

Capítulo 70. La incorporación de los migrantes repatriados que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo México provenientes de Estados Unidos de América.

Raymundo Lozano Rosales

Universidad Politécnica de Tulancingo

DOI:[10.46990/iQuatro.2024.10.5.70](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.10.5.70)

Resumen

Las personas migrantes para conseguir un empleo formal pasan por circunstancias legales donde incluso cada empresa tiene un límite para contratar a personal extranjero, por lo que no todos logran una contratación exitosa por la falta de conocimiento o idioma. Este estudio tiene como objetivo investigar la incorporación de mexicanos y sus hijos que llegan de Estados Unidos al entorno laboral de la región de Tulancingo Hidalgo México. Los antecedentes destacan la historia de la migración México-EE. UU. Justificando la migración, los emigrantes y la falta de programas de apoyo. Con una metodología cualitativa utilizando como herramienta el programa Atlas ti. Los resultados demuestran la necesidad de crear espacios y programas para atender repatriados mexicanos o hijos de mexicanos que se integran al ámbito laboral en México.

Palabras clave

Ámbito laboral, repatriados, migración

Introducción

En un mundo cada vez más globalizado, la movilidad de personas entre países plantea desafíos únicos en términos de integración laboral, identidad cultural y desarrollo comunitario. Este fenómeno es de interés tanto a nivel académico como práctico, ya que puede arrojar luz sobre las dinámicas laborales, los recursos humanos, y las políticas de inmigración y empleo en la región de Tulancingo. Además, comprender la experiencia de los migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos y se incorporan al mercado laboral, es fundamental para formular estrategias y políticas que promuevan una integración exitosa y contribuyan al desarrollo económico y social de la región. Esta investigación busca llenar un vacío en la literatura existente y proporcionar conocimientos esenciales para abordar los desafíos que enfrenta esta población y las comunidades de acogida en Tulancingo, Hidalgo. Con base en lo anterior se genera la pregunta de investigación que se enuncia como sigue: ¿Cuáles son los principales desafíos y factores facilitadores que influyen en la transición laboral y la integración de migrantes mexicanos que regresan de Estados Unidos y buscan empleo en Tulancingo, Hidalgo y el impacto de esta incorporación en la comunidad local?

Hasta donde se conoce a través de la literatura científica, el tema de la incorporación de migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos de América y se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo, México, ha sido objeto de un interés creciente en las últimas décadas. Este fenómeno se encuentra enmarcado en un contexto de migración transnacional, y su estudio ha arrojado luz sobre cuestiones relacionadas con la adaptación laboral, la identidad cultural, las oportunidades y desafíos a los que se enfrentan estos individuos al regresar a México. La literatura existente ha examinado factores como la educación, las habilidades adquiridas en el extranjero y la influencia de la cultura laboral mexicana en este proceso de incorporación. Sin embargo, aún se requiere una mayor investigación para comprender a fondo este fenómeno y sus implicaciones en la región de Tulancingo, ofreciendo así una base sólida para políticas y programas que puedan facilitar la transición laboral y la integración efectiva de esta población.

De acuerdo con Rosales et al. (2023) que llevaron a cabo la investigación sobre “Experiencias de incorporación laboral de migrantes haitianos en la zona metropolitana de Monterrey” en la cual plasman el objetivo principal sobre el análisis de cada uno de los procesos de la incorporación en las áreas laborales de los haitianos que trabajan dentro del estado de Monterrey en el año 2021, la metodología que se empleó fue cuantitativa, obteniendo datos estadísticos de su muestra para obtener resultados mediante entrevistas de campo semiestructuradas en las cuales se obtuvieron resultados que presentan una facilidad para que los migrantes obtengan trabajo fácil, además se llegó a identificar dos tipos de patrones

La incorporación de los migrantes repatriados que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo México provenientes de Estados Unidos de América.

en la incorporación laboral frente a las funciones de las distintas expectativas y de los saberes de cada uno de los entrevistados.

Debe existir una reflexión y coherencia entre el estado actual de la investigación y los objetivos del estudio que deben ser claramente enunciados.

