



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE QUERÉTARO



FACULTAD DE
PSICOLOGÍA



4E
Psicología
y Educación

Boletín Laboral UAQ, Núm. 07, Septiembre 2026

NUEVA ÉPOCA

BOLETÍN LABORAL UAQ

UAQ | CRECER EN LA **DIVERSIDAD**

DIRECTORIO

Editor en Jefe

Eduardo Luna Ruiz

Universidad Autónoma de Querétaro

Editores Asociados

Juan Manuel Godínez Flores

Universidad Autónoma de Querétaro

Rolando Javier Salinas García

Labor Center / Centro Laboral UAQ

Comité Editorial

Candi Uribe Pineda

Universidad Autónoma de Querétaro

Fernando Samperio Sánchez

Universidad Nacional Autónoma de México

Gaspar Rivera Salgado

University of California, Los Angeles, labor Center

Paolo Marinaro

Solidarity Center, Oficina México

Asistente Editorial y Corrector

Ramsés Jabín Oviedo Pérez

Universidad Autónoma de Querétaro, México

Consejo Editorial

José Abel Cervantes Cortez

Universidad Autónoma de Querétaro, México

Diseño, Coordinación Editorial y Arte

Belén Sharai Hernández García

Universidad Autónoma de Querétaro, México

Boletín Laboral es una publicación mensual editada y publicada por el Labor Center / Centro Laboral de la Universidad Autónoma de Querétaro, Anillo Vial Fray Junípero Serra S/N, Campus Aeropuerto, C.P. 76140, Santiago de Querétaro, Qro., México. Tel.: (442) 192 1200, Ext. 6327. Correo electrónico: boletinlaboraluaq@gmail.com. Editor responsable: Eduardo Luna Ruiz. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: en trámite, ISSN on-line e impreso: en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Este número se terminó de maquetar el 31 de septiembre de 2026.

Los juicios y afirmaciones expresados por las y los autores no necesariamente reflejan la postura del editor del boletín ni de la UAQ. Se permite el uso del material incluido y la reproducción de los contenidos académicos, siempre y cuando se cite la fuente y autor. Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Internacional 4.0. BY-NC-SA.

Distribución y descarga gratuita.

INDICE

04

CARTA EDITORIAL

Dr. Eduardo Luna Ruiz

05

**CONVERSATORIO: TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE
MEXICANOS EN RUTAS INTERNACIONALES: CASO EUROPEO**

Irving Saíd Vázquez Huerta / Harry Leo Franz Gómez

22

**TRABAJO, GÉNERO Y MATERNIDADES: DE LA
INVISIBILIDAD DEL CUIDADO A LA RESISTENCIA POLÍTICA**

*Gutiérrez Olalde Mariana
Villalpando Cervantes Rosangela
Villanueva Lara Kimberly*

31

**CIU CENTRO LABORAL/LABOR CENTER UAQ. PLAN
DE DESARROLLO 2025-2027**

Marco Carrillo

CARTA EDITORIAL

En cada edición de este boletín reafirmamos como meta el plantear una convicción que guía nuestro trabajo de divulgación: comprender y explicar el mundo laboral bajo una mirada holística, crítica, más allá del empleo y de los indicadores económicos. Hablar del trabajo es también movilidad, cuidado, identidad, desigualdad, conocimiento, resistencia y transformación social. Es, en suma, el trabajo es un fenómeno profundamente humano que solo puede entenderse desde una perspectiva multidisciplinaria.

Los tres trabajos que integran este Número 8 del Boletín en su Nueva Época, dialogan precisamente desde esa premisa. Aun cuando se trata de problemáticas distintas, todos ellos convergen en una idea central: las trayectorias laborales están definidas por factores estructurales, políticos, culturales y familiares que moldean las oportunidades, las decisiones y los proyectos de vida de las personas.

El primer artículo nos trata acerca de un fenómeno cada vez más relevante y cotidiano: la movilidad internacional de profesionistas mexicanos. A partir del estudio de trayectorias de mexicanos establecidos en Europa, las y los trabajadores en el extranjero muestran que migrar no representa únicamente un cambio geográfico o profesional, sino también una compleja reconstrucción de la identidad, de las redes sociales y de las formas de ejercer una profesión. Frente a las narrativas tradicionales de la denominada fuga de cerebros, este conversatorio da cuenta de una mirada más amplia que reconoce la circulación internacional del talento, pero también las barreras institucionales, culturales y burocráticas que enfrentan quienes buscan desarrollar su carrera fuera del país. Las historias recogidas evidencian que detrás de los logros profesionales existen procesos de adaptación, incertidumbre y resiliencia que pocas veces son visibles.

Desde otra perspectiva, el segundo artículo coloca en el centro uno de los trabajos históricamente invisibilizados: el cuidado. A través del análisis de las maternidades, las desigualdades de género y el trabajo infantil, las autoras muestran que el incremento de la participación laboral femenina no ha significado la desaparición de las brechas de género. Por el contrario, la organización social de los cuidados continúa trasladando sobre las mujeres la mayor carga de responsabilidades domésticas, afectivas y familiares, limitando sus trayectorias laborales y académicas. Particularmente valioso resulta el análisis de las madres buscadoras, cuya experiencia permite comprender que el cuidado también puede convertirse en una forma de trabajo político y de resistencia frente a la ausencia del Estado. Este texto nos invita a cuestionar qué trabajos reconocemos socialmente y cuáles continúan sosteniendo la vida desde la invisibilidad.

Finalmente, la cápsula informativa sobre el Centro Laboral/Labor Center UAQ representa mucho más que una narración cronológica institucional. Refleja la creación y consolidación de un proyecto académico comprometido con la investigación, la formación de nuevas generaciones y la vinculación con organizaciones sociales y sindicales. La historia de este centro demuestra que la producción de conocimiento cobra verdadero sentido cuando dialoga con las problemáticas contemporáneas del trabajo y contribuye a la construcción de sociedades más justas, democráticas e incluyentes.

En conjunto, estas contribuciones evidencian la riqueza de los estudios laborales contemporáneos, sin los cuales sería insuficiente explicar el trabajo únicamente desde la mirada productivista o del mercado. Es indispensable incorporar categorías como género, migración, cuidados, derechos humanos, movilidad internacional, políticas públicas y experiencias de vida para comprender la complejidad del mundo laboral del siglo XXI.

Invitamos a nuestros lectores a recorrer estas páginas con una mirada crítica y abierta, considerando que cada contribución aquí presentada nos acerca a una mejor comprensión de los desafíos presentes y futuros del trabajo en México y en el mundo. Estudiar el trabajo, también implica comprender las múltiples formas en que las personas construimos dignidad, enfrentamos desigualdades y transformamos realidades.

Dr. Eduardo Luna Ruiz
Editor en Jefe

ACTUALIDADES

CONVERSATORIO: TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE MEXICANOS EN RUTAS INTERNACIONALES: CASO EUROPEO

Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo. / Coordinación del conversatorio: Irving Said Vázquez Huerta y Harry Leo Franz Gómez

Dra. Guadalupe Ordaz Cervantes. Bueno, pues les quiero dar la introducción al tema, este es una iniciativa que comenzamos el año pasado para trabajar profesiones, profesiones con nuestros mexicanos que están fuera de México. Y bueno, todo surgió a raíz de una estancia, de una estancia académica y una invitación que recibimos de Red Global México Capítulo España. Entonces, la tarea inicial fue hacer un proyecto, no tanto una investigación, sin embargo, pues con el objetivo de entender más el fenómeno, pues se realizó la investigación. Entonces, este fue como el inicio del proyecto. Le pusimos este nombre trayectos profesionales de mexicanos en rutas internacionales, también con el objetivo de comprender cuáles son los traslados laborales que tienen las personas mexicanas en el extranjero. Y estos trazos laborales o rutas laborales, nosotros las hemos observado a través del tiempo con la manufactura en la automotriz. ¿Cómo es que algún unos puestos estratégicos logran ir como escalando esos puestos y no solamente el puesto sino pues migran a otros a otros países y a otras ciudades entonces también es un poquito de antecedente para construir este pues esta investigación y bueno ligado a Ligado al tema que tienen ustedes sobre los jóvenes, pues tratamos de incorporar que dentro de este trabajo que estamos realizando, que es totalmente cualitativo, pues se incluye parte de la historia de las personas que estamos entrevistando.

Entonces, trayectorias profesionales de mexicanos en rutas internacionales caso europeo es justamente el acercamiento a estos mexicanos. Obviamente, pues, quisiéramos estar con ellos y entrevistarlos en persona, pero bueno, la mayor parte de las entrevistas han sido en línea y ahorita les voy a platicar un poquito de la metodología junto con el doctor Fernando. Y bueno, al momento de que nosotros quisimos incorporar este proyecto al gobierno del estado de Guanajuato, que es de donde sale, pues nos

dimos cuenta que efectivamente, ya la literatura lo había dicho, ya lo habían dicho otros casos, pero sí nos dimos cuenta que nuestros profesionales en el extranjero pues no es una prioridad, no es una prioridad al menos para el gobierno del estado de Guanajuato. Si bien ha habido algunos esfuerzos como la creación de Red Global México en 64 países, definitivamente no está dentro de la agenda política de, insisto, al menos del estado de Guanajuato. Y eso me lo hizo saber directamente la subsecretaria en ese momento. Y bueno, nosotros para hacer notar que efectivamente es un fenómeno la migración por diversos factores que ya algunos han sido estudiados. Quisimos dar esta intro sobre las dimensiones globales de movilidad profesional mexicana. Principalmente tenemos... ¿Sí me escuchan bien? Es que yo ya ni los veo ni los escucho.

Bueno, aquí hay algunos datos. No son todos, pero sí algunos importantes que nos dan esta pauta. El estudio de la movilidad internacional estructurales que articulan dinámicas económicas, educativas y sociopolíticas en el sistema migratorio global. Y vemos una clara ruptura a partir de los ochentas, que fue la transnacionalización de las empresas y la gran movilidad laboral. No es que antes no existiera, por supuesto que siempre ha existido. Sin embargo, hubo una expansión y con el efecto global, pues esto ha sido también pauta para que surjan estos movimientos migratorios con los profesionistas y en todo el mundo. La población mexicana residente en el extranjero supera un poco más de los 12 millones de personas y hay una discusión entre si es diáspora o cómo se configura porque tenemos varios tipos de migraciones laborales. Entonces, bueno, es importante ahorita mencionar eso. En ese universo migratorio, un poco más del 95% se concentra en Estados Unidos. Todos sabemos cuál ha sido la dinámica con nuestro vecino. Entonces, bueno, ese es el 95%. Entonces, bueno, ¿y por qué no estudian ese 95% como lo hace

en el caso de de Irving, haya sido bastante estudiado y no por ello es menos importante, lo vamos a abordar en algún momento, claro que sí, sin embargo, quisimos empezar con la diáspora mexicana en Europa. Bueno, los vínculos como comentábamos con Estados Unidos son históricos.

Tenemos mucha historia con el país vecino y formas culturales y laborales que hemos que hemos transferido y nos han transferido a través del tiempo. Bueno, se estima que 1.2 millones corresponden a personas con educación superior, que son nuestros sujetos de estudio y 303,401 poseen estudios de posgrado según los datos, lo que refleja la magnitud de la movilidad del capital humano justamente calificado. Hace 15 días tuve la oportunidad de platicar con una representante muy importante que estuvo trabajando en que estuvo trabajando en la ONU y ahora forma parte de la diáspora mexicana en España y es líder de las mujeres de las mujeres profesionistas bueno de las que están agremiadas obviamente en España y justamente dicen que al menos en España se ha incrementado casi el cincuenta por ciento de los profesionistas en España los últimos cinco años después de la pandemia.

Eso nos revela esta inquietud de los profesionistas mexicanos por explorar otros países. Bueno, y la inserción laboral en Estados Unidos, hay algunos sectores estratégicos y, pues, definitivamente, grandes diferencias salariales. Dentro de estas rutas, yo desde un principio quise revisar, fue justamente la ruta México-Estados Unidos de los profesionistas en la automotriz. No lo hemos logrado todavía, pero sí queremos incorporar como una fase de esa, porque al menos del bajío de lo que ahora le llaman el diamante de México, en el bajío mexicano sí hay bastante movilidad de mexicanos a Estados Unidos y de Estados Unidos a Europa. Es una de las rutas que hemos observado de manera empírica. Todavía no la hemos estudiado a profundidad, pero sí es muy importante también que la mencionemos. Y bueno, en Estados Unidos los profesionistas mexicanos participan predominantemente en áreas como negocios, gestión, ciencias sociales y profesiones en tecnología y matemáticas. donde se registra una creciente demanda de capital internacional. Esta inserción laboral refleja tanto la capacidad de la fuerza de trabajo mexicana como la estructura de oportunidades que hay en el mercado. La migración de Estados Unidos es diferente a la migración en Europa.

Según la literatura que hemos revisado, uno de los detonantes, de por qué la gente migra a Estados Unidos por cuestiones laborales, definitivamente es por el salario, ¿no? El salario, prestaciones y todas las compensaciones que se agrupan para tener mejor calidad de vida. Les preocupa evidentemente la inseguridad, etcétera. Pero el caso europeo, según los entrevistados y la revisión, es que les pre-

ocupa más la inseguridad, por eso salen del país, que el salario, evidentemente el salario ellos lo ven como que ya está, ¿no? Y el profesionista mexicano en Estados Unidos es algo que quiere alcanzar. No sé si se marque como o se comprenda como esa diferencia, sino ahorita la platicamos un poquito más. Y siguiendo como está este recorrido de los mexicanos hacia Estados Unidos, entendemos que el tipo de migración mayor, como lo veíamos en las cifras anteriores, hacia Estados Unidos, es operativa, ya sea en empresas y las personas que pasan de manera legal, también en la agricultura, que muchos programas de gobierno federal y algunos estados, pues trabajan con Estados Unidos y Canadá aspectos de agricultura y ellos van con todas las reglamentaciones cubiertas. Y los que van sin ninguna de las anteriores, pues sabemos que tienen cierta complejidad, entonces pues se quedan con sus familiares más cerca mexicanos tienen una deuda que rebasa el salario que inclusive todavía no tienen por el paso de manera ilegal hacia Estados Unidos y son puestos operativos y de cuidado, lo que tenemos mayormente de nuestros mexicanos en Estados Unidos. A mí sí me gustaría hacer como esta acotación de lo que nosotros tenemos de profesionista, inclusive migración general de mexicanos a Europa, la mayor parte de estos mexicanos son profesionistas. O van a estudiar alguna licenciatura. y la mayor parte de ellos, por estrategias y otras cosas que vamos a ver más adelante, estudian su maestría. Mayormente maestrías, maestrías, antes que cualquier doctorado, etc. Y bueno, aquí tenemos algunas cifras. Dice que, según las investigaciones de BBVA, se indica que, en 2009, más de 20,000 mexicanos con grado de doctor residían en Estados Unidos y percibían ingresos hasta 3.3 veces superior a los de sus padres en México. Parte de esta de esta investigación y esta inquietud por saber qué es lo que está pasando con los mexicanos en el extranjero, justamente es ver los salarios y los tabuladores internacionales de salarios.

No solamente hay una diferenciación profesional, sino hay una diferenciación regional. ¿Qué es lo que sucede con los bloques? Y no solo los bloques, sino los países en donde se está trabajando. Y bueno, este dice que es 3.3, sí, en algunos puestos, en otros es superior. Y bueno. Es que no, aquí está. Sobre la diáspora y la concentración de los sectores en Europa, tenemos la presencia de los profesionistas mexicanos, aunque en menor volumen, obviamente, como se mencionaba en Estados Unidos, Si más o menos es el 95% de mexicanos migrantes en Estados Unidos, aproximadamente es un 3% de mexicanos en España, por ejemplo, que fue el centro de operaciones de esta primera parte de la investigación. Entonces, bueno, tenemos ahí una importante representación mexicana.

Dice que se ha adquirido importancia estratégica en las últimas décadas. Indica que España, Alemania, Francia y Reino Unido concentran la mayor parte de la diáspora calificada mexicana en Europa. Y bueno, acá este Eurostat en el 2022 reporta que la población mexicana con educación superior residente en la Unión Europea ha mostrado un incremento sostenido, como lo que les comentaba de nuestro actor clave, nuestro actor clave de las mujeres en España. Ella tiene unas cifras muy interesantes. Ella hace estadísticas y justamente le ofreció un espacio para que ella pudiera dar a conocer cómo es que está creciendo, no sólo que ha crecido, sino que sigue creciendo de los mexicanos. Ella hace los estudios en España, ¿no? Los mexicanos en España. Bien, bueno, ella es Marcela Daniel, que ella es vocera de esta parte de la investigación. Y bueno, hay programas de movilidad, definitivamente. Aquí hay uno que es Erasmus y convenios bilaterales, becas. Sobre todo, los convenios que son muy interesantes con universidades. Son prácticamente, no solamente esfuerzos del gobierno para dar estas oportunidades, sino comúnmente y comúnmente lo hacen los mismos mexicanos en el exterior. Hacen sus gremios, sus grupos, no solamente con la Red Global, sino hay un montón de asociaciones civiles de mexicanos en el extranjero y ellos hacen muchos trabajos sobre la hospitalidad, sobre el intercambio, etcétera. no solamente en sus trabajos, sino como un grupo. Sus esfuerzos son grupales, no son gubernamentales. Comúnmente, embajadas de México en el mundo les da cierto soporte, pero no, no hay un seguimiento puntual sobre esto que hacen de manera grupal los mexicanos en el extranjero. Y bueno, ciertas áreas de inserción. Sí, está la investigación científica, el desarrollo tecnológico, servicios culturales, educación superior, economía del conocimiento y consultoría especializada. ¿Hemos encontrado de todo?

