

Inclusión laboral migrante en el sector restauranero de Hermosillo, México

Migrant Labor Inclusion in Restaurant Industry of Hermosillo, Mexico

Fecha de recepción:
10 de agosto del 2025

Leonor Laura Esthela Hernández Holguín¹,
Jesús Mario Moreno Dena² y Alma Brenda Leyva Carreras³

Fecha de aprobación:
3 de octubre del 2025

- ¹ Maestra en Administración por la Universidad de Sonora. Actualmente se desempeña como reportera en periódico El Imparcial.
Correo electrónico: laurahdezholguin@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-1747-2388>
- ² Doctor en Desarrollo Regional en el centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo A.C., académico de asignatura en el Departamento de Administración de la Universidad de Sonora.
Correo electrónico: mario.dena@unison.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5644-305X>
- ³ Autora de correspondencia: Doctora en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología por la UPAEP. Maestra de Tiempo Completo en el Departamento de Administración de la Universidad de Sonora.
Correo electrónico: alma.leyva@unison.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1527-3322>

Resumen

El objetivo es analizar desafíos y barreras que enfrentan la población migrante y restauraneros de Hermosillo, para proponer estrategias que favorezcan una integración laboral equitativa y sostenible, tomando en cuenta dinámicas sociales, económicas y laborales; se realiza una investigación cuantitativa de corte transversal con alcance descriptivo. Se aplicó un cuestionario estandarizado con 12 reactivos en tres dimensiones: inclusión laboral de migrantes; normatividad en contratación de migrantes; competencias y adaptación del migrante. En los resultados dejan ver que el sector restauranero de Hermosillo no lleva a cabo una plena inclusión laboral que coadyuve a la integración social de la población migrante. Se concluye que pese a existir voluntad para contratar migrantes, la falta de información y desconocimiento de un marco legal aleja de la formalización el empleo de migrantes. Es necesario ahondar en investigaciones que lleven a realizar manuales y pugnar por la formalización en materia de contratación de migrantes.

Palabras clave: Migración, industria restauranera, Mercado de trabajo, integración social, Inclusión laboral.

Códigos JEL: J61, O17

Abstract

The objective is to analyze the challenges and barriers faced by the migrant population and restaurant owners in Hermosillo, in order to propose strategies that promote equitable and sustainable labor integration, taking into account social, economic, and labor dynamics. A quantitative cross-sectional study with a descriptive scope was conducted. A standardized questionnaire with 12 items was applied, covering three dimensions: labor inclusion of migrants; regulations regarding the hiring of migrants; and migrants' competencies and adaptation. The results show that the restaurant sector in Hermosillo does not fully implement labor inclusion practices that contribute to the social integration of the migrant population. It is concluded that, despite the willingness to hire migrants, the lack of information and knowledge about the legal framework prevents the formalization of migrant employment. Further research is needed to develop manuals and advocate for formalization in the hiring of migrants.

Keywords: Migration, Restaurant industry, Labor market, Social integration, Labor inclusion

JEL codes: J61, O17



Introducción

Desde el inicio del siglo XXI, México se ha consolidado como uno de los principales destinos de migración internacional a nivel global. Según la Organización Internacional para las Migraciones ([OIM], 2023), entre 2000 y 2020, la población de personas migrantes en el país aumentó en un 123%, siendo entidades como Baja California (13%), Ciudad de México (9%), Chihuahua, Jalisco (8%) y Tamaulipas (6%) las entidades con mayores poblaciones de migrantes internacionales. Esto se ve intensificado en 2022, cuando la cantidad de eventos de personas en situación migratoria irregular aumentó alrededor de 43.5% con respecto al año anterior, al pasar de 309,692 eventos en 2021 a 444,439 en 2022.

Ese mismo periodo, aumentaron alrededor de 8% cada mes entre los meses de enero y diciembre, siendo octubre el mes con el mayor número de registros (52,201 eventos) en el país. Lo anterior no necesariamente implica la participación de sujetos distintos, dado que cada registro corresponde a eventos relacionados con personas extranjeras en situación migratoria irregular, a quienes se les instauró un Procedimiento Administrativo Migratorio por parte del Instituto Nacional de Migración (INM). Si bien es posible que algunos casos se repitan, ya que un mismo individuo puede contabilizar múltiples eventos en un año y no necesariamente se trate de conteos individuales, estos constituyen evidencia del notable y acelerado incremento de este tipo de situaciones en México.

Este fenómeno no solo ha complejizado el panorama migratorio, con flujos crecientes provenientes de América del Sur, sino que también ha planteado retos significativos en términos de derechos humanos y sostenibilidad. Asimismo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (Carrasco y Suárez, 2019) destaca el creciente número de solicitantes de asilo y personas en tránsito que buscan establecerse en México o continuar hacia el norte, lo que ha generado presiones adicionales sobre el sistema migratorio y los servicios de protección social.

Bajo ese contexto, quedan en evidencia los desafíos que enfrenta México como país receptor y de tránsito, entre los cuales destacan los retos operativos, como la tramitología compleja y la verificación documental que suele retrasar los procesos de

regularización, y los retos sociales, relacionados con la integración laboral, la protección social, la discriminación y la construcción de entornos inclusivos. A ello se suman otros desafíos como la capacidad institucional limitada para atender la demanda creciente, la presión sobre servicios públicos básicos (salud, educación, vivienda), la coordinación interinstitucional e interestatal deficiente, y la necesidad de generar políticas de inserción laboral que respondan a la heterogeneidad de perfiles de los migrantes. Todo ello plantea la urgencia de abordar de manera integral los temas de seguridad, derechos humanos y sostenibilidad migratoria, particularmente en sectores clave como el empleo. En este marco, el sector restaurantero de Hermosillo, Sonora, emerge como un espacio relevante para el análisis de la inclusión laboral de personas migrantes.

La Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja (2024) afirma que la migración puede ser voluntaria o involuntaria, pero siempre tiene como objetivo mejores condiciones de vida para los migrantes y sus familias, por ello la principal necesidad por la cual deciden salir de su país de residencia, es, en la mayoría de los casos, libertad y estabilidad económica, alcanzada normalmente con la posibilidad de un trabajo, digno, legal y seguro, que les provea a ellos y sus asegurados sostenimiento.

Asimismo, el diagnóstico sobre la movilidad humana en Sonora destaca su ubicación estratégica como punto clave de tránsito, origen y destino para migrantes, al colindar directamente con Estados Unidos a través de 11 municipios y contar con 597 kilómetros de frontera, lo que la posiciona como una de las principales entidades receptoras de migración (Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, 2022). De acuerdo con la Dra. Gloria Ciria Valdez Gardea, experta en temas de migración en la entidad, los datos oficiales no reflejan el flujo y el tránsito de personas migrantes en el estado de Sonora, ya que solo se contabilizan las detenciones del Instituto Nacional de Migración, pero la cifra de aquellos que logran llegar a los puntos de cruce en los municipios sonorenses puede alcanzar un millón de personas (Moreno, 2024)¹.

