
Conquistando el sueño americano: Trayectorias laborales de éxito profesional¹

*Conquering the American dream: successfull professional
career paths*

ELIANA ANDREA ZAMORA BETANCUR

*Socióloga egresada de la Universidad del Valle.
eli.zamora88@hotmail.com*

Recibido: 15.10.09
Aprobado 17.11.09

Resumen

Este artículo describe los factores más influyentes para la inserción laboral en un empleo ajustado en migrantes colombianos (acorde con su nivel de calificación) a partir de la construcción de cinco trayectorias laborales de migrantes profesionales residentes en Estados Unidos,

La certificación de la profesión ante el sistema educativo estadounidense, la proeficiencia en el idioma inglés y la documentación para una contratación legal, se configuran como atributos del trabajador que le posibilitan superar los obstáculos impuestos por el mercado de trabajo para competir en situaciones de mayor igualdad profesional y construir una trayectoria laboral exitosa como migrante.

Palabras clave: Sociología de la migración, trayectorias laborales, empleo ajustado, redes sociales, barreras de entrada al mercado laboral.

Abstract

This paper describes the drivers to the job insertion in an “adjusted employment” according to qualification of them, based on the construction of

¹ Este artículo es el producto del trabajo de grado en sociología “Conquistando el sueño americano: Estudio de cinco trayectorias laborales de colombianos profesionales residentes en Estados Unidos.” Para todas las referencias bibliográficas ampliadas remitimos al lector al texto original, depositado en la biblioteca Mario Carvajal de la Universidad del Valle.

five labour trajectories of Colombian professional migrants who are American residents.

The professional certification to the American educational system, the English proficiency and the identification for legal contracts, are configured as workers attributes which let get through the imposed obstacles for the labor market and to compete with more equity and to build a successful career as a migrant.

Keywords: Sociology of migration, labors trajectories, employment adjusted, social network, barriers entry into labor market.

1. Introducción

El sueño americano es concebido como la expectativa de los migrantes para conseguir estabilidad económica que les permita obtener bienes materiales, y emplearse en ocupaciones acordes con su calificación y con óptimas condiciones laborales. Sin embargo, los migrantes que logran hacer realidad el sueño americano son muy pocos, es limitado el grupo que se dedica a trabajos calificados. A partir de la construcción de cinco trayectorias laborales de profesionales colombianos residentes en Estados Unidos se desarrolló el estudio *Conquistando el sueño americano*, que describe los factores más influyentes en la inserción laboral exitosa de la mano de obra migrante calificada en un empleo ajustado a su calificación.

Estados Unidos es considerado como un país de oportunidades, las expectativas de crecimiento económico impulsaron la migración europea y más tarde la latinoamericana y la asiática. Sus políticas migratorias han funcionado de acuerdo con la demanda de los empresarios, tal como lo evidencia el tercer Acto de migración de 1990, en el cual el gobierno norteamericano responde ante el requerimiento de mano de obra calificada ampliando la cantidad de visas de trabajo categoría H-1B para admitir migrantes con base en la capacitación², favoreciendo a los migrantes en función del empleo³.

El caso de los colombianos que migran a Estados Unidos es de selección positiva. En la década del setenta hubo un fortalecimiento del flujo migratorio hacia Estados Unidos, fue la selecta composición social de colombianos que migraron a la costa este estadounidense por la abundancia de oportunidades de empleo, entre otros atractivos. A finales de la década de los noventa, a causa de la situación política, social, económica y militar del país se incrementó el número de desempleados con títulos universitarios, dando paso a la economía informal, en trabajos autónomos o por cuenta propia. En consecuencia, la migración se convierte en una salida viable para mejorar las condiciones de vida de la persona y del hogar, es una alternativa para buscar nuevas oportunidades a partir de expectativas individuales o familiares “al mismo tiempo, la migración se convierte en una válvula de escape sociopolítico”, (Guarnizo, 2006: 96).

Posterior a la crisis de los noventa, los migrantes eran profesionales en su mayoría, sus condiciones económicas eran viables para poner en marcha el proyecto migratorio y asumir los gastos que éste genera, provienen de la urbe y es una población en edad activa de trabajar. Colombia perdió un número importante de profesionales, en 1998 al menos 2% de los trabajadores con es-

² Como consecuencia del crecimiento económico de la década de los noventa, la cuota anual de las visas H-1B se incrementó de 65 mil en el año 1998 a 195 mil en el año 2001, pero en el 2004 la cuota fue nuevamente reducida a 65 mil, con lo que se demuestra que los países desarrollados, entre ellos Estados Unidos, aplican las medidas en razón de captar el número de trabajadores extranjeros calificados según las necesidades de la economía. (Hernández, 2007).

³ Trabajadores prioritarios: personas con capacidades extraordinarias, profesores universitarios y ciertos ejecutivos multinacionales; profesionales con aptitudes o títulos avanzados, trabajadores calificados, profesionales y empleados no calificados necesarios. (Hernández, 2007).

tudios universitarios habían salido del país, y en un lapso menor a cinco años la pérdida se acercaba al 8% (Gaviria, 2004).

En este orden de ideas, algunos estudios proponen la migración de profesionales desde una perspectiva de “fuga de cerebros”, haciendo énfasis en la pérdida del recurso calificado del país de origen y la captura de éste en países desarrollados apoyados por políticas migratorias, dentro de una dinámica de oferta-demanda de la necesidad de los empresarios; otros estudios se detienen en la imposibilidad de algunos migrantes profesionales para insertarse laboralmente, dedicándose a empleos no calificados. El estudio se centró en investigar los factores más influyentes en la inserción laboral exitosa de colombianos altamente calificados a Estados Unidos, el éxito es insertarse en un empleo ajustado, acorde con su calificación profesional, con las competencias y habilidades para desempeñar el cargo, un empleo con condiciones laborales óptimas en prestaciones sociales y contrato laboral, incluyendo el salario y la jornada laboral.

El artículo consta de un breve balance de las investigaciones más importantes sobre migración colombiana en el último flujo migratorio (1996-2009); el desarrollo de los elementos teóricos, destacando las categorías de análisis empleadas; la metodología utilizada y un perfil de los migrantes. Posteriormente se exponen los resultados de la investigación en trayectorias laborales de movilidad ocupacional ascendente, estrategias de concurrencia al mercado laboral y empleabilidad.

2. Balance de estudios

En el fenómeno de la última oleada migratoria de colombianos a Estados Unidos se destacan cuatro investigaciones. Es importante resaltar que estas coinciden en un patrón migratorio de la población colombiana hacia Estados Unidos: son una gama de profesionales calificados, de clase media, que tienen estabilidad económica para cubrir los costos del proceso migratorio.

Gaviria (2004), en “Visa: Fortunas y extravíos de los migrantes colombianos en Estados Unidos”, cuestiona las diferencias salariales de los residentes en Colombia con similar educación y experiencia en comparación con los migrantes residentes en Estados Unidos; la población de estudio son individuos que migraron cuando tenían al menos 18 años y lleven cinco años o más viviendo en Estados Unidos. Gaviria resalta que las oportunidades de trabajo son determinadas por el aprendizaje del idioma inglés y la definición del estatus legal.

Guarnizo (2006), en “El Estado y la migración global colombiana”, expone que posterior a la crisis de 1998, a causa de los cambios en la situación económica, política, social y militar que implicaron reformas en sectores públicos y privados, se incrementó el número de desempleados con títulos universitarios, dando campo a la economía informal, en trabajos autónomos o por cuenta propia. La incorporación de los migrantes en el exterior depende de los contextos de recepción. En Estado Unidos hay mejores posibilidades de ascenso socioeconómico por la larga presencia migratoria y de colombianos, que han abierto las oportunidades para los recién llegados, en una economía diversa y con alta flexibilidad (Guarnizo, 2006).

Cárdenas y Mejía (2006) en “Migraciones internacionales en Colombia: ¿Qué sabemos?”, describe un panorama de la migración colombiana con base en fuentes estadísticas nacionales e internacionales. Hay un patrón coincidente en la población latinoamericana, los principales destinos son Estados Unidos, España y Canadá. Los migrantes colombianos son predominantemente jóvenes, en edad activa para trabajar, que tienen un nivel educativo mayor, situación que evidencia un proceso de selección positiva de la migración, constituida por la clase media y alta que cuentan con recursos económicos para los costos que implica el viaje, la obtención de una visa y la adaptación cultural. Los autores sugieren que el desempeño laboral en Estados Unidos está mediado por el dominio del inglés para aumentar los ingresos salariales. La inmersión cultural no es inmediata, puede depender del aprendizaje del inglés, de los contactos que la persona logre establecer (capital social) y su estatus como ciudadano americano (Cárdenas y Mejía, 2006). Así es como la migración se perfila como una oportunidad para obtener mejores condiciones laborales.

