

Inmigrantes calificadas/os en México: Aproximación teórica y empírica a la precarización laboral

Imigrantes qualificadas/os no México: abordagem teórica e empírica da insegurança no emprego

Yolanda ALFARO¹

Mónica CHÁVEZ²

RESUMEN

La migración calificada tiende a pensarse como un grupo de profesionales que adiferencia de los migrantes sin certificaciones educativas, goza de ciertos privilegios obtenidos a partir del reconocimiento de sus cualificaciones en el lugar de destino, por lo que no estarían sujetos a condiciones de precarización laboral. En este artículo se pone en discusión la veracidad de este supuesto a través de un análisis empírico. Los datos obtenidos a través de técnicas mixtas permiten afirmar que la inserción laboral de este grupo de inmigrantes está cruzada por condiciones de precarización laboral relacionada con las exigencias de alta productividad que, de manera sutil y sistemática, menoscaban en su calidad de vida.

Palabras clave: Migración calificada, México, precarización laboral, Sistema Nacional de Investigadores, metodología Mixta.

RESUMO

A migração qualificada tende a ser pensada como um grupo de profissionais que, ao contrário dos migrantes sem certificações educacionais, gozam de certos privilégios obtidos a partir do reconhecimento de suas qualificações no destino. Para não estarem sujeitos a precárias condições de trabalho. Neste artigo, a veracidade desta suposição é colocada em discussão através de uma análise empírica. Os dados obtidos através de técnicas qualitativas e quantitativas permitem afirmar que, a inserção laboral é atravessada por condições precárias de trabalho relacionadas às demandas de alta produtividade que, de forma sutil e sistemática, prejudicaram a qualidade de vida de profissionais altamente qualificados.

Palavras chave: Migração qualificada, México, precarização do trabalho, Sistema Nacional de Pesquisadores, metodologia mista.

¹ Becaria del Programa de Becas Posdoctorales UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas. Universidad Nacional Autónoma de México.

² Docente Investigadora. Unidad Académica en Estudios del Desarrollo, Universidad Autónoma de Zacatecas.

INTRODUCCIÓN

En el campo de los estudios de migración laboral internacional existe un amplio bagaje investigativo que sustenta que las y los inmigrantes no cualificados son trabajadores precarizados, debido a que los sectores de la economía en los que se suelen emplear son reconocidos como los “3d”: *dirty* (sucios), *dangerous* (peligrosos) y *difficult* (difíciles) (Roldán, 2013). En tal sentido, la condición de trabajador/a precarizado/a se desprende, por un lado, de la alta flexibilidad del mercado laboral en el sistema capitalista (Perocco, 2017), y, por otro lado; de la irregularidad migratoria que les obliga a conformarse con las condiciones de contratación que les imponen sus empleadores.

En contraste, la migración laboral de profesionales, académicos y científicos tiende a pensarse como la “movilidad” de una élite que traspasa fronteras y condición de clase social, por lo que no estarían sujetos a condiciones de precarización laboral como cualquier otro trabajador migrante, y su experiencia migratoria estaría exenta de discriminaciones de clase, origen y género en el ámbito laboral. Estos supuestos prácticamente no se discuten, por el contrario, se convirtieron en el sustento analítico de corrientes de pensamiento que señalan que la migración de profesionales debe ser tratada como una dinámica de movilidad suscrita a la circulación de conocimiento; negando así el contexto político y económico global en el que surgen las migraciones de profesionales, y la complejidad que trastoca la migración de trabajadores migrantes con altas cualificaciones en lo que respecta a la organización, orientación, generación y apropiación del trabajo científico y tecnológico.

Este artículo tiene como propósito poner en debate dichos supuestos considerando que frente a las reestructuraciones de los sistemas de innovación, y la división internacional del trabajo científico, el reclutamiento de mano de obra altamente calificada vía *partnerships*, *outsourcing* y *offshoring*, constituye una forma objetiva de precarización laboral que también afecta de manera significativa a las y los migrantes cualificados. Pero además de estas formas objetivas de precarización en el contexto del capitalismo cognitivo desde el sistema laboral capitalista se instrumentan otras formas y mecanismos de precarización laboral, tal es el caso de los requerimientos institucionales de alta productividad y/o competitividad que de manera sutil y sistemática menoscaban en la calidad de vida de las y los migrantes altamente cualificados, ya que se desprenden de la ideología del capitalismo cognitivo para explotar la fuerza de trabajo cualificada.

En tal sentido, este primer esfuerzo analítico se centra en estudiar el caso de profesionales extranjeros con título de doctorado en áreas de ciencias sociales residentes en México, debido que su inserción y permanencia laboral en alguna institución de educación superior, instituto o centro de investigación estaría sujeta a mejorar, en la medida que logren el nombramiento de miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI)³, una política que surge en 1984 con la finalidad de retener a las y los académicos e investigadores nacionales que experimentaban reducciones salariales, al igual que el resto de la población, derivadas de la crisis económica por la que atravesaba el país en esos años.

Nuestros trabajos previos nos permiten identificar que esta política pública constituye un escenario revelador de las expresiones contemporáneas de la precariedad en las migraciones laborales internacionales, puesto que más que operar como un mecanismo de reconocimiento, prestigio y distinción académica, funciona como una estrategia de complemento salarial que las y los académicos, investigadores y científicos están “obligados” a alcanzar para obtener un nivel de ingresos correspondiente a sus acreditaciones educativas y experiencia laboral.

De manera que analizar la experiencia de las y los profesionales extranjeros miembros del SNI constituye un mirador estratégico para explorar la forma en que las demandas de alta productividad, requeridas por el sistema de educativo, científico y tecnológico capitalista, operan, a través de un incentivo económico diferenciado por niveles (C, I, II, III y Emérito), como una nueva forma de precarización laboral.