Se debe de saber que existe un interés creciente respecto a este tema, pero se sugiere su importancia para comprender las dinámicas migratorias y laborales en una región específica de México ya que la mayoría de los estudios existentes se centran en aspectos más amplios de la migración y la reintegración, y hay una falta de investigación específica que aborde detalladamente la experiencia de esta población en Tulancingo, Hidalgo. Esto resalta la necesidad de una investigación más profunda y localizada que considere las características únicas de esta región que se pueda enfocar en la identificación de las barreras que enfrentan al ingresar al mercado laboral en Tulancingo, así como en la evaluación de las políticas y programas existentes que puedan facilitar su transición laboral. Además, es esencial considerar el papel de la educación y las habilidades adquiridas en el extranjero, así como la influencia de la cultura laboral mexicana en este proceso de incorporación.

Dado lo anterior se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General: Presentar propuestas para la incorporación efectiva de los migrantes mexicanos repatriados provenientes de Estados Unidos de América en la región de Tulancingo Hidalgo para una integración efectiva al ámbito laboral.

Objetivos específicos:

1. Analizar el estado que guarda la integración de los migrantes mexicanos repatriados en el ámbito laboral en la región de Tulancingo Hidalgo.

2. Identificar los principales factores que serán determinantes en la construcción de las propuestas para una integración efectiva de los migrantes mexicanos repatriados a la región de Tulancingo Hidalgo.

Revisión de la Literatura

De acuerdo con la CEPAL (2023) define la migración como un cambio de lugar de residencia la cual llega a implicar un traspaso que tiene un límite en su zona geográfica. El límite conocido como una frontera entre dos países se define como una migración internacional y existe otro tipo de migración conocida como una migración interna, es decir, las personas cambian su residencia de un estado a otro o incluso municipio-localidad, pero siempre en su mismo país.

Pero igual lo que se debe de conocer es que las causas principales de migrar de un país a otro son por problemas de índole político, económico, geográfico (guerra) e incluso familiar, pero impacta más por la provocación de guerras políticas por territorio entre un país y otro provocando muertes de personas inocentes, por lo que algunas personas deciden migrar a otro país con más paz nacional.

Por su parte, Gobierno del estado de Hidalgo (2022) a través de Fortalecimiento al migrante Hidalguense “FOMIH” ofrece ayuda a los habitantes de Hidalgo repatriados en 2019, así como familiares fallecidos en EUA. En este sentido la unidad de política migratoria, registro e identidad de personas (2021) muestra las causas de migración y hace referencia a los principales municipios donde emigra la población y uno de ellos es Tulancingo Hidalgo, tal como se ve en la Figura 70.1.

Figura 70.1

Unidad de Política migratoria, registro e identidad de personas



Nota: La figura muestra la movilidad Humana del estado de Hidalgo, así como la repatriación a los principales municipios del estado.

Fuente: https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/foros_regionales/estados/centro/info_diag_F_centro/info_Hidalgo.pdf

La incorporación de los migrantes repatriados que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo México provenientes de Estados Unidos de América.

Así mismo, los repatriados tienen doble aprendizaje: adaptarse a la ciudadanía mexicana y la otra a definirse como mexicanos (Jacobo y Despagne, 2022).

Así mismo, Jacobo y Cárdenas (2020) afirman que existe una limitada oferta de servicios de repatriación en los primeros 6 meses de dicho fenómeno

Migración internacional

De acuerdo a IOM (2022) la organización internacional de migración realiza informes respecto a las migraciones a nivel mundial y dentro de ese informe del año 2022 existe datos en los cuales han aumentado en las últimas cinco décadas pasadas por lo cual se tiene un estimado de 281 millones de personas que han vivido en un país distinto al de su país de origen, además se obtienen cifras en el año 2020 donde 128 millones de personas migraban a otro país lo cual significa que estas cifras superaron al año 1990 y a la vez fue el triple de la cifra que se estimó dentro del año de 1970. Dentro de la Tabla 70.1 se muestran datos de migraciones con el paso de los años, además de la cantidad de personas migrantes a nivel internacional, de país entre país, así mismo hay información de la cantidad de migrantes pero representada en porcentaje.

Tabla 70.1

Migrantes internacionales 1970 a 2020.