Khoudour-Castéras (2007), en “¿Por qué emigran los colombianos?” se propone explotar los datos del Censo 2005, para determinar las causas de la migración por departamento y analizar los factores que generan la migración de los colombianos. El autor resalta que, cuanto más educada es la población más tiende a migrar a otros países; sin duda es un proceso de selección positiva; los departamentos que más invierten en educación y salud tienen menores tasas de migración, pues es justificada por la expectativa de mejores salarios y mejores oportunidades educativas para su familia; las personas con mayores ingresos no tienen necesidad de migrar y las personas pobres no poseen recursos para migrar, aunque la movilidad social del país sea poca; las personas más pobres no son quienes migran, no poseen recursos para los costos que implica el proyecto migratorio (Khoudour-Casteras, 2007).

3. Elementos teóricos

La inserción laboral en un empleo ajustado fue el cursor para plantear la aproximación teórica. En primer lugar, se concibió el mercado de trabajo en Estados Unidos como segmentado: el segmento primario está conformado por profesionales y directivos con posibilidades de ascenso, protegidos por mecanismos de promoción; el segmento secundario está integrado por trabajadores con salarios bajos, malas condiciones de trabajo y pocas posibilidades de ascenso, siendo la inestabilidad laboral la manifestación más importante (Piore, 1983). La movilidad para los trabajadores del segmento secundario al primario es restringida por los filtros institucionales como la educación. Para el migrante la movilidad ascendente es aun más difícil por la imposibilidad de hacer una transición hacia un estilo de vida más rutinario, principio que puede ser cuestionado, y la carencia de información sobre el nuevo mercado laboral donde desea insertarse.

La segmentación del mercado de trabajo tiene su raíz en el costo del trabajador. En el segmento primario no hay una discriminación salarial por la condición

étnica del trabajador debido a que los salarios son estándar y se determinan de acuerdo con las capacidades de los empleados, a diferencia del segmento secundario, donde los trabajadores no cualificados compiten para ocupar la vacante y reducen el costo de la mano de obra (Bonacich, 2002).

El segmento primario es regulado por el mercado profesional. El acceso a los empleos es determinado por la profesión, una calificación específica donde los empresarios esperan determinados conocimientos y capacidades según la profesión y los flujos de movilidad son determinados por un ascenso profesional (Sengenberger, 1998). En los mercados parciales hay restricción de intercambiabilidad de mano de obra y cada puesto de trabajo es regulado por normas e instituciones sociales que sopesan sobre los trabajadores que buscan un empleo.

Las posibles situaciones que pueden experimentar los migrantes en relación con los aspectos económicos, políticos, legales, entre otros; la actitud de los gobiernos, los empleadores y la población nativa que rodea a los migrantes; y la comunidad étnica preexistente, se presentan como los contextos de recepción del país destino, de modo que el migrante se encuentra con un nuevo entorno que no es negociable. Los contextos de recepción pueden ser desfavorables, neutrales o favorables. En un contexto desfavorable, la migración tiende a ser clandestina y temporal, son condiciones negativas, los patrones de asentamiento son precarios y las oportunidades de movilidad económica se hallan permanentemente bloqueadas. Si es neutral, aunque no totalmente imparcial, no existen estereotipos relacionados con las características de los migrantes (estigmatización), así los migrantes pueden competir libremente con los nativos sobre la base de sus respectivos niveles de educación y habilidades personales. Por último, si es favorable, la migración es legal, los migrantes tienen oportunidades favorables para capitalizar sus habilidades y su experiencia, inclusive pueden verse mejor recompensados que los nativos (Portes y Böröcz, 1998).

Es cierto que el migrante se encuentra con el entorno de una realidad estructurada, con la cual no tiene posibilidades de negociar. La incorporación del migrante depende de las estrategias de concurrencia que desarrolle para superar las barreras de entrada al mercado de trabajo, que actúan como filtros de selección que pueden ser de tipo laboral, institucional o adscriptivas (Sengenberger, 1998). Las barreras de perfil laboral son adquiridas, las institucionales son normas establecidas implícita o explícitamente por imposiciones unilaterales o por negociaciones contractuales y las “adscriptivas” se basan en características de la persona que no se pueden cambiar (Sengenberger, 1998).

El efecto de las barreras de entrada sobre el mercado de trabajo se basan en la restricción de intercambiabilidad de la mano de obra, que para algunos trabajadores puede significar exclusión en la medida que limita su incorporación a un puesto de trabajo, o puede significar facilidad o privilegios que favorecen el acceso al mismo para otro trabajador (Sengenberger 1998).

Una estrategia de concurrencia al mercado de trabajo son las redes sociales que funcionan como canales de información que optimizan desde la búsqueda

hasta la obtención del empleo, facilitando al individuo la ubicación en un mercado de trabajo cuya información sobre su funcionamiento es desconocida (Requena, 1991). Los actores operan en las redes sociales principalmente como emisores o receptores de información, ayuda, consejos, materiales, objetos etc., creando vínculos entre los diferentes actores como la familia, los amigos, los pares, los vecinos, etc., que actúan como canales de comunicación en forma de red. Los canales de acceso al mercado de trabajo pueden ser por *métodos informales*, que son contruidos a partir de las instituciones primarias, como el grupo familiar, de amigos ó vecinos; o por *métodos formales* ó institucionales, que son canales preexistentes con los que puede contar el individuo.

Las redes sociales como estrategia de concurrencia al mercado de trabajo, reducen los costos de búsqueda de empleo, al disminuir los costos de movilidad y desplazamiento. En los costes de acceso al empleo se considera el tiempo (que deja de percibir un salario), así como el transporte (desplazamiento a las diversas instituciones que pueden contratar) etc., pues cada intento supone un coste añadido. En este sentido los contactos y relaciones producen un efecto abaratador.

3.1 Hipótesis sobre la inserción laboral en un empleo ajustado

En la teoría dual del mercado de trabajo, los migrantes son considerados como la proporción de trabajadores que colman la oferta de trabajo del segmento secundario, en empleos mal pagos, con malas condiciones de trabajo y pocas posibilidades de avance. El migrante llega al país receptor desconociendo las estrategias de concurrencia al mercado de trabajo, en una clara situación de desventaja con los nativos. Sin información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, el migrante inicia su búsqueda a través de las redes sociales primarias, de su familia, grupo de amigos o vecinos también migrantes, que informan sobre empleos de baja calificación, que pueden ser ocupados por recomendación.

El insertarse en un empleo del segmento secundario puede significar a largo plazo un encapsulamiento para el migrante, entendido como la imposibilidad de moverse del segmento secundario al primario, por no seguir una progresión regular. Son cadenas de movilidad aleatorias y verticales donde el trabajador se mueve de un empleo a otro del mismo segmento, sin mejorar sus condiciones laborales (Piore, 1983).

El ingreso de los migrantes al sistema educativo norteamericano se configura como una estrategia de concurrencia al mercado de trabajo, cumpliendo una doble función. En la primera el migrante cambia su grupo de referencia por redes sociales nativas, situación que le permite incrementar su capital social y relacional. El migrante ingresa en una nueva red social que difunde y canaliza la información sobre empleos del segmento primario, desde los requerimientos, el proceso de selección y las competencias para aplicar a la vacante, viabilizando la consecución de un empleo en el segmento primario. La segunda es el ingreso del migrante al sistema educativo, que le permite regularizar sus conocimientos al obtener su certificación, siendo más competitivo en el mercado laboral con

base en sus competencias, conocimientos y capacidades de calificación a nivel profesional.

4. Metodología

El estudio del fenómeno migratorio se ubicó en los migrantes profesionales que tienen empleos ajustados, mediante la construcción de cinco trayectorias laborales de colombianos que residen en Estados Unidos. La estrategia metodológica empleada contempló los relatos de vida como una forma peculiar de entrevista, donde el investigador pide a una persona contar su experiencia para estudiar un fragmento de la realidad, en este caso su experiencia laboral.

