

La experiencia migratoria en el proceso de inserción laboral en la zona metropolitana de Guadalajara

The Migratory Experience in the Process of Labor Insertion in the Guadalajara Metropolitan Area

Arturo Lutz Ley*  <https://orcid.org/0000-0002-7184-8792>

Resumen

Objetivo: averiguar cómo los capitales adquiridos (humano, social, económico y cultural) durante la experiencia migratoria en Estados Unidos influyen en el proceso de inserción laboral en la zona metropolitana de Guadalajara. **Metodología:** se utilizaron técnicas cualitativas de recolección y análisis de datos. **Resultados:** los hallazgos indican que, si bien los migrantes regresan con al menos una forma de capital, el mercado laboral limita su uso y los obliga a recurrir a otras estrategias o incluso a cambiar de ramo de trabajo. **Limitaciones:** una revisión más detallada desde la perspectiva generacional y teniendo presente la edad de quien regresa ayudaría a entender el proceso de inserción laboral. **Valor:** se analiza dicha inserción en la zona metropolitana de Guadalajara teniendo en cuenta la diversidad de los perfiles de los migrantes y el entorno urbano. **Conclusiones:** los bajos salarios de México influyen en las estrategias de inserción laboral, y el capital social es importante para quienes regresan. **Palabras clave:** migración de retorno e inserción laboral; experiencia migratoria; capitales; contexto urbano; estrategias de inserción; Guadalajara.

Abstract

Objective: to explore how the capitals (human, social, economic, and cultural) acquired during the migratory experience in United States, influence the returnees' process of job placement in the Guadalajara metropolitan area. **Methodology:** data analysis and collecting qualitative technics were used. **Results:** findings indicate that returnees got at least one capital form, but the job market limits its use and force the migrants to switch to other strategies and even to change their labor branch. **Limitations:** a more detailed review from a generational and life cycle perspective and taking into account the returnee's age could help to understand the insertion process. **Value:** migrant insertion in the Guadalajara metropolitan area is analyzed considering the migrants' profile diversity and the urban environment. **Conclusions:** the low wages in Mexico influence labor insertion strategies, and social capital is important for returnees.

Keywords: return migration and insertion; migratory experience; capitals; urban context; insertion strategies; Guadalajara.

■ **Cómo citar:** Lutz Ley, A. (2022). La experiencia migratoria en el proceso de inserción laboral en la zona metropolitana de Guadalajara. *región y sociedad*, 34, e1526. doi: 10.22198/rys2022/34/1526

* Universidad de Guadalajara. Av. Juárez Núm. 976, Colonia Centro, C. P. 44100, Guadalajara, Jalisco, México.
Correo electrónico: arturo_lutz_l@hotmail.com

Recibido: 25 de julio de 2021
Aceptado: 2 de diciembre de 2021
Liberado: 31 de enero de 2022



Esta obra está protegida bajo una Licencia
Creative Commons Atribución-No Comercial
4.0 Internacional.

Introducción

La crisis económica de 2008 y las políticas antinmigrantes planteaban un panorama adverso para los migrantes mexicanos que residían en Estados Unidos. Perdieron el empleo 500 000 connacionales (Fundación Banco Bilbao Vizcaya Argentaria [BBVA] Banco de Comercio [Bancomer], 2012), y las legislaciones migratorias fueron responsables de la expulsión de 2.8 millones de migrantes entre 2009 y 2015 (Department of Homeland Security, 2015).

En ese contexto ocurrió un flujo de retorno hacia México, y en 2008 el presidente Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012) anunciaba por primera vez una tasa migratoria cero (Ramos, 2012); es decir, tantas personas salían como entraban al país. En México hubo varios debates acerca del retorno, con un interés particular en tres temas: la inserción laboral, las características de quienes regresaban y la relación entre el desarrollo y el retorno en las comunidades (Woo y Flores, 2015, pp. 25-26).

Por lo que respecta a la inserción laboral, ha habido avances en los estudios de corte cualitativo que se centran en los contextos rurales. Sin embargo, no hay suficientes investigaciones que se enfoquen en los espacios urbanos (Rivera, 2011) o que analicen las experiencias de aquellos perfiles cada vez más diversos de los migrantes. Como han señalado Woo y Flores (2015), las condiciones en espacios urbanos y en zonas que tienen poca población pueden diferir mucho entre sí en materia de servicios y de oportunidades. De ahí que sea necesario producir conocimiento que ayude a comprender la inserción laboral en zonas urbanas y la diversidad de dichos perfiles.

Bajo estos supuestos, el presente artículo aborda el retorno a la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG) y la inserción laboral de quienes regresan, considerando su experiencia migratoria, su perfil, los capitales adquiridos y sus estrategias de inserción. Se divide en cinco apartados. El primero trata del concepto de experiencia migratoria y de los capitales del migrante. El segundo versa sobre la noción de retorno y sobre una tipología pertinente para comprender la inserción laboral de quien retorna. El tercero contiene la metodología utilizada y una descripción del desarrollo de la investigación en campo. En el cuarto se discuten los hallazgos. Y en el quinto se exponen las conclusiones.

Experiencia migratoria y capitales

“Experiencia migratoria” se refiere aquí no sólo a una acumulación de acontecimientos en la vida del sujeto; también a un proceso reflexivo que resignifica la cosmovisión del migrante. Para Koselleck (2001), hay tres tipos de experiencia migratoria que no son excluyentes entre sí y que se mueven en distintos niveles. El primer tipo es singular, de carácter irreplicable, de forma inesperada,

breve, personal¹ y por lo general marca un antes y un después en la vida de quien emigra (Koselleck, 2001, p. 53). El segundo tipo, llamado generacional, acontece cuando las vivencias se repiten y se asientan o cambian aquellas ya adquiridas, lo cual conduce a un proceso cognitivo que permite al sujeto evaluar su presente y su pasado (Koselleck, 2001, pp. 50-52).

Tabla 1. Capitales

Humano	Para Becker (1964), es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. En esta investigación son: los conocimientos adquiridos en los sistemas educativos (formal), aquellos fuera de instituciones educativas, pero de forma sistemática, como talleres, diplomados, cursos, capacitaciones (no formal) y el que se adquiere a través de la experiencia laboral (informal).
Social	El capital social está formado “por la totalidad de recursos potenciales o actuales asociados con la posesión de una red duradera de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuos” (Bourdieu, 2001, p. 148), es decir, la totalidad de recursos que posee un grupo de personas. En esta investigación, tanto dicha red como los recursos que se obtienen de ella forman el capital.
Económico	Todo aquel que se convierte de manera directa e inmediata en dinero y resulta primordial para establecer derechos de propiedad (Bourdieu, 2001). Aquí se toma este capital como: dinero, bienes materiales, activos y pasivos financieros y herramientas de trabajo u objetos que puedan producir ingresos.
Cultural	El capital cultural incorporado supone un proceso de interiorización que vive el sujeto. Es una etapa de enseñanza y aprendizaje cuyo principal costo es el tiempo. A diferencia de otros capitales, como el económico, el cultural, al significar una interiorización, implica el tiempo que dedica la persona y, por lo tanto, no es transferible como otras formas de capital. Puesto que este capital pasa a ser parte de la persona, se le considera parte de su <i>habitus</i> (Bourdieu, 2001). Aquí se consideran aquellas prácticas o perspectivas que se aprenden de manera espontánea viviendo y trabajando en Estados Unidos y que reflejan la cultura estadounidense.

Fuente: elaboración propia.