Dentro de esta inserción profesional y las entrevistas que hemos realizado, la verdad es que... ha sido de todo en el sector educativo. De hecho, hace 22 días vi a Marisela Daniel, que es la vocera mexicana. y hace 15 días vi a una científica, una científica que justamente ella estudia videojuegos y con algunas transversalidades como cultura, sociedad, etc. Y bueno, ella hace este trabajo, es como una sección de Red Global México, capítulo España, pero ella es capítulo Barcelona. Entonces, ella tiene otro grupo que trabaja muy cercano, muy cercana a México. Entonces, bueno. Entonces tenemos músicos, tenemos físicos nucleares, de todo hemos entrevistado. Y también hemos entrevistado áreas productivas, gerentes de producción, pero en realidad ha sido menos en Europa. Considero que tal vez cuando estemos trabajando en Estados Unidos, voy a encontrar más áreas productivas, logísticas de calidad por la relación que se tiene con el

TMEK. Entonces, considero que van a ser un poco más esas profesiones, pero habría que hacer más trabajo de campo para saber qué es lo que puede suceder.

Para internarnos en la literatura, lo que nosotros encontramos fueron tres posturas, tres posturas muy importantes sobre los profesionistas mexicanos en el extranjero. Una de ellas es la visión que creció después de los intentos que es la fuga de cerebros. una postura como circulación del talento y la postura más actual del gobierno federal que es hacer partícipe del talento mexicano hacia el mundo. Estas tres posturas muy significativas dan también pauta a cómo se compone la literatura. Aquí en la fuga de cerebros, la postura del gobierno federal en ese momento era como tradición a la patria. ¿Por qué se nos va? ¿Por qué se nos va? Y comúnmente en esos periodos la fuga de cerebro serán personas un poco más grandes. Ahora, si seguimos hablando con el concepto de fuga de cerebros, pues es más joven, cada vez es más joven. Al menos en Europa se van muy jóvenes. Posteriormente, en la perspectiva contemporánea, circulación de talento reconoce la movilidad como parte de un sistema global de conocimiento. La diáspora calificada constituye un recurso estratégico para redes de innovación y diplomacia científica. Sí, que no ha sido menos su participación. La verdad es que nos apoyaron en la promoción de la difusión, perdón, de la entrevista que hicimos al doctor Villalvazo y él justamente pues un, diríamos, un intelectual orgánico, sí, sumamente comprometido con la salud de los mexicanos, sobre todo de los niños, pues trabajó su proyecto sobre la disminución de la ceguera en México. Pero su historia de vida, que les adelanto un poco, es justamente que se fue a los 40 años.

Insisto, ahora la migración cada vez es más joven. Bueno, y la postura gubernamental mexicana, en las últimas dos décadas el gobierno ha replanteado el fenómeno como exportación de mentes brillantes que nos representa. Como les decía, que estamos haciendo partícipe al mundo de nuestros talentos. y bueno, dejando de lado esfuerzos sistémicos por disminuir la migración o fortalecer esos ecosistemas de retención, como les platicaba al inicio. Fue muy clara la postura al menos del gobierno del estado de Guanajuato en mencionar que no es una prioridad estudiar a nuestros talentos, ver qué es lo que está pasando con ellos, cuáles son sus estrategias, qué es lo que están haciendo, no es una prioridad para el gobierno al menos del estado de Guanajuato. Y aquí lo que nosotros observamos es que justamente a partir de los después de los ochentas en la creación del Tratado Libre Comercio, un poco después se formó esta red de profesiones mexicanos en el mundo que es Red Global como una asociación civil en estos 64 países que cada vez pues se empiezan a incorporar más.

Y bueno, desde una perspectiva sociológica, este patrón migratorio expresa una forma de circulación global del capital humano que trasciende el marco conceptual de la fuga de cerebros que bien lo platicábamos, entendida únicamente como pérdida nacional, como lo plantean los organismos internacionales y dependencias mexicanas. diáspora calificada constituye un recurso estratégico para redes de innovación, diplomacia científica y transparencia de conocimiento. Es decir, ¿en qué momento? Bueno, no es una pregunta científica.

¿Cómo pasamos de ser traidores de la patria a que compartamos conocimiento? Y esto no es No es porque sea positivo o negativo, toda contribución siempre es importante para los mexicanos, sin embargo, pues sí hay una, sí hay una, hay consecuencias, ¿no? Hay muchas consecuencias en la forma en la que se observa el fenómeno. Si observamos, si desde el gobierno federal observan el fenómeno, Más bien no lo observan, sino que toman a nuestros mexicanos como punta para hacer cosas no solamente científicas, sino políticas o de otro tipo. Nunca se les va a apoyar y no es que todos los mexicanos tengan la solución para todos. Por eso estamos estudiando sus estrategias. ¿Cómo le hacen si no hay apoyo? ¿Cómo hacen para sobrevivir sin apoyo? La persistencia de brechas estructurales en la ciencia, tecnología, salarios y gobernanza pública continúan estimulando la movilidad externa, configurando un fenómeno complejo que articula tanto oportunidades como desafíos para el desarrollo nacional. entrevistar a un profesionista de ese nivel, porque la mayor parte de ellos ya tienen su licenciatura, por supuesto, pero tienen una, dos, tres, no sé cuántas, maestrías. Tienen bastantes oportunidades, pero también tienen muchos desafíos que vamos a platicar. Sin embargo, sí, para nosotros era muy importante que ustedes pudieran ver el fenómeno desde este punto de vista también. Si tú eres un joven que quiere estudiar, que nos ha pasado con nuestros alumnos, si quieres estudiar o hacer tus residencias o prácticas profesionales en el extranjero, ¿a qué se enfrentan? ¿Cuáles son los apoyos y quién los apoya? ¿Desde qué punto?

¿Y cuál es la retribución que tal vez ellos tendrían que tener en ese momento? Bueno. Hay algunas formas de observar la migración profesional mexicana desde el enfoque estructural y político y desde lo cotidiano. Y tenemos por ahí una de nuestras muchas preguntas porque nosotros empezamos a trabajar con un marco teórico reducido y una metodología mixta Nos hicimos algunas preguntas, muchas, y solo traemos aquí una de ellas. ¿Cuáles son las estrategias de relocalización y colocación laboral de las personas profesionistas migrantes mexicanas y cuáles son las experiencias significativas que impulsan su salida de

México y su resignificación migrante? Algunas de ellas las hemos contestado con algo de literatura. Hay personas que han trabajado mexicanos. Una de ellas realizó 40 entrevistas. La mayor parte de esas entrevistas fueron de personas mexicanas en los Estados Unidos. Y considero que si hay un espacio de reflexión todavía de nuestros mexicanos en Europa o en otros continentes. Si bien el grueso está en Estados Unidos, definitivamente está creciendo este grupo de mexicanos en estos otros continentes. Y bueno, el enfoque estructural y político, tenemos por ahí algunos autores que nos hablan sobre la construcción mediática y posturas gubernamentales que ya vimos un poquito, análisis de desigualdades entre migrantes y profesionistas, migración internacional de personas altamente calificadas y la política migratoria. En lo cotidiano ha habido más que enfoques hacia las ciencias sociales, por supuesto que las hay, Sin embargo, hay muchas narrativas de vida que podemos observar de los propios migrantes. Al tener este clásico que le llamamos choque cultural, todas estas vivencias, varios de ellos han decidido escribir sus historias y las hemos observado algunas. y otros estudios poco más científicos, desde las ciencias sociales, tenemos como el uso de redes sociales y discurso despótico de mexicanos en Barcelona, vida cotidiana de migrantes mexicanos en España, estudios sobre choca cultural, adaptación y construcción identitaria entre contextos europeos, y tenemos mucha información periódica, entrevistas que han aportado mucho a este estudio.

Nosotros queremos abordar el estudio, obviamente, desde las ciencias sociales, desde la sociología del trabajo, pero bueno, hay un caminito que podemos seguir. Todavía no hemos trabajado, estamos en la revisión literaria y trabajando el campo al mismo tiempo. tenemos esa flexibilidad porque nosotros tenemos un tiempo límite de estudio. Queremos hacerlo profundo, queremos obtener más miradas, hacer más con esa información y no limitarnos a la mejora de un proyecto que pueda terminar en un año. Entonces, eso ya va a cumplir ocho meses y seguimos entrevistando. Entonces, el objetivo, pues, no creo que alcancemos a llegar a una saturación porque son contextos diferentes, pero sí podemos llegar a varias agrupaciones, a varias categorías conjuntas de nuestros entrevistados y nuestras entrevistadas. A lo mejor, este punto es en común. Pero la situación de cada país es sumamente diferente. Y bueno, este es un pequeño diagrama que nos pudiera apoyar mucho sobre cómo le podemos hacer. Sin embargo, yo creo que lo más importante del estudio es la metodología mixta que estamos ocupando. Una de ellas es como es que estoy... obteniendo y bajando la información con fenomenología social, una estructura que yo utilicé para el doctorado. Es una estructura de entrevista y observación

ya probada por el doctorado para bajar la información. Y en este caso, la otra parte de análisis, la metodología del doctor Fernando es la que se va a incorporar. De hecho, parte de esta metodología es que él conozca menos, para que cuando tenga la información, pues tenga una visión muy clara y posteriormente podamos triangular a mejor ciertos eventos discursivos. Adelante Doctor.

Dr. Fernando López España. Sí, muchas gracias, doctora Lupita. Bueno, antes que nada, muy buenos días a todos nuevamente. Muchas gracias por la invitación. También a la doctora Guadalupe por la invitación a participar de este conversatorio y también pues a trabajar con ella en esta investigación. Y es un gusto siempre tener la oportunidad de seguir teniendo contacto con el programa del centro laboral. y con las temáticas que son comunes por un lado, que tienen como punto en común el trabajo y por otro lado pues una gran diversidad, que creo que esa es una de las virtudes de la multidisciplinariedad que oferta el programa y en ese sentido, bueno, justo como comentaba La doctora pues hemos tenido la oportunidad de trabajar desde, o sea, pues sí hacer una integración de disciplinas que son pues aparentemente distintas, la formación que tiene la doctora en el ámbito de la administración, de las empresas y ahora incursionando, digamos, centrado hacia el campo del trabajo y que encontró pues una vía de investigación en lo que se refiere a las trayectorias laborales de mexicanos en el extranjero. y que me hizo favor de invitar para participar con ella a partir de la propuesta que yo hice, la propuesta metodológica que junto con ella pude construir para abordar una problemática que también tenía que ver con el ámbito del trabajo y que tenía que ver desde mi formación disciplinar que pues es la psicología clínica y fundamentalmente orientada desde el psicoanálisis, uno de mis puntos digamos de interés para desarrollar las investigaciones, pues tiene que ver con lo que llamamos la subjetividad o el sujeto, pero trascendiendo, digamos, la perspectiva social que evidentemente considera al sujeto, digamos, por un lado, efecto de las estructuras sociales y, por supuesto, la agencia que cada uno tiene.

Entonces, el enfoque principal de mis aproximaciones tiene que ver con eso, con lo que sería la agencia, Pero una agencia que no es, digamos, contingente ni azarosa, sino que responde precisamente a lo que comentaban, ¿no? Las experiencias de vida de cada persona. Entonces, en ese sentido, digamos, pensando en lo macro, en lo meso y en lo micro, o sea, por un lado, por ejemplo, ciertos fenómenos sociales como tiene que ver como la globalización, los tratados comerciales, etcétera, que hicieron como todo un cambio de perspectiva de esta cuestión de la traición a la patria que venía del nacionalismo y de la idea de ciertas concepciones cul-

turales que en ese momento se tenían y después la apertura y la disolución de las fronteras. Desde la perspectiva que yo abordo, tenemos lo que llamamos lo particular y lo singular.

Siempre como que, del estudio de un solo caso, digamos, que son las diferentes entrevistas, se van situando como aspectos que son únicos e irrepetibles en cada uno, que eso es lo que hace al caso, vamos a decirlo así. Y, por otro lado, la perspectiva de los patrones o de los puntos en común que se pueden ir encontrando, si bien son realidades muy distintas, incluso en un mismo país o en un mismo territorio, y evidentemente esto cambia de país a país, siempre hay como elementos que se repiten y que coinciden y que eso lo podemos insertar en el campo de lo particular. Entonces la idea un poco es poder pues abonar y enriquecer la perspectiva de los estudios laborales a partir de la inclusión de una metodología que también permita comprender las realidades sociales y las realidades individuales desde las experiencias de vida de cada una de las personas. Entonces, por ejemplo, hemos hecho varias entrevistas, pero, por ejemplo, en el caso de un mexicano que se fue a estudiar aquí en México y después fue a hacer todo su desarrollo profesional, en España, veíamos cómo él se ha desarrollado en el ámbito ferroviario y con mucho éxito, digamos, pues sí, ha tenido mucho éxito, tiene posiciones importantes, con muchas dificultades, sobre todas las dificultades, por ejemplo, algo que se repite o que es muy permanente es el choque cultural y sobre todo más que el choque cultural, la aceptación. A pesar de países como España y ciudades como Madrid que tienen una fuerte pregnancia por México, en Madrid hay muchísimos mexicanos y hay mucha familiaridad y mucha aceptación de lo mexicano, ya en el ámbito profesional o en el ámbito sí, profesional, las cosas cambian mucho, ¿no? Entonces, hay como cuestión, a posición, por ejemplo, de la entrevista que ustedes pueden ver con el Dr. Villalvazo, que es Suiza y que es una, este, un país mucho más cerrado, mucho más, ¿no?, este, étnico, digamos, y que, bueno, las dificultades fueron muchas, hay puntos en común, o sea, como que al final de cuentas en diferentes formas o fenómenos, pero la estructura se sigue sosteniendo, como una dificultad para aceptar lo extranjero, digamos, en lo propio, en el ámbito laboral, esos son puntos en común.

Por ejemplo, en esta entrevista que hicimos al mexicano que trabaja en la industria ferroviaria, indagando en su historia personal y en su historia familiar, veíamos cómo porque él estudió ingeniería y un poco pareciera como que contingentemente llegó a España y donde encontró oportunidades de trabajo fue en el ámbito ferroviario, pero haciendo esta indagación en una entrevista que tuvimos la oportunidad de realizarle, veíamos cómo esta cuestión

de lo ferroviario ya estaba en su cultura familiar, tanto su padre como su abuelo, pues se habían desempeñado en sus ámbitos, de hecho eran migrantes también, o sea la migración, tiene ya como una cuestión muy familiar, habían migrado de Veracruz hacia el norte del país por el desarrollo ferroviario en México. fue ahí donde se asentó y se, digamos, se desarrolló la familia y luego él migra a Europa, a España específicamente y termina desarrollándose en el ámbito ferroviario. Entonces, digamos, esto lo pongo como ejemplo como de esas sutilezas en lo que desde lo social se denomina lo micro que, desde el ámbito clínico, lo denominamos lo singular, que ya va trazando como esas trayectorias que evidentemente no niegan la agencia del actor, valga la expresión, pero por otro lado sí conllevan una lógica de por qué esa agencia determinada en determinado actor.

Ese es como un vector, digamos, el vector de lo singular de cada caso que íbamos despejando y que nos haya arrojado datos y por otro lado una perspectiva más amplia que vamos viendo como esas coordenadas de los puntos en común entre los diferentes casos que nos van permitiendo generar un como decirlo, no quiero decir grupo, sino un conjunto, lo llamamos así, un conjunto de particularidades que puedan situarse en estas trayectorias profesionales de mexicanos en el extranjero. y que van a ser independientes, bueno esa es como un poco la hipótesis y el punto de partida, habrá que ver si efectivamente es así, de que van a ser independientes del espacio territorial en el que se ubiquen, entonces es un poco como ese aporte que la doctora Guadalupe me ha permitido ir desarrollando en esta investigación que debo decir, si bien ya hice mi estudio doctorado, pues la experiencia la tiene la doctora y es la que me ha estado como acompañando y encaminando en este proceso que creo que puede ser para ustedes como muy muy fecundo en este encuentro de cómo uno va desarrollando su camino profesional en el ámbito de la investigación y cómo se van desarrollando las investigaciones, que en un principio a veces puede parecer que no es tan claro, digamos, o que uno no sabe por dónde va, pero conforme uno va avanzando se va encontrando con recursos tanto externos como propios, que permiten que las investigaciones realmente se constituyan en un aporte, que al final de cuentas es la idea propia de una investigación, no la reproducción de conocimiento, sino realmente poder aportar en este caso en el ámbito de los estudios multidisciplinarios sobre el trabajo. Así como primer comentario y entrada es lo que podría aportar.

Dra. Guadalupe Ordaz. Gracias, doctor. Sí, por supuesto. De hecho, parte del discurso que el doctor Fer ya estudió, que fue el discurso del management, lo encontra-

mos mucho en los profesionistas. Es ahí la importancia. Al abrirse a una entrevista, salirse del discurso managerial ha sido difícil y siempre es un reto. Entonces, hacemos algunas preguntas detonadoras que sigan la mecánica de la trayectoria profesional y a veces sí es complicado. Es complicado, se intenta, Sí, y bueno, hemos sido afortunados porque se logra tener la mayor información posible de estas personas. que han participado en las entrevistas. Dentro de la, ¿cómo vamos ahorita? Ahorita ya subió a 15, 15 entrevistas a profundidad. Tuvimos algunas entrevistas con series cortas, con un formato, una escala específica, una escaleta específica para un entregable que fue un video. Sin embargo, sigue siendo información porque las preguntas para esa escaleta fueron preguntas propias de la entrevista original. Entonces, a pesar de haber sido otro formato y un formato público, se puede retomar también, por supuesto, la información de ahí. Y a los informantes clave, pues ellos hacen o lo hacen como pueden. Nos dan la información por WhatsApp, tenemos algunas sesiones en línea. Si están en México y están cerca, vamos y los vemos. La verdad es que capturar la información con los informantes clave es como ellos como ellos puedan en el momento que nos lo quieran enviar. Sobre todo, si para ellos es más fácil grabarnos un audio en WhatsApp con la pregunta que le hicimos, para nosotros está muy bien. Entonces, ha sido una dinámica muy libre para obtener la mayor información posible.