Dado el aumento de la migración en México y el riesgo de una recesión mundial que intensifique

¹ Información proporcionada por la experta en entrevista realizada por el medio de comunicación Primera Plana

estas condiciones, especialmente en Latinoamérica, es crucial que las empresas sonorenses comprendan las condiciones legales para emplear a migrantes y los beneficios que esto conlleva (OIM, 2023). La inclusión laboral de migrantes, según la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2018), no solo fortalece el crecimiento económico y laboral, sino que promueve la integración social, siempre que se eviten prácticas irregulares. Ejemplos en ciudades fronterizas como Tijuana y Ciudad Juárez muestran que la contratación de migrantes mejora la movilidad laboral y genera oportunidades tanto para migrantes como para locales (El Colegio de la Frontera Norte [COLEF], 2021). Por lo anterior, este trabajo lleva por objetivo analizar los desafíos y barreras que enfrentan la población migrante y los restauranteros de Hermosillo, para proponer estrategias que favorezcan una integración laboral equitativa y sostenible, tomando en cuenta las dinámicas sociales, económicas y laborales propias de la región.

Desarrollo Teórico

La migración ha sido objeto de diversos enfoques teóricos que permiten la comprensión de causas y efectos de este fenómeno en diferentes ámbitos sociales, económicos y laborales. La relación entre migración y trabajo se ha transformado en un desafío complejo, especialmente en contextos como el de Hermosillo, donde la población migrante enfrenta barreras estructurales que dificultan su integración laboral en sectores como el de la restaurantería. La literatura sobre migración provee de marcos explicativos útiles para analizar estos fenómenos desde múltiples perspectivas. En el caso particular de personas migrantes y su inclusión laboral en el sector restaurantero, hay diversos estudios que dan cuenta de la evolución de este tema.

Uno de los primeros estudios fue el de Bailey (1985), quien, con el objetivo de evaluar las consecuencias de la restricción de la inmigración en el mercado laboral, desarrolló un caso de estudio de inmigrantes y otros grupos empleados en la industria de restaurantes de la ciudad de Nueva York. Por medio de entrevistas abiertas realizadas en 1981 con aproximadamente 90 propietarios y/o gerentes de restaurantes en la ciudad, llegó a la conclusión de que la sustitución directa y a largo plazo de inmigrantes por personas nativas sería un ajuste relativamente poco importante en el mercado laboral debido a que

cada grupo laboral tiende a ser más apropiado para un sector diferente de la industria de restaurantes y difícilmente competirían entre sí.

Por su parte, Jayaraman (2014), para exponer los problemas de salarios, salud pública y segregación racial/de género que enfrentan los trabajadores inmigrantes en la industria alimentaria y de restaurantes de EE. UU., detalló una serie de investigaciones realizadas por la organización Restaurant Opportunities Center (ROC) y la Food Chain Workers Alliance (FCWA), de la cual ROC es cofundador. El texto concluye que la industria restaurantera no es sostenible ni saludable mientras los trabajadores migrantes, sean pobres y sirvan alimentos incluso estando enfermos, y hace una crítica sobre la política de salarios con énfasis en propinas.

Partiendo de la idea de que los problemas de salud y seguridad, los horarios laborales irregulares y los bajos salarios intensifican con frecuencia las preocupaciones de los trabajadores migrantes, Ogunpaimo y Ebenade (2024) exploran la motivación laboral y las intenciones de carrera de los trabajadores migrantes en el sector de bares y restaurantes de Galway, Irlanda. Sus hallazgos resaltan la necesidad de estrategias específicas para abordar los problemas de baja retención de empleados en el sector de la hostelería. En general, la literatura sobre este tema coincide en condiciones desventajosas para la población migrante y la necesidad de incluso reformar políticas que ayuden a formalizar las relaciones laborales y emparejar con población nativa.

Teorías Clásicas de la Migración

Las primeras aproximaciones teóricas a la migración internacional estuvieron profundamente influenciadas por factores económicos, los cuales fueron vistos como los principales impulsores del movimiento de personas a nivel global. La teoría neoclásica de la migración propone que las diferencias en los salarios y las oportunidades laborales entre países o regiones son las causas primarias de la migración (Massey et al., 1993). Según esta perspectiva, los individuos son vistos como agentes racionales que toman decisiones de migrar con el fin de maximizar su bienestar económico, buscando ubicaciones donde puedan obtener mayores beneficios a través de empleo más lucrativo. No obstante, investigaciones más contemporáneas han puesto de manifiesto las limitaciones de este



enfoque exclusivamente económico, especialmente para sectores caracterizados por alta rotación y bajos márgenes de estabilidad laboral, como el restaurantero, donde influyen de manera decisiva factores sociales, relacionales y estructurales que trascienden la lógica salarial.

La teoría de los factores de empuje y atracción (Lee, 1966) introduce una perspectiva más amplia, que reconoce no solo los beneficios económicos, sino también los obstáculos que enfrentan los migrantes, tales como barreras legales, culturales y discriminación. Estos factores pueden limitar la capacidad de los migrantes para acceder a los mercados laborales formales, incluso si las oportunidades económicas en su destino son mayores. La teoría sugiere que, junto con los incentivos económicos, también influyen factores sociales y políticos, como la inseguridad o las políticas migratorias restrictivas, que pueden empujar a los individuos a migrar, mientras que otros factores en el destino pueden atraerlos.

Teoría de la Dinámica Social y Redes Migratorias

La migración no es un proceso aislado ni puramente individual; está profundamente influenciada por las conexiones sociales que los migrantes establecen antes, durante y después de su desplazamiento. La teoría de las redes migratorias sostiene que los migrantes dependen de redes sociales previas, que les proporcionan información, apoyo emocional y recursos necesarios para mitigar los riesgos y los costos asociados con la migración (Massey et al., 1993). Estas redes desempeñan un papel crucial no solo en la decisión de migrar, sino también en la integración en las nuevas comunidades.

Una vez que las redes migratorias se establecen, pueden reducir considerablemente los costos económicos y sociales de la migración, lo que facilita el flujo continuo de personas de regiones de origen a regiones de destino. Estas redes proporcionan información sobre empleo y vivienda, disminuyendo la incertidumbre y aumentando las posibilidades de éxito en el proceso migratorio. En muchos casos, las redes migratorias también permiten la inserción en mercados laborales informales o sectores específicos donde los migrantes se benefician de la experiencia y contactos previos (Blumenstock, Chi y Tan, 2025).

