AUTORES

Imanol Álvarez Blanco

Andrea Bautista León

TÍTULO

La diáspora calificada: un análisis de la situación de los mexicanos con educación superior en Estados Unidos

repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/

Vol. 6 No. 1, 2024, ene- jun, pp. 27-47

Revista Internacional de Salarios Dignos

ISSN	DOI
ISSN	Handle repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/

ENLACES

repositorio.lasalle.mx/handle/lasalle/

ORCID:

Licencia de Atribución Creative Commons 4.0

CC BY 4.0

Este documento se puede descargar y compartir con otras personas, siempre que se reconozca su autoría.

Repositorio Institucional
REIMS

Universidad La Salle México

RISAD
REVISTA INTERNACIONAL
DE SALARIOS DIGNOS

La diáspora calificada: un análisis de la situación de los mexicanos con educación superior en Estados Unidos

The skilled diaspora: an analysis of the situation of Mexicans with higher education in the United States

Imanol Álvarez Blanco[1] y Andrea Bautista León[2]

Recepción: 17/02/2024
Aceptación: 18/05/24

Resumen

Esta investigación analiza el fenómeno de la migración calificada de mexicanos hacia Estados Unidos, de manera particular, se estudia el desajuste entre la formación educativa y las oportunidades laborales tanto en México como en EEUU con la construcción de tres grupos de contraste: 1) mexicanos(as) en México con estudios de nivel superior; 2) mexicanos(as) en Estados unidos con estudios de nivel superior y 3) estadounidenses (blancos/no hispanos) con estudios de nivel superior. Se estudia un periodo reciente (2022-2023) donde el 33% de los migrantes en países de la OCDE, incluyendo los 1,313,666 mexicanos en EEUU tienen educación postsecundaria de los cuales sólo el 42.8% logra empleos profesionales acorde a su formación. Como fuentes de información, se utilizaron Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de México y los Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS) de EEUU. El estudio categoriza a los individuos por nacionalidad y educación, enfocándose en diferencias de género y el "premio" salarial de la educación. Entre los resultados, se encontró que los mexicanos con educación superior en México tienen un "premio" salarial mayor en términos relativos comparado con quienes migran, asimismo se evidencia que las mujeres mexicanas en el extranjero tienen una brecha menor con relación a las mujeres estadounidenses, mientras que entre los hombres migrantes hay una brecha salarial mayor con sus pares en EEUU.

Abstract

This research analyzes the skilled migration of Mexicans to the United States. In particular, it studies the mismatch between educational training and job opportunities in both Mexico and the United States with the construction of three contrasting groups: 1) Mexicans in Mexico with higher education, 2) Mexicans in the United States with higher education, and 3) Americans (white/non-Hispanic) with higher education. A recent period (2022-2023) is studied where 33% of migrants in OECD countries, including the 1,313,666 Mexicans in the US, have post-secondary education, of which only 42.8% obtain professional jobs in line with their training. The Mexican National Occupation and Employment Survey (ENOE) and the US Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS) were used as sources of information. The study categorizes individuals by nationality and

[1] Estudiante de la carrera Ingeniería Económica y Financiera de la Facultad de Negocios de la Universidad La Salle México; imanolalvarez@lasallistas.org.mx

[2] Profesora e Investigadora de la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad La Salle México; andrea.bautista@lasalle.mx

education, focusing on gender differences and the wage "premium" of education. Among the results, it was found that Mexicans with higher education in Mexico have a higher wage "premium" in relative terms compared to those who migrate and that Mexican women abroad have a smaller gap relative to US women. At the same time, male migrants have a more significant wage gap than their US peers.

Palabras Clave

Migración calificada, Salarios de Profesionistas, Rendimientos educativos

Key Words

Skilled Migration, Salaries of Professionals, Returns to education

Introducción

A nivel mundial, entre los países que pertenecen a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) el 33% de la población migrante es calificada, esto es, tiene al menos un grado cursado en el nivel superior y/o posgrado, en términos de volumen esto representa a 38,332,762 personas (López, Isidro y Reyes, 2022). De estos, 1,313,666 migrantes están en la región de Norteamérica, donde es relevante notar la migración mexicana se caracteriza por ser unidireccional ya que más del 90% de la población que emigra lo hace a los Estados Unidos de América (EUA) (BBVA-CONAPO, 2023). Datos de la American Community Survey (ACS), nos indican que habían 10,242,681 de migrantes mexicanos en el 2022 en Estados Unidos (IPUMS, 2022). Asimismo es importante notar que en los últimos años ha habido una desaceleración importante de la migración mexicana hacia Estados Unidos, lo cual se ve reflejado también en los indicadores de migrantes calificados, por ejemplo, de acuerdo con datos de Lopez, Isidro y Reyes (2022) de 2010 a 2015 hubo un crecimiento de 17.3% de migración calificada, mientras que entre 2015 y 2020 el crecimiento fue menor con 13.7%, sin embargo, en términos de volumen el crecimiento fue de 818,620 en 2010 a 1,091,944 en 2020. Todas estas personas que cuentan con un nivel de estudios de al menos un año de universidad, no necesariamente se insertan en trabajos calificados o acordes a su profesión, por ejemplo, sólo el 42.8% de los migrantes mexicanos en EUA trabajan en ocupaciones profesionales y el resto realiza labores diversas como trabajos en servicios, ventas, e inclusive trabajos manuales (BBVA-CONAPO, 2023). Los datos anteriores, revelan que existe una continua migración en términos de volumen de personas calificadas mexicanas que principalmente se van a EUA donde no siempre se insertan en trabajos acorde a lo que estudiaron. Lo anterior impacta al país de origen por la pérdida de talento y que por ende limita las posibilidades de desarrollo económico del país. En este trabajo se analizan las características de las y los trabajadores mexicanos profesionistas en México y en Estados Unidos con la finalidad de comparar las características del mercado laboral donde se desempeñan. En la primera sección se abordan los principios teóricos que explican la migración calificada, para posteriormente señalar los fundamentos desde la economía. En la sección de métodos se explican los procedimientos aplicados a los datos obtenidos para México y para Estados Unidos. En la sección de resultados, se exponen la composición de la fuerza de trabajo profesionista para ambos países, las diferencias salariales al interior de los grupos estudiados y finalmente se presentan los rendimientos educativos en ambos contextos.

Antecedentes de la migración calificada

El estudio de las causas y efectos de la migración calificada se puede hacer a partir de diferentes enfoques y teorías. En esta sección desarrollamos el enfoque neoclásico macroeconómico y microeconómico, así como la nueva teoría de la migración para comprender el fenómeno que estamos analizando.

Desde el enfoque neoclásico macroeconómico, se consideraría que la migración calificada es causada únicamente por las diferencias salariales entre los países, mismas que provocan el desplazamiento de trabajadores desde los países de salarios bajos hacia aquellos de salarios altos; por su parte el enfoque neoclásico microeconómico estipula que el migrante potencial estima los costes y beneficios del traslado a localizaciones internacionales alternativas y se reubica donde las expectativas del beneficio neto sean mayores en la perspectiva del tiempo (Borjas, 1990); los postulados de la nueva teoría de la migración cambian la mirada del sujeto a la unidad económica familiar, es decir, el hogar. En esta se propone que ante los altibajos de las economías nacionales los hogares diversifican su oportunidad de incrementar sus ingresos a través de que uno o varios de sus miembros migran de manera temporal o permanente para así sostener un flujo constante de dinero desde el extranjero. Bajo esta teoría de la cual su exponente más destacado es Oded Stark (1984; 1991) se derivan postulados que marcaron un hito en el estudio de la migración y que incluye el papel de las acciones de gobierno para influir en los índices de migración. De acuerdo con Massey et al. (2008) entre los postulados de esta corriente de la Nueva Teoría de la Migración están:

> […] 6. Los gobiernos pueden influir en los índices de la migración no sólo a través de políticas que intervengan en el mercado de trabajo, sino también con aquellas políticas que den forma al mercado de seguros, al de capitales, y al de futuros. Los programas públicos de aseguración, particularmente los programas de desempleo pueden afectar significativamente a los incentivos al desplazamiento internacional.
> 7. Las políticas gubernamentales y los cambios económicos que conforman la distribución de la renta cambiarán la privación relativa de algunas familias y así alterarán sus incentivos para migrar.
> 8. Las políticas gubernamentales y los cambios económicos que afectan a la distribución de las rentas influirán en la migración internacional independientemente de sus efectos en la renta media. De hecho, las políticas gubernamentales que producen unas rentas medias altas en áreas de países de origen pueden «incrementar» la emigración si las familias “relativamente” pobres no participan de la subida del incremento de los ingresos. Inversamente, las políticas pueden reducir la emigración si los “relativamente” ricos no participan de tal aumento en la renta.