Aunque la experiencia generacional implica una experiencia mínima compartida entre migrantes, el significado que se le otorga y la manera en que los impacta depende de las características personales que tenga cada uno de ellos (Koselleck, 2001). La experiencia generacional abre un campo de posibilidades

¹ Aunque esta forma de experiencia se vive de forma personal, no necesariamente la adquiere una sola persona. Koselleck (2001) define la experiencia originaria, indicando que es justamente este tipo de experiencia la que puede ser adquirida por múltiples personas. Por ejemplo, un accidente de tránsito puede ser experimentado por el conductor, el copiloto o un peatón. La experiencia originaria es el accidente mismo, pero todos la pueden vivir de distinta manera.

de interpretación de la realidad, porque introduce las características individuales del sujeto y toma dicha experiencia no como un conjunto de testimonios aislados, sino como un proceso de reflexión constante por parte de éste. En este sentido, la experiencia generacional aparece como un campo de tensión entre las diversas interpretaciones de un mismo acontecimiento.

Una vez que estas experiencias han sido superadas o institucionalizadas, se forma una historia común para todas las personas, los grupos, los habitantes de una ciudad, etcétera. Esta experiencia es la tercera, llamada estructural, y sólo se puede rescatar mediante los instrumentos propios de la historiografía (Koselleck, 2001). De los tres tipos, la experiencia generacional resulta de vital importancia para este análisis, ya que traduce la experiencia migratoria en un continuo de vivencias que modifican la percepción y el actuar del migrante a lo largo del tiempo. Esto vuelve complejo el análisis de retorno e inserción laboral, porque la migración no se ve más como un simple cambio de territorio, sino como un proceso que cataliza las experiencias en Estados Unidos y aquellas previas a la emigración.

El retorno y la inserción laboral conectan al migrante con los lugares de origen y de destino. Por otro lado, la experiencia migratoria puede derivar en la adquisición de capitales tangibles e intangibles que ayudan a explicar de forma concreta el proceso de inserción laboral, las dificultades y las estrategias a las que recurre el migrante. Estos capitales se definen y se interpretan en la tabla 1.

Retorno y grado de preparación

Definir el retorno tiene implicaciones metodológicas y han surgido varios criterios para considerar como personas retornadas a quienes regresan a su país de origen (Gandini, Lozano y Gaspar, 2015, p. 26). Uno de ellos es el nacionalismo metodológico y su perspectiva de Estado-nación (Portes, Guarnizo y Landolt, 1999; Wimmer y Schiller, 2003). Se ha cuestionado que desde esta perspectiva no se tiene en cuenta el lugar específico adonde se retorna; es decir, si regresar implica hacerlo al lugar de nacimiento o a uno diferente (Rivera, 2013). También se ha puesto en cuestión el hecho de considerar la homogeneidad de las personas que regresan en cuanto a identidad, creencias y relaciones sociales en un espacio determinado (Guarnizo, 2006).

Otro criterio se relaciona con el tiempo de estancia en el país extranjero y el carácter temporal o definitivo del retorno. El primero versa sobre qué tanto tiempo la experiencia migratoria debe durar para que sea significativa para el migrante y el segundo, sobre la intención del sujeto de emigrar de nueva cuenta y el tiempo que permanecerá en su país de origen (Gandini, Lozano y Gaspar, 2015). En esta investigación se toma por persona retornada al migrante que ha permanecido al menos dos años en Estados Unidos, que ha regresado a cualquier parte de México por la razón que sea y que tiene al menos 6 meses residiendo en el país. Esta definición se basa en la necesidad de explorar

la diversidad de los perfiles de las personas retornadas en un espacio urbano (ZMG). No obstante, como se verá en el apartado dedicado a la metodología, se delimitaron plazos de estancia porque los capitales pueden estar vinculados de manera directa al tiempo de ésta en el extranjero.

El último recurso teórico que se usó fue una tipología cuyo punto de partida son los modelos que propone Cassarino (2004, p. 273), pero ahora agregando los capitales adquiridos de la experiencia migratoria y las estrategias que elaboran los migrantes a partir de ellos. Se presentan tres tipos posibles de personas retornadas según su capital, su grado de preparación y la voluntad para retornar:

- Muy preparados para retornar. Retornan de forma voluntaria y con un plan previo, valorando costos, beneficios y cambios en la sociedad de destino. Durante la experiencia migratoria, adquieren al menos tres tipos de capitales. Para insertarse en la sociedad, tienden a utilizar más su capital social, y su proceso de inserción laboral no presenta mayores dificultades. La experiencia migratoria impacta de forma positiva en el proceso de inserción laboral.
- Poco preparados para retornar. Se quedan menos tiempo en el país extranjero. Aunque no se han visto obligados a salir de él, hay razones que los fuerzan a hacerlo. Adquieren al menos una forma de capital e intentan insertarse en la sociedad sobre todo a partir de su capital humano y en actividades similares a las que desempeñaban en el exterior. La experiencia migratoria ayuda a la inserción laboral en la medida en que participan en redes sociales en el lugar de destino.
- Sin preparación para retornar. Regresan debido a procesos de deportación y por ende no cuentan con un plan de retorno ni están preparados para ello. El proceso de inserción en el lugar de origen se debe casi siempre a su inglés deficiente. Carecen de capital social en el lugar de destino y tienden a ver de manera negativa la cultura laboral mexicana.

Se ha abordado aquí el retorno considerando que el sujeto emigra desde algún punto de México y que en Estados Unidos la experiencia generacional y la individual se obtienen de tal manera que algunos migrantes pueden adquirir los capitales antes señalados, los cuales ayudan a planear o determinar el retorno y la futura inserción en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, aquí se entiende la experiencia migratoria como el conjunto de vivencias que se producen desde la toma de decisión de emigrar hasta el retorno. Durante este periodo, éstas pueden traducirse en los capitales ya descritos y, en cuanto que proceso cognitivo, quien regresa tiene ahora una visión distinta de lo que implica el trabajo, de lo que se puede obtener de él, de los recursos necesarios para ejercerlo y, en general, un punto de partida para comparar su situación y los contextos.

En última instancia, tanto los capitales como el proceso cognitivo que va resignificando el mundo del migrante, concluyen en estrategias para afrontar las

dificultades relacionadas con la inserción en los mercados laborales de México. Dichas estrategias pueden variar mucho de acuerdo con las experiencias y los capitales que se pudiesen adquirir en el extranjero. La reinserción, por tanto, es el proceso de adecuarlos al panorama laboral, económico y cultural. En este sentido, la reinserción está marcada por la edad, la cantidad de años que se vivió en Estados Unidos, la edad en que se emigró por primera vez y otras condiciones particulares del sujeto, ya que el proceso de capitalizar las experiencias depende también de la familiaridad que se tenga con las dinámicas sociales y laborales en México.

Métodos y desarrollo

Para investigar el proceso de inserción laboral, se utilizó un enfoque cualitativo, aplicando entrevistas semiestructuradas y en profundidad que agrupaban los siguientes temas: emigración (contexto de salida, capitales, motivos y experiencia laboral), experiencia migratoria (contexto de llegada, estatus legal, experiencia laboral, adquisición o pérdida de capitales, estilos de vida, tiempo de estancia, percepciones sobre la vida y el trabajo y contexto de salida) y retorno e inserción (contexto de llegada, motivos, empleo o autoempleo, tiempo, forma y dificultades para encontrar trabajo, estrategias, trabajos desempeñados e inserción social).

Se seleccionó una muestra teórica a partir de la necesidad de explorar la mayor diversidad posible de personas retornadas, aunque estableciendo algunas pautas que permitieran conocer en detalle los procesos de inserción laboral. La persona retornada, para esta investigación, es alguien que nació en México, que vivió en Estados Unidos, que regresó a cualquier parte de la república (no sólo a la localidad origen), que estuvo en el extranjero cuando menos dos años y que por lo menos regresó al país hace seis meses.

