes sea permanecer en el lugar de destino, cuando el migrante laboral que cuenta con una visa de trabajo se queda sin empleo, es decir cuando la empresa decide dar por terminada la relación laboral, el trabajador tiene 60 días para permanecer en el país, posteriormente tendrá que salir (o quedarse perdiendo el derecho a la estadía legal) la posibilidad de recibir una llamada de aviso de 60 días es una posibilidad latente, como comenta la participante

F+:

Tenemos que aprovecharlo, no sé cuánto tiempo va a durar. Tengo una amiga que tiene la llamada de 60 días para regresar a México, ya vez que se termina su contrato, bueno el contrato de su marido, y le dan 60 días para salir del país o para encontrar otro trabajo, pero si ya no tienes empleo ya no estas legal; qué miedo que esas cosas suceden, cualquiera de nosotros puede tener esa llamada un día, puede tener esa notificación, tienes 60 días para irte (F+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Las participantes que han modificado su situación migratoria y poseen residencia o ciudadanía tienen la opción real de optar por regresar o quedarse. La ciudadanía y los derechos de las personas migrantes han sido ampliamente discutidos (referencias).

En otras circunstancias la decisión de quedarse o regresar pocas veces es definitiva, ya que después de una primera migración, las participantes consideran que re-emigrar es una posibilidad latente tanto como lo es regresar al país de origen. Como comenta la participante **W+**:

No sé, si nos tenemos que quedar aquí pues nos quedamos aquí, si nos tenemos que mudar pues nos mudamos. Fíjate hace 15 días alguien me preguntó si no me da miedo el volver a empezar y le dije pues no, tengo 18 años fuera de mi casa, voy a extrañar muchas cosas, pero sí. De repente si decimos ¿sí nos mudamos? y la verdad es que no sabemos, podría ser, si se da la oportunidad ¿porque no? no nos cerramos a la idea (W+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Existe incertidumbre sobre el destino, a la vez que esperanza. Para la participante **AT+** migrar de nuevo es una posibilidad real, y ella estaría dispuesta, siempre y cuando sea en una actividad que le guste a su pareja ya que es él quien sale a trabajar:

Sí, sí lo hemos platicado, [...] le digo si se da, donde sea, donde te sientas bien, lo importante es que estés a gusto con lo que vas a hacer, porque el que sale a trabajar eres tú y si hay no sé, racismo, o si sientes que dentro del trabajo no se aprecia lo que tú haces o tienes problemas o lo que sea, porque ganes más... tiene que ser donde tú estés a gusto, porque luego los problemas del trabajo se vienen acá “de este se peleó con este, me dijo esto, no funciona tal cosa” entonces yo le digo a mi esposo, yo he visto más crecimiento profesional para él, aquí (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

En su caso, aún siguen con visa de trabajo temporal, de forma velada la participante considera difícil que puedan migrar por una oferta laboral propia, por lo que el bienestar laboral de su marido es prioridad para ella. La participante refiere que nunca pensó en salir de su estado, que quizá ganaba muy poco por no querer irme de ahí, y ahora la participante **AT+**, le dice a su hijo que no, que llegue más lejos, en cuanto a quedarse, la participante refiere:

Me gustaría a lo mejor más explorar otras partes, por crearles nuevos retos a mis hijos, [...] le digo a mi hijo, “cuando yo estaba joven nunca se me ocurrió ir a buscar un trabajo en otro estado, jamás, esa mentalidad no estaba ahí” digo yo a lo mejor gane poco porque quería encontrarlo el trabajo ahí, como que no quería salir de esa área de confort. En mi caso mi trabajo no fue valorado, pero en alguna otra parte lo van a hacer (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **J+** no piensa en quedarse en Michigan “en parte por el frío” pero tampoco quiere ir a otro país por que sus hijos viven en Estados Unidos, así que han considerado la idea de migrar a otro estado en el mismo país, ella refiere:

Además, no sé a dónde me va a llevar la vida, porque pues no teniendo familiares ni nada aquí en Michigan, obviamente no nos vamos a quedar en Michigan una

vez que mi esposo se retire [...] como que dices en el norte yo ya no quiero vivir con este frío, los estados de allá de Las Carolinas, Georgia, son demasiado conservadores, como que son un poco racistas y siempre terminamos en California, San Diego nos parece, no quisiéramos irnos a México tampoco, porque pues bueno acá tenemos todo lo del retiro, y tenemos la ciudadanía, entonces esa es la idea (J+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Solo dos participantes comentan la intención franca de regresar. Al preguntarle a la participante **AQ+** sobre la posibilidad de regresar a México menciona “Uy me encantaría, me encantaría volver a México, pero cada vez lo veo más lejano, por la inseguridad y todo lo que uno escucha y dices ¿a qué me voy? no tengo nada a qué irme, es triste” extraña a la familia, a los amigos que han permanecido a través del tiempo y la forma de ser de los mexicanos.

La participante **AK+** desea regresar a México, solo que piensa que no lo hará en familia, ella comenta:

Es que no está en nuestros planes regresar, pero si me gustaría regresar así de voy vengo, voy, allá me quedo, aquí la verdad es que pues sí, ya haces tu familia y todo, pero ya de viejito, yo diría que me hallaría mejor allá, como quieras te agarras una casa en el centro o en un lugar donde no tengas que agarrar coche ni nada, siento que por ejemplo la vida adulta muy adulta aquí en Estados Unidos es difícil, por esa razón es por la cual me iría. Yo creo que los hijos se quedan aquí y harían igual sus vidas, no estoy hablando ya de una vida muy adulta, si no tienes a tu esposo ya vete a donde quieras (AK+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La percepción de la participante **Y+** está mediada por el tiempo que permaneció en México, piensa que en su lugar de origen tendría mayores oportunidades, porque pasó más tiempo:

Yo creo que era mucho más fácil en México, también es mucho por el lenguaje, porque en México yo levantaba el teléfono, hablaba a ocho oficinas, con cinco personas y encontraba quién me ayudará y aquí la piensas dos veces, en parte por el lenguaje [...] yo creo que sí es un poco más difícil aquí que en México ,desde mi

punto de vista, a lo mejor también porque pase más años allá que lo que he pasado aquí, pero sí siento que era mucho más fácil allá (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **AD+**, que llegó con 39 años y dos hijos, llegar a un nuevo país requiere de tiempo, siempre, ella comparte que ha tenido la oportunidad de darse un tiempo para aprender las dinámicas del lugar de destino antes de pensar qué sigue para ella:

Siempre que nos mudamos de país, o de ciudad, pues como que me doy un año sabático que no es sabático, es de mucho trabajo, o sea de volverte a reinventar y de ser la nueva en todo, en la escuela, en el grupo que ya existe, en lo que sea... Es aprender cuál es la dinámica de cada lugar y qué te acomoda, y como la verdad es que bueno en mi caso, yo siempre me ponía como al último, para mí lo primero es que los niños estén contentos, felices, tranquilos y ya que los veo encaminados entonces empiezo a pensar en bueno ¿yo que voy a hacer? (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Entre las responsabilidades del cuidado familiar y de la corresponsabilidad económica que ello conlleva, la participante **AD+** sabe que en algún momento estas concluirán y que entonces se tendrá que reinventar:

Creo que llega un momento en el que lo económico sí es importante pero no es lo más importante, o sea, ahorita tengo ciertas responsabilidades y compromisos y los niños tiene la oportunidad de estar en ciertas clases de ciertos clubes y vivir de una manera cómoda, pero y después qué, ellos se van a ir y yo tengo que hacer algo que a mí me encante, es un muy buen momento para empezar a hablar y definir (AD+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **AT+**, menciona que nunca pensó en salir de su estado, que quizá ganaba muy poco por no querer irse de ahí, y ahora le dice a su hijo que no, que llegue más lejos:

Me gustaría a lo mejor más explorar otras partes, por crearles nuevos retos a mis hijos, te digo yo viví toda mi vida en Chihuahua, y como que te quedas ahí, le digo a mi hijo, cuando yo estaba joven nunca se me ocurrió ir a buscar un trabajo en otro estado, jamás,

esa mentalidad no estaba ahí, nunca, digo y a lo mejor gané poco porque quería encontrarlo ahí, el trabajo, entonces no salía de esa área de confort, entonces, yo ahorita, estoy más abierta, y digo a lo mejor si ahí no se aprovechó, o no se dieron cuenta del talento, o del conocimiento de mi esposo, o en mi caso, de mi trabajo, si no fue valorado, en alguna otra parte lo van a hacer (AT+, llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La vida es más solitaria aquí sin duda, nosotros viniendo de México que es todo lo contrario, somos como muégano, este sí y se extraña yo aquí lo que más extraño entonces si a mí me gustaría que mis hijos crecieran con eso, vivieran eso entonces por eso yo creo que si en algún momento dado si se puede yo si Dios quiere este regresar a México si quisiera

Síntesis del capítulo

Como se observa, a través de los capítulos cuatro y cinco, se ha realizado el recorrido de la trayectoria migratoria que inicia con un día cotidiano en el lugar de origen, los motivos para migrar, el cruce, las primeras dificultades y la reorganización en el lugar de destino; continuando con la diversidad de trayectorias familiares y laborales que recorren las participantes, cómo evalúan su bienestar ante la movilidad y las perspectivas que tienen sobre las posibilidades migratorias futuras.

Reconstruir la trayectoria migratoria permitió a las participantes visualizar los efectos que ha tenido en los diversos ambos de la vida y valorarlos como favorables o desfavorables para su bienestar intrínseco. Desde su percepción, en sus palabras, después de la movilidad han logrado reinventarse, en el sentido de haber resignificado sus experiencias y haber desarrollado conocimientos y habilidades que en otro contexto no hubieran considerado incorporar a su vida; desde alcanzar el funcionamiento de incorporarse al mercado laboral, hasta lograr funcionamientos relacionados con las labores de cuidados.

Dentro de la trayectoria migratoria, las participantes han recorrido cuatro formas de trayectoria familiar y cinco formas de trayectoria laboral. En conjunto han permitido

encontrar ciertas regularidades en torno a las visiones divergentes sobre el ejercicio de la maternidad, las complejidades relacionadas con las labores de cuidados, la participación del mercado de trabajo, las actividades laborales y el equilibrio entre estas esferas de la vida.

Las trayectorias muestran que la organización de las actividades reproductivas (P3), aparece una continuación de los estereotipos de género asumidos culturalmente en el lugar de origen, respecto a lo que hace quien se queda en casa y que hace quien sale al trabajo productivo. En cuanto a los recursos económicos, se recurre al sistema de administración vía Excel que en la mayoría de los casos es alimentado por la pareja de las participantes; en algunos casos el presupuesto familiar tiene un recurso etiquetado para ser utilizado por las participantes como mejor consideren, en algunos casos la solicitud mano de las participantes y en otros casos se dio a propuesta de la pareja.

Cuando los acompañantes de los migrantes laborales se incorporan al mercado de trabajo en el lugar de destino, en cualquier modalidad, sobrevienen la necesidad de hacer ajustes en la distribución de las labores de cuidados y en la mayoría de los casos se incorpora la ayuda de pagada de una tercera persona para los quehaceres de la casa, generalmente es otra mujer y la erogación de su pago corre a cargo de las participantes.

Se encontró que el estatus migratorio, la presencia de hijos menores de cinco años, el dominio del idioma y el área de formación académica son recursos y factores de conversión que inhiben o favorecen la inserción laboral (P4). La diversidad de actividades realizadas en el mercado laboral formal e informal permitieron establecer, por un lado, la distinción entre las condiciones laborales entre origen y destino, y por el otro la resignificación del valor del trabajo.

Participar del mercado de trabajo, formal o informal, y obtener una remuneración por las actividades desarrolladas, favorece el bienestar de las migrantes calificadas (P6), tanto por la retribución económica como por sentirse de utilidad para la vida social, ya que como se observó el trabajo tiene un valor importante en la sociedad

del lugar origen, el valor del trabajo es transmitido generacionalmente y que inserta la idea de que el tiempo no productivo es tiempo perdido; la cultura del esfuerzo ocupa un lugar importante para las agentes que gustan de sentirse productivas.

Encontrar un tiempo libre entre las labores de cuidados (particularmente del cuidado de los hijos) y las actividades laborales (sean por cuenta propia o por cuenta ajena) genera bienestar para las participantes (P7). Tiempo para cuidar de sí mismas y para compartir con personas ajeas al núcleo familiar en diferentes escenarios. En cambio, cuando el tiempo libre se dio a raíz de la movilidad suele ir acompañado por la inmovilidad involuntaria, de la ausencia de actividades laborales e ingresos propios, restringe el bienestar de las mujeres teniendo efectos tanto a nivel de salud psicológica como de salud física.

El capítulo concluye con las diversas visiones que tienen las participantes respecto al retorno, donde coinciden que la decisión real sobre la residencia futura depende del estatus migratorio, los recursos económicos que se posean y las posibilidades de obtener una pensión para el retiro. La organización para el desarrollo de las actividades productivas y reproductivas, así como en el establecimiento de acuerdos en pareja para la distribución de las labores de cuidados y la distribución de los recursos económicos, han sido determinantes en el desarrollo de las trayectorias laborales y familiares que recorren las participantes.

CAPÍTULO 6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Introducción

El Enfoque de Capacidades reconoce que los fenómenos deben estudiarse de acuerdo con los factores de conversión presentes puesto que no influyen de manera similar en cada persona. Lo que permite explorar diferentes aristas y enclaves de la movilidad de mujeres calificadas que migran en pareja y describir que aspectos del bienestar mejoran con la migración y cuáles se ven restringidos. La discusión se desarrolla de acuerdo con los Factores de Conversión social, ambiental e individual. Representados en el Cubo del Curso de Vida como interdependencias de tercer orden.

Como lo refieren Herrera y Sorensen (2017), durante las últimas dos décadas han emergido numerosas publicaciones enfocadas en las causas y consecuencias de los nuevos flujos migratorios. Denotando el creciente interés por examinar el rol de los Estados y las políticas migratorias en estos procesos. Las políticas migratorias basadas en puntos se dirigen a los migrantes que poseen habilidades específicas de formación que el país demanda, bajo el supuesto de que las personas migrantes se integrarán de manera efectiva en el mercado laboral (Farashah y Blomquist, 2021).

En este contexto, los migrantes laborales se han convertido en una nueva cara del desarrollo. Donde los gobiernos de los países de origen procuran una relación cordial con la diáspora, en un esfuerzo por garantizar el flujo de remesas; en tanto que los gobiernos de tránsito y acogida les pintan discursivamente como una carga y en momentos de crisis como una influencia negativa. En esta dicotomía las personas que migran sufren las consecuencias de la violencia sistémica generada por la globalización, a los extranjeros se les suele atribuir los estigmas de ilegalidad y criminalidad, en periodos de depresión económica se les suele responsabilizar del declive económico (Delgado-Wise, 2022).

Las personas calificadas que migraron con la finalidad de ocupar un puesto de trabajo temporal enfrentan diversos obstáculos para ejercer plenamente sus derechos en el lugar de destino. Hastie (2018), encontró que los trabajadores extranjeros dudan en hacer valer sus derechos, o presentar denuncias legales ante un trato abusivo, ya sea por la falta de conocimiento sobre los recursos legales disponibles, por las barreras lingüísticas, o por la naturaleza jurídicamente vinculante (carácter legal obligatorio) del permiso de trabajo.

6.1. Factores de Conversión

Uno de los factores de conversión social que inhibe el bienestar de las mujeres, es la imposibilidad de incorporarse al mercado laboral. La participante **N+** experimenta una doble experiencia de marginación del mercado laboral. Ya que, por una parte, el visado que tiene no le permite trabajar y por la otra, su profesión no se encuentra reconocida dentro de las profesiones del Tratado de libre comercio. En sus palabras esta situación se vive como “bastante frustrante, bastante misógino”. Para la participante, que las esposas sean vistas como damas de compañía o como objetos para hacer hijos, se pregunta si en algún momento las cosas podrán ser distintas, como relata:

Algo que me molesta siempre de la figura que somos nosotras como mujeres aquí en el extranjero, es que somos como damas de compañía, si no vienes con trabajo, tu figura es ser una dama de compañía, hay muchas cosas involucradas yo lo sé, pero al final de cuentas, sí las empresas en Estados Unidos buscan extranjeros para llenar sus posiciones porque los que viven aquí no las pueden cumplir, debería haber alguien que diga “a ver, si esos profesionistas que están buscando tienen vida y tienen pareja, y esa pareja también tiene vida y aspiraciones profesionales [...] No sé por qué estando en el 2022 no ha habido una reforma para dar oportunidad a las parejas, a veces es muy frustrante ver cómo ha habido reformas para gente que viene sin papeles, para los que venimos con papeles la puerta sigue cerrada. Además, profesionalmente estamos en nuestra vida más útil, yo me niego a ser sólo un objeto para hacer hijos (N+ migró del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La perspectiva es compartida por otras mujeres migrantes.

En la revisión de literatura realizado por Ricci et al., (2022, p: 2), encontraron que la portabilidad de las credenciales educativas, las políticas y prácticas laborales, y el estatus jurídico en el país receptor eran los obstáculos más comunes que enfrentan los migrantes calificados para insertarse en el mercado de trabajo. En el caso particular de las mujeres, se encontraron barreras individuales por las competencias lingüísticas, problemas para equilibrar la vida laboral y familiar, falta de integración y creación de redes, la edad, la educación y la experiencia laboral.

Los derechos que tienen las personas extranjeras para residir y trabajar en el país de destino están determinados por el tipo de visa (Fiori & Koolhaas, 2012). Las visas de quienes acompañan a los migrantes laborales no otorgan los mismos derechos, por ejemplo, una mujer calificada que acompañe a un migrante laboral estará restringida para participar del mercado de trabajo formal. Las políticas relacionadas con el reconocimiento de estudios puede ser un factor a la hora que querer insertarse en el mercado laboral (Salvatori & Terrón-Caro, 2019b).

Redes sociales digitales

Las redes sociales digitales acercan a las personas migrantes en forma efectiva. Aun cuando hace 25 años la socialización y las redes sociales se entendían en otro sentido, en la actualidad las redes digitales son útiles para encontrarse con otras personas del lugar de origen, en el lugar de destino.

Por ejemplo, los grupos de Facebook conformados por mujeres nacidas o socializadas en México que buscan otras compatriotas en el lugar de destino, como los grupos de: Mexicanas en el Mundo, Mexicanas en España, Mexicanas en Chicago y en este caso de Mexicanas en Michigan.

Una de las primeras dificultades a las que se enfrentan las participantes es al aislamiento social, en algunos casos las participantes pasaron largos periodos de tiempo, incluso años, antes de acercarse con otras mujeres de su lugar de origen,

como describe la participante **Z+** quien “casi vio abrirse el cielo” cuando encontró a una amiga con quien platicar:

Un día llorando y rezando me apareció, estaba en el Facebook y me apareció una amiga que yo tenía, se había venido antes que yo, pero no la veía porque vivía lejos. Por Facebook vi que decía tu amiga Paloma está en un grupo que quizá te interese “Mexicanas en Michigan” decía como 1,500 miembros y yo decía “dónde chingado están metidas, no las he visto, dónde” les escribí para decir “me urge hablar con alguien” [...] Ahí se abrió el cielo, salieron las palomas, se abrieron las aguas y entonces pues ya soy feliz ya no estaba tan sola (Z+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Desde su llegada, la participante **Y+**, desarrolló diversas actividades relacionadas con la educación de sus hijos y con el emprendimiento, después de tener una vida muy ocupada, se vio con el tiempo que antes le hacía falta y gracias a una de sus amigas se acercó a la red social Facebook, de la siguiente manera:

En el 2012 hubo un cambio muy fuerte en mi casa en el sentido de que ya nadie requería de la mamá forzosamente, eso me pegó mucho, de hecho, me dio depresión, estuvo muy severo. Estando sentada en el sillón un día platicando con la vecina que hacía los grupos de ventas me pregunta “¿ya entraste a Facebook?” me dice “métete yo encontré amigas del kínder, de la primaria, estoy en contacto con gente que hace años no he visto, está bien padre”. Encontré amistades de hace muchos años, pero yo decía bueno aquí sigo igual, o sea en realidad a quien voy a hacer mi amiga, son las mismas. Entonces un día dije, voy a buscar mexicanas y literalmente teclee “Mexicanas den en Michigan” (Y+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En su búsqueda, la participante encontró un grupo social con ese nombre, pero sin actividad, escribió a quienes lo administraban, pero no tuvo mucho éxito “al tercer día, yo bien paciente, dije voy a buscar mexicanos en Michigan y entonces abrí el grupo, eso fue en abril de 2012”. **Y+** comenzó a pedirle a las mexicanas que

conocía, que invitaran a otras mexicanas a que se unieran “ahorita hay 6,500⁶⁹ mexicanas viviendo en Míchigan” relata.

La participante relata que ha tenido diversas reuniones presenciales, donde las familias de quienes integran participan en picnics, posadas, carreras conmemorativas, colectas⁷⁰ y recientemente elaboración y donación de cubrebocas. Las redes sociales digitales se posicionan como un medio para conocer las condiciones del entorno de la ciudad a la que habrán de llegar, la calidad de las escuelas, algunos otros datos que puedan ser de utilidad para facilitar la estancia los primeros días, como relata la participante **Y+**:

Hace quince años no había las herramientas tecnológicas que hay hoy, era rarísimo que escucharás hablar a alguien en español [...]. No que ahora yo veo que ya las chicas nuevas desde antes de llegar preguntan en el grupo [de Facebook] qué ¿cuál es el mejor lugar para vivir?, ¿qué opinan de tal o cual escuela?, o ¿qué me traigo de México que no encuentre fácil? (Y+ migró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Allegarse de la mayor cantidad de información posible, pueda facilitar las condiciones de incorporación a la ciudad de destino. La participante **W+**, confirma la importancia de las redes sociales digitales, de los grupos y retoma la idea de que son de utilidad incluso antes de llegar al lugar de destino, como relata:

Llevaba cuatro años sin amigas, la verdad me la pasaba en México yo digo, entré al grupo de mexicanas y dije “guau, porque no estaban cuando llegué”. Nosotros todo lo conocimos y aprendimos por nuestra cuenta, nadie nos orientó, todo lo investigamos en internet, preguntando. Tal vez hubiera sido de mucha ayuda decir “me voy a mudar a Michigan en tres meses”, no se me ocurrió nunca buscar algo así y me dio mucho gusto encontrarlo, fue un cambio [...]. Un día leí una publicación

⁶⁹ En mayo del 2023, el número de integrantes ascendió a 7,8 mil.