Año	Numero de migrantes internacionales	Migrantes como % de la población mundial
1970	84 460 125	2.3
1975	90 368 010	2.2
1980	101 983 149	2.3
1985	113 206 691	2.3
1990	152 986 157	2.9
1995	161 289 976	2.8
2000	173 230 585	2.8
2005	191 446 828	2.9
2010	220 983 187	3.2
2015	247 958 644	3.4
2020	280 598 105	3.6

Nota: Información de cantidad de personas que migran de un país a otro en el transcurso de media década desde el año de 1970 hasta el año 2020. Fuente:<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022> pp. 23.

Migración interna

A nivel nacional en el país de México existen datos de migración de un estado a otro, pero dentro del estado de Hidalgo de acuerdo con datos de INEGI (2020) de 84,358 existieron 100 personas migrantes las cuales solo 24 se fueron al estado de México, 12 a la Ciudad de México, 12 hacia la ciudad de Querétaro, 12 al estado de Nuevo León y 6 hacia Puebla.

Tabla 70.2

Entradas de extranjeros en las entidades federativas en enero-agosto de 2021-2023

Entidad federativa	Enero-agosto				
	2021	2022	2023*	Var. % 2023/21	Var. % 2023/22
Total general	14 350 071	25 265 755	29 307 651	104.2	16.9
Quintana Roo	4 295 940	10 230 329	12 125 189	n.a.	18.5
Ciudad de México	3 029 402	4 972 501	5 480 580	80.9	10.2
Tlalisco	1 758 615	2 786 196	3 234 024	83.9	16.3
Baja California	1 050 639	2 005 784	2 376 980	126.2	18.5
Baja California Sur	1 139 018	1 790 454	2 142 973	88.1	19.7
Chiapas	973 601	893 105	949 877	- 2.4	6.5
Nuevo León	403 818	436 174	679 984	53.5	42.1
Tamaulipas	355 268	386 842	365 776	3.0	- 5.4
Chihuahua	256 487	283 600	278 223	5.7	- 4.4
Otros	1 087 283	1 481 770	1 741 245	60.1	17.5

Nota: Las cifras se refieren a eventos debido a que una misma persona pudo haber entrado al país en más de una ocasión. Fuente: Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, Segob, con base en el Boletín Mensual de Estadísticas Migratorias 2021-2023.

Los antecedentes de la integración laboral y la migración calificada

Alarcón et al. (2014) hacen mención que existen distintos tipos de teorías que hablan sobre la integración laboral de los inmigrantes dentro de distintos países de su destino es decir de un país a otro es por ello que se ha elaborado con base de la experiencia de los inmigrantes que han sido no calificados donde se obtiene un avance muy significativo para desarrollo de distintas teorías sobre los inmigrantes que llegan a tener educación universitaria formal pero se debe considerar que la integración que se inculca al mercado laboral debe ser solamente en una dimensión donde incluso la integración de tipo económica afecta el autoempleo también la formación de los negocios incluso las inversiones dentro de los bienes inmuebles y esto ocurre tanto en el país de origen como en el país receptor o de destino.

A pesar de su aparente cohesión, la teoría del capital humano ha sido objeto de críticas desde diversas perspectivas. Se argumenta que, en su origen, el enfoque de investigación en el capital humano se fundamenta en un “individualismo metodológico,” que sostiene que la raíz de todos los fenómenos sociales debe encontrarse en la conducta individual. Además, desde la década de 1970, se ha demostrado que la duración del proceso educativo y la posesión de habilidades intelectuales no son suficientes para explicar las disparidades salariales. Por el contrario, se ha encontrado evidencia de una segmentación laboral vinculada a factores no económicos, como el género y la raza. Incluso se ha señalado que las sociedades industriales

La incorporación de los migrantes repatriados que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo México provenientes de Estados Unidos de América.

exhiben una relación limitada entre el nivel de educación y la posición social, lo que se ha denominado “la paradoja de las sociedades industriales” (Aronson, 2007).

Derecho al trabajo y salud de los migrantes dentro de México

Según Cornelio (2019) define el derecho del trabajo como uno de los derechos humanos más importantes de todos, ya que todas las personas deben de merecer el respeto a quien se le preste el trabajo `porque el beneficio igual va dirigido a sus familias. La ley laboral en México menciona que existe y se expone el derecho a un decente trabajo para cualquier tipo de trabajador migrante.