Cabe señalar que los horarios no son muy accesibles, son ocho horas, once horas de diferencia con esta primera parte de la muestra, entonces es como... Prácticamente, si yo digo son las dos, ya no quiero yo molestar, pero tal vez si mando un WhatsApp y hago la pregunta, en la madrugada estarán contestando, ¿no? Prácticamente esa es como la dinámica, son muy accesibles, pero son complicados de encontrar. La bola de nieve nos ha funcionado mucho, ¿sí? Y la forma en la que se sienten en la entrevista también nos ha ayudado mucho. que sea confidencial, las entrevistas a profundidad nos han ayudado mucho. Sin embargo, hemos tenido, como el caso del doctor Manuel Villalvazo y la doctora Ruth, que es el próximo video que vamos a tener de su entrevista, son personas más públicas que están interesadas en una visualización de esta parte o ciertas partes de la entrevista. Entonces, eso también ha ayudado. Sin embargo, pues tenemos el completo, ¿no? Entonces, que sea anónima, que sea vinculada por algún otro entrevistado o entrevistada. Es decir, Este circuito de confianza ha ayudado mucho a seguir haciendo estas entrevistas. Porque, insisto, bueno, los horarios, los tipos de profesión, pues son complicados. Y bueno, aquí yo tengo un testimonio grabado. Vamos a escucharlo

Carlos Quirarte (testimonio grabado), Mi nombre es Carlos Quirarte, soy originario de Guadalajara, Jalisco, y tengo un año viviendo, residiendo aquí en España, específicamente en Bueno, fuera de México, esta es mi segunda experiencia. La primera la hice cuando tenía 24 años, hace 20 años, casi 20 años. Estuve viviendo un año en Londres, Inglaterra. Estuve allí viviendo ese tiempo poco después de haber regresado de la universidad. Y lo que buscaba, obviamente, era tener un poco más de independencia, de saber qué era vivir fuera de México. Fue mi primera experiencia como tal. Y ahora, en esta ocasión, viviendo aquí en Madrid, pero es algo completamente diferente porque la primera vez que lo hice, estaba yo muy joven, estaba soltero, y en esta ocasión ya tengo una familia. Tengo casado casi 19 años y tengo un hijo de 13 y un hijo de 7. Entonces la experiencia de ahora haber migrado fuera de nuestro país es completamente diferente. Bueno, en mi caso particular fue una, digamos, una cuestión más sencilla en el aspecto de que mi esposa y mis hijos tienen una nacionalidad española, lo cual nos facilitaba, digamos, este proceso de transición y me permitía a mí también vivir y trabajar aquí de manera legal sin ningún tipo de problema de contingencia.

Sin embargo, también por otra parte, adicional a este punto, definitivamente el tema de seguridad es el punto más importante. Fue algo que evaluamos nosotros de manera muy particular. Como familia y por eso fue que tomamos la decisión de reubicarnos para acá, especialmente por mis hijos, porque ahora ya ellos tienen la oportunidad de estar, digamos, libres en las calles, de caminar de su casa a su colegio sin ningún tipo de pendiente de que algo les pueda pasar, ¿sabes? Eso fueron las razones principales por las cuales decidimos reubicarnos en España, además de que obviamente el tema cultural y de idioma facilitaba tener muchísimo la transición, ya de por sí iba a ser un cambio, digamos, fuerte para mis hijos, especialmente el hacer un movimiento de este estilo. Y, bueno, no quería que el idioma fuera algo todavía más difícil para ellos al momento de hacer esta transición. En resumidas cuentas, sería la cuestión de la nacionalidad, la seguridad y el idioma y la afinidad cultural. Bueno, es una pregunta complicada. Principalmente sientes nostalgia, es feo el tener que haber dejado tu país porque es tal cual haber tenido que dejarlo nuevamente nuestro caso fue más un tema de seguridad que aunque afortunadamente nunca nos pasó algo a nosotros de manera directa sí fue el tema principal por el cual tuvimos o decidimos migrar entonces si se extraña obviamente mucho a la familia a los amigos a esta parte del sentido de pertenencia, tu comunidad, esa red de apoyo que tú normalmente tienes, el hecho de que

ya conoces obviamente tu ciudad, tu gente, que te puedes mover libremente, es decir, de que no necesitas de estar pegado a un GPS o a un Waze todo el tiempo para poder moverte de un lado a otro, pero Obviamente también el tema de la comida, aunque la comida aquí también es muy rica, pues obviamente también se extraña muchísimo, ¿no? Todas esas cosas que nos distinguen a nosotros también desde el punto de vista culinario, se extrañan mucho, pero bueno, o sea, si se siente, se extraña también esa, esa cercanía, ese, digamos, como calor humano que tenemos los mexicanos, esa apertura, esa parte alegre, sí se extraña también bastante. Bueno, esto fue un cambio que nosotros planeamos desde hace casi dos años. Lo estuvimos preparando muchísimo.

Nosotros lo que hicimos fue, primero, digamos, hacer un viaje solamente en pareja, primero mi esposa y yo, a hacer una especie como de scouting de las zonas, también de las diferentes regiones de España, porque evaluamos varias regiones, evaluamos Barcelona, Valencia, incluso Granada, Sevilla, y aquí también Madrid. Y ya una vez que nosotros venimos, Y decidimos, bueno, creemos que Madrid es la mejor opción. Un año después, trajimos a mis hijos también como para que se familiarizaran un poquito a lo que iba a ser su nuevo hogar, la nueva ciudad, el nuevo país en el que ellos iban a estar viviendo. Y también identificar un poco más el tema de economía, de oportunidades laborales. Creo que es importante estar lo mejor informado y documentado posible. Empezar a generar esas conexiones también desde antes para que, una vez que ya llegas, pues no estés como que completamente solo. Creo que es importante empezar a hacer esas conexiones y nosotros como mexicanos creo que también estamos muy abiertos precisamente a escuchar y a, digamos, como que a abrazar a esos nuevos mexicanos que llegan o que vienen en camino, ¿no? Entonces, existen muchas comunidades de mexicanos en Madrid. tanto en Instagram o en Facebook, etcétera, que los puedes buscar y te puedes ir integrando a esas comunidades desde antes para hacer como un poquito más de menos pesado ese proceso de transición o esa llegada ya directamente aquí.

Pero creo que sí es importante planearlo con tiempo, irte preparando, tomando reservas económicas también, porque obviamente el tipo de cambio, la moneda, también tiene un impacto. Nosotros, viniendo con nuestra moneda mexicana, hay un impacto económico directo, fuerte, entonces que debes de también considerarlo desde un principio. Y creo que, bueno, sobre todo, obviamente también el tema inmobiliario, aquí es completamente diferente, los alquileres son muy altos. Entonces, también es importante identificar las zonas en las que, digamos, te conviene vivir y cuáles puedes, diga-

mos, pagar de manera que no afecten tanto tu economía o tus finanzas personales o familiares. También te ayuda a no sentirte, digamos, como que tan solo, tan aislado.

Dra. Guadalupe Ordaz. Bueno, ¿se quedaron con ganas? Bien, esta es una escaleta específica para este formato. Ellos tienen su estructura de difusión. Entonces partimos de su estructura de difusión con una escaleta básica y si el lector a mí me permitía en este caso hacerle más preguntas si era fluido, pues yo hacía algunas preguntas y bueno, también la idea era que dentro de la escaleta, pues el objetivo era la sensibilidad y el agrupamiento, no sé, que se agremiaran. pues utilicé algunas preguntas sensibles, que, si bien sí las utilizó en la estructura general de la entrevista, no de ese tipo sobre qué extrañas, no, sino que nos remontamos a la niñez, al duplo familiar, y ahí es donde la persona se puede expresar un poco más. Este fue un pues una entregable a los proyectos de investigación. Y ya cuando no son, cuando no son tesis, te permite hacer un montón de cosas, ¿no? Aquí una de mis entregables fue dos, este, dos reels. Así, así yo los, este, los, los, en este, en esta estancia, que después voy a hacer una estancia con ustedes, si me lo permiten, ahí en la UAC. A ver, ¿quién me acepta? Ah, doctor Fer, por favor. En ese proyecto yo comprometí estos productos, y salieron siete micro entrevistas, entonces yo dije, ah, ya, sí, ustedes, ¿no? Entonces yo utilicé uno y dos teléfonos como cámaras, cámara frontal y lateral, la pequeña escaleta basada en la entrevista inicial, en la estructura inicial, y pues dejé que se expresaran.

Estuve con algunos actores, a mí me permitió conocer la vida cotidiana de estos actores, estuve entrevistando en embajada, estuve entrevistando en consulado en casa de algunos que tenían una casa muy linda y se acomodaba perfectamente para, por ejemplo, el de ustedes pueden acceder al YouTube de Red Global México, Capítulo España, y ahí pueden ver la serie, son siete. El más joven que entrevistamos fue un doctorante y él justamente se fue a estudiar su doctorado. La persona que entrevistamos como director del Fondo de Cultura Económica de España, él llegó muy joven terminando su primera maestría, que yo me imaginé que tenía como 24 años, y él narra una historia muy importante para la investigación. Dice, bueno, yo salí del TEC de Monterrey en México, una escuela importante y prestigiosa en el país, y acá, por no ser una universidad y tener el nombre que diga universidad, por ejemplo, Universidad Autónoma de Querétaro, se entiende en el contexto europeo y sobre todo en el español que es una casa de estudios, ¿no? que es importante, estudios superiores, etcétera. Pero escuchar este tecnológico de Monterrey no le significa, no le significa. Entonces esta parte de los estudios de dónde estudias, no por el costo, sino por el significa-

do, es importante. Entonces, todos esos detalles también escucharon ustedes en la entrevista de, bueno, yo me vine con un presupuesto, hice esta investigación, hice esto. La mayoría de los migrantes en Europa, migrantes mexicanos en Europa, hacen esta búsqueda, hacen esta investigación.

Si preguntan, o van una vez y luego se regresan, ahorran, tienen toda esta estructura. esta estructura mental, sin embargo, hay algunos que son más jóvenes, que van a estudiar su primera maestría, por ejemplo, o parte de su licenciatura, o algunos ya mucho más maduros, pero siguen siendo jóvenes, su doctorado, el nivel de integración social les ha costado mucho trabajo. ¿Cómo lo observamos? Lo observamos que siguen viviendo cerca de la universidad, o tienen años sin cambiarse de barrio, por ejemplo, y que ha costado. Si ustedes revisan la entrevista que le hicimos al doctor Villalvazo que es la que está ahorita pública, bueno ustedes le van a dar cuenta que él fue un poco más grande, pero cambió de barrio hasta que cambió de puesto y cuando cambió de puesto hasta que fue legitimado, como un doctor importante, un profesional de su área. ¿Por qué? Pues porque aprendió muy bien el idioma, casi como un nativo.

Él tuvo una complejidad identitaria que no la hizo saber perfectamente en su entrevista y eso es muy importante para nosotros y los datos. Porque a veces lo dicen fuera de la entrevista y pues sí lo anotamos, pero ya no está el discurso oficial del actor. En cambio, cuando no lo dicen en entrevista, pues es muy rico sostenerlo dentro del aporte. Y bueno, él nos menciona que tuvo una complejidad dentaria y decir, bueno, si yo Quiero tener un mejor puesto, una mejor calidad de vida, que le signifique algo a la institución, etcétera. Pues tendré que olvidarme de mi parte mexicana. se lo preguntó él mismo y se lo preguntó a otro de sus colegas, dijo, es que tienes que hacer un mix, tienes que hacer, tienes que tener las dos, ¿no? Bueno, pues dejar una y la otra. Entonces, parte de su problemática momentánea identitaria fue que lanzó ese, pues estuvo pensando en cómo se enclava más a México y una de esas y de otros actores que son también poco más públicos o que tienen más poder adquisitivo para hacer este tipo de apoyos están en asociaciones civiles y la mayoría de ellos tienen impacto en México. Y eso es también como una cosa que va saliendo.

Interlocutor no identificado. Este año fue un grupo de amigos míos maestros de Suiza. Me donaron dos proyectos que nos ayudó a comprar libros, cuadernos, plastilina, hojas. Toda la mochila llena para 250.000.

Dra. Guadalupe Ordaz. Bueno, él, además de haber hecho el proyecto de México sin ceguera, pues él siguió apoyando a, como parte de su vida, de su trayectoria migrante, él vivió en Chiapas. Entonces Chiapas para él y Guerrero eran muy importantes, entonces buscó una co-

munidad que es La Rosilla, y estuvieron apoyando a esa comunidad. Sigue con el proyecto, ya está un poco, dice que él está retirado, pero bueno, yo en la entrevista yo le menciono que, si realmente está retirado y pues no, él sigue dando servicios médicos a la comunidad donde él vive actualmente. Y bueno, de nuestros primeros hallazgos, sin decir que esto concluye ni mucho menos, al contrario, nos dan todavía más preguntas. Creo que todavía pues queremos más información, por supuesto, y tenemos tres como apartados, que es la aspiración simbólica a la nacionalidad, la geografía de la cotidianidad y las estrategias de integración diferenciada. Entonces, bueno, detectamos complejidades institucionales y burocráticas para el desarrollo profesional de nuestros mexicanos y bueno dice este sobre todo para la realización de trámites fundamentales como la revalidación de estudios, residencia laboral, búsqueda de domicilio y procedimientos para emprendimiento.

Uno de los mexicanos que es parte de nuestros actores clave dio una conferencia acá en el tecnológico sobre emprendimiento en España y Él tenía muchísima experiencia en emprendimiento en México y Sudamérica, y aun así fue complejo el emprendimiento a pesar de toda su experiencia en España, por las instituciones y las formas organizacionales que tienen ellos. Y bueno, esta densificación burocrática, si bien responde a los lineamientos de transparencia y política pública del país receptor, constituye una barrera significativa para la inserción plena de los profesionistas mexicanos. Y dentro de esa aspiración simbólica, pues lo que nosotros encontramos es la obtención de la nacionalidad del país. Entrevistamos a dos personas que tardaron aproximadamente cuatro años y una de ellas ya estaba casada con el nativo de ese país y tardó así cuatro años en conseguir su nacionalidad. En España, al parecer, es un procedimiento un poco más ligero. España tiene estructuras para cada país que lo visita. Por ejemplo, los latinoamericanos tienen ciertas virtudes que para los españoles o su estructura geopolítica es importante. Entonces, un mexicano que se va a trabajar a España, tarda aproximadamente con su examen y todo lo demás, todos sus trámites, aproximadamente en dos años, él puede ya obtener su nacionalidad. Cosa contraria, el mismo país, una persona de una persona de medio oriente tarda hasta 10 años.

De todos los países de Cuba, de Qatar, de todos estos países, tarda hasta 10 años. Pero es una aspiración, ¿no? Dentro de la geografía de la cotidianidad, lo que nosotros encontramos es, en el mapa de la vida cotidiana, es que esa movilidad domiciliaria, como les había comentado, he reflejado tanto la dificultad para encontrar vivienda como para consolidar, consolidación de nexos con otros extranjeros, especialmente latinoamericanos, ¿no? Esto indica una

red social étnica más que integración con los nacionales. Es decir, cuando tú estás en otro país, viviendo en otro país, la red nativa es más difícil que otra persona que está en igualdad de circunstancias. Entonces, las redes latinoamericanas en estos países, sobre todo en España, son muy grandes, son muy importantes y el nexa con el español o la española es más complicado. Y dejando a lo mejor a un lado que es complicado cambiarse de domicilio, porque no es que no quieren cambiarse, sino que no hay. Y los espacios son muy caros. Entonces, tendrías que tener un nuevo puesto o ingreso mayor. Y las estrategias de integración. Las estrategias observadas, presenciales y virtuales, claro, incrementan la integración como foráneo, fortaleciendo redes latinoamericanas, lo que habíamos dicho, y transnacionales, pero no necesariamente la integración social profunda en el país se acogida. Y eso es complejo para sus estrategias de relocalización y colocación laboral. Y bueno, es conocido que la red y los contactos sociales como empresariales incrementan la posibilidad de colocación laboral y mejoramiento de la calidad de vida. En consecuencia, la red latinoamericana con otros extranjeros crece y muchos profesionistas forman familias con foranos. configurando comunidades transnacionales que operan en paralelo a la sociedad de acogida, ¿sí? Y es lo que está sucediendo el caso, perdón que remite el caso de España, pero hemos entrevistado más mexicanos en España y muchos de ellos ya también son españoles. Entonces sí, definitivamente la configuración que nosotros vimos latinoamericana es muy importante, entonces En pocos países hay discriminación por ser mexicanas, sino por ser latinoamericanos, o sea, el grupo. Estas redes tan fuertes que se tienen sí es el grupo, a pesar de que las condiciones de otros extranjeros latinoamericanos en países como España es diferente.