El tiempo de estancia en Estados Unidos es un factor clave para adquirir capitales y preparar el retorno (Cassarino, 2008; King, 2000). Y el tiempo transcurrido después del retorno a México es importante para los objetivos de la investigación. Según las cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 90% de las personas retornadas consiguen trabajo durante los primeros seis meses (Fundación BBVA Bancomer, 2012). En cuanto a los motivos o causas del retorno, se incluyeron todos sin tener en cuenta que el regreso haya sido voluntario, por deportación, por cuestiones económicas o de otra índole. Como parámetros demográficos, el único criterio empleado fue la edad de 16 años, edad mínima para trabajar de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo vigente.

La investigación inició en campo con la búsqueda de personas retornadas a principios de 2017 y concluyó en 2019. Empleando primero la estrategia de bola de nieve, se lograron cuatro entrevistas en Guadalajara. Una segunda forma fue mediante las redes sociales, en específico el sitio web de Facebook. Se

ha observado que, si bien Facebook está orientado a incentivar las conexiones entre personas alejadas, también intensifica aquellas que tienen lugar de forma local (Costello, McDermott y Wallace, 2017, p. 16).

Además, en el ciberespacio los sujetos actúan y se relacionan de manera diferente a la forma tradicional mediada por la familia y también consiguen beneficios en estas redes menos personales (Kozinets, 2010). En Facebook, esta dinámica se llevó a cabo agregando usuarios a una lista de personas bajo el título de amigos (Brigdes, 2016), lo cual abrió la posibilidad de compartir y conectarse con nuevas personas sin conocerlas previamente. La aproximación a través de las redes sociales, si bien no es netnográfica en su totalidad —porque las entrevistas se hicieron presenciales y la netnografía supone realizar etnografía sólo en plataformas digitales (Kozinets, 2010)—, fue un instrumento muy valioso para contactar migrantes de retorno.

Se publicó un anuncio en el muro personal y en un grupo de Facebook solicitando la ayuda de aquellos que hubiesen regresado a México después de la crisis hipotecaria de 2008 y vivieran en la zona metropolitana de Guadalajara. Este método resultó en la recolección de casi todas las entrevistas. Además, permitió contactar a personas en las inmediaciones de la estación del tren ligero Periférico Sur. Cabe señalar que esta estrategia se debe a la dinámica económica de ese espacio geográfico: en ese lugar se hallan cuatro de los *call center* más importantes de la ZMG —una fuente de empleo para las personas que regresan en virtud de tener como requisito mínimo hablar inglés—, múltiples vías importantes y un centro comercial. La última estrategia a la que se recurrió fue repartir volantes en diferentes puntos de esa zona.

Se realizaron doce entrevistas de entre dos y tres horas de duración. Las características de los individuos² varían mucho. El rango de edad es de 18 a 45 años; la escolaridad, desde primaria hasta maestría y las situaciones familiares y estados civiles son distintos (véase tabla 2). Así mismo, en cuanto a las características migratorias de las personas entrevistadas, se observó que la edad de emigración oscilaba entre 1 y 36 años, que la residencia iba de 2 años hasta 25 y que la mayoría contaba con algún familiar que ya había emigrado a Estados Unidos (véase tabla 3). En lo que respecta a los trabajos desempeñados, la mayoría se concentra en el sector de servicios. La cantidad oscilaba entre 1 y 15 y se observó que hubo algunos cambios en las trayectorias laborales (véase tabla 4).

Se codificó la información distinguiendo las tres etapas migratorias: previa a emigrar, experiencia migratoria y retorno e inserción. En una segunda codificación, se separó, de acuerdo con la fase de su vida o su ciclo familiar, trabajo, capitales, dificultades y estrategias. Después cada una de estas codificaciones se relacionó con las tres etapas migratorias. Al final, para presentar los resultados, se agruparon los migrantes según sus capitales, el grado de preparación y la voluntad para regresar (Cassarino, 2004). A continuación, se muestran los hallazgos.

² Los nombres de los informantes fueron cambiados.

Tabla 2. Características generales

Nombre	Edad	Lugar de origen	Estado civil	Contexto familiar	Escolaridad
Isidro	27	Guadalajara	Soltero	Segundo hijo de una familia de cuatro personas	Primer grado de preparatoria
Brayan	28	Guadalajara	Unión libre	Padre de dos hijos	High school
Ismael	42	Altos de Jalisco	Soltero	Segundo hijo de una familia de cuatro personas	Maestría en Diseño
Pedro	37	Guadalajara	Casado	Segundo hijo de una familia de cuatro personas	Secundaria
Emilia	32	Guadalajara	Soltera	Hija mayor de una familia de cinco personas	Maestría en Comunicación
Adrián	28	Ciudad Guzmán	Soltero	Sexto hijo de una familia de ocho personas	Licenciatura
Catalina	18	Guadalajara	Soltera	Cuarta hija de una familia de seis personas	High school
Ramiro	40	Guadalajara	Casado	Papá de dos hijas	Preparatoria
Ezequiel	42	Guadalajara	Casado	Papá de dos hijos	Preparatoria
Rubén	45	Guadalajara	Casado	Papá de tres hijos	Segundo grado de preparatoria
Isabel	21	Guadalajara	Unión libre	Mamá de dos hijos	High school
Roberto	25	Zacatecas	Casado	Papá de un hijo	High school

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3. Características migratorias

Nombre	Edad de emigración	Años en EE. UU.	Número de viajes a EE. UU.	Familiares que emigraron antes	Año de retorno
Isidro	25 años	2 años	1	Hermano y primos	2014
Brayan	12 años	15 años	1	No tiene	2015
Ismael	15 años	25 años	2	Hermano	2016
Pedro	19 años	18 años	2	Hermano	2013
Emilia	29 años	2 años	2	Padres	2015
Adrián	18 años	5 años	1	Hermana	2013
Catalina	13 años	5 años	1	Madre	2016
Ramiro	25 años	10 años	2	No tiene	2014
Ezequiel	36 años	8 años	2	Hermana	2013
Rubén	35 años	8 años	1	Hermana	2014
Isabel	1 año	13 años	1	Madre	2014
Roberto	1 año	24 años	2	Tíos	2013

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Características laborales

Nombre	Trabajo actual	Trabajos totales	Trabajos antes de emigrar	Trabajos en la experiencia migratoria	Trabajos al retorno
Isidro	Uber	7	Asistente de albañil y mesero	Construcción y jardinería	Taquero, despachador en gasolinera y chofer de Uber
Brayan	Call center	4	Ninguno	Construcción y jardinería	Construcción y operador en call center
Ismael	Coordinador universitario	15	Vendedor de telas	Cocinero, gerente, profesor y diseñador	Coordinador universitario
Pedro	Botones	5	Asistente de bodega en un mercado	Cargador en bodegas y gerente	Asesor de INFONAVIT, operador en un call center, chofer y botones
Emilia	Empresaria	7	Cajera en una carnicería	Niñera, cocinera, mesera y asistente en embajada	Consultora privada y empresaria
Adrián	Profesor de inglés	4	Agricultor	Jefe de cocina	Jefe de cocina y profesor
Catalina	Call center	3	Ninguno	Limpieza y mesera	Vendedora en mercado y operadora en un call center
Ramiro	Contratación call center	6	Trabajos manuales	Trabajos manuales y contratista	Reclutador en un call center
Rubén	Capataz	8	Albañilería, plomería, carpintería	Mecánica, albañilería, plomería, carpintería	Albañilería, herrería, plomería y encargado de mantenimiento
Ezequiel	Carrocero	5	Carrocero	Mecánico y carrocero	Carrocero
Isabel	Call center	1	Ninguno	Ninguno	Operadora en un call center
Roberto	Call center	5	Ninguno	McDonald's (cocina), Walmart (bodega)	Operador en un call center

Fuente: elaboración propia.