Segmentación Laboral y Desigualdad

La teoría de la segmentación del mercado laboral sostiene que los mercados laborales no son

homogéneos, sino que se dividen en segmentos con distintas condiciones laborales y oportunidades. Los migrantes, debido a su vulnerabilidad, suelen concentrarse en los segmentos más precarizados y menos regulados del mercado laboral, ocupando empleos informales, mal remunerados y con poca protección social (McGovern, 2007). El empleo informal comprende a quienes, pese a recibir una remuneración por sus actividades, carecen de un reconocimiento legal de la relación laboral, lo que les impide hacer efectivos dichos derechos (OIT, 2013). En cambio, en un empleo formal, la relación laboral está legalmente reconocida y, en consecuencia, los trabajadores cuentan con la posibilidad de ejercer sus derechos laborales, incluyendo acceso a la seguridad social y prestaciones no salariales como liquidación o finiquito al concluir el vínculo de trabajo.

En este sentido, al carecer oportunidades de formalización, los migrantes están sujetos a procesos de marginalización, que los posicionan en empleos de bajo estatus, sin posibilidades de ascenso o mejora laboral. Esta segmentación se ve exacerbada por la falta de reconocimiento de las cualificaciones y la experiencia previa de los migrantes, lo que los lleva a aceptar trabajos por debajo de su nivel de capacitación. Asimismo, la discriminación, en sus manifestaciones tanto directas como estructurales, constituye un factor determinante en la reproducción y persistencia de dichas desigualdades.

Los migrantes enfrentan mayores barreras institucionales, incluyendo la dificultad para acceder a trabajos formales, lo que contribuye a su aislamiento en los sectores más explotados del mercado laboral (McGovern, 2007). La segmentación del mercado laboral se manifiesta no solo en términos de desigualdad salarial, sino también en la estabilidad laboral. Los migrantes suelen tener empleos temporales o informales, con pocos beneficios y sin derechos laborales claros. Esto perpetúa un ciclo de exclusión económica y social, ya que estas condiciones limitan su capacidad de mejorar su situación laboral a largo plazo.

Integración Social y Económica Sostenible

Promover una integración equitativa y sostenible de los migrantes en los mercados laborales requiere un enfoque más allá de lo meramente económico. La teoría de la acumulación de capital social pone de manifiesto la importancia de las relaciones sociales

y redes de apoyo que los migrantes establecen en sus nuevas comunidades para acceder a mejores oportunidades laborales. Estas redes no solo facilitan el acceso a empleo, sino que también generan capital social, lo que permite a los migrantes navegar en el nuevo entorno y superar algunas de las barreras que enfrentan inicialmente (Portes, 1995). Además, es fundamental el diseño de políticas públicas que vayan dirigidas a la integración de la población migrante en distintos programas de capacitación y formación laboral.

Estas políticas deben estar enfocadas en el reconocimiento de habilidades y cualificaciones obtenidas en el extranjero, así como en la creación de oportunidades de empleo formal que permitan a los migrantes salir de los sectores más precarizados (Mayda et al., 2018). En este sentido, las políticas de inclusión laboral deben priorizar acciones como: la revalidación de estudios básicos a través de la Secretaría de Educación, la certificación de competencias laborales ofrecida por CONALEP e instituciones tecnológicas, y la realización de ferias de empleo especializadas por el Servicio Nacional de Empleo, con el objetivo de vincular directamente a los migrantes con oportunidades de trabajo formal que eviten su concentración en empleos provisionales o informales.

Contexto de la migración y sus oportunidades

La migración se concibe como el desplazamiento de personas que conlleva una modificación significativa y relativamente prolongada de su contexto político, social o cultural. Puede ser temporal o permanente, dependiendo de si la intención es regresar al lugar de origen (Blanco, 2000). Este fenómeno está relacionado con factores económicos, políticos y sociales, como se observa en la migración entre México y Estados Unidos, donde el proceso ha evolucionado en función de las demandas laborales de ambos países y los cambios en sus economías (Fernández, 2018). Ver a los migrantes como agentes transnacionales de desarrollo, capaces de contribuir a la economía del país, es clave para fomentar su inclusión, especialmente mediante el apoyo de instituciones educativas que faciliten la inserción laboral de profesionales migrantes (Sosa y Pérez, 2019).

Migración en México

En las últimas décadas, México ha asumido un papel crucial en la emigración hispana, especialmente desde la administración de Trump, cuando el país se convirtió en una opción de asilo para muchas personas deportadas junto a sus familias (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017). La creciente migración hacia México ha estado marcada por diversos factores políticos y sociales, entre los que destaca el arribo de migrantes cubanos. A partir de 2013, la frontera mexicana se posicionó como una de las principales vías hacia los Estados Unidos para los cubanos. De hecho, en ese año fiscal, México ocupó el segundo lugar en la llegada de cubanos a Estados Unidos, con un total de 13,122 migrantes provenientes de la isla. Este flujo migratorio de cubanos hacia México aumentó de manera significativa entre 2014 y 2016 debido a la eliminación de la política de “pies secos, pies mojados” en los Estados Unidos, que anteriormente les permitía solicitar la residencia permanente tras un año de estancia. Como resultado, muchos cubanos se vieron obligados a buscar otros destinos, entre ellos México, para solicitar asilo político (Cordero y Jara, 2021).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2018, reportó que en México residían poco más de un millón de personas no nacidas en este país, de las cuales más de 45% no contaba con un estatus migratorio regular. Por otro lado, INEGI señaló que Sonora era el séptimo estado con mayor cantidad de migrantes, registrando aproximadamente 55,346 personas en esta condición. Esta población incluía tanto migrantes con condiciones migratorias adecuadas como personas en situación irregular, además de aquellos que habían obtenido la nacionalidad mexicana a través del Consulado o el Registro Civil (INEGI, 2018).

Portanto, México, como parte del corredor migratorio más transitado del mundo, principalmente por migrantes de Honduras, Guatemala y El Salvador, enfrenta una responsabilidad que va más allá de la asistencia humanitaria, exigiendo la creación de leyes que protejan los derechos humanos y aseguren un trato digno, conforme a los tratados internacionales de la ONU, de los cuales México es signatario (Aguilar, 2020).