El caso mexicano en España particularmente que es el que hemos estudiado más, estamos incorporándonos a Italia, Portugal y Alemania. Pero bueno, este primer caso importante en España es que encontramos extranjeros latinoamericanos en España como bolivianos, peruanos, venezolanos, que no todos son profesionistas como la mayor parte de los mexicanos en España. Entonces, la conducta es diferente de los latinoamericanos, sin embargo, la conexión la conexión con lo latino es muy importante y esas redes son muy grandes. Estamos hablando de que casi el 25% de los residentes, por ejemplo, en España son extranjeros y muchos de ellos son latinoamericanos. ¿Dónde de esos latinoamericanos hay menos mexicanos? Los profesionistas, que es un sujeto complejo de entrevistar y de encontrar, pocas veces quiere hablar de las adversidades con las que ha vivido su discurso. muy managerial, lo redirige siempre al aspecto profesional. Entonces, tenemos pocas ocasiones en el discurso de las entrevistas de atrapar justa-

mente esas complejidades en las que se ven sujetos. Dentro de ellas, la discriminación por etnia, por raza, la discriminación o más bien las diferencias entre menor, menormen-te, por supuesto, hombres y mujeres, pero sí por la edad, también por la educación, ha habido discriminación por educación. pero menos en los mexicanos, obviamente. Es un poco más la parte latina que también migra hacia esos países. Y bueno, es solamente alguna parte de los hallazgos que hemos encontrado, definitivamente. La verdad es que como terminamos con una pregunta Terminamos con esta pregunta, ¿qué significa para ti tu profesión? Y se le dice el nombre, ¿no? Por ejemplo, Irving, Irving Vázquez, ¿qué significa para ti tu profesión? Entonces, después de que ya le dimos como tantas vueltas al pobre entrevistado, pues es una pregunta muy sensible para ellos y ha habido respuestas con las lágrimas grabadas, obviamente, ahí la tenemos. de lo importante que es para la mayoría de los entrevistados, no todos, pero sí la mayoría su profesión y ejercerla en el extranjero. Pues hasta ahí vamos. ¿Quieres leer alguna conclusión, doctor?

Dr. Fernando López España, Sí, gracias. Bueno, pues eso, básicamente invitarlos justo a abrirse a la posibilidad de indagar en esos aspectos en los que ustedes se sienten concernidos, interesados. Creo que ese es un elemento fundamental. la implicación que uno pueda tener en el tema, digamos, y en la investigación para que ésta pueda tener un curso importante. Como comentaba la maestra Lupita, la doctora Lupita, perdón, pues estos arreglos de buscar la forma presencial, las diferencias de hora por mensaje, por voz, etcétera. O sea, eso implica justamente que las investigaciones, como ustedes saben y ahora lo sabrán mejor, ya propiamente en el programa del doctorado pues siempre implica ir abriendo caminos que previamente no existen y eso es justamente lo que pues hace a la investigación, insisto en esta importancia porque es algo que nos señalan mucho en los programas en el programa del doctorado que realmente constituyen un aporte, si se trata de recorrer algo ya recorrido pues ya simplemente pues es seguir un camino que reproduce a lo que ya está dado, pero las investigaciones que realmente constituyen un aporte, creo yo, son aquellas que se dan la oportunidad de generar y abrir caminos que previamente no existían. Ha sido muy gratificante porque además creo que es un aporte muy importante la posibilidad de visibilizar estas trayectorias laborales tanto como es la doctora. Generalmente se tiende a destacar los logros y los éxitos que se han alcanzado en estos mexicanos que además son muy destacados, como muchos mexicanos que también hay aquí en el país, pero esto no es sin las adversidades que generalmente tienden a obviarse o, di-

gamos, a hacerse a un lado. Y creo que es muy importante también poder visibilizar eso para ellos mismos. Y, entonces, también la investigación ha resultado en una oportunidad para ellos que les permita reflexionar esa trayectoria porque en la cotidianidad y en el día a día pues hay muchas cosas que se prenden de vista, pero esto ha permitido en ellos como resignificar mucho y creo que eso también pues constituye un aporte importante en nuestro quehacer dentro de los estudios sobre el trabajo.

Interlocutor no identificado. Gracias, muchas gracias doctora, muchas gracias doctor. Este pues vamos a pasar ahora a una ronda de preguntas, de comentarios.

Harry Franz Gómez. Muy bien. Bueno, pues, primero que nada, agradecerles por esta ponencia para contextualizar un poco la actividad. Esta es la parte 2 de 2 de una actividad que estamos realizando mi compañero Irvin y yo sobre la LGAC2, que es sobre territorio, trabajo y políticas públicas. Y también estamos tomando temas Además de la migración, jóvenes, educación superior, trayectorias. Entonces, la clase pasada nos dimos a la tarea de hacer una presentación con algunos conceptos teóricos sobre todo y metodológicos para explicar algunas de las investigaciones que se hacen al respecto sobre migración, trabajo, educación superior, trayectorias, jóvenes, etc. Y bueno, esta ponencia que ustedes nos dan Pues toma todos esos conceptos. Entonces, para nosotros fue una gran oportunidad que ustedes nos pudieran compartir la investigación que están realizando, porque justamente fue de lo que vimos, la clase pasada. Nada más, quizá la única diferencia es que nosotros nos enfocamos en jóvenes. Sin embargo, ustedes ya también nos mencionan algunas de las trayectorias que supongo. o bueno también mencionar al respecto que estas trayectorias pues tocan la parte de las juventudes de estas personas migrantes entonces bueno ya con esta contextualización nos gustaría abrir el micrófono con nuestros compañeros para que hicieran alguna pregunta al respecto quizá intentando ligar un poco lo que vimos la semana pasada con la presentación que ahora nos hacen y bueno voy a dejar el micrófono aquí.

Dennise Eljure. Hola, doctora. Mucho gusto. Ya tenía ratito unos meses que no nos veíamos. Y mucho gusto también, doctor Fernando. No tenemos el gusto de conocerlo presencialmente, pero muchas gracias por su presencia, por sus ponencias a ambos doctores. Y tengo unas dudas, doctora. La primera, bueno, son dos dudas. La primera es relacionada con la palabra que mencionaba, ¿no?, de hecho, me acuerdo que estaba mucho en auge esa parte de la fuga de cerebros porque justamente, pues, en nuestro país no se daban estas condiciones de crecimiento y oportunidades para los profesionistas, ya que tenían este

alto grado de profesionalización, de especialización. sobre todo, en el área científica, tecnológica, pero tengo una duda. Ahora que ustedes han realizado estas entrevistas, ¿consideran que si realmente podríamos hablar sobre esta fuga de estos profesionales o estos profesionistas que se van a otros países, efectivamente pueden ser insertos o en su mayoría basados en las entrevistas que han realizado, se han logrado estar inmersos en el ámbito en el cual ellos estudiaron o en el que ellos desearon o de acuerdo a estas políticas migratorias y algunos limitantes en los cuales tienen que convalidar estudios o algunos revalidar estos estudios, les cuesta trabajo meterse a ese ámbito profesional y tienen que realizar a lo mejor puede ser de forma temporal, la inmersión en ámbitos que puedan ser, pues a lo mejor más, ¿cuál sería la palabra?, ¿cómo no tan formales u otro sector debido a eso? Bueno, esa es mi primera pregunta. Y la segunda, Pues más que nada es una duda y a mí sí me gustaría, me llamaría mucho la atención. Doctora usted comentó que esta instancia la realizó por medio de una convocatoria. No sé si nos pudiera apoyar invitándonos o mencionando o compartiéndonos alguna otra convocatoria que se pudiera llevar a cabo o que esté por ahí. Por favor doctora. Muchísimas gracias a ambos.

Dra. Guadalupe Ordaz, Gracias, gracias por tus preguntas, Denise. ¿Me permites, doctor? Esta fuga de cerebros como anteriormente se le llamaba, digamos que tiene como una historia de la posguerra, le llamaban así después de la guerra. en la fuga de cerebros y tenía justamente este estigma de traidores a la patria. O sea, ¿por qué se van? Nos pertenecen. ¿Cómo llega nuestro talento, que ahora le llaman talento? A nuestros profesionistas, ¿cómo llegan a otras partes? La mayoría, la mayoría llega con una ilusión. Sí, y algunos de ellos sí llegan ya con un trabajo. Sí. Hay diversas situaciones. Digamos que antes de los ochenta, las personas mayores que hemos entrevistado se iban por nexos familiares, no tanto de negocios. Después de los ochentas, ya se iban algunos con alguna posición. Hay diferentes formas de ver cómo ellos se insertan al trabajo, al mundo del trabajo. o ya tienen una posición en otra empresa y llegan con la transnacional. Otra es, llegan haciendo una maestría, o sea estudios superiores, y trabajan y estudian al mismo tiempo porque las condiciones legales les permiten hacer esta doble actividad. Importante es que como los abogados, que no tienen las mismas oportunidades que, por ejemplo, un administrador, un ingeniero, es una persona de agricultura. Porque el abogado, al tener que estar dando firma y esta clase de documentación importante, si no tiene validados sus estudios, No lo logra. Tenemos el caso de una mexicana que llevaba cinco años tratando de validar sus estudios

como abogada y no pudo. O sea, ella se dedica, si no más recuerdo, se dedica al yoga, a dar clases de yoga. Otros profesionistas que son más jóvenes, que están estudiando la licenciatura o que van, así como recién salidos de la licenciatura y están estudiando maestría, dan clases de baile. Sí, porque la cosmovisión del latinoamericano es que todos saben bailar. A ver, levántenme la mano allá en el salón, quién sabe bailar. Pues en Europa piensan que todos los latinos saben bailar. Yo sí me adentro unos tres pasitos, no me moriría de hambre, ¿verdad? Sí, y es complejo. Esa profesión, sobre todo lo legal, es muy complejo, no lo logran. Otros no les importa lograrlo porque están insertados en una empresa y no les piden un documento de ese tipo, al menos que ya tengan la nacionalidad. y que quieras insertarte al mundo laboral, pero de gobierno, instituciones públicas. Ahí sí, tienes que hacer lo posible o imposible o volver a estudiar tu profesión, tu licenciatura. La verdad es que es complejo.

Muchos lo que hacen es estudian dos o tres maestrías y se insertan directamente a lo privado. porque lo público es imposible, aunque tengan la nacionalidad. O sea, este tema de los estudios sí es súper difícil, pero no vemos la complejidad para hacer cosas informales y los elementos causales no les permiten hacer cosas informales. Lo más informal que pueden hacer es la clase de vale. Sí, no pueden hacer negocios de ningún tipo, es muy complejo. Y tampoco pueden hacer negocios sin un buen capital porque la invasión del impuesto o los impuestos que se generan por ejercer una, este, o por tener una empresa o ser freelancer, etcétera, pues no lo permite.

O sea, tienen que tener cierto nivel de ganancias para que puedan sobrevivir. Si sabes que no vas a ganar eso o que no vas a vender eso, entonces, pues, mejor no te metes. Sí. Es muy complejo, súper complejo. Entonces, nuestros profesionistas, la mayoría de ellos tienen una estrategia y la que no lo tiene busca experiencias de otros sabiendo que hay profesiones que son imposibles. Por eso algunos, cuando se van más jóvenes, pues tienen como más oportunidades de, no de ejercer, porque la mayoría lo ejerce, sino de tener esta oportunidad a lo mejor en el... [inaudible]

Tenemos dos casos de dos personas, dos chicas en Eslovenia. Una de ellas se casó con un esloveno, se divorció. no pudo hacer esta validación de estudios y ella trabaja en línea. Ella sabe tres idiomas, hace traducciones y hace algo de marketing en una empresa privada y todo en línea. La otra persona también trabaja en línea, ella trabaja para el sector educativo, también en lo en lo en lo privado porque la complejidad inclusive por ejemplo la que estaba casada con el esloveno o si es esloveno, o es eslovaco tengo duda quién sabe Sí, ¿verdad? Bueno, con

el eslovaco. Sí, pregúntale, Mariana, pregúntale. Ella tardó cuatro años, es la persona que les decía, tardó cuatro años, ya sabía el idioma y aun así tardó cuatro años en que le dieran su nacionalidad y ya estaba casada. O sea, no por estar casada te dan la nacionalidad. O sea, ella, para pasar su examen tan complejo, tardó cuatro años. Y bueno, ellas ejercen su profesión de la forma en la que pueden. Ahorita lo están haciendo en línea, pero no tienen otras oportunidades que los nacionales sí las tienen. A pesar de tener la nacionalidad, como nosotros llamaríamos la naturalización, no lo pueden hacer. Sí, esa sería como la primera respuesta. Y de la otra, bueno, aquí los tecnológicos tienen la oportunidad de un mes de estadía, ya sea nacional, de estancia, ya sea nacional o internacional, y es solo en los tex. Pero ya en las universidades autónomas tienen año sabático, y eso está mejor. Está mejor porque te pagan y puedes hacer un montón de cosas ese año, ¿no? Sí, perdón. Pero sí hay algunas que me acaban de pasar en Italia y en España. Sí, que Fundación Carolina lanzó unas convocatorias para estadías para doctores o posdoctores. Así es que sí, busque con la Fundación Carolina.

Yunuen Mejía. Hola, hola. ¿Cómo está doctora? Un gusto saludarla. Doctor España, muchas gracias por acompañarnos y por el tiempo que nos ha brindado. La verdad es que con su tema de exposición nos han sacudido un poco con este tema de la fuga de cerebros y pues bueno, la migración del sector es el más preparado de un país. La primera vez que yo tuve un acercamiento con lo que fue la fuga de cerebros fue escuchando a René Drucker, quien ya desde el 98 precisamente hablaba de este tema de la fuga de cerebros y su preocupación era precisamente el capital intelectual más valioso del país al que se estaba yendo.

Dra. Guadalupe Ordaz. Después de la inversión que ya había hecho pues el país en la licenciatura, maestría y en lo que implica un doctorado. Entonces él urgía desde ese entonces a las autoridades pues a implementar estas medidas de contención para perder este a nuestro sector más valioso porque naturalmente pues todo toda la propiedad intelectual que ellos van a construir pues se va a quedar en el extranjero como referencia pues mencionar a nuestro querido doctor Mario Molina, Premio Nobel de Química, él cuando ganó este Premio Nobel pues ya era bajo bandera estadounidense, él ya había sido nacionalizado y naturalmente en un instituto de investigación de allá, entonces si bien él era mexicano, pues todo el valor este del capital intelectual pues ya estaba muy bueno, bajo una bandera distinta, entonces es posible observar cómo el recurso humano más importante de México se nos sigue yendo y México se encuentra dentro de la lista de los países que únicamente pierde capital intelectual. Entonces

yo quería preguntarles si ustedes consideran que México puede estar cerca de implementar medidas de contención para frenar la fuga de este capital humano.

Dr. Fernando López España. Doctora, ¿puedo? Gracias. Sí, muchas gracias. Perdón, ¿tu nombre cuál es? Soy Yunuen Mejía, muchas gracias. Y bueno, yo creo que más que un tema de, digo, no es propiamente la problemática que se está explorando propiamente en la investigación, o sea, va más orientada hacia el desarrollo de las trayectorias profesionales o de mexicanos en el extranjero, pero obviamente hace frontera con la pregunta que estás planteando. Pero a mí me parece que más que la problemática de la fuga como tal de de talento y la política de contención tendría que ver con las posibilidades del desarrollo de ese talento en México. El talento mexicano no solamente está en el extranjero, no todo el talento se va, sino mucho talento queda aquí en el país pero sin las mismas oportunidades de desarrollo. Más bien creo que la pregunta y hacia dónde habría que apuntar es a la posibilidad de que el talento que existe en el país tuviera las oportunidades de desarrollo que ese mismo talento en otro país puede llegar a tener. Me parece que un poco las historias serían otras. Las historias de los mexicanos que destacan en el extranjero. Si no hubieran salido extranjeros, no creo que habrían sido las que son, pero tiene que ver más con una cuestión de posibilidades de desarrollo y que atraviesa muchas cuestiones económicas, políticas y por supuesto sociales. Eso es un poco lo que yo podría aportar a reserva de lo que la doctora también pueda comentar.

Dra. Guadalupe Ordaz. Muchas gracias, doctor. No es clara. Yo no he visto todavía algo claro del gobierno federal o los estatales sobre el tema. Sin embargo, queremos hacerlo notar. Ya otros investigadores, investigadoras lo han hecho, por supuesto. Pero sí nos gustaría que se hablara otra vez el tema. Sí, en los noventa fue insistente. Sin embargo, se apagó el tema. Se apagó el tema, entonces no forma parte de la agenda pública, no forma parte de los temas prioritarios, si bien sí la migración, pero no de estas personas. La pregunta está muy bien porque es qué estrategias, no qué apoyo, sino qué estrategias, cuál es el camino a seguir para no solo a lo mejor la contención, sino para el retorno. Los mexicanos si quieren regresar a ciertas condiciones. Entonces, no hay nada claro. En mi experiencia personal respecto al tema y la charla del tema que tuve con autoridades, pues claramente se me mencionó que no era un tema prioritario. Entonces, ¿qué estrategias? La única estrategia lanzada fue esta, la que les comento, la agrupación. Llamarla ahora sí diáspora, porque ni siquiera tenían permitido ser una diáspora, o sea, un grupo que estuviera vinculado con México. Ya podemos

decir que lo es, después de algunos debates no solo teóricos, sino institucionales. con la Red Global Mexicana y el Instituto de Migración. Entonces, podría decirse que esa sería una primera estrategia que se ha quedado un tanto olvidada, oxidada, que requeriría estrategias secundarias o una más dinámica que lograra lo que dice el Dr. Fer, ¿no?, contención y reagrupación. ¿No?

Rosangela Villalpando. Abonando un poquito más como a lo que comentaba ahorita doctora eh para preguntarles cuál es su opinión entonces de este nuevo requisito que pone ese SECIHTI en cuanto a las becas del extranjero y que tienen que regresar para hacer una estancia seis meses después de terminar sus estudios aquí en el país o sea cuáles son los riesgos que le ven o sea creen que puedan regresar y volver a insertarse en un trabajo bueno en el lugar en donde estudiaron, o ya no, o no, como futureando un poco que puede pasar con estas personas a partir del estudio que ya han hecho.