La búsqueda de los migrantes se realizó a través de amistades que ayudaron a contactar a las personas. Los criterios de selección para el perfil de los migrantes fueron, tener entre 28 y 38 años de edad, llevar residiendo en Estados Unidos al menos cuatro años y un empleo actual ajustado al nivel educativo alcanzado. La selección se hizo con base en preguntas previas que fueron enviadas por correo electrónico, fueron seleccionados cinco migrantes, a quienes se hicieron entrevistas estructuradas vía skype.

El análisis de las entrevistas se realizó una a una desde su transcripción, lo que permitió mejorar continuamente la guía de preguntas, como un modelo en construcción⁴. Siguiendo a Bertaux, el análisis de un relato de vida desde la perspectiva etnosociológica comprende la realización de una línea de vida en la sucesión de períodos, de acontecimientos y de situaciones, dando vida al itinerario en su estructura diacrónica y compareciendo las recurrencias, expresando los verdaderos significados en términos sociológicos, a partir de la elaboración de un cuerpo de hipótesis plausibles, de un modelo basado en las observaciones, fructífero en descripción y con una propuesta de interpretación (Bertaux, 2004). El carácter descriptivo del estudio implicó hacer preguntas flexibles donde los entrevistados narraban los hechos a partir de sus recuerdos. El relato en este sentido permite reconstruir de manera diacrónica una serie de acontecimientos, situaciones, interacciones y actos que contiene información basada en hechos, donde el análisis se centra en las prácticas recurrentes para estudiar las relaciones y los procesos sociales estructurales (Bertaux, 2004).

En este sentido, las trayectorias de vida permitieron hilar el enfoque teórico con la metodología, éstas son percibidas como secuencias de experiencias laborales que se estructuran en el tiempo desde una dimensión biográfica, donde se establecen las secuencias típicas según el ciclo de vida, y en una dimensión de tiempo histórico cuando se dan diferentes limitaciones y oportunidades, que definen espacios diferentes para trabajos y empleos, de generación o cohortes distintas (Dombois, 1998).

⁴ Las primeras entrevistas aportan al modelo de análisis en construcción, que mejora mediante la comparación de los relatos, que permite la evolución de la guía de preguntas. (Bertaux, 2004).

En el análisis surgió una categoría emergente: la empleabilidad, entendida como la probabilidad para el trabajador de obtener una vacante a partir de sus atributos, tras superar los obstáculos impuestos por el mercado de trabajo, partiendo de las habilidades adquiridas en el proceso de calificación, que permite al individuo competir en la base de su calificación en mercados de trabajo institucionalizado (Campos, 2002). Para el migrante es la posibilidad de tener una inserción laboral en un empleo ajustado.

En el estudio se determinaron cuatro secuencias de la experiencia laboral de cada migrante: el último empleo en Colombia, primer empleo en Estados Unidos, empleo anterior al actual y empleo actual, analizados como un proceso de pautas de movilidad ocupacional con cambios en las posiciones laborales en el transcurso de la vida laboral, su continuidad y determinación. La movilidad ocupacional ascendente, en este caso existe cuando la ocupación actual requiere mayor nivel de calificación que la primera, originando un ajuste educativo en su vida laboral. El índice de ajuste educativo al empleo se evidencia de acuerdo con los requerimientos de calificación del puesto de trabajo, siendo comparado el nivel educativo del entrevistado con el más adecuado para desempeñar el puesto de trabajo (Toharía *et al.*, 2001).

5. Perfil de los cinco profesionales residentes en Estados Unidos

El perfil de los migrantes se delimitó a partir de cuatro características: joven, con proeficiencia en el idioma inglés, profesional titulado en Colombia y con un empleo actual de acuerdo con su profesión.

Manuel de 38 años y casado, es un arquitecto graduado en la Universidad del Valle en 1994. Aunque nació en Bogotá creció en Cali. En Colombia trabajó como contratista en empresas como Esso, Smurfit, Cartón de Colombia, Texaco, pero la crisis económica de 1998 suspendió las inversiones en la ciudad, por ende no continuó trabajando. Emigró a Estados Unidos en octubre de 1999 a New Jersey, para estudiar una Maestría en Arquitectura, los costos altos de la universidad lo llevaron a desplazarse a Houston-Texas para continuar sus estudios. Empezó a trabajar como arquitecto y por compromisos laborales no terminó la maestría. Actualmente trabaja como Project Manager en Husmann & Associates.

Mónica de 37 años, tiene un hijo y es viuda. Es caleña, Administradora de Empresas graduada de la Universidad del Valle en 1996. Viajó a Orlando-Florida en julio de 1996. Inició estudios del idioma inglés con la ayuda financiera de sus padres. Cuando decidió quedarse se estableció en New Jersey e inició su segunda carrera en Mercadeo. Tuvo una reorientación profesional por los beneficios económicos ofrecidos, calificándose para ser profesora de literatura. Actualmente es docente en una escuela pública de los Estados Unidos, es candidata a Máster en Lenguas de la Cultura Española de la universidad de Salamanca, España.

Sebastián de 37 años es casado y tiene un hijo. Es caleño, Ingeniero Eléctrico de la Universidad Javeriana, emigró a Estados Unidos en agosto de 1999. En

Colombia trabajaba para empresas públicas de la ciudad, pero la falta de oportunidades materializó la idea de viajar a Alpharetta – Georgia, donde residía su familia. Allí inició sus estudios de maestría, que suspendió por considerar que no era rentable. Se desplazó a Mentor- Ohio tras conseguir su actual empleo como Technical Training Instructor/Developer en Phillips.

Paola de 33 años convive con su novio. Es caleña, Ingeniera Sanitaria, graduada en la Universidad del Valle en 2002, sus primeros trabajos fueron como contratista en Cali. Viajó a Estados Unidos en diciembre de 2003 para iniciar su maestría en Science in Environmental Engineering en University of South Florida - Tampa. Al graduarse tenía la oportunidad de trabajar legalmente un año en Estados Unidos (Optional Practical Training), una vez terminado el año, la empresa gestionó su permiso de trabajo y actualmente labora en HDR Inc, como Project Manager en Orlando - Florida.

Mariana de 36 años es soltera. Vallecaucana, es Ingeniera de Sistemas, realizó sus estudios universitarios en Bogotá, tiene una Especialización en Administración en la Universidad ICESI de Cali, su último trabajo fue en Colgate Palmolive. Viajó a Estados Unidos en julio de 2001 para estudiar inglés e inició su Maestría en Science in Engineering Management en la University of South Florida - Tampa. Al graduarse tenía la oportunidad de trabajar un año legalmente en Estados Unidos (Optional Practical Training) y se estableció en el país. Actualmente es Project Manager en Lakeland Industries, Inc.

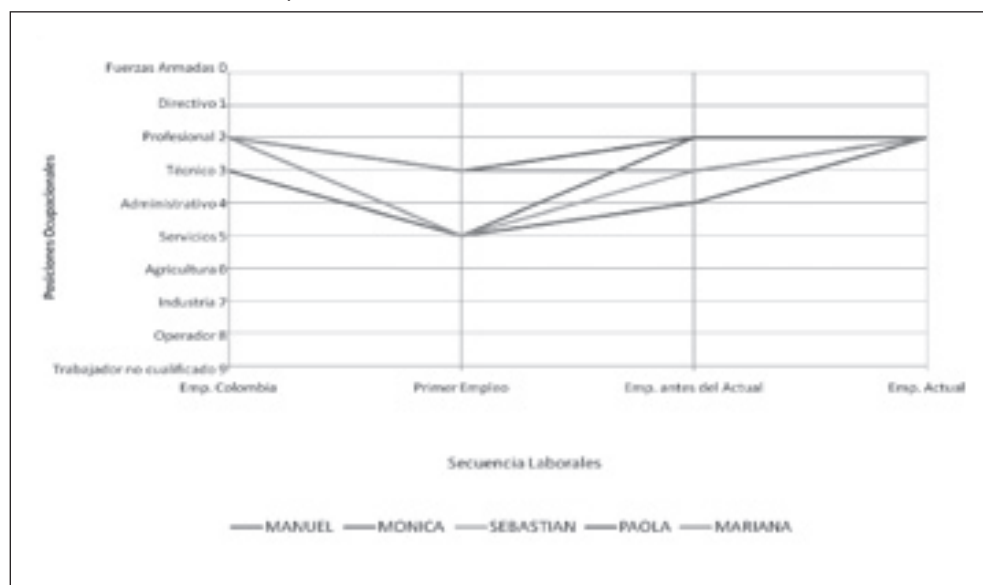
6. Trayectorias laborales: movilidad ocupacional ascendente

Las trayectorias laborales se construyeron a partir de las siguientes secuencias: último empleo en Colombia, primer empleo en Estados Unidos, empleo anterior al actual y empleo actual. El objetivo fue ilustrar la movilidad ocupacional del grupo de migrantes profesionales colombianos, en función de los contextos de recepción para cada una de las secuencias laborales, considerando el nivel educativo para cada una.