La frontera norte de México ha sido históricamente un punto neurálgico en los flujos migratorios, tanto para los ciudadanos mexicanos como para migrantes internacionales. En los últimos años, los estados de Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas se han posicionado como las principales entidades receptoras de migrantes, convirtiéndose en corredores estratégicos hacia los Estados Unidos. Este fenómeno migratorio, que involucra tanto a personas canalizadas como presentadas ante las autoridades migratorias, refleja las complejidades sociopolíticas de la región y plantea importantes desafíos en términos de gobernanza, derechos humanos y seguridad. En este escenario, las entidades federativas ubicadas en la frontera norte de México adquieren una relevancia fundamental dentro de la dinámica migratoria regional. La convergencia entre las disposiciones migratorias de México y Estados Unidos, sumada a los flujos constantes de personas que buscan atravesar la frontera, demanda una estrategia integral que contemple simultáneamente aspectos de seguridad y de atención humanitaria hacia la población migrante (Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, 2022).

Sonora es la segunda entidad más grande de México, cuenta con una superficie de 179,355 kilómetros cuadrados y 72 municipios, de los cuales ocho colindan directamente con Estados Unidos. Como resultado, Sonora posee el 19% de la extensión fronteriza del país, conectando al país con Arizona y Nuevo México, lo que la convierte en el cuarto estado con mayor longitud fronteriza (INEGI, 2024). Debido a su ubicación estratégica, Sonora ha sido históricamente un punto clave de cruce hacia Estados Unidos, una relevancia que ha aumentado significativamente tras la pandemia.

En consecuencia, en 2021 se registró el mayor nivel de tránsito irregular en la última década, al presentar un aumento porcentual de más de 300% con respecto al año anterior en eventos de personas extranjeras presentadas por la autoridad migratoria mexicana en Sonora; de 4,343 eventos en 2020, pasó a 14,192 en 2021, de los cuales 84.7% fueron originarios de Guatemala, Honduras y el Salvador. Dicho incremento posicionó a Sonora en el octavo lugar a nivel nacional respecto a los registros de personas extranjeras presentadas o canalizadas, y en la quinta posición entre las entidades del norte del país, únicamente por debajo de Baja California, Tamaulipas, Coahuila y Nuevo León (Unidad

de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas, 2022).

Inclusión Laboral de Migrantes

La inclusión laboral de migrantes está estrechamente vinculada a su integración social (Carrasco y Suárez, 2019). Sin embargo, la falta de permisos laborales y el desconocimiento del mercado limitan sus oportunidades (Red Acoge, 2020). A menudo, los migrantes se enfrentan a prejuicios en los procesos de selección y la no homologación de su experiencia profesional. Las empresas mexicanas deben seguir procedimientos claros para la contratación de migrantes, lo que incluye la autorización del Instituto Nacional de Migración y el cumplimiento de las normas laborales (Ley Federal del Trabajo [LFT], 2025). Las alianzas con universidades y centros de formación técnica pueden facilitar una mejor integración y reducir la rotación laboral (Traverso, Saldías y Dillarza, 2022).

De manera histórica, el sector restaurantero ha sido una de las principales fuentes de empleo para extranjeros en todo el mundo, al ser un área de alta rotación de empleados y gran demanda de personal. Ejemplo de esto es que en 2018 el New American Economy Research Fund informó que el 20.5% del personal que trabajaba en la industria de alimentos eran inmigrantes, siendo una de las tasas más altas de todo el sector industrial y profesional de Estados Unidos (McQuilkin, 2023).

Los migrantes suelen aportar al desarrollo económico al ser contratados en algún sector industrial, especialmente aquellos relacionados con el turismo, como alimentos, hotelería, belleza u otros rubros (McQuilkin, 2023). Un ejemplo de esto es que en Ciudad Juárez la población cubana logró crear fuertes lazos con el sector restaurantero de la región, creando sus propios emprendimientos para vender comida típica de su país o asociarse con negocios de alimentos mexicanos, fusionando ambos estilos gastronómicos. Esto disminuyó el fuerte golpe económico y social derivado de las deportaciones masivas de inmigrantes en Estados Unidos entre 2016 y 2019 (Peña et al., 2021).

En América Latina y el Caribe el 23.9% de los extranjeros trabajan en áreas de servicios, y de estos, el 25.8% están colocados en comercios, restaurantes y hoteles. Las profesiones de cocinero, mesero, barista y barman son las más comunes. En Sonora, al ser el estado fronterizo más grande de México,

la contratación migrante puede significar un importante avance en el desarrollo económico y de ocupación laboral de la entidad (Proyecto Puente, 2024). Sin embargo, se requiere de un programa transversal que garantice la certeza jurídica para que extranjeros puedan desarrollar sus conocimientos en los diferentes sectores empresariales e industriales que ofrece, como construcción, el campo y el sector restaurantero, donde muchos extranjeros tienen un importante bagaje cultural y conocimiento que puede detonar desarrollo.

Legislación y normatividad en la contratación de migrantes en México

Al hablar leyes y políticas públicas que favorezcan la reinserción laboral de migrantes en el país, tanto empleadores como inmigrantes se encuentran con distintas dificultades y retos que les impiden lograr la inclusión y reinserción laboral de forma efectiva, debido a la falta de normativas claras y los vacíos legales que se encuentran en el proceso. La mayoría de ellos no conocen cuál es el camino a seguir para la formalización. Una ruta legal asequible para que los migrantes se incorporen al mercado laboral podría ser la siguiente:

- Verificación migratoria. Confirmar documentación válida y cumplimiento ante el INM.
- Revisión legal y laboral. Cumplir leyes y prestaciones sociales (IMSS, INFONAVIT).
- Evaluación de competencias. Analizar experiencia, estudios y certificaciones.
- Publicación y postulación. Procesos transparentes e igualitarios, información completa del puesto.
- Selección. Entrevistas y pruebas con ajustes razonables según necesidades.
- Formalización del contrato. Orientación, integración y capacitación inicial.
- Seguimiento continuo. Monitorear desempeño, adaptación y canales de comunicación.

Díaz et al., (2023) en su artículo “Los retos de la inserción laboral del migrante en México” señalan que, si bien la Ley de Migración (LFM) reconoce de manera somera el derecho de los migrantes de integrarse económicamente a la sociedad, no profundiza acerca del cómo asegurar

el cumplimiento de ese derecho, lo que queda expuesto en las mismas especificaciones de la ley, las cuales no describen qué medios, condiciones u opciones tiene el inmigrante para integrarse a la vida laboral en el país.

Fue hasta 2011 que la Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR) implementó la Tarjeta de Visitantes por Razones Humanitarias y una CURP temporal, que provee a extranjeros la oportunidad de acceder a servicios que ofrece el Gobierno Mexicano como salud, trabajo y educación (COMAR, 2023). No obstante, este servicio se ve opacado por la poca disponibilidad de citas en el Instituto Nacional de Migración de cada entidad, la gran cantidad de documentos que exigen a los solicitantes (los cuales en diversas ocasiones viajan sin documentación) y la poca empatía y capacitación del personal que atiende estas instancias gubernamentales.