Dra. Guadalupe Ordaz. *Gracias,* Rosangela. ¿Me permites, doctor? Claro. Muchas gracias. Bueno, definitivamente cuando te vas a Beca Mixta o ahora no sé cómo le llaman. ¿Cómo le llaman? Bueno, a mí me tocó irme de Beca Mixta y luego ya cuando entraron ustedes pues ya no hay y luego otra vez. Entonces definitivamente entre el Conacy y luego ahora la SECIHTI pues ha habido muchos cambios. Sí, hay riesgos, por supuesto. Que regresen a dar servicio me parece genial. La pregunta es, ¿van a estar becados durante ese periodo? Si es así, entonces es complicado porque tendrías dos trabajos y eres una persona con cierta tolerancia para la vigilia, ¿no? Hay que dormir, hay que descansar. No sé cómo se va a lograr si quieren hacer un tipo como servicio de retribución social durante seis meses. Si ya tienes que estar inserto en el mundo laboral, porque no solamente te va a pedir que hagas la retribución social, sino que si tú quieres seguir en el sistema de investigadores, te va a pedir que tengas producción. Entonces, si la retribución social no suma a tu producción, entonces estarías volando seis meses en esas condiciones. Si es difícil, cuando terminas el doctorado y estás escribiendo tu tesis, Ahora terminas el doctorado, escribes la tesis y haces tu retribución social y además te tienes que insertar al mundo laboral, pues yo no veo como la forma de que alguien pueda sobrevivir a esa situación tan compleja. La verdad es que sí está muy difícil, tendrían que armar una estrategia personal y familiar para que se logre, pero de lo contrario no hay manera, son muchas horas de trabajo. de que si se quedan, pues sí, es seguro que se queden.

Tenemos precariedad en el trabajo de investigadores, tenemos mucha precariedad, tenemos docentes y lo hemos vivido todos. tenemos docentes con pocas horas, no te al-

canza para vivir, las otras horas las mandas a la mejor a una institución privada y si te quieres meter al sistema, luego no te alcanza, no te alcanzan las horas registradas porque acá tienes que tener tantas horas para que te den la inscripción, entonces todo esto se vuelve una locura. Entonces la precariedad que tenemos en las instituciones y la falta de espacios y plazas, pues dificulta mucho pues la estadía como investigador. Y además de eso, lo que dices es, me voy al lugar que conozco. Si hiciste una estadía en otro país y tuviste buenas conexiones, pues te vas. Es el caso, por ejemplo, de otra universidad, de la UNAM, que tiene muchas personas con, bueno, la mayoría de las universidades ya es su esquema de trabajo. Inclusive algunas privadas ni siquiera tienen plazas completas, todo es por honorarios y tiempo parcial. Ahora pues las tiene el sindicato, no sé a dónde andan, y los investigadores, investigadoras que tienen mucho tiempo dando clases cuando han sido sujetos a obtener una plaza. Y uno de ellos es mi ex compañero de doctorado. Y muchos, solo por dar un ejemplo. Él tenía ya tres años como postdoctorante en la UNAM. Decidió dejar de ser postdoctorante para que lo vieran ya como un docente. Y ya lleva dos años y no lo ha logrado. Entonces, él hizo una estancia. Por eso lo menciono. Él hizo una estancia en Italia. Y dice, me regresaré a Italia; está buscando la posibilidad de obtener una plaza, él ya tiene sus años, es un adulto joven, no tan joven, como para esperar más tiempo a una plaza. La verdad es que sí es complicado, sí hay un riesgo de que se vaya de [inaudible], pero también hay una oportunidad de crecimiento, del crecimiento del investigador. La retribución no está mal, ¿pero en qué medida la están solicitando? Porque hay que retribuir para todo. Si estás recibiendo, lo importante es regresar. pero se puede regresar de varias formas. Entonces, si la retribución es alta en horas de escritorio, de charlas o como lo estén solicitando, no alcanza, y menos para una persona que está terminando su tesis, por ejemplo. que justamente la beca mixta comúnmente es el quinto semestre, sexto semestre del doctorado, que es donde ya alcanzas a hacer tu trabajo de campo. Entonces regresas y regresas al análisis, al cierre, y sigues retribuyendo. Entonces no sé en qué horario les vaya a alcanzar, pero váyanse.

Kimberly Villanueva. Yo doctora, no sé si hay alguien más o puedo ya hacer mi pregunta. sí. Me parece que. Ah ok doctora. Bueno primero un gusto doctora eh y también doctor Fernando eh a mí me surge una duda de la entrevista que presentan de la investigación donde su entrevistado eh daba cuenta de que él pues al parecer tenía recursos para la migración, es decir, todavía fue con su esposa a ver algunas ciudades que les podrían gustar. Y bueno, también hablaban de la migración también por medios instituciona-

les de maestría, de doctorado. Y a mí más bien me surgió la duda del otro tipo de migración. Una tal vez no tan formal de que las mismas empresas los trasladaran o de que tuvieran papeles, como dice el chico de la entrevista, que ya tenían la nacionalidad española o que tenían la posibilidad económica de ir. A mí me surge más bien la pregunta si en la investigación hubo o detectaron estrategias de migración de profesionistas de perva alternativas como redes. Por ejemplo, me recuerda un poco el libro de Larisa Lovnitz de cómo sobreviven los marginados, donde ella daba cuenta de que había migración hacia Ciudad de México de diferentes lados de la República, pero era por medio de redes donde se conseguían trabajo y se conseguían casa entre ellos. Entonces, sí, en la investigación encontraron este otro tipo de redes mexicanas, porque me parece que venezolanas hay en algunos lados, ¿no? En Barcelona, en algunos puntos. y me parecería interesante ver si hay redes mexicanas también que apoyan a esto, a conseguir empleo, a esto, o si no encontraron en el estudio. Gracias.

Dra. Guadalupe Ordaz. Muchas gracias, Kim, por tu pregunta. ¿Me permites, doctor? Me gustaría platicar, platicarte algunos casos. Sí hay redes y hay asociaciones. La parte informal, pues Es muy cercana. Me refiero a que conozcas de manera cercana al informante, por ejemplo. Yo, la persona con la que me quedé, que fue un matrimonio joven, les hice una pregunta porque un alumno se quería ir a hacer su residencia y por la cercanía me dijo la parte formal y la parte informal. La parte formal, ah, pues son estos documentos, tienes que registrarte en línea, talala, talala, talala. Dice, y la parte informal, como tienes que presentar, a lo mejor en este caso, si te vas a quedar por más de tres meses, tienes que presentar tus estados de cuenta. Y dice, bueno, pero es que tú estás chavo. Pues puedes presentar los estados de cuenta de tu papá, pero ya eres mayor de edad. Entonces, lo que te sugiero, la parte informal, lo que te sugiero es que pongas momentáneamente la cuenta, que pongas dinero en la cuenta y ya después lo regreses. Y son cosas muy, que ni siquiera son ilegales, son cosas como técnicas.

Otra es, a lo mejor no pides la residencia o no pides, lo que te piden para estar cierto tiempo es que presentes dónde te vas a quedar o con quién te vas a quedar y la persona comúnmente en estos países tiene que hacer un trámite en el municipio. Y ese trámite pues tienen que dar un montón de papeles y cuesta entre 100 y 200 euros. Sí, ese trámite, esa carta. Entonces dice, no, no, no, mira, la parte informal es, tú date de alta en Booking o donde sea y di que vas a estar ahí dos semanas y es lo que le presentas a la gente de migración, ¿no? Y ya después la cancelas. Sí, o sea, son cosas muy sencillas. Lo más fuerte que se han atre-

vido a decir es pues haces una maestría, aunque no te guste y ya ahí te insertas a mundo laboral y en dos meses haces todo tu trámite y ya eres en España, pues el caso de España, y ya eres español, ¿no? Pero pues vas y estudias, tienes que pagar la matrícula. No hay mucho como por dónde escaparte en la parte como informal. Lo que yo sí pude observar es que sí hay otros migrantes que sí hacen cosas como muy complejas. Y yo lo vi con los musulmanes, no tanto con los mexicanos porque Pues su educación es diferente, ¿no? No hay muchas estrategias que han encontrado, aunque encuentran de todo, ya saben cómo somos, no han encontrado, no han hecho muchas cosas de las que nosotros nos hemos dado cuenta, pero yo sí pude observar algunas redes, por ejemplo, en Portugal hay algunos, no sé bien de qué países, pero sí puedo integrarlos como musulmanes. Ellos entran y entran como turistas y empiezan a trabajar en los Uber. Es toda una red. Yo no sé qué tan amplia sea, pero estuve yo ahí indagando un poco de eso porque me pareció muy interesante. No hablan portugués, no hablan inglés, solo saben decir su nombre, saben llegar a la ubicación y muchos de ellos se quedan en los autos a dormir. Y si no están asesinados a una casa donde hay muchas personas viviendo la migración. Eso sí lo vi en Portugal. Portugal tiene otra tiene otros parámetros, tiene otra forma normativa, es muy diferente a, todas son diferentes, pero la veo por las entrevistas que hemos realizado, la veo más laxa. Ahí he visto, por ejemplo, deficiencias en el sector salud. Una de nuestras mexicanas, muy joven, ella es maestra de arte.

Yo la entrevisté, seguramente ya tuvo a su bebé, la entrevisté embarazada y me dijo, para yo tener como trabajadora de una escuela primaria, de maestra de arte, para tener una cita en el sector público de salud, se tardaron seis meses en atenderme. O sea, seis meses. En sus pagas, cuando no estaba en esa escuela, le daban un recibo de honorarios diferente a lo que percibía. O sea, ese tipo de situaciones como más laxas y que lleva a un trabajo semi-formal o con cierta flexibilidad todavía no entendible para mí, es en Portugal, es donde lo he visto. Y situaciones para entrar, pues hay muchas pequeñas estrategias que están dentro de los parámetros inclusive legales que se pueden realizar y otras ilegales que en otros países es imposible. Y es parte como del pensamiento que nosotros encontramos. A este empresario mexicano, que es nuestro informante clave, que tiene un área productiva de farmacéutica y alimentos, le preguntamos con qué tipo de nacionalidad le gustaba trabajar más y dijo todas menos españoles. Y está en España. Entonces le preguntamos, pero ¿por qué españoles no? Dice que son muy cerrados. Y yo lo que necesito es solución de problemas. Entonces, el constructo, la estructura de algunos países europeos es

muy densa y todo es lineal. La estructura de un latinoamericano o de otro país es solución de problemas porque se ha vivido en la escasez. Es un punto de vista muy personal. Y a este mexicano empresario gustaba más por trabajar con personas que solucionaran problemas y para él los españoles no lo hacían. No sé si pude, por lo menos un poco, Kim, contestar tu pregunta.

Mariana Olalde. Hola doctora. Hola doctor, ¿cómo están? Bueno, pues yo tengo varias preguntas, pero ya algunas las contestaron. Sin embargo, pues no me quiero quedar ahí con algunas cuestiones. Pensaba también sobre el proyecto en el que están trabajando, sobre si en algún momento la movilidad laboral internacional implicaría forzosamente o de manera, digámoslo así, equivalente o necesariamente a una movilidad social. O sea, pensando en la movilidad social en un sentido, pues obviamente de cambio de estatus, etcétera, etcétera. Y si también las trayectorias migrantes podrían reproducir desigualdades globales. Y si es así, en qué sentido, qué es lo que ustedes han encontrado, porque me parece que el proyecto que están desarrollando es muy interesante. Cuando los escuchaba, pensaba en una persona cercana que se mudó a Suecia hace unos meses, pero está en una situación laboral compleja en el sentido de que está subcontratado aquí en México; llega a Suecia, este hace todo su papeleo, pero al momento en el que pues ya está inserto en la empresa le dicen que no hay proyecto para él, entonces tiene que estar como en lista de espera, recibe una paga menor al salario que pues en algún momento se le dice, se queda pues así en la banca digamos, que será como dos, tres meses, ahorita ya está dentro de un proyecto, pero pues llega el invierno y sabemos que en los países nórdicos el invierno es un factor importante. ¿A qué voy con esto? Esta persona tiene un antecedente de depresión mayor, incluso hay ideación suicida, entonces en este lapsus, digamos, se refuerza su situación mental, psíquica. No sé si ustedes encontraron algo respecto a eso y pues sería como interesante escucharlos. Gracias.

Dra. Guadalupe Ordaz. Me permites dar el caso y ya tú después te vas con la. con la parte de la depresión. Mira, me tocó un caso con la chica de Portugal, creo que es el caso como más emblemático de esa situación. Por favor, pásanos el teléfono de tu persona para entrevistarla. Esperemos hacerle un bien y no hacerle un mal con todas las preguntas. Bueno, ella es de Puebla, originaria de Puebla y fue descubierta por sus habilidades artísticas. La mandaron a Ucrania y estuvo estudiando en el Conservatorio de Música en Ucrania. Y empezó la guerra. La regresaron a México. Y ella ya no se sentía bien, o sea, su identidad la tiene muy marcada porque les enseña en Portugal a los

niños canciones de Cri-Cri y un montón de cosas. Pero ella ya no se sentía bien, además de que le dio un periodo largo de depresión. O sea, llegó a Puebla y llegó destruida porque para ella fue, yo creo que, para todos, pero estoy platicando su historia, para ella fue muy difícil la guerra, o sea, ver esa situación a pesar de que la regresaron a México fue muy triste, muy triste. Ella estuvo en depresión mucho tiempo. Después de eso, decide irse a España. En España, en lo que conseguía trabajo, ella daba clases de baile y después se enamora y se queda en Portugal.

Pero, justamente, todavía no hablamos de las desigualdades, ¿verdad? Solo quería remontarte al caso que estás comentando. Sí tuvo un periodo muy largo. por esta situación de guerra y de cambio de vida y no terminar sus estudios por la guerra, tuvo un periodo muy largo de depresión. Y bueno, que, si las trayectorias migrantes fomentan desigualdades, desigualdades, lo vemos en México. Yo creo que lo vemos más en países en desarrollo que en países desarrollados. En países de desarrollo, una persona mexicana con el mismo puesto tiene compensación diferente a una persona extranjera con el mismo puesto. Y hay una clara diferencia. que molesta mucho a los nacionales. Por ejemplo, el caso del mexicano trabajando en el sector ferroviario, a las que inclusive le ofrecían en España, y le ofrecían a su compañero de trabajo. Yo, por mi experiencia con expatriados y migrantes, veo que las desigualdades más se dan en países en desarrollo, como es México, en China, en los países del Medio Oriente, que pasa un poco más esto. ¿Y movilidad laboral igual a movilidad social? No. Esto lo hacemos con una pregunta y le preguntamos qué tanto se ha cambiado de domicilio y de puesto y qué ha sucedido con sus estrategias de recolocación y colocación laboral. Entonces, para tener una movilidad social es más fácil que tengan la movilidad laboral a que tengan la movilidad social. tarda entre una y otra. Pueden adquirir un mejor puesto en una mejor empresa porque tienen habilidades de networking y trabajan mucho en eso. De hecho, revisan mucho en LinkedIn y otras redes sociales profesionales. Todo el tiempo están en eso. Pero al no integrarse con nacionales, les genera esa otra parte de falta de es más por la conexión social que por el conocimiento de otro barrio, por ejemplo. Otra escuela para los niños, otra situación que realmente le dé garantías de que tuvo una movilidad social. La mayor parte de los profesionistas mexicanos tardan mucho tiempo, es más, tardan muchos años en cambiarse de casa. aunque ya hayan cambiado de trabajo.

Dr. Fernando López España. En este mismo sentido, la movilidad, a mí me parece, nos parece más bien que uno de los principales obstáculos justamente tiene que ver, es la barrera cultural y la movilidad social va muy de la mano

de lo que comentaba la doctora Lupita en la exposición de la movilidad geográfica, o sea realmente como que los migrantes que llegan al país llegan a determinada ciudad o incluso barrio y a determinado sector y ahí es donde se quedan, como que no hay esta movilidad, pueden cambiar de puesto, pero siempre en el mismo sector y de ahí la importancia de estas redes como red global que permite que haya como un vínculo social y cultural afín y que se vuelve fundamental para ellos porque de otra manera queda así como en un estado de aislamiento. Entonces realmente, o sea, desigualdad no hay, como comentaba la doctora, porque son políticas muy igualitarias, digamos, en términos de los servicios básicos, etcétera, pero la movilidad es muy, muy complicada. De hecho, en la entrevista del doctor Villavazo, que tienen acceso a ella también, justamente es lo que comentaban, ¿no? O sea, que tuvo que cambiar totalmente su estructura, o sea, tuvo que volverse el juicio, ¿no? Para realmente lograr un puesto mucho más, o sea, que era un puesto directivo y a partir de ahí poderse mover a otro barrio, porque los barrios, digamos, están muy inmersos en determinado perfil cultural, vamos a decirlo así, ¿no?, en esos países desarrollados es mucho por barrios, ¿no? Y barrios culturales, digamos.