De acuerdo con la LFT- Ley Federal del Trabajo (2019) dentro de su artículo 2 define que el trabajo es cuando una persona presta sus servicios, conocimientos y tiempo de manera ajena a un tercero que se conoce como su patrón y puede llegar a ser una persona física que tenga a más de un trabajador laborando.

Dentro del artículo 27 de la Ley de Migración establece que la misma secretaria de la Salud debe de ser la principal encargada para empezar a promover los distintos servicios médicos dirigidos hacia los extranjeros además incluye también a los trabajadores migratorios que son irregulares incluso la vigilancia de los servicios de tipo sanidad deben de estar establecidos en los lugares de un tránsito internacional de las personas.

Clasificación de los trabajadores migrantes

- Migrantes con una situación regular

Cuando una persona se encuentre en una situación regular estas mismas deben de ser documentadas, es decir que son personas con autorización para que puedan ingresar, permanecer e incluso poder iniciar a ejercer alguna actividad con remuneración económica dentro del estado o país, asimismo debe de existir una condición regular dirigida al trabajador migrante la cual ayuda a que ellos mismos permitan la adquisición de algunos derechos como de política incluyendo votaciones dentro del país. De la misma manera también los trabajadores migrantes de tipo regular pueden incluirse en la vida cultural de México referente a los empleos matrimonio disuelto e incluso cuando un trabajador fallece (Cornelio, 2019).

- Migrantes con una situación irregular

Este tipo de personas deben de ser consideradas las no documentadas y se encuentran en la situación de tipo irregular ya que ellas mismas no están autorizadas para poder ingresar, permanecer e incluso poder ejercer alguna actividad de remuneración económica es decir trabajo dentro del país. Es por ella que las personas irregulares no llegan a tener derechos

dentro del área laboral ya que llegan a ser deportados a su país de origen (Cornelio, 2019).

Factores que provocan la debilidad del mercado laboral de los trabajadores migrantes

Cornelio (2019) comenta que hay existencia de varios factores que ocasionan que el mercado laboral puede llegar a ser deficiente para los trabajadores migrantes, algunas de ellas son:

1. Abusos dentro del reclutamiento, esto se debe a que los empleados que vienen de agencias privadas llegan a ser poco regulados a que no cometan violaciones de los derechos humanos de cada uno de los trabajadores migratorios.
2. La falta de una inspección en el área laboral donde las personas migrantes principalmente se ubican que es su área de trabajo pueden provocar que cualquier empleado llegue a omitir las distintas garantías de tipo laboral otorgadas a los trabajadores.
3. Énfasis en la discriminación e incluso también en percepciones muy negativas ya que principalmente las personas que son migrantes y que empiezan a laboral dentro del país llegan a decirles faltas de respeto y desde ahí ellos empiezan a percibir una discriminación laboral.

Metodología

Dada la metodología cualitativa se procede a presentar el supuesto de investigación, que se enuncia como sigue: La incorporación laboral de migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos a la región de Tulancingo, Hidalgo, se ve influenciada por una serie de factores, incluyendo la educación previa en Estados Unidos, las habilidades adquiridas en el extranjero y la adaptación a la cultura laboral mexicana, lo que puede afectar su éxito en la integración laboral en la región. Para ello se menciona a continuación la unidad de análisis que para el contexto se presenta, es decir, se analizaron 20 empresas de la región de Tulancingo estado de Hidalgo con población de trabajadores provenientes de Estados Unidos, en ello se hizo uso del concepto de saturación teórica para realizar el muestreo y recabar datos hasta que los conceptos dejaran de emitir nuevos códigos de análisis. El tipo de estudio fue a través de los principios de la Teoría Fundamentada con el auxilio de entrevistas semiestructuradas a profundidad, fue además transversal e in situ dado que se debe acudir a entrevistar a las personas hasta su centro de trabajo considerando sus condiciones laborales y contextuales, las entrevistas permitieron conocer de manera profunda las opiniones y los sentires de los repatriados en un contexto que de entrada les resulta extraño y diferente hasta que logran socializar en ello.