La Ley de Migración (2024), en su artículo 15, dispone que el Estado mexicano fomentará el acceso e integración de las personas migrantes que adquieran la condición de residentes temporales o permanentes en los diversos ámbitos de la vida económica y social del país, asegurando al mismo tiempo el respeto a su identidad, así como a su diversidad étnica y cultural. Por su parte, la LFT (2025), garantiza los derechos laborales de todas las personas, sin importar nacionalidad, pero en la práctica, en décadas anteriores se ha documentado que los trabajadores migrantes suelen enfrentarse a condiciones de explotación, especialmente en sectores como la agricultura y la construcción (Delgado-Wise y Márquez, 2007).

Incluso, el país ha participado en diversos tratados internacionales que buscan proteger a la población en condición de tránsito, entre ellos el Convenio 97 de la OIT, que promueve la igualdad de trato para los migrantes en términos de empleo y seguridad social y el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y regular (Naciones Unidas, 2018) que incluye compromisos para garantizar el acceso a trabajos decentes para migrantes y su inclusión económica, pero la falta de armonización entre la legislación nacional y estos acuerdos limita su efectividad y desfavorece las oportunidades para este sector vulnerable (OIT, 2018).

En ese sentido, es necesario que las políticas públicas que favorezcan la inserción laboral migrante sean analizadas y sobre todo modificadas con un enfoque humanístico, con perspectiva de género, pero



sobre todo con una intención sólida de favorecer el proceso de reinserción laboral para extranjeros, ya que esto permitiría brindarles condiciones dignas y seguras de vida, así como disminuir el trauma físico y emocional del proceso de movilización de su lugar de origen y/o deportación desde Estados Unidos.

Competencias y adaptación de migrantes a las empresas

Al hablar de reinserción laboral es importante entender que ofrecer oportunidades laborales al personal migrante no representa solo un beneficio para las personas, sino para el país o destino en el que radican (OIT, 2018). La población migrante constituye para las empresas una mayor oferta de personal, tasas de participación en la ocupación laboral más altas y una mayor diversidad de competencias, que en conjunto apoyan a tener una mayor productividad dentro de la organización empresarial y a aumentar los ingresos y niveles de empleo en un país (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (2018) señala que la contratación de personas migrantes, en lugar de limitar las oportunidades laborales de la población residente, contribuye a diversificar la oferta de empleo, favorecer la inclusión y fortalecer el crecimiento económico de las empresas. No obstante, este proceso requiere un conocimiento previo de los criterios, beneficios y posibles obstáculos que pueden presentarse, con el fin de promover una adecuada integración de los migrantes, reducir la rotación de personal y garantizar que las contrataciones en este sector poblacional no se realicen de manera ilegal o bajo condiciones laborales irregulares.

Para ello es importante ver a los migrantes como individuos con capacidad para contribuir al desarrollo del país, sin importar su nacionalidad, origen o etnia; percibirlos como agentes transnacionales de desarrollo y trabajar en colaboración con las autoridades gubernamentales para llevar a cabo proyectos de crecimiento empresarial que brinden oportunidades de contratación para ellos (Sosa y Pérez, 2019). La integración de empleados inmigrantes ofrece a los distintos entes económicos diversidad cultural, que a su vez es un incentivador de la globalización económica, por ello es recomendable que el empleador se permita hablar y conocer las habilidades del aspirante extranjero,

con respecto a sus aptitudes y competencias, para así aprovechar dicha formación a favor de su organización y a los objetivos de su empresa (Red Acoge, 2020).

Metodología

Con base en los criterios aportados por Kerlinger y Lee (2002), la estrategia metodológica que acompañó el desarrollo de este trabajo está soportada en una investigación de tipo cuantitativo con un diseño no experimental; es un estudio de corte transversal con alcance descriptivo, a través del análisis de frecuencias, el cual se presenta una vez validado y analizada la confiabilidad del instrumento.

Elección y tipo de muestra

El universo estuvo constituido por a) empresas del sector restaurantero de Hermosillo afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC) y b) migrantes que se localizan en la misma ciudad. Para el caso de los restaurantes se aplicó una muestra aleatoria simple sin reemplazo (Levin, 1981), resultando un total de 81 establecimientos seleccionados por visitar de un universo de 199. El orden de implementación fue con base en sorteo, y se procedió a realizar visitas presenciales, ya que el contacto por redes sociales o vía telefónica fue difícil. En el caso de la población de migrante, debido a que no hay una cifra exacta de cuantos ciudadanos extranjeros radiquen en la ciudad, ya que es una población flotante y en constante tránsito, se tomó como muestra una población de 50 migrantes, ubicados en el albergue “Vida Plena, Corazón Contento”, al ser este el albergue local más cercano a la zona urbana de Hermosillo, y 50 el número total de habitantes mayores de edad, con documentación migratoria vigente y que hayan logrado conseguir un empleo formal durante el momento de esta investigación.

Instrumento de recolección de datos

En este estudio se aplicó un cuestionario estandarizado (**Cuadro 1**) con un total de 12 reactivos de opción múltiple y medida de escala de Likert de cinco respuestas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, indeciso, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Las preguntas se dividieron en partes iguales en tres dimensiones: a) inclusión laboral de migrantes, b) normatividad en contratación

de migrantes y c) competencias y adaptación del migrante.

Con los 12 reactivos elaborados para esta investigación se llevó a cabo el análisis factorial exploratorio, utilizando el método de extracción de componentes principales y rotación varimax, tanto para la muestra de los empresarios como para la muestra de migrantes. En primer lugar, se presentan los resultados de la muestra de empresarios (Cuadro 2), a saber, la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2=$

121.85, $p < .0001$) que indica la significación de las correlaciones entre los reactivos y el valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), relacionado con el tamaño de muestra, de .626, indican la adecuación de la solución factorial. No se incluyeron en el modelo los reactivos: R₁, R₂, R₅, R₈ y R₁₂ por obtener comunales menores a .30 (Lloret-Segura et al., 2014). Los reactivos tienen una estructura tridimensional y explican el 70.87% de la varianza total.