Las trayectorias laborales de los migrantes muestran la movilidad ocupacional en Estados Unidos, de acuerdo con las secuencias laborales definidas. La ocupacional definida por Fina (2001) como un conjunto de normas que determinan la movilidad de los trabajadores (vertical en ascenso u horizontal). Las ocupaciones están jerarquizadas por el tipo de tarea y el salario de cada trabajador, están organizadas por las empresas, son las tareas que realiza una persona en su puesto de trabajo y que están referidas a la organización del trabajo. Estas tareas se clasifican en niveles y se agrupan como categorías ocupacionales, que exigen la misma formación de educación o experiencia, determinada por las competencias y el nivel de conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar en el puesto de trabajo.

El Gráfico 1 ilustra las posiciones ocupacionales de los cinco migrantes en las cuatro secuencias laborales.

Gráfico 1. Posiciones ocupacionales



Fuente: (Elaboración propia. Entrevistas realizadas en noviembre 2008-abril 2009)

Se evidencia una ruptura ocupacional en la transición entre el país de origen y el país receptor, entre el último empleo en Colombia y el primer empleo en Estados Unidos, que genera un cambio en la posición ocupacional de los migrantes. Ésta es una situación de sobrecalificación en su empleo, su nivel educativo es más elevado que el requerido para desempeñar una actividad por debajo de su formación en el empleo que ocupa, es decir, que hay un desajuste, el migrante se enfrenta a salarios más bajos y condiciones laborales inestables.

En las condiciones de salida del país de origen se presentan tres situaciones diferentes: los profesionales que trabajan en compañías transnacionales, los estudiantes extranjeros en los países desarrollados y los trabajadores que se desplazan de manera autónoma (Pellegrino, 2001). Las posibles situaciones que esperan al migrante en el país receptor son para el profesional más favorables si trae consigo un contrato laboral y su situación legal está definida, elementos que proporcionan estabilidad laboral; el estudiante tiene la posibilidad de trabajar medio tiempo y puede ser un candidato de retención por parte de las instituciones, incrementando la posibilidad de vincularse laboralmente y establecerse en el país receptor; y para el trabajador autónomo, seguramente tendrá que emplearse en trabajos no calificados y debe definir primero su situación legal en el país receptor.

Para las estudiantes Paola y Mariana, que se vincularon en trabajos en la universidad de medio tiempo, en razón de su último empleo en Colombia pasaron de ser profesionales a empleos de apoyo técnico en Estados Unidos. Los migrantes que se desplazaron de forma autónoma se vincularon a trabajos no calificados, Mónica y Sebastián contaban con redes de apoyo familiares

que se dedicaban a trabajos en el área de servicios. Manuel tuvo una situación particular; aunque se desplazó como estudiante, se empleó en un trabajo en el área de servicios porque sus redes de apoyo brindaron la información sobre ese empleo. Es importante destacar que la primera inserción laboral está determinada por los contextos de recepción del migrante y las redes de apoyo en la consecución del primer empleo.

Para los migrantes la situación laboral en el primer empleo los condujo a aceptar condiciones contractuales precarias y de menor jerarquía. Tras bajar en la escala de posición ocupacional, trabajaban medio tiempo y sin prestaciones sociales. La falta de información para algunos y el desconocimiento del nuevo mercado laboral los llevó a firmar contratos desventajosos. Ganaban de 6\$ a 8\$ dólares la hora, que es un buen sueldo para un trabajo no calificado, solo tenían permiso de trabajo por 20 horas la semana, algunos tenían que trabajar más horas de manera ilegal y otros se sostenían con los ahorros que traían de Colombia.

La movilidad ascendente entre el primer empleo y el empleo actual tuvo un ajuste más rápido para Manuel y Paola a través del fortalecimiento de las redes sociales nativas en el sistema educativo obtuvieron empleos ajustados. Manuel como arquitecto en una firma y Paola como coordinadora de un equipo de investigación dentro de la universidad, que significó un aumento en sus ingresos y florecimiento en las condiciones laborales. Sebastián y Mariana pasaron del primer empleo en el área de servicios, a un empleo de tipo técnico. En el caso de Mónica pasó a ocupar un cargo administrativo. En el empleo anterior al actual, los migrantes estaban sobrecalificados para la ocupación que desempeñaban, pero consideraban que era un empleo transitorio.

El ajuste en la posición ocupacional depende del nivel de formación requerido para el puesto de trabajo, del paso del empleo anterior al actual y del empleo actual para los migrantes que son profesionales con titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario. En los mercados profesionales se exige una calificación específica porque los empresarios esperan determinados conocimientos y capacidades según su profesión, así son controlados los flujos de movilidad en el ascenso profesional. Las trayectorias laborales desde el primer empleo en Estados Unidos al empleo actual están marcadas por una fuerte rotación laboral, una movilidad entre los empleos, que no aportaron en su momento una formación específica a este grupo de profesionales, pero fueron importantes para aprender los rasgos generales de comportamiento en el mercado laboral estadounidense. La renuncia voluntaria a los empleos anteriores abre la gama de posibilidades, sin necesidad de hacer carrera dentro de una empresa, así fue como este grupo de migrantes consiguió un empleo ajustado.

Los migrantes en el empleo actual se ubican en el sector inferior del segmento primario, sus salarios se incrementaron significativamente, el rango de ingresos anual oscila entre US\$66.000 a US\$76.000, una mejora de las condiciones contractuales, el acceso a prestaciones sociales y la estabilización de la jornada laboral.

La satisfacción en el empleo es medida como la oportunidad de poner en práctica sus capacidades, la variedad de tareas y salario (Toharía *et al.*, 2001). Al preguntar a los entrevistados por la satisfacción en su empleo actual responden:

“Lo que más me gusta es la diversidad de los estudiantes, la parte multicultural, yo tengo estudiantes de diecisiete países en el área mía, el aprender de cada cultura, el conocer cada personalidad de acuerdo a su país y a su provincia, porque yo estoy en el área de migrantes, donde hay una población de Egipto, Haití, Vietnam, de Filipinas, tenemos estudiantes de países hispanos, que vienen de países hispanohablantes; entonces el poder adquirir pues todo, el poder conocer de muchas áreas es lo que más me gusta. Y poder enseñar algo que sé que me gusta” (Mónica, 37 años, Administradora de Empresas, Cand. Máster en Literatura, Profesora).

“Es muy bueno, porque el horario es flexible, está en contacto con mucha gente, es un puesto más arriba, todo mundo viene y tú estás como un profesor, es más como se dice, es como de más nivel, entonces me gusta, es más flexible, he aprendido mucho, o sea al mismo tiempo cuando uno enseña, uno aprende más y más, entonces eso es muy bueno” (Sebastián, 33 años, Ingeniero Electrónico, Project Manager).

“Todo. La gente, a mi definitivamente me motiva mucho la gente con quien trabajo. Además de que estoy trabajando en lo que a mí siempre me ha gustado, en lo que más sé hacer, el tipo de gente es muy valioso, las personas con las que estoy trabajando, desde las personas que hacen las pruebas, desde el desarrollador del software, desde los Managers, la directora, todos son gente que es muy agradable, hay como mucho apoyo entre nosotros, eso para mí es lo más importante” (Mariana, 36 años, Máster en Ingeniería, Project Manager).

En las trayectorias laborales de los cinco migrantes hubo un cambio en la posición ocupacional, una movilidad ascendente requerida por la ocupación actual y que significa un mayor nivel de calificación que la primera, originando un ajuste educativo en su vida laboral (Toharía *et al.*, 2001). El empleo actual exige el nivel educativo más alto obtenido por los trabajadores, tienen mejores condiciones contractuales (prestaciones sociales, jornada completa, salario global anual) y la satisfacción laboral es relacionada con la oportunidad de poner en práctica sus capacidades.