Con lo anterior se quiere resaltar que, aunque la migración internacional por motivos laborales responde a las diferencias salariales entre países, también puede originarse por factores individuales o familiares y, sobre todo, que el papel del Estado a través del gobierno tiene un impacto al crear incentivos para regular los flujos migratorios.

En este trabajo se postula que, aunque los individuos tienen una capacidad de elección racional sobre el sitio donde trabajaran, el contexto del mercado laboral influye en las decisiones que tomen. En este sentido conocer la estructura laboral del país de origen y del país receptor es importante para conocer el potencial de expulsión de un país.
De acuerdo con Bautista (2017) en el año 2015 en los Estados Unidos de América (EUA) había un 8% de puestos de trabajos profesionales equivalentes en términos de volumen a 11.1 millones de empleos, por otra parte, en ese mismo año en México solamente el 3% estaban en la misma

categoría equivalentes a 1.3 millones, lo que indica que en el país vecino de manera estructural hay más posiciones laborales para colocarse cuando se tiene un grado educativo profesional.

Teoría del capital humano y desencuentros con la realidad salarial

La teoría del capital humano, respaldada por economistas como Schultz (1961) y Becker (1990), explica que el grado de escolaridad con relación al salario percibido genera una función convexa, ya que existe evidencia de que a cada grado extra de escolaridad se corresponde un mayor salario. Esto, porque la escolaridad al ser un bien intangible incrementa el capital humano que genera ganancias materiales, puede medirse con las tasas de retorno de inversión y medir los niveles de productividad. Dichos procedimientos ayudaron a consolidar la teoría y hacerla el estandarte de las políticas de desarrollo de los países abiertos a las influencias del mercado de capitales. En un principio se consideraba que las personas al comprender que la educación era necesaria para adquirir capital humano y que con él aumentaría su calidad de vida, estaría dispuesta a instruirse, sin embargo, no se analizaron un conjunto de externalidades que condicionan el capital humano como lo son el acceso a los servicios educativos, la condición económica y núcleo familiar (Acevedo, 2018).
Villareal (2018) explica que el capital humano se centra en la hipótesis que establece una relación directa entre la educación, el desarrollo económico, los ingresos y el progreso y que los fundadores de la teoría del capital humano argumentan que la educación debe ser concebida como una inversión que los individuos realizan con el propósito de incrementar su dotación de capital humano, lo cual resultará en un aumento de su productividad y, por ende, contribuirá al crecimiento de las economías. A partir de los años setenta, los estudios sobre el capital y la educación, demostraron que el entorno cultural y socioeconómico otorgaban ventajas a grupos por encima de otros, esto descartó la idea de una sociedad justa y equilibrada que promovía la idea original del capital (Morduchowicz, 2000).

Con lo anterior, la idea principal de la teoría del capital humano y sus limitaciones con respecto al panorama laboral actual, se encontró la teoría de señalización (Arrow, 1973; Spence, 1973; Stiglitz, 1975, como se cita en Paredes & Bara, 2003), la cual establece que la educación tiene el objetivo básico de servir de instrumento informativo (o referencia) para los empleadores, como referencia de otro tipo de información sobre las características del trabajador. La idea del capital humano admite que los individuos más capaces para el mundo laboral, en general, son los más escolarizados (Paredes & Bara, 2003). El argumento de que la educación sirva para señalizar o para aumentar la productividad tiene repercusiones en materia de política educativa y, en este sentido, radica la importancia de analizar los rendimientos educativos del mercado laboral. El hecho de que un individuo posea un mayor nivel de ingreso gracias a su escolaridad, independientemente de la productividad que este posea y sin atender el efecto de la señalización, afecta la tasa de rentabilidad de la educación, obedeciendo así los principios de la teoría del capital humano e ignorando el hecho de que variables, tales como el nivel de productividad, la edad y la experiencia, juegan un papel fundamental dentro del mercado laboral e incluso determinan en mayor medida el salario del individuo. Actualmente, la educación tiene un impacto social, sobre todo en países en vías de desarrollo, donde muchas veces es considerada un privilegio y no un derecho fundamental. Si la relación educación-ingreso estuviese regida por las leyes de la “señalización”, la escolaridad tendría

un efecto social menos evidente, como un esquema que ayudara a asignar al individuo correcto en el trabajo correcto.

Todos los clientes del mercado quieren disfrutar del bien que ofrece el mejor productor, dicho bien se produce con la tecnología que le permite al mejor productor ofrecerlo a todos los clientes a un bajo costo (Mankiw, 2012). Como argumentos del capital humano, el personal instruido es creativo, innovador y capaz de implementar un mejor uso de la tecnología, lo cual genera beneficios cuantiosos en los ambientes laborales. Se considera que, en el ámbito productivo, las personas que han estudiado son menos propensas a estar desempleadas (Acevedo, 2018). Los indicadores, como la tasa de desocupación, se considera pertinente para elevar los retornos económicos, además, influyen en otras áreas de interés social.

Por otra parte, el notable crecimiento del ámbito educativo en la mayoría de las economías durante las últimas décadas ha suscitado la pregunta fundamental acerca de si el mercado laboral posee la aptitud necesaria para generar oportunidades laborales que requieran un alto grado de calificación. En este contexto, se cuestiona la capacidad del mercado para aprovechar plenamente las inversiones realizadas tanto a nivel individual como social en el ámbito educativo.

En esta investigación, se usa el término desajuste educativo o desajuste profesional, el cual se define como la diferencia entre el nivel de escolaridad adquirido por el sujeto y el nivel de escolaridad demandado para la ocupación donde labora. Duncan y Hoffman (1981) estratifican a la población económicamente activa ocupada en tres categorías para medir el desajuste educativo.

i. Sobreeducado: aquel trabajador que desempeña una ocupación que requiere un nivel de escolaridad más bajo del que posee.
ii. Subeducado: aquel trabajador que desempeña una ocupación que requiere un nivel de escolaridad más alto del que posee.
iii. Adecuadamente ubicado: aquel trabajador que desempeña una ocupación que requiere un nivel de escolaridad igual al que posee.

La teoría de movilidad laboral aborda la noción de que la sobreeducación no constituye necesariamente un estado persistente (Sicherman & Galor, 1990). Según esta teoría, los trabajadores tienen la capacidad de desempeñar funciones temporales en empleos que les brinden habilidades específicas, las cuales posteriormente podrán aplicar en una ocupación de mayor nivel. Este enfoque sostiene que los individuos adquieren destrezas y experiencia en una ocupación particular con el propósito de trasladarse a otra ocupación que implique un nivel superior, con la consecuente disminución de la sobreeducación.

En el marco del análisis sobre las dinámicas de contratación, se puede encontrar otra perspectiva en el modelo de competencia laboral propuesto por Thurow (1975). Según esta teoría, los empleadores utilizan características personales, entre las que destaca la educación, como criterios fundamentales en sus procesos de selección de personal. La educación, en este contexto, se conceptualiza como un indicador que refleja la disposición de un empleador para invertir en la formación y desarrollo de un empleado.

El modelo de Thurow plantea dos colas distintas. En primera instancia, los trabajadores conforman una cola para acceder a empleos cuya posición relativa depende directamente de su nivel educativo

alcanzado. La segunda cola, por otro lado, está compuesta por trabajos que varían desde los menos exigentes en términos de formación hasta aquellos que demandan las calificaciones más elevadas. Desde esta perspectiva, el modelo argumenta que los trabajadores encuentran un incentivo continuo para buscar una mayor educación, ya que esto les permite avanzar en la cola hacia empleos de mayor calidad. La clasificación de los trabajos se establece en función del nivel de formación requerido, de manera que el salario ofrecido no solo refleja la productividad del trabajador, sino también los costos asociados a su formación en el trabajo.

Dado que los empleos de alta calidad son limitados, solo unos pocos trabajadores accederán a ellos, y aquellos con niveles educativos más altos serán asignados a empleos de menor calidad que demandan, en comparación, una menor cantidad de educación. En este contexto, los empleadores pueden contratar a candidatos con mayor nivel educativo, aunque no se ajusten completamente a los requisitos del trabajo, para reducir costos de capacitación a largo plazo. De esta misma forma, Sattinger (1995) ejemplifica este tipo de imperfecciones en el mercado laboral de la siguiente manera: Suponiendo que hay una creciente relación entre los trabajadores de menor productividad y trabajos de productividad promedio; posteriormente, estos mismos trabajos no estarán disponibles para trabajadores de productividad promedio. Estas externalidades surgen cuando las relaciones laborales formadas tienen una producción menor en comparación con las relaciones potenciales no realizadas. El empleador y el empleado, al decidir formalizar la relación laboral, no consideran directamente la pérdida de estas futuras relaciones más productivas[1].