⁷⁰ Organizaron una colecta para un desastre natural ocurrido en Acapulco. Una parte de la colecta se realizó en la zona metropolitana de Detroit y otra en el oeste de Míchigan “porque hay mucho mexicano en el lado o que está pegado a lago Míchigan, en Gran Rapids” (Y+). Una mexicana organizó la colecta, el esposo de otra mexicana que trabajaba en logística prestó sus camiones, recogió las colectas y las llevaron a Chicago, donde habían encontrado una asociación Guerrerense en Chicago, que después les envió fotos. Este paso las hizo considerar formalizarse como Nonprofit, los ingresos que llegan a obtener son utilizados para becas escolares para estudiar en Míchigan.

que decía “estoy embarazada ¿a quién le gustaría tener primas” y ahí vamos todas las embarazadas, se hizo un grupo de mamás embarazadas fueron mis primeras amigas (W+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Los grupos donde se reúnen las mujeres son vistos por la participante **J+** como “células de amistades, ella relata el proceso “nos juntamos un día a tomar café, una invitó a otra, otra invitó a otra y se empezó a hacer un grupo enorme, luego ya se rompió como en diferentes celulitas”.

Para la participante **S+**, el apoyo que brindan las redes sociales llega incluso sin que se pregunte en forma directa, considera que aprende con leer las respuestas de lo que otras participantes preguntan, como relata:

La página de mexicanas en Michigan te abre un chorro la visión, aunque tu no escribas, aunque tú no compartas ahí todo el mundo ya te contó todo, donde puedes encontrar algo, que cuales son las mejores tortillas, quién cocina qué cosa, si necesitas a alguien que te ayude de niñera, si necesitas alguien que te ayude a la casa, si necesitas... no sé lo que necesites tú lo puedes encontrar ahí (S+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

El apoyo no lo brinda la “red social” en sí, sino que más bien la relevancia está en las interacciones que tienen en la red y fuera de ella. Es interesante que lo que ella necesita es encontrarse con iguales porque al final es una sensación de ser diferentes todo el tiempo.

Los grupos y redes sociales estructuradas por mujeres pueden representar una forma de gestión comunitaria en el que las mujeres en extensión a su triple rol social brindan y reciben ayuda dentro de la comunidad, mientras que de manera simultánea preservan el bienestar de la familia y la socialización. Para ciertas participantes, el sentido de pertenencia a la comunidad que se genera a través de estas redes sociales constituye un recurso valioso, la participante **N+** lo describe de la siguiente manera:

Como que ese grupo, esa comunidad, es lo que más he valorado, porque de ahí han salido muchas cosas buenas; en primera, conocer otras chicas de mi edad,

poder tener amistades, saber que hay un grupo de mujeres y que muchas de ellas están pasando por lo mismo que tú. A lo mejor tiene sus cosas, pero lo rescatable siempre va a ser mucho más. El soporte que te dan de cualquier duda, pregunta, referencia, para cualquier cosa tienes un grupo al cual recurrir. A través de ese grupo pude hacer mi vendimia chiquita, pero mi vendimia (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La información recibida de los grupos y redes sociales también son de utilidad para maternar en compañía, por lo que la participante **R+**, encontró tanta utilidad en ellas que decidió unirse a diversos grupos:

Entre a todas las redes sociales, entre a mexicanas en Michigan, entre a mujeres interesantes en Michigan, entre a latinos en Michigan, pero hay una que es mamis Michigan, es un grupo de las mamás de Michigan que también hace eventos, entonces reúne mamás mexicanas, bueno no tienen que ser mexicanas pero la mayoría son, entonces vas con tus niños a pedir dulces para Halloween en un ambiente ya más mexicano, desde el idioma. Organizan fiestas y baby shower, ese de mamis me ayudó mucho (R+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

En la actualidad existen otras redes sociales que permiten el acercamiento de formas distintas, la participante **N+**, vislumbra que las plataformas digitales son generacionales, como comenta:

Estoy como que en esa generación donde, un poquito arriba es Facebook y un poquito abajo ya es así como todo tik-tok, en Instagram, como que siento que estoy en esa unión. Muchas personas de mi edad ven el tema de las redes y los influencers como de “gente sin nada que hacer o ridículos” como que están así en contra y en cambio la generación de abajo es así como de ¿qué hacen las personas en su trabajo de oficina? (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Instagram es una plataforma utilizada para subir compartir imágenes y vídeos, pueden tener un pie de foto y tiene la opción de ser comentada. El propietario de una cuenta se denomina “poster”, los “posteadores” pueden publicar o contenido

y se pueden ver las reacciones de los “seguidores” o suscriptores que son quienes consumen el contenido digital (Russmann & Svensson, 2016). Cerca del 90% de usuarios son jóvenes menores de 35 años, la mayoría del sexo femenino (Cabrera, 2017).

Para la participante **N+**, es su forma de influir positivamente sobre otras mujeres "para que encuentre mejores cosas en sí misma", como ella lo explica:

Ahorita la manera de plasmarlo es mediante el fitness, pero si tú te das cuenta yo lo que trato es manejar un estilo de vida saludable, que no es solamente tener un buen cuerpo sino también trabajar contigo, es como he tratado de manejar mi vida y todos los días aprendo cosas, y todos los días me doy de topes porque sigo teniendo a veces actitudes que sé que están mal, pero al menos ahora soy consciente (N+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante comenta que ese trabajo no lo ha realizado sola, sino que las personas que le rodean la impulsan a continuar “hay días que como que no creo esto de las redes”. Además del uso de las redes de acuerdo a la edad, para la participante **Z+** también existe una división por el tipo de contenido a buscar, como describe:

Por ejemplo, información sobre ansiedad y depresión la veo en Instagram, veo los grupos que abordan el tema de alimentación emocional, cada quien tiene sus ideas y de repente hay unas que digo “qué te pasa” pero hay gente que me hace pensar “no me puedo dejar caer, como ellas dicen” (Z+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

La participante **AA+**, utiliza las redes sociales solo para obtener información, es decir no como una forma de comunicarse con otros sino como una herramienta de búsqueda, como ella describe:

Como buenos no milenial que somos, hace pocos años me decidí a hacer cuenta en Instagram, en Facebook ya tenía pero nunca le pongo fotos, nunca la alimento, nada; solamente es para buscar cosas que necesito [...]. No he usado ninguna de esas comunidades no sé si realmente pudieran ayudar, tal vez la desconfianza que

tengo de por esa parte. No conozco, no he buscado algún tipo de ayuda por parte de las redes sociales, tampoco somos religiosos entonces no hemos buscado esa parte. Hemos ido haciéndonos ayuda de la de las redes sociales y de los comentarios que hacen (AA+ llegó del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

Esto es otra forma de vincularse con la red social. Tenemos por una parte la necesidad de interacción que es generada en los grupos de Facebook y una segunda que tiene que ver con acceder a información estratégica frente a la sobre información, miedo, tabú y brechas de idioma.

Entre los Factores de Conversión Ambiental, como un factor que restringe el bienestar de las mujeres y en el capítulo quinto como uno de los motivos para optar por quedarse en el lugar de destino. Como lo ejemplifica la participante **O+**, quien relata:

Aquí me encanta, luego voy hacia el trabajo y ahí dos pavos cruzándose, vas pasando y ves un venado, ves un mapache cuando vas a tirar la basura, también me gustó que un día iba llegando a la casa y estaba la mamá pasando con todos sus patitos, esas cosas me encantan y me encanta que aquí sí puedes ver las estaciones del año como te las enseñan en la escuela. El cambio del follaje, el cambio de temperaturas, donde si es un calor insoportable, un frío que no aguantas, pero que está preciosa la nieve, aunque sea problemática

Es decir que, una vez superadas las dificultades como la inmovilidad involuntaria, y que se tiene bienestar en áreas importantes de la vida, es posible apreciar el entorno geográfico e incluso modificar algunas estrategias en casa, como comenta la participante **AO+**:

Los primeros años era “dijimos que íbamos a limpiar el sábado” pero el clima está bonito el sábado, pues deja la limpieza y salte a disfrutar porque no sabes cómo va a estar el clima mañana, porque el día que tenemos libre está lloviendo y piensas “debimos haber salido ayer”. Es un clima distinto en México, aquí tienes que ver ¿cómo va a estar el clima hoy? ¿cómo va a estar en la semana?, aún me cuesta trabajo, ya lo estoy haciendo mejor

Los factores de conversión ambiental son tan importantes, que en ocasiones son medulares para el desarrollo y modificación de actividades.

En cuanto a los factores de conversión individual, estos se abordan a profundidad cuando se estudia la agencia. Los conocimientos, habilidades y algunas otras cualidades aprendidas y desarrolladas a través de la educación y la formación profesional que pueden mejorar los resultados profesionales de las mujeres y hacerlas considerar la posibilidad de migrar a un mercado donde se valoren más su experiencia (Syed, 2008).

6.2. Recursos y funcionamientos

En esta investigación se propuso indagar recursos como la educación, el dominio del idioma, las redes sociales, los medios digitales, y las organizaciones de apoyo. Un recurso importante para hacer frente a las dificultades está relacionado con la capacitación y profesionalización, es decir además de aprender inglés, el aprender a desarrollar habilidades técnicas y tecnológicas.

La participante **AF+** renunció a su empleo en México y llegó a Michigan con sus tres hijos, su pareja migró primero para establecer las condiciones para su llegada, encuentra en el aprendizaje de herramientas tecnológicas un gran recurso para enfrentar sus dificultades “una busca las herramientas para poder salir adelante, tuve que aprender a prepararme, poco a poco se fueron acomodando las cosas, pero sí, sí fue un reto bastante interesante”

Al preguntarle a **AD+**, cómo había hecho frente a sus dificultades, cómo había logrado sobreponerse, de inmediato ella responde:

Con lágrimas y entendiendo un poco [...] mucho apoyo de mi esposo [...] con el transporte de la escuela y con él cerca, además como yo no había trabajado unos años al principio, como 2 años hasta que llegó mi *Green Card* este, pues ya tenía amigas, vecinas, amigas que [...] cuando yo necesito algo pues les llamé por teléfono, metí a los niños a las actividades extracurriculares para que estuvieran más ocupados y llegáramos casi al mismo tiempo y pues así esté contratando

personas que me apoyen[...] pues también, digamos que a mí me ayudo que tuve la fortuna de encontrar un buen trabajo.

En primer término, la participante hace alusión a sus recursos personales y posteriormente en lista aquellos sociales que considera fueron de utilidad como ser parte de un grupo, es decir tener un grupo de amigas, la vinculación con las personas de su comunidad, las instituciones educativas y los servicios que ofrecen, contar con personas que le brinden servicios de proximidad y tener un trabajo que le permita solvencia económica.

En los casos donde la migración es promovida por las mujeres refieren a su pareja como un elemento importante para enfrentar las dificultades, que dista de los casos donde el motivo de la migración fue el trabajo de la pareja, en estos casos es la vinculación con otras mujeres, el trabajo de voluntariado y la capacidad de agencia que describen como fuerza o valentía.

Las nuevas relaciones se extienden a la compañía animal, en varios momentos de la entrevista, las participantes se han referido a sus mascotas como verdaderas compañías, como un recurso valioso en su vida, que les permite sentir compañía y cariño e incluso la socialización, por ejemplo, para la participante **H+**, su pitbull fue su primer amigo norteamericano, como ella relata:

Ver a mi perro (nombre) es una parte bien importante de mi vida porque es curioso le digo que es mi amigo americano, es un pitbull americano, pero le digo que es mi primer amigo americano, nunca había tenido un amigo de aquí entonces él me ha ayudado mucho, él ha estado en mis mayores momentos de tristeza, él ha sido mi paño de lágrimas mi confidente y es un perro que ¡ay! lo quiero mucho, eso me ha hecho la vida más llevadera (H+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para la participante **AQ+**, su perrito fue la compañía que le “salvó la vida” en las dificultades que encontró a la llegada:

Pero yo creo que eso, la manejada y el no tener trabajo, llegar a mi casa. Yo nunca había estado en mi casa y entonces era ama de casa, mi esposo viajaba

muchísimo, solo venía los fines de semana y pues yo sola todo el tiempo, sin coche, sin licencia. Tenía un perrito, entonces pues el que me salvaba ahí la vida era el perrito, porque estaba sola, sola, no conocía a nadie (AQ+ llegó del centro del país por la oferta laboral de su pareja).

Para las participantes **AT+** y **V+**, la compañía animal significa también la compañía de sus hijos. **AT+** menciona “total de que mi hijo el pequeño no tenía con quien jugar y los grandes no lo integraban, entonces viajamos a Ohio por él perrillo” y para **V+**, su perro también juega el rol de hermano de su hijo.

Los retos a los que se han enfrentado las participantes les han brindado recursos valiosos que, por ejemplo, en el relato de **M+** quien migró con 34 años y dos hijos, no recuerda haber contado con capacitación para las tareas del hogar:

Yo creo que todas bien o mal siempre teníamos ayuda (de otra mujer), o ahora, pero yo no sé hacer de comer, no sé si tú sepas (pregunta a la entrevistadora). Yo no sabía hacer ni un arroz, yo vivía sola [...] pero yo me compraba sushi en la esquina o no comía, con tal de no hacer de comer. Entonces me di cuenta de que yo no tuve ese *background* de casa de mi mamá, no importa, no es crítica, no lo tuve [...] nunca nos enseñó a hacer de comer nada, el primer pastel que hice, lo hice con Maseca (harina nixtamalizada utilizada para elaborar tortillas) porque no tenía ni idea de cómo se hacía y me encanta hornear ahorita (M+ migró del norte del país por la oferta laboral de su pareja).

El relato de **M+** advierte también que, a pesar de no haber tenido capacitación para las tareas de la casa o labores de cuidados, el mantenimiento de ésta se encontraba a cargo de otra mujer que le asistía, mientras ella se encontraba en el trabajo. En su caso mientras vivía en su lugar de origen no era de su interés alcanzar el funcionamiento de preparar alimentos, pero se convirtió en algo que le genera bienestar en su vida en el lugar de destino.

6.3. Conclusiones

En la decisión de migrar en pareja, las mexicanas calificadas consideran las condiciones familiares, económicas, sociales, políticas, etcétera; pero ante todo consideran su bienestar, que puede estar fundado en el desarrollo de capacidades, en los logros laborales propios o de la pareja, en la relación de pareja y en la gestión familiar, en el desarrollo integral de los hijos en caso de haberlos, o bien en la búsqueda del equilibrio entre estos ámbitos de la vida.

A través del Marco Teórico de Capacidades, que reconoce explícitamente la diversidad humana (Sen, 1992), fue posible integrar en este análisis algunas características sociales de la migración de mujeres calificadas, como lo son las normas sociales y los roles de género que subyacen en los lugares de origen y destino. Centrándose en lo que, en este caso, las mujeres migradas, son capaces de ser y hacer en los diversos ámbitos de su vida, considerando las oportunidades reales que tienen para elegir libremente (Robeyns, 2006). Es decir, más allá de las dificultades que encuentran durante su trayectoria migratoria.

Si bien el Enfoque de Capacidades introdujo en el debate la posibilidad de evaluar el bienestar social mediante aspectos cualitativos, lo cual fue objeto de críticas en cuanto a las implicaciones operativas. En cuanto a la dimensión individual, fue cuestionado el peso real que se otorgaba a los mecanismos, procesos y dinámicas institucionales e incluso a los factores coyunturales. La evaluación de las capacidades y funcionamientos ha enfrentado críticas en torno a qué medir y cómo realizarlo, así como la forma en que se generan, consolidan y expresan.

En este sentido, la investigación realizada buscó plantear, por una parte, la necesidad de hilar los diversos niveles de análisis en la comprensión de los funcionamientos de las mujeres del estudio, a la vez que ubicar en las narraciones y los datos sobre la experiencia de las migrantes calificadas mexicanas y cómo traducen los recursos en oportunidades y funcionamientos concretos.

Indagar sobre la migración internacional de mujeres calificadas mexicanas desde una postura realista crítica, permitió identificar los mecanismos generativos que operan en una realidad estratificada y cumplir el objetivo de analizar los recursos y factores de conversión individuales, sociales y ambientales, presentes en las trayectorias laborales y familiares de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Míchigan, y conocer cómo desarrollan y utilizan su agencia para alcanzar su bienestar.

Se estudiaron los mecanismos causales que provocan o afectan los eventos, en las distintas capas de la realidad, de un mundo estructurado, diferenciado y cambiante (Danermark et al., 2002). Estos mecanismos no son observables, pero ejercen influencia sobre la agencia de las mujeres que a su vez les va transformando. Por lo que el análisis va más allá de la descripción del contexto. La metodología basada en la abducción y retroducción, permite generar nuevos conocimientos o nuevas formas de interpretar los existentes (Gorski, 2013), examinando las causas, las estructuras, los poderes y mecanismos que influyen en que los resultados sean como son y no de otra manera, ofreciendo un relato de la ontología (lo que es real) y la epistemología (lo que conocemos) de los acontecimientos (Ruslin, 2019).

La ciencia bajo la perspectiva realista crítica reconoce la importancia de las ideas, experiencias y narrativas para lograr la comprensión. En esta investigación fue de interés explorar las causas y la relación con las estructuras observables y no observables (dominios ontológicos), que suceden a lo largo de las trayectorias laborales, familiares y migratorias de las mujeres calificadas mexicanas, para conocer tanto lo estructural como la experiencia e interpretación que cada mujer da a su propio proceso migratorio, y las transiciones presentes en las trayectorias laborales reinterpretándolas desde el Enfoque de Capacidades, y con una perspectiva transversal de género.

Si bien el Realismo Crítico y el Enfoque de Capacidades, no prescriben métodos de recolección, codificación y análisis, los estudios realizados bajo esta postura se constituyeron como referencia y como una fuente útil de información. En este caso

los trabajos desarrollados por Danermark et al., (2002) y Fletcher (2017), y los supuestos propuestos por Vincent y O'Mahoney (2018), que refieren que la investigación realista crítica es más amplia que especializada, que la teoría y la práctica no se mantienen separadas y que es fundamental el compromiso del investigador con la investigación, para la generación de nuevas formas de pensar. El diseño de investigación realista crítico permitió confirmar que fue adecuado el método propuesto, así como la investigación intensiva (en el sentido de los datos empíricos que se obtuvieron). La metodología propuesta puede ser fructífera para el desarrollo de futuras investigaciones.

Mediante la codificación de los datos obtenidos se identificaron las demi-regularidades a nivel empírico, los aspectos de la inferencia científica (como formas de pensar, razonar y argumentar). En tanto que abducción (entendida como la redescrición teórica) y la retroducción (que implica retroceder a través de los dominios ontológicos para identificar los mecanismos causales), se descubrieron conexiones y relaciones no observables que permitieron entender y explicar la migración de mujeres calificadas mexicanas de una forma novedosa, intentando elevar el compromiso teórico de más allá de la descripción gruesa, como sugirió Fletcher (2017).

Esta investigación se asumió como postura axiológica la visión de la investigación feminista (Parr, 2015). En la descripción de los resultados se buscó captar, de manera respetuosa, la realidad de las experiencias de las mujeres migrantes, su percepción sobre la vida cotidiana y cómo ellas entienden su género. Escuchándolas y dando sentido a los significados que tienen sobre el mundo que les rodea, para exponer la realidad de las experiencias de género en su vida cotidiana, visibilizando su participación en la realidad cultural, histórica y política, permitiendo que sus voces sean escuchadas y su conocimiento valorado; manteniendo el compromiso con la verdad (aspecto ontológico).

La reconstrucción discursiva de sus trayectorias permitió identificar las transiciones y puntos de inflexión que atravesaron las mujeres migrantes calificadas en los

ámbitos laboral, familiar y de migración, y ligarlos con las estructuras sociales y los factores de conversión. En cuanto a la estrategia metodológica, la elección propositiva de la muestra permitió la saturación de las temáticas abordadas, la diversidad en su composición permitió observar una importante diversidad de visiones respecto a los factores de conversión que permiten o restringen el bienestar de las mujeres calificadas mexicanas, en Míchigan.

La representación gráfica del cubo del curso de vida propuesto por Bernardi et al., (2019), permitió integrar de manera ordenada los elementos de esta investigación, incorporando la metodología del estudio del curso de vida mediante las trayectorias familiares, laborales y de migración. En el cubo se representaron las interdependencias de temporalidad, ámbitos de la vida y niveles de interacción, elementos que muestran como las trayectorias también son modeladas por la influencia del entorno y los significados compartidos.

La *temporalidad* se representó en tres momentos: antes de migrar, durante el traslado y la incorporación al lugar de destino, así como el asentamiento e integración; se exploraron tres *ámbitos de las vida* mediante las trayectorias laboral, familiar y de migración; en cuanto a los *niveles de interacción*, que conectan las acciones de las trayectorias de vida a lo largo del tiempo, se exploró en el nivel micro la trayectoria individual de las mujeres durante el proceso migratorio, a nivel meso se interconectó con el curso de vida de otras, la presencia de redes sociales así como la estructura de oportunidades y a nivel macro con la estructura de la sociedad externa, incluyendo en este caso el entorno natural y construido, así como las condiciones geográficas.

La representación gráfica del cubo permitió visualizar interdependencias de segundo orden como la conexión entre la temporalidad y los ámbitos de la vida, la conexión entre los niveles de interacción y los ámbitos de la vida, y conexión entre la temporalidad y los niveles de interacción, que revelan, por ejemplo, las condiciones del pasado que afectan las acciones y oportunidades futuras. Las interdependencias de tercer orden muestran la combinación elementos en los

diversos ámbitos de la vida a lo largo del tiempo, reconociendo la relevancia de las expectativas que las mujeres migrantes tienen sobre su futuro, de acuerdo con sus experiencias previas. Es decir, el análisis de los factores de conversión individual, social y ambiental, la estructura de los sistemas macro, micro y meso, y la perspectiva transversal de género; y las interdependencias de segundo y tercer orden entre la temporalidad, los niveles de interacción y los ámbitos de la vida.

El Enfoque de Capacidades

La migración, como funcionamiento de la capacidad de movilidad, se presenta en la vida de las mexicanas calificadas como una alternativa y no como una obligación. Como alternativa es evaluada y elegida lo más libremente posible. Es decir, que cuenta con los elementos esenciales que requiere el ejercicio de las capacidades, tener alternativas de entre las cuales sea posible elegir, libremente y tener la oportunidad de evaluar las alternativas antes de realizar la elección (Sen, 1993). Poder elegir entre diversas alternativas, aumenta las posibilidades reales de alcanzar funcionamientos valiosos para el bienestar. Lo cual se ejemplifica claramente cuando se abordan los motivos para migrar.