Resultados y discusión

Mediante estas doce entrevistas se pudo dar cuenta del proceso de inserción laboral y de las distintas estrategias y capitales utilizados. Es importante puntualizar que, aunque se observaron experiencias diversas, hubo elementos comunes relativos a la estructura laboral y social que limitaron el desarrollo de los migrantes. Aun con la adquisición de capitales, el techo de cristal para las personas retornadas aparece de tal forma que limita su capacidad de insertarse de modo favorable en el contexto mexicano.

Uno de estos elementos, que mencionaron casi todos los sujetos, fue la diferencia entre el salario y el poder de compra. Algunos de ellos señalaron que en un día de trabajo en Estados Unidos ganaban igual que en una semana de trabajo en México. Esta situación de bajos salarios ha sido documentada también en otras investigaciones y se considera parte de la precariedad laboral que viven las personas que retornan, lo cual limita su capacidad de desarrollo e inserción en el trabajo y los obliga a replantear las estrategias para conseguir empleo (Cruz, 2019; García y Valle, 2017; Hualde e Ibarra, 2019; Mojica y López, 2019).

El primer efecto de los salarios bajos fue el cambio de consumo. Mientras que en Estados Unidos los migrantes dedicaban sólo una parte de su ingreso a la manutención, dejando espacio para compras y gastos superfluos, en México todo el dinero se gastaba en ella. El segundo efecto es que los migrantes optaron por cambiar de tipo de trabajo en México, situación que indica que no es la ausencia de capitales lo que produce problemas de inserción, sino un mercado laboral precario que no provee trabajos suficientemente remunerados que permitan satisfacer las necesidades de quienes regresan, lo cual los obliga a cambiar de empleo e incluso de rama laboral. Hagan, Hernández-León y Demonsant (2015) señalan que la inserción en el mercado laboral no sólo depende de la habilidad del migrante para transferir sus competencias; también de la compatibilidad de ocupaciones, de los contactos personales, de la forma en que se retornó y de las prácticas institucionales discriminatorias, como no contratar personas por su edad avanzada, de ahí que la inserción sea un proceso complicado que va más allá de desempeñar las mismas actividades en México.

El tema de la no utilización de capitales está presente en otras investigaciones que analizan la inserción laboral del migrante. Mojica y López (2019) señalan que 22% reporta usar su experiencia migratoria. Hualde e Ibarra (2019) hallaron que la estructura laboral tiende a limitar las habilidades adquiridas. Sin embargo, se ha observado que las personas que han regresado no enfrentan dificultades para emplearse, lo cual coincide con estudios donde se señala que, durante los primeros tres meses en México, 70% ya contaba con trabajo (Fundación BBVA Bancomer, 2012). Esto reafirma una premisa importante: el problema no es la ausencia de trabajo, sino su precariedad (Hualde e Ibarra, 2019).

En cuanto a la situación del contexto urbano de inserción, se ha discutido la importancia que tiene el lugar de llegada para el migrante debido a los servicios y a la infraestructura a los que puede tener acceso (Woo y Flores, 2015). Se halló evidencia de esta cuestión en los diversos testimonios de las personas entrevistadas, mediante los que relatan las dificultades de movilidad que han

sufrido al regresar a la ZMG, señalando las deficiencias del transporte público y en la planeación vehicular comparadas con Estados Unidos. Esta situación tiene efecto en el lugar de trabajo, porque las distancias, el costo de mantenimiento vehicular, las malas condiciones de las vías públicas y del transporte obligan a rechazar empleos lejanos y a optar por los más cercanos.

Por otro lado, el contexto urbano también supone fuentes de empleo propias de una ciudad. Rivera (2011) subraya que las personas que han retornado se vuelven engranes de un mercado laboral y económico globalizado. En efecto, las personas entrevistadas señalaron ciertas fuentes de trabajo, como Uber, hoteles internacionales y, sobre todo, los call centers, empleos que por sus características responden a dinámicas económicas globales.

Por último, la cultura laboral aparece entre las cuestiones estructurales que dificultan o facilitan la inserción del migrante en el mercado de trabajo. Para las personas entrevistadas, hay dinámicas perjudiciales. Una de ellas es la dependencia del capital social o las relaciones personales como determinantes del ascenso laboral en México, como se observa en el siguiente testimonio:

Pues algo que desearía para México, quitar los favoritismos [...]. Allá no. En mi último trabajo, el jefe, un gringo, tenía a su sobrino trabajando en refacciones y le ponía unas regañadas [...] “No porque seas mi sobrino tienes privilegios” [...]. Aquí en México se inventan los puestos en la oficina [...]. Allá tienes que ser capaz y productivo, y aquí ser barbero o caerle bien. (Entrevista a Ezequiel, 26 de noviembre de 2017.)

Se considera que estos puntos de vista acerca de México se deben al capital cultural acumulado durante la experiencia migratoria, ya que la experiencia laboral en Estados Unidos está enmarcada por valores de competencia, productividad y eficiencia, propios de un sistema considerado meritocrático. Ahora bien, como se mencionaba en el apartado metodológico, se dividieron las personas retornadas en migrantes muy preparados para retornar, poco preparados y sin preparación alguna. Se observaron similitudes y diferencias entre estos grupos. Se resumen a continuación.

En el grupo de migrantes muy preparados para retornar, se encontró que todos ellos contaban con experiencia laboral en México y cuando menos la educación básica completa. En todos los casos, la emigración ocurrió después de los 25 años de edad y fue gracias a la invitación de algún familiar que residía en Estados Unidos.

La experiencia laboral en México casi no se utilizó en el extranjero. No obstante, se observa un ascenso laboral acompañado de la adquisición en Estados Unidos de los capitales económico (en forma de dinero y herramientas), humano (habilidades y conocimientos para desempeñar trabajos específicos, dominio del inglés), cultural (forma de trabajar) y social. El retorno de estos migrantes ocurre con una valoración de sus condiciones personales (por lo general, edad, etapa de vida en la que se está y situación laboral) y del contexto económico en Estados Unidos.

En cuanto al proceso de inserción laboral, sólo una persona logró insertarse en el mismo ramo en el que trabajaba en Estados Unidos. El resto lo intentó, pero las condiciones salariales en México los obligaron a diversificarse por medio de otros capitales que permitían mayores ingresos. Se observó que, en términos generales, la experiencia migratoria incidió de forma positiva en los procesos de inserción laboral en México, ya que permitió a los migrantes mejorar las condiciones laborales que tenían antes de emigrar. Algunos de ellos pasaron de actividades manuales a trabajos de oficina con mejores condiciones laborales.

En el grupo de migrantes poco preparados para retornar hay experiencias heterogéneas de emigración, migratoria y de inserción laboral. Está compuesto casi por completo de jóvenes que emigraron antes de cumplir 24 años de edad y con poca experiencia laboral en México. La emigración ocurrió a veces como parte de un proyecto familiar; otras veces debido a circunstancias personales (búsqueda de empleo, sentirse desarraigado, no tener pareja). Durante la experiencia migratoria, al igual que el grupo de migrantes muy preparados, se observa mejoría laboral y adquisición de capital cultural y humano (habilidades específicas de los trabajos realizados).

Ahora bien, los motivos para regresar a México fueron varios, pero coincide que, si bien no fue un retorno forzado por expulsión del gobierno estadounidense, hubo situaciones que dificultaron la estancia en Estados Unidos. Estas situaciones no necesariamente tuvieron efecto en los capitales que habían adquirido durante la experiencia migratoria, pero sí en la preparación para utilizarlos en México. Esto se observa en la aproximación al mercado laboral, ya que los migrantes se insertaron en trabajos con condiciones similares a los desempeñados en Estados Unidos, aun poseyendo otros capitales que les permitían otros empleos con mejores condiciones laborales. En la medida en que se insertaron en las redes sociales, pudieron tener acceso a estos empleos donde capitalizaron mejor lo adquirido en la experiencia migratoria. El grupo de migrantes poco preparados para retornar no contaba con ninguna red social en México que le brindara oportunidades laborales, los migrantes muy preparados la tuvieron durante todo el trayecto migratorio.