Cuadro 1. Instrumento de recolección de información

Dimensión	Reactivo
Inclusión laboral de migrantes	1. Existe experiencia en contratar a empleados migrantes en la empresa
	3. La contratación de personal migrante puede ser de beneficio para la empresa.
	4. La inclusión laboral de personal migrante podría ser de beneficio para el crecimiento económico del sector restaurantero.
	12. La inclusión laboral de personal migrante es un tema prioritario para el sector empresarial.
Legislación y Normatividad en contratación de migrantes	2. Las autoridades locales ofrecen facilidades o incentivos para la contratación migrante.
	7. Existen barreras y desafíos legales para la inclusión laboral de personal migrante a la empresa.
	9. Los procesos legales que se requieren para la contratación de personal migrante son demasiado complicados o engorrosos.
	11. Es necesaria mayores políticas públicas que faciliten la regulación migratoria de la población migrante en edad productiva.
Competencias y adaptación del migrante	5. Existe una adaptación inmediata de los empleados migrantes a los objetivos de la empresa.
	6. Es necesaria la capacitación y apoyo para que los empleados migrantes se integren a la empresa.
	8. Existe discriminación o prejuicios por parte de los demás empleados, que impiden la adaptación del personal migrante en la empresa.
	10. Es importante invertir en la capacitación de personal migrante.

Fuente: Elaboración propia.

Validación y confiabilidad del instrumento

Cuadro 2. Peso factorial y comunalidad de la escala de estudio para la muestra de empresarios

	Componente			H ²
	Legislación y normatividad	Inclusión laboral	Competencias y adaptación	
7. Existen barreras y desafíos legales para la inclusión laboral de personal migrante a la empresa.	.814			.748
11. Es necesario mayores políticas públicas que faciliten la regulación migratoria de la población migrante en edad productiva.	.786			.715
9. Los procesos legales que se requieren para la contratación de personal migrante son demasiado complicados o engorrosos.	.565			.326
3. La contratación de personal migrante puede ser de beneficio para la empresa		.904		.827
4. La inclusión laboral de personal migrante podría ser de beneficio para el crecimiento económico del sector restaurantero.		.873		.821
6. Es necesaria la capacitación y apoyo para que los empleados migrantes se integren a la empresa.			.886	.834
10. Es importante invertir en la capacitación de personal migrante			.635	.691

Fuente: Elaboración propia; H²=Comunalidad



En el caso de la muestra de los migrantes (Cuadro 3), la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2= 117.24$, $p< .0001$) que indica la significación de las correlaciones entre los reactivos y el valor de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), relacionado con el tamaño de muestra, de .505, indican la adecuación de la solución factorial. No se incluyeron en el modelo los reactivos: R1, R2, R5, R8 y R12 por obtener comunales menores a .30 (Lloret-Segura et al., 2014). Los reactivos tienen una estructura tridimensional y explican entre los tres el 76.68% de la varianza total.

Análisis de confiabilidad

Se llevó a cabo una evaluación de la confiabilidad a través del análisis de consistencia interna de las puntuaciones tanto de las subescalas como del instrumento global, empleando el coeficiente Alfa de Cronbach. Los hallazgos evidencian una consistencia interna adecuada en todos los casos; no obstante, es importante señalar que los niveles de confiabilidad resultaron más elevados en la población migrante (Hair et al., 1999) (Cuadro 4).

Cuadro 3. Peso factorial y comunalidad de la escala de estudio para la muestra de migrantes

	Componente			H ²
	Legislación y normatividad	Inclusión laboral	Competencias y adaptación	
7. Existen barreras y desafíos legales para la inclusión laboral de personal migrante a la empresa.	.921			.858
11. Es necesario mayores políticas públicas que faciliten la regulación migratoria de la población migrante en edad productiva.	.835			.745
9. Los procesos legales que se requieren para la contratación de personal migrante son demasiado complicados o engorrosos.	.588			.417
3. La contratación de personal migrante puede ser de beneficio para la empresa		.924		.855
4. La inclusión laboral de personal migrante podría ser de beneficio para el crecimiento económico del sector restaurantero.		.900		.859
6. Es necesaria la capacitación y apoyo para que los empleados migrantes se integren a la empresa.			.887	.846
10. Es importante invertir en la capacitación de personal migrante			.825	.788

Fuente: Elaboración propia; H²=Comunalidad

Cuadro 4. Coeficientes de confiabilidad de la escala y subescalas

		Empresarios	Migrantes	Total
Legislación y normatividad	3 reactivos	.59	.68	.62
Inclusión laboral	2 reactivos	.79	.84	.80
Competencia y adaptación	2 reactivos	.52	.68	.61
Escala total	7 reactivos	.66	.65	.64

Fuente: Elaboración propia

Una vez validado el instrumento y analizada la confiabilidad de los reactivos, se procedió al análisis de resultados de los siete reactivos restantes.

Resultados y discusión

Legislación y normatividad en contratación de migrantes

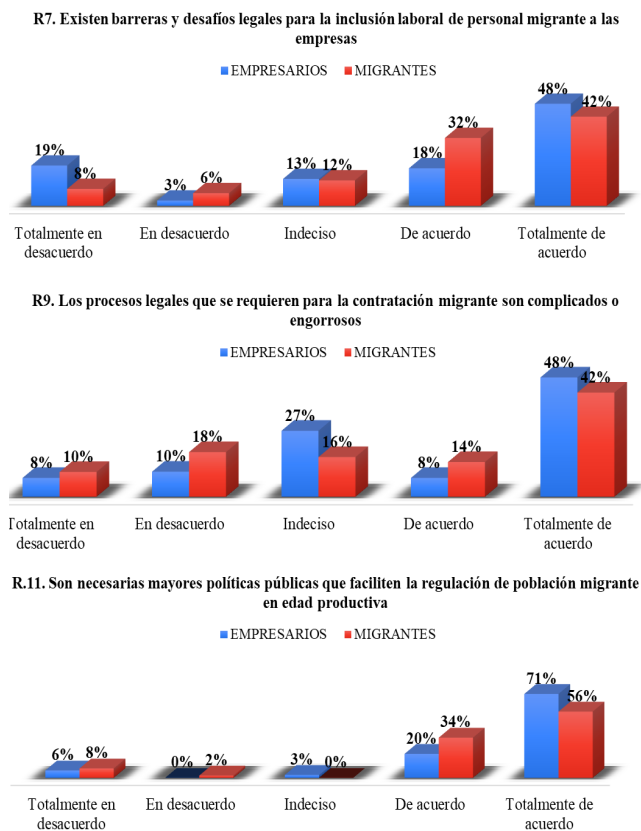
Entre lo más relevante en materia de legislación y normatividad relativa a la contratación de población migrante, destaca cómo casi la mitad de la muestra de empresarios (48.10%) coincidió en estar totalmente de acuerdo en que hay barreras y desafíos legales que impiden la inclusión laboral del personal migrante en las empresas de CANIRAC y 42% de los migrantes coincidió con la misma respuesta. Así mismo, 32% de los extranjeros estuvo de acuerdo, como el 17.70% de los empresarios; contrario a esta opinión, 19% de los reclutadores dijo estar totalmente en desacuerdo y 12.7% se mostró indeciso; en el caso de las personas en condición migrante, 8% estuvo totalmente en desacuerdo y un 2.5% en desacuerdo (Gráfico 1).