El mercado laboral, según Sattinger (1995), crea diferencias salariales basadas en características que permiten al trabajador seleccionar el trabajo que obtendría en una asignación óptima. Este proceso de selección presupone que tanto trabajadores como empleadores poseen un conocimiento completo y total de las vacantes y habilidades disponibles en el mercado. No obstante, esta condición es poco realista en una economía donde la información es asimétrica y la búsqueda es necesaria. El modelo de asignación eficiente de Sattinger (1995) define la asignación eficiente como aquella que maximiza la producción dada la existencia de restricciones informativas. La búsqueda se convierte en un requisito esencial en este contexto, ya que los agentes económicos deben navegar a través de la información incompleta para formar emparejamientos productivos. Además, Sattinger (1995) introduce un método para calcular los costos de oportunidad de los trabajadores y los empleos, que difieren sistemáticamente de los salarios de reserva y las ganancias que utilizan los trabajadores y empleadores para determinar si se deben formar emparejamientos. Las diferencias ex ante entre trabajadores y empleos generan externalidades en el mercado laboral, lo que resulta en asignaciones ineficientes de trabajadores a empleos y la posibilidad de múltiples equilibrios. La intervención en el mercado laboral, alterando la asignación, puede aumentar la producción agregada pero también puede provocar redistribuciones regresivas.

Freeman (1976), siendo motivado por el notable aumento en el número de graduados universitarios durante la década de 1970 en Estados Unidos. Este fenómeno llevó a una disminución en los rendimientos asociados a la educación universitaria. El estudio de Freeman (1976) revela que, en un lapso de tan solo seis años, la prima de ingresos para los recién egresados universitarios experimentó una reducción significativa, pasando del 40% al 16%. Esta disminución generó inquietudes acerca de una posible sobreinversión en la educación universitaria en Estados Unidos, dando origen a la pregunta fundamental sobre la rentabilidad de dicha educación.

Según esta teoría el salario asociado a la educación universitaria disminuye como respuesta al aumento en la oferta de trabajadores altamente educados. Este fenómeno puede explicarse por la adaptación de las empresas, que ajustan su tecnología de producción para aprovechar la mano de obra altamente calificada, ahora más económica y abundante. Asimismo, puede ocurrir mediante un proceso competitivo entre los trabajadores altamente educados, quienes compiten por un número limitado de empleos cualificados al no aceptar salarios que satisfagan sus demandas (Leuven y Oosterbeek, 2011).

Un fenómeno similar ocurrió en México durante la década de 1980, específicamente 1990. Manacorda, Sánchez-Páramo y Schady (2010) han evidenciado que, se experimentó un notable aumento en la demanda de trabajadores altamente cualificados en México. Este fenómeno se atribuye a la apertura económica y al cambio técnico sesgado a favor de empleos que requieren habilidades especializadas. Este escenario podría haber contribuido significativamente al aumento de los rendimientos educativos.

En contraste, según Urciaga (2004), esta apertura económica, acompañada de una menor intervención por parte del Estado y cambios regulatorios en el ámbito comercial en 1994, generó un incremento en la competencia que resultó en una disminución de los salarios reales. Esta situación, a su vez, propició un aumento en los niveles de desigualdad en los ingresos. La Hipótesis del Cambio Tecnológico Sesgado (HCTS) explica este fenómeno, en la cual se le atribuye precisamente a la apertura comercial, la cual ha influido en la preferencia por la contratación de trabajadores con habilidades específicas, al mismo tiempo que ha propiciado la expansión de la producción de bienes asociados a este grupo laboral. Esta dinámica ha contribuido al incremento de los salarios relativos de los trabajadores calificados, al tiempo que ha ocasionado una disminución simultánea en los salarios de aquellos menos calificados. No obstante, el Teorema de Stolper-Samuelson (1941) sugiere que el comercio internacional provoca una disminución de los salarios relativos de los trabajadores calificados en un país con abundancia de mano de obra no calificada, la HCTS plantea que estos salarios deberían aumentar. Se observó una tendencia contraria a lo esperado por la HCTS en los países en desarrollo durante la década de los noventa y principios del siglo XXI. En México, tras la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se evidenció un aumento de los salarios para los trabajadores no calificados, ya que la apertura comercial incrementó la demanda de trabajo no calificado y redujo la demanda de trabajadores calificados. Como resultado, disminuyeron los salarios para los trabajadores calificados y aumentaron los salarios para los no calificados, lo que llevó a una reducción de la desigualdad salarial entre ambos grupos y a una tendencia hacia la igualación de sus respectivos salarios.

De la misma forma, se incrementó la tasa de escolaridad durante el mismo periodo. Este aumento en el nivel educativo ha tenido como consecuencia una significativa disminución en la disparidad salarial a partir de 1998, gracias a la disminución de los beneficios económicos asociados a la educación. No obstante, diversas investigaciones señalan que los cambios en la demanda de empleo cualificado han sido insuficientes para contrarrestar el incremento en la oferta de trabajadores con educación superior. Como resultado, el mercado laboral mexicano no ha logrado digerir de manera efectiva la abundante cantidad de individuos capacitados que ingresan a él. (Lopez-Calva y Lustig, 2009; Campos et al., 2012). Sin embargo, en ambos contextos se ha encontrado que el poseer un excedente de educación tiene un valor económico. En las últimas décadas, se ha observado un

aumento significativo en la tasa de desempleo de los trabajadores con niveles educativos más bajos en los Estados Unidos. En contraste, en México, la problemática del desempleo ha afectado principalmente a los grupos de trabajadores altamente cualificados. Esta disparidad puede atribuirse al sesgo imperante en el mercado laboral estadounidense, que favorece la demanda de mano de obra altamente capacitada. Lo anterior, hace que la idea de migrar a un país desarrollado, como lo es Estados Unidos, se presente atractiva para los trabajadores mejor calificados.

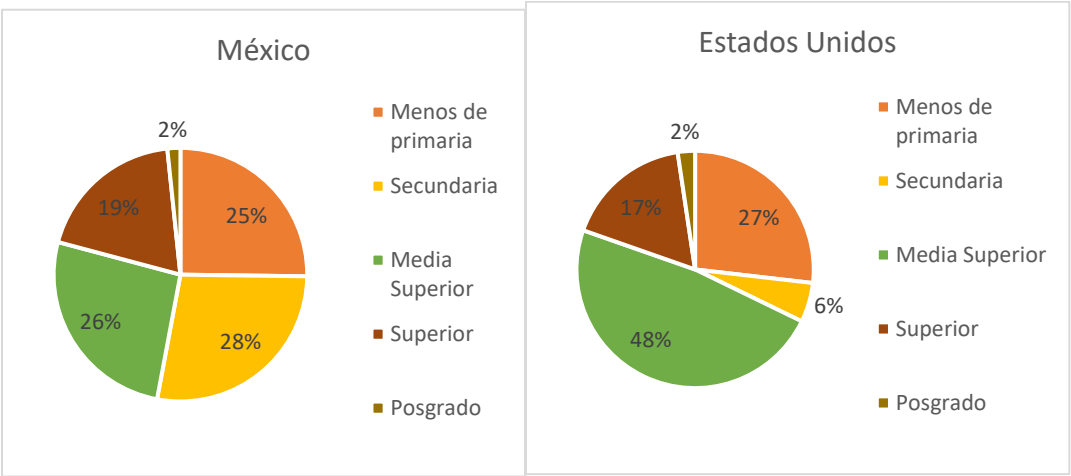
Panorama educativo de la fuerza de trabajo en México

Para el estudio de la migración calificada resulta relevante analizar los niveles de escolaridad de la población de origen y de la población migrante. En México, durante las últimas décadas hubo un incremento en el nivel de escolaridad de manera generalizada en la población, se pasó de 8.6 años a 9.7 años promedio de escolaridad entre 2010 a 2020 (INEGI, 2021). Por otra parte, en los Estados Unidos, en 2010 el promedio de escolaridad era de 13.2 y en 2020 fue de 13.3 años (Our World In Data, 2024) 3 esto indica un proceso de estabilización de la educación en ese país donde no se esperarían aumentos sustantivos y una diferencia de 3.6 años de escolaridad cuando se compara con México.

El incremento paulatino de escolaridad en México ha llevado a que en el año 2022 se tenga una concentración del 19% de la población con más de 15 años con educación superior y un 2% con posgrado (Figura 1), por otra parte, el perfil de la población migrante es ligeramente distinto dado que sólo el 17% tiene escolaridad de nivel superior y 2% posgrado. Asimismo, la Figura 1 muestra que el 48% de las y los migrantes mexicanos en Estados Unidos tienen educación media superior porcentaje mayor al que se tiene en México con sólo 26%.

Con la revisión de estos datos sobre escolaridad se puede ubicar que la población migrante mexicana tiene un perfil que se concentra en la población con educación media superior lo que la coloca por encima del promedio nacional, y que el que la población con nivel superior sea solamente el 17% indica que hay un proceso de selectividad al migrar entre las y los profesionistas mexicanos(as).