Entonces, cuando llegas a un lugar, pues te mantienes en ese lugar independientemente incluso de que lo económico pudiera uno mejorar. Entonces, es una cuestión de barrera cultural sumamente fuerte, ¿no? O sea, lo latino, etcétera, lo que comentaba como esta idea de que todos bailan y pues que no es así, pero esa es la concepción cultural que se tiene y eso genera como un obstáculo muy, muy, muy fuerte. Ah bueno y respecto a lo clínico también, bueno pues eso ya forma parte de la condición mental o psíquica o clínica como se le quiera llamar pues forma parte justamente ya de lo singular de las trayectorias de vida de cada uno de los migrantes que pasan por periodos muy complejos de maneras distintas pero también lo que comentaba la doctora que son digamos aspectos que no son muy abordados en las entrevistas aunque se busca explorar en ese sentido como que esa parte siempre se obvia y se pondera digamos más la parte de la trayectoria profesional y los éxitos que se han logrado y por otro lado también algo que quería comentar respecto al tema del talento y la fuga del talento y esta idea de volver a pesar de las dificultades en su mayoría los entrevistados No tiene, por ejemplo, en la entrevista que les compartíamos de que se extraña la comida y el vínculo cultural, etcétera, etcétera. No hay una perspectiva de volver al país. Realmente hacen vida ahí y deciden quedarse ahí. muy conscientes de las condiciones y de los obstáculos que pudieran existir.

En otros sectores migratorios, como por ejemplo en Estados Unidos, que no tiene que ver con trayectorias laborales y no tiene que ver con otras necesidades que generan estas migraciones, que siempre está el anhelo de regresar, etc. En este caso, es una de las características que también se puede situar dentro de la investigación, que no hay, o sea, se van a hacer vida, se quedan a hacer vida y hacen vida ahí, y esa es la perspectiva migratoria que se tiene en este sector, digamos, que es un sector profesional.

Dr. Marco Carrillo. Muchas gracias. por la plática, en verdad muy interesante, todo este debate en torno a la sociología de las profesiones, pues siempre será muy rico en cuanto a los hallazgos, en cuanto a las posibilidades. Y ustedes han hecho una descripción, un análisis muy amplio, nos han compartido un tipo de metodología muy interesante que me imagino que les debe dejar muchos desafíos también en términos teóricos para cómo los van a amalgamar, cómo los van a desarrollar. Y yo particularmente quisiera tocar un tema que ha estado flotando pero que no lo... no le pusieron el nombre, que es el tema de la identidad. Se ha venido dando, todo esto que ustedes platican aquí en México, en el mundo, el fenómeno de la migración de profesionistas, tiene un cambio muy importante a partir de la apertura de mercados, toda la época en la que dejamos de necesitar visas para poder mover para distintos lugares.

Esta apertura de mercados hizo que de repente las profesiones vieran que su mercado laboral no necesariamente se circunscribía. a la nación, a lo local, sino que encontraban que podían desarrollarse en otras partes. Y eso generó en México una política pública a través de Conacyt, de los becarios en el extranjero, que fue de manera importante, siempre con el requisito de que tenían que regresar a trabajar aquí a México. El problema muy serio fue que, estudiaban allá, se graduaban, llegaban aquí y pues simplemente no había trabajo. No había en dónde ubicarse, colocarse, lo cual generó mucho la idea de seguirme, pero ya más bien en la perspectiva de quedarme por allá. y particularmente en el tema que yo les comentaba de la identidad, en general la sociología de las profesiones se mueve mucho en términos de la identidad con la profesión, los ingenieros, los abogados, los contadores, los psicólogos, o se mueven también en torno al centro de trabajo. psicólogos, ingenieros, contadores que trabajan en la Facultad de Contaduría y Administración de una universidad pública. Ingenieros, psicólogos, biólogos, filósofos que trabajan en una determinada dependencia pública. Y ahí generan esas formas de construcción de identidad y de alguna manera esta sociología de las profesiones se mueve en torno a eso. Aquí, con este fenómeno migratorio,

cambia el centro de la identidad, según entiendo por lo que ustedes nos han estado comentando.

El modelo o el patrón ya no es estrictamente en torno a la profesión, ya no es estrictamente en torno al centro de trabajo, sino más bien en torno a esta figura del migrante, del profesionista migrante, por llamarlo de algún modo. y que ustedes comentaban con muchos elementos que ahorita han vuelto a plantear, la idea de este fenómeno de la nacionalidad, de cómo la debo concebir, cómo me debo ubicar frente a ella, todo el tema de los sentimientos, toda esta parte de la nostalgia, la parte de la ansiedad, la parte de la depresión, por estar fuera en otro lugar que de repente nos resulta ajeno. Esto le llamaban como el mix de la nacionalidad, como que hay que crear un espacio en el cual los dos lugares en donde estoy, el origen y el lugar donde me estoy asentando, sean compatibles en términos en términos de vida, en términos de cómo somos, costumbres, amistades, comidas, todo eso. Me parece que son elementos que se van integrando en esta idea y que yo ahí

los invitaría a que eso lo pudieran ampliar, lo pudieran desarrollar de la manera en cómo se está, de cómo se está dando. Y pues agradecerles y felicitarlos por el trabajo, Fer, Lupita. lo que nos dejan muchas cosas que vale la pena que la sigamos revisando.

Harry Franz Gómez. Bueno, pues, vamos a ir cerrando, les agradecemos mucho su participación. Tenemos aquí unas constancias en físico, también se las haremos llegar en línea, perdón. Bueno, aquí están. Entregamos la constancia a la doctora María Guadalupe Ordaz Cervantes y al doctor Fernando López España por su ponencia en el conversatorio titulado "Trayectorias profesionales de mexicanos en rutas internacionales, caso europeo", presentada en la Facultad de Psicología y Educación como parte de las actividades académicas del programa de doctorado en estudios multidisciplinarios sobre el trabajo Querétaro

Les agradecemos mucho y vamos a darles nuevamente un aplauso.

Muchas gracias.

TRABAJO, GÉNERO Y MATERNIDADES: DE LA INVISIBILIDAD DEL CUIDADO A LA RESISTENCIA POLÍTICA

Gutiérrez Olalde Mariana

Villalpando Cervantes Rosangela

Villanueva Lara Kimberly

Introducción

En las últimas décadas, la participación laboral femenina ha experimentado incrementos notables. En países como España la distancia de género en el empleo cayó de casi cincuenta puntos porcentuales en los años ochenta a aproximadamente diez puntos en la última década (Miret, 2022). En México, a la par del crecimiento sostenido en las tasas de participación de las mujeres en el mundo laboral se ha observado aumento del trabajo infantil entre 2019 y 2022 (Varela et al., 2025). Sin embargo, bajo esta aparente convergencia se esconde una realidad más compleja y persistente, la desigualdad no ha desaparecido, sino que se ha reorganizado en torno al trabajo de cuidados.

Los documentos analizados para este artículo, provenientes de la sociología del trabajo, los estudios de género y la investigación sobre infancias y todos ellos convergen en un hallazgo central, la presencia de hijos e hijas en el hogar sigue siendo el principal factor explicativo de la brecha laboral de género. La distancia más abrupta en la participación laboral se presenta en los hogares formados por una pareja con hijos, haya o no también algún padre o madre del núcleo principal, con una diferencia de casi veinte puntos porcentuales (Miret, 2022).

En México, un ejemplo de la extensión radical de los trabajos de cuidados son el 57.3% de las mujeres buscadoras que participaron en el estudio de Amnistía Internacional (2025) quienes reportaron haber perdido amistades y el 56.6% haber experimentado un deterioro de las relaciones familiares tras la desaparición de un ser querido, evidenciando cómo el cuidado y la búsqueda recaen desproporcionadamente sobre ellas.

Este artículo propone una lectura integrada de estos fenómenos y las experiencias recuperadas en un conversatorio conformado por cuatro participantes clave. Sostenemos que el trabajo de cuidados, asumido mayoritariamente por mujeres adultas y, en su ausencia, por niñas, niños y adolescentes (NNA) constituye el mecanismo estructural que reproduce la desigualdad de género intergeneracionalmente. Para desarrollar este supuesto, el texto se organiza en cuatro secciones. Primero, se presenta un marco teórico que articula los conceptos de división sexual del trabajo, maternidades y trabajo infantil crítico. Segundo, se describe nuestra estrategia metodológica, basada en el diálogo crítico entre estudios empíricos. Tercero, se exponen los ha-

llazgos organizados en tres niveles: la experiencia y precariedad que implica maternar para las mujeres adultas, la participación de las niñas en el trabajo doméstico como eslabón perdido, y la clase social como moduladora de estas experiencias. Finalmente, se discuten las implicaciones para las políticas públicas y los estudios del trabajo para ofrecer conclusiones.

Características de las y los participantes

- D" es comunicóloga y madre de un bebé. Experimenta la maternidad en un contexto multicultural entre México y Francia. Compartió sus perspectivas sobre las diferencias de maternar con condiciones laborales, licencias de maternidad y sistemas de salud distintos.
- "A" es antropóloga, madre de dos varones universitarios. Su vivencia da cuenta de las estrategias y redes que le permitieron combinar el trabajo remunerado y el trabajo de cuidados.
- "Y" es docente, madre de tres hijas, compartió cómo la maternidad la enfrenta ante decisiones tales como elegir entre el trabajo remunerado o no remunerado.
- "G": varón pensionado, padre de dos hijas quien ha experimentó el trabajo infantil y una paternidad en red, donde tanto la familia nuclear como la extensa contribuyó a los cuidados en el hogar.

La maternidad como eje de identidad y trayectoria laboral

Cuando se habla de maternidad, no solo se hace referencia al proceso biológico, sino que se trata de un proceso en el cual las trayectorias de las mujeres puede generar diversas tensiones y conflictos en el intento de balancear múltiples identidades, como ser madre-profesional o madre-trabajadora (Arteaga et al., 2021), no obstante, cada experiencia de maternaje es distinta y conlleva un significado de acuerdo a su contexto social, cultural, histórico y psicológico (Oiberman, 2005) por lo que cada experiencia también se transforma de manera profunda con las trayectorias de vida de las mujeres (Arteaga et. al., 2021).

La relevancia de aproximarse a la experiencia actual de la maternidad, no sólo radica en la generación de fuentes históricas primarias que den testimonio de la maternidad

en el siglo XXI, sino en la oportunidad de analizar las necesidades cotidianas a las que se enfrentan, las estrategias que ponen en práctica y conocer sus reflexiones en torno al papel de las institucionales públicas y privadas en aras de contribuir a la redistribución de trabajo de cuidados históricamente depositado en las mujeres.

La maternidad como experiencia que impacta la trayectoria de vida

Arteaga et al., (2021) entienden la maternidad como “proceso transformador en las trayectorias de muchas mujeres asalariadas, que genera diversas tensiones y conflictos en el intento de balancear múltiples identidades, como ser madre-profesional o madre-trabajadora” (p. 156).

El intento de balancear las responsabilidades de la maternidad con las tensiones del trabajo en su sentido clásico, las describen las participantes “Y” y “A” quienes nos narraron sobre las trayectorias de sus vida, poniendo especial énfasis en su vida antes y después de que la maternidad modificara sus trayectorias:

En mi caso mi hija mayor nació cuando estaba yo en casa, cuando me embarazo de la segunda niña estaba yo trabajando en una guardería del seguro social y cuando avisó a la directora pues para decirle que estaba embarazada su reacción primera fue decirme -ya sé lo que me vas a decir-, y le dije: -pues sí, estoy embarazada-, y le dije: -pero pues voy a seguir trabajando, o sea, no pasa nada. Me dijo: -sí, pero ya me la sé, se embarazan, tienen al bebé, y ya no regresan-; le digo: -bueno, pues esperemos no sea el caso (...), después oh sorpresa, el embarazo era de altísimo riesgo y me mandaron a reposos absoluto, entonces ahí yo le avisé a la dueña (...) hablé con ella (...), dice: -definitivamente no te puedo dar el sueldo-, le digo: “okay, yo lo que quiero es que no me quite el seguro social”, me dijo: “bueno, entonces, te quedas con seguro social, yo lo pago pero no vas a percibir el sueldo”, le dije: “bueno, está bien, pues necesitamos el seguro social (...) y entonces dije -bueno, está bien”. Nace la bebé y la dueña del kinder, de la guardería, pues ya le aviso que ya había nacido y todo y me dice: “pues vente a trabajar, como es guardería pues puedes tener ahí a tu hijo, ¿no?”, y le digo: “pues sí me parece bien”, este, (...) pero pues ya platicando que mi hija ya está más adolescente y la bebé había nacido afortunadamente bien, este, tomé la decisión de ya no presentarme a trabajar. Una porque pasé ocho meses de reposo absoluto y otra porque sí fue

una bebé pues muy deseada y tomé esa decisión de decir hasta aquí, ya no regresó a trabajar (...). (Participante “Y”, 2026).

En el caso de la participante “A”, la noticia de su embarazo le implicó tomar decisiones en su trayectoria universitaria, con miras a su futuro inmediato como profesionista y como mamá joven. Las madres integran el éxito profesional (o estudiantil) al ideal de la “buena madre”, bajo la premisa de que su desarrollo personal las convierte en un mejor ejemplo para sus hijos (Arteaga et. al, 2021).

Yo fui mamá a los 20 años cursaba el cuarto semestre de la licenciatura en filosofía y para mí fue un caos todo, claro que sí estaba contenta de que llegara un bebé, tengo dos varones, pero para una mujer estudiante de bajos recursos que había llegado a la universidad (...) fue sumamente complejo porque para empezar en aquella época (...) pues era muy mal percibido que quien estaba cursando una licenciatura se embarazara ¿no? (...) Afortunadamente el mío fue super tranquilo, pude hacer trabajo de campo que se hace mucho en antropología, en mis dos embarazos hice trabajo de campo, cursaba las clases este, para mi sorpresa mis calificaciones mejoraron un montón ¿no? porque cambió mi chip, yo dije “sí voy a seguir en la universidad yo no voy a perder el tiempo, o sea, voy, estudio, nunca llevé malas notas pero sí mejoraron bastante en esta idea de voy a lo que voy porque el bodoque está” (Participante “A”, 2026).

Para Vargas et. al (2024) las redes de apoyo (cónyuge, vecinas, trabajadoras de guarderías, equipos deportivos) son clave para un maternaje menos intensivo. Su ausencia (especialmente la falta de apoyo del cónyuge y de la familia extensa) intensifica la sobrecarga y el aislamiento. Las redes seguras (“zonas seguras”) son altamente valoradas. Al respecto la participante “A” comparte su experiencia:

por eso hablo de la parte estructural conjunto con lo personal porque para ese momento guarderías universitarias ni por aquí pasaba esas ideas, guarderías que tuviera yo cercanas y disponibles había algunas del IMSS pero yo no era mamá trabajadora (...) y afortunadamente cerca de donde vivíamos en aquel momento había un convento y ese convento abrió una obra social (...) era una especie de guardería para madres solteras, ¿no?, yo no era mamá soltera, tenía a mi pareja, me presenté, les dije esta es mi

situación, “no deseo dejar la universidad quiero continuar”, yo estaba la mitad de la carrera tuve que enfrentar una decisión que me ha cruzado toda mi trayectoria académica esta decisión de decir me quedo o postergó un poco pero todavía en aquella época era un drama, (...) esta idea de pausar un poco la universidad no estaba dentro de mi imaginario y sí fue muy complejo sobre todo ahora lo pienso a la distancia y es por eso, porque no existen condiciones gubernamentales, (...) no sé si hoy cambie la situación me parece que han cambiado algunos elementos pero en general sigue siendo muy complejo tener por un lado el tiempo suficiente para poder estar con tu pequeño o pequeña y por el otro tanto en el ámbito estudiantil como en el ámbito laboral tampoco tenemos estos espacios de modo que se vuelve en una lucha muy personal (Participante “A”, 2026).

Así mismo, “A” señala la necesidad de políticas e instituciones públicas que no sólo se enfoquen en la prevención del embarazo, sino que atiendan y apoyen a las adolescentes y mujeres que tuvieron a sus bebés, lo que se entiende como políticas conciliatorias y que Unicef (2021) las define como aquellas medidas que ayudan a equilibrar la vida laboral y familiar, brindando acceso a tiempo, recursos financieros y servicios como licencias y trabajo flexible:

(...) desde mi perspectiva me parece que no tendría que ser así, hace falta ese soporte institucional que acompañe estas decisiones que además en un país como el nuestro siguen siendo bastantes comunes. (...) E insisto, las políticas institucionales no sólo de la prevención sino de lo que sucede después para nada responde a estos escenarios que marcan tu trayectoria de vida. Hay que hacer mucho trabajo, terapéutico, familiar y un montón de cosas para más o menos ir conciliando este ámbito de familia y trabajo (Participante “A”, 2026).

Es así que como refieren Ledesma y Solis (2025), en este caso, el embarazo actúa como un quiebre que ha obligado, en este caso, a las participantes a “cambiar de chip”, es decir, la reconfiguración de su habitus para poder convertirse en agentes que buscan soluciones activas- como el negociar con instituciones o buscar redes de apoyo para no abandonar su proyecto de vida.

Por otra parte, la vivencia de “D” permite comparar otras políticas conciliatorias o de corresponsabilidad con las familias, haciendo patente que otras vías más respetuosas con la maternidad son posibles:

Mi experiencia, yo tuve la fortuna de me fui a Francia con trabajo, conocí a mi esposo me embaracé estando trabajando, yo trabajaba en un supermercado y aparte de que allí te dan tres meses pagados tienes la oportunidad de tener 6 meses todavía en casa con la mitad de tu sueldo eso fue lo que hice, estuve con la niña hasta sus 8 meses y después de eso la verdad es que sé fue un poco complicado porque las niñeras son muy caras entonces o trabajaba para pagar a la niñera o me quedaba en casa, entonces eso fue lo que decidimos mi esposo y yo que trabajé después de estar con la niña pero tuve la oportunidad de quedarme sus ocho meses, que fueron bastante difíciles estando lejos con el posparto y bueno la verdad tuve la oportunidad de quedarme en casa de disfrutar de la niña de mentalizarme (...) de cambiar mi mente a mamá sin perder dinero, con la tranquilidad de que seguía yo generando dinero gracias al trabajo y felizmente regresé al trabajo necesitaba la rutina (Participante “D”, 2026).