Al cuestionar acerca de lo engorroso que pueden ser los procesos legales para la contratación de migrantes, 48.10% de los empresarios expresó estar totalmente de acuerdo en que estos pueden ser difíciles o engorrosos; con cifras muy similares, 42% de los migrantes coincidió con la misma respuesta. Un 7.60% de los empresarios confirmó estar de acuerdo con este ítem; 26.60% dijo sentirse indeciso; 10.10% estuvo en desacuerdo y 7.60% de los encuestados expresó estar totalmente en desacuerdo; contrario a esto, 14% de los migrantes estuvo de acuerdo en que los procesos son difíciles o engorrosos, 16% se mostró indeciso, 18% estuvo en desacuerdo y un 7.60% estuvo totalmente en desacuerdo con el planteamiento.

Sobre si existe la necesidad de mayores políticas públicas que permitan a la población migrante en edad productiva ingresar de forma legal a espacios de trabajo, el Gráfico 1 muestra que un 70.9% de los empresarios afiliados a la Cámara de la Industria Restaurantera y de Alimentos Condimentados en Sonora opinó estar totalmente de acuerdo, un 20.30% dijo estar de acuerdo, 2.50% mencionó estar indeciso y un 6.30% totalmente en desacuerdo. Por su parte, entre la población migrante, 56% expresó estar totalmente de acuerdo en que existe

esta necesidad, 34% de acuerdo, 2% en desacuerdo y 8% totalmente en desacuerdo, siendo en ambos casos, la mayoría quienes se mostraron a favor de que las políticas públicas faciliten la regulación a extranjeros.

Gráfico 1. Respuestas en dimensión “Legislación y normatividad en contratación de migrantes”



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados estadísticos.

Inclusión Laboral de migrantes

Entre los hallazgos relevantes en Inclusión laboral de población migrante, se observa que tanto empresarios como migrantes coinciden en que la inclusión laboral de este sector poblacional sería de gran beneficio para las empresas, con un 58.20% y 58%, respectivamente, de respuestas positivas a totalmente de acuerdo. A su vez, un 28% de los extranjeros y un 20.30% de los empleadores opinó estar de acuerdo y en menor proporción, 13.90% y 12% de empresarios e inmigrantes se mostraron indecisos en la respuesta. Fue menos del 10% en ambos casos que optaron por una postura negativa, al estar totalmente en desacuerdo o en desacuerdo.

El Gráfico 2 muestra cómo tanto empleadores como

migrantes coinciden en que la inclusión laboral de extranjeros es de beneficio para la industria restaurantera, también en el crecimiento económico. Empresarios y migrantes se mostraron positivos en el tema, pues un 58.20% de empleadores y un 66% de migrantes respondieron estar totalmente de acuerdo; 20.30% de empresarios y 24% de inmigrantes estuvieron de acuerdo; 12.70% y 8% de empleadores y migrantes expresaron estar indecisos, y cerca de un 9% de los empresarios estuvieron en desacuerdo, contra un 2% de los migrantes.

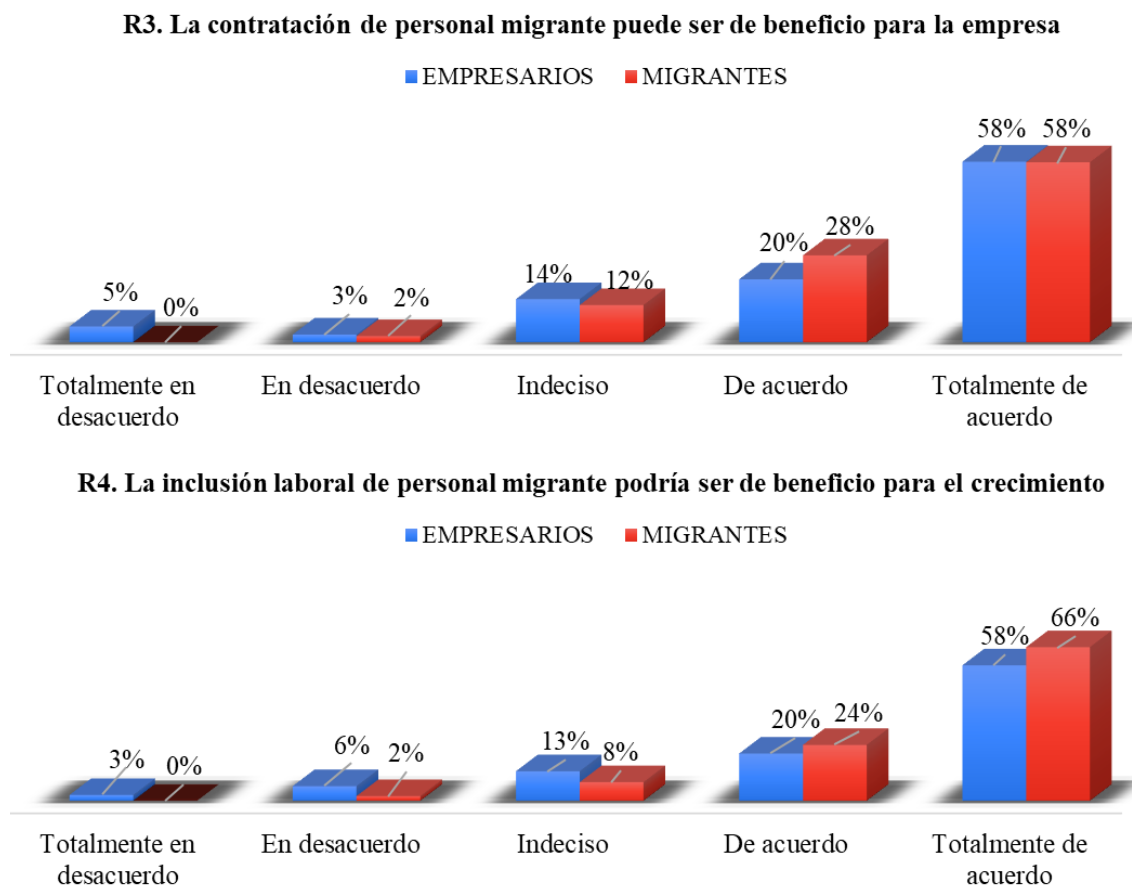
Competencias y adaptación del migrante

Respecto a competencias y adaptación de los migrantes, 73.40% de los empleadores estuvieron totalmente de acuerdo en que es necesaria la capacitación y apoyo para que empleados migrantes se integren a las empresas, así como el 48% de los migrantes coincidió en la misma opción; 44.08%