En tal sentido, se propone una estrategia metodológica mixta. La recolección y análisis de datos cuantitativos proviene de la “Encuesta para talentos mexicanos residentes en

³Véase: <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/sistema-nacional-de-investigadores>

el México”⁴, y el análisis de las trayectorias académicas, migratorias y laborales proviene de doce entrevistas semiestructuradas a profesionales (hombres y mujeres) con título de doctorado en el área de ciencias sociales y humanidades⁵. La fase de análisis cuantitativo dio pautas para la elaboración del cuestionario de entrevista semiestructurada y la posterior recolección y análisis de datos cualitativos, de manera que aunque las entrevistas corresponden a una muestra pequeña, ofrecen valiosas descripciones narrativas para cumplir con el propósito de un estudio cualitativo de tipo exploratorio.

El artículo está estructurado en cuatro secciones. En la primera, se busca situar el tema en el contexto de la reestructuración de la división internacional del trabajo científico en el marco del capitalismo cognitivo. Asimismo, se pone en discusión tanto las formas objetivas de precarización laboral: *partnerships*, *outsourcing* y *offshoring* como las nuevas expresiones de precarización laboral que enfrentan las y los trabajadoras/es migrantes con acreditaciones educativas. Se exponen los complejos mecanismos que vinculan la migración calificada con la precarización laboral a través de las exigencias objetivas y subjetivas, de la alta productividad. En la segunda sección, se presentan algunos antecedentes sobre la inmigración de profesionales a México para luego esbozar un panorama general del perfil sociodemográfico de las y los inmigrantes cualificados radicados en México. Para ello se utilizan las respuestas de, 346 hombres y 250 mujeres, correspondiente al 3.6% del total de respuestas de 16 484 ex becarias/os Conacyt que viven en México. En la tercera sección se analizan las trayectorias académicas, migratorias y laborales de las y los doce entrevistados. Y, a manera de conclusiones, se presentan algunas reflexiones sobre la importancia de poner el tema en la agenda de investigación académica.

ELEMENTOS TEÓRICOS PARA SITUAR LA DISCUSIÓN

El capitalismo cognitivo es considerado como una nueva etapa del desarrollo capitalista, en la que el conocimiento junto al cambio tecnológico, son colocados en el centro de los procesos de valorización del capital (Míguez, 2013). De esta manera los trabajos de alta cualificación se encuentran en la cima de la pirámide social laboral, sin que deje de estar integrada a las cadenas de subcontratación, e informalización de la fuerza de trabajo, en general. De hecho, en el contexto del capitalismo cognitivo la precarización laboral de las y los trabajadores cualificados, ha dado un salto cuantitativo y cualitativo sin precedentes, puesto, que la reestructuración de la división internacional del trabajo científico, va de la mano con que la reestructuración de los sistemas de innovación, provocó el desarrollo y la expansión de maquiladoras científicas y la implementación de nuevos mecanismos de regulación del trabajo cualificado y el control sobre factores como salarios, jornadas laborales y condiciones de trabajo, provocando un deterioro de las condiciones laborales de las y los migrantes cualificados debido a que su inserción laboral ha venido acompañada de una creciente selectividad y reclutamiento vía *partnerships*, *outsourcing* y *offshoring* (Delgado-Wise, 2013; Delgado y Chávez, 2015).

Por lo tanto, la reestructuración de la división internacional del trabajo científico, estamos presenciando —como veremos a continuación— el avance de la lógica del capitalismo cognitivo que no solo se apropia del conocimiento a escala mundial sino que además se infiltra en el trabajo formal, por una parte, promoviendo las contrataciones en modalidad *partnerships*, *outsourcing* y *offshoring* para implementar nuevas formas de organización e intensificación del proceso laboral, y por otra parte, fomentando el discurso de la alta productividad como mecanismos de competitividad imprescindible para insertarse en la llamada sociedad del conocimiento.

Ante este escenario surge la necesidad de amplificar la mirada sobre la heterogeneidad de dimensiones en las cuales se presenta la precariedad laboral. Esto significa establecer conexiones entre la dimensión objetiva de las condiciones laborales con la subjetivación de

4 “Encuesta para talentos mexicanos. Exbecarios residentes en México” del proyecto “Migración Mexicana Altamente Calificada: Elementos para una Política de Ciencia y Tecnología” (2013 a 2015).

5 Los criterios de selección de entrevistas corresponden a: profesionales miembros del SNI y profesionales que estén insertos de manera formal en un empleo de alta calificación en la Ciudad de México. El mecanismo de captación de las y los entrevistados fue la bola de nieve.

la precariedad laboral, ya que en el intersticio de ambas dimensiones se pueden evidenciar cómo la precarización laboral constituye un elemento clave en la estructura ideológica del capitalismo cognitivo.

Tal como señala Dörre (2009) los nuevos acuerdos de precarización laboral no se suscriben de forma abrupta, ni de manera repentina, sino a través de la reestructuración del motor ideológico del capitalismo, es decir, a partir de la implementación progresiva de estrategias que permitan convertir la falta objetiva de oportunidades en una orientación subjetiva. Desde este enfoque, la precarización no solose observa en formas estructurales, en aquellos grupos de trabajadores marginales que buscan una integración en un trabajo regular y formal, sino también en un creciente grupo de trabajadores que cuentan con niveles educacionales técnicos y universitarios superiores, insertos en empleos formales, pero sin ningún tipo de prestación social.

Tal es el caso de los trabajadores *vía partnership*, quienes laboran tiempo parcial o por obra determinada, excluyéndolos de los beneficios contractuales como pueden ser seguro social, aguinaldo, seguro médico, pensiones o jubilación. Otro caso ilustrativo del *offshoring* es el nicho laboral del software en India, donde las empresas transnacionales reducen al máximo sus costos al trasladar su producción a este país haciendo uso de la contratación de mano calificada barata (Khadria y Meyer, 2012). Esta figura tiene un parangón con la maquila, con lo que Delgado-Wise (2013) señala como maquiladora científica. El *outsourcing*, busca trasladar las responsabilidades patronales al contratar por medio de un intermediario al trabajador. Esta figura se puede identificar en los Tratados de Libre Comercio, en donde un país se ve beneficiado en comercializar sus bienes y servicios con aquellos países con los que su socio ha suscrito acuerdos comerciales previos.