En ese sentido, Villagomez (2023) explica que en el contexto actual, las madres son vistas como agentes económicos que toman “decisiones eficientes y optimizadoras” al momento de mencionar el proceso de “calibración”, como ese mecanismo de autorregulación donde las madres negocian el control de sus recursos como el tiempo y dinero, y las demandas externas.

La incorporación masiva de las mujeres a la educación superior y al mercado laboral se ubica alrededor de los años sesenta y setenta (Castells, 2003; Goldin, 2006; García & Oliveira, 1994). Sin embargo, la promesa de paridad laboral se desvanece ante la desigualdad entre hombres y mujeres en la permanencia y desarrollo a la llegada de los hijos (Goldin, 2006; García & Oliveira, 1994). La maternidad, a diferencia de la paternidad, aparece como un momento crítico que frecuentemente pone en riesgo la trayectoria laboral debido a la tensión entre las responsabilidades laborales y familiares, éstas últimas, históricamente cubiertas por las mujeres.

Por otra parte, se hace patente las diferentes vivencias de las y los participantes de acuerdo a la socialización de género como hombre o mujer, pues si bien, los varones no se enfrentan a una discriminación laboral por paternidad, de hecho en determinados contextos hay evidencia de aumentos salariales como apunta Fuller, S. (2017) “en el caso de los padres, éstos ganan más que los no-padres”, sí suelen ser más vulnerables a trabajar desde etapas más tempranas como “R” lo señala:

En mi experiencia personal, cuando nacieron nuestras hijas pues yo prácticamente no tuve ningún inconveniente por ser varón, no me dieron mis tres meses para cuidarlas, lo único que cambió mi vida cuando llegaron nuestras hijas fue cambiar pañales, biberones, los trastos que ocupamos en casa, fuera de ahí no me sentí restringido, maniatado, absolutamente no, he disfrutado la llegada de nuestras dos hijas (Participante "R", 2026)

Así mismo, la Oxfam (2022) señala que "si nadie invirtiese tiempo, esfuerzo y recursos en este tipo de actividades de cuidado, comunidades, centros de trabajo y economías enteras se colapsarían por completo. Por ello es importante reconocer que el trabajo que llevan a cabo las madres no sólo sostiene la vida en el terreno individual, sino también a nivel macro. En ese sentido, "D" refirió cambios derivados de la maternidad, además de la carga de trabajo que representa el convertirse en madre, al tiempo que da cuenta de los cambios físicos y mentales que implican mantener sano a un recién nacido:

De verdad, sería bastante útil saber para empezar cómo tu cuerpo va a cambiar, porque hay cosas que tu cuerpo como mujer cambia y no sabes que van a cambiar porque no te lo dicen. Deberíamos de saber eso, tener más información acerca de cómo cambiamos como mujer físicamente, mentalmente, hormonalmente y que los hombres sepan que hay tantos cambios. O sea, yo le he dicho a mi marido, "no te imaginas cómo físicamente me cambió el embarazo". "Es que sí lo veo" (dice él), "no, es que no lo sabes y nunca lo vas a saber. Nunca vas a saber cómo cambió mi mente, cómo cambió mi físico, cómo cambió mi manera de ser ahora". Porque ya no piensas en ti como prioridad. Piensas en un niño, en una niña y que literalmente estás cuidando un "tamagotchi" de que no se te muera. Y entonces necesitas a alguien que esté en la misma sintonía que tú y que diga, estamos criando un niño y que te ayude en la casa. (Participante "D", 2026)

De esta manera, las experiencias de las participantes dan cuenta de las necesidades, vacíos y áreas de oportunidad que tanto las instituciones públicas como las organizaciones privadas, universidades y sociedad civil, deberían de reestructurar, a fin de contribuir a una paridad laboral entre hombres y mujeres. Tal como se señaló en los testimonios, la existencia de guarderías seguras, accesibles geográfica y económicamente, se propone como un componente fun-

damental para el desarrollo laboral y académico de las madres. De igual forma, la ampliación de las licencias de maternidad y paternidad constituye una medida relevante, en tanto permite a las madres atender las necesidades propias de las infancias, al tiempo que posibilita que madres y padres generen espacios de apego seguro y convivencia familiar durante momentos vitales, como lo es la llegada de un nuevo ser humano al mundo:

Yo estuve en mi posparto sola, mi esposo salía a trabajar y en un punto cuando mi niña era muy chiquita, o sea, yo recuerdo que la niña siempre se ha despertado tarde. Entonces yo salía del cuarto, me sentaba enfrente de la tele y le daba pecho. Y en un punto del día, mi esposo llegaba. Y yo así de "me levanté a las 11 y ya son las seis". Entonces hacía de cenar y varios días, varias veces pensé, "¿así va a ser mi vida, o sea, un círculo interminable de no hacer nada?". O sea, recuerdo que hubo días en que no me quitaba un mismo peinado tres días. O sea, no me peinaba durante tres días porque o no me daban ganas o la niña, afortunadamente no es muy demandante, pero pues tenía que checar que comiera, que durmiera, cambiarle el pañal. Entonces, para mí, personalmente, el posparto fue bastante duro porque no tuve una red de apoyo (por vivir en otro país) (Participante "D", 2026)

Por último, si bien, los varones son menos susceptibles a perder trabajos por la paternidad o que sus trayectorias e identidades se vean transformadas por ser padres; sí se encuentran más propensos a adentrarse al trabajo desde la infancia apoyando económicamente a sus padres y madres, así pues, a continuación parece fundamental profundizar en el trabajo infantil.

El Trabajo Infantil: entre la necesidad y el apoyo

El Trabajo Infantil (TI) es un fenómeno multicausal que se encuentra principalmente ligado con las condiciones de pobreza y el deterioro económico del hogar (Varela, 2025).

La implicación del género, la educación y el trabajo en relación con el trabajo infantil (TI) es una cuestión multidimensional y multifacética que se entrelaza con estructuras sociales, culturales y económicas.

Cuando se habla de la comprensión del género, se hace desde una construcción social, ya que como explica Nazzari en su análisis sobre Judith Butler, la performatividad implica que el género, no es una esencia biológica, sino "una construcción naturalizada como parte de un sistema de heteronormatividad hegemónica que contiene las he-

ramientas para poder cambiarlo y repensarlo" (Nazareno, s.f. p.2). Esto quiere decir, que los roles de género son actos repetitivos y socialmente impuestos que terminan por construir lo que entendemos por "ser niño" o "ser niña". En ese sentido, esta performatividad tiene consecuencias directas en la división sexual del trabajo y que, en su relación con el TI, se va reproduciendo también. Las expectativas de género pueden determinar la exposición de las niñas, niños y adolescentes (NNA) a diferentes tipos de TI.

Por lo anterior, es común poder observar que las niñas son empleadas en trabajos que tengan relación con actividades de trabajo doméstico, a veces remunerado, pero en su mayoría no, y/o en condiciones de servidumbre disfrazada y en algunos casos sexualizadas lo que sigue perpetuando no solo invisibilización, desvalorización de las actividades de cuidado, pero también la naturalización de la sexualización de la mujer a temprana edad.

En el caso de los niños, son expuestos a la realización de trabajos físicamente más exigentes o peligrosos en sectores como la minería, construcción y agricultura, lo cual también refleja la réplica de patrones laborales asignados tradicionalmente a los hombres en la vida adulta. Dicha asignación temprana de roles de género, no solo impacta o tiene efectos en su desarrollo físico y emocional, sino también en lo social y lo educativo. Como refiere también Varela y otros (2021) "Los niños se insertan principalmente en actividades remuneradas mientras que las niñas realizan actividades domésticas, en ambos casos se señala que juegan un papel importante los patrones culturales y sociales de México" (p.95)

Aunado a esto, las condiciones socioeconómicas de las familias son un factor importante, ya que la precarización económica en los hogares, la contribución económica de las hijas e hijos se convierte en una necesidad que puede funcionar como una estrategia individual y familiar para el sostenimiento de la misma familia. Como lo refirió el participante "R":

Mi trayectoria laboral, yo soy el segundo que nació de ese matrimonio, de mis padres, todos de la familia de mi padre fueron mercaderes en el mercado (...) En 1961 cumpla yo 6 años, para ese entonces ya éramos 4, hasta ese momento mi padre siempre fue muy trabajador nunca nos faltó nada, ... se dio la oportunidad de comprar ese local, y pues quién va atender el puesto... como mi padre trabajaba en la planta Singer Mexicana, ... mamá tuvo que trabajar en el puesto y ¿quién fue escudero? yo, a los 6 años (Participante "R", 2026)

Derivado de lo anterior, es relevante señalar en cómo el contexto social e histórico dota de significados diferentes al trabajo, pues mientras en la visión moderna es indeseable socialmente el TI, en otros momentos era normalizado y gratificante para los propios niños.

Bajo esa premisa, es importante acotar que también la complejidad del abordaje de TI radica en la normalización de este fenómeno y que al mismo tiempo funciona como un espacio de socialización y aprendizaje de saberes prácticos que puede dotar a las niñas, niños y adolescentes trabajadores como lo son la dignidad y la libertad. Asimismo, "las relaciones sociales y el trabajo están entremezclados... y no existe mayor sentido de conflicto entre el trabajo y el 'pasar el tiempo'" (Ledesma y Solís, 2025, p.113) como lo refiere el participante:

No tengo un gramo de sentimiento que haya sido yo explotado laboralmente (...) no, lo veo yo que fue una enseñanza, el haber tenido yo esa oportunidad de en esa actividad de ser comerciante me ha ayudado mucho a saber conectar con las personas, todas las personas (...) limpiarles sus pies sucios con la tierra (...) la verdad nunca me sentí menos, (...) me sentía orgulloso, no lo sentía yo como algo humillante el hacer eso porque sabía que era eso mi trabajo y que de ahí dependía el complemento de llevar lo necesario para la familia (...) mi padre, reitero, siempre fue muy trabajador nunca nos faltó de beber ni de vestir nada (...) de ahí dependía el complemento de llevar lo necesario para el complemento para la familia (...) entonces, cuando se dio esa oportunidad fue para un complemento. ¿Por qué? porque ya éramos más (integrantes) de familia. Entonces, las partes de las utilidades que se generaban en la zapatería, pues era para complementar la despensa de la en aquel tiempo, la proveeduría de Industria del Hierro y TREMEC. (Participante "R", 2026)

Sin embargo, persiste una clara división de género; las niñas suelen quedar atrapadas en el trabajo doméstico no remunerado e invisibilizado. Ya que, como refiere Rausky (2021) "muchos de los estudios portan un riesgo intrínseco al considerar el trabajo infantil como un mal en sí mismo, que debe ser superado, sus argumentos se vuelven abstractos y ajenos a muchas prácticas sociales, culturales e históricas" (p.322) esto se puede observar no solo respecto a la división sexual del trabajo, sino las características específicas de cada NNA de acuerdo a la crianza que exista dentro de su núcleo familiar. En este caso del participante compartió algo muy interesante:

Ayudaba las tardes en casa al cuidado de los hermanos, que a lavar la ropa, que a limpiar, que a lavar los trastes de la comida que hacía mi hermana. Ella es mayor, dos años mayor que yo; era la que la hizo de mamá mientras mi madre estaba al cuidado del local (...) no percibía yo un sueldo, pero fui buenísimo para aprender (Participante "R", 2026)

En ese sentido, el trabajo realizado por él no solo se trataba de un complemento económico para una familia de 12 hijos, sino también de un motor de movilidad social que le permitió apoyar la educación de sus hermanos menores a lo largo de los años aun estudiando la universidad y obteniendo oportunidades como beca de deportes que rechazó en dos ocasiones:

(..) la (s) decliné ¿por qué? Porque pues yo estaba trabajando (..) Y ya tenía algunos años (en la fábrica donde trabajaba). Y alcancé a percibir en el horizonte que tendría yo que trabajar un poco más. ¿Por qué? Porque mis dos hermanos que siguen hacia abajo, "R" y "R", los dos hermanos menores, no querían estudiar aquí en Querétaro. De las carreras que había aquí no les llenaban sus expectativas (...) entonces hubo mucho trabajo en esa época (...) podría atribuirle eso a la formación que tuvo de esta época donde era un niño que trabajaba, que sabía para qué trabajaba. Sé que fue una formación que me marcó hasta ahora el haber trabajado desde pequeño. Supongo. Y reitero, supongo que algo tuvo que ver. No lo tengo claro aún todavía. ¿Por qué, por qué lo hice? simplemente me nació y punto. (Participante "R", 2026)

Con base en lo compartido por "R", se puede ubicar de manera inminente que el TI realizado por él ha permeado la relación que tiene con el trabajo, con el compromiso familiar y la forma tan reiterativa de sostener a través de su experiencia que fue una decisión tomada por las circunstancias y especificidades familiares y sociales, pero también ubicar que así como en su caso, podrían existir más NNA que realizan más de un trabajo en estas primeras etapas de la vida como ayudar en un negocio familiar sin un salario y trabajo doméstico para seguir apoyando a los padres. Esto coincide con lo planteado por Leite (2009), quien refiere que el trabajo se convierte en un recurso para que los propios NNA se auto perciban como miembros de la familia que colaboran activamente en la satisfacción de las necesidades del hogar. Asimismo, es posible ubicar que, como él, existen NNA que realizan una "tipología

mixta" de trabajo (INEGI, 2025), combinando el apoyo en negocios familiares sin salario con el trabajo doméstico.

Hasta este punto, se han articulado dos formas de vivir el trabajo de cuidados, desde la maternidad y su relación con el trabajo en su sentido más tradicional y el de trabajo infantil, ambas visiones están relacionadas tanto con el espacio privado, como con el espacio público toda vez que en los dos casos la agencia de las personas que ejercen el trabajo de cuidados les lleva a replantear estrategias para poder construir identidades, cooperar con el sustento familiar y continuar con el trabajo reproductivo.

En este planteamiento existe también una forma radical de concebir el trabajo de cuidados, que es el que surge de los contextos de violencia extrema, como es el caso de las madres buscadoras de personas desaparecidas en México, que a saber son mujeres que, tras la desaparición de una hija o hijo, asumen la búsqueda como una extensión del cuidado maternal, transformándola en una práctica de resistencia política y defensa de derechos humanos. Se organizan colectivamente para suplir la inacción estatal, enfrentando violencias múltiples (físicas, psicológicas, económicas, institucionales) en un contexto de impunidad estructural.

Su labor constituye un trabajo no remunerado de reproducción social y una exigencia de verdad y justicia que las posiciona como sujetas políticas centrales en la crisis de desapariciones en México. El Estado tiene la obligación de reconocerlas como defensoras de derechos humanos, proteger su vida e integridad, y garantizar su derecho a buscar sin miedo.

Maternidades en resistencia: el trabajo político y afectivo de las madres buscadoras de personas desaparecidas en México

En México, ante la crisis de desaparición de personas que se ha nombrado como un problema sistemático y generalizado (CED de la ONU, 2026) que ha evidenciado la violencia por parte de entes del gobierno y del crimen organizado y, por otro lado la inacción de las autoridades que no cumplen en prevenir las desapariciones de personas y mucho menos en buscar a quienes ya se encuentran siendo víctimas del delito de desaparición de personas en sus dos modalidades emergen las madres buscadoras como un actor social determinante frente a la violencia e injusticia social y política que ha dejado más de 134,635 personas desaparecidas según cifras del Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas (2026).

Estas madres, que mayormente se organizan en colectivos, según Amnistía Internacional (2025) han emprendido las labores de búsqueda de sus hijas e hijos y mayoritaria-

mente han formado colectivos de búsqueda, estas labores se entienden como una extensión del trabajo de cuidado, afectivo y político.

En este apartado se busca analizar la reconfiguración de la maternidad de las madres buscadoras de personas desaparecidas desde una perspectiva feminista del trabajo y de género, con base en los aportes de Silvia Federici, Gerda Lerner, Nuria Varela y Mercedes Pedrero. Argumentando que la búsqueda de personas desaparecidas constituye una forma de trabajo no remunerado que pone en tensión los límites entre lo privado y lo público, y que resignifica la maternidad como resistencia política ante el abandono estatal.

El trabajo político y afectivo de las madres buscadoras

La desaparición de un familiar o ser querido supone un quiebre en la rutina diaria de su familia, especialmente en la cotidianidad de las madres quienes mayoritariamente asumen la búsqueda de las personas desaparecidas. La desaparición marca un punto de inflexión en la biografía de estas madres, quienes pasan de ser cuidadoras en el ámbito de lo privado a buscadoras en lo público.

Según Pedrero (2005), las estadísticas del trabajo siguen reflejando una escasa visibilidad del trabajo doméstico y de cuidados, así como de otras formas de trabajo no remunerado; en tal supuesto las madres buscadoras de personas desaparecidas enfrentan esta doble invisibilización al ser mujeres que asumen un trabajo de alta complejidad, sin reconocimiento económico ni estatal, y con consecuencias físicas, emocionales y materiales, profundas.

Aunado a la invisibilidad del trabajo doméstico y de cuidados, la maternidad históricamente ha sido un potente instrumento de control y una forma privilegiada para poner límites a la posición social y política de las mujeres, como lo plantea Lerner (1990) la subordinación femenina fue creada por los hombres y mantenida por las mujeres a través de la maternidad como función esencial. En ese sentido se retoma el testimonio de Virginia Garay en CentroProdh (2020) quien busca a su hijo desaparecido:

Mi esposo prácticamente se ha dedicado a trabajar y a ser el sustento de la casa, y yo todo lo demás. Así he estado yo siempre, en el rol con los niños. Y creo que sigue igual porque soy yo la que está buscando.