Para convertir los recursos (materiales e inmateriales) en un funcionamiento es necesario conocer en qué forma influyen sobre la persona los factores de conversión individual, social y ambiental, y no solo sobre los bienes que posee (Robeyns, 2005). Entre los factores de conversión individual que influyen en el bienestar de las mujeres calificadas se encontraron que las características personales, la historia personal, el metabolismo y las habilidades cognitivas. En cuanto a los factores de conversión social, las normas sociales, los estereotipos de género, las relaciones desiguales y las políticas migratorias que en algunos casos restringen que las migrantes calificadas participen del mercado de trabajo, de las diversas formas que se muestran en las trayectorias laborales. Los factores de conversión ambiental se relacionan en mayor medida con las condiciones climáticas y los medios de comunicación y transporte del lugar de destino.

Explorar los funcionamientos, de ser o hacer, que las personas consideran valiosas para su vida. Estos funcionamientos, que pueden ser elementales como estar saludable, estar alimentada, o complejos como ser autodeterminadas y contribuir a la vida comunitaria. Requieren de los medios (bienes o servicios) y de los factores de conversión presentes. Los fines (o funcionamientos) tienen una importancia intrínseca para cada persona y se alcanzan con ayuda de los recursos (Sen, 1995). En este caso, alcanzar los funcionamientos relacionados con la movilidad, la socialización, el dominio del idioma inglés, la incorporación al mercado laboral, y ejercer la maternidad. Se constituyen en funcionamientos que permiten la incorporación a la vida social, la integración al mercado laboral formal o una mejor forma de llevar a cabo las labores de cuidados.

La selección de funcionamientos se realizó siguiendo a Robeyns (2003), en cuyo estudio poder realizar actividades de ocio y poder ejercer autonomía en la asignación del tiempo fueron funcionamientos que conceptualizaban la desigualdad de género.. Ya que aun cuando posean recursos como estar educada que les permitan desempeñarse laboralmente, en algunos casos no es posible su incorporación al mercado laboral; no cuentan con los recursos de movilidad o comunicación para participar de la vida social o bien la emoción que genera sentirse improductiva, contar con autonomía de tiempo no siempre se considera un funcionamiento deseado.

Por ejemplo para lograr el funcionamiento de incorporarse al mercado laboral en un puesto calificado (funcionamiento), aun cuando haya realizado estudios de nivel superior en licenciatura o posgrado, domine el idioma del lugar de destino (recursos) y posea las habilidades intelectuales necesarias para desempeñarse en un determinado campo laboral (factor de conversión individual), si las políticas migratorias impiden que las mujeres se inserten en el mercado laboral formal cuando ingresan con una visa dependiente de la visa de trabajo de su pareja (factor de conversión social), o si las condiciones climáticas y geográficas sean favorables para desarrollar diversas actividades (factor de conversión ambiental), su capacidad

para incorporarse en el mercado laboral formal y realizar un trabajo remunerado será restringida

En cuanto al logro de los funcionamientos relacionados con la incorporación en el mercado de trabajo, las mujeres calificadas que migran en pareja enfrentan diversos obstáculos debido a las políticas establecidas en torno a la empleabilidad de quienes acompañan a los migrantes laborales, a la falta de mecanismos de reconocimiento de estudios; además del dominio del idioma del lugar de destino. Quienes participan del mercado de trabajo, encuentran obstáculos relacionados con la intersección de los roles y estereotipos de género que designan a las mujeres como responsables del sostenimiento de las labores de cuidados, es decir, con la doble jornada.

Para el logro de funcionamientos relacionados con la maternidad se encuentran diversos obstáculos como, la transmisión de conocimientos y aprendizajes relacionados con las prácticas de crianza (llámese crianza tradicional, crianza respetuosa, etc.), la ausencia del apoyo familiar que va de la mano con el elevado costo por el cuidado de los hijos y los desiertos de cuidado en el lugar de destino, el desconocimiento de las instituciones educativas y del funcionamiento del sistema; el dominio del idioma inglés para el acompañamiento académico a la vez que la preservación del idioma español para la comunicación. Por otro lado, la maternidad puede ser un vehículo que ayuda a la socialización y se convierte en la razón para alcanzar funcionamientos como el dominio del idioma inglés en algunos casos, y de otros conocimientos, para incrementar el bienestar de hijos, materializadas por ejemplo en la ayuda de las tareas escolares.

Por otro lado, salta a la vista que lograr el funcionamiento de bienestar psicológico, es decir el ser capaz de estar mentalmente saludable, es percibido como sinónimo de bienestar. Para lograr ese equilibrio ha sido necesario trabajar sobre su desarrollo personal (como factor de conversión individual), por lo que contar con acompañamiento psicológico es un recurso que se aprecia como algo valioso en cada etapa del trayecto migratorio, a la vez que en las diferentes etapas del ciclo

vital de las mujeres. El acompañamiento terapéutico les ayuda a acelerar el proceso de asignar nuevos significados a los acontecimientos que ocurren en su entorno, a las relaciones sociales. Les brinda herramientas que fortalecen la capacidad de agencia (en forma de autoestima, motivación o necesidades básicas y superiores cubiertas).

Las posibilidades reales que las mujeres calificadas que migraron en pareja tienen para elegir libremente por aquello que consideran de valor para su vida en el lugar de destino, varían en mayor medida de acuerdo con la composición familiar, la edad de los hijos, el nivel de dominio del idioma inglés, y el área de formación profesional. Los recursos y factores de conversión presentes son de utilidad para alcanzar los funcionamientos que las migrantes calificadas se propongan, sean simples o complejos.

Niveles de interacción: Micro, Meso y Macro.

La migración que desarrollaron las participantes y sus familias se enmarca en los supuestos de la Teoría del sistema mundial, en el sentido de la creación de una red mundial de intercambio de bienes, servicios, capitales y mano de obra (Massey et al., 1993; Luján, 2012). Los grupos productivos y los bloques comerciales establecen las condiciones jurídicas que permiten el tránsito de mercancías y de profesionistas, por sectores productivos, aunado a la expansión internacional de las compañías transnacionales que movilizan a sus trabajadores en virtud de sus competencias laborales.

La migración de mujeres calificadas mexicanas es un flujo migratorio unidireccional, liderado por personas adultas que poseen un nivel educativo superior, y se desplazan de manera voluntaria con la intención de permanecer en lugar de destino por un periodo de varios años.

La teoría de las redes sociales o de las redes migratorias se han ido transformando con el tiempo, en la actualidad estas redes están integradas por personas que conectan entre sí por medio de las redes sociales digitales o social media,

obteniendo ayuda incluso antes de llegar al lugar de destino, como lo muestra el grupo de Facebook denominado Mexicanas en Míchigan, y otras redes sociales que ayudan al proceso de llegada al lugar de destino. Las redes se encuentran presentes en todo el proceso migratorio.

Las redes migrantes son un recurso importante, que puede ser ayuda para facilitar cosas simples como recibir orientación para obtener una licencia de manejo o abrir una cuenta de banco, y otras más complejas que tienen que ver con inscribir a los hijos en la escuela, informarse del sistema educativo y normativo, adquirir o rentar una propiedad e incluso para encontrar productos y servicios elaborados por connacionales.

El consulado de México en Detroit, cuenta con servicios encaminados a los connacionales en general, en cuanto a la migración calificada no existen programas específicos, como extensión de la identidad nacional y con relación a la importancia del mantenimiento del idioma español, se considera importante su participación en la colaboración para el establecimiento de programas encaminados por un lado a la profesionalización de las migrantes calificadas para que quienes tienen las condiciones para incorporarse al trabajo formal puedan hacerlo en áreas de especialización donde se observa una alta participación de mujeres migrantes, como es en las instituciones educativas.

Contar con certificaciones en español, para desarrollar, por ejemplo, clases de mantenimiento del español, considerando la incorporación de las habilidades de escritura y gramática, permitiría, por un lado, contar con credenciales que faciliten la incorporación al empleo asalariado y por el otro la oportunidad de perpetuar el uso de la lengua en segundas y terceras generaciones. Como se advierte, es importante contar con las condiciones que posibiliten el cuidado de los hijos menores de cinco años, como lo hacen instituciones de relevancia social para las participantes, como lo es La Casa Amiga.

La profesionalización en áreas específicas puede permitir a las participantes mejorar la cantidad de sus ingresos, y tener mejoras en su bienestar en general. Lo

mismo con la guía para la formalización de emprendimientos, en los caso donde los factores de conversión permitan dichas transiciones. Si bien existirían críticas respecto a la auto segregación del mercado laboral y el probable aumento de la subocupación sea un fenómeno que vaya de la mano, lo cierto que es que se habla de una práctica que ha sido criticada, pero que no reduce el “desperdicio” de las capacidades, lo cierto que es que hoy en día sigue siendo una población invisibilizada por no considerarla socialmente problemática, sin considerar su bienestar.

Las 42 participantes que integraron este estudio provenían de 12 diferentes estados de la república mexicana, la mayoría llegaron del centro, de hecho, el 43% de las participantes llegaron de la Ciudad de México y el Estado de México. El rango predominante de edad de llegada fue de los 26 a los 35 años con un 67%. El 81% de las participantes ha ejercido la maternidad, en tanto que el 19% no. El 31% de los hijos han nacido en México, 31% en Míchigan, el 12% de las participantes ha ejercido la maternidad tanto en el lugar de origen como en el lugar de destino, en tanto que el 7% lo hizo en un lugar distinto al de origen y destino.

En términos generales, el 20% llegó con una propuesta laboral propia y el 80% por la propuesta laboral de su pareja. En la mayoría de los casos, las oportunidades laborales estuvieron relacionadas con la cadena de suministro de la industria automotriz. La llegada se concentró en los condados de Wayne y Oakland; que condensan una cantidad importante de centros de innovación y desarrollo, en Wayne se encuentra la ciudad de Detroit, considerada cuna de industria automotriz.

Las trayectorias de migración

Para su exploración se retomaron las cuatro etapas propuestas por Micolta (2005): la preparación (los motivos, la elección y la decisión), el acto migratorio (preparación de la documentación requerida y el desplazamiento), el asentamiento (llegada, resolución de primeras dificultades y adaptación) y la integración (proceso de inmersión e incorporación a la nueva cultura). La resignificación ocurre en el asentamiento y la integración.

La posibilidad de migrar apareció como una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo de los migrantes laborales (las participantes o sus parejas), a la vez que brinda la posibilidad de extender los beneficios para los integrantes de su familia. En algunos casos los migrantes laborales son la pareja de las participantes, pero en otros son las mujeres quienes brindan la posibilidad, ya sea por una oferta de traslado de su empleador, o por la búsqueda de oportunidades laborales en el extranjero. Si bien es un hecho que las migrantes calificadas posean mayores recursos educativos o económicos y que no encuentren durante la trayectoria migratoria las mismas adversidades que las migrantes no calificadas, o las no documentadas, no se encuentran exentas de estar influidas por los mandatos del género.

Las mujeres calificadas mexicanas que migraron por la oferta laboral de su pareja no fueron arrastradas, aunque si influenciadas, por las normas sociales que dictan que las mujeres deben seguirles, fue una decisión tomada reflexivamente, en algunos casos de forma individual, en otros mediante el acompañamiento terapéutico. En algunos casos fueron las participantes quienes motivaron a sus parejas para migrar, en otros lo consideraron como una oportunidad para hacer algo distinto, incluida la probabilidad de tener crecimiento profesional, hay quienes los hacen por el desarrollo de los hijos y para que la familia tenga mejores condiciones. Ante la posibilidad de migrar, no todas las mujeres tuvieron la intención inicial de hacerlo, en algunos casos decidieron reagruparse hasta que estuvieron seguras de que era lo que querían para sí, ejerciendo sus capacidades.

La elección del lugar de destino en la mayoría de los casos estuvo asociada con que las participantes o sus parejas ocuparan un puesto de trabajo dentro de la cadena de suministro de la industria automotriz. En la mayoría de los casos la movilidad se presenta como una oportunidad que ofrece la compañía para transferir a las participantes o a sus parejas a una posición similar dentro de la empresa, pero cuya ubicación se encuentra en Míchigan. En otros casos la posibilidad se dio por la búsqueda de mejores oportunidades laborales en el extranjero, a propósito de conocer el funcionamiento del mercado laboral por los encuentros laborales previos,

o por haber radicado en algún otro periodo de la vida, como acompañante de los padres.

Las participantes advierten haber realizado los trámites para la obtención de las visas de forma relativamente fácil, entrevistas con cuestionamientos sencillos dirigidos principalmente a los migrantes laborales, centrados en indagar la empresa que patrocina la visa y las actividades a desarrollar una vez en el puesto de trabajo. Las condiciones de los traslados y las llegadas varían en mayor medida de acuerdo con las condiciones ofrecidas por la empresa que les traslada o los contrata. Cuando son expatriados es interés de la empresa que se adapten a las condiciones de vida, por lo que suelen brindarles algunas facilidades relacionadas con la estancia y el traslado de los primeros días.

En cuanto a las dificultades que han enfrentado las migrantes resaltan tres: la ausencia de redes de apoyo familiar, los factores de conversión ambiental y el dominio del idioma inglés. La primera es resultado de la distancia, la imposibilidad de encontrarse con la misma regularidad, de no contar con la compañía y asistencia de la red familiar. El proceso de migración ha desvinculado a las participantes de las redes de apoyo familiar que además de brindar afecto son un recurso valioso para la crianza tanto por la transferencia de conocimientos como por la corresponsabilidad en el cuidado. En retrospectiva la familia se percibe como una fuente de apoyo, pero la distancia con la familia también permite establecer dinámicas familiares propias, que pueden ser beneficioso para su bienestar y la relación de pareja. Esta dualidad permitió observar las dinámicas de encuentro y desencuentro con la familia.

En cuanto a la relación con la pareja, se encontró que, en ausencia de figuras familiares de apoyo existe la percepción de que los problemas de pareja deben ser resueltos en pareja, en este sentido, es un efecto positivo que la migración ha tenido en estas relaciones y que a lo largo del tiempo han considerado como positivo para la resignificación de sí mismas, para el establecimiento de acuerdos en pareja y las estrategias de crianza, acorde con el entorno sociocultural.

Los factores de conversión ambiental se constituyen en la segunda gran dificultad a la que se enfrentan las participantes tras su llegada. A diferencia de los lugares de origen, en el lugar de destino lo común es que no abunden las banquetas, que el transporte público sea deficiente, y que en este sentido la movilidad se vea restringida. Situación que se agrava con las condiciones climáticas extremas y el efecto negativo en el estado de ánimo, y en el funcionamiento de salud mental, tanto por la falta de exposición solar, como por aislamiento social causado por la inmovilidad involuntaria.

La inmovilidad involuntaria y su efecto negativo sobre el estado de ánimo es percibido en retrospectiva, donde se menciona la existencia de un periodo de ajuste tras el traslado, que también ha sido denominado por las migrantes como un periodo de duelo, que puede estar acompañado por emociones como tristeza o llegar incluso a cuadros asociados con el duelo migratorio “el trauma de todo lo que se me había venido y todo lo que había acumulado, porque sí, al final te das cuenta de que estás solo” (N+). Las emociones negativas que atraviesan las migrantes calificadas, llegan a tener efectos no solo en la salud psicológica, también a nivel fisiológico. Las migrantes calificadas autocalifican sus emociones como exageradas, pues en general advierten contar los recursos necesarios para la subsistencia. De tal forma que existe la percepción de que contar con estos recursos, se limita el derecho que tienen a inconformarse con las condiciones del entorno, cuando lo que plantean es que una vez cubiertas las necesidades es posible atender otras áreas de desarrollo que son importantes para el bienestar.

La tercera dificultad es el dominio del idioma inglés, es un recurso que posibilita o restringe la incorporación a la vida social en el lugar de destino. El nivel de dominio del idioma puede restringir algunos aspectos de la personalidad, o restringir la comunicación a la interacción con personas de habla hispana. Contar con una red de apoyo puede disminuir la necesidad del uso del idioma, ya que funcionan como una comunidad étnica dentro de un espacio protegido que brinda además seguridad y confianza.

La falta del dominio durante la llegada puede ser percibido como una disminución en la capacidad de agencia por las restricciones reales que significa. Tanto en los ámbitos personal, donde se requiere desde para pedir comida en un restaurante a; laboral, en caso de querer profesionalizarse para obtener un puesto calificado, familiar, en la comunicación de y con los hijos, y en el nivel de dependencia de la pareja para la realización de actividades cotidianas.

Como se mencionó el Enfoque de Capacidades también presta atención a los factores de conversión ambiental, como el papel de las comunicaciones y los transportes que facilitan y promueven la circularidad migratoria que permite la estancia temporal de las personas migrantes, pero que impulsa el retorno, que a la vez ayudan a conservar y fortalecer los vínculos sociales y familiares (Hernández & López, 2017).

Las trayectorias familiares

La familia y la maternidad son puntos de inflexión que atraviesan y direccionan la vida de las mujeres (Gissi & Martínez, 2018), por lo que resultó crucial su exploración. La familia de origen es considerada como una fuente de apoyo real, a la vez que estar lejos de este núcleo permite establecer las propias dinámicas en la relación de pareja y se aprecia como favorable para el bienestar familiar. Por lo que la distancia se constituye en un recurso que brinda la posibilidad de incorporar nuevas formas de ser o hacer en familia que sean valiosos para las migrantes calificadas mexicanas.

En cuanto a las Trayectorias Familiares (TF) se encontraron cuatro tipos:

1. **TF 1:** Las participantes migraron sin haber ejercido la maternidad en el lugar de origen y continúan sin ejercerla. En estos casos algunas mujeres han optado por no seguir los preceptos que dictan que las mujeres saben ser madres y han determinado no ejercer la maternidad, otras aún no están seguras de sea el momento de ejercerla, y otras más piensan que se encuentra próximo el momento de ser madres, por razones asociadas con la edad y el ciclo reproductivo.

2. **TF 2:** Las participantes no habían ejercido la maternidad en el lugar de origen y decidieron ejercerla en el lugar de destino. En algunos casos, las mujeres no habían considerado ser madres en su lugar de origen, sin embargo, modificaron su decisión al considerar que el entorno es un lugar adecuado para ver crecer a los hijos. En todos los casos la maternidad ha brindado un nuevo significado a su estancia y se ha convertido en una fuente de bienestar intrínseco en el lugar de destino. Los hijos son el motor que impulsa y da sentido a la vida de las madres. Aunque en algunos casos el ejercicio de la maternidad es cansado e incluso llega a tener implicaciones en el funcionamiento de bienestar psicológico y su correlato en el funcionamiento de salud física de las participantes, como ocurre con la depresión posparto y el funcionamiento de salud mental.
3. **TF 3:** Agrupa a las participantes que migraron con hijos y no presentaron cambios en la composición familiar. En estos casos las mujeres se enfrentaron a diversos tipos de cambios, por un lado, los trámites de inscripción, la elección de las escuelas y el nivel académico de las mismas, por el otro las condiciones culturales que rodean a la escuela. En los casos donde las participantes ejercieron la maternidad en un lugar de destino al de origen y destino, habían ya desarrollado algunas habilidades que facilitaron su proceso de integración cultural en Michigan.
4. **TF 4:** Se encuentran las participantes que migraron con hijos y nuevamente ejercieron la maternidad en el lugar de destino. En estos casos la distancia con la familia fue difícil, sin embargo, la experiencia previa con la maternidad les brindó herramientas que facilitaron el proceso.

En general, no se presentan acuerdos previos sobre cómo será la organización de las labores de cuidados en el lugar de destino. En la mayoría de los casos las participantes que decidieron migrar por la propuesta pareja en un principio se realizaron de acuerdo con quien tenía el trabajo y quien se queda en casa es responsable de la mayoría de las labores de cuidado y sobre la marcha se van presentando modificaciones en las responsabilidades de cada integrante de la pareja. Una vez que el integrante de la pareja que se había quedado en casa se

integra al mercado laboral, sobreviene una reorganización en las actividades reproductivas, incorporando en la mayoría de los casos la ayuda de una tercera persona.

Cuando la pareja de las participantes era la responsable de la mayoría de los quehaceres de la casa y el cuidado de los hijos, aparecía a las pocas semanas sobreviene la idea de que es importante que los niños asistan a una institución educativa o de cuidado para estar en contacto con otros niños; lo que permitiera a los padres desarrollar otras actividades, como buscar empleo, a la vez que era . Igual que en el trabajo de Torres (2018), cuando es el hombre quien tiene el lugar de acompañante, asume la mayoría de las actividades de cuidado.

Respecto al cuidado de los hijos y la empleabilidad de las participantes, existen dos grandes visiones, una que afirma que es más benéfico que los niños asistan a una institución educativa e interactúen con otros niños, y con más personas en general, y la otra donde se considera más conveniente que se quede en casa al cuidado de la mamá. En cuanto a la primera visión se suman el tema del costo del servicio de cuidados y la disponibilidad de espacios en las escuelas, debido a los desiertos de cuidado (falta de espacios de cuidado infantil disponibles).

Los hijos promueven la socialización de las participantes. Una práctica común es recurrir a los *playdates* (que también hay de mascotas), son reuniones promovidas entre madres, que buscan a otras madres con hijos en edad similar. Para reunirse eligen una casa o parque, dependiendo de las condiciones climáticas y en tanto los niños juegan con otros niños, las madres pueden convivir con otras madres y entre ellas se van turnando la atención de los hijos para tener periodos de descanso y convivencia.

Aparece la preocupación de las madres por el mantenimiento del idioma español de los hijos, tanto para la integración con la familia extendida, como para la comunicación al interior de la familia nuclear. Considerando que los hijos no están expuestos al idioma español en el entorno y que cuando se reúnen con otras personas mexicanas, los niños, jóvenes y adolescentes prefieren mantener

conversaciones en inglés, las participantes han recurrido a clases extracurriculares para que hablen, lean y escriban en español

Al igual que en el estudio de Rizzo (2007), se encontró que la cooperación de las parejas aumenta las posibilidades de realizar actividades valiosas para las mujeres, más allá del rol doméstico, ganando con ello la capacidad para construir su trayectoria y adaptarse a su nuevo espacio social. Existen también casos donde las mujeres pueden estar más interesadas en la maternidad, las tareas de crianza, el cuidado de su familia, realizar actividades de ocio y en beneficio de sí misma, más que en ejercer profesionalmente o insertarse en el mercado laboral de la ciudad de destino.