En cualquiera de estas formas de contratación se observan rasgos de precarización laboral pues no significa carencia de empleo, más bien representa una cara encubierta del trabajo asalariado, puesto que los trabajadores frente al temor de perder sus fuentes de empleo y, con ello su *status* social, pasivamente, negocian concesiones respecto de sus salarios, jornadas y condiciones laborales. No obstante, aunque la precarización tiene rasgos objetivos, como los mencionados; también existen rasgos subjetivos justificados por las y los trabajadores a través de discursos sobre la libertad profesional, la creatividad del oficio, el sentido existencial del trabajo, la competitividad, la alta productividad, el profesionalismo, entre otros tantos valores sociales de la modernidad (Añez, 2009; Cabrales, 2011).

Estos discursos no solo legitiman la imposición de la maximización del trabajo calificado, sino que encubren nuevas formas de precarización laboral, pues surgen como estrategia de adaptación ante las exigencias del mercado para mantener sus fuentes de empleo y/o mantener su competitividad en su campo laboral. La articulación de estas dos dimensiones de análisis tiene como propósito resaltar la coexistencia de dos caras de un mismo proceso; es decir, la integración de las condiciones objetivas y subjetivas de la precarización laboral, instalando así una relación de correspondencia y dependencia estructural y subjetiva.

Dado que las transformaciones estructurales de la precariedad laboral se asocian a diversas maneras de subjetivación de la precariedad, es necesario incorporar al estudio la perspectiva de la interseccionalidad (Anthias, 2006; Ezquerra, 2008) pues permite evidenciar quela condición de precariedad para las y los inmigrantes cualificados también depende de factores como la edad, el sexo, la nacionalidad, la cualificación y la clase social.

LOS INMIGRANTES CALIFICADOS EN MÉXICO. ALGUNOS ANTECEDENTES

El estudio de la inmigración calificada en México es menor en comparación con el gran número de trabajos enfocados a la emigración de las y los profesionistas mexicanos en el exterior, especialmente en Estados Unidos y Canadá. Esto tiene una correspondencia dado que, en México, la población inmigrante siempre ha representado alrededor del 1% de la población total (Rodríguez, 2010); por tanto, el porcentaje de inmigrantes cualificados/as es aún menor. Pese a que la agenda académica en el estudio de las y los inmigrantes

cualificados en México no ha cobrado fuerza con base al volumen de este grupo, existen trabajos que dan cuenta de tres momentos importantes de recepción de científicos y académicos extranjeros.

Uno ocurre en la década 1930 con el exilio de científicos españoles que dieron lugar a la fundación de algunas instituciones académicas en el país como el Colegio de México, el Instituto Politécnico Nacional, entre otros (Hernández, 1987; Martínez, 2008). En la década 1970 se produjo una oleada similar con la llegada de intelectuales exiliados latinoamericanos provenientes de Argentina, Uruguay y Chile; quienes contribuyeron a desarrollar los estudios de Ciencias Sociales y Humanidades en México (Margulis, 1986; Maira, 1998; Blanck-Cerejido, 2002). En un tercer momento, en la década 1990, se creó el Programa de Apoyo al Ciencia en México (PACIME) con financiamiento del Banco Mundial para atraer a científicas/cos para insertarse en el Sub-Programa de Cátedras Patrimoniales de Excelencia (Izquierdo, 2010, 2011, 2015).

En las últimas décadas se observa que los trabajos existentes analizan de manera aislada procesos migratorios de distintas nacionalidades (Rodríguez y Cobo, Didou y Oviedo, 2015; Bermúdez Rico, 2014), las y los estudiantes de posgrado y su posterior inserción laboral en el país (Bermúdez Rico, 2014; Didou, 2014), las y los expatriados profesionales cuya movilidad responde a estrategias empresariales de transnacionales (Mendoza y Ortíz 2006; Mendoza, 2018); y por último, las y los profesionales altamente cualificados pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) con miras a vislumbrar la diversidad de perfiles, trayectorias migratorias y laborales, así como las complejidades que derivan de un proyecto de vida de realización profesional en el país (Didou y Durand, 2013).

ELEMENTOS EMPÍRICOS PARA AMPLIAR LA DISCUSIÓN

De acuerdo con los datos recolectados de la “Encuesta para ex becarios Conacyt residentes en México” los principales países de origen de este grupo de profesionales son: Colombia, Estados Unidos, Argentina, Cuba y España. La edad promedio de las y los profesionales extranjeros es 40 años (44 para varones y 42 para mujeres) y el tiempo promedio que han vivido en México es de 15 años. Por lo que no es coincidencia que poco más de 3 de cada 4 de ellas y ellos declare un estatus migratorio estable -ciudadano/a, naturalizado/a o residente permanente- y un estatus conyugal estable: casado o en unión libre. Un dato a destacar al respecto es que la mitad declara tener una pareja de nacionalidad mexicana y con un nivel educativo similar.

ESTUDIOS DE POSGRADO: UNA PUERTA PARA LA MIGRACIÓN CALIFICADA

El 20 % de las y los encuestados realizaron sus estudios de licenciatura y/o equivalente en México; 52.8 % en América Latina y El Caribe y 15.7 % en Europa. Como es de esperarse, conforme avanza el grado académico es más común un aumento de investigadores/as realizando sus estudios en México. Así entonces, el 43% y 51 % recibieron beca Conacyt para estudios de maestría y doctorado, respectivamente. Por su parte, las entrevistas realizadas constatan este patrón descrito dado que todas y todos ellos han tenido apoyo de dicha institución para realizar sus estudios de posgrado.