Figura 1. Escolaridad de la población mexicana mayor a 15 años en México 2022 y en Estados Unidos 2023

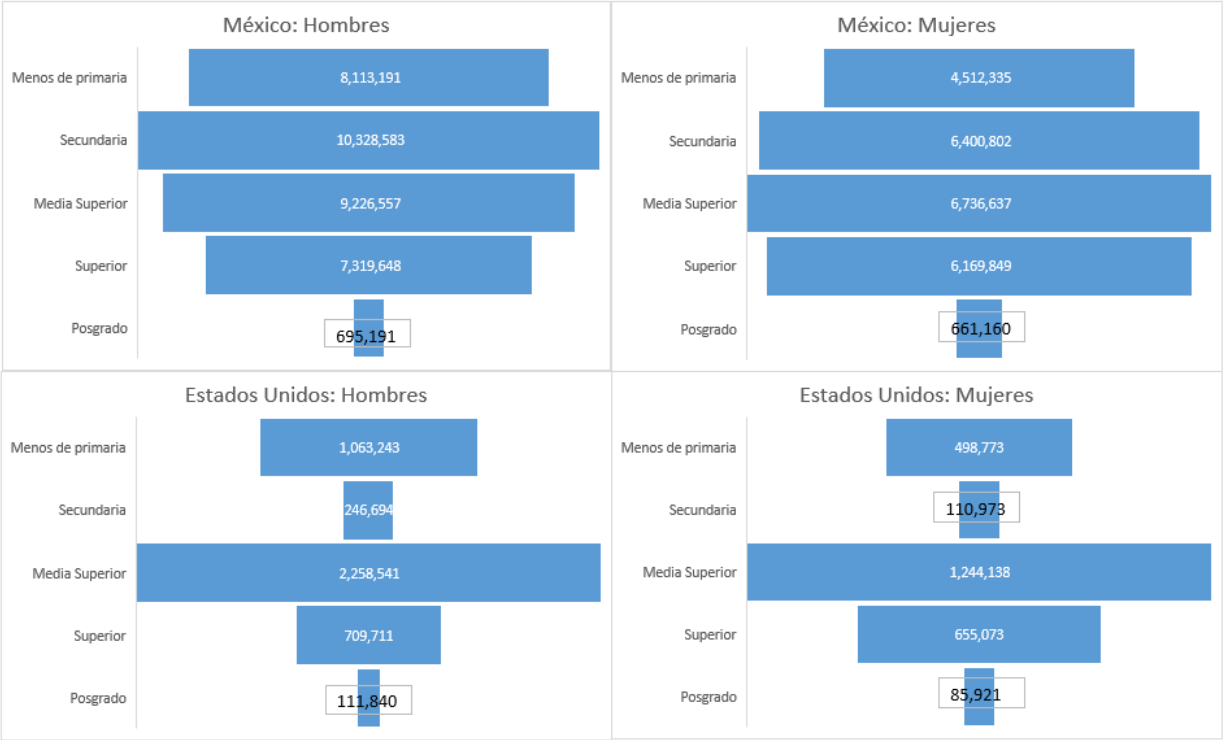


[3] Average years of schooling (ourworldindata.org)

Fuente: Elaboración propia. Los datos de México provienen del INEGI (2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo II Trimestre, los de Estados Unidos fueron obtenidos de la plataforma IPUMS con la American Community Survey 2022.

Además de conocer las características escolares de la población mayor a 15 años, es preciso dimensionarla en términos de la población económicamente activa en ambos países para la población del lugar origen y para los mexicanos migrantes en Estados Unidos. En la Figura 2 se encuentra retratado el tamaño de la fuerza laboral de quienes tienen entre 15 y 64 años en México (60,163,953) y de los mexicanos(as) en Estados Unidos (6,984,907). En primer lugar, se señala que hay una brecha entre hombres y mujeres en ambos países, en México se contaron 35,683,170 hombres y 24,480,783 mujeres, quienes en correspondencia con el patrón general de escolaridad visto anteriormente, concentran un mayor volumen de población económicamente activa en los niveles de escolaridad de secundaria o menos. Asimismo, destaca el volumen de hombres con educación superior que es de 7,319,648 y el de las mujeres con un valor de 6,169,849 que en términos porcentuales representan el 20.5% y el 25.2% de la fuerza laboral respectivamente. Por otra parte, si se observa la estructura por nivel educativo de la fuerza laboral mexicana en Estados Unidos se encuentra una concentración de población en el nivel medio superior con 2,258,541 hombres y 1,244,138 mujeres, que en términos relativos representan el 51.4% y el 47.9% (respectivamente) mientras que el nivel superior con valores de 709,711 para hombres y 655,073 para mujeres representan el 16.2% y el 25.2% de la fuerza laboral por sexo. Esta última proporción nos indica una diferencia con respecto a la composición masculina de la fuerza de trabajo mexicana en México.

Figura 2. Población económicamente activa por escolaridad y sexo de la población mexicana en México y en EUA edades 15 a 64 años.



Fuente: Elaboración propia. Los datos de México provienen del INEGI (2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo II Trimestre, los de Estados Unidos fueron obtenidos de la plataforma IPUMS con la American Community Survey 2022.

Las características educativas y de composición de la fuerza de trabajo mexicana en México y en los Estados Unidos nos señalan diferencias importantes entre ellas y plantean el objetivo para esta investigación de identificar la magnitud de las diferencias en el mercado laboral entre la población mexicana profesionista que vive en México y en Estados Unidos como aproximación a los determinantes de la migración calificada. Para resolver este objetivo se plantean las siguientes preguntas sobre la población con educación universitaria en ambos países: ¿En qué ocupaciones se insertan las y los profesionistas? ¿Cuál es la magnitud de las diferencias salariales entre la población profesionista de mexicanos en ambos países? y ¿Cuánta es la ganancia que se tiene en términos salariales al estudiar una licenciatura en ambos contextos?

Datos y métodos

Para realizar esta investigación cuantitativa se recurre principalmente a dos fuentes de información secundaria para el caso de México a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) levantada por el Instituto Nacional de Estadística (INEGI) (2023) y a la consulta de los Integrated Public Use Microdata Series (IPUMS) (2023)4 de Estados Unidos para trabajar con los datos armonizados de la

[4] Steven Ruggles, Sarah Flood, Matthew Sobek, Daniel Backman, Annie Chen, Grace Cooper, Stephanie Richards, Renae Rogers, and Megan Schouweiler. IPUMS USA: Version 14.0 [dataset]. Minneapolis, MN: IPUMS, 2023. https://doi.org/10.18128/D010.V14.0

American Community Survey. La ENOE es una encuesta a nivel nacional con representatividad por 39 ciudades y las 32 entidades de la república que se recolecta de manera continua desde 2005. Se producen resultados trimestrales y el tipo de muestreo utilizado es probabilístico, bietápico, estratificado y por conglomerados, donde la unidad de muestreo es la vivienda particular y la unidad de análisis es el hogar y los residentes de la vivienda, se recolectan datos sobre trabajo a partir de 12 años, pero se presentan resultados considerando a la población mayor de 15 años. La pandemia modificó la forma de recolección y los factores de expansión de la encuesta de 2020 a 2022, se selecciona para el análisis el año 2023 cuando se retomó la metodología anterior que contiene un mayor número de muestra y se realiza cara a cara en todo el país. La American Community Survey es una encuesta recolectada por el United States Census Bureau de manera continua y que provee información por año acerca de toda la población del país incluyendo Puerto Rico, tiene una muestra de 3.5 millones de viviendas y está diseñada para proveer información confiable sobre las características sociales, económicas, demográficas de los hogares. La información disponible más reciente de esta fuente de información se tiene para el año 2022, año que se selecciona para el análisis comparativo. Las características económicas se recolectan a partir de los 16 años.
Con el uso de estas fuentes de información se identificaron a tres grupos para estudiar y comparar: a) la población de mexicanos en México con estudios de nivel superior; b) la población de mexicanos en Estados Unidos con estudios de nivel superior; y c) la población estadounidense (no hispana/blanca) con estudios de nivel superior. El análisis se hace separando por sexo en todos los casos que es posible con los datos.

Tabla 1. Descripción del tamaño de muestra y población bajo estudio.

Grupo	Muestra	Población ponderada	Fuente de información
Mexicanos(as) en México con estudios de nivel superior	48,390 (46.4% mujeres)	12,959,974 (45.8% mujeres)	ENOE II Trimestre, 2023
Mexicanos(as) en Estados unidos con estudios de nivel superior	10,831 (49.5% mujeres)	1,320,392 (47.6% mujeres)	IPUMS-ACS 2022
Estadounidenses (blancos/no hispanos) con estudios de nivel superior	474,295 (49.6% mujeres)	45,803,882 (48.9% mujeres)	IPUMS-ACS 2022

Fuente: Elaboración propia. Los datos de México provienen del INEGI (2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo II Trimestre, los de Estados Unidos fueron obtenidos de la plataforma IPUMS con la American Community Survey 2022.