La incorporación de los migrantes repatriados que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo México provenientes de Estados Unidos de América.

Los resultados se presentan de forma convergente con el objeto de amalgamar las diferentes opiniones que vertieron los entrevistados en la investigación, esto es, que se reunieron en el análisis los diferentes códigos en un entramado que permitió realizar la comparación constante de los códigos y sus familias, para reunir en una prosa los resultados obtenidos

Observación

Para realizar la observación e interpretación del fenómeno desde una perspectiva cualitativa de los sujetos de investigación fue necesario interactuar con los sujetos de investigación y a través de dicha interacción se hizo el acopio de las coincidencias y divergencias que fueron saliendo a lo largo de la misma, la inconsistencia en los hallazgos no disminuyó la credibilidad de las interpretaciones, por el contrario, complementa la misma según el método.

Códigos generados durante el proceso de análisis

Dada la metodología cualitativa se generaron los siguientes códigos para el análisis de la información:

Personas repatriadas (PR); Empresas. (EMP); Tipo de retorno (TR); Nivel Académico. (NA); Trabajo realizado en E.U. (TREU); Bilingüe (B); Costumbres y tradiciones (C y T); Trabajo en equipo. (TE); Integración de trabajadores (IT).

Los anteriores códigos se generaron a partir del análisis de los textos que derivaron de las entrevistas donde se observaron similitudes y divergencias de la información de los entrevistados, también se generaron mapas conceptuales que sirvieron de análisis para generar las propuestas y las conclusiones.

Análisis del fenómeno (muestra)

La validez del análisis del fenómeno estará soportada uno en el principio de saturación teórica (Glaser y Strauss, 1967) y en que los entrevistados estarán de acuerdo en las opiniones vertidas en los instrumentos de recolección de datos, la validez interna del proyecto estará relacionada con la búsqueda de una relación causal y explicativa, la validez externa estará centrada en el resultado generalizable de los conceptos (Kerlinger. p. 322)

Resultados

Dada la metodología aplicada y el análisis de códigos y familias a través de una comparación constante de los mismos se presentan los siguientes hallazgos.

1. Se encuentra que no existe una valoración sobre el desempeño de las personas en su ámbito laboral comparando esto con el desempeño cotidiano del resto de los trabajadores, es decir, no hay un aprovechamiento de los conocimientos que traen los trabajadores migrantes de otras latitudes tanto en conocimientos como en manejo de otro idioma, en ello se propone aprovechar los conocimientos tanto en idioma como culturales que traen los trabajadores para lograr comprender el ámbito empresarial desde una óptica bicultural e incluso que los mismos trabajadores repatriados puedan participar en la capacitación de sus compañeros.
2. Se encuentra que los principales factores que influyen en la falta de integración se muestran en la Tabla 70.3:

Tabla 70.3

Factores que influyen en la falta de integración de los repatriados

Académicos	Sociales
Educación distinta en las personas	Enfrentamiento de costumbres Y tradiciones
Las personas no comprenden los conceptos	Disparidad en la cultura organizacional
Falta de comprensión en el ámbito laboral	Disonancia cognitiva
Fallas en el lenguaje y su escritura	Dificultad en el aprendizaje del trabajo

Nota: La tabla muestra los factores académicos y sociales que afectan a la integración de los repatriados

A lo anterior se propone a las organizaciones una nivelación en el área académica en el o los rubros como español, área laboral, cultura laboral y social, al mismo tiempo hacer ver la importancia de la cultura social en el desarrollo de sus actividades laborales, así como la forma de trabajo en la organización a la que ingresan.

3. Por su parte, el enfrentamiento bilingüe trae como consecuencia que no se comprendan correctamente las instrucciones y que en ocasiones lleguen a provocar retrasos laborales, a lo anterior se propone un aprovechamiento por los empleadores de las habilidades, qué sin duda, pueden tener en estas per-

sonas en términos de traductores tanto de nivel lectura, estructura, diálogo de instrucciones de maquinaria y textos en general.