Respecto al área del conocimiento de sus estudios doctorales, se aprecia que hay más mujeres en áreas relacionadas con las ciencias sociales y económicas, las humanidades y ciencias de la conducta. Como ejemplo, tómesese físico matemáticas y ciencias de la tierra: mujeres, 13 % y varones, 23 %; y ciencias sociales y económicas: 31 % de las mujeres y el 28 % de los varones. Lo anterior pone en evidencia la permanencia de los patrones de identidad de género en las disciplinas y, en consecuencia, la estrechez del mercado laboral para acoger a los profesionales extranjeros formados en de estas disciplinas.

Sobre la condición de actividad, se aprecian tres grupos mayoritariamente, las y los ocupados y quienes realizan un postdoctorado con 71 %. En cuanto al sector de actividad no se aprecian diferencias importantes entre mujeres y hombres; lo que sí es posible concluir es que existen diferencias de género en los niveles de ingresos anuales: ganando menos de 10 mil dólares estadounidenses anuales se halla 10 % de hombres y 20 % de mujeres. Estas diferencias salariales son un primer antecedente para pensar que las condiciones de precarización laboral se profundizan tomando en cuenta el género.

En la encuesta consultada, se identifica dos preguntas concernientes, por una parte, al nivel de correspondencia entre la formación académica y las actividades laborales que realizan y, por otra parte, sobre el grado de satisfacción que tienen con respecto al puesto que desempeñan. En ambas preguntas se aprecian respuestas contrastantes entre mujeres y hombres. Para 78 % de los hombres y para 63 % de las mujeres existe una alta correspondencia entre su formación académica y las actividades laborales, pero respecto al grado de satisfacción con el puesto que desempeñan, ellas indican niveles inferiores (50 %), mientras que los varones declararon niveles altos de satisfacción (70 %).

Estas preguntas se exploraron en las entrevistas a profundidad y las respuestas obtenidas nos explican que, en cuanto al nivel de correspondencia, en su mayoría afirman tener una alta correspondencia entre sus formaciones académicas y sus actividades laborales. No obstante, cuando se habla de satisfacción laboral con el puesto, tanto mujeres como hombres, indican un nivel medio y explican que la razón principal es el salario base que perciben, no es suficientemente alto para sus cualificaciones. Por lo que se ven obligados a complementarlo con otras actividades laborales: consultorías, clases por hora y/o pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores.

Las tres principales razones para emigrar, tanto mujeres como varones, son: mayor desarrollo profesional; mejores condiciones laborales, y la inseguridad en sus países. No obstante, existen diferencias de género en las razones por las cuales permanecen en México, las mujeres indican, en primer lugar, motivos familiares (54 %) y en segundo lugar, mayores oportunidades de trabajo (48 %), en cambio para los varones, las mayores oportunidades de trabajo (51 %) se ubican en primer lugar, y los motivos familiares en segundo lugar (47 %).

En las entrevistas se confirmaron estos patrones de respuesta. Por ejemplo, Carmen, de nacionalidad italiana y con 14 años residiendo en México, declara que después de concluir el doctorado su interés por desarrollarse profesionalmente en el país estaba vinculado a un proyecto de vida de pareja. En el caso de Ernesto, cubano de 40 años y 13 años viviendo en México asegura que no hay una sola razón, sino es múltiple que se cruzan con cuestiones políticas y económicas en la isla: a nivel profesional encontró mejores oportunidades laborales que en Cuba para mantenerse en el área de investigación, y a nivel personal se encontraba en una dinámica de divorcio así que quedarse era una buena opción para responsabilizarse económicamente de su hija. Lo interesante a resaltar de estas entrevistas es que todos han iniciado su desarrollo profesional en México porque estudiaron un posgrado, con una beca del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt).

Asimismo, en la encuesta se indaga si consideran que las capacidades adquiridas en México son de competencia internacional, a lo cual el 67% indicó que sí. Para contextualizar esta respuesta positiva de las y los inmigrantes hacia los posgrados mexicanos tiene que ver con la tradición y prestigio que tiene la Academia Mexicana en América Latina, principalmente. En un estudio reciente en Ecuador, Alfaro (2016) y Pedone y Alfaro (2015) muestra una concepción contraria sobre la Academia Ecuatoriana por las y los inmigrantes insertos en el Programa Prometeo⁶, todas y todos los entrevistados aseguraron que esta experiencia laboral no contribuiría a fortalecer su curriculum vitae, simplemente les permitió estabilizarse en un momento de desempleo o tomar un sabático doblemente pagado.

⁶ Para conocer más detalle sobre el Programa Prometeo véase: <http://prometeo.educacionsuperior.gob.ec/>

INTENSIONES DE RETORNO

En la encuesta, también se exploraron las posibilidades de retorno y de vinculación. Se les preguntó si considerarían emigrar de México, las respuestas indican que de manera permanente estarían dispuestos 24%, de manera temporal 58% y bajo ninguna circunstancia 18 %. En las entrevistas a profundidad se corrobora la decisión de no retorno permanente, en principio, señalan que en sus países de origen no existen las mismas oportunidades de desarrollo profesional, esto es, las oportunidades de hacer investigación en sus áreas, ni salarios acordes a su nivel de cualificación, además sus redes profesionales y laborales se construyeron en México a partir de sus estudios de posgrado.

Para resaltar la diferencia en perfiles de intención de retorno, el caso de Mario, Daniel y Diana, quienes estarían dispuestos a emigrar a un país más desarrollado presentan interesantes razones. Mario, pese a que es de Canadá, señala que su retorno estaría condicionado a dos factores concomitantes, contar con una oferta laboral formal que a su vez le permita iniciar trámites migratorios para su hijo y esposa mexicanos. Por su parte Daniel, no considera el retorno a su país de origen, Bolivia, sino a Estados Unidos, dado que es ahí donde residen su familia directa, madre y hermanos. No obstante, para él una condición determinante para ello es contar con una oferta de empleo acorde a su formación académica que le permita tramitar visado para su esposa mexicana. Por último, Diana de Venezuela, considera que su retorno está frustrado por las condiciones políticas, económicas y sociales actuales por las que atraviesa el país; mismas razones que motivaron su salida.