Las trayectorias laborales

En la trayectoria laboral, mediante las secuencias de experiencias que describen su tránsito por el mercado laboral en cuanto a inserción, transición y cambio; fue posible definir el camino que han recorrido en cuanto a la incorporación y desincorporación del mercado laboral, así como la participación del mercado de trabajo. De acuerdo con Lassalle y Shaw (2021), las participantes se encuentran en la intersección de dos estructuras opresivas, la condición de género y la condición de extranjería vinculada a la migración, además de encontrarse en pareja, ejercer la maternidad, el tipo de formación profesional.

Las participantes han trazado cinco Trayectorias Laborales (TL) distintas:

- 1. TL 1:** Agrupa a las participantes que se encontraban fuera del mercado laboral formal en el lugar de origen y continúan sin empleo; la razón se encuentra relacionada, por un lado, con la maternidad y las labores de cuidado y por el otro con participantes que tenía poco tiempo que habían egresado de los estudios profesionales y tomaron la decisión de no incorporarse al mercado laboral formal por la posibilidad latente de la migración.

En estos casos, la mayoría de las participantes ha desarrollado actividades de autoempleo o emprendimiento en algún momento de su trayectoria migratoria, la inclinación de desarrollar dicha actividad está relacionada estrechamente:

- i. Con la condición y las políticas migratorias, ya que, dependiendo del visado, en algunos casos quien acompaña al migrante laboral queda restringida a no percibir ingresos propios;
- ii. La presencia de hijos menores de cinco años o que aún no se integran al sistema educativo y que, por tanto, requieren de un cuidador primario que esté a cargo de ellos;
- iii. No en todos los casos es necesario el dominio del idioma inglés, ya que la promoción y venta suele hacer de artículos étnicos y la comunicación en español, lo que puede representar una ventaja

Desde la percepción de las participantes, el autoempleo o emprendimiento:

- iv. Permite la gobernanza y autonomía del tiempo, por lo que
- v. Permite a las mujeres migrantes la combinación de actividades laborales y familiares.

El emprendimiento o emprendimiento permite que las mujeres tengan un ingreso propio a la vez que la satisfacción de sentirse productivas, obteniendo como ganancia secundaria el acercamiento con otras mujeres que se encuentran en condiciones similares, el sentimiento de empatía genera la sensación de comunidad.

Las "mumpreneur" (término utilizado para abordar el vínculo maternidad emprendimiento) emergen de la búsqueda de equilibrio entre el ámbito laboral y el ejercicio intensivo de las labores de cuidados no remunerados (Makola, 2022). El autoempleo es atractivo por la gobernanza que puede tener sobre sus horarios "ventaja significativa contra el trabajo informal" (Moyano et al., 2008: 689). Por lo que el emprendimiento se constituye como una alternativa al trabajo tradicional que permite conciliar la familia con el trabajo (Guerrero & Wanjiru, 2021).

Los productos y servicios que ofrecen se encuentran en actividades relacionadas con las labores de cuidados y su comercialización se realiza en mayor medida por medio de las redes sociales digitales y los grupos de ventas de estas. La desregulación puede conducir a una informalidad que puede perjudicar a los migrantes (Surie, 2020). A la vez que, las plataformas pueden aumentar la información y la creación de redes estratégicas, intercambiar información, acceder a bienes y conectarse con otros migrantes (Altenried, 2021).

2. **TL 2:** Agrupa a las participantes que renunciaron a su empleo por la movilidad que estaba en puerta y al momento de la entrevista continuaban fuera del mercado laboral. En estos casos las mujeres han atravesado un periodo de duelo debido a la pérdida del estatus profesional y a la necesidad, en algunos casos, de aprender las actividades asignadas al rol femenino. Es decir, no por haber nacido mujeres todas las migrantes calificadas sabían cocinar, no es una habilidad con la que se nazca, tampoco es que exista una preferencia por realizar los quehaceres de la casa. En muchos casos las labores de cuidados (en particular los quehaceres) son actividades que las participantes aprendieron en el lugar de destino (puesto que en el lugar de origen contaban con ayuda para su desarrollo) y son desarrolladas como una forma de aportar al bienestar de la familia (al no aportar recursos económicos).

Este periodo de desempleo puede llegar a tener efectos en la salud física y mental de las mujeres migrantes calificadas.

Las participantes relatan lo complejo que fue dejar de realizar un trabajo por el cual obtenían una retribución económica que les permitía libertad en la toma de decisiones, a la vez que les brindaba reconocimiento en su entorno social; para realizar en su lugar un trabajo menos visible, poco apreciado, ausente reconocimiento social y en algunos casos del reconocimiento de la pareja o los hijos, siendo cuestionado su nivel de dificultad, que por supuesto a nivel intelectual es menor, no así a nivel de desgaste físico y un exacerbado uso de tiempo.

En este sentido, las migrantes calificadas intentan regular sus emociones mediante la racionalidad. Teniendo en consideración que la decisión de migrar fue tomada de manera reflexiva, puesto que era una opción y no una obligación, por lo que, al hacer consciente que fue una decisión tomada por ellas, les motiva a buscar ayuda profesional para desarrollar herramientas psicológicas que les permitan afrontar el duelo de la pérdida por el empleo y la identidad profesional.

Si se continúa con la noción de que la migración calificada es únicamente aquella donde las mujeres cambian su residencia habitual para insertarse en un trabajo calificado, se contribuye a invisibilizar las condiciones adversas y los factores de conversión que pueden restringir el bienestar de las mujeres calificadas que, aun cuando su ingreso al país de destino sea de forma regular, no tienen permitido participar del trabajo asalariado de manera regular. A continuación, se define qué es el Enfoque de Capacidades y cuáles serían algunos elementos en los que se propone profundizar en los estudios sobre migración de mujeres calificadas.

3. **TL3:** Las participantes se encontraban fuera del mercado laboral antes de migrar y se incorporaron al mercado laboral en el lugar de destino, tras un periodo de inactividad laboral. En estos casos la mayoría de las participantes dedicaban gran parte de su tiempo al trabajo de cuidados en el lugar de origen, quien no había ejercido la maternidad dedicaba su tiempo al cuidado de otros integrantes de la familia. .

Después de la llegada y una vez que los hijos se integraron de forma plena a las actividades académicas o que ingresaron a la Universidad, las migrantes calificadas buscaron la forma de reincorporarse al mercado laboral, en la mayoría de los casos. En todos los casos el ingreso al empleo formal de las madres migrantes se dio mediante el cambio de estatus migratorio, de visa de acompañante a residente. Es importante considerar que en algunos casos requirió del esfuerzo de estudiar nuevamente, ya fuese para el dominio del idioma inglés o para generar nuevos conocimientos y amplificar las posibilidades de participar del mercado de trabajo desarrollando una actividad calificada.

De manera similar al estudio de Ressa et al., (2017), entre las estrategias individuales que ayudan a las participantes a enfrentar las barreras para obtener un empleo, se encuentra la re-obtención de habilidades como el dominio del idioma inglés, realizar nuevamente los estudios de licenciatura o estudiar un posgrado; el autoempleo o emprendimiento; realizar trabajo voluntario y limitar la decisión de tener hijos para tener tiempo para profesionalizarse; o bien enfocarse en la crianza de los hijos.;

4. **TL4:** Agrupa a las participantes que renunciaron a su empleo antes de migrar y tras un tiempo de desempleo se incorporaron al mercado laboral formal. La mayoría de las participantes llegaron con una visa que les permitió dicha incorporación, en otros casos se incorporaron mediante el cambio de estatus legal y solo en un caso fue mediante el patrocinio de la empresa para la obtención de la propia visa de trabajo.

En cuanto a las formas en que las participantes se incorporaron al mercado laboral, la principal es por la recomendación o sugerencia de otra mujer, en su mayoría mexicanas, pero también de mujeres norteamericanas. El acercamiento se dio mediante las *social media* ya sea buscando un determinado puesto o bien recibiendo información sobre vacantes laborales publicadas en las redes sociales. En otros casos, el acercamiento con la escuela de los hijos se convirtió en una fuente de empleo.

Las participantes distinguen las facilidades que tienen las mujeres formadas en áreas STEM, en comparación con quienes se encuentran en áreas de ciencias sociales, ya que, por un lado, la profesión puede no estar reconocidas dentro de los acuerdos comerciales entre ambos países, por lo que las participantes suelen encontrarse con la dificultad para revalidar los estudios. En algunos casos también recurriendo a formarse nuevamente en la profesión o el idioma, como estrategia para insertarse al campo laboral.

Una vez que las mujeres calificadas se incorporaron al mercado laboral, en la mayoría de los casos se presentó un reajuste en los quehaceres asignados a cada

integrante de la familia, es decir, que en algunos casos las parejas tuvieron una carga mayor de actividades, para generar un equilibrio. En la mayoría de estos casos ha sido necesario contar con la ayuda pagada de una tercera persona para el desarrollo de los quehaceres de la casa, que generalmente es ayuda de otra mujer. Esta ayuda es un recurso valioso que permite a las participantes tener tiempo para dedicarlo a otras actividades además del trabajo.

5. **TL5:** La quinta y última trayectoria laboral está integrada por participantes que llegaron con una oferta de trabajo y actualmente continúan desarrollando actividades en el mercado laboral formal. En estos casos las migrantes llegaron con un promedio de edad de 29 años, la mayoría no había ejercido la maternidad y la migración en varios casos fue propuesta por la empresa para la cual las participantes prestaban sus servicios, es decir que fue por transferencia de la empresa. Práctica conocida como expatriación.

Las participantes perciben diferencias en el entorno laboral, ya que de acuerdo con sus descripciones no existe proximidad o contacto físico como en otros lugares donde habían trabajado, lo cual consideran que puede ser favorable, ya que el trabajo se realiza de una forma más eficiente, aunque extrañan la cercanía. En cuanto a las jornadas de trabajo, consideran que son menores a las que tenían en el trabajo anterior y que en términos generales el entorno está libre de prejuicios del trabajo de las mujeres, exceptuando, en algunos casos, el ejercicio de la maternidad. Ya que consideran que las mujeres que se embarazan no regresan pronto al trabajo por el elevado costo de las guarderías.

Otra de las distinciones que remarcan en el entorno laboral es la necesidad de pedir ayuda, es decir, las participantes consideran que en su lugar de origen la cultura de trabajo lleva implícito que las mujeres deben esforzarse más para que su trabajo sea visto, por lo que no están acostumbradas a levantar la voz y solicitar mejores condiciones laborales, ser escuchadas es algo que no habían experimentado antes. Lo cual denota lo difícil que es para las participantes pedir ayuda, ¿en algún momento el pedir ayuda se convirtió en un signo de debilidad de las mujeres?, ¿la

dificultad de pedir ayuda viene dada por el contexto hostil o por la autopercepción que tienen de sí mismas?

Condiciones laborales

Las actividades de autoempleo o emprendimiento que realizan las mujeres migrantes se encuentran segregado de manera horizontal en actividades relacionadas con los sectores feminizados y verticalmente en actividades que son percibidas como no bien remuneradas, en comparación con el salario que podrán obtener realizando una actividad relacionada con la formación profesional. El no reconocimiento de estudios, la falta de dominio del idioma y la presencia de hijos son características estrechamente vinculadas con la segregación ocupacional.

La subocupación o degradación laboral. Se percibe como un efecto de la falta de autorización para trabajar, dominio del idioma, aumentando la descalificación cuando las mujeres se desempeñan en áreas disímiles a las de su formación profesional, y el desaprovechamiento que se manifiesta cuando ejecutan tareas que demandan un nivel menor de las habilidades laborales que se poseen (Kofman, 2012a).

En cuanto a las condiciones laborales del lugar de origen, la mayoría de las participantes, que se encontraba insertas en el mercado laboral, realizaban actividades estrechamente relacionadas con su formación profesional. Reportan jornadas extensas y remuneración insuficiente, además las mexicanas calificadas perciben la presencia del techo de cristal (barrera invisible o estructura), que restringe el acceso a puestos gerenciales y a ser reconocidas social y económicamente por sus competencias laborales, sin que se haga alusión a otros atributos. Observan que en su lugar de origen las mujeres que se encuentran en puestos directivos suelen no estar en pareja.

En el ámbito laboral se observó que las condiciones bajo las cuales las mujeres calificadas se insertan en el mercado laboral mejoran en función del dominio del idioma del lugar de destino. Caso contrario, queda restringido a la prestación de

servicios a personas que habla el mismo idioma, en este caso el español, las actividades desarrolladas suelen estar acompañadas de salarios bajos y ausencia de prestaciones. Se confirma que la presencia de hijos se vincula estrechamente con la segregación ocupacional, como en el estudio realizado por Martínez & Cruz (2020). Los recursos adquiridos tales como nivel educativo formal e informal, conocimiento del idioma inglés, redes sociales y digitales, entre otros, le ayudan a lograr funcionamientos valiosos en los ámbitos laboral o familiar.

Perspectiva de género

Incluir la perspectiva de género permitió observar cómo las mujeres siguen siendo influenciadas por los mandatos de género. Se observa la influencia del género en la forma de realizar las negociaciones en pareja, se encontró que exista una forma distinta de establecer acuerdos en función de las actividades desarrolladas por las participantes, ya que la falta de ingresos propios, en algunas ocasiones las lleva a desarrollar por sí misma actividades, como los quehaceres de la casa, que bajo otras condiciones lo desarrollarían con ayuda de otra persona. La naturaleza de los acuerdos cooperativos influye implícitamente en los parámetros de distribución de las actividades, como una respuesta a los conflictos de intereses.

La participación de la pareja para los quehaceres de la casa, en el cuidado de los hijos y el apoyo económico, son reconocidos por las participantes como los principales elementos para lograr funcionamientos superiores.

Si bien la dependencia económica de la pareja no significa un obstáculo para el logro de funcionamientos, si lo es la falta de apoyo económico para incorporar la ayuda de una tercera persona que ayude con las tareas de la casa en tanto las participantes se ocupan en desarrollar habilidades, o para estudiar y desarrollar las habilidades de dominio del idioma, para que las participantes puedan contar con mejores recursos para buscar insertarse en el mercado laboral en puestos calificados.

Si bien algunas mujeres no tenían un proyecto laboral independiente al momento de migrar, la cooperación de sus parejas en las actividades reproductivas les permitió realizar actividades valiosas para ellas, más allá de su rol doméstico, ganando con ello la capacidad para construir su trayectoria y adaptarse a su nuevo espacio social. Como lo mencionan Colakoglu et al., (2018: 33), cuando las mujeres calificadas atraviesan un periodo de colapso del estatus ocupacional, o de movilidad profesional descendiente, ésta que se convierte en impulso para buscar incorporarse al mercado laboral, aquellas “cuya identidad está vinculada con sus carreras profesionales”, están dispuestas a trabajar duro y hacer sacrificios para conseguirlo.

Ante la presencia de hijos menores de cinco años, las mujeres perciben restringidas sus posibilidades de movilidad fuera del hogar, por el cuidado de los hijos. Cuando comienzan los procesos de escolarización de los hijos representa un punto de inflexión para las madres que les permite la consecución de sus propios logros.

En este sentido, su bienestar se ve influenciado por los roles que desempeñan, como ser pareja, ser madre, hacer los quehaceres, ser cuidadoras. En ocasiones es posible que alguna de estas identidades como la de ser madre influencie la noción de su propio bienestar (Sen, 1987). Aunado al doble techo de cristal, la interseccionalidad al ser mujer, calificada y migrante mexicana en Estados Unidos. Su identidad personal puede quedar desdibujada, generando un impacto negativo en el desarrollo de su agencia. Lo femenino continúa funcionando ligado a lo doméstico

La agencia de las mujeres

En esta investigación el énfasis se centró en el análisis de la agencia de las mujeres migrantes calificadas (entendida como el poder que tienen ellas para elegir), procurando interpretar (desde sus experiencias individuales y visiones únicas) cómo mantienen o transforman sus capacidades en funcionamientos (formas de ser o hacer las cosas que es valorado para las mujeres) que poseen un valor intrínseco y, por tanto, son valiosos para su vida y bienestar. Las migrantes calificadas

mexicanas no permanecen pasivas en su entorno, emergen como agentes activos de cambio, con la capacidad de redefinir sus trayectorias vitales, asumiendo la responsabilidad de las consecuencias. Sus experiencias, enmarcadas en la intersección de género, migración y agencia, ofrecen una mirada lúcida hacia cómo la autodeterminación puede moldear tanto su identidad individual como su contexto socioeconómico.

Las mujeres migrantes como agentes activos actúan por lo que valoran y tienen razones para valorar, generando transformaciones significativas en su entorno. El poder que tienen para elegir es su capacidad de agencia y su agencia puede ir más allá de la preocupación por sí misma e incluir la preocupación por el bienestar de otros. Sin embargo, sigue siendo crucial, tal como sugiere Robeyns (2005), cuestionarse hasta qué punto las mujeres tienen un acceso real a todas las capacidades y si los miembros de la familia o de la comunidad no les castigan por ejercer su agencia y tomar decisiones acerca del estilo de vida que valoran y desean adoptar.

Se confirmó que las estructuras no tienen un impacto determinista en el comportamiento de las personas. Por lo que, los comportamientos son el resultado de la agencia humana, las estructuras no determinan la conducta, pero si estableces límites en el momento de tener alternativas de donde elegir, es decir que las limita, como limita el acceso al mercado laboral, sin embargo, la agencia de las mujeres (sus valores, significados e ideas individuales) las lleva a buscar alternativas que les generen bienestar. Las acciones de las mujeres no están determinadas únicamente por la estructura.

REFERENCIAS

- Abraham, M., Auspurg, K., & Hinz, T. (2010). Migration Decisions Within Dual-Earner Partnerships: A Test of Bargaining Theory. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 876–892. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00736.x>
- Acle, S., & Burguete, M. (2014). El marketing nostálgico y su relación con el consumo de productos de maíz en los migrantes mexicanos. *Revista internacional de administración & finanzas*, 7(2), 31–43.
- Agarwal, B. (1997). “Bargaining” and Gender Relations: Within and Beyond the Household. *Feminist Economics*, 3(1), 1–51. <https://doi.org/10.1080/135457097338799>
- Aguilar, J., Mungaray, A., & Mahecha, R. (2023). Los retos de las nuevas emprendedoras de negocios por internet en un mundo pospandémico. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*, 1–23. <https://doi.org/10.32870/Pk.a13n24.769>
- Alanís, F. (2020). Redes migratorias embrionarias en la migración entre México-Estados Unidos (década de 1920). *Relaciones Estudios de Historia y Sociedad*, 41(161), 91–112. <https://doi.org/10.24901/rehs.v41i161.621>
- Alarcón, R. (2016). Los mexicanos con estudios universitarios y el debate sobre el sistema de admisión de inmigrantes calificados en Estados Unidos. *Norteamérica*, 11(1). <https://doi.org/10.20999/nam.2016.a005>
- Alkire, S. (2008). Chapter 24 Concepts and Measures of Agency. En *Arguments for a Better World: Essays in Honor of Amartya Sen* (Vol. 44, Número 1995, pp. 455–474). Oxford University Press Oxford. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199239115.003.0025>
- Alkire, S., & Deneulin, S. (2009). The Human Development and Capability Approach. En *An Introduction to the Human Development and Capability Approach* (pp. 22–48). Deneulin y Shahani. <http://medcontent.metapress.com/index/A65RM03P4874243N.pdf>
- Altenried, M. (2021). Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, March, 0308518X2110548. <https://doi.org/10.1177/0308518X211054846>
- Álvarez, A. (2010). El género como categoría y las categorías del género. *Revista de Derechos Sociales*, 52, 73–112.

- Álvarez, G. (1994). Objetivo y estructura del sistema educativo mexicano. En *Sistemas Educativos Nacionales: México*. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/1447/1/images/sistemaedumex09_01.pdf
- American Immigration Council. (2020). *Immigrants in Michigan*. 5. https://www.americanimmigrationcouncil.org/sites/default/files/research/immigrants_in_michigan.pdf
- American Public Transportation Association. (s/f). *Michigan Transit Links*. Recuperado el 17 de septiembre de 2021, de <https://www.apta.com/research-technical-resources/public-transportation-links/michigan/>
- Andrade, L., & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185–198. <https://doi.org/doi.org/10.17533/udea.rp.25270>
- Anguiano, María, & Villafuerte, D. (Coords). (2015). *Cruces de Fronteras. Movilidad humana y políticas migratorias* (Primera Ed). El Colegio de la Frontera Norte, Tuxtla Gutiérrez: Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. www.cesmeca.unicach.mx
- Aragonés, A. M. (2011). *Mercados de trabajo y migración internacional*.
- Arango, J. (1998). Enfoques conceptuales y teóricos para explicar la migración. *Worlds in Motion*, 33–47.
- Arango, J. (2003). La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra. *Migración y Desarrollo*, 01(01), 4–22. <https://doi.org/10.35533/myd.0101.ja>
- Arfuch, L. (2010). La vida como narración. En *El espacio biográfico: Dilemas de la subjetividad contemporánea* (pp. 87–115). Fondo de Cultura Económica.
- Ariza, M. (2007). Itinerario de los estudios de género y migración en México. En *El País Transnacional: Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*. Marina Ariza y Alejandro Portes (coord.) (pp. 452–511). UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Ariza, Marina. (2000). Género y Migración Femenina: Dimensiones Analíticas y Desafíos Metodológicos. En D. Barrera & C. Oehmichen (Eds.), *Migración y Relaciones de Género en México* (pp. 33–62). GIMTRAP/UNAM/IIA.
- Ariza, Marina. (2008). Migración y mercados de trabajo femeninos en el contexto de la globalización: Trabajadoras latinas en el servicio doméstico en Madrid y Nueva York. *III Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población*,

Córdoba, Argentina, 1–28.