6.2 Las redes sociales en función del empleo

El acceso a un empleo ajustado responde en un primer momento a la configuración de las redes sociales en torno a la consecución de un empleo, una estrategia de concurrencia es tener la información necesaria sobre la vacante, donde las redes sociales funcionan como canales de información. Las redes sociales en los procesos migratorios pueden cumplir múltiples funciones, pero en este caso nos centramos en su funcionalidad para la consecución de un

empleo, informar sobre el mercado de trabajo, sobre las vacantes disponibles y los contactos posibles con los empleadores.

La inserción en el empleo es considerada desde el instante en el cual el trabajador inicia la búsqueda, se enfrenta a un nuevo entorno y un mercado laboral desconocido para él, no tiene igual capacidad para incidir en la elección de una vacante, cuestión que dificulta la eficacia de su búsqueda (Requena, 1991). En el primer empleo es posible que los migrantes encuentren la vacante disponible a través de métodos informales, por relaciones de amistad, parentesco, vecindad etc., durante el proceso de adaptación para los migrantes las relaciones personales funcionan como un método eficaz que informa y localiza el puesto de trabajo. En la consecución del primer empleo los migrantes relatan la función de las redes sociales como canales de información.

“Uno empieza a buscar posibilidades entre la gente, de acuerdo con su entorno social, la gente empieza a decirle a uno que se puede ubicar aquí se puede ubicar allá, haga esto, haga lo otro, muchas veces el éxito o el destino de las personas que emigran es el entorno al que llegan, de acuerdo con ese entorno se van ubicando, hay veces el problema de cuando se llega a un sitio nuevo, el problema es tener la información correcta, tener la información a tiempo y estar en el momento que es”. (Manuel, 38 años, Arquitecto, Project Manager).

“Decidí preguntar en la calle y la gente me informó que había sitios donde uno podía ir a preguntar por trabajo; y a ciertas personas que estudiaron en el college preguntaban a familiares que hace mucho tiempo habían emigrado, me hablaron del tipo de empleo, que no era difícil de entrar, finalmente por medio de una compañera pues conseguí el trabajo.” (Mónica, 37 años, Administradora de Empresas, Cand. Máster en Literatura, Profesora).

“Una tía trabajaba allí, entonces yo fui y sí, pues obviamente uno aprende inglés, pero cuando llega aquí, llega mudo. Entonces con el poquito inglés que tuve, entré a hacer el trabajo.” (Sebastián, 33 años, Ingeniero Electrónico, Project Manager).

En los canales de información informales, el migrante consigue el empleo en el segmento secundario a través de sus contactos personales; son empleos que no requieren conocimientos específicos para ser desempeñados. Contrario a los empleos del segmento primario, su aplicación obedece a procedimientos de acceso muy formalizados, en este caso las redes sociales sólo son funcionales operativamente, es decir, para informar sobre la vacante y de alguna manera reforzar el acceso al puesto de trabajo. Los migrantes relatan cómo hicieron la búsqueda del empleo ajustado.

“Eso fue a través de un amigo, que estaba también acá, llevaba unos años. Igual que yo, había venido de trabajar y finalmente se había ubicado en esta compañía. Hubo la oportunidad y presenté mi entrevista, mi resumen y entré al

periodo de prueba y desde esa época me quedé ahí, desde hace casi ocho años”. (Manuel, 38 años, Arquitecto, Project Manager)

“En el área del servicio al cliente conocí una amiga que estaba queriendo trabajar con el gobierno y me comentó la idea de ser profesora, y ya en la universidad había tomado clases de español y literatura, me había sembrado la idea de ser profesora pues por el beneficio de trabajar con el gobierno.” (Mónica, 37 años, Administradora de empresas, Cand. Máster en Literatura, Profesora) .

“Recomendado. Me llamaban. Pues la verdad es que tenía muchas oportunidades, me llamaban de un lado del otro que me fuera a trabajar en diferentes cosas. Este fue como, el que yo pensaba que me abriría más puertas a diferentes cosas. Por gente que trabajaba aquí y me llamaba y me decía por qué no te vienes a trabajar, mira que este es un trabajo bueno.” (Sebastián, 33 años, Ingeniero Electrónico, Project Manager)

Los relatos dan cuenta de la funcionalidad de las redes sociales como canales de información sobre el mercado de trabajo ya que los migrantes carecen de ella, situación que crea una diferencia entre los que entran a trabajar por primera vez y lo que han trabajado alguna vez. Su funcionalidad es contactar el migrante con la vacante, dado que “los actores en el mercado de trabajo obtienen sus informaciones normal y frecuentemente a través de relaciones sociales directas y de confianza. El ingreso a las empresas muchas veces se logra por recomendaciones”. (Pries, 2003: 521). Es así como las redes sociales se fortalecen como canales de información, abaratando los costes de búsqueda, la movilidad y desplazamiento, hasta de tiempo, transporte, entre otros (Requena, 1991).

En el empleo actual ajustado a su profesión los migrantes se insertan en el segmento primario regulado profesionalmente por una calificación específica, donde los empresarios esperan que el trabajador tenga determinados conocimientos y capacidades, equivalentes al empleo actual. La movilidad social ascendente para este grupo de migrantes es determinada tras superar las barreras de entrada al mercado de trabajo y crear estrategias de competencia.

7. Estrategias de competencia al mercado de trabajo

Las estrategias de competencia se configuran para superar las barreras de entrada al mercado de trabajo, que actúan como filtros que impiden la libre competencia del trabajador en una vacante. En el caso de los mercados de trabajo profesionales la dinámica de empleo está determinada por la certificación profesional ante el sistema educativo del país, son mercados de trabajo estructurados e institucionalizados. El migrante tiene que demostrar la capacidad para desempeñar el trabajo igual que un nativo, poseer capacidades óptimas de comunicación y definir su estatus migratorio para acceder a una vacante del segmento primario.

Para un migrante, el acceso a un empleo calificado del segmento primario contempla una serie de requerimientos específicos que establece la empresa, se configuran como barreras de entrada y deben ser sorteadas para ser seleccionados en un puesto de trabajo. La intensidad de las barreras de entrada varía según la persona y las condiciones del país de recepción. Las de perfil laboral son adquiridas, las institucionales son normas establecidas implícitamente o explícitamente por imposiciones unilaterales o por negociaciones contractuales, y las “adscriptivas” se basan en características de la persona que no se pueden cambiar (Sengenberger, 1998).

El efecto de las barreras de entrada sobre el mercado de trabajo se basa en la restricción de intercambiabilidad de mano de obra, que para algunos trabajadores puede significar exclusión, en la medida que limita su incorporación a un puesto de trabajo o puede significar facilidad o privilegios que favorecen el acceso al mismo para otro trabajador. En este sentido, se configuran los mercados de trabajo parciales (mercados generales, los profesionales y los empresariales) que restringen la intercambiabilidad según los requerimientos para el empleo, para cada trabajador considerado individualmente, la segmentación significa que para entrar a un puesto de trabajo existen barreras que no se pueden traspasar fácilmente (Sengenberger, 1998).

Las expectativas de crecimiento laboral profesional para este grupo de migrantes son identificadas desde la inserción en el sistema educativo estadounidense, la proeficiencia en el idioma inglés y tramitar la documentación para una contratación en el segmento primario.

7.1 Insertarse en el sistema educativo estadounidense

Existen diferentes mecanismos de regulación de mano de obra reconocidos por el Gobierno estadounidense para los procesos de homologación, certificación o ingreso a un programa universitario de segundo o tercer ciclo. El proceso de homologación regula los estándares de educación del sistema educativo estadounidense que se configura como una barrera de entrada al mercado de trabajo de carácter institucional. La segunda carrera es un proceso que se lleva a cabo como la homologación, donde se certifican las notas e ingresa a la universidad a realizar un segundo pregrado, con anterioridad han validado los créditos y los cursos según el pénsum; otra posibilidad es ingresar a un posgrado.

El mercado de trabajo estadounidense está claramente segmentado, y es así como el ingreso al segmento primario exige que el trabajador tenga conocimientos específicos aprendidos durante su educación formal. Los migrantes profesionales tienen que certificar su título universitario en Estados Unidos, además el empleador debe tener la certeza que el trabajador ha adquirido un conjunto de principios generales aprendidos en la universidad.