PERTENECER O NO PARA AL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES

Hoy en día, ser miembro del SNI representa un reconocimiento académico-económico que se traduce en un tercio del ingreso total de un investigador.

Mi decisión para entrar al SNI básicamente es por dinero y...también por prestigio, para poder tener más libertad en mis horarios de trabajo dentro el instituto. La diferencia salarial es enorme y yo sí necesito ese respaldo económico para sostener a mi familia (Felipe, investigador de origen peruano).

De manera que las y los investigadores están, prácticamente, obligados a adoptar estrategias para acceder a dicho nombramiento que, a su vez, modifican el sentido original de dicha política pública. Por ejemplo, se observan consecuencias de corto y largo plazo. Siendo las primeras, aquel comportamiento de acumulación de puntos o una carrera obsesiva por generar productos valorados por los criterios de evaluación del sistema. Esto pone en discusión si la orientación de la política obedece a los estándares internacionales de competitividad y producción de ciencia y tecnología, o si obedece a un proyecto de desarrollo nacional que busca resolver problemas sociales; estructurales y/o emergentes.

He tenido que convertirme en un gran estratega para permanecer en el SNI, en el sentido de saber qué presentar, dónde presentar, qué presentar... porque lo que evalúan es la pertinencia de seguir siendo un investigador del SIN. Me queda claro que mis esfuerzos no son para que evalúen mi producción académica, ¡eso es otra cosa!, y claramente está fuera de sus intereses (Luis, investigador de origen colombiano).

Las segundas, van relacionadas con la decisión del retiro, dado que estos estímulos son percibidos en activo, dejan como única vía convertirse en investigador/a Emérito o seguir perteneciendo a una institución, a pesar de haber superado la edad de jubilación. La consecuencia inmediata es el aplazamiento en la renovación de cuadros académicos y, por tanto, complejizando aún más los puntos débiles de esta política; su materialización en menores salarios, e inclusive la emigración de las nuevas generaciones de investigadores/as y/o científicos/as.

Se puede añadir que la decisión de pertenecer al SIN está signada en aceptar cumplir con

requerimientos de alta productividad, lo cual repercute de manera directa en varias esferas de la vida cotidiana y evidencia signos de precarización laboral. Un claro ejemplo de ello se observa en las largas jornadas laborales que se extienden incluso al ámbito del hogar que las y los entrevistados reconocen como necesarias para cumplir con los compromisos y las exigencias que pone el SIN y así poder sostener su apoyo económico.

Bajo el discurso de que somos los privilegiados, que tiene una cara verdadera también se oculta una cuestión perversa de autoexplotación, metida en una lógica de competencia y de flexibilización laboral, que hace que viva en un eterno estrés la lógica de la evaluación (Héctor, investigador de origen boliviano).

Asimismo, la apropiación indirecta del tiempo libre para el descanso con el afán de agregar más valor a sus actividades laborales. La mayoría de los testimonios recolectados identifican como una costumbre llevarse trabajo a casa los fines de semana, que dentro del esquema social están destinados para descansar y desconectarse del trabajo fuera de casa. Como ejemplos, tómense en consideración los siguientes casos:

María: investigadora de 38 años, oriunda de Brasil, señala que desde que entró a trabajar en su puesto actual dejó de hacer ejercicio, de comer sano y a horas adecuadas, además de que presenta problemas de insomnio. Estos síntomas los relaciona con el nivel de exigencia que ella misma se ha puesto para alcanzar los objetivos de competitividad en su campo laboral y así permanecer en el SNI.

Por el contrario, Mario, profesional canadiense de 42 años de edad, afirma que no le interesa pertenecer al SNI por varias razones. Una de ellas se debe a que le da un peso muy importante al tiempo que destina a su familia y a las labores domésticas en las que toma un rol activo. Su decisión de no pertenecer al SIN le brinda una compensación entre sus resultados salariales y el tiempo o calidad de vida personal y familiar.

En un trabajo reciente Chávez y Rubio (2017) muestran dos efectos negativos en el SNI de manera complementaria. Por un lado, existe un techo de cristal para las investigadoras dado que no logran alcanzar un ascenso igualitario en el nivel III del SNI. Por otro lado, se aprecia la fuga (*pipeine leaky*) que sufren las investigadoras al no poder transitar por los niveles I, II y III. Por ejemplo, para el año 2017 en el área que nos atañe de ciencias sociales existe un Índice de Techo de Cristal⁷ de 1.1, pero en el área de físico-matemáticas y ciencias de la tierra, este índice es de 3.4. Complementariamente, el Índice de Fuga⁸, en general para todas las áreas, es del 91.2 %, es decir, las mujeres en el nivel III son solo el 8.8 % de las que están en el nivel I. El área del conocimiento con el mayor índice de fuga es la VII. Ingenierías, con un índice del 98.1 %, es decir, las mujeres que llegan al nivel III de esta área son solo el 2.1 % de las que están en el nivel I.

Estos datos nos dan a entender que existen condiciones estructurales que privilegian el desarrollo profesional de unos cuantos, y las mujeres están sujetas a una mayor precarización; por tanto, acceder, permanecer y/o ascender en el SNI está condicionado por los soportes de reproducción de vida con que cuentan las mujeres y los varones.

La renuncia a un proyecto familiar es el caso de María, quien señala que los últimos 20 años de su vida han sido de renuncias personales por desarrollar una carrera académica en México. Lo que más le pesa es haber tenido que en un momento de su vida tuvo que elegir si continuaba con un proyecto laboral en la academia o si elegía un proyecto de pareja que incluía hijos. Sopesó la imposibilidad de llevar ambas cosas con el grado de compromiso que ambos proyectos requieren, decidiéndose finalmente retrasar su maternidad y la vida en pareja.