- Audi, R. (2005). *Epistemology: A Contemporary Introduction to The Theory of Knowledge*. Routledge: Taylor & Francis e-Library. www.eBookstore.tandf.co.uk.
- Aure, M. (2013). The emotional costs of employment-related mobility. *Norsk Geografisk Tidsskrift - Norwegian Journal of Geography*, 67(5), 284–294. <https://doi.org/10.1080/00291951.2013.847855>
- Ávila, Y. (2005). Mujeres frente a los espejos de la maternidad: las que eligen no ser madres. *Desacatos. Revista de Antropología Social*, 017, 107–126.
- Baca, N. (2016). Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral. En D. Castillo, N. Baca, & R. Todaro (Eds.), *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. Universidad Autónoma del Estado de México / CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvtwx2p2>
- Bachan, A. (2018). An Exploration of the Gender-Migration-Development Nexus: The Impact of Labor Migration on Women's Empowerment. *Consilience: The Journal of Sustainable Development*, 20(1), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.7916/d8-gkzb-tv77>
- Barrales, A., & Rodríguez, P. (2023). Mujeres emprendedoras y actividades informales de comercio en organizaciones virtuales. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual*, 10(Monográfico), 1–16. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v10.4635>
- Batthyány, K. (2021). *Políticas del cuidado*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Bauder, H. (2003). "Brain Abuse", or the Devaluation of Immigrant Labour in Canada. *Antipode*, 35(4), 699–717. <https://doi.org/10.1046/j.1467-8330.2003.00346.x>
- Beauvoir, S. (1999). *El Segundo Sexo (1949)*. Siglo Veintiuno Editores. https://www.segobver.gob.mx/genero/docs/Biblioteca/El_segundo_sexo.pdf
- Benavides, J., & Apolo, D. (2017). El enfoque biográfico como estrategia metodológica de investigación. *Tsafiqui Revista de Investigación Científica*, 8, 36–41. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v0i8.164>
- Bermúdez, R. (2020). Trayectorias laborales de migrantes calificadas por razones de estudio. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 29(2), 257–299. <https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1462/1688>

- Bernardi, L., Huinink, J., & Settersten, R. (2019). The life course cube: A tool for studying lives. *Advances in Life Course Research*, 41(November 2018), 100258. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.11.004>
- Bertaux, D. (2005). *Los Relatos de Vida*. Ediciones Bellaterra.
- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, 5(8), 5–31. <https://doi.org/10.31406/relap2011.v5.i1.n8.1>
- Bolaffi, G., Bracalenti, R., Braham, P., & Gindro, S. (2003). Dictionary of Race, Ethnicity and Culture. En *Dictionary of Race, Ethnicity and Culture*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446220375>
- Bolívar, A. (2012). Metodología de la investigación biográfico-narrativa: Recogida y análisis de datos. En M. Passeggi & M. Abrahao (Eds.), *Dimensões epistemológicas e metodológicas da investigação (auto)biográfica* (Número October, pp. 79–109). Editora Universitaria da PUCRS. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2200.3929>
- Bonet, M. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. En *DEA Working Papers*. https://dea.uib.es/digitalAssets/136/136587_w6.pdf
- Bonfanti, S. (2014). Towards a migrant-centred perspective on international migration: The contribution of Amartya Aen's Capability Approach. *Social Work and Society*, 12(2), 1–13. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hbz:464-sws-673%0A1>
- Borella, A. (2012). *Una mirada crítica sobre el Realismo Crítico*. June 2012, 2006–2011.
- Boyd, M., & Grieco, E. (2003). Women and migration: incorporating gender into international migration theory. *Migration Information Source*, 1, 1–7. <http://migrationinformation.org/feature/print.cfm?ID=106>
- Brandi, M. C. (2004). La historia del brain drain. *Studi Emigrazione*, 41(156), 775–796.
- Burin, M., & Meler, I. (2000). *Varones: género y subjetividad masculina*. Paidós.
- Cabrera, M. (2017). *Marketing de Influencia en Instagram* [Universidad de Sevilla]. www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/detalle/Grado-en-Marketing-e-Investigacion-de-Mercados/
- Caicedo, M. (2012). Participación económica de mujeres latinoamericanas y

- caribeñas en Estados Unidos. *Gaceta Laboral*, 18(1), 5–33.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33622312001&idp=1&cid=63967>
- Caicedo, M. (2020). Disparidad salarial en inmigrantes calificados de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos. *Notas de población*, 110, 11–38.
- Calva-Sánchez, L., & Alarcón, R. (2015). La integración laboral precaria de los migrantes mexicanos calificados en Estados Unidos al inicio del siglo XXI. *Papeles de Población*, 83, 9–39.
- Calva, L. (2014). *La migración calificada de mexicanos a Estados Unidos y su inserción al mercado laboral*. El Colegio de la Frontera Norte.
- Calva, L. (2015). Increasing numbers of qualified Mexican women in the United States. *Voices of Mexico*, 99, 110–114.
- Campagnoli, M. A. (2018). Epistemologías críticas feministas. Aproximaciones actuales. *Descentrada*, 2(2), e047.
<https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DES047/9808>
- Campillo, I. (2019). Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea. *Informes UNAF (Unión de Asociaciones Familiares)*, 144.
- Canales, A. (2014). Migración femenina y reproducción social en los Estados Unidos. Inmigrantes latinas en los Estados Unidos. *Revista Sociedad y Equidad*, 0(6), 160–188. <https://doi.org/10.5354/0718-9990.2014.27267>
- Cancela, C. (2016). Guía del Estado de Michigan, EE.UU. *Oficina Económica y Comercial de la Embajada de España en Chicago, EE.UU.*
- Cangià, F. (2019). “Switzerland doesn’t want me” Work, precarity and emotions for mobile professionals’ partners. *Migration Letters*, 16(2), 207–217.
<https://doi.org/10.33182/ml.v16i2.660>
- Carbajal, Y., de Jesús, L., & Mejía, P. (2016). La manufactura y la industria automotriz en cuatro regiones de México. Un análisis de su dinámica de crecimiento, 1980-2014. *Economía teoría y práctica*, 45, 39–66.
<https://doi.org/10.24275/ETYP/AM/NE/452016/Carbajal>
- Cárdenas-Rodríguez, R., & Ortega de-Mora, F. (2019). Transmisión del trabajo reproductivo familiar hacia las mujeres migrantes. Vulnerabilidad, violencia e invisibilidad dentro del trabajo doméstico. *Collectivus*, 6(2), 105–119.
<https://doi.org/10.15648/Coll.2.2019.7>
- Cárdenas-Rodríguez, R., Terrón-Caro, T., & Monreal-Gimeno, M. C. (2018). Redefinición de roles y relaciones de género en las migraciones

- internacionales. Estudio cualitativo en el Estado de Tamaulipas. *Papeles de Población*, 24(95), 153–179. <https://doi.org/10.22185/24487147.2018.95.07>
- Carling, J., & Schewel, K. (2018). Revisiting aspiration and ability in international migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6), 945–963. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1384146>
- Carrasquer, P., Torns, T., Tejero, E., & Romero, A. (1998). El trabajo reproductivo. *Papers. Revista de Sociologia*, 55, 95. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1934>
- Carrión, V. (2014). La migración de ingenieros mexicanos a Estados Unidos, un análisis de trayectorias profesionales. En *El Colegio de la Frontera Norte* (Vol. 8, Número 33). https://ipsas.upm.edu.my/upload/dokumen/IISS_022.pdf
- Carrión, V., & Hugalde, A. (2013). ¿Profesionales sin fronteras? Una aproximación a las trayectorias laborales de los ingenieros mexicanos en Estados Unidos. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, 18(30), 71–102. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4496.8088>
- Casal, J., García, M., Merino, R., & Quesada, M. (2006). Itinerarios y trayectorias. Una perspectiva de la transición de la escuela al trabajo. *Trayectorias: revista de ciencias sociales de la Universidad Nacional de Nuevo León*, 22, 9–20.
- Castañeda, M. del S., & Baca, N. (2020). Migrantes mexicanos en Italia: el uso de la red social Facebook y la creación de un ghetto virtual. *Desacatos, Revista de Ciencias Sociales*, 64, 102–117. <https://doi.org/10.29340/64.2350>
- Castellanos, J. (2016). Industria automotriz y TLCAN: Las empresas estadounidenses. *Ola Financiera*, 9(25), 128–163. <https://doi.org/10.22201/fe.18701442e.2017.25.57736>
- Castles, S. (2018). International migration at the beginning of the twenty-first century: global trends and issues. *International Social Science Journal*, 68(227–228), 151–162. <https://doi.org/10.1111/issj.12185>
- Center for American Progress. (s/f). *Do you live in a child care desert?* Recuperado el 1 de octubre de 2021, de <https://childcaredeserts.org/2018/index.html?state=MI>
- CEPAL. (2003). *Pequeñas empresas, productos étnicos y de nostalgia: oportunidades en el mercado internacional*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4931/1/S043182_es.pdf
- Cerrutti, M., & Gaudio, M. (2010). Gender Differences between Mexican Migration to the United States and Paraguayan Migration to Argentina. *The ANNALS of*

- the American Academy of Political and Social Science*, 630(1), 93–113.
<https://doi.org/10.1177/0002716210368105>
- Cervantes, J. (2021). Notas de Remesas. *Foro Remesas América Latina y El Caribe*, 1–7. <https://www.cemla.org/foroderemesas/notas/2021-02-notasderemesas-03.pdf>
- Chacón, L. (2015, mayo 15). *Michigan, la casa del sector automotriz en EU. Manufactura*. <https://manufactura.mx/automotriz/2015/05/15/michigan-es-la-casa-de-las-armadoras-automotrices-en-eu>
- Chávez, M. E. (2014). Experiencias femeninas de migración: Yucatecas en Los Ángeles. *Migraciones Internacionales*, 7(4), 69–100.
<https://doi.org/10.17428/rmi.v7i27.657>
- Child Care Aware of America. (s/f). *Child care acces in Michigan*. Center for American Progress. Recuperado el 30 de septiembre de 2021, de <https://childcaredeserts.org/2018/index.html?state=MI>
- Çiçek, B. (2018). Social Media Entrepreneurship. *İctimaiyat*, 2(1), 10–17.
<https://doi.org/10.33709/ictimaiyat.417271>
- Clark, D. (2006). The Capability Approach: Its Development, Critiques and Recent Advances. *The Elgar Companion to Development Studies*.
<https://doi.org/10.1080/13691457.2010.519114>
- Colakoglu, S., Yunlu, D., & Arman, G. (2018). High-skilled female immigrants: career strategies and experiences. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, 6(3/4), 258–284. <https://doi.org/10.1108/JGM-10-2017-0039>
- Collado, C. (2022). *Our Sheep To Slaughter* [Hollins University].
<https://digitalcommons.hollins.edu/dancetheses/6>
- Comisión-Europea. (2011). *Manual: El género en la investigación*.
<https://doi.org/10.2777/23655>
- CONAPO. (2010). Anexo B. Índices de intensidad migratoria México-Estados Unidos 2010. *Índices De Intensidad Migratoria*, 113–119.
- Contreras-Pacheco, O., Camacho-Cantillo, D., & Badrán-Lizarazo, R. (2017). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura. *Entramado*, 13(1), 92–100.
<https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13n1.25139>
- Contreras, Y. (2019). Trayectorias migratorias. Entre trayectorias directas, azarosas

- y nómades. *Investigaciones Geográficas*, 58, 4–20. <https://doi.org/10.5354/0719-5370.2019.55729>
- Correa, L. (2017). Jóvenes Au Pairs: Entre la Estrategia Migratoria y el Intercambio Cultural. *Cuadernos del Instituto Nacional de Antropología y Pensamiento Latinoamericano*, 4, 37–46.
- Cota, R., & Navarro, A. (2016). Análisis del concepto de empleo informal en México. *Análisis Económico*, XXXI(78), 125–144.
- Creswell, J. (2003). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches (2nd ed). En *Sage Publications*. SAGE Publications Inc.
- Creswell, J. (2007). Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches. En *SAGE Publications*. SAGE Publications Inc.
- Crossa, M., & Delgado-Wise, R. (2020). *La innovación en el sector automotriz en la era de los monopolios generalizados. Apuntes sobre el caso de Estados Unidos y México*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17584.99841>
- Crossa, M., & Delgado, R. (2021). Desarrollo desigual en el complejo automotriz México-Estados Unidos: control monopólico del conocimiento y migración altamente calificada. *Migración y Desarrollo*, 19(37), 33–64. <https://doi.org/10.35533/myd.1937.mcn.rdw>
- Cruz-Piñeiro, R., & Ruíz-Ochoa, W. (2010). Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial. *Papeles de Población*, 16(66), 103–135.
- D'Aubeterre, M. (2002). Género, parentesco y redes migratorias femeninas. *Alteridades*, 12(24), 51–60.
- Danermark, B., Ekström, M., And, L. J., & Karlsson, J. C. (2002). Critical Realism in the Social Sciences. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9, pp. 1689–1699). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203996249>
- de Haas, H. (2021). A theory of migration: the aspirations-capabilities framework. *Comparative Migration Studies*, 9(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>
- Delgado-Wise, R., Chávez, M., & Gaspar, S. (2021). *Migración Mexicana altamente calificada de cara al siglo XXI: problemáticas y desafíos*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.
- Delgado-Wise, R., Rodríguez, H., Chávez, M., Corona, L., Lozano, F., Gandini, L., & Gaspar, S. (2015). *La Migración Altamente Calificada: Elementos para una*

Política Nacional de Ciencia y Tecnología.

- Delgado Wise, R. (2022). Unsettling the migration and development narrative. A Latin American critical perspective. *International Migration*, March. <https://doi.org/10.1111/imig.12994>
- Deneulin, S., & Shahani, L. (2009). An Introduction to the Human Development and Capability Approach: Freedom and Agency. En HDCA (Ed.), *BMC Public Health* (Vol. 5, Número 1). Earthscan.
- Dhaliwal, A. (2021). The Mompreneurship Phenomenon: An Examination of the Antecedents and Challenges of Mothers in Business. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 13(1), 1–17. <https://doi.org/10.4018/IJSSMET.290334>
- Díaz, G. (2007). Aproximaciones metodológicas al estudio de las migraciones internacionales. *Revista UNISCI*, 15, 157–171.
- Díaz, M. del S., & Baca, N. (2018). Uso de redes sociales entre mexicanas en el extranjero. Un ejercicio de sororidad en la red de redes. En *Dinámicas urbanas y perspectivas regionales de los estudios culturales y de género*. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C. <http://ru.iiec.unam.mx/4428/>
- Docquier, F., Lowell, B. L., & Marfouk, A. (2009). A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration. *Population and Development Review*, 35(2), 297–321. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2009.00277.x>
- Domenach, H. (1996). Sobre la “migratología”. En *Oficina de Investigación Científica y Técnica de Ultramar, (ORSTOM)*.
- Domínguez, L., Brown, F., & Nava, I. (2019). Migrantes profesionistas mexicanos en Estados Unidos: Análisis de las desigualdades de género. *Estudios Frontierizos*, 20(e035), 1–23. <https://doi.org/10.21670/ref.1914035>
- Donato, K. M. (1993). Current Trends and Patterns of Female Migration: Evidence from Mexico. *International Migration Review*, 27(4), 748–771. <https://doi.org/10.1177/019791839302700402>
- Doucet, A., & Mauthner, N. (2012). Feminist Methodologies and Epistemology. En *21st Century Sociology* (Número May, pp. II-36-II-42). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412939645.n62>
- Doyle, K. (2021). Michigan’s regional employment outlook through 2028. *Michigan’s Labor Market News*, 77(6), 26.

https://milmi.mt.gov/_docs/publications/News/LMN/LMN_0821.pdf

- Duarte Cruz, J. M., & García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 107–158. <https://doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Durand, J., & Massey, D. (2003). *Clandestinos. Migración México - Estados Unidos en los albores del siglo XXI* (1a ed.). Universidad Autónoma de Zacatecas/Miguel Ángel Porrúa.
- Eichsteller, M. (2021). Migration as a Capability: Discussing Sen's Capability Approach in the Context of International Migration. *Social Inclusion*, 9(1), 174–181. <https://doi.org/10.17645/si.v9i1.3587>
- Elder, G. (1991). Lives and Social Change. En W. Heinz (Ed.), *Theoretical Advances in Life Course Research* (pp. 58–86). Weinheim: Deutscher Studien Verlag.
- Elder, G., Shanahan, M., & Jennings, J. (2015). Human Development in Time and Place. En *Handbook of Child Psychology and Developmental Science: Vol. IV* (pp. 1–49). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118963418.childpsy402>
- Elizalde, A., Thayer, L., & Córdova, M. (2013). Migraciones sur-sur: Paradojas globales y promesas locales. *Polis (Santiago)*, 12(35), 7–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682013000200001>
- Elo, M., Aman, R., & Täube, F. (2020). Female Migrants and Brain Waste – A Conceptual Challenge with Societal Implications. *International Migration*, imig.12783. <https://doi.org/10.1111/imig.12783>
- Escobedo, C., & Souza, L. E. (2018). El Escenario Global-Local: Nissan En Aguascalientes. En Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A. C. (Ed.), *Dinámica económica y procesos de innovación en el desarrollo regional*. <http://ru.iiec.unam.mx/3861/1/183-Escobedo-Souza.pdf>
- Expansión. (2020). *PIB a precios de mercado*. Datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/pib/usa-estados/michigan>
- Farashah, A. D., & Blomquist, T. (2021). Work experiences of qualified immigrants: a review of theoretical progress. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2019-0046>
- Federici, S. (2018). El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo. En *Traficantes de Sueños*.

<https://revistaethika.uchile.cl/index.php/ETK/article/view/65138>

- Ferrari, M., & Restrepo, S. (2022). Historias de vida de relacionistas públicas: maternidades y emprendimiento como opción de trabajo. *Revista Latinoamericana de Ciencias de la Comunicación*, 21(39), 208–220. <https://www.eca.usp.br/acervo/producao-academica/003093839.pdf>
- Ferrero-Turrión, R., & López-Sala, A. (2009). Nuevas dinámicas de gestión de las migraciones en España el caso de los acuerdos bilaterales de trabajadores con países de origen. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 80(Enero), 119–132.
- Ferroarotti, F. (2007). Las historias de vida como método. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 14(44), 15–40. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/29459>
- Figueroa, Maritza. (2016). Mujeres latinas profesionales y migrantes casos de éxito de mujeres calificadas en el sur de la Florida, EE.UU. *revistapuce*, 103, 253–277. <https://doi.org/10.26807/revpuce.v0i103.41>
- Fiori, N., & Koolhaas, M. (2012). Inserción laboral de los inmigrantes calificados latinoamericanos en España y en los Estados Unidos. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(11), 33–57. <https://doi.org/10.31406/relap2012.v6.i2.n11.2>
- Fletcher, A. J. (2017). Applying critical realism in qualitative research: methodology meets method. *International Journal of Social Research Methodology*, 20(2), 181–194. <https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1144401>
- Fletcher, A. J. (2020). The reality of gender (ideology): Using abduction and retrodution in applied critical realist research. En M. van Ingen, S. Grohmann, & L. Gunnarsson (Eds.), *Critical Realism, Feminism, and Gender: A reader* (Número June, pp. 205–224). Routledge.
- Freidin, B. (1996). Trayectorias laborales, conceptos y valores sobre el trabajo de mujeres migrantes pobres. En *Congreso Internacional de la Latin American Studies Association*.
- Gallego, L. M. (2015). *Bienestar y género bajo el enfoque de capacidades. Aplicaciones al caso de Medellín* [Universidad Autónoma de Barcelona]. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_298332/lmgd1de1.pdf
- Gallup. (2020, enero 24). *In U.S., Library Visits Outpaced Trips to Movies in 2019*. Gallup Report. <https://news.gallup.com/poll/284009/library-visits-outpaced-trips-movies-2019.aspx?version=print>

- Gamba, S. (2007). Diccionario de estudios de género y feminismos . En *Biblos*. Editorial Biblos.
- Gandini, L. (2017). *Calificados: ¿Informales y precarizados? Un análisis comparado de las condiciones laborales pre y post crisis de los mexicanos con posgrado en Estados Unidos*. July.
- Gandini, L. (2019). Las explicaciones de la migración calificada: el papel de las mujeres desde la experiencia norteamericana. Estereotipos, sesgos y desafíos. *Norteamérica*, 14(1), 369–390. <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2019.1.371>
- García, A. (2021, febrero 25). Las Nenis: autoempleo y comercio digital durante la pandemia. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Las-Nenis-autoempleo-y-comercio-digital-durante-la-pandemia-20210225-0067.html>
- García, M. (2022). *Significaciones de la Maternidad. Un estudio en clave feminista* [Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. <https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/educacion/universidades/directora-de-igualdad-de-genero-u-de-chile-hay-un-reclamo-puntual-para/2018-05-09/194922.html>
- García, R. G. (2013). El impacto del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en la industria audiovisual mexicana (1994-2002). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Gaspar, S. (2017). Integración de los inmigrantes calificados en Estados Unidos (2011-2015). *ODISEA. Revista de Estudios Migratorios*, 4, 85–124.
- Gaspar, S. (2018). Medición de la emigración de México a Estados Unidos, 1950-2016. *Región y sociedad*, 30(73), 1–41. <https://doi.org/10.22198/rys.2018.73.a847>
- Gaspar, S., & Chávez, M. (2016). *Efecto de la migración internacional México-Estados Unidos: hogares con vínculos migratorios y su caracterización en cada país*.
- Gastron, L., & Lacasa, D. (2009). La percepción de cambios en la vida de hombres y mujeres, según la edad. *Población y Sociedad*, 16(1), 3–28.
- Gemici, A. (2007). *Family migration and labor market outcomes*. January, 78. <https://doi.org/10.1.1.417.1717>

- Gifford, D. (2019, septiembre 3). *Public transit in metro Detroit: A comprehensive guide to buses, bikes, trains, rideshare, and more*. Curbed Detroit. <https://detroit.curbed.com/2018/11/19/18098517/detroit-metro-public-transit-guide-bus-rail>
- Gifford, D. (2020, abril 20). *Detroit's 5 biggest public transit misses*. Detroit Curbed. <https://detroit.curbed.com/2020/4/20/21224917/detroit-regional-transit-past-streetcars-subway>
- Gissi, N., & Martínez, S. (2018). Trayectorias de género en la migración sur-sur de mujeres mexicanas calificadas en Santiago de Chile. *Si Somos Americanos*, 18(1), 83–118.
- Godoy, L. (2007). Fenómenos Migratorios y Género: Identidades Femeninas “Remodeladas”. *Psyche (Santiago)*, 16(1), 41–51. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282007000100004>
- Goldring, L. (2001). The Gender and Geography of Citizenship in Mexico - U.S. Transnational Spaces. *Identities*, 7(4), 501–537. <https://doi.org/10.1080/1070289X.2001.9962677>
- Gómez, E. (2023). Tecnologías vitales. Pensar las culturas digitales desde Latinoamérica. En *Dixit* (Vol. 37, Número 1). <https://doi.org/10.22235/d.v37i1.3323>
- Gonas, L. (2000). Labour Market Transformations and Changing Gender Relations: Editorial Introduction. *Economic and Industrial Democracy*, 21(3), 275–282. <https://doi.org/10.1177/0143831X00213001>
- González, F. (2021). Boletín Informativo. *Consulado de México en Detroit*, 1–4. <https://consulmex.sre.gob.mx/detroit>
- González-Barrera, A. (2021, agosto 9). *For first time in years, more Mexicans came to U.S. than left for Mexico in 2013-18* | Pew Research Center. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2021/07/09/before-covid-19-more-mexicans-came-to-the-u-s-than-left-for-mexico-for-the-first-time-in-years/>
- González-Ferrer, A. (2011). La inmigración de origen familiar (I): el control de flujos y el proceso de integración en algunos países europeos. En *Documento de trabajo*. <http://www.realinstitutoelcano.org>
- Gorski, P. S. (2013). “What is Critical Realism? And Why Should You Care?” *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 42(5), 658–670. <https://doi.org/10.1177/0094306113499533>

- Gregorio, C. (2011). Tensiones conceptuales en la relación 'género y migraciones': reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. *Papers. Revista de Sociología*, 97(3), 569. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v97n3.423>
- Gu, C.-J. (2012). Women's Status in the Context of International Migration. *Sociology Compass*, 6(6), 458–471. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00466.x>
- Guerrero, M., & Wanjiru, R. (2021). Entrepreneurial migrants from/in emerging economies: breaking taboos and stereotypes. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 17(2), 477–506. <https://doi.org/10.1007/s11365-021-00754-6>
- Gurrentz, B. (2019). *Cohabitation Over the Last 20 Years: Measuring and Understanding the Changing Demographics of Unmarried Partners, 1996-2017*. 2017. <https://www.census.gov/library/working-papers/2019/demo/SEHSD-WP2019-10.html>
- Gutiérrez, R., Díaz, K., & Román, R. (2016). El concepto de familia en México : una revisión desde la mirada antropológica y demográfica. *Ciencia Ergo Sum*, 23.3(219), 219–228.
- Guzmán, B. (2001). *La Población Hispana, Información del Censo 2000*.
- Guzmán, M., & Pérez, A. (2007). La teoría de género y su principio de demarcación científica. *Cinta de Moebio: Revista Electrónica de Epistemología de Ciencias Sociales*, 30, 4.
- Hannigan, T., Cano-Kollmann, M., & Mudambi, R. (2015). Thriving innovation amidst manufacturing decline: The Detroit auto cluster and the resilience of local knowledge production. *Industrial and Corporate Change*, 24(3), 613–634. <https://doi.org/10.1093/icc/dtv014>
- Harding, S. (1987). Is there a feminist method? En *Feminism and Methodology* (pp. 456–464).
- Hareven, T., & Masaoka, K. (1988). Turning Points and Transitions. *Journal of Family History*, 13(3), 271–290. <https://doi.org/10.1355/9789814843089>
- Hastie, B. (2018). The Inaccessibility Of Justice For Migrant Workers: A Capabilities-Based Perspective Bethany. *Windsor Yearbook of Access to Justice*, 34(2), 20–39. <https://doi.org/10.22329/wyaj.v34i2.5019>
- Heeks, R., & Wall, P. J. (2018). Critical realism and ICT4D research. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 84(6), e12051.