Con estas poblaciones, en esta investigación de tipo cuantitativa, se estima en una primera parte de manera descriptiva la estructura ocupacional de las personas con escolaridad de nivel superior para caracterizar las ocupaciones en ambos mercados laborales, posteriormente se estudian las diferencias en los salarios en los tres grupos. A través de un análisis inferencial se calcula la magnitud de la ventaja/premio que provee la credencial educativa entre los grupos que se analizan y en cada contexto con el cálculo de los rendimientos educativos usando la ecuación de Mincer.

Resultados y discusión

Estructura de ocupaciones en México y en Estados Unidos

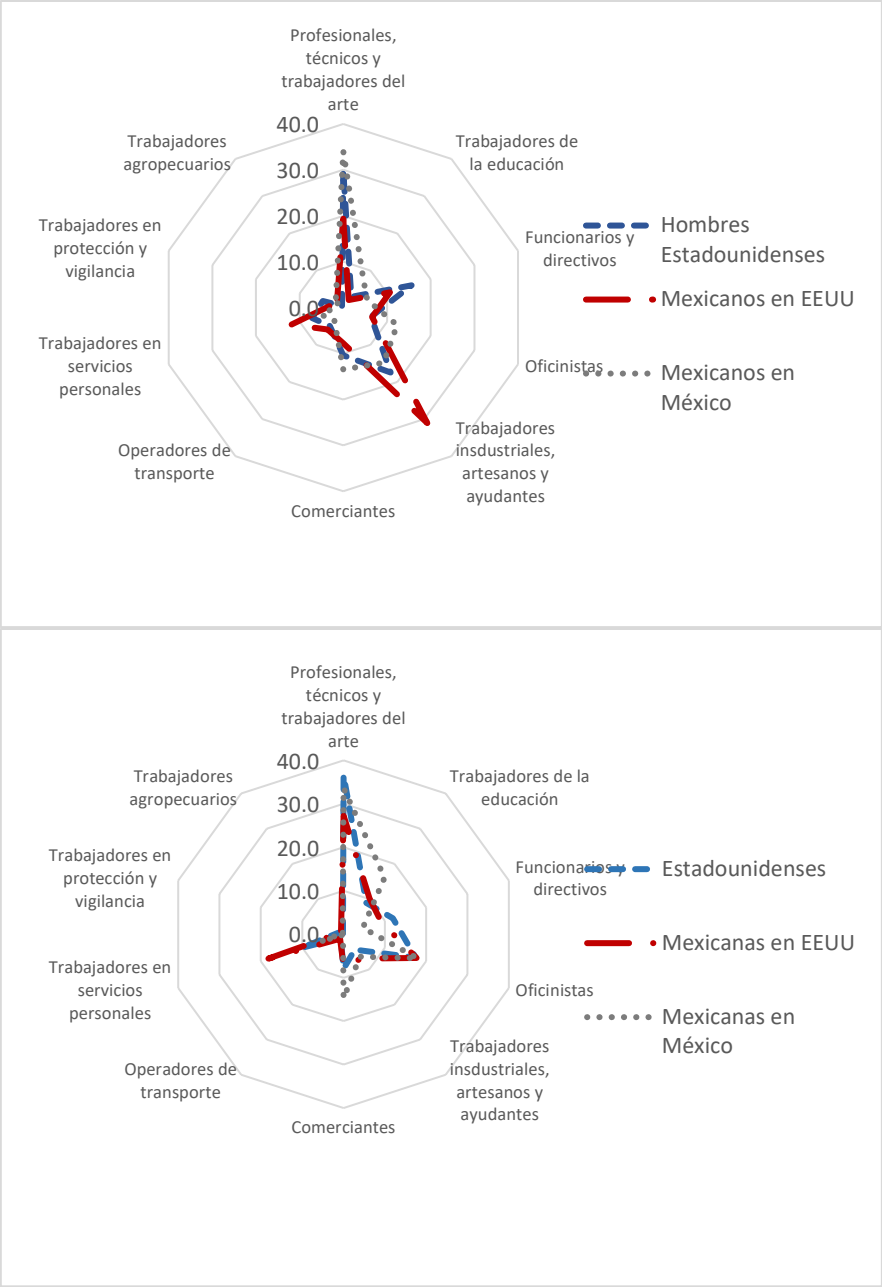
De acuerdo con Blau y Duncan (1967) la organización del trabajo en el modelo económico capitalista tiene una premisa de estratificación que ha sido abordada por distintos teóricos de la economía y la sociología, desde la lucha de clases de Marx, la distinción en los sistemas sociales marcados por el prestigio de Weber y la organización por orígenes sociales propuesto por Blau y Duncan; además se tienen otros planteamientos vinculados con el prestigio subjetivo que se deriva de las instituciones y recae en los sujetos (Zhou, 2005).

De manera simplificada se puede decir que la estructura ocupacional es concebida bajo el nivel de relaciones que se establecen entre grupos y subgrupos que constituyen la fuerza de trabajo. De manera operativa, para este artículo se tomó la estructura ocupacional de la población trabajadora en México propuesta por el INEGI (2023) compuesta de las siguientes diez categorías: Funcionarios y Directivos; Profesionales, técnicos y trabajadores del arte; Trabajadores de la educación, Oficinistas, Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, Comerciantes, Operadores de transporte, Trabajadores en servicios personales, Trabajadores en protección y vigilancia, Trabajadores en protección y vigilancia; Trabajadores agropecuarios. Con fines de comparación se construyeron las mismas categorías con la fuente de información de Estados Unidos. Para mostrar los resultados se presenta la Figura 3.

El panel superior de la Figura 3 muestra la información para hombres que contiene los tres grupos seleccionados. En la ocupación “profesionales, técnicos y trabajadores del arte” donde por la credencial educativa se esperaría una mayor concentración de todos los grupos, se encontró que el 34.1% de mexicanos no migrantes se encuentran ahí, seguidos de los estadounidenses (blancos, no hispanos) con 29.8% y que en oposición sólo el 19.4% de los migrantes profesionistas en Mexico se encuentran en esta posición. Otra posición ocupacional vinculada fuertemente con un alto prestigio social es la de funcionarios y directivos en la cual los hombres (blancos no hispanos) en Estados Unidos tienen mayor acceso a éstas con 15.6% mientras que los migrantes mexicanos tienen un 10.7%, por otra parte, se observa que en México la estructura de ocupaciones está altamente estratificada por lo que sólo el 5.4% de quienes tienen una profesión cuentan con un espacio en esta posición. Además, llama la atención que, entre los hombres, el 31.1 % de los migrantes mexicanos profesionistas ocupan puestos de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, un indicador de la selectividad de las profesiones entre quienes migren y orientadas principalmente a la industria y no a los servicios. El panel inferior contiene la información para mujeres profesionistas en los tres grupos. Se observa en la categoría de profesionales y técnicos que el porcentaje de mexicanas no migrantes en México es de 33.6% similar al porcentaje de sus pares estadounidenses (mujeres blancas no hispanas) quiénes agrupan el 36.6% en la estructura ocupacional, además resalta que las mexicanas migrantes concentran en su estructura el 27.3% lo cual es importante en dos aspectos. El primero es por la brecha que guardan con relación a sus pares en el mismo país -la cual siendo de -9.3 puntos porcentuales es menor en comparación con la que los hombres tienen entre sí- y el segundo aspecto tiene que ver con la diferencia de -6.3 puntos porcentuales en comparación con las mujeres no migrantes, ambos indicadores nos revelan que la distancia entre mujeres profesionistas en ambos contextos al menos ocupacionalmente no es tan amplia como la de los hombres. Asimismo, resalta que casi una quinta parte de las mujeres profesionistas mexicanas en Estados Unidos esté ocupada en servicios personales, lo cual es el doble de sus pares

estadounidenses y casi 4 veces más que las no migrantes en México, lo anterior es relevante dado que tiene implicaciones directas en los salarios que se perciben.

Figura 3. Distribución de la fuerza laboral con educación universitaria por ocupaciones y sexo.