La paternidad ejercida a la distancia es el caso de Ernesto, que también puede ser considerado como un esquema que le permite conciliar las altas exigencias del trabajo académico con sus responsabilidades de padre. A pesar de que se encuentra en constante comunicación, no tiene que organizar su tiempo para involucrarse en el cuidado y crianza de manera física de su hijo en el día a día. Por tanto, puede llevar a cabo sus actividades domésticas sin ningún tipo de ayuda, descansar los fines de semana y dedicarse tiempo

7 El ITC se calcula como la proporción de mujeres en el SNI con respecto a la proporción de mujeres en el nivel III. El ITC de 1 indica que no hay diferencia entre mujeres y hombres en términos de oportunidades de ascenso en el SNI.

2) Un índice menor a 1 significa que las mujeres están más representadas en el nivel III del SNI que el SNI en general (C, I, II, y III). 3) Un índice de más de 1 indica la presencia del efecto de techo de cristal, indicando que las mujeres están menos representadas en el nivel III que en general en el SNI.

para realizar deporte; de esta manera tener un sano balance entre su trabajo y su vida privada.

La presión de la edad es un factor que puede jugar en contra, así se aprecia en el caso de Carmen puesto que su decisión de articular su trabajo académico con la maternidad estuvo definida por la edad biológica idónea para llevar a buen término un embarazo y sin riesgos. Lo cual implicó una reconfiguración de sus prioridades como mujer porque, por un lado, dejó de realizar actividades propias, como la natación, para destinarlo a la crianza. Por otro lado, esto significó llevar un ritmo de ascenso en el SNI más lento de lo que hubiese preferido. Cabe mencionar que su esposo tiene un nombramiento en el SNI un nivel más alto que ella. Esto pone de manifiesto que los soportes que él ha recibido en cuestiones de responsabilidades de crianza le han permitido ascender más rápido. Visto de manera global, esta familia tiene acceso a un nivel económico más alto, pero con diferencias en los logros laborales y académicos.

Una estructura familiar consolidada le ha proporcionado a Felipe, investigador de origen peruano, apuntarse como un investigador nivel III en menos años de los usuales. La estructura sólida de su hogar le permite destinar mucho más tiempo a su actividad profesional. Su esposa, siendo profesionista, se dedica al trabajo doméstico además sus hijos han superado la adolescencia, por tanto, en este momento de su vida, la paternidad no es tan demandante como cuando sus hijos eran menores de 5 años. Señala que la decisión de permanecer en el SNI es un proyecto de vida familiar, dado que todos los miembros de la familia contribuyen, a su manera, para que él pueda recibir esta distinción e incentivo económico.

Y... no estar en el SNI excluye la precarización laboral?

En las últimas décadas el fenómeno de la subcontratación del trabajo en México se está convirtiendo en una estrategia más generalizada y no solo dirigida al segmento de trabajadores con baja calificación, que es donde la precariedad laboral es más palpable, sino también en los segmentos con alta calificación ya que tienen un título de tercer nivel de educación formal.

La subcontratación en un trabajo formal es el caso de Diana, quien labora en una empresa que presta servicios de investigación en el área de comunicación para el desarrollo, sin recibir prestaciones de seguridad social (vida, salud, vejez, retiro). Pese a que está conforme con el salario que percibe, regularmente, está sujeta al ofrecimiento de estímulos para mejorar sus ingresos. Dichos estímulos no son parte del sueldo base ni se traducen en prestaciones, es un tipo de bono por productividad. Sin embargo, Diana tiene 32 años de edad, lo cual no le ha permitido conocer otros esquemas laborales con mayor seguridad social; esto se ve expresado en su despreocupación por tener mayor estabilidad laboral en un futuro inmediato.

El trabajo por horas también co-existe en las instituciones educativas, Juan, profesional de 35 años, es la muestra de muchos jóvenes recién egresados/as que buscan establecerse en el sector académico en México. Como inmigrante y con la condicionante de adquirir el permiso como residente permanente es imperativo contar con un trabajo. Esto implica, tomar como la opción inmediata el trabajo de clases por hora, generalmente, en instituciones educativas privadas. Pese a que dicha opción implicano contar con ningún tipo de prestación laboral y asumir que su salario mensual no tiene una correspondencia con el nivel educativo que poseen; sigue siendo considerada como una buena posibilidad laboral en comparación con las existentes en Colombia, su país de origen. Su expectativa es encontrar un empleo con mejores condiciones laborales, mejor prestigio y reconocimiento profesional.

Finalmente, cabe resaltar que la discriminación étnica puede estar asociada a la precarización laboral en dos sentidos la precarización. En el primero, las condiciones de género, origen étnico y clase operan como barreras para el ascenso o logro laboral. En el segundo, estos mismos dispositivos operan de manera inversa, si bien no interfieren en lograr ascensos o logros laborales, son demeritados por el entorno social señalando que su condición de migrante se sobrepuso a sus capacidades. Esta condición muestra que, al igual que las mujeres, la o el migrante tiene que probar y justificar constantemente

sus capacidades como profesionalista, pues está sujeto/a al escrutinio del estereotipo “migrante” por parte de la población mexicana.

REFLEXIONES FINALES

En principio, es notable la diferencia entre la manera en que las y los inmigrantes cualificados eligen México como destino. Las y los estudiantes que se quedaron a trabajar frente a las y los profesionales de empresas transnacionales que llegaron con ofertas laborales previas construyen de manera diferente sus trayectorias laborales y migratorias. Las y los estudiantes construyen redes de índole académica y afectiva durante su estancia educativa lo cual les permite perfilar que su inserción laboral se desarrollará de manera más asertiva. Asimismo, su percepción como trabajador/a calificado/a es distinta para ambos grupos. Para las y los profesionales que cuentan con antecedentes de estudios en México, la percepción de precariedad no se manifiesta de manera directa sino a través de las narrativas relacionadas con su calidad de vida (salud, tiempo libre, compatibilidad familia y trabajo).