4. Por su parte, el que una persona tenga costumbres y tradiciones distintas ocasiona algunas veces el desdén de los no repatriados, es decir, el hecho de que un repatriado comente como eran sus costumbres y tradiciones trae como consecuencia que exista cierto rechazo pues al ser un repatriado no se siente identificado con las costumbres del lugar y en ocasiones añora su tiempo de estancia en Estados Unidos, en ello se propone un programa de integración tanto laboral como familiar haciendo ver las ventajas de trabajar en México junto con su familia, así mismo en la integración laboral deberá el programa fomentar el trabajo en equipo y el compartir conocimientos de ambas partes para hacer más fácil la integración de los repatriados y de los trabajadores ya existentes en la empresa.
5. Se hace notar que no existe en las empresas estudiadas algún informe sobre las causas y efectos de los enfrentamientos bilingües y biculturales para trabajar a partir de estas variables en algún programa o estrategia de integración de los repatriados y aprovechamiento de sus conocimientos, aptitudes, competencias, y habilidades en pro de la empresa y de ellos mismos, dado este punto se propone que las autoridades municipales o estatales soliciten un informe a las empresas del número de personas repatriadas por género, edad, ocupación, competencias, puesto ocupado en Estados Unidos y puesto ocupado en México, lugar de proveniencia de Estados Unidos, esto con el objeto de generar programas y/o supervisar los programas de las empresas en la integración de los repatriados al ámbito laboral.
6. Es importante que las empresas tengan propuestas de acción sobre los factores identificados en el proceso de incorporación de personas repatriadas al ámbito laboral en las siguientes dimensiones:

a) Capacitación y adiestramiento: un programa de capacitación y seguimiento a repatriados donde se detecten sus necesidades, en caso de ser necesario apoyo para terminación de algún grado escolar si es que así lo requieren.

b) Empresa: Capacitación para la incursión efectiva de los repatriados de Estados Unidos a México en específico a la región de Tulancingo, para aprovechar sus potencialidades y capacidades.

c) Trabajadores repatriados: Trabajar con ellos con una nueva actitud y un contexto distinto donde se sientan cómodos cultural y laboralmente, donde al ser bilingües puedan compartir sus conocimientos en el idioma inglés.

d) Familias: realizar reuniones regulares donde las familias se integren para lograr esa interacción esperada.

Discusión

Una vez tenidos los resultados se procede a comparar los hallazgos de la presente investigación con investigaciones de otras latitudes:

Resulta innegable que las personas migran principalmente por mejorías económicas que México no puede ofrecerles en su contexto, sin embargo, al comparar los indicadores se tiene un fenómeno paralelo que es la migración interna en México donde no solo salen a los Estados Unidos sino también se mueven dentro de la república mexicana, así en concordancia con el estudio de IOM (2022) se corrobora un fenómeno de migración interna y externa vigente en México.

Respecto de la Unidad de política migratoria, registro e identidad de personas muestra que uno de los principales municipios donde emigra la población es Tulancingo Hidalgo, y que en 2021 hubo 5234 repatriaciones de hidalguenses donde evidentemente al ser Tulancingo uno de los municipios que mayormente genera emigración se entiende que tuvo una gran cantidad de repatriaciones lo que incide directamente en el objeto de investigación al considerarse que una gran cantidad de personas regresan a trabajar al Municipio de Tulancingo provenientes de Estados Unidos.

En el sentido en el que Aronson (2007) menciona la segmentación por género, si bien la investigación no sesgó la recogida de datos por género se observa que siguen siendo los varones quienes migran más a Estados Unidos y que por consecuencia los repatriados son del este mismo género, sin embargo, se observa un crecimiento importante en la migración femenina a Estados Unidos y no sería extraño en un futuro próximo observar mayor cantidad de repatriadas mujeres.

Finalmente, es muy importante mencionar que dado el fenómeno de migración Centroamérica, del Caribe y africano-descendientes se está generando la necesidad a mediano plazo de generar espacios para quienes deciden quedarse en México, así como los hijos de estos migrantes que no lograron llegar a Estados Unidos en el ámbito educativo y todo lo que representa ello, laboral en la emisión de permisos y residencias a mediano plazo y de vivienda para aquellos que deciden tener arraigo en México.