Lo anterior, posibilita ubicar que las madres que ejercen su maternidad y a la par una profesión u oficio, les implica tener una red de apoyo que les permita salir a trabajar y por lo tanto, buscar el sustento y al mismo tiempo trabajar para poder facilitar la tramitación de la culpa.

En contextos de violencia, especialmente de violencia estructural que tiene la característica de mantener la impunidad en una tasa muy alta y sobre todo ante la falta de respuesta por parte del Estado, como es el caso de las madres buscadoras en México, la maternidad se ha convertido en una plataforma de lucha y subversión.

Estas madres no buscan a sus hijos e hijas únicamente desde el dolor, sino desde la convicción de que la maternidad no termina con la desaparición de una hija o hijo. Su maternidad la convierte en una potencia política, se vuelve extendida y transformada en una forma de resistencia. Al respecto Varela (2005) señala que, cuando una mujer dice no, se está negando a obedecer el mandato impuesto por el sistema patriarcal, y en este caso, el mandato es la resignación que se es parte de la moral maternal (Banditer, 1981). Las madres buscan porque se niegan a aceptar la desaparición como destino no solo de los ausentes sino del destino propio de estas mujeres.

Jocelyn Orgen en CentroProdh (2020) quien es cabeza de familia con dos niñas y un niño considera que “la búsqueda es la máxima expresión de nuestra capacidad y de lo salvajes que podemos ser para encontrar a un familiar”.

La búsqueda de personas desaparecidas también puede entenderse como una forma extendida del trabajo reproductivo toda vez que se trata de un trabajo de sostenimiento afectivo, altamente emocional, político y físicamente intensivo que, aunque esencial, no se remunera ni se reconoce tanto por la sociedad, como por el Estado. Siguiendo a Federici (2010), el trabajo reproductivo no es solo una tarea doméstica, sino el trabajo que reproduce la fuerza de trabajo, es decir, el que sostiene la vida misma.

Como señala Federici (2013), el trabajo de las mujeres ha sido sistemáticamente desvalorizado porque no produce mercancías. En el caso de las madres buscadoras de personas desaparecidas, su trabajo produce memoria, verdad y posibilidad de acceder a la justicia. Es un trabajo que resiste ante el abandono y el olvido. Además, este trabajo se prolonga en el tiempo, muchas madres llevan años realizando diversos trabajos de búsqueda. Otras muchas, aun después de encontrar a sus seres queridos, continúan apoyando búsquedas de otras familias. Esta persistencia rompe la lógica productivista del trabajo moderno y se inscribe en una ética feminista del cuidado prolongado.

Muchas madres empiezan buscando a sus hijos e hijas desaparecidos de manera individual, pero en la mayoría de los casos terminan formando redes y, en esos espacios de colectividad, comparten el dolor y además lo transforman. Estas mujeres y madres aprenden, entre ellas, a buscar, a denunciar, a resistir. Como explica Varela (2005), el feminismo ha logrado convertir lo personal en político; lo

íntimo, en reivindicación colectiva. Las madres buscadoras de personas desaparecidas personifican esta transformación y su duelo resulta en demanda pública.

Las colectivas de madres buscadoras constituyen espacios de producción política. Esta labor colectiva también es trabajo, un trabajo que implica tiempo, energía, organización y producción tanto de conocimientos como de políticas públicas desde abajo. Así, la politización del dolor materno se vuelve necesaria y pone en disputa el rol tradicional que ha ocupado la maternidad en el sistema patriarcal: un rol confinado a lo privado, que se supone como naturalizado y por ende despolitizado. Las madres buscadoras de personas desaparecidas subvierten este mandato histórico al hacer de su maternidad una forma de lucha y resistencia.

Las madres buscadoras de personas desaparecidas reclaman al Estado no solo para que busque a quienes se encuentran desaparecidos, sino para que reconozca sus propias omisiones. Al hacerlo, reclaman también el reconocimiento de que son ellas quienes realizan el trabajo de buscar en sustitución de la inacción estatal. Este reclamo no se refiere a que legalmente se reconozca buscar a las y los desaparecidos como un trabajo, sino que se trata de una exigencia ética y política, de ser visibilizadas y legitimadas como trabajadoras y productoras de la justicia y la memoria de las y los desaparecidos. El trabajo de las buscadoras también sostiene algo fundamental: la continuidad de la dignidad humana en un país atravesado por la impunidad.

Es así, que en un país en el cual la violencia se ha normalizado, tal vez para poder soportar las consecuencias, las madres buscadoras de personas desaparecidas en México se imponen ante este contexto con su forma extrema y política de maternidad. Desde una perspectiva feminista del trabajo, su existencia nos pone en posibilidad de repensar las nociones tradicionales de la maternidad, el trabajo de cuidados y la implicación de resistencia que rebasa los límites del espacio privado. Estas madres más que ser víctimas de un delito de lesa humanidad y de la obvia inacción del Estado, son mujeres políticamente activas que desafían los mandatos patriarcales que han sido muy efectivos y, desde el amor y la indignación, realizan la labor que ni las mismas instituciones quieren hacer, buscar a las personas desaparecidas.

El trabajo de las madres buscadoras de personas desaparecidas representa un llamado urgente para la creación de políticas públicas empáticas y eficientes. Exige también un reconocimiento real, simbólico y material de su labor, que no debe recaer en ellas, sino en un aparato estatal que ha fallado persistentemente. Mientras tanto, las madres buscadoras de personas desaparecidas siguen usando sus cuerpos para

rascar la tierra, su voz en las marchas y sus fotografías en las plazas que nos seguirán recordando que la maternidad puede ser también una forma de resistencia política.

Reflexiones y conclusiones

Los testimonios directos permiten ubicar la necesidad de políticas públicas que reconozcan la “doble y triple jornada” femenina, al igual que la masculina: formación académica y cuidados intensivos. Como señaló la participante “A”, la falta de soportes institucionales convierte la conciliación en una “lucha muy personal”. Esta sobrecarga que todos los participantes llegaron a expresar de manera directa e indirecta, no solo es una percepción, académicamente se ha demostrado cómo la presencia de los hijos en el hogar sigue siendo el principal factor de la brecha laboral de género, lo cual genera distancias de hasta veinte puntos porcentuales en la participación económica (Miret, 2022).

A través de las experiencias de los invitados se destaca la importancia de la apertura de espacios no solamente académicos sino de manera general para propiciar espacios que permitan el diálogo y el contraste de las diversas realidades que se viven en nuestro país y también fuera de este con respecto que también permean la maternidad, como lo es la migración como en el caso de “D” con el sistema francés que le permitió “maternar sin perder seguridad económica” y con la tranquilidad de poder seguir generando ingresos gracias al apoyo gubernamental. En México, por el contrario, esta seguridad parece inalcanzable debido a la discriminación por embarazo y la precariedad laboral e incluso los contextos de violencia que se han arraigado tanto en los espacios de trabajo donde a menudo se asume que las mujeres “se embarazan... y no regresan” como lo refirió la participante “Y” o como en el caso de las madres buscadoras.

Es importante ubicar, que no solo fuentes académicas demuestran cómo la maternidad, la paternidad, el trabajo, el género y la edad es un campo de batalla, ya que como refiere Arteaga y otros (2021), existe una “barrera maternal” donde las inequidades se entrelazan con los contextos laborales y organizacionales masculinizados que estigmatizan a las mujeres por su elección de trabajar y maternar simultáneamente.

Por lo anterior, surge la necesidad y la demanda inminente de transitar hacia un sistema integral de cuidados que no solo reconozca las labores como trabajo, sino que permita garantizar la paridad y la dignidad para quienes sostienen la vida y la justicia por medio de políticas de corresponsabilidad real para garantizar la paridad y la dignidad para quienes, desde el ámbito público y privado, sostienen la vida y la justicia.

Referencias bibliográficas

- Amnistía Internacional, 2025. Informe Desaparecer otra vez. Violencias y afecciones que enfrentan las mujeres buscadoras en México. <https://www.amnesty.org/es/documents/amr41/9374/2025/es/>
- Arteaga Aguirre, C., Abarca Ferrando, M., Pozo Cifuentes, M., & Madrid Muñoz, G. (2021). Identidad, maternidad y trabajo: Un estudio entre clases sociales en Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, DS-FCS, 34(48), 155-173.
- Badinter, E., 1981. ¿Existe el amor maternal? Historia del amor maternal. Siglos XVII al XX. Paidós-Pomaire Colección padres e hijos. Barcelona. España
- Castells, M. (2003). La era de la información: economía, sociedad y cultura (4ª ed., Vols. 1-3). Siglo Veintiuno.
- CentroProdh, 2020. Nos llaman las locas de las palas. El papel de las mujeres en la búsqueda de sus familiares desaparecidos. Fondo Canadá. <https://centroprodh.org.mx/2020/05/10/pub-las-locas-de-las-palas/>
- Federici, S. (2010). El Calibán y la bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria (2.ª ed.). Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2013). Revolución en punto cero trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas.
- Fuller, S. (2017). Segregation across Workplaces and the Motherhood Wage Gap: Why Do Mothers Work in Low-Wage Establishments? *Social Forces*, 96(4), 1443-1476. doi:10.1093/sf/sox087
- García, B., & Oliveira, O. de. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México. El Colegio de México.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, 96(2), 1-21.
- INEGI. (2025). Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Trabajo Infantil (12 de junio). Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Ledesma Ledesma, M. C., y Solís Hernández, O. (2024). ¿El trabajo infantil es nocivo para las infancias? Repensando el trabajo infantil a partir de un estudio de caso. En *Trabajo y subjetividad* (pp. 111-126). Comunicación Científica. <https://comunicacion-cientifica.com/doi/cc284/284-06.pdf>
- Leite, M. (2009). El trabajo y sus reconfiguraciones: Las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 14(21), 7-33.
- Lerner, G. (1990). La creación del patriarcado. Editorial Crítica.
- Miret Gamundi, P. (2022). Convergencia de género en la participación laboral: ¿solo para algunas? España, 1987-2021. *Sociología del Trabajo*, (101), 285-299.
- Nazareno, F. "La noción de performatividad en el pensamiento de Judith Butler: queerness, precariedad y sus proyecciones", disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4355/435543383002/html/index.html>
- Oiberman, A. (2005). Historia de las madres en occidente: repensar la maternidad. *Psicodebate*, 5, 115-130. <https://doi.org/10.18682/pd.v5i0.456>
- Open IA, (2025). LanguageTool. Corrector de gramática y ortografía. <https://languagetool.org/editor/new>
- Oxfam International. "No todas las desigualdades son visibles: el verdadero valor del trabajo de cuidados." Oxfam International, 25 de mayo de 2022, www.oxfam.org/es/no-todas-las-desigualdades-son-visibles-el-verdadero-valor-del-trabajo-de-cuidados.
- Pedrero, M., (s.f.). Evolución de la participación económica femenina en los ochenta. *Revista Mexicana de Sociología*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=577195>
- Rausky, M. E. (2021). El estudio del trabajo infantil y los desafíos en su abordaje. *Revista Colombiana de Sociología*, 44(1), 317-340. <https://doi.org/10.15446/rcs.v44n1.77594>
- Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas (2025). Contexto General. Comisión Nacional de Búsqueda. <https://versionpublicarnpdno.segob.gob.mx/Dashboard/Index>
- Varela, N. (2005). Feminismo para principiantes. Ediciones B. <https://planetafacil.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2019/03/Feminismo-para-principiantes.-Lectura-f%C3%A1cil.pdf>
- Varela Llamas, R., Ocegueda Hernández, J. M., & López Mares, J. E. (2025). El trabajo infantil en México: Factores explicativos. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*.
- Unicef (2021). ¿Qué son las políticas de conciliación vida familiar-laboral? Uruguay. Artículo. <https://www.unicef.org/uruguay/historias/que-son-politicas-conciliacion-vida-familiar-laboral>

CÁPSULA INFORMATIVA

CIU CENTRO LABORAL/LABOR CENTER UAQ. PLAN DE DESARROLLO 2025-2027

[Documento elaborado con apoyo de IA]

Marco Carrillo

Los estudios laborales en la UAQ y la creación del Centro Laboral UAQ

Con la creación de la Unidad Multidisciplinaria de Estudios sobre el Trabajo (UMEST) en 2010, se concretaron los anhelos de investigadoras e investigadores que, desde la década de los 80 del siglo XX y desde diversas disciplinas universitarias, realizaban actividades de docencia, investigación y extensión vinculadas a temáticas laborales. La UMEST integró investigadoras, investigadores y estudiantes en formación de diversos campos disciplinarios, fortaleciendo vínculos interinstitucionales y abordando temáticas laborales multidisciplinarias.

En materia de desarrollo del posgrado, en 2013, con la autorización del H. Consejo Universitario, inició la Maestría en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (MEMST), la cual desde su creación fue aprobado por el entonces Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) como un programa de calidad (PNPC); posteriormente, en 2017, se inauguró el Doctorado en Estudios Multidisciplinarios sobre el Trabajo (DEMST), al igual que la Maestría se incorporó al Padrón de Excelencia del CONACYT.

Un paso trascendente se produjo en 2021, con la firma del convenio con la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA) y la Federación Americana del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés), transformándose en un Centro de investigación con apoyo internacional.

A partir de entonces se han desarrollado proyectos financiados por organizaciones como el American Center for International Labor Solidarity y el Solidarity Center; desde entonces se ha venido trabajando en estrecha colaboración con organizaciones gremiales, académicas e instituciones con el objetivo de fortalecer la investigación, formación y incidencia pública en la mejora de las condiciones laborales y de vida de las y los trabajadores.

Misión, Visión y Principios

El Centro Laboral/Labor Center UAQ busca promover la equidad laboral mediante la investigación, la formación y la vinculación social, fundamentado en justicia, democracia, igualdad y solidaridad.

- Misión: Contribuir a una sociedad equitativa mediante la formación, investigación y diálogo entre universidad, trabajadoras, trabajadores y organizaciones.

- Visión: Ser referente nacional y regional en promoción de derechos laborales y formación de profesionales para incidir en los cambios sociales.
- Principios: Justicia social, democracia, igualdad, equidad y solidaridad en la defensa de derechos laborales y participación democrática de las y los trabajadores en las decisiones principales de sus centros de trabajo.

Objetivos y estrategias del Plan de Desarrollo 2025-2027

El plan establece metas a corto y mediano plazo para fortalecer investigación, vinculación y difusión en temas laborales.

- Corto plazo (2025-2026): Monitoreo de proyectos, integración de estudiantes, firma de convenios, difusión trimestral con boletines.
- Meta: Concluir proyectos, integrar estudiantes, formalizar convenios y publicar cuatro boletines en el primer año.
- Mediano plazo (2026-2027): Financiamiento de proyectos, organización de conferencias, publicaciones, desarrollo de portafolio de servicios.
- Meta: Obtener financiamiento para al menos un proyecto, realizar cuatro conferencias, publicar un material y obtener un contrato de consultoría.

Líneas de Investigación e Incidencia Social (LIES)

El centro trabaja en tres LIES principales: procesos de trabajo y salud ocupacional, trabajo y desarrollo territorial, y trabajo, género y cambio social.

- LIES 1: Procesos laborales, riesgos psicosociales y salud ocupacional, abordando condiciones laborales, estrés, burnout y desigualdades.
- Campos temáticos: modelos productivos, salud laboral, subjetividad, riesgos psicosociales en contextos de trabajo flexible.
- LIES 2: Trabajo, territorio y desarrollo local, analizando cadenas productivas, políticas laborales, precariedad, migración y sostenibilidad.
- Campos temáticos: organización industrial, regulación laboral, globalización, desigualdad regional, migración y desarrollo sostenible.
- LIES 3: Trabajo, género y cambio social, centrada en desigualdades de género, participación femenina,

relaciones de género y transformaciones sociales.

- Campos temáticos: políticas públicas, desigualdades, interseccionalidad, relaciones familiares y laborales, participación social.

Estructura organizacional y funcionamiento

El centro se organiza bajo normatividad universitaria, con un Consejo Técnico, coordinado por un director propuesto por la facultad y nombrado por rectoría.

- Consejo Técnico: integrado por director de facultad, jefe de investigación y posgrado, coordinador general y investigadores titulares.
- Funciones: aprobar programas, evaluar resultados, recomendar acciones y asegurar cumplimiento del plan.
- Reuniones: ordinarias en febrero y octubre, extraordinarias según necesidad.
- Coordinador: preside sesiones, implementa acuerdos y asegura funcionamiento eficiente.

Infraestructura y Recursos del Centro Laboral

El centro cuenta con instalaciones en el Edificio de la Facultad de Psicología y Educación en el Campus Aeropuerto, con espacios adecuados para sus actividades.

- Oficinas: dos, para coordinación y apoyo técnico.
- Cubículos: siete para investigadores.
- Aulas: seis, para actividades académicas.
- Sala de conferencias: capacidad para 40 personas.
- Áreas de usos múltiples: dos, para usos diversos.
- Servicios sanitarios: seis.

Propuesta de generación de recursos propios

Con el objetivo de diversificar ingresos y fortalecer la sostenibilidad del centro mediante actividades de alto impacto social y académico El centro planea ofrecer servicios especializados para organizaciones externas, generando recursos mediante consultorías, cursos, publicaciones y diplomados.

- Servicios: asesorías, estudios técnicos, capacitación en derechos laborales, salud ocupacional, negociación sindical, evaluación de políticas públicas.
- Cursos y talleres: historia del movimiento sindical, sindicalización, derechos humanos laborales.
- Participar en las convocatorias nacionales para financiamiento de investigaciones.

Fuente: Facultad de Psicología y Educación (2025) Plan de desarrollo 2025-2027 del CIU Centro Laboral/Labor Center UAQ.