La percepción de precariedad laboral también se distingue según el país de origen del/ de la inmigrante calificado/a. Por ejemplo, los perfiles de migrantes provenientes de Europa del Sur se percatan con mayor agudeza de las condiciones de precariedad laboral y lo manifiestan de manera abierta en lo subjetivo como en lo objetivo; por el contrario, las y los latinos y algunos/as migrantes de Europa del Este, sobreponen las oportunidades de crecimiento profesional por encima de ciertas condiciones de precarización y asumen la productividad como una condición necesaria para permanecer en los puestos laborales en el país. En ambos casos, el retorno o las posibilidades de éste, no se llevan a cabo porque no existen mejores opciones en sus países de origen.

Los proyectos laborales se proyectan temporales para aquellos/as que enfrentan dificultades de tipo cultural en lo relativo a lo laboral en el país de destino y de manera permanente para quienes han tenido procesos de adaptación más óptimos. Por último, la condición de migrante en sí misma no desencadena procesos de discriminación y/o precarización; sin embargo, sí ocurren cuando se articulan con otros aspectos como el origen y el género.

La competitividad, asociada a las exigencias de alta productividad, actúa primordialmente como un factor de precarización laboral, puesto que estos requerimientos implican tener disposición a tener un rendimiento máximo permanentemente, dejando en segundo plano la realización de sus proyectos de vida personales, vinculados a la reproducción y cuidado familiar, por ejemplo, lo cual puede adquirir formas problemáticas para la salud física y/o mental.

Dado que los mecanismos formales de control hacia la alta productividad en el contexto científico académico están legitimados bajo el discurso de la profesionalidad del trabajador, es posible señalar que la precarización laboral de las y los migrantes altamente cualificados se evidencia al incorporar al debate la perspectiva de interseccionalidad. Tal como señala Dorre (2009:98) “no es la experiencia precaria en sí misma, sino su expansión, que depende de factores como la edad, el sexo, la nacionalidad, la cualificación y la clase social”. En tal sentido, la expansión de esta condición de precariedad para las y los migrantes cualificados significaría la incorporación y normalización de las exigencias de alta competitividad y su funcionalidad al sistema capitalista.

De manera que la precariedad laboral para los migrantes calificados, no se remite simplemente a la inseguridad laboral o la incompatibilidad ocupacional con su formación sino se define más bien como una “condición laboral”. Una forma de estar/ser en la reconfiguración del mundo laboral vinculado, sobre todo, a los mecanismos permanentes de control y presión que genera el sistema capitalista respecto a la producción y difusión de conocimientos, y, en consecuencia, a la apropiación del trabajo intelectual y científico.

En tal sentido, el problema a enfrentar es semejante a la de los migrantes no calificados, puesto que para este grupo de migrantes la precarización laboral se ha constituido en el constante sometimiento a situaciones de alta productividad y competitividad, pues están

permanentemente forzados a movilizar todas sus capacidades (energías) disponibles para alcanzar un cargo más estable, mejor remunerado y de mejor prestigio social entre sus pares dentro de la comunidad científica y/o académica.

De manera que en el caso los profesionales científicos y académicos, la precariedad no se relaciona necesariamente con la inseguridad, inestabilidad o incompatibilidad laboral, es decir, las carencias no únicamente derivan de las condiciones objetivas de su empleo, sino también de la imposibilidad de articular su trayectoria científica y/o académica con un proyecto de vida que les permita realizarse plenamente e identificarse como profesionales reconocidos fuera de su país de origen. Partiendo de este supuesto es necesario examinar en profundidad, en primer lugar, el sentido objetivo de la precarización laboral de los migrantes calificados y, en segundo lugar, la subjetivación de la precarización laboral desde la voz de los propios actores.

En este primer análisis exploratorio y, haciendo uso de la perspectiva de la interseccionalidad, se ha mostrado la necesidad de establecer una agenda de investigación que profundice las formas y mecanismos en que opera la precariedad laboral en este grupo de migrantes internacionales. Dicha agenda, debe contemplar metodologías mixtas que permitan hacer inferencias a distintos niveles, macro y micro.

Otro punto a considerar para futuras investigaciones es el hecho de que la migración por razones de estudio se da en el sentido Sur-Sur, en donde México está siendo receptor de personas provenientes mayoritariamente de países latinoamericanos. Como se observó, estarían construyendo proyectos migratorios y laborales distintos a los provenientes de otras latitudes.

En México, la opción de pertenecer al SNI es central para este tipo de migrantes, dado que les ofrece un capital simbólico de prestigio para insertarse en la academia mexicana con mayor facilidad. Sin embargo, esta opción trae consigo formas de precarización encubiertas. Aunque sean las y los mismos investigadores entrevistados quienes han identificado como opciones personales, que contextualizadas bajo el marco del capitalismo cognitivo esta decisión no es tal, no es libre, está condicionada por las presiones institucionales existentes en el campo del desarrollo de la ciencia y la tecnología.

Finalmente, este trabajo más que concluir invita a abrir una línea de investigación para indagar a profundidad los temas que conforman este texto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALFARO, Yolanda (2018) "Atracción de talento humano para el Buen Vivir". En: ARAGONÉS, Ana María (coord.) *Competencia mundial por el talento. Retos y perspectivas para México y América Latina* México: IIEC-UNAM. (En prensa).

ANTHIAS, Floya (2006) "Género, etnicidad, clase y migración: interseccionalidad y pertenencia translocalizacional" (49-68). En: RODRÍGUEZ, Pilar (ed.) *Feminismos periféricos*. Granada: Editorial Alhuila.

AÑEZ Hernández, Carmen (2009) "Neoliberalismo y flexibilización de las relaciones laborales en América Latina", *Multiciencias*, vol. 9, n° 2, p. 195-202.

BERMÚDEZ RICO, Rosa Emilia (2014) "Trayectorias laborales de migrantes calificadas por cuestiones de estudio", *Estudios demográficos y urbanos*, vol. 29, n°2, p. 257-299.

BLANCK-CEREJIDO, F. (2002). "El exilio de los psicoanalistas argentinos" (303-320). En: YANKELEVICH Pablo (coord.) *México, país refugio. La experiencia de los exilios en el siglo XX*. México: CONACULTA-INAH- Plaza y Valdés.