Conclusiones

En conclusión, la incorporación de migrantes o mexicanos que se integran al ámbito laboral en la región de Tulancingo, Hidalgo, México, provenientes de Estados Unidos de América, se puede afirmar que existe un interés creciente en este tema a nivel global, aún existe una falta de investigación específica que aborde las particularidades de esta región específica de México. La coherencia entre las investigaciones futuras debería centrarse en la identificación de las barreras y desafíos específicos que enfrentan estos individuos al incorporarse al mercado laboral en Tulancingo. Esto incluye factores como la educación, las habilidades adquiridas en el extranjero y la adaptación a la cultura laboral mexicana. Además, es crucial evaluar las políticas y programas existentes con el objetivo de desarrollar estrategias efectivas que faciliten la transición laboral exitosa de esta población.

En última instancia, esta investigación puede proporcionar una base sólida para la implementación de políticas y programas locales que promuevan la integración exitosa de los migrantes o mexicanos que regresan de Estados Unidos en la región de Tulancingo, desde el ámbito público y privado contribuyendo al desarrollo económico y social de la comunidad. La necesidad de abordar estas cuestiones específicas se vuelve aún más apremiante en un mundo cada vez más globalizado, donde la migración transnacional es una realidad constante, y se requiere una atención especial para garantizar que estos individuos puedan contribuir plenamente al crecimiento y bienestar de la región de Tulancingo.

Referencias

- Alarcón, Rafael., Escala, L. y Odgers, O. (2014) Mudando el hogar al Norte. Trayectorias de integración de los inmigrantes mexicanos en Los Ángeles, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, B. C., México.
- Aronson, P. (2007) El retorno de la teoría del capital humano, en Fundamentos de Humanidades. Vol. 8, Núm. 16.
- CEPAL-Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2023) Migración. <https://www.cepal.org/es/subtemas/migracion#>
- Cornelio, E. (2019) Derecho del migrante a un trabajo decente en México. BARATAR-IA. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales. Núm. Esp.25, Pp. 103-116. <https://www.redalyc.org/journal/3221/322161623008/html/>
- Glaser, B. y Strauss, A. (1967). The discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research. New York: Aldine Publishing Company.
- Jacobo, M. y Cárdenas, N. (2020). Back on your own: migración de retorno y la respuesta del gobierno federal en México. Migraciones Internacionales. 11, art. 11, 1-24 <https://doi.org/10.33679/rmi.v1i1.1731>

- Jacobo, M. y Despagne, C. (2022). Jóvenes migrantes de retorno: construyendo nociones alternativas de ciudadanía en México. *Estudios sociológicos*, 40(119), 455-485. <https://doi.org/10.24201/es.2022v40n119.2090>
- Gobierno del estado de Hidalgo. (2022). Fortalecimiento al migrante hidalguense. <https://ruts.hidalgo.gob.mx/ver/7695>
- INEGI (2020) Migración. https://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiG_pWu7KGCAxUfPUQ-IHWXFD98QFnoECCQQAQ&url=https%3A%2F%2Fcuentame.inegi.org.mx%2Fmonografias%2Finformacion%2Fhgo%2Fpoblacion%2Fmigratorios.aspx%3Ftema%3Dme%26e%3D13&usg=AOvVaw3EciR2xMbJ5tKtVWc2R3om&opi=89978449
- IOM UN MIGRATION (2020) Informe sobre las Migraciones en el Mundo 2022. <https://worldmigrationreport.iom.int/wmr-2022-interactive/>
- Kerlinger, F. (1981) Investigación del comportamiento. México: interamericana.
- Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación (2011) 25 de mayo, accesible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lmigra/LMigra_orig_25may11.pdf
- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2019) 1 de mayo, accesible en: http://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf
- Rosales, Y., Calva, L. y Vázquez, B. (2023) Experiencias de incorporación laboral de migrantes haitianos en la zona metropolitana de Monterrey. *Región y sociedad*. Vol.34. <https://doi.org/10.22198/rys2022/34/1702>
- Secretaría de Gobernación, Unidad de Política Migratoria. (2021). UNIDAD DE POLÍTICA MIGRATORIA, REGISTRO E IDENTIDAD DE PERSONAS, CAUSAS DE LA MIGRACIÓN INTERNACIONAL EN HIDALGO. https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/foros_regionales/estados/centro/info_diag_F_centro/info_Hidalgo.pdf