Los migrantes sin preparación para retornar se distinguen de los otros dos grupos no tanto por su experiencia migratoria ni por la acumulación de capitales, sino más bien por la forma abrupta en que son expulsados de Estados Unidos. La ausencia de plan y preparación para retornar se debe a que este grupo cuenta a menudo con un sentido de pertenencia a Estados Unidos. Algunos de ellos emigraron siendo niños y vivieron el proceso de socialización en ese país (Generación 1.5). Para Vila-Freyer (2021), estos migrantes viven más bien una emigración norte-sur y no necesariamente un retorno, porque su vínculo con México existe sólo a través de las relaciones que sus padres mantienen con el país, pero no por experiencia propia.

Al analizar las diferencias y las similitudes entre los tres grupos de personas retornadas, se observa que la diferencia principal recae en el capital social y en el papel que éste tiene en la inserción laboral. En el caso de los migrantes sin preparación, se halló una ausencia de redes sociales que limita el uso de los capitales adquiridos durante la experiencia migratoria. En el caso de los

migrantes muy preparados, las redes sociales están presentes durante toda la trayectoria migratoria, tanto laboral como en términos sociales. Aquellos que tenían mediana preparación para retornar, por lo común no lo hicieron a través de redes sociales que brindaran oportunidades laborales, pero en la medida en que se insertaron en ellas, las oportunidades surgieron. En este sentido, lo que se encontró acerca de la importancia del capital social coincide con los hallazgos de Herrera y Montoya (2021).

Por otra parte, las similitudes versan sobre el tipo de trabajos que pueden desempeñar las personas que han regresado, puesto que las condiciones del mercado laboral mexicano a veces opacan las diferencias entre capitales, características personales, experiencia migratoria y grado de preparación. Eso se confirma al observar que, sin importar el grado de preparación para retornar ni los diferentes capitales adquiridos, los migrantes optan por trabajar en los call centers, gracias a los salarios y prestaciones que ofrecen en comparación con los trabajos desempeñados anteriormente (Cruz, 2019).

Ahora bien, al margen de las similitudes o de las diferencias, algunas características personales de los migrantes inciden en los capitales adquiridos y en los procesos migratorios: la edad, el estatus legal y el tiempo de estancia en el extranjero. La edad influye de distintas maneras. En aquellos cuya emigración ocurrió como parte de un proyecto familiar en sus primeros años de vida y cuya socialización se llevó a cabo en Estados Unidos, la inserción laboral y social es difícil debido a la falta de experiencias en México. El caso de Roberto muestra esta cuestión:

Cuando llegué aquí me albureaban mucho, porque no sabía español, nomás lo básico: mi nombre y así. Antes la gente se molestaba porque hablaba inglés en el camión y así, y me han querido pelear de que quiero presumir, y pues no, pues el inglés es como mi idioma nativo. (Entrevista a Roberto, 17 de noviembre de 2017)

En esta misma línea de estudios, Herrera y Montoya (2019) analizaron la inserción educativa y social de la generación 1.5, es decir, aquellos que emigraron jóvenes y no crecieron en México, y hallaron que éstos se enfrentan a un contexto nuevo y que entre las principales dificultades están el poco o nulo dominio del español, la exclusión por parte de los compañeros de clase y la falta de preparación de los profesores para atender estos casos. Para la inserción laboral, esto significa no poseer los mismos capitales que tienen los migrantes cuya emigración ocurrió en otra etapa de la vida.

Por otra parte, la etapa de la vida en la que se encuentran también apareció en la decisión de retorno de algunos migrantes. Dijeron que, si se quedaban más tiempo en Estados Unidos, no tendrían posibilidad de consolidarse en México, pues no los contratarían a causa de su edad. En cuanto al estatus legal, es importante señalar que, aun considerando el progreso laboral durante la experiencia migratoria, la mayoría de los empleos se encuentran en ramas laborales consideradas para latinos, asociadas con malas condiciones y bajos salarios. De ahí que la noción de *techo de cristal* que acuñó Cruz (2019) sea de suma impor-

tancia para comprender la experiencia laboral de un migrante indocumentado en Estados Unidos.

Por último, el tiempo de estancia influyó sobre todo en el capital cultural. Aquellos migrantes que permanecieron mayor tiempo son más críticos respecto a la cultura laboral mexicana. Son más proclives a concebir Estados Unidos como un país más meritocrático y con mejores oportunidades para aquellos que se apegan a principios de eficiencia y buen trabajo. Ahora bien, se ha señalado en otras investigaciones que una estancia de ocho años es óptima (Cassarino, 2008), ya que permite al migrante cumplir metas y acumular suficientes recursos para el retorno. En la presente investigación se observó algo similar, pero también que aquellos migrantes que permanecen más años en Estados Unidos presentan mayores dificultades de socialización. Una estancia mayor a diez años con nula preparación para retornar acompaña por lo general procesos difíciles de inserción. En el siguiente apartado se analizan las trayectorias laborales de tres casos emblemáticos que representan a los migrantes muy preparados, poco preparados y sin preparación para retornar.

El caso de Rubén (muy preparado para volver a México)

Rubén tenía 35 años cuando emigró a Estados Unidos. Contaba con secundaria completa y se dedicaba a varias actividades relacionadas con la construcción: “Mi papá era albañil, pero sabía de todo. Ahí yo aprendí a soldar, plomería, carpintería por mi cuenta, electricidad, arreglar máquinas, etcétera” (Entrevista a Rubén, 29 de agosto de 2017).

El motivo para emigrar fue la invitación de su hermana, cuyo esposo tenía una fábrica recicladora de metales y necesitaba ayuda. Al principio se le comisionó para realizar tareas básicas: “Empecé como ayudante para separar cartones y plásticos. A los seis, siete meses aprendí a usar la maquinaria, herramientas, pero allá las personas rotan mucho. Entonces yo suplía a las personas. Me quedé encargado de otras tres personas más” (Entrevista a Rubén, 29 de agosto de 2017).

En 2008, la crisis afectó la fuente de empleo de Rubén. Disminuyó la demanda de su servicio y se vio obligado a diversificarse. Entre los trabajos que encontró, está el de mecánico. Trabajaba dos o tres días a la semana y los clientes lo empezaron a conocer por su trabajo. Instruirse sobre automóviles fue un proceso de autoaprendizaje que llevó a cabo comprando manuales y observando cómo otros hacían reparaciones.

Durante la experiencia migratoria, trabajaba de planta en la recicladora y se dedicaba en sus tiempos libres a la mecánica, la plomería, la carpintería y a soldar. Hagan, Hernández-León y Demonsant (2015) señalan que hay determinadas calificaciones que pueden transferirse al mercado laboral estadounidense de forma exitosa, las cuales son valoradas por los jefes y representan una forma de ingresar en el mercado laboral. Esto se observa en el caso de Rubén, cuyas competencias aprendidas en México le permitieron sufragar sus gastos durante el periodo de crisis. Sin embargo, con el nacimiento de su último hijo decidió regresar a México:

De 2007 a 2010 las cosas se pusieron difíciles [...]. En el 2010 nació uno de mis niños aquí en México y aunque regresamos a Estados Unidos otro tiempo, la verdad no me gustó el ambiente para mis hijos [...]. Conocí a muchos hijos de migrantes con papeles y hablando inglés y siguen trabajando en construcción y los McDonald's, y siguen siendo ilegales, pero con papeles [...] ellos mismos se relegan a esos puestos y es ahí cuando decidí regresar a México. (Entrevista a Rubén, 29 de agosto de 2017)

El retorno de Rubén fue planeado y llevado a cabo en distintas etapas. Primero lo hizo su esposa e hijos y después él. Llegó con capital social, económico (dinero y herramienta), humano y cultural, y su inserción social fue posible a partir del capital social y humano. El capital económico movilizad desde Estados Unidos sirvió para pagar gastos de viaje y de establecimiento, mas no para emprender ninguna actividad que le permitiera tener un ingreso económico. Su primer trabajo como soldador lo obtuvo buscando en el periódico local. Su segundo trabajo fue en una embotelladora de refrescos donde luego el gerente lo reclutó como capataz de una propiedad suya.