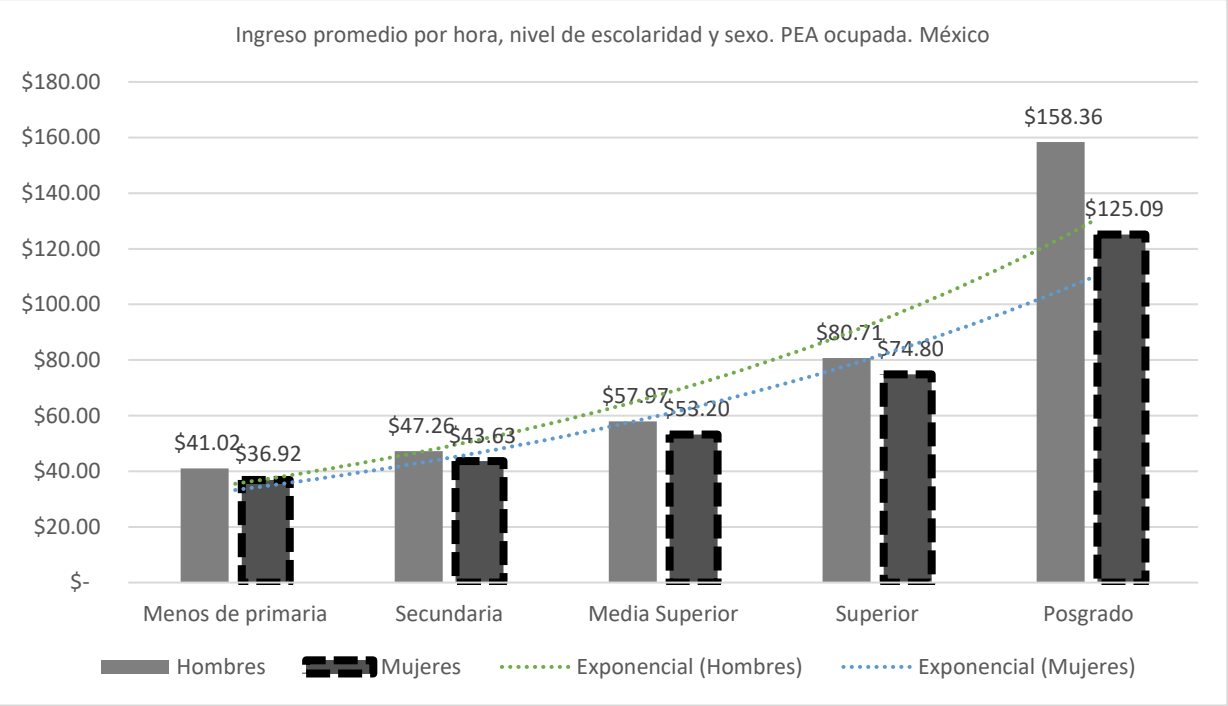


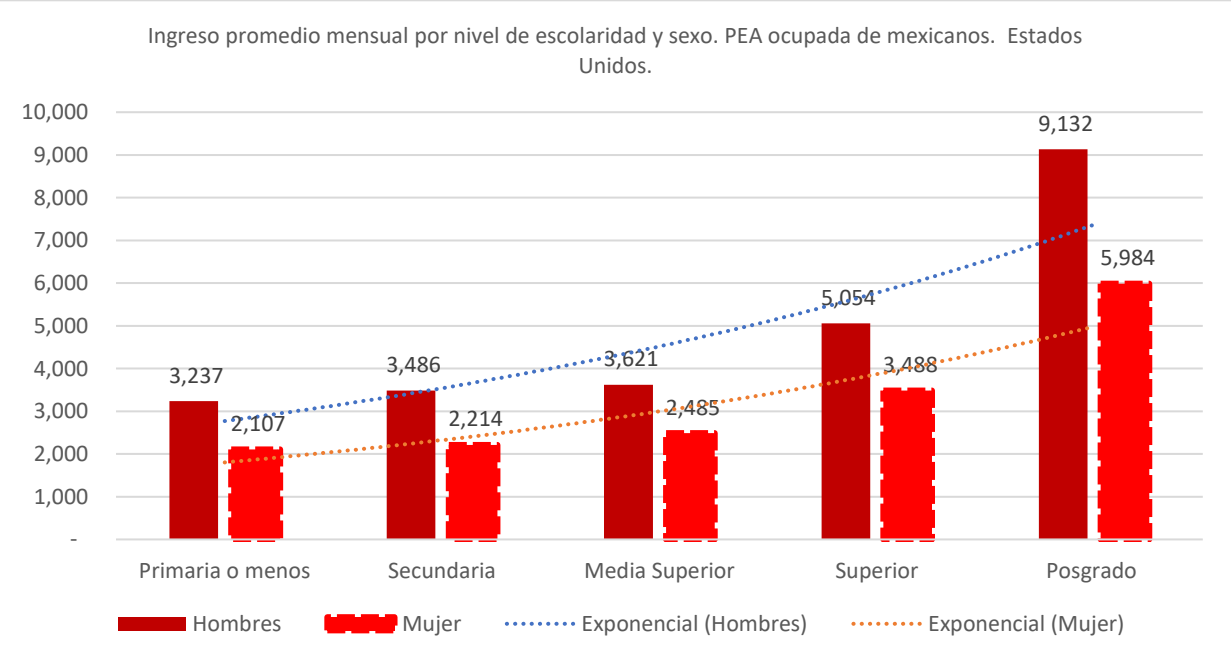
Fuente: Elaboración propia. Los datos de México provienen del INEGI (2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo II Trimestre, los de Estados Unidos fueron obtenidos de la plataforma IPUMS con la American Community Survey 2022.

Diferencias salariales por ocupación para profesionistas en México y Estados Unidos

Una dimensión más para analizar en torno a las condiciones del mercado laboral entre las poblaciones que se estudian es el salario que se percibe y su relación con la escolaridad. para esto se calcularon los salarios mensuales (Figura 4).

Figura 4. Cálculo de diferencias salariales entre hombres y mujeres para ambos países.





Fuente: Elaboración propia. Los datos de México provienen del INEGI (2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo II Trimestre, los de Estados Unidos fueron obtenidos de la plataforma IPUMS con la American Community Survey 2022.

El panel superior contiene información sobre la población en México, en este se observa que la mediana del salario por hora se acrecienta conforme el individuo avanza de nivel de escolaridad, teniendo una variación tras el paso de media superior a superior de 39.4% para hombres y 40.61% para mujeres aproximadamente, lo que se traduce en un mayor beneficio para la mujer profesionalizada con respecto a la que no posee dicho grado de estudios, de manera similar en el caso de los hombres.

La compensación en cuanto al trabajador asume el costo de estudiar un posgrado crece en mayor medida en el caso de los hombres, con un salario 96.20% superior; mientras que, para las mujeres la recompensa por asumir este mismo costo la beneficia en 67.23%. Esto nos demuestra que existe una importante brecha salarial debido al género del individuo dentro del mercado laboral formal, el cual muestra tendencia a premiar en mayor medida al hombre mejor calificado.

De igual forma, analizando los mínimos y máximos adquiridos para ambos géneros, se observa que, conforme el individuo avanza de nivel de escolaridad, la cifra mínima promedio que se le proporciona gracias a este avance, incrementa. Este efecto sucede tanto para el caso de hombres como el de mujeres. Aunado a lo anterior, las cifras presentadas en términos de mínimos de la figura 10, la mujer con grado de estudios superior obtiene un salario 64.89% mayor al hombre que posee las mismas características, mismo caso para aquella mujer que posee algún posgrado el cual le otorga un salario 1.92% mayor al del hombre que posee este mismo. Este mismo efecto no se traslada en términos de máximos, los cuales se presentan en la figura 11. Para ambos géneros, el individuo que percibe la cifra máxima promedio es aquel que sus características socioeconómicas, conocimientos y experiencia le benefician de manera importante a comparación de aquel que no posee estos mismos en la misma medida. Una vez delimitado lo anterior, se observa que en términos generales el trabajador profesionalizado tiende a ganar -35.42% que aquel que no posee este estatus, de igual manera, aquel que posee algún posgrado tiende a ganar -11.92% que aquel que posee una educación superior. Una vez segregadas las cifras en términos de género, observamos que en cuestión de máximos el hombre con educación superior percibe un salario 50.33% mayor que aquel que posee educación media superior; de igual forma, el hombre con posgrado percibe un salario -2.18% que aquel que posee educación superior. Esta misma brecha se presenta y acrecienta en el caso de las mujeres profesionalizadas, debido a que estas perciben -66.78% que aquella que no posee escolaridad superior; de igual forma, aquellas que poseen posgrado perciben -28.05% que aquellas que poseen educación superior.

En general, el mercado laboral formal mexicano tiende a beneficiar a aquellos individuos jóvenes dentro del mismo y a quienes perciben salarios mínimos con respecto a su nivel de estudios y habilidades. En cuestión a los primeros, recompensando a estos por asumir el costo de poseer un determinado nivel de escolaridad, aunque, percibiendo en su mayoría un salario bajo aunado a la promesa de adquirir "experiencia" dentro de la industria o sector en donde decidan radicar; de igual forma, a los segundos, se les decide apoyar con beneficios de índole fiscal, transferencias, etc., sin embargo, este beneficio monetario no se extiende a aquellos que poseen algún tipo de "sobreeducación" , experiencia y características idóneas para el trabajo que practican, llevándolos

a caer en paro, desagregarse del mercado laboral formal o migrar hacia un país con "mejores" índices laborales.