<https://doi.org/10.1002/isd2.12051>

- Hernández, M., & López, D. (2017). Hacia un nuevo modelo de inserción laboral de los inmigrantes. *RIEM. Revista internacional de estudios migratorios*, 5(2), 201–226. <https://doi.org/10.25115/riem.v5i2.411>
- Herrera, G., & Sorensen, N. N. (2017). Migraciones internacionales en América Latina: miradas críticas a la producción de un campo de conocimientos. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 58, 11. <https://doi.org/10.17141/iconos.58.2017.2695>
- Herrera, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 568–573.
- Hesmondhalgh, D., & Baker, S. (2015). Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries. *The Sociological Review*, 63(1_suppl), 23–36. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238>
- Hidalgo, A., Calderón, M.-J., & Pérez, S. (2006). *Segregación Laboral de los Inmigrantes: Identificación de Espacios Laborales Prioritarios*.
- Hiller, H., & McCaig, K. (2007). Reassessing the role of partnered women in migration decision-making and migration outcomes. *Journal of Social and Personal Relationships*, 24(3), 457–472. <https://doi.org/10.1177/0265407507077233>
- Hirsch, J. S. (1999). En el Norte la Mujer Manda: Gender, Generation, and Geography in a Mexican Transnational Community. *American Behavioral Scientist*, 42(9), 1332–1349. <https://doi.org/10.1177/00027649921954930>
- Hirsch, S. M., & Veloz, A. (2020). “Vienen por un sueño americano que ya no existe”: Migrantes y deportados en la frontera norte de México. *REMHU: Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 28(58), 243–251. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880005814>
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*. Penguin Books.
- Hoddy, E. T. (2019). Critical realism in empirical research: employing techniques from grounded theory methodology. *International Journal of Social Research Methodology*, 22(1), 111–124. <https://doi.org/10.1080/13645579.2018.1503400>
- Hoevelmann, K. (2020, agosto 18). *The Labor Force Participation Rate, Explained*. Federal Reserve Bank of St. Louis. <https://www.stlouisfed.org/open-vault/2020/august/labor-force-participation-rate-explained>
- Hondagneu-Sotelo, P. (1992). Overcoming Patriarchal Constraints: The

- Reconstruction of Gender Relations among Mexican Immigrant Women and Men. *Gender and Society*, 6(3), 393–415.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2003). Gender and Immigration. A Retrospective and Introduction. En P. Hondagneu-Sotelo (Ed.), *Gender and U.S. Immigration. Contemporary Trends*. Regents of the University of California.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2007). La incorporación del género a la migración: “no sólo para feministas”- ni sólo para la familia. En *El País Transnacional: Migración mexicana y cambio social a través de la frontera*. Marina Ariza y Alejandro Portes (coord.) (pp. 421–451). UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales.
- Horrigan, J. B. (2016). *Libraries 2016* (Número September). <http://www.pewinternet.org/2016/09/09/2016/Libraries-2016/>
- Huchim, D., & Reyes, R. (2013). La investigación biográfico-narrativa, una alternativa para el estudio de los docentes. *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, 13(3), 1–27. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729878019>
- Ince, G. (2019). Women in Here, Women in There: Changing Roles and Lives of Women Migrants from Turkey in Italy. *Migration Letters*, 16(4), 531–541. <https://doi.org/10.33182/ml.v16i4.607>
- Ionescu-Somers, A., & Tarnawa, A. (2020). Diagnosing COVID-19 Impacts on Entrepreneurship. Exploring policy remedies for recovery. En *Global Entrepreneurship Monitor*. Global Entrepreneurship Research Association. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17981.90083>
- Iversen, V. (2003). Intra-household inequality: a challenge for the Capability Approach? *Feminist Economics*, 9(2–3), 93–115. <https://doi.org/10.1080/1354570032000080868>
- Izquierdo, A. (2000). El proyecto migratorio de los indocumentados según género. *Papers. Revista de Sociologia*, 60, 225. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v60n0.1040>
- Jaffe, R., & Koster, M. (2019). The Myth of Formality in the Global North: Informality-as-Innovation in Dutch Governance. *International Journal of Urban and Regional Research*, 43(3), 563–568. <https://doi.org/10.1111/1468-2427.12706>
- Järvinen, J. (2016). The Use of Digital Analytics for Measuring. En *Dissertation* (Número November). <https://run.unl.pt/bitstream/10362/22002/1/TGI0096.pdf%0Ahttps://doi.org/10.1057/s41270-019-00059-2%0Ahttps://doi.org/10.1057/s41270-018-0036->

8%0Ahttps://doi.org/10.1057/s41270-018-0040-
z%0Ahttp://dx.doi.org/10.1509/jm.15.0413%0Ahttps://doi.org/10.1057/s4

- Jiménez, C., & Trpin, V. (2021). *Pensar las migraciones contemporáneas: categorías críticas para su abordaje* (TeseoPress (Ed.)). <https://www.teseopress.com/migracionescontemporaneas>
- Juran, S. (2016). International migration seen through the lens of Amartya Sen's capability approach. *Migration Policy Practice*, 6(2), 24–27.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464. <https://doi.org/10.1111/1467-7660.00125>
- Kaufmann, V. (2021). *History of the concept of mobility*. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02604027.1963.9971468>
- Keller, M. C., Fredrickson, B. L., Ybarra, O., Côté, S., Johnson, K., Mikels, J., Conway, A., & Wager, T. (2005). A warm heart and a clear head: The contingent effects of weather on mood and cognition. *Psychological Science*, 16(9), 724–731. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2005.01602.x>
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2001). *Investigación del Comportamiento* (p. 810). https://derechofunlam.files.wordpress.com/2015/09/investigacion_del_comportamiento_-_kerlinger_fred_n.pdf
- Kofman, E. (2012a). Gender and skilled migration in Europe. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 63–89. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39115
- Kofman, E. (2012b). Rethinking Care Through Social Reproduction: Articulating Circuits of Migration. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 19(1), 142–162. <https://doi.org/10.1093/sp/jxr030>
- Kottek, M., Grieser, J., Beck, C., Rudolf, B., & Rubel, F. (2006). World Map of the Köppen-Geiger climate classification updated. *Meteorologische Zeitschrift*, 15(3), 259–263. <https://doi.org/10.1127/0941-2948/2006/0130>
- Lagarde, M. (1996). “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia* (pp. 13–38). Ed. Horas y Horas.
- Lainter, B. (2018, junio 8). *Michigan's population aging faster than rest of nation*. Detroit Free Press. <https://www.freep.com/story/news/local/michigan/wayne/2018/06/08/michigan>

- ders-100-years-old-senior-tide-coming-first-michigan-2025/675828002/
- Lamas, Marta. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, VIII(30), 173–198.
- Lamas, Marta. (2013). El género. La construcción cultural de las diferencia sexual. En Miguel Ángel Porrúa (Ed.), *PUEG*.
- Lamas, Martha. (2013). *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual* (4ta Reimpr). Miguel Ángel Porrúa/PUEG-UNAM. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/154>
- Larrañaga, I., Arregib, B., & Arpalb, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, 18(Supl.1), 31–37. <https://doi.org/10.1157/13062248>
- Lassalle, P., & Shaw, E. (2021). Trailing Wives and Constrained Agency Among Women Migrant Entrepreneurs: An Intersectional Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 45(6), 1496–1521. <https://doi.org/10.1177/1042258721990331>
- Lauretis, T. (1987). *Technologies of gender*. Indiana University Press.
- Lawani, A. (2020). Critical realism: what you should know and how to apply it. *Qualitative Research Journal*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/QRJ-08-2020-0101>
- Le Feuvre, N., Davoine, E., & Cangià, F. (2023). When Mobility Meets Gender in the Transnational Life- Course. En D. Spini & E. Widmer (Eds.), *Withstanding Vulnerability throughout Adult Life Dynamics of Stressors, Resources, and Reserves* (pp. 67–90). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1007/978-981-19-4567-0>
- Lechuga, J., Ramírez, G., & Guerrero, M. (2018). Educación y género. El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *Economía UNAM*, 15(43), 110–139. <https://doi.org/10.22201/fe.24488143e.2018.43.387>
- León, D. (2018). *Enfoque de las capacidades*. <http://hdl.handle.net/10419/182466>
- Lera, C., Genolet, Al., Rocha, V., Schoenfeld, Z., & Bolcatto, S. (2007). Trayectorias : un concepto que posibilita pensar y trazar otros caminos en las intervenciones profesionales del Trabajo Social. *Cátedra Paralela*, 4, 33–39. http://www.catedraparalela.com.ar/images/rev_articulos/arti00044f001t1.pdf
- Longa, F. (2010). Trayectorias e historias de vida: perspectivas metodológicas para el estudio de las biografías militantes. *VI Jornadas de Sociología de la UNLP*. <https://www.aacademica.org/000-027/90.pdf>

- López-Andreu, M. (2014). El desempleo como potencial punto de inflexión. Un análisis biográfico de trayectorias laborales. *Sociología del Trabajo*, 0(81), 27–49. <https://doi.org/10.5209/STRA.60426>
- López, S. (2020). Cuidado a través de la frontera: trayectorias transfronterizas de cuidados en la región Tijuana-San Diego. *Estudios Fronterizos*, 21, 1–21. <https://doi.org/10.21670/ref.2002044>
- Lowell, L., Findlay, A., & Stewart, E. (2004). Brain Strain: Optimising Highly Skilled Emigration from Developing Countries. , London. *Asylum and Migration Working Paper 3, Institute for Public Policy Research (IPPR)*, 43. <http://www.ippr.org.uk/ecomm/files/brainstrain.pdf>
- Lozano, F., & Gandini, L. (2009). *La emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe. Tendencias contemporáneas y perspectivas* (Número October 2009).
- Luján, M. (2012). Migraciones calificadas Sur/Norte. Historia y desafío en el presente. *Voces en el Fénix*, 84–88. <https://www.vocesenelfenix.com/content/migraciones-calificadas-surnorte-historia-y-desafío-en-el-presente>
- Lyng, L. (2019). Feminist epistemologies in research: mini review. *Sociology International Journal*, 3(4), 344–346. <https://doi.org/10.15406/sij.2019.03.00196>
- Madero, I., & Mora, C. (2011). Capital Social e Inclusión Laboral: Una aproximación a las trayectorias de ascendencia laboral de migrantes Peruanos en Chile. *Polis (Santiago)*, 10(29), 147–163. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682011000200007>
- Magliano, M. J., & Mallimaci, A. I. (2017). Segregación laboral. En C. Jiménez & V. Trpin (Eds.), *Pensar las migraciones contemporáneas: categorías críticas para su abordaje* (pp. 293–301). TeseoPress. <https://www.teseopress.com/migracionescontemporaneas>
- Makola, Z. S. (2022). Mumpreneurs' experiences of combining motherhood and entrepreneurship: A netnographic study. *Journal of Contemporary Management*, 19(si1), 1–20. <https://doi.org/10.35683/jcm20129.139>
- Malik, R., Hamm, K., Schochet, L., Novoa, C., Workman, S., & Jessen-Howard, S. (2018). America's Child Care Deserts in 2018. En *Center for American Progress* (Número December). <https://www.americanprogress.org/issues/early-childhood/reports/2018/12/06/461643/americas-child-care-deserts-2018/>
- Marey-Castro, C., & Del-Pozo-Triviño, M. (2020). Deconstruir mitos y prejuicios para

- interpretar a mujeres migrantes en contextos de violencia de género o prostitución en España. *Mutatis Mutandis. Revista Latinoamericana de Traducción*, 13(1), 64–92. <https://doi.org/10.17533/udea.mut.v13n1a04>
- Marín, J., & Portillo, N. (2016). *Estudio comparativo de las titulaciones universitarias en países de referencia europeos y no europeos*.
- Marroni, M. (2015). Género y migración. Revisión de un debate del siglo XX para el siglo XXI. En *Cruces de fronteras. Movilidad humana y políticas migratorias*. (pp. 82–115). El Colegio de la Frontera Norte/Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas/Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica.
- Marroni, M., & Alonso, G. (2006). Fin del sueño americano. Mujeres migrantes muertas en la frontera México-Estados Unidos. *Migraciones internacionales*, 3(3), 05–30. <https://doi.org/10.17428/rmi.v3i10.1201>
- Martín-Hernández, P., Ochoa, E., Izquierdo, A., & Gil-Lacruz, M. (2007). Capital social e inmigración: conceptualización operativa de la inserción sociolaboral de los inmigrantes. *Studium: Revista de humanidades*, 13(13), 257–281.
- Martínez-Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia e Saude Coletiva*, 17(3), 613–619. <https://doi.org/10.1590/S1413-81232012000300006>
- Martínez, D., & Cruz, J. (2020). Situación laboral de las mujeres profesionistas en México. En Rodríguez-y-Castro (Ed.), *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades* (pp. 19–50). Editorial Laurel.
- Maruska, J. H. (2017). Feminist Ontologies, Epistemologies, Methodologies, and Methods in International Relations. En *Oxford Research Encyclopedia of International Studies* (Vol. 1, Número March). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190846626.013.178>
- Masello, D. (2020). Problemas actuales de la economía informal. Desventajas de una definición generalista del empleo informal para sociedades desequilibradas. *INTER DISCIPLINA*, 9(23), 15. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2021.23.77344>
- Masseroni, S. (2016). Sobre el estudio de las migraciones. Enfoques y métodos. *Huellas de la Migración*, 1, 11–33.
- Massey, D. (1990). The Social and Economic Origins of Immigration. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 510(1), 60–72. <https://doi.org/10.1177/0002716290510001005>

- Massey, D., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, E. (1993a). Teorías de migración internacional: una revisión y aproximación. *Population and Development Review*, 19(3).
- Massey, D., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, E. (1993b). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431. <https://doi.org/10.2307/2938462>
- Massey, D., Pren, K., & Durand, J. (2009). Nuevos escenarios de la migración México-Estados Unidos. Las consecuencias de la guerra antiinmigrante. *Papeles de Población*, 15(61), 101–128. <http://www.redalyc.org/pdf/112/11211806006.pdf>
- McCall, L. (2008). Intersectionality and Beyond. En E. Grabham, D. Cooper, J. Krishnadas, & D. Herman (Eds.), *Intersectionality and Beyond: Law, Power and the Politics of Location* (Vol. 30, Número 3). Routledge-Cavendish. <https://doi.org/10.4324/9780203890882>
- McGill, C. (2019, agosto 29). *Most and Least Affordable Cities in Michigan for Homeowners & Renters - ValuePenguin*. <https://www.valuepenguin.com/most-and-least-affordable-cities-michigan-homeowners-renters>
- Mendoza, C., Staniscia, B., & Ortiz, A. (2016). Migración y movilidad de las personas calificadas: nuevos enfoques teóricos, territorios y actores. *Biblio3W. Revista bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, XXI(1.166).
- Michigan.org. (2021). *Welcome to Michigan*. <https://www.michigan.org/about-us>
- Michigan Association of United Ways. (2021). *ALICE in Michigan: A Financial Hardship Study*. <https://perma.cc/T6PZ-F9FK>
- Michigan League for Public Policy. (2021). 2021 Budget Priority: help parent with low wages find affordable child care. *Budget Briefs*, 0–1.
- Micolta, A. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia*, 7, 59–76.
- Micolta, A. (2007). Migración internacional y desarrollo. El aporte de las mujeres. *Trabajo Social*, 9, 9–24. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/10114>
- Monedero, P. (2020). *Reclutamiento y selección a través de redes sociales: especial atención a LinkedIn* [Universidad de Valladolid]. <http://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-a-traves-de->

- Mora, D. (2013). Metodología para la investigación de las migraciones. *Integra Educativa*, VI(1), 13–42.
- Moral, C. (2006). Criterios de validez en la investigación cualitativa actual. *Revista de investigación educativa, RIE*, 24(1), 147–164. <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886008.pdf>
- Morales, A. (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. *Islas*, 45(138), 125–135. <http://islas.uclv.edu.cu/index.php/islas/article/view/617/557>
- Morán, A. (2016). *Entre fronteras y estrategias: los Mexicanos en Michigan 1900 - 2010*. Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Moser, C. O. N. (1989). Gender planning in the third world: Meeting practical and strategic gender needs. *World Development*, 17(11), 1799–1825. [https://doi.org/10.1016/0305-750X\(89\)90201-5](https://doi.org/10.1016/0305-750X(89)90201-5)
- Moyano, E., Castillo, R., & Lizana, J. (2008). Trabajo informal: motivos, bienestar subjetivo, salud, y felicidad en vendedores ambulantes. *Psicología em Estudo*, 13(4), 693–701. <http://hdl.handle.net/10810/29279>
- Mukumbang, F. C., Marchal, B., Van Belle, S., & van Wyk, B. (2020). Using the realist interview approach to maintain theoretical awareness in realist studies. *Qualitative Research*, 20(4), 485–515. <https://doi.org/10.1177/1468794119881985>
- Mummert, G. (2012). Pensando las familias transnacionales desde los relatos de vida: análisis longitudinal de la convivencia intergeneracional. En Mariana Ariza & L. Velasco (Eds.), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: por los caminos de la investigación sobre migración internacional* (1a ed., pp. 151–184). UNAM, El Colegio de la Frontera Norte, DGAPA.
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36–65.
- Muñoz-Rodríguez, D., & Ortega, A. S. (2015). Las nuevas precariedades a través de las au pairs universitarias. *Prisma Social*, 15, 526–561.
- MWC. (2021, marzo 18). *Child care more affordable through innovative, bipartisan cost-sharing program*. <https://www.michigan.gov/mwc/0,5828,7-334-85558-554799--,00.html>
- MWC - Michigan Women's Commission. (2021). *Initiatives*.