Cabe señalar que entre sus distintos trabajos también estuvo arreglando desperfectos estructurales en las casas de sus hermanos. En este sentido, el conocimiento adquirido en Estados Unidos (reparar, pintar, albañilería, soldar y mecánica) le permitió pagar sus gastos familiares. En el caso particular de Rubén, el capital social parece ser un factor clave para explicar su proceso de inserción. Rivera (2013) señala la importancia de las redes sociales, ya que estos lazos en la sociedad de destino permiten planear estrategias de retorno e inserción, como se aprecia en este caso.

Por otra parte, el caso de Rubén ilustra algo transversal entre los tipos de migrantes en cuanto al capital cultural. Si bien no parece incidir en la mayoría de los casos durante la primera inserción, sí parece influir en el acenso laboral de la siguiente forma:

Bueno, es que pues yo llegaba temprano y mi jefe veía que trabajaba bien, que hacía las cosas como se debían hacer y de ahí un día me dijo que si quería trabajar en su casa [...]. Tenía hasta caballos, un establo y yo me encargaba de la electricidad, hacer reparaciones, tuberías y todo eso pues. (Entrevista a Rubén, 29 de agosto de 2017)

Se encontró también que la apropiación cultural depende del tiempo de estancia en Estados Unidos. Rubén permaneció ocho años en ese país y, acerca de la cultura laboral estadounidense, señala de forma puntual: “En Estados Unidos, si [a] alguien no le gusta el trabajo, lo tienes que volver hacer todo, hacerlo como se debe, si no ya no te contratan y acá no [México] [...]. Es algo que me sorprendió mucho” (Entrevista a Rubén, 29 de agosto de 2017).

Por otra parte, Woo y Ortiz (2019) hallaron que las experiencias particulares de los migrantes pueden entenderse por la etapa de la vida en la que se encuentren, ya que ésta determina las necesidades específicas del migrante y la acumulación de capital, justo como ocurre en el caso de Rubén, quien retorna en gran medida para cumplir con su rol de padre.

Así mismo, respecto a la condición de los migrantes indocumentados, González (2011) describe, como transición a la ilegalidad, el proceso mediante el cual los menores de edad pasan de estar protegidos dentro del sistema educativo, a un sistema social y laboral que los castiga y que condiciona su potencial de crecimiento en Estados Unidos. Da Cruz (2019), investigando sobre las personas retornadas pertenecientes a la generación 1.5, descubrió que los migrantes se enfrentan a un *techo de cristal* en Estados Unidos que dificulta su vida y la adquisición de los recursos. Rubén visualizó a sus hijos bajo ese techo de cristal que se les presenta a los inmigrantes de origen latino, y aunque sus hijos aún son menores de edad, vio que eventualmente se enfrentarían a la sociedad estadounidense en calidad de indocumentados, de ahí que retornar fuera para él una buena opción.

El caso de Adrián (poca preparación para retornar a México)

Adrián inició su trayectoria migratoria a los 18 años debido a la coyuntura de haber dejado la universidad y a la invitación de su hermana a vivir en Estados Unidos:

Para mi suerte y mala suerte de mi hermana, la más grande, su esposo muere en Estados Unidos y me pide que si me voy con ella. Allá podría estudiar inglés a cambio de que le cuide el niño. Acepté e incluso planeamos todo en cuestión como de dos, tres semanas y pocos días. (Entrevista a Adrián, 17 de septiembre de 2017)

Estudiando inglés conoció a un joven de origen filipino que lo recomendó para su primer empleo en Estados Unidos, el cual consistía en atender un área de productos en un supermercado. Gracias a su dominio del español, pudo contactar distribuidores de productos mexicanos, lo cual posibilitó la apertura de una sección especial que atrajo nuevos clientes. Aunque contaba con poca experiencia laboral como agricultor, el español (capital cultural y humano) tuvo un efecto positivo en su desempeño laboral.

En ese mismo lugar, tomó turno nocturno de trabajo y conoció al propietario del supermercado, quien lo invitó a trabajar en otro negocio que le pertenecía. En ese nuevo empleo se encargó de la cocina de un restaurante de comida filipina. Dice que a sus 22 años ya estaba dirigiendo a más de nueve empleados en el restaurante y aunque al principio hubo fricciones debido a su edad, con su trabajo y ayudándolos forjó una relación positiva con ellos. Continuó ascendiendo hasta posicionarse como gerente de varios restaurantes en California. Así mismo logró certificarse como profesor de español y de inglés en ese país. Sin embargo, con tantas responsabilidades empezó a tener problemas de estrés y un accidente que sufrió mientras laboraba en el restaurante, lo obligó a renunciar y a regresar a México.

Para Adrián, la experiencia migratoria fue muy positiva: le dejó un nuevo idioma, experiencia laboral y cultural. También indica que durante su estancia siempre mantuvo contacto a través de Skype con su familia y amigos de México.

Los capitales adquiridos fueron humano y cultural (en forma de certificaciones para impartir inglés y habilidades de manejo de cocina y atención al cliente) y, al igual que otras personas retornadas, optó por buscar empleo en la misma rama en que se desempeñó en Estados Unidos.

Su primer empleo en México fue en un restaurante japonés como cocinero, al cual llegó por medio de anuncios publicitarios. Sin embargo, le pareció que el salario era muy bajo y las dinámicas laborales distintas a las vividas en Estados Unidos:

Llené solicitud en un restaurante japonés [...]. Yo dije, pues ya tengo experiencia en esto, esto es lo mío y pues no [...]. Los horarios eran diferentes. No había como esa comunión entre los empleados [...]. Y [lo] dejé por el salario principalmente y por cómo se llevaban todos ellos. Por ejemplo, para ir a comer en el *break* allá, en Estados Unidos, puedes comer, tomar agua y regresas; acá, en México, era lo contrario: “No, ya se pasó con tres minutos, que ya le hablen” y para mí está bien que seamos estrictos, pero a veces trabajabas más tiempo y no te daban más tiempo de descanso. (Entrevista a Adrián, 17 de septiembre de 2017)

A la par de trabajar en el restaurante japonés, ingresó en la Universidad de Guadalajara, donde un compañero suyo lo recomendaría para impartir clases de inglés en un colegio de educación básica. Las certificaciones para enseñar inglés (capital humano) le permitieron hacerlo y marcaron una pauta en su trayectoria laboral, pero este trabajo no hubiera sido posible sin las conexiones que realizó a su regreso. Es decir, pudo valerse de sus certificados en la medida en que se conectaba a las redes sociales.

Esto representa un cambio de estrategia y una optimización de sus recursos para insertarse en el mercado laboral y, a diferencia de otras personas retornadas con poca o nula preparación, Adrián dejó de buscar empleo en internet y en los periódicos como lo había realizado al inicio de su regreso y optó por inclinarse a las opciones que sus conocidos le proporcionaban, cambió de ramo y mejoró sus condiciones laborales. Cuando Hualde e Ibarra (2019, p. 128) estudiaron el tema en las ciudades de Tijuana y Guadalajara, denominaron “inserción por supervivencia” aquellos procesos en los cuales los migrantes ganan menos de tres salarios mínimos, tienen prestaciones parciales e incertidumbre laboral. Los autores encontraron casos en los que profesores de inglés en academias privadas se encontraban en esas condiciones y, aunque no necesariamente es el caso de Adrián, es importante reconocer la precariedad laboral y las alternativas que existen para las personas retornadas.