En el panel inferior de la Figura 4 se presenta la información para la población de migrantes mexicanos en Estados Unidos. Al analizar los datos del mercado laboral estadounidense con la población mexicana migrante de primera generación como sujeto de estudio. La información procesada muestra un comportamiento exponencial positivo en cuestión al salario mensual promedio percibido conforme se posee un mayor nivel de escolaridad, los cuales varían en 32.66% promedio, siendo el nivel de posgrado aquel con el salario promedio más alto con respecto a sus anteriores grados de estudios, con 7,538.54 US mensual; no obstante, sólo el 3.04% de las observaciones poseen dicho salario. Aproximadamente, 49.94% de los individuos presenta un ingreso de 3.053.10 US de manera mensual, dicha proporción pertenece al nivel de escolaridad media superior. El personal altamente calificado representa el 23.31% de nuestra población, la cual presenta un salario promedio de 5,914.69 US mensual y una tasa de variación salarial aproximada de 58.43%.

En términos de mínimos y máximos, los datos calculados denotan que los niveles de escolaridad con mayores mínimos son la media superior y posgrado, con 19.17 US y 4.58 US de manera mensual. El nivel medio superior es el mejor recompensando en términos de mínimos con respecto a los demás grados de estudios. Con respecto a máximos, el nivel medio superior y posgrado presentan los salarios más altos con 60,333.33 US y 63,375.00 US de manera mensual respectivamente. El trabajador altamente calificado percibe un mínimo promedio de hasta 2.92 US mensual con una tasa de variación promedio de 190.84% respectivamente; seguido a esto, este percibe un máximo promedio de 60,312.50 US con una tasa de variación promedio de 2.79%.

Segregando los datos en términos de sexo, el hombre mexicano migrante presenta un salario promedio 50.70% por encima del percibido por la mujer migrante mexicana (cálculos no mostrados). El hombre dentro de la subcategoría de personal altamente calificado percibe aproximadamente 7,093.38 US mensualmente y una tasa de variación promedio de 60.14%, este salario se encuentra 49.78% por encima al salario percibido por la mujer dentro de la misma subcategoría, la cual presenta un salario aproximado de 4,736.00 US mensualmente y una tasa de variación de 55.95%.

Si se analizan los mínimos y máximos, se tiene que, el hombre preside los mínimos en los niveles de primaria o menos a media superior, con un mínimo mensual promedio de 8.89 US; mientras que, la mujer presenta un mínimo mensual promedio de 4.83 US, en estos niveles de escolaridad, el hombre presenta una variación salarial 700.42% superior al de la mujer. No obstante, la mujer migrante mexicana dentro de la subcategoría de personal altamente calificado preside los mínimos con un salario mensual promedio de aproximadamente 3.75 US y una tasa de variación promedio de 425.00%, este ingreso se encuentra 80.00% por encima al del hombre dentro de la misma subcategoría, el cuál presenta un mínimo mensual promedio de 2.08 US (cálculos no mostrados). En términos de máximos, la mujer migrante mexicana altamente calificada se encuentra 0.07% por encima al hombre con las mismas características, ya que presenta un ingreso máximo promedio de 60,333.33 US mensualmente y una tasa de variación promedio de 5.39%; mientras que, su contraparte presenta un ingreso máximo promedio de 60,291.67 US y una tasa de variación promedio de 0.45%. En general, la distribución de mínimos y máximos demuestra una mayor compensación para la mujer migrante mexicana altamente calificada, la cual presenta un ingreso promedio mensual 40.00% por encima al de su contraparte con las mismas características, esto denota una disminución de la brecha salarial para ambos sexos conforme estos avanzan de nivel de escolaridad.

Rendimientos de la educación para profesionistas en México y en Estados Unidos

Tanto la escolaridad como las ocupaciones guardan de manera intrínseca un orden jerárquico que se ha alineado a los paradigmas de la acumulación de capital humano donde se espera que en las posiciones más altas se concentren los mayores salarios. El estudio de esta relación entre salario, educación y experiencia laboral se llama rendimientos de la educación y se ha calculado con la ecuación de Mincer. La ecuación calcula los ingresos por salario como función de la escolaridad, se usa mucho porque devuelve el promedio de rendimientos monetarios que proporciona una unidad adicional de educación y permite comparaciones directas.

La ecuación se estima de la siguiente manera:

$$Ln(\gamma) = \beta_0 + \beta_{edad} + \beta_{edad}^2 + \beta_{nivel\,de\,escolaridad} + \beta_{region} + \varepsilon$$

Donde Ln (γ)= el logaritmo de los ingresos por trabajo.

La edad es una variable continua con valores de 15 años y más en el caso de México y 16 y más en el caso de Estados Unidos.

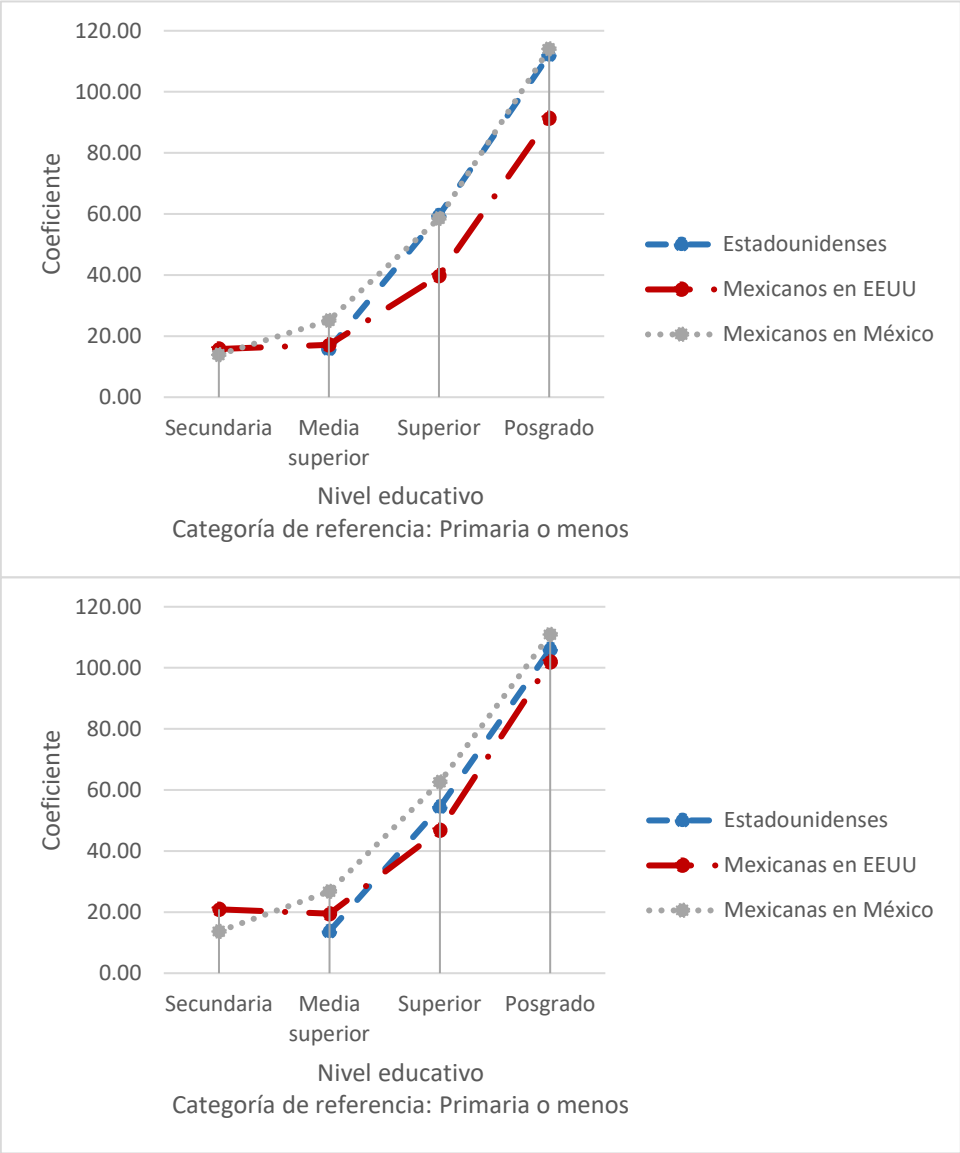
El nivel de escolaridad tiene los valores 1= primaria o menos; 2= secundaria; 3= media superior; 4= superior; y 5= posgrado.

Las regiones para México son Norte, Norte-Occidente, Centro-Norte, Centro y Sur. Asimismo, las regiones para Estados Unidos son: Sur, Este y Medio oeste y Pacífico.