<https://www.michigan.gov/mwc>

- Navarro, R., Larrañaga, E., & Yubero, S. (2018). Differences between Preadolescent Victims and Non-Victims of Cyberbullying in Cyber-Relationship Motives and Coping Strategies for Handling Problems with Peers. *Current Psychology*, 37(1), 116–127.
- Nawyn, S. J. (2010). Gender and Migration: Integrating Feminist Theory into Migration Studies. *Sociology Compass*, 4(9), 749–765. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00318.x>
- New American Economy. (2019). *Inmigrants and the economy*. New American Economy . <https://www.newamericaneconomy.org/locations/michigan/>
- New American Economy. (2020). *The Contributions of New Americans in Michigan*.
- New, C. (2020). Sex and Gender: A Critical Realist Approach. En M. van Ingen, S. Grohman, & L. Gunnarsson (Eds.), *Critical Realism, Feminism, and Gender: A Reader* (pp. 80–95). Routledge.
- Newman, C. (2022, enero). *La Economía De Michigan 2022*. Ripley Believes. <https://es.ripleybelieves.com/economy-of-michigan-8395>
- Niraula, A., & Triandafyllidou, A. (2022). *Highly Skilled Migrant Decision-Making Under Uncertainty: A Literature Review*. www.torontomu.ca/cerc-migration
- NOAA National Centers for environmental information. (s/f). *Michigan - State Climate Summaries 2019*. State Climate Summary. Recuperado el 1 de octubre de 2021, de <https://statesummaries.ncics.org/chapter/mi/>
- Noroña, M., & Gómez, F. (2018). Análisis de una cadena de suministro de autopartes. *INNOVA Research Journal*, 3(10.1), 123–134. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.898>
- Noyes, D. (2012). *The Social Base of Folklore* (R. F. Bendix & G. Hasan-Rokem (Eds.)). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118379936>
- Nussbaum, M. (2012). *Crear Capacidades. Propuestas para el desarrollo humano*. Paidós.
- Nussbaum, M., & Sen, A. (1993). *The Quality of Life* (M. Nussbaum & A. Sen (Eds.)). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0198287976.001.0001>
- Office of Global Michigan. (2021). *Ñ! Magazine*. https://www.michigan.gov/ogm/0,9597,7-394-102572_102526_80629-457098-,00.html

- OIT. (2014). Hacia el derecho al trabajo Analizar el desempleo y el subempleo. *Notas orientativas*, 1(primer edición), 19. www.ilo.org/publns
- Ojeda, M. (2019). *Trayectorias laborales femeninas en el campo de la ingeniería en tecnologías de manufactura en San Luis Potosí*. El Colegio Mexiquense A. C.
- OMPI. (2019). *La geografía de la innovación: núcleos locales, redes mundiales*.
- Oosting, J. (2020, junio 24). *Big benefits, claims a 'perfect storm' for unemployment fraud in Michigan*. Bridge Michigan. <https://www.bridgemi.com/michigan-government/big-benefits-claims-perfect-storm-unemployment-fraud-michigan>
- Orejuela, J., & Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 5(1), 59–72.
- Organización Internacional para las Migraciones. (2019). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020*. Organización Internacional para las Migraciones. <https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2009). *La emigración de recursos humanos calificados desde países de América Latina y el Caribe* (Número April).
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2016). *Migración calificada y desarrollo: Desafíos para America del Sur*.
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2018). *IOM 2018 World migration report* (M. M. (OIM) & M. R. (Universidad de Oxford) (Eds.)). https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf
- Ortiz, A., & Mendoza, C. (2007). Mujeres expatriadas en México: trabajo, hogar y vida cotidiana. *Migraciones Internacionales*, 4(2), 5–32. <https://doi.org/10.17428/rmi.v4i13.1165>
- Palomar, C. (2004). “Malas madres”: la construcción social de la maternidad. *Debate Feminista*, 30, 12–34. <https://www.jstor.org/stable/42624829>
- Paniagua, T. (2019). *Inserción , Movilidad y Crisis : Trayectorias Laborales de las Mujeres Inmigrantes Empleadas en el Servicio Doméstico y los Cuidados en España*. Universidad de Salamanca.
- Panzeri, R. (2019). Migración y bienestar: la importancia de una perspectiva narrativa. *RIEM. Revista internacional de estudios migratorios*, 8(2), 252–286. <https://doi.org/10.25115/riem.v8i2.2321>

- Parada, J. (2004). Realismo crítico en investigación en ciencias sociales: una introducción. *Investigación & Desarrollo*, 12(2), 396–429.
- Parker, K. (2015, octubre 1). *Women more than men adjust their careers for family life* | Pew Research Center. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/10/01/women-more-than-men-adjust-their-careers-for-family-life/>
- Parr, S. (2015). Integrating critical realist and feminist methodologies: ethical and analytical dilemmas. *International Journal of Social Research Methodology*, 18(2), 193–207. <https://doi.org/10.1080/13645579.2013.868572>
- Parra, J. (2016). Realismo crítico: una alternativa en el análisis social. *Sociedad y economía*, 31, 215–238.
- Pedone, C., & Alfaro, Y. (2018). La migración cualificada en América Latina: una revisión de los abordajes teóricos metodológicos y sus desafíos. *Periplos*, 02(1), 03–19.
- Pedraza, J. (2010). “¿Cómo están?” *Formas de comunicación interpersonal en una localidad con migración internacional* [El Colegio de la Frontera Norte]. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2011/05/TESIS-Pedraza-Mandujano-Joel.pdf>
- Pedraza, J. (2018). *Tecnologías de comunicación, redes sociales digitales y vida cotidiana: Un estudio multisituado de dos comunidades transnacionales*. Centro de Investigación y Estudios Superiores de Antropología Social (CIESA) Sede Occidente.
- Pellegrino, A. (2001). ¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada. *Cuadernos del rectorado*, 1–68.
- Pérez, S. (2022). *Impacto de las redes sociales en el proceso de atracción de talento*. [Universidad Pontificia Comillas, ICADE Business School]. <http://hdl.handle.net/11531/68105>
- Petroff, A. (2022). Política migratoria, retorno y circularidad. En R (Ed.), *[Diapositivas de PowerPoint]*. Grupo de Estudios sobre Inmigración y Minorías Étnicas.
- Petroff, A., Alcalde, R., Alarcón, A., & Cavalcanti, L. (2014). Las migraciones cualificadas desde una perspectiva teórica. *Informes USA*, 22, 1–12.
- Pew Research Center. (2014). *Demographic and Economic Profiles of Hispanics by State and County, 2014* | Pew Research Center. <https://www.pewhispanic.org/states/>

- Piché, V. (2013). Contemporary Migration Theories as Reflected in their Founding Texts. *Population (English Edition)*, 68(1), 141. <https://doi.org/10.3917/pope.1301.0141>
- Piñones, P. (2005). La categoría de género como dispositivo analítico en la educación. En *En INMUJERES/PNUD, Prevención de la violencia desde la infancia* (pp. 123–137). INMUJERES/PNUD.
- Polanco, Y. (2017). Gestión de los expatriados. Elementos clave del proceso para las empresas en entornos internacionales. *Universidad & Empresa*, 20(34), 103. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5327>
- Pont-Suárez, E. (2016). Los estudios de género y la migración transnacional México – Estados Unidos (1980- 2012). En M. Figueroa & M. (eds) Cayeros (Eds.), *Ciencias Estudios de Género* (pp. 205–214). Universidad Autónoma de Guerrero.
- Portes, A., & Borocz, J. (1989). Contemporary Immigration: Theoretical Perspectives on Its Determinants and Modes of Incorporation. *International Migration Review*, 23(3), 606. <https://doi.org/10.2307/2546431>
- Porto, C. (2020). *Geografía, SIG y Cartografía Digital*. Geografía, SIG y Cartografía Digital. <https://tapiquen-sig.jimdofree.com/descargas-gratuitas/estados-unidos/>
- Preibisch, K., Dodd, W., & Su, Y. (2016). Pursuing the capabilities approach within the migration–development nexus. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(13), 2111–2127. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1176523>
- Pujadas, J. (1992). El método biográfico: el uso de las historias de vida en ciencias sociales. En Centro de Investigaciones Sociológicas (Ed.), *Cuadernos Metodológicos*.
- Quezada, B. (2022). La historia de una Neni: la venta informal desde los bazares de Facebook y la resignificación de la precariedad. *Contextualizaciones Latinoamericanas*, 1(26), 9–20. <https://doi.org/10.32870/cl.v1i26.7937>
- Ramírez-García, T., & Gandini, L. (2016). Trabajadoras calificadas: las mujeres mexicanas en el mercado de trabajo estadounidense en perspectiva comparada. *Revista Latinoamericana de Población*, 10(19), 33–56.
- Ramírez-García, T., & Lozano, F. (2017). Desigualdad global y migración calificada de México a Estados Unidos. *Carta Económica Regional*, 120, 39–65. <https://doi.org/10.32870/cer.v0i120.7081>
- Ramírez-García, T., & Tigau, C. (2018). Mujeres mexicanas altamente calificadas

- en el mercado laboral estadounidense. *Sociedad y Economía*, 34, 75–101. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i34.6475>
- Rashid, S., Shakir, K., Ahmed, A., & Bukhari, F. (2021). An Exploratory Study On The Trailing Spouses' Adjustment On A Foreign Soil. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 10(2), 1–11. https://www.researchgate.net/publication/349491746_An_Exploratory_Study_On_The_Trailing_Spouses'_Adjustment_On_A_Foreign_Soil
- Rebolledo, T., & Rodríguez, M. (2014). Migraciones y género en el contexto mexicano: revisión de la literatura científica. *Foro de Educación*, 12(17), 165–185. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14516/fde.2014.012.017.008>
- Redacción Wipy. (2018, febrero 20). *El tráfico nuestro de cada día: INEGI revela tiempo y transporte de casa al trabajo*. Noticias. <https://wipy.tv/inegi-revela-tiempo-y-transporte/>
- Reichertz, J. (2010). Abduction: The Logic of Discovery of Grounded Theory. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 11(1), 1–21. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1001135>.
- Rendón-Rojas, L., & Mejía-Reyes, P. (2015). Producción manufacturera en dos regiones mexiquenses: evaluación de las leyes de Kaldor. *Economía Sociedad y Territorio*, 1, 425. <https://doi.org/10.22136/est012015597>
- Reskin, B. F., & Bielby, D. D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71–86. <https://doi.org/10.1257/0895330053148010>
- Ressia, S., Strachan, G., & Bailey, J. (2017). Gender and Migration: The Experiences of Skilled Professional Women. En K. Broadbent, G. Strachan, & G. Healy (Eds.), *Gender and the Professions* (pp. 105–116). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315563954-7>
- Ricci, A., Crivellaro, F., & Bolzani, D. (2021). Perceived Employability of Highly Skilled Migrant Women in STEM: Insights from Labor Market Intermediaries' Professionals. *Administrative Sciences*, 11(1), 7. <https://doi.org/10.3390/admsci11010007>
- Riesco-Sanz, A. (s/f). Empresariado étnico. En C. Jiménez & V. Trpin (Eds.), *Pensar las migraciones contemporáneas: categorías críticas para su abordaje* (pp. 93–101). TeseoPress. <https://www.teseopress.com/migracionescontemporaneas>
- Rivadeneira, R., & Moya, M. (2021). La dislexia y su incidencia en el aprendizaje del idioma inglés. *Polo del Conocimiento*, 6(2), 19.

<https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2237>

- Rizzo, N. (2007). Género y migración: Sentidos e impactos de la experiencia migratoria en las biografías de mujeres latinas en Alemania. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 8(3). <http://www.qualitative-research.net/fqs/>
- Robaina, S. (2017). *Experiencia migratoria de investigadores uruguayos: determinantes, características e implicancias* [Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales]. <http://cienciassociales.edu.uy/unidadmultidisciplinaria/wp-content/uploads/sites/6/2015/10/Tesis-Maestría-Nº10.pdf>
- Roberti, E. (2017). Perspectivas sociológicas en el abordaje de las trayectorias: un análisis sobre los usos, significados y potencialidades de una aproximación controversial. *Sociologías*, 19(45), 300–335. <https://doi.org/10.1590/15174522-019004513>
- Robeyns, I. (2003). Sen's Capability Approach and gender inequality: selecting relevant capabilities. *Feminist Economics*, 9(2–3), 61–92. <https://doi.org/10.1080/1354570022000078024>
- Robeyns, I. (2005). The Capability Approach: a theoretical survey. *Journal of Human Development*, 6(1), 93–117. <https://doi.org/10.1080/146498805200034266>
- Robeyns, I. (2006). The Capability Approach in Practice. *Journal of Political Philosophy*, 14(3), 351–376. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9760.2006.00263.x>
- Robeyns, I. (2017). *Wellbeing, Freedom and Social Justice: The Capability Approach Re-Examined*. Open Book Publishers. <https://doi.org/10.11647/OBP.0130>
- Rodríguez-Tapia, L. (2018). *Inserción laboral y trayectorias de inmigrantes recientes de origen chino en Baja California, México*. El Colegio de la Frontera Norte.
- Romero, M., Tapia, E., & Meza, C. (2019). Abanico de maternidades. Un estado del arte desde los aportes feministas. *Debate Feminista*, 59(2020), 143–161. <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2020.59.07>
- Romero, N., & Monterde, M. (2019). El consumo por nostalgia, un negocio creciente en Estados Unidos. *BIOLEX Revista Jurídica del Departamento de Derecho UNISON URC*, 18(18), 45–68. <https://doi.org/10.36796/biolex.v18i0.18>
- Ruiz, C., Plaza, P., & Castillo, E. (2016). Construcción del concepto de empoderamiento en el hogar en un grupo de mujeres del Estado de México (México). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 153–160.

- Ruíz, W. (2014). El cambio cultural a la luz de tres generaciones de una familia típica mexicana. *Lo Cotidiano*, 55–62.
- Ruslin, R. (2019). Critical Realism in Social Science Research : an Epistemological Perspective. *Scolae: Journal of Pedagogy*, 1(July), 191–197.
- Rusmann, U., & Svensson, J. (2016). Studying Organizations on Instagram. *Information*, 7(4), 58. <https://doi.org/10.3390/info7040058>
- Salazar-Cruz, L. M. (2008). *Las viudas de la violencia política*. El Colegio Mexiquense A. C.
- Salvatori, S. (2017). La migración invisibilizada de mujeres cualificadas de Monterrey (México) a Houston (Estados Unidos). Una interpretación desde el enfoque interseccional [Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla]. En *Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla*. <https://docplayer.es/77540368-Tesis-doctoral-tesis-doctoral.html>
- Salvatori, S., & Terrón-Caro, T. (2019a). La migración invisible de las mujeres mexicanas cualificadas. *Revista Estudios Feministas*, 27(2), 1–15. <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2019v27n254443>
- Salvatori, S., & Terrón-Caro, T. (2019b). Género y desarrollo humano: El caso de la migración de las mujeres cualificadas en Italia. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(2), 169–179. <https://doi.org/10.15648/Coll.2.2019.11>
- Sánchez, E. (2014). Movilidad acotada y vulnerabilidad laboral en trayectorias laborales de migrantes sinaloenses en Los Ángeles California (2007-2012). *Ra Ximhai*, 10(1), 187–212. <https://doi.org/10.35197/rx.10.01.2014.08.es>
- Santos, M. J. (2017). *Entre campesinos y farmers. Productores mexicanos de blueberry en Michigan* (1a ed.). Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sanz, A. (2005). El método biográfico en investigación social: potencialidades y limitaciones de las fuentes orales y los documentos personales. *Asclepio*, 57(1), 99–116. <https://doi.org/10.3989/asclepio.2005.v57.i1.32>
- Sanz, J., & García-Moreno, C. (2016). “Me fui, aunque no por cuestiones económicas”: Migraciones a España de mujeres cubanas y ecuatorianas por motivos extraeconómicos. *Latin American Research Review*, 51(2), 128–149. <https://doi.org/10.1353/lar.2016.0018>
- Schwandt, T., & Gates, E. (2017). Case Study Methodology. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research*. SAGE

Publications Inc.

- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En *Lamas, M. (comp), El Género: la construcción cultural de la diferencia sexual* (pp. 255–303). Miguel Ángel Porrúa/PUEG-UNAM.
- Sen, A. (1987). Gender and cooperative conflict. *World Institute for Development Economics Research*, 1–60.
- Sen, A. (1992). *Inequality Reexamined*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Sen, A. (1993). Capability and Well-Being. En M. Nussbaum & A. Sen (Eds.), *The Quality of Life* (pp. 30–53). Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/0198287976.003.0003>
- Sen, A. (1995). *Nuevo examen de la desigualdad*. Editorial Alianza.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta.
- Senior Living in Michigan*. (2021). Best and worst places for senior living in Michigan.
<https://www.caring.com/senior-living/michigan>
- Sepúlveda, L. (2010). Las trayectorias de vida y el análisis de curso de vida como fuentes de conocimiento y orientación de políticas sociales. *Revista Perspectivas: Notas sobre intervención y acción social*, 21, 27–53.
<https://doi.org/10.29344/07171714.21.436>
- Shapland, J., & Heyes, J. (2017). How close are formal and informal work? *International Journal of Sociology and Social Policy*, 37(7/8), 374–386.
<https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2016-0071>
- Smith, C., & Elger, T. (2014). Critical Realism and Interviewing Subjects. En P. K. Edwards, J. O'Mahoney, & S. Vincent (Eds.), *Studying Organizations Using Critical Realism: A Practical Guide* (Número December, pp. 109–131). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199665525.003.0006>
- Solís, M. (2017). Trayectorias laborales de migrantes yucatecas en Los Ángeles, California. *I.C. Investig@cción*, 12, 66–88.
<http://revistaic.instcamp.edu.mx/revistas/revista12>
- Spadavecchia, C., & Yu, J. (2021). Highly-Skilled Migrants, Gender, and Well-Being in the Eindhoven Region. An Intersectional Analysis. *Administrative Sciences*, 11(3), 72. <https://doi.org/10.3390/admsci11030072>
- SRE. (2019). *La Embajadora Martha Bárcena realizará gira de trabajo a Michigan*.
<https://embamex.sre.gob.mx/eua/index.php/es/recientes/1535-la-embajadora->

martha-barcelona-realizara-gira-de-trabajo-a-michigan

- Stang, M. (2006). *Saberes de otro género. Emigración calificada y relaciones intergeneracionales en mujeres argentinas y chilenas*. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/migra/stang.pdf>
%5Cnwww.clacso.org
- Steel, T., & Jyrkinen, M. (2017). Searching for employment: highly educated immigrant women and combined capabilities. *Finnish Journal of Social Research*, 10(1), 35–42. <https://doi.org/10.51815/fjsr.110764>
- Sultana, U. B. F. (2013). Household Bargaining Model: Case Studies of Gendered Labour. *IMPACT: International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature*, 1(2), 39–46. <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/135457097338799>
- Surie, A. (2020). On-demand platforms and pricing: how platforms can impact the informal urban economy, evidence from Bengaluru, India. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1), 83–100. <https://doi.org/10.13169/workorglaboglob.14.1.0083>
- Syed, J. (2008). Employment prospects for skilled migrants: A relational perspective. *Human Resource Management Review*, 18(1), 28–45. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.12.001>
- Tabor, A., Milfont, T., & Ward, C. (2015). International Migration Decision-Making and Destination Selection among Skilled Migrants. *Journal of Pacific Rim Psychology*, 9(1), 28–41. <https://doi.org/10.1017/prp.2015.3>
- Tapia, M. (2011). Género y migración: trayectorias investigativas en Iberoamérica. *Revista Encrucijada Americana*, 115–147.
- Täuscher, K., & Laudien, S. M. (2018). Understanding platform business models: A mixed methods study of marketplaces. *European Management Journal*, 36(3), 319–329. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2017.06.005>
- Téllez, A., & Verdú, A. (2011). El significado de la masculinidad para el análisis social. *Revista Nuevas Tendencias en Antropología*, 2, 80–103.
- Thagard, P., & Shelley, C. (1997). Abductive Reasoning: Logic, Visual Thinking, and Coherence. En M.-L., Chiara, Dalla, & E. All (Eds.), *Logic and Scientific Methods* (pp. 413–427). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-017-0487-8_22
- The Demographic Statistical Atlas of the United States. (s/f). *Overview of the Detroit*

- Area, Michigan (Metro Area). Statistical Atlas. Recuperado el 2 de octubre de 2021, de <https://statisticalatlas.com/metro-area/Michigan/Detroit/Overview>
- The Zebra. (2020). *Auto Insurance The State of Auto Insurance*. <https://www.thezebra.com/state-of-insurance/auto/2020/#download>
- Thompson, C. (2020, febrero 6). *Whitmer budget includes paid parental leave for Michigan state workers*. <https://www.lansingstatejournal.com/story/news/2020/02/06/whitmer-budget-includes-paid-parental-leave-michigan-state-workers-2021/4677582002/>
- Tontoh, E. A. (2021). The Triple Day Thesis: Theorising Motherhood as a Capability and a Capability Suppressor Within Martha Nussbaum's Feminist Philosophical Capability Theory. *Journal of Human Development and Capabilities*, 0(0), 1–18. <https://doi.org/10.1080/19452829.2021.2014425>
- Torres, M. (2018). *Engineers ' wives; migración calificada internacional en Irvine, California. Las mujeres calificadas migrantes en su calidad de acompañantes*. El Colegio de la Frontera Norte.
- Turian, R., & Ávila, J. L. (2013). Migración calificada entre México-Estados Unidos. Desafíos y opciones de política Migración y Desarrollo. *Migración y Desarrollo*, 11(21), 43–63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=660/66029968003>
- U.S. Bureau of Economic Analysis. (2021, diciembre 22). *Gross Domestic Product*. <https://www.bea.gov/data/gdp/gross-domestic-product>
- U.S. Census Bureau. (2022). *QuickFacts: Michigan*. QuickFacts. <https://www.census.gov/quickfacts/MI>
- U.S. Citizenship and Immigration Services. (2015). *Bienvenido a los Estados Unidos de América: Guía para nuevos inmigrantes*. https://www.uscis.gov/sites/default/files/files/nativedocuments/M-618_sp.pdf
- Undurraga, R., & Hornickel, N. (2021). (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, 75, 1–16. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>
- UNESCO. (2019). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo, 2019: Migración, desplazamiento y educación: construyendo puentes, no muros*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000367436/PDF/367436spa.pdf.multipage>
- Unión Interparlamentaria, ONU, & OIT. (2014). *Migración, derechos humanos y gobernanza*.

https://www.ohchr.org/Documents/Publications/MigrationHR_and_Governance_HR_PUB_15_3_SP.pdf

United Nations. (2017). *Handbook on Measuring International Migration through Population Censuses* (Vol. 4, Número March).

United States Department of Labor. (2019). *May 2019 OES Industry-Specific Occupational Employment and Wage Estimates. Michigan*. Occupational Employment Statistics (OES) Survey. https://www.bls.gov/oes/2019/may/oes_mi.htm

Uptavel.com. (s/f). *Upper Peninsula, Michigan*. Recuperado el 20 de septiembre de 2021, de <https://www.uptavel.com/>

Urquijo, M. J. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*, 46, 63–80.

Valenzuela, C. (2008). La migración México-Estados Unidos. *Norteamérica. Revista Académica del CISAN- UNAM*, 3(2), 205–213.

Vandor, P. (2021). Are voluntary international migrants self-selected for entrepreneurship? An analysis of entrepreneurial personality traits. *Journal of World Business*, 56(2), 101142. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101142>

Vázquez, M. L. M., & Domínguez, L. (2018). La migración de profesionistas mexicanos y su inserción laboral en EU. *Revista de Economía Mexicana*, 3, 207–248.

Velasco, L., & Gianturco, G. (2012). Migración internacional y biografías multiespaciales: una reflexión metodológica. En Mariana Ariza & L. Velasco (Eds.), *Métodos cualitativos y su aplicación empírica: por los caminos de la investigación sobre migración internacional* (1a ed., pp. 115–149). UNAM, El Colegio de la Frontera Norte, DGAPA.