El caso de Pedro (nula preparación para retornar a México)

Pedro emigró a la edad de 19 años. Contaba con la preparatoria completa y trabajaba en el Mercado San Juan de Dios, ubicado en Guadalajara, atendiendo locales y administrando bodegas. Uno de sus hermanos, que residía en California, lo invitó a vivir con él. Así inició su experiencia migratoria. Su primer trabajo fue en un restaurante lavando platos:

Fue en un restaurante tailandés y no tenía idea de nada. Llegué, pues ellos ya saben que no hay otros lavadores que no sean mexicanos [...] y ahí me enseñaron a cocinar, y era el único mexicano. Ahí la dueña era bien enojona. Entonces nos corría y yo no le entendía pues no sabía qué decía. Después, poco a poco, le pude entender [...]. Ya es, pues me enfadé, eso, y me fui a jardinería. Estuve unos tres años en restaurantes. (Entrevista realizada a Pedro, 22 de julio de 2017)

Al cabo de estos tres años, logró hablar y escribir en inglés, lo que le permitió trabajar en la jardinería durante un año para después emplearse en una actividad similar a la que desempeñaba en México:

Entonces en el periódico me puse a buscarlo y encontré trabajo: “Se solicita trabajo en un almacén” y fui. Trabajé en este almacén como un año y me enseñaron a manejar el montacargas y todo eso y después me cambié a otro de toallas. Bueno, las toallas eran la principal y ahí ya fui subiendo. Me hice jefe de distribución de mercancías. (Entrevista realizada a Pedro, 22 de julio de 2017)

Gracias a su desempeño, Pedro dice que fue invitado a trabajar en una bodega, pero con mejor salario. Ahí empezó cargando mercancía, pero gracias a su dedicación y empeño, continuó ascendiendo hasta llegar a ser gerente de operaciones de venta. Así, pasó de ser un empleado dedicado a tareas manuales de baja calificación, a dirigir y controlar los inventarios de toda la bodega. En este proceso aprendió a utilizar teléfonos, redes sociales, correo, computadora, así como la dinámica general de las paqueterías y de los sistemas de transporte de Estados Unidos.

Para Pedro, hay una lógica en la forma de trabajar que se estila en Estados Unidos, la cual tiene que ver con la relación entre el servicio ofrecido y la satisfacción del cliente:

La clásica en Estados Unidos. La muchacha que está en el Subway. Si ella se equivocaba con la crema mayonesa tiraban todo el lonche y lo hacen de nuevo, exactamente como el cliente quiere. Yo pienso que es eso allá. Se trabaja para hacer las cosas como el cliente quiere. El cliente manda. Ellos te están pagando por el trabajo, no para que a ti te guste. Acá en México no. (Entrevista realizada a Pedro, 22 de julio de 2017)

Durante la experiencia migratoria, que duró 18 años, Pedro adquirió capital humano y cultural. El primero, en forma de habilidades y conocimientos acerca de cómo gestionar toda una bodega; el segundo, representado por la habilidad para leer y escribir en inglés, así como por la ética laboral de empeño y dedicación que lo llevó a ascender.

Pedro fue expulsado de Estados Unidos por manejar en estado de ebriedad y no contar con documentos que avalaran su estancia en el país. No tenía plan ni intenciones de retornar, lo cual se refleja en las diversas dificultades que tuvo cuando se insertó en la esfera laboral. Aunque la madre y la hermana le dieron

alojamiento, hablando en términos laborales no hubo ninguna otra red similar. Su aproximación al trabajo fue a través del periódico o de internet, centrando su estrategia en torno al capital humano adquirido en el manejo de bodegas. Sin embargo, no se dedicó a ello debido a los bajos salarios en ese ramo:

Y pues dije: ya tengo experiencia en almacén y revisé en trabajo.com: Ah, ¡no manches! Pagan bien poquito. Eran como mil pesos a la semana, no llegaban a los dos mil [...]. No, pues con eso no la iba a hacer, y uno pagaba todavía peor, como ochocientos a la semana. (Entrevista realizada a Pedro, 22 de julio de 2017)

El segundo trabajo que intentó fue en un call center (capital cultural en forma de hablar inglés), pero vio que las condiciones no eran favorables y que no estaba clara la explicación sobre el salario base. Hernández y Morales (2017) han descrito los trabajos de los call centers como flexiprecarios, entre otras cosas, porque el salario está ligado a la evaluación del servicio y a unos bonos. En otras palabras, que este empleo es similar al trabajo a destajo. Su siguiente ocupación fue como vendedor inmobiliario. Lo que lo atrajo a él fue que las comisiones parecían ser buenas. Sin embargo, empezó a tener dificultades para vender por los motivos siguientes:

El que estaba conmigo me decía: “Oye, déjate eso de pocho a un lado porque estás diciendo cosas en inglés. Neta, escúchate” [...]. Y a la hora de la verdad, hablabas dos o tres palabras en inglés y ya sabían que, pues, venía de allá. Estuve un mes trabajando en eso y vi que no había futuro y pues no podía vender. (Entrevista realizada a Pedro, 22 de julio de 2017)

Se observa que la estrategia de Pedro era apegarse a las ventas, como alguna vez lo hizo en Estados Unidos, pero las diferencias de lengua y cultura no le permitieron vender suficiente. Y es que un capital que parece ser muy importante en algunos procesos de inserción, en otros puede resultar perjudicial. Su último empleo fue en un hotel internacional, primero como chofer y después como botones. Fue contratado por hablar inglés, lo cual significa que el capital cultural incidió de forma positiva:

Y acá, pues cuando veo un huésped llegar y que trae una gorra que dice “Patriotas”, entonces les digo a mis compañeros que yo lo atiendo: “Hola, buenas tardes” [...] y “¿juegan los Patriotas con los Rangers [en] noviembre no? ¿Va a ir?” Y ahí empieza a sacar plática con ellos y me agradecen y me dicen que no soy igual a los demás botones porque me animo hablar. [...] Muchos amigos que tengo del trabajo saben inglés, pero lo saben de la escuela. Entonces sí es muy diferente los modismos aquí. (Entrevista realizada a Pedro, 22 de julio de 2017)

Se nota en el caso de Pedro y en el de otras personas con nula preparación para retornar que la experiencia migratoria positiva con múltiples capitales

acumulados no necesariamente se traduce en una inserción laboral sin dificultades. El hecho de ser expulsado y no haber tenido la intención de regresar a México, después de una larga estancia en el extranjero, se ha traducido en un impedimento para adaptarse al mercado laboral mexicano.

Conclusiones

La experiencia migratoria llevó a que todas las personas regresaran con al menos una forma de capital que parece incidir en la inserción laboral, aunque no necesariamente en trabajos similares a los desempeñados en Estados Unidos. Por otra parte, uno de los hallazgos más consistentes es la precariedad salarial que aparece en los testimonios de los migrantes como catalizador de cambios en la estrategia de inserción laboral, de tal manera que dejan de planear a partir de su capital humano adquirido en Estados Unidos y empiezan a inclinarse por el uso de su capital social y cultural. En esta coyuntura entran fuentes laborales, como los call centers, que buscan personas que hablen inglés.