La inserción en el sistema educativo amplía el panorama de posibilidades, para permanecer en un entorno más académico que ayuda a constituir redes sociales de mayor estatus y capital social en función de la búsqueda de empleos calificados más efectivos. Son las redes sociales el canal más importante de

información sobre una vacante y los requerimientos exigidos para competir en la misma. Un hallazgo importante en el momento en que los estudiantes terminan su posgrado es el Optional Practical Training (OPT), con el cual tienen la oportunidad de trabajar un año legalmente. Durante ese año, el migrante tiene un permiso de trabajo de tiempo completo, que se configura como un mecanismo de selección positiva, dentro de la política migratoria, siendo una estrategia de retención de recurso humano altamente calificado. Los migrantes describen su inserción laboral como egresados de posgrado.

“Cuando me gradué, cuando uno se gradúa aquí en la universidad como estudiante internacional a uno le dan permiso de un año para poder trabajar con su visa de estudiante, entonces a eso le llaman OPT, entonces con eso fue que yo empecé en la empresa” (Mariana, 36 años, Máster en Ingeniería, Project Manager).

Los migrantes se insertan en el sistema educativo como una estrategia de concurrencia al mercado de trabajo, que les permite adquirir habilidades y competencias para su desempeño en empleos ajustados. La inserción laboral en mercados estructurados profesionalmente depende de una serie de requisitos impuestos institucionalmente para ocupar la vacante. La selección se efectúa con arreglo a criterios donde compite con base en sus conocimientos. Para el empleador es importante que el migrante haya adquirido conocimientos técnicos y que los aplique en un empleo del segmento primario. La inserción en el sistema educativo tiene un valor agregado para el migrante: cambia su grupo de referencia por un grupo de nativos, incrementa su capital social y amplía las posibilidades de hacer una inserción en un empleo ajustado.

7.2 La proeficiencia en el idioma

El acceso a trabajos de ambos segmentos está determinado por el aprendizaje del idioma, pese a que sea en enclaves étnicos. El idioma se configura como un elemento básico de la cultura, es un indicador de adaptación y socialización en el nuevo entorno (Roa, 2004). Los migrantes manifiestan que en el primer empleo hubo un choque cultural, por la incapacidad de comunicarse.

“El supervisor también era una persona de otro país y fuera de eso de otro idioma, entonces hubo ese choque cultural, como su entorno social de donde provenía, su cultura y a eso le adicionas otro idioma, o sea era una persona totalmente diferente a mí, tratándonos de entender como supervisor- empleado, en un idioma que no era el mío ni el de él, entonces el choque era bastante fuerte.” (Manuel, 38 años, Arquitecto, Project Manager).

“Muy difícil, muy difícil. Porque ellos estaban buscando una asistente de producción; venían de una persona totalmente estudiada aquí, americana, sin problemas del idioma, con un conocimiento de quince años sobre lo que es

manejar producción, tiempos, escalas. Y fui a la entrevista, lógicamente con un inglés de 40% sobre 100%, el empleador no me veía con la capacidad de que yo pudiera hacerlo y definitivamente la primera vez no me llamaron y contrataron a otra persona” (Mónica, 37 años, Administradora de Empresas, Cand. Máster en Literatura, Profesora)

Los migrantes habían aprendido inglés en institutos especializados en Colombia, al llegar a Estados Unidos parte del choque cultural se debe al idioma, por los diferentes acentos entre la población. La proeficiencia en el idioma es una barrera de entrada al mercado de trabajo que el migrante debe superar para emplearse en el segmento primario. La búsqueda de un empleo ajustado exige la proeficiencia en el idioma, que este grupo de migrantes superó gracias a su esfuerzo personal de ir mejorando su acento. Las diferencias culturales son evidentes, “el aprendizaje del idioma inglés eleva el valor del capital humano de los migrantes, pero nunca logra equiparlo al de los nativos”. (Cárdenas y Mejía, 2006: 17). Los migrantes relatan sus experiencias respecto al idioma.

“Te soy honesta. Por ejemplo sí llegas y por mucho que manejes el idioma, en una clase tuya, en una clase común de español, el hecho de no haber estudiado la lengua, se nota la diferencia en el acento, es marcado por no ser nativa y hace que el estudiante el primer año de tu trabajo te tome como “ella no cuenta, (...)” (Mónica, 37 años, Administradora de empresas, Cand. Máster en Literatura, Profesora).

“De pronto lo más difícil fue el idioma, aprenderlo bien, porque uno para salir adelante te toca aprender muy bien el inglés, te toca aprender a comunicarte muy bien y aunque de pronto tal vez nosotros como colombianos nunca lleguemos a ser como el 100% hablar perfecto, perfecto, con toda la pronunciación exacta y todo, yo creo que eso es lo más difícil, tratar de perfeccionarlo y perfeccionarlo tanto para que puedas progresar, de pronto eso es lo más difícil, y mucha gente no hace eso, no, uno se da cuenta que hay mucha gente que no perfecciona y no perfecciona el inglés y se queda con inglés normal, uno tiene que seguir perfeccionándolo hasta tratar de ser bien parecido.” (Sebastián, 33 años, Ingeniero Electrónico, Project Manager).

El idioma actúa como una barrera de entrada al mercado de trabajo, se observa en los relatos cuando se pregunta si el idioma dificulta la consecución de un empleo calificado, donde los migrantes coinciden en afirmarlo. Durante el proceso de adaptación de los migrantes el aprendizaje del idioma inglés es un atributo que deben adquirir para competir en el mercado laboral estadounidense.

7.3 La residencia legal americana

Los países tienen diferentes mecanismos de regulación de la oferta de mano de obra. A los migrantes se les exige la documentación como un requisito

institucional para emplearse y es una barrera de entrada al mercado de trabajo de carácter institucional. La población de origen migrante que no tiene documentación legal puede ser empleada ocasionalmente en empleos del segmento secundario, sin garantías de prestaciones sociales, bajos salarios, que significan pérdidas en las condiciones laborales para el trabajador. En los empleos del segmento primario, los requisitos de ingreso son más institucionalizados y severos con las exigencias y hacen parte del estatus migratorio⁵.

A partir de la evidencia se identificaron mecanismos de regulación de los documentos formales e informales. Los mecanismos formales son la visa de trabajo tramitada desde el país de origen o por medio de la empresa donde trabajan en el país receptor (contrato H2A o H2B ó trabajador temporal) con visa de estudiantes por ser admitidos en el sistema educativo norteamericano o haber iniciado un proceso para obtener la residencia legal o ciudadanía.⁶

En los mecanismos informales se puede obtener la documentación por reunificación familiar al casarse con un ciudadano americano. En el caso de los migrantes que viajan de manera autónoma el matrimonio se consolida en una estrategia para adquirir su estatus migratorio, obtienen la residencia por derecho a la reunificación familiar, como estipula el Acto de Migración de 1965.

“En el año 1997 decidí adquirir mis documentos legales casándome con un ciudadano americano” (Mónica, 37 años, Administradora de empresas, Cand. Máster en Literatura, Profesora).

“Fue un proceso largo, hace mucho tiempo, me casé con alguien que tiene papeles, entonces fue más fácil” (Sebastián, 33 años, Ingeniero Electrónico, Project Manager).

En el caso de los migrantes que se desplazaron como estudiantes extranjeros, la posibilidad de trabajar un año al terminan el máster hace que sean potenciales candidatos para la retención de recurso humano calificado por parte de las instituciones.

“La universidad cuando yo hacía la maestría acá, todas las universidades te permiten cuando ya has cursado la maestría el OPT, que es trabajar legalmente, entonces tenía la oportunidad y me dije lo voy a aprovechar ya que lo tengo, y aprovecho salir de la deuda en Colombia” (Paola, 33 años, Máster en Ingeniería, Project Manager)

“Cuando uno se gradúa aquí en la universidad como estudiante internacional a uno le dan permiso de un año para poder trabajar con su visa de estudiante, entonces a eso le llaman OPT, entonces con eso fue que yo empecé en la empresa.” (Mariana, 36 años, Máster en Ingeniería, Project Manager)

⁵ Es la condición del migrante con sus documentos. Green Card, contrato -H2A o H2B-, temporal –trabajador-, temporal turista, visitante, sin permiso laboral-. (www.usa.gov/Espanol/).

⁶ Al arribar al país receptor, los migrantes pueden hacerlo con una visa de turista, visitante sin permiso laboral, como refugiado o asilado político, o indocumentado sin papeles, o con papeles falsos.