Con las dos fuentes, se calcularon modelos por separado para cada grupo analizado y por sexo, de tal manera que los resultados fueran comparables entre países. Se muestran en la Figura 5 los resultados estadísticamente significativos.

El panel superior contiene los datos para la población masculina y muestra que los rendimientos educativos tienen una relación positiva, a mayor educación, más ingresos por trabajo. De manera global, al comparar los rendimientos de los hombres y mujeres estadounidenses (blancos(as) no hispanos(as) con los mexicanos(as) migrantes, se aprecia una clara brecha, además, se observa una diferencia de este grupo de migrantes con sus pares mexicanos. Los datos indican que los estadounidenses con estudios universitarios tienen un rendimiento del 59.4 % más, comparado con los del nivel escolar más bajo, por otra parte, los migrantes mexicanos con una escolaridad superior apenas tienen un rendimiento del 39.7 %. En el caso de las mujeres, se observa que las mexicanas migrantes con estudios universitarios tienen un rendimiento de 46.8% el cual es menor comparado con las estadounidenses que se calcula en 54.5%, asimismo, éste es menor comparado con el de las mexicanas universitarias no migrantes quienes tienen un rendimiento de 61.6%. En el caso particular de las mujeres se observa que las brechas entre los grupos analizados son menores que en el caso de los hombres, lo cual habla de que en el mercado laboral la escolaridad tiene un premio mayor entre las mujeres en ambos países.

Figura 5. Rendimientos de la educación para la población seleccionada por sexo.



Fuente: Elaboración propia. Los datos de México provienen del INEGI (2023) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo II Trimestre, los de Estados Unidos fueron obtenidos de la plataforma IPUMS con la American Community Survey 2022.

Conclusiones y perspectivas futuras

A través de la comparación de poblaciones, esta investigación aporta elementos para la discusión de las características laborales de las y los profesionistas migrantes en los Estados Unidos. Bajo un contexto de estabilización de los flujos migratorios en los últimos años debido a las políticas de control del país del norte y a la contingencia por la pandemia COVID-19 la examinación de las características salariales de las y los profesionistas a la luz de sus pares en México y comparados con

la población local resulta pertinente para evaluar el llamado “premio a la educación” postulado por la teoría de Capital Humano.

Con los datos se evidenció que los migrantes mexicanos poseen una menor participación en las ocupaciones de alto prestigio en comparación con los estadounidenses y los mexicanos no migrantes. Esta desigualdad es más pronunciada en el caso de los hombres que en el de las mujeres. Además, se observa una tendencia o inclinación hacia la industria en lugar de los servicios entre los migrantes mexicanos profesionistas. No obstante, las mujeres se distribuyen mayormente en la categoría de servicios y oficinista que en alguna otra. Lo anterior implica en términos de la estructura de ocupaciones una distribución desigual de las oportunidades laborales y habla de un proceso de selectividad de esta población y de la creación de nichos específicos de ocupaciones para profesionistas migrantes. En cuanto a las diferencias salariales por ocupación para profesionistas en México y Estados Unidos, existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres, así como entre migrantes y no migrantes. Los hombres tienden a ser recompensados con mayores salarios que las mujeres, y los no migrantes más que los migrantes. Sin embargo, la brecha salarial es menor entre las mujeres que entre los hombres cuando se analizan a sus pares estadounidenses. Además, se observa que el mercado laboral formal mexicano tiende a beneficiar a los individuos jóvenes y a aquellos que perciben salarios mínimos y que no existe una política para fomentar una mejor entrada al mercado laboral de jóvenes universitarios.

En lo que respecta a los rendimientos de la educación para profesionistas en México y en Estados Unidos, la educación tiene un rendimiento positivo en ambos países, es decir, a mayor educación, mayores ingresos, sin embargo, los rendimientos son más altos para los estadounidenses que para los migrantes mexicanos. Asimismo, las mujeres obtienen un mayor rendimiento de la educación en el mercado laboral en comparación con los hombres. Estos resultados apuntan a una desvalorización de la credencial educativa de los mexicanos que por el alcance de los datos no se sabe si fue obtenida en México o en Estados Unidos y que de manera concreta establece limitaciones en el ejercicio profesional cuando se es migrante.

Finalmente, después de analizar el comportamiento de las poblaciones estudiadas queda como tarea para investigación futura explorar los determinantes que existen detrás de la distribución desigual de los profesionistas en las ocupaciones y la brecha salarial existente a un nivel más local para analizar los mecanismos del mercado laboral que favorecen u obstaculizan el ejercicio profesional de las y los migrantes mexicanos.

Referencias

Acevedo Muriel, A. F. (2018). La teoría del capital humano, revalorización de la educación: análisis, evolución y críticas de sus postulados. Revista Reflexiones y Saberes, 9, 2-14.

Bautista, A. L. (2017). De ida y vuelta: Vulnerabilidad y exclusión del mercado de trabajo a migrantes en los Estados Unidos y retornados en México en un contexto demográfico y migratorio dinámico. Revista Do Programa de Pós-Graduação Em Geograia E Do Departamento de Geograia Da UFES.

BBVA-CONAPO. (2023). Migración mexicana hacia los Estados Unidos de América: Un análisis de la región de Norteamérica. Revista de Estudios Migratorios, 18(2).

Becker, G. S., Murphy, K. M., & Tamura, R. F. (1990). Human Capital, Fertility, and Economic Growth, NBER Working Paper No. 3414. National Bureau of Economic Research.

Blau, P. y Duncan, O. (1967). The American Occupational Structure. New York: John Wiley & Sons.

Campos, R. M., Esquivel, G., & Lustig, N. (2012). The Rise and Fall of Income Inequality in Mexico, 1989-2010 (Ecineq Working Paper Series 267). Society for the Study of Economic Inequality.

Duncan, G. J., & Hoffman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. Economics of Education Review, 1(1), 75-86.

Freeman, R. B. (1976). The Overeducated American. Academic Press.

Freeman, R. B. (1977). The decline in the economic rewards to college education. The Review of Economics and Statistics, 18-29.

INEGI (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/

IPUMS. Integrated Public Use Microdata Series, Version 6.4 [dataset]Minneapolis, MNUniversity of Minnesota, 2022.

Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. En E. A. Hanushek, S. Machin, & Hoessmann (Eds.), Handbook of the Economics of Education (Vol. 4, pp. 283-326). Elsevier.

Lopez, I., & Reyes, A. (2022). Crecimiento de la migración calificada en el período 2010-2020. Revista de Estudios Sociales, 25(3), 123-140.

Lopez-Calva, L. F., & Lustig, N. (2009). The Recent Decline of Inequality in Latin America: Argentina, Brazil, Mexico and Peru (Ecineq Working Paper Series 140). Society for the Study of Economic Inequality.

Manacorda, M., Sánchez-Páramo, C., & Schady, N. (2010). Changes in Returns to Education in Latin America: The Role of Demand and Supply of Skills. Industrial and Labor Relations Review, 63, 307-326.

Mankiw, N. G. (2012). Principios de economía (6.a ed.).

Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (2008). Teorías de migración internacional: Una revisión y aproximación.

Morduchowicz, A. (2000). La equidad en el gasto educativo: viejas desigualdades, diferentes perspectivas. Revista Iberoamericana de Educación, 23, 165-186.

Paredes, F. B., & Bara, J. L. R. (2003). HIPÓTESIS DE SEÑALIZACIÓN VERSUS CAPITAL HUMANO: El caso de México. El Trimestre Económico, 70(277(1)), 167–194. http://www.jstor.org/stable/20856772

Ritchie, H., Samborska, V., Ahuja, N., Ortiz-Ospina, E., & Roser, M. (2023). Global Education. Our World In Data.

Sattinger, M. (1995). Search and the Efficient Assignment of Workers to Jobs. International Economic Review, 36(2), 283–302. https://doi.org/10.2307/2527197

Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. American Economic Review, 51(1), 1-17.

Sicherman, N. (1991). “Overeducation” in the labor market. Journal of Labor Economics, 9(2), 101-122.

Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. Journal of Political Economy, 98(1), 169-192.

Stolper, W.F. y Samuelson, P.A. (1941). Protection and real wages. The Review of Economics Studies, 9(1), pp. 58-73.

Thurow, L. C. (1975). Generating Inequality. Basic Books.

Urciaga, J. (2004). Los impactos del territorio sobre los salarios: una aproximación empírica para México. Prospectiva Económica, 4(1), 135-156.

Villareal Peralta, E. M. (2018). Endogeneidad de los rendimientos educativos en México. Perfiles Latinoamericanos, 26(51), 265-299.

Zhou, A. (2003). Knowledge management and intellectual capital: an empirical examination of current practice in Australia, Knowledge Management Research and Practice, 1(2), 86-94.