Vergaño, L. (2016). *Amor romántico y relaciones de género en las migraciones. El caso de estudiantes latinoamericanos en Ecuador*. <http://flacsoandes.edu.ec:8080/bitstream/10469/8780/2/TFLACSO-2016LVP.pdf>

Vergara, P. (2011). *El sentido y significado personal en la construcción de la identidad personal* [Universidad de Chile]. [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115294/Tesis Ps. Paula Vergara.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115294/Tesis_Ps_Paula_Vergara.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villalta, A. (2010). *La problemática migratoria en las Américas*. (pp. 305–326). OEA.

- Vincent, S., & O'Mahoney, J. (2018). Critical Realism and Qualitative Research: An Introductory Overview. En G. Cassell, C; Cunliffe, A; Grady (Ed.), *The SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods* (pp. 201–216). SAGE. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/the-sage-handbook-of-qualitative-business-and-management-research-methods/book245704>
- Walteros, G., & Alberto, J. (2010). La migración internacional: Teorías y enfoques, una mirada actual. *Semestre económico*, 13(26), 81–99.
- Węgrzynowska, K. (2015). La feminización de la migración mexicana en Estados Unidos. *Revista del CELSA*, 18, 313–336. <https://www.redalyc.org/pdf/2433/243342822014.pdf>
- Whitaker, E. A. (2005). Should I Stay or Should I Go Now: Wives' Participation in the Decision to Move for Their Spouses' Jobs. *Michigan Family Review*, 10(1), 88. <https://doi.org/10.3998/mfr.4919087.0010.106>
- Wigginton, B., & Lafrance, M. N. (2019). Learning critical feminist research: A brief introduction to feminist epistemologies and methodologies. *Feminism & Psychology*, 095935351986605. <https://doi.org/10.1177/0959353519866058>
- Wingens, M., Windzio, M., Helga, D., & Can, A. (2011). *A Life-Course Perspective on Migration and Integration* (M. Wingens, M. Windzio, H. de Valk, & C. Aybek (Eds.)). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/978-94-007-1545-5>
- Wise, R. D., & Olvera, S. G. (2017). Pacto mundial : migrantes mexicanos frente al espejo de la economía estadounidense The global compact : a view of Mexican. *Migración y Desarrollo*, 15, 7–30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66054713001>
- Woo, O. (1995). La invisibilidad en el proceso migratorio: las mujeres migrantes. *Frontera Norte*, 7(13), 139–148.
- Woo, O. (2001). Las mujeres también nos vamos al Norte. En *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad* (1a ed.). CUCSH-UDEG.
- Woo, O. (2015). Mujeres y familias migrantes mexicanas en Estados Unidos. En Maria Anguiano & M. (eds) Hernández (Eds.), *Migración internacional e identidades cambiantes* (1a Digital, pp. 203–217). El Colegio de Michoacán / El Colegio de la Frontera Norte.

- Woo, O. (2019). Feminización de la migración internacional. Un análisis desde la Perspectiva de género. El caso de México-Estados Unidos. En J. Calva(Coord) (Ed.), *Migración de mexicanos a Estados Unidos derechos humanos y desarrollo* (1a ed., Vol. 20, pp. 554–569). Juan Pablos Editor. Consejo Nacional de Universitarios.
- Zamora, E. (2009). Conquistando el sueño americano: Trayectorias laborales de éxito profesional. *Revista Sociedad y Economía*, 17, 115–139.
- Zarco, V., Díaz, P., Martín, M.-A., Ardid, C., & Rodríguez, N. (1999). Aproximación Psicosocial y de Género al Proyecto Migratorio de Mujeres. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, XI(1), 25–40.

ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

Entrevistadora: Lidia Ivonne Munguía Ocampo

Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de El Colegio Mexiquense A. C.

Mi nombre es Lidia Ivonne Munguía, estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales. Estoy realizando una investigación sobre las trayectorias familiares y laborales de las mujeres migrantes calificadas mexicanas en Michigan, y por la naturaleza de la investigación es necesario llevar a cabo una serie de entrevistas. Los datos obtenidos serán utilizados para fines estrictamente académicos y en la medida de lo posible para que su experiencia pueda guiar a otras mujeres.

Antes de dar inicio es importante que conozca la siguiente información:

Confidencialidad:

Su identidad se mantendrá como anónima, en los reportes se cambiará su nombre por uno ficticio y se omitirán características específicas como la edad o la ciudad de origen.

Finalidad:

Esta entrevista se realiza con la finalidad de indagar acerca de su bienestar, las transiciones que ha vivido tanto en el ámbito laboral como en el familiar, derivado de su cambio de residencia, y las estrategias que ha desarrollado para hacer frente a las dificultades que se le han presentado.

Participación:

Su participación es voluntaria y tiene derecho a retirarse o dar por concluida la entrevista en cualquier momento que lo decida. Usted tiene derecho a hacer preguntas en cualquier momento y en caso de estar interesada, a obtener una copia de los resultados de esta investigación.

Procedimiento:

La entrevista será audio grabadas por medio de un dispositivo digital. Estará dividida en tres momentos: en un principio hablaremos de su situación laboral y familiar en México, después lo referente a los motivos para cambiar de residencia, la planeación de la mudanza y los acuerdos con su pareja, y por último sobre las condiciones de su llegada a Michigan y las transiciones que han ocurrido en sus ámbitos laboral y familiar.

Firma

La firma (o el consentimiento expresado de forma verbal en la grabación) indica que cada mujer migrante calificada mexicana acepta participar libremente en este estudio.

Firma: _____

Fecha de entrevista: _____

Número de entrevista: _____

Anexo 2: Datos Sociodemográficos

Ficha de identificación:

Fecha de entrevista: _____

Número de entrevista: _____

Lugar de la entrevista: _____

Datos de la participante

1. Nombre: _____ 2. Año de nacimiento: _____

3. Estado donde residía antes de migrar: _____

4. Condado donde reside actualmente: _____

5. Año en que llegó a Michigan: _____

6. Tiempo de casada al momento de migrar: _____

7. Hijos: Sí () No () cuántos _____

8. Lugar de nacimiento de los hijos: 1. (MX) (MI) 2. (MX) (MI) 3. (MX) (MI) 4. (MX) (MI)

9. Estudios realizados: _____

10. Ocupación actual: _____

11. Familiares en Michigan o en algún otro lugar de los Estados Unidos Sí () No ()

12. Dónde: _____

Anotaciones de la entrevistadora:

13. Proyecto laboral: Propio _____ Pareja _____

Observaciones: _____

Anexo 3: Guía de entrevista

a. La vida en México

En principio, te voy a pedir que me cuentes un poco acerca de tu vida en México, podríamos comenzar hablando sobre ti,

1. ¿Cómo era un día común de tu vida en México?

En el plano laboral, antes de emprender la migración

2. ¿Desempeñabas alguna actividad remunerada económicamente? (Indagar nivel de ocupación).
3. ¿Cómo era tu relación con tu jefe y con tus compañeros?
4. De manera general ¿cómo distribuías tus ingresos? ¿qué porcentaje dedicabas para ti?

Y respecto a tu vida en pareja...

5. ¿Cómo se dividían las actividades dentro y fuera del hogar? ¿quién aportaba qué, para el bienestar de la familia? ¿cómo decidieron que sería así?
6. En términos generales ¿cómo era tu relación con tu familia y amigos? ¿te apoyabas en ellos para las tareas de crianza o las actividades dentro del hogar?
7. En caso de no haber tenido hijos ¿qué pensabas de la maternidad?

b. El proceso migratorio

...En cuanto al proceso llevaste a cabo desde que decidiste mudarte a Michigan, hasta el momento en que ingresaste a Estados Unidos para hacer una vida. Cuéntame...

8. ¿Cómo surgió la idea, de vivir y/o trabajar en Michigan?
9. ¿Qué te motivó a mudarte a los Estados Unidos?
10. ¿Por qué Michigan y no otro estado?
11. ¿Por qué Estados Unidos y no otro país?
12. ¿Cómo acordaron tu pareja y tú que migrarían a Michigan? ¿estabas convencida de hacerlo o le costó trabajo convencerte?
13. ¿Establecieron algún acuerdo sobre cómo sería la distribución de las actividades dentro y fuera del hogar?
14. Respecto a cómo se administrarían los recursos ¿hicieron algún acuerdo?

Más allá de si alguna vez habías ingresado a los Estados Unidos por razones turísticas o viajes cortos de trabajo, me podrías platicar...

15. ¿Cómo fue el proceso de solicitud de visa para poder residir en Michigan?

16. ¿Cómo fue tu experiencia con el procedimiento para ingresar al país, con una visa que permite vivir aquí?
17. ¿Cómo fue la entrevista con el agente de migración?
18. ¿Te hicieron alguna pregunta o hubo alguna experiencia que te hiciera sentir incómoda en tu ingreso al país?

c. Condiciones laborales y familiares en Michigan

En un inicio preguntaba si en México realizabas alguna actividad económicamente remunerada, retomando este punto...

19. ¿Has realizado en Michigan alguna actividad que te remunere económicamente?
Sí. ¿Fue por revalidación de estudios?
No. ¿Y has desarrollado alguna actividad que te remunere económicamente? ¿tiene relación con tu profesión?

Respecto a las actividades remuneradas que has desarrollado en Michigan (en el mercado laboral formal o informal) ...

20. Podrías por favor hablarme de tu ocupación actual y de las anteriores (*utilizar la guía de preguntas del itinerario ocupacional que se encuentra en la siguiente sección*).
21. ¿Cuáles han sido tus estrategias para acceder a un mejor empleo en Michigan?
22. ¿Qué tendrías que hacer, para desempeñarte en un nivel jerárquico similar al que tenías en México?
23. ¿Qué diferencias encuentras en tus condiciones laborales antes y después de la migración?
24. De manera muy general ¿cómo distribuyes los ingresos que obtienes por tus actividades laborales? ¿qué porcentaje de tus ingresos destinas para realizar actividades de ocio y tiempo libre?

Al comienzo, hablábamos de cómo se organizaban y distribuían las actividades dentro y fuera del hogar en México, ahora...

25. ¿Cómo se distribuyen el trabajo reproductivo y las tareas de crianza en tu familia? ¿cómo se decidió que así fuera?
26. ¿Recibes algún tipo de ayuda para desarrollar las tareas de crianza y las actividades dentro del hogar? ¿quiénes te ayudan y de qué manera lo hacen?
27. ¿Existe diferencia en la forma de establecer acuerdos en pareja, en relación con cómo los establecían en México?

28. ¿Alguna vez has tenido la sensación de dependencia hacia tu pareja (económica o emocional)? ¿crees que la sensación de (in)dependencia modifica tus habilidades para tomar decisiones personales? *en caso de no tener empleo* ¿crees que sería distinto si tuvieras un empleo e ingresos propios?
29. Durante el confinamiento por la pandemia ¿Sufrió alguna transformación su relación de pareja o la forma de organizar sus diversas actividades dentro y fuera del hogar?

Respecto a la maternidad,

30. ¿Qué crees que ha sido lo más complicado de ser mamá en un país distinto al que creciste? (indagar si contó con algún tipo de apoyo como la liga de la leche)
31. ¿Cómo describirías la relación que tienes con tus hijos? ¿Has tenido alguna dificultad con ellos? ¿Sufrió alguna transformación con pandemia?

Y respecto a tu familia y amigos en México

32. ¿Sufrió alguna transformación tu relación con tu familia? ¿con qué frecuencia te comunicas con ellos y por qué medio lo haces? ¿con qué frecuencia regresas a México y cuánto tiempo estás allá?
33. ¿Hay algo diferente en la relación con tus amigos?
34. ¿Cómo es la relación con la familia de tu pareja?

Ahora que ya hablamos de las actividades de económicamente remuneradas y las actividades al interior de la familia, pláticame...

35. ¿Consideras que tienes tiempo para realizar actividades recreativas? Es decir, actividades que sean solo para ti y en beneficio tuyo
36. ¿Has incluido alguna actividad relacionada con tu profesión o con algún pasatiempo?
37. ¿Has realizado algún curso de actualización, emprendimiento o de alguna otra índole? ¿en qué lugar lo realizaste?

d. La vida en Michigan

Ahora, vamos a platicar sobre el inicio de tu vida en Michigan...

38. ¿Qué consideras que fue lo más difícil a lo que te enfrentaste al llegar a un país con una cultura diferente? ¿Cómo fue tu experiencia con el idioma inglés? ¿Y, con los cambios climáticos?
39. ¿Cuál consideras que es la situación más difícil que has enfrentado viviendo en este estado? ¿cómo lograste solucionarla? ¿cuáles consideras que son tus habilidades más valiosas?

40. ¿Te ha brindado ayuda algún grupo, organización, institución, red social (o grupo de Facebook) para hacer frente a las dificultades?
41. ¿Colaboras con alguna asociación, institución o grupo de Facebook que brinde ayuda a otras personas?
42. ¿Participas en alguna actividad dentro de tu comunidad o con tus vecinos?
43. ¿Te resulta atractivo integrarte o conocer sobre la cultura de la gente que es originaria de aquí?
44. ¿Cuál ha sido tu experiencia respecto a los trámites y procedimientos ante las instituciones o autoridades? ¿y con las instituciones de salud? ¿cuentas con seguro médico?
45. ¿Alguna vez te has sentido incómoda o has sentido que el trato hacia ti sea distinto por ser mujer o por ser mexicana?
46. ¿Qué disfrutas de vivir aquí? ¿es lo que esperabas?
47. ¿Cómo ha cambiado tu vida desde que vives en Michigan?

e. Percepción de bienestar

Casi para finalizar, me gustaría saber,

48. ¿Cómo te sientes con tu vida?
49. ¿La percepción de ti misma ha cambiado desde que vives aquí?
50. ¿Cómo describirías la seguridad que tienes en ti misma, ahora?
51. ¿En qué se diferencian las oportunidades que tienes para desarrollar tus habilidades y tu potencial entre Michigan y México? (explorar los funcionamientos que lograban en México y la diferencia con los logrados en Michigan)

f. Aspiraciones futuras

Para finalizar

52. ¿Cuáles son tus planes laborales a futuro?
53. Y ¿qué planes familiares tienes a futuro?
54. Y a ti ¿qué te gustaría hacer?
55. ¿Piensas vivir en otro país algún día?
56. ¿Piensas regresar a vivir en México algún día?

Anotaciones: _____

Anexo 4: Características de las participantes

TABLA 27: CARACTERÍSTICAS DE LAS PARTICIPANTES

NP	Edad llegada	Origen México	Hijos Si/No	Lugar de nacimientos	Área de formación*	Ocupación principal**	Años en MI
Entrevistas Piloto							
EP 1	28	CDMX	No	No aplica	EE	Ama de casa, estudiante y voluntaria	4 - 6
EP 2	28	EdoMéx	Si, 1	Míchigan	CC	Ama de casa	4 - 6
EP 3	25	EdoMéx	No	No aplica	EE	Ama de casa	1 - 3
EP 4	31	EdoMéx	No	No aplica	CC	Empleada	7 - 9
EP 5	30	CDMX	No	No aplica	EE	Ama de casa y autoempleo	4 - 6
EP 6	26	Jalisco	No	No aplica	COM	Ama de casa	1 - 3
EP 7	24	Sonora	No	No aplica	CTIM	Empleada	7 - 9
EP 8	28	Tamaulipas	Si, 2	Míchigan	CS	Ama de casa	1 - 3
EP 9	37	EdoMéx	No	No aplica	CC	Ama de casa y estudiante	1 - 3
Entrevistas Participantes							
P. 1	33	CDMX	Si, 1	Míchigan	CC	Ama de casa	4 - 6
P. 2	20	CDMX	No	No aplica	COM	Ama de casa y autoempleo	7 - 9
P. 3	34	EdoMéx (Toluca)	Si, 2	Méx/Mích	EE	Ama de casa	7 - 9
P. 4	22	Chihuahua	Si, 2	México	CC	Ama de casa y autoempleo	4 - 6
P. 5	41	Puebla	Si, 2	México	COM	Empleada	7 - 9
P. 6	26	EdoMéx (Toluca)	No	No aplica	CTIM	Empleada	1 - 3
P. 7	26	EdoMéx (Toluca)	No	No aplica	CTIM	Empleada	1 - 3
P. 8	36	EdoMéx	Si, 3	México	CS	Ama de casa y autoempleo	4 - 6
P. 9	32	EdoMéx	Si, 1	Míchigan	CTIM	Empleada	4 - 6
P. 10	31	CDMX	Si, 1	Míchigan	EE	Empleada	22 o más

*EE: Ciencias económico-empresariales, CC: Ciencias del comportamiento, COM: Ciencias de la Comunicación, CTIM: Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, CS: Ciencias de la salud y SOC: Ciencias sociales.

**La agrupación se presenta para fines ilustrativos, existen diversas formas en que las mujeres definen su ocupación actual como son: mama, hogar, casa, emprendedora, empresaria, ejecutiva del hogar y estar en casa.

NP	Edad llegada	Origen México	Hijos Si/No	Lugar de nacimientos	Área de formación*	Ocupación principal**	Años en MI
P. 11	29	Puebla	Si, 2	Méx/Mích	CTIM	Ama de casa, voluntariado	1 - 3
P. 12	35	EdoMéx (Toluca)	Si, 2	México	CS	Ama de casa	7 - 9
P. 13	35	Guanajuato	No	No aplica	COM	Empleada	16 - 18
P. 14	41	Coahuila	Si, 3	México	COM	Empleada	4 - 6
P. 15	31	EdoMéx (Toluca)	Si, 2	Míchigan	CC	Ama de casa	7 - 9
P. 16	28	Aguascalientes	Si, 2	Míchigan	Otra	Ama de casa	22 o más
P. 17	20	EdoMéx (Toluca)	Si, 2	México	CS	Ama de casa	10 - 12
P. 18	34	Coahuila	Si, 2	México	SOC	Empleada	19 - 21
P. 19	24	Coahuila	Si, 2	Míchigan	EE	Empleada	16 - 18
P. 20	31	Coahuila	Si, 2	Méx/Mích	EE	Empleada	10 - 12
P. 21	32	Querétaro	Si, 2	Méx/Mích	EE	Ama de casa, autoempleo	7 - 9
P. 22	39	Guadalajara	Si, 2	Otro	CTIM	Empleada	7 - 9
P. 23	44	EdoMéx	Si, 2	Otro	EE	Ama de casa y autoempleo	4 - 6
P. 24	30	San Luis Potosí	Si, 2	Otro/Mích	EE	Ama de casa	10 - 12
P. 25	29	Coahuila	Si, 2	Míchigan	CTIM	Ama de casa y autoempleo	4 - 6
P. 26	32	Chihuahua	Si, 3	Méx/Mích	EE	Ama de casa	4 - 6
P. 27	28	Puebla	No	No aplica	CC	Ama de casa y autoempleo	19 - 21
P. 28	34	CDMX	Si, 4	México	CC	Empleada	4 - 6
P. 29	26	Nuevo León	Si, 1	Míchigan	CS	Empleada	7 - 9
P. 30	29	Guadalajara	Si, 2	Míchigan	CC	Ama de casa	10 - 12
P. 31	28	Nuevo León	Si, 2	México	CS	Ama de casa y autoempleo	10 - 12
P. 32	34	Nuevo León	Si, 3	Méx/Mích	COM	Empleada	7 - 9
P. 33	40	Chihuahua	Si, 3	México	EE	Empleada	16 - 18
P. 34	31	CDMX	No	No aplica	SOC	Empleada	4 - 6
P. 35	25	Sinaloa	Si, 2	Míchigan	CC	Ama de casa y autoempleo	1 - 3

NP	Edad llegada	Origen México	Hijos Si/No	Lugar de nacimientos	Área de formación*	Ocupación principal**	Años en MI
P. 36	34	EdoMéx	Si, 1	México	CC	Ama de casa	1 - 3
P. 37	33	EdoMéx	No	No aplica	EE	Empleada	1 - 3
P. 38	29	San Luis Potosí	Si, 1	México	CTIM	Empleada	1 - 3
P. 39	44	San Luis Potosí	No	No aplica	CTIM	Ama de casa	1 - 3
P. 40	48	Guanajuato	Si, 2	México	EE	Ama de casa y autoempleo	1 - 3
P. 41	27	EdoMéx	Si, 1	Míchigan	CTIM	Empleada	19 - 21
P. 42	22	CDMX	Si, 2	Míchigan	Otra	Ama de casa y autoempleo	19 - 21
Fuente: elaboración propia							

***EE**: Ciencias económico-empresariales, **CC**: Ciencias del comportamiento, **COM**: Ciencias de la Comunicación, **CTIM**: Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, **CS**: Ciencias de la salud y **SOC**: Ciencias sociales.

**La agrupación se presenta para fines ilustrativos, existen diversas formas en que las mujeres definen su ocupación actual como son: mama, hogar, casa, emprendedora, empresaria, ejecutiva del hogar y estar en casa.

RESUMEN

Esta investigación aborda la migración mexicana calificada a Estados Unidos centrándose en el bienestar de las mujeres que la viven; un tema de relevancia que no ha sido suficientemente estudiado. Para esto se construyó un marco analítico que incorpora la perspectiva de género en los procesos de migración, con una perspectiva multidimensional que intenta abarcar las estructuras sociales en relación con su dimensión temporal; el cual resulta pertinente dado que expresa con mayor claridad factores que definen el desarrollo de las trayectorias de vida.

Se buscó analizar el fenómeno desde el Enfoque de Capacidades y el estudio de las trayectorias de vida, de manera transversal, con el fin de identificar cómo las condiciones regulatorias, políticas, familiares y cotidianas en cada país repercuten en las decisiones a nivel meso y micro para la satisfacción personal de las agentes, con relación a su proyecto de vida en los lugares de arribo. El diseño de investigación realista crítico, como punto de partida epistemológico, contribuye a tejer los aspectos individuales de la experiencia de las mujeres, con los elementos estructurales de sus trayectorias.

El documento está construido en seis capítulos. Los capítulos uno y dos contienen la propuesta teórica y la estrategia metodológica, respectivamente. En el tercer capítulo se describe el entorno del estudio en cuanto a los niveles macro y meso relativos al costo de la vida y condiciones ambientales, donde se presentan los factores que brindan oportunidades frente otros elementos que las restringen.

En los capítulos cuarto y quinto se describen las trayectorias de migración, familiar y laboral, entrelazando los diversos niveles de análisis en la comprensión de los funcionamientos, ubicando en las narraciones los datos sobre la experiencia de cómo las participantes de este estudio convierten los recursos en funcionamientos. La descripción permite comprender que la toma de decisiones está configurada a partir de una realidad socioeconómica concreta y el ejercicio de la agencia. El sexto capítulo contiene la reflexión en torno a los factores de conversión seguida de las conclusiones.