Sobresale la importancia del capital social en los procesos de inserción, ya que no sólo representó una herramienta básica para retornar o movilizar capital económico a través de la frontera; también funcionó como articulador de puestos de trabajo que existen en el mercado laboral y cuya oferta es accesible de manera interpersonal. Por otra parte, se aprecia que los capitales tienen diferente relevancia según el momento específico de la inserción laboral. Por ejemplo, el capital cultural figura no sólo en la contratación de un migrante, sino también en su ascenso laboral una vez contratado. Por último, si bien se mencionó el aspecto generacional y la etapa de la vida en la que se encuentran, hace falta una investigación más profunda de ambas cosas, así como estudios que tengan en cuenta el capital cultural adquirido en la experiencia migratoria y el género, pues parecen tener un papel importante en algunas dinámicas laborales.

Referencias

- Becker, G. S., (1964). *Human Capital*. Nueva York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research.
- Bourdieu, P. (2001). *Poder, derecho y clases sociales*, Vol. 2. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Bridges, N. (2016). Facebook as a netnographic research tool. *Global Media Journal*, 10(1). Recuperado de <http://www.hca.westernsydney.edu.au/gm-jau/?p=2386>
- Cassarino, J. P. (2004). Theorizing return migration: a revisited conceptual approach to return migrants. *International Journal on Multicultural Societies*, 6(2), 25. doi: <https://doi.org/10.1590/S1980-85852013000200003>

- Cassarino, J. P. (2008), Return migrants to the Maghreb countries: reintegration and development challenges. *General Report 2008*. Robert Schuman Centre for Advanced Studies, European University Institute, Florence. doi: <https://doi.org/10.2139/ssrn.1730639>
- Costello, L., McDermott, M. L., y Wallace, R. (2017). Netnography: range of practices, misperceptions, and missed opportunities. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1). doi: <https://doi.org/10.1177/1609406917700647>
- Cruz, M. da. (2019). El retorno como estrategia para romper el techo de cristal. Trayectorias migratorias y profesionales de los jóvenes mexicanos de la generación 1.5 en los call centers bilingües de la Ciudad de México. En M. Paris Pombo, A. Hualde Alfaro y O. Woo Morales (eds.), *Experiencias de retorno de migrantes mexicanos en contextos urbanos* (pp. 157-194). Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- Department of Homeland Security. (2015). *Creation of the Department of Homeland Security*. Recuperado de <http://www.dhs.gov/creation-department-homeland-security>
- Fundación BBVA Bancomer. (2012). Situación migración México. Recuperado de http://www.bbvaesearch.com/KETD/fbin/mult/1207_SitMigracionMexico_Jul12_tcm346-344007.pdf?ts=10122012
- Gandini, L., Lozano-Ascencio, F., y Gaspar, S. (2015). *El retorno en el nuevo escenario de la migración entre México y Estados Unidos*. Ciudad de México: Consejo Nacional de Población.
- García, R., y Valle, R. del. (2017). Migración de retorno en Zacatecas. Retos y realidades. En R. García Zamora (coord.), *El retorno de los migrantes mexicanos de Estados Unidos a Michoacán, Oaxaca, Zacatecas, Puebla, Guerrero y Chiapas 2000-2012* (pp. 65-90). Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Gonzales, R. G. (2011). Learning to be illegal: undocumented youth and shifting legal context in the transition to adulthood. *American Sociological Review*, 76(4), 602-619. doi: <https://doi.org/10.1177/0003122411411901>
- Guarnizo, L. E. (2006). Migración, globalización y sociedad: teorías y tendencias en el siglo XX. En G. Ardila (coord.), *Colombia: Migraciones, transnacionalismo y desplazamiento* (pp. 65-112). Bogotá: Centro de Estudios Sociales, Universidad Nacional de Colombia.
- Hagan, J., Hernández-León, R., y Demonsant, J. L. (2015). *Skills of the Unskilled: Work and Mobility among Mexican Migrants*. Oakland: University of California Press.
- Hernández, E. P., y Morales, J. J. (2017). ¿Oportunidades de empleo o nuevas formas de trabajo precario? Los call centers de la zona metropolitana de Guadalajara. *Espiral*, 24(69), 155-191. doi: <https://doi.org/10.32870/espiral.v24i69.5420>
- Herrera, M., y Montoya, E. (2019). Menores migrantes de retorno en Culiacán, Sinaloa, México. Un reto familiar, educativo y binacional. *Ánfora*, 26(46), 137-162. doi: <https://doi.org/10.30854/anf.v26.n46.2019.557>
- Herrera, M., y Montoya, E. (2021). *De regreso al terruño. Estrategias de reinserción educativa y laboral de familias migrantes de retorno y menores binacionales*. Culiacán: Universidad Autónoma de Sinaloa.

- Hualde, A., e Ibarra, I. (2019). La reinserción laboral de los deportados y retornados en Guadalajara y Tijuana: ¿empleos sostenibles o empleos precarios? En M. Paris, A. Hualde y O. Woo (eds.), *Experiencias de retorno de migrantes mexicanos en contextos urbanos* (pp. 121-156). Tijuana: Colegio de la Frontera Norte.
- King, R. (2000). Generalizations from the history of return migration. En Bimal Ghosh (ed.), *Return Migration. Journey of Hope or Despair?* (pp. 7-55). Ginebra: International Organization for Migration and the United Nations.
- Koselleck, R. (2001). *Los estratos del tiempo: estudios sobre la historia*. Barcelona: Paidós.
- Kozinets, R. V. (2010). *Netnography: Doing Ethnographic Research Online*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Mojica, A., y López, G. (2017). Migración de retorno en Michoacán: mecanismos de inserción-reinserción de retornados y sus familias. En R. García Zamora (coord.), *El retorno de los migrantes mexicanos de Estados Unidos a Michoacán, Oaxaca, Zacatecas, Puebla, Guerrero y Chiapas 2000-2012* (pp. 91-118). Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Portes, A., Guarnizo, L. E., y Landolt, P. (1999). The study of transnationalism: pitfalls and promise of an emergent research field. *Ethnic and Racial Studies*, 22(2), 217-237. doi: <https://doi.org/10.1080/014198799329468>
- Ramos, J. (24 de abril de 2012). Por empleos en México, migración “cero” a EU: FCH. *El Universal*. Recuperado de <http://www.eluniversal.com.mx/notas/843239.html>
- Rivera, L. (2011). ¿Quiénes son los retornados? Apuntes sobre el migrante retornado en el México contemporáneo. En B. Fieldman-Bianco, L. Rivera, C. Stefoni, M. I. Villa (comps.), *La construcción social del sujeto migrante en América Latina. Prácticas, representaciones y categorías* (pp. 309-337). Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Rivera, L. (2013). Migración de retorno y experiencias de reinserción en la zona metropolitana de la Ciudad de México. *Revista Interdisciplinaria de Movilidad Humana*, 41(21), 55-76.
- Vila-Freyer, A. (2021). ¿Las raíces en el lado equivocado de sus vidas? Jóvenes retornados y deportados desde Estados Unidos a Guanajuato. *Migraciones Internacionales*, 12(17), 1-27. doi: <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.2295>
- Wimmer, A., y Glick Schiller, N. (2003). Methodological nationalism, the social sciences, and the study of migration: an essay in historical epistemology. *The International Migration Review*, 37(3), 576-610. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2003.tb00151.x>
- Woo, O., y Flores, A. L. (2015). La migración de retorno de migrantes mexicanos en el siglo XXI. *Revista Población y Desarrollo: Argonautas y Caminantes*, 12(2), 23-36. doi: <https://doi.org/10.5377/pdac.v11i0.2264>
- Woo, O., y Ortiz, M. A. (2015). La diversidad de la migración de retorno en Jalisco, estado de tradición migratoria. En J. D. Vásquez (coord.), *Migración y violencia: dos caras del dolor social* (pp. 39-59). Tlaxcala: El Colegio de Tlaxcala.