Las facilidades que ofrece el gobierno estadounidense a los estudiantes recién egresados para vincularse laboralmente en empleos ajustados con un permiso de trabajo por un año, incrementa la posibilidad de establecerse en el país receptor. Una forma de evidenciar la retención del recurso humano calificado por parte de las empresas es cuando apoyan el permiso de trabajo o gestionan la residencia.

“Después de un año la empresa me tramitó la visa. (...), la empresa tiene en sus manos llevar todos los formularios de migración que quiera para mí estatus legal, la empresa envió la solicitud a migración para una visa de trabajo por tres años” (Paola, 33 años, Máster Ingeniería, Project Manager).

“En la primera empresa donde yo trabajé. Sí, bueno pues yo pagué todo, pero ellos simplemente me llenaron los papeles que tenía que llenar, porque trabajaba con ellos y yo pagué todos los trámites, elaborado y todo. Hay otros casos donde la empresa paga y les hace todo, en mi caso yo hice el convenio con ellos y pagué todo” (Mariana, 36 años, Máster en Ingeniería, Project Manager).

El gobierno estadounidense da la posibilidad de solicitar mano de obra extranjera mediante el Acta de 1990, diseñada para incrementar los migrantes admitidos con base en la capacitación. Situación que puede ser sustentada por insuficiencia de mano de obra para desempeñarse en empleos calificados, como se resalta en este último relato, de un arquitecto que fue seleccionado para trabajar en una firma y la misma apoyó su proceso de aplicación a la residencia.

“Básicamente ya cuando tú tienes una ficha de trabajo, el trabajo está catalogado como estadía temporal, entonces ya se empieza un proceso de certificación de labor, que eso va con el departamento de trabajo –la Secretaria de Trabajo–, eso incluye que tú llenes unos requisitos, tienes que presentar todas tus credenciales educativas de tu país de origen que son analizadas por agencias educativas que son aprobadas por el gobierno para decirles a las entidades que están solicitando tu validez, ellos dirán es un arquitecto, graduado en su país y que sus estudios son equivalentes a un arquitecto graduado en una universidad de los Estados Unidos, básicamente eso es lo que hacen, dentro del proceso otra parte es justificar que la compañía te dé ese trabajo porque no hay suficientes personas que se presenten a llenar esa posición” (Manuel, 38 años, Arquitecto, Project Manager).

Partiendo de los tres atributos que el migrante adquiere para obtener un empleo ajustado, la certificación ante el sistema educativo estadounidense, la proeficiencia en el idioma, y la documentación necesaria para la contratación formal, surge una categoría de análisis emergente que permite hilar esta información, la empleabilidad como las habilidades adquiridas del migrante para su inserción laboral

7. Empleabilidad

Campos (2002) define la empleabilidad como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico, a partir de los atributos del trabajador, que permite superar los obstáculos que le impone el mercado de trabajo. En el caso de Estados Unidos, los migrantes entrevistados reconocen entre los obstáculos que deben superar para obtener un empleo ajustado, la certificación profesional, el idioma y la documentación, como barreras de entrada al mercado laboral.

“Yo creo que primero el idioma, segundo el conocimiento técnico o del tema, hay que saber bien el tema en que se va a desempeñar un poco, que más, de pronto también los limita los papeles, la residencia, eso es el limitante de una persona inmigrante” (Sebastián, 33 años, Ingeniero electrónico, Ingeniero de formación técnica y promotor).

“El idioma, es muy importante. El idioma. Puede ser, yo diría que yo tuve mucha suerte, en parte porque la educación eso ayuda, si se me había olvidado eso, el hecho de que yo haya hecho el Máster aquí, eso les da un punto de partida de que uno sabe algo, cuando uno viene y no tiene educación acá es más difícil para esas empresas saber qué tanto puede saber uno, porque ellos no conocen al nivel educativo de otros países por ejemplo, mientras que si saben que uno terminó un grado aquí, pues dicen esta persona debe saber esto, esto y esto, porque ellos saben los estándares de acá” (Mariana, 36 años, Máster en Ingeniería, Project Manager).

Las vacantes del segmento primario exigen una serie de atributos o habilidades en el trabajador, al cumplirlas tiene más posibilidades de ocupar la vacante. Las actitudes personales garantizan ventajas sobre el trabajo, donde la educación formal es fundamental, las habilidades técnicas o no técnicas. El trabajador tiene que superar las barreras de entrada y adquirir ventajas institucionales que funcionen a favor de la consecución del empleo ajustado. Los migrantes describen sus experiencias:

“A ese empleo, básicamente tener el grado del campo, estaban buscando una persona graduada en arquitectura, con algún tipo de experiencia. Yo para esa época ya tenía como unos cinco años de experiencia, ese era el perfil que estaban buscando y me dieron la oportunidad. Y digo me dieron la oportunidad en el sentido de que a pesar de que mi experiencia, yo no tenía experiencia en el sistema de construcción de acá, yo diría mínima, aunque en Cartón de Colombia yo trabajé con el sistema que se utiliza acá, pero estaba en mejor posición que otras personas que hubieran venido de Colombia a aplicar a ese empleo, porque yo había manejado los sistemas desde Colombia, el sistema de estructuras de madera, de ..., los sistemas de construcción, yo los había manejado desde Colombia, y que aquí se basa en eso básicamente el sistema de construcción que se usa día a día” (Manuel, 38 años, Arquitecto, Project Manager).

“Un año de experiencia, pedían que tenía que tener un pregrado en ingeniería civil o ambiental y era preferida una maestría en ingeniería ambiental y nada más, lo que te dije, legalmente la visa y eso y ya” (Paola, 33 años, Máster en Ingeniería, Project Manager).

En las secuencias laborales, los migrantes están en un proceso donde desarrollan estrategias de concurrencia para ingresar al mercado de trabajo estadounidense, que son trazadas para superar las barreras de entrada. La vinculación al sistema educativo en los estudios de postgrado proporciona nuevos conocimientos que son aplicados laboralmente y renovados de manera continua en capacitaciones específicas para su ocupación. Certificar la titulación de Colombia en Estados Unidos estandariza los conocimientos y la aplicación de las habilidades adquiridas en las secuencias laborales del inmigrante. La proeficiencia en el idioma inglés posibilita la interacción con los nativos en un país de habla extranjera.

Las estrategias mencionadas anteriormente dan atributos deseables al trabajador, que facilitan la libre concurrencia en el mercado de trabajo sobre la base de sus conocimientos, niveles educativos y habilidades personales. La movilidad ocupacional que experimentaron los migrantes dependió de las habilidades adquiridas, lo cual significa para el trabajador ventajas que operan a favor del demandante del empleo. “Quien posea una gran cantidad de atributos avanzará rápidamente y eso le permitirá también el acceso a los mejores puestos, se dice que éstos poseen una mayor empleabilidad; los que posean un menor número de “virtudes” pasarán un mayor tiempo en espera de colocación o tendrán que aceptar colocarse en empleos de menor salario o con malas condiciones de trabajo, además que serán más vulnerables a la estabilidad laboral.” (Campos, 2002).

8. Conclusiones

Conquistando el sueño americano muestra los factores más influyentes en la inserción laboral exitosa de un grupo de cinco migrantes profesionales colombianos residentes en Estados Unidos; identificando las estrategias de concurrencia al mercado de trabajo sobresalen: insertarse al sistema educativo, la proeficiencia en el idioma inglés y el disponer de la documentación necesaria para una contratación laboral formal. Es importante destacar que los casos de éxito profesional de migrantes con movilidad del segmento secundario al primario, se basan en su esfuerzo personal, persistencia y superación de los desafíos para lograr una ocupación en un empleo ajustado dentro del mercado de trabajo estadounidense, que es altamente segmentado.

La perspectiva de la segmentación dual del mercado de trabajo ubica la población migrante en el sector inferior del segmento secundario, donde abunda la oferta de empleos no calificados. El segmento primario es regulado institucionalmente por la profesión que se basa en la calificación específica

según la demanda de los empresarios, donde se espera que el trabajador tenga determinados conocimientos y competencias para desarrollar en el empleo. En las entrevistas realizadas a los migrantes, coinciden que su proceso de selección en el empleo ajustado estuvo de acuerdo con sus calificaciones profesionales y títulos de postgrado, por las competencias adquiridas en los empleos anteriores y el manejo del idioma.