CABRALES, Omar (2011) "La precarización laboral y el desempleo como consecuencias del neoliberalismo y la globalización", *Revista Tendencias & Retos*, vol. 16, p. 43-57.

CHÁVEZ, Mónica y RUBIO, Jesús (2017) "Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas de CyT en México" (2733-2756). En: IBARRA REYES, Rubén de Jesús, BUENO

- SÁNCHEZ, Eramis de la Cruz, IBARRA ESCOBEDO, Rubén. Y HERNÁNDEZ SUÁREZ, José Luis (coord.) *La humanidad frente a los desafíos del capitalismo decadente*. México: UAED-UAZ.
- HERNÁNDEZ DE LEÓN-PORTILLA, Asencio (1987) “Una gama de encuentros y presencias” (19-33). En: CAPELLA, María Luisa (ed.) *El exilio español y la UNAM*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Estudios sobre la Universidad.
- DELGADO WISE, Raúl (2013) “Migración mexicana altamente calificada: problemática y desafíos”, *Observatorio del Desarrollo*, vol. II, n°8, p.5-8.
- DELGADO WISE, Raúl y CHÁVEZ ELORZA, Mónica (2015) “Claves de la exportación de fuerza de trabajo calificada en el capitalismo contemporáneo: lecciones de la experiencia mexicana”, *Migración y Desarrollo*, n°25, p. 4-32.
- DIDOU AUPETIT, Sylvie (2014) “Investigadores Franceses: Inserción Profesional y Redes de Trabajo” (139-158). En: KLEICHE-DRAY, Mina y VILLAVICENCIO, Daniel (coord.) *Cooperación, colaboración científica y movilidad internacional en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.
- DIDOU AUPETIT, Sylvie y DURAND VILLALOBOS, Juan Pablo (2013) “Extranjeros en el campo científico mexicano: primeras aproximaciones”, *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 15, n° 3, p 68-84
- DÖRRE, Klaus (2009) “La precariedad ¿Centro cuestión social del siglo XXI?”, *Revista Actual Marx Intervenciones*, n°8, p.79-108.
- DIDOU AUPETIT, Sylvie y OVIEDO MENDIOLA, Cecilia (2015) “Movilidad de científicos franceses a México”, *Forum Sociológico*, n°27, p. 23-30. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/sociologico/1239>
- EZQUERRA SAMPER, Sandra (2008) “Hacia un análisis interseccional de la regulación de las migraciones: la convergencia de género, raza y clase social” (237-260). En: SANTAMARÍA, Enrique (ed.) *Retos epistemológicos de las migraciones transnacionales*. Barcelona: Anthropos.
- GASPAR, Selene y CHÁVEZ, Mónica (2016) “La migración mexicana altamente calificada 1990-2013”, *Problemas del Desarrollo*, vol. 47, n° 185, p. 81-110.
- IZQUIERDO, Isabel (2010) “Las científicas y los científicos extranjeros que llegaron a México a través del Subprograma de Cátedras Patrimoniales del CONACYT”, *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXIX, n° 155, p. 61-79.
- IZQUIERDO, Isabel (2011) “Los científicos de Europa oriental en México: Una exploración a sus experiencias de migración”, *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol. 19 n° 7, p. 1-16.
- IZQUIERDO, Isabel (2015) “La ciencia soviética migra al ‘sur’: Los científicos de la ex URSS en México y en Brasil”, *Revista Tecnología e Sociedad*, vol. 11, n°21, p.1-19.
- KHADRIA, Binod y MEYER, Jean-Baptiste (2012) “El papel de la migración en la reestructuración de los sistemas de innovación” (145-175). En: DELGADO-WISE, Raúl y MÁRQUEZ-COVARRUBIAS, Humberto (eds.) *Desarrollo desigual y migración forzada. Una mirada desde el Sur global. Colección Desarrollo y Migración*. México: UNESCO, RIMD, Miguel Ángel Porrúa, UAZ.
- MAIRA, Luis (1998) “Claroscuros de un exilio privilegiado” (127-141). En: YANKELEVICH, Pablo (coord.) *México, entre exilios. Una experiencia de sudamericanos*. México: SER, ITAM, Plaza y Valdés.
- MARGULIS, Mario (1986) “Los argentinos en México” (93-103). En: LATTES Alfredo y OTEIZA, Enrique (coord.) *Dinámica migratoria argentina (1955-1984): Democratización y retorno de expatriados*. Suiza: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
- MARTÍNEZ, Carlos (2008) (Coord.) *De extranjeros a inmigrantes en México*. México: UNAM.
- MENDOZA, Cristóbal (2018) “Migración y movilidad de los trabajadores cualificados/os extranjeros de las empresas en México”, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, n° 84, p. 15-47.
- MENDOZA, Cristóbal y ORTIZ GUITART, Anna (2006) “Hacer las Américas. Migrantes españoles de alta calificación en la ciudad de México”, *Documents d'Anàlisi Geogràfica*, n° 47, p. 93-144.

PEDONE, Claudia y ALFARO, Yolanda (2015) “Migración cualificada y políticas públicas en América del Sur: el Programa Prometeo como estudio de caso”, *Forum Sociológico*, n° 27, p.31-42. Recuperado de: <http://sociologico.revues.org/1326>.

PEROCCO, Fabio (2017) “Precarización del trabajo y nuevas desigualdades: el papel de la inmigración”, *REMHU*, vol. 25 n°49, p. 79-94.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ, Ernesto (2010) “La inmigración en México a inicios del Siglo XXI” (89-132). En: RODRÍGUEZ CHÁVEZ, Ernesto (coord.) *Extranjeros en México. Continuidades y Cambios*. México: CEM, INM, DGE.

RODRÍGUEZ CHÁVEZ, Ernesto y COBO QUINTERO, Salvador David (2017) “Los canadienses en México. Inmigración y movilidad internacional”, *Migraciones Internacionales*, vol. 9, n°1, p. 9-42.