En las trayectorias laborales hay una ruptura entre el último empleo en Colombia y el primer empleo en Estados Unidos, la movilidad ocupacional descendente en la inserción laboral. Los migrantes tienen una relación instrumental con el primer empleo, son empleos pasajeros donde los migrantes permanecen poco tiempo y funcionan como resortes en el proceso de incorporación cultural, brindando información sobre el funcionamiento del mercado laboral.

Los contextos de recepción operan de forma diferente para el migrante según las condiciones de salida del país de origen. Los profesionales que vienen contratados desde el país de origen no se enfrentan directamente al mercado de trabajo, sino que la empresa es la institución reguladora de la promoción y movilidad ascendente.

Los trabajadores autónomos recurren a las redes de apoyo, muchas veces migrantes, para la consecución de su primer empleo. Los migrantes en el primer empleo se encuentran con un nuevo mercado de trabajo, del cual desconocen su dinámica y no tienen información, situación que los lleva a aceptar contratos desventajosos, salarios bajos, condiciones contractuales precarias y de menor jerarquía. En las entrevistas los migrantes que se desplazaron de manera autónoma se vincularon en trabajos no calificados, sus redes de apoyo familiares los recomendaron en trabajos del área de servicios. La documentación fue otra barrera que tuvieron que sortear para resolver su situación legal, Sebastián y Mónica se casaron con ciudadanos americanos sin ningún tipo de relación sentimental y obtuvieron los documentos por reunificación familiar.

Los estudiantes extranjeros se encuentran en un entorno universitario que es un contexto de recepción neutral. La posibilidad de trabajar medio tiempo legalmente abre otras oportunidades, Paola y Mariana describen su primer empleo dentro de la universidad como monitoras en un área técnica donde ponían en práctica algunos de sus conocimientos profesionales. Existe la posibilidad que los estudiantes sean retenidos por las empresas americanas, la selección positiva de los migrantes según la calificación obedece a una dinámica de oferta y demanda de los empresarios. En las entrevistas se identificó un mecanismo de retención de recurso altamente calificado: el Optional Practical Training (OPT) siendo éste un año de permiso de trabajo tiempo completo al que tienen derecho los estudiantes que terminan el postgrado, en el caso de Paola y Mariana que se emplearon bajo esta modalidad, las empresas tramitaron su documentación para continuar laborando, con base en la contratación de nativos.

A diferencia de la población nativa, este grupo de migrantes calificados tuvieron que desarrollar una serie de estrategias de concurrencia al mercado

de trabajo para superar las barreras de perfil, de carácter adscriptivo e institucionales. Las barreras de entrada al mercado de trabajo funcionan como filtros que impiden la libre concurrencia del trabajador hacia una vacante. Las barreras de carácter institucional y de perfil funcionan en el mercado de trabajo como mecanismos de preselección de personal para una vacante, son requisitos que las personas tienen que cumplir, documentación, fluidez en el idioma, conocimientos básicos, entrevistas y exámenes; en las entrevistas realizadas todos tuvieron que cumplir con estos requisitos, sus títulos profesionales debían estar homologados o certificados por el sistema educativo americano, el idioma significa una tarea de constante perfección y la documentación son requisitos institucionales; Manuel, Paola y Mariana obtuvieron su documentación con mecanismos formales, las empresas donde laboraban tramitaron sus permisos de trabajo.

La inserción laboral en el sistema educativo tiene varios significados para el migrante. En primer lugar, el acceso a una nueva red nativa e institucional, la familiarización con el sistema educativo, que permite al migrante informarse sobre los diferentes mecanismos de inserción laboral en un empleo ajustado. En segundo lugar certifican sus conocimientos profesionales adquiridos en el país de origen ante el sistema educativo estadounidense, y en tercer lugar adquieren nuevos conocimientos de acuerdo con los procesos, sistemas y mecanismo de ejecución en el país receptor.

Los cinco migrantes profesionales se insertaron en el segmento primario en un empleo ajustado estructurado profesionalmente, donde los controles de recurrencia son institucionalizados, hay restricción de intercambiabilidad de mano de obra y cada puesto de trabajo es regulado por normas e instituciones sociales que pesan sobre los trabajadores en la búsqueda de empleo.

En los mercados de trabajo profesionales, la segmentación significa para el trabajador las barreras de entrada al mercado de trabajo que no puede traspasar sin más, como las mencionadas anteriormente. En este sentido, la estigmatización de ser colombiano no se identifica como una dificultad en la inserción laboral de este grupo de migrantes, aunque sí está presente en las interacciones sociales en la empresa, las relaciones que entablan con sus empleadores, compañeros de trabajo o gente del común, al relacionar los colombianos con la situación social del país.

Finalmente, el éxito de un migrante está relacionado con un empleo ajustado. Hay que destacar que estas personas fueron persistentes en su sueño de obtener un empleo según su calificación, asumieron desafíos como estar en capacitación constante, fueron exigentes al mejorar la pronunciación del idioma inglés, tuvieron un gran desempeño laboral en los empleos que estuvieron y ahora se desempeñan en cargos de mando medio, coordinaciones o directivos donde ejercen su profesión tras superar las barreras de entrada al mercado de trabajo.

Bibliografía

- Bertaux, D. (1997). *Los relatos de vida, perspectiva etnosociológica*. España. 2005. Editorial bellaterra.
- Bonacich, E. (2002) "Antagonismo étnico y segmentación del mercado de trabajo". En *Razas en conflicto*. Comp. Eduardo Terrén. Barcelona. Ed. Anthopos.
- Campos, G. (2002). *Un modelo de empleabilidad basado en resistencias: el caso del mercado de trabajo en Puebla*. Tesis doctoral, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Estudios sociales. <http://www.eumed.net/tesis/gcr/index.htm>
- Cárdenas, M. y Mejía, C. (2006). *Migraciones internacionales en Colombia: ¿Qué sabemos?* Fedesarrollo. Documentos de Trabajo 30. www.fedesarrollo.org
- Dombois, R. (1998). "Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana". En *Los usos de las historias de vida en las ciencias sociales I*. Coords. Lulle, Vargas y Zamudio. España. Ed. Anthropos, IFEA y CIDS.
- Fina, L. "Las estructuras ocupacionales." En *El reto del empleo*. Madrid. McGraw-Hill, 2001.
- Gaviria, A. (2004). *Visa USA: Fortunas y extravíos de los migrantes colombianos en los Estados Unidos*. Bogotá: Centro de estudios sobre desarrollo económico. Facultad de Economía. Universidad de los Andes. Documento CEDE. www.economia.uniandes.edu.co
- Guarnizo, L. E. (2006). *El Estado y la migración global colombiana*. Revista Migración y desarrollo (primer semestre). www.migracionydesarrollo.org
- Hernández, J. L. (2007). *La migración de trabajadores calificados*. Revista electrónica de Zacatecas sobre población y sociedad. Año 7. Tercera Era. Número 30. enero-agosto de 2007. Universidad Autónoma de Zacatecas. www.sociales.reduaz.mx
- Pellegrino, A. (2001). *¿Drenaje o Éxodo? Reflexiones sobre migración calificada*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. www.programadepoblacion.edu.uy
- Piore, M. J. (1983) "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo." En *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Comp. Luis Toharía, Madrid. Alianza Editorial.
- Portes, A. y Böröcz, J. (1998). "Migración contemporánea. Perspectivas teóricas sobre sus determinantes y sus modalidades de incorporación." En *Cruzando fronteras. Migraciones en el sistema mundial*. España. ED. Economía Crítica.
- Pries, L. (2003) "Las migraciones y la sociología del trabajo en América Latina." En *Tratado latinoamericano de sociología de trabajo*. Comp. Enrique de la Garza Toledo. FCE, México.
- Requena Santos, F. (1991) *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Centros de Investigaciones Sociológicas –CIS-1991. Madrid.
- Roa, M. G. (2006) "El mercado de trabajo y las condiciones laborales de los migrantes. El caso de colombianos en tres comarcas de Barcelona" Tesis doctoral, Barcelona, Universidad de Barcelona, Departamento de Política Económica y Estructura Económica Mundial, 2000-2004.
- Sengenberger, W. (1988) "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo" En *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania I*. Comp. Werner Sengenberger. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Toharía, L., Davia, M. A.; Herranz, V. (2002) *Flexibilidad, juventud y trayectorias laborales en el mercado de trabajo español*. Una exploración del estudio 2321 (actitudes y opiniones de los españoles ante el mercado de trabajo). España. CIS Centro de Investigaciones Sociológicas.