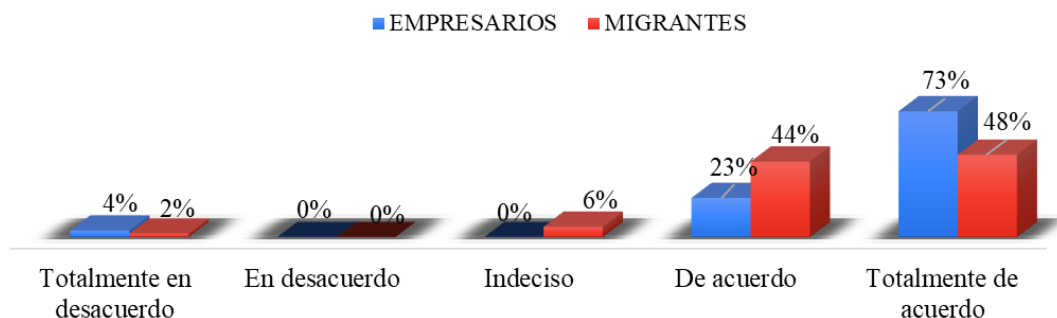
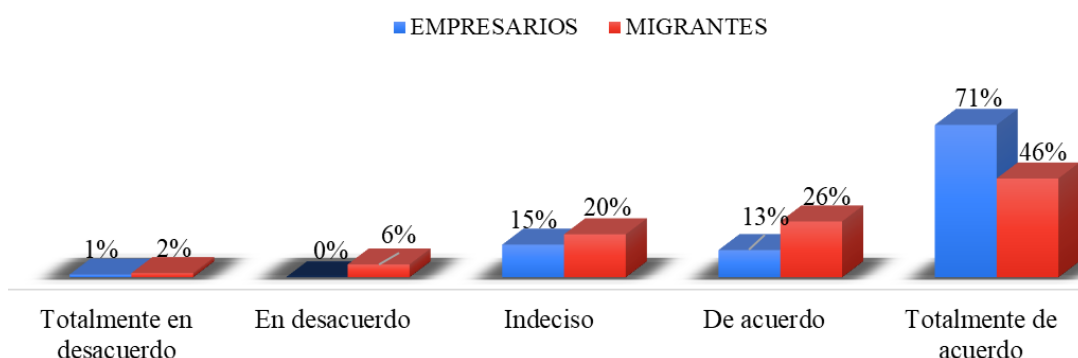
estuvo de acuerdo; 6% indeciso y 2% totalmente en desacuerdo; en el caso de los empresarios, 22.80% dijo estar de acuerdo y sólo un 3.80% totalmente en desacuerdo (Gráfico 3).

Por último, al ser abordados acerca de la necesidad de invertir en capacitación de personal migrante en las empresas del sector restaurantera, tanto empresarios como inmigrantes coincidieron en la importancia de su implementación. 70.9% de los empleadores expresó estar totalmente de acuerdo; así mismo un 42% de los extranjeros coincidió con esta respuesta. En una menor proporción, 12.7% de los empresarios dijo estar de acuerdo, 15.20% se mostró indeciso, 1.30% dijo estar totalmente en desacuerdo de que se requiere invertir en la capacitación; con respecto a los migrantes, 26% dijo estar de acuerdo con esta necesidad; 15.20% señaló estar indeciso, 6% en desacuerdo y un 2% totalmente en desacuerdo (Gráfico 3).

Gráfico 2. Respuestas en dimensión “Inclusión laboral de migrantes”



Fuente: Elaboración propia con base a los resultados estadísticos.

Gráfico 3. Respuestas en dimensión “Competencias y adaptación del migrante”**R6. Es necesaria la capacitación y apoyo para que los empleados migrantes se integren a la empresa.****R.10 Es importante invertir en la capacitación del personal migrante**

Fuente: Elaboración propia con base a los resultados estadísticos.

Discusión de resultados

Los resultados de este trabajo dejan ver que, en el sector restaurantero de Hermosillo, Sonora, no se lleva a cabo una plena inclusión laboral que coadyuve a la integración social de la población con esta condición, tal y como lo sugieren Carrasco y Suárez (2019), quienes ponen de manifiesto la relación entre ambas variables. Entre las razones que dan explicación a esto, se coincide con el informe de Red Acoge (2020), donde se menciona que factores como el desconocimiento del mercado, la falta de permisos, la no homologación de experiencia profesional y en ocasiones hasta prejuicios de índole racial, son de los principales obstáculos para la inclusión laboral del migrante. A diferencia de casos de éxito como el de la comunidad cubana en Tijuana (Peña et al., 2021), se constató que en Hermosillo no sobresale una comunidad migrante que haya logrado establecerse en la prestación de servicios o como mano de obra en el sector restaurantero.

A pesar de que los empresarios restauranteros de Hermosillo coinciden con la idea de que incorporar

migrantes como empleados aporta al desarrollo económico (McQuilkin, 2023), se observa un desconocimiento sobre los procedimientos de contratación y toda la normativa que los envuelve. Los empresarios locales coinciden con lo mencionado por Díaz et al. (2023), acerca de que, si bien la Ley concede derechos a los migrantes en México, no menciona los mecanismos para ayudar a conseguirlos, y la cuestión laboral no escapa a esta realidad. Es importante mencionar que pese a la informalidad con la que se ven obligados a contratarse los migrantes en el sector restaurantero, son aislados los casos en los que mencionan abusos por parte de los patrones, en contraste con otros sectores como la construcción o agricultura, donde la violación de sus derechos se convierte en algo común (Delgado-Wise y Márquez, 2007).

Al final, son las barreras legales que hay para la inclusión laboral de personal migrante y los procesos y trámites engorrosos los mayores obstáculos que existen para formalizar contrataciones (OIM, 2023), y esto pudo ser constatado por ambos grupos de sujetos de estudio. Otro problema, destacaron



ambos grupos poblacionales, es que faltan mayores políticas públicas que faciliten la regulación de personal migrante en edad productiva, a su vez, que las cámaras empresariales tomen mayor importancia al tema, y capaciten adecuadamente a sus agremiados, sobre dichos procesos, entendiendo que como mencionan Sosa y Pérez (2019), al final los migrantes son actores que también contribuyen al desarrollo del país.

Conclusiones

El estudio identifica desafíos y barreras para la inclusión laboral de migrantes en las empresas afiliadas a CANIRAC en Hermosillo. Entre los principales desafíos se encuentran la alta rotación de personal, la estacionalidad del empleo en el sector restaurantero y la falta de conocimiento de los empresarios sobre la documentación requerida para la contratación de extranjeros, el número máximo de contrataciones permitido según el tamaño de la empresa y los canales legales a los que deben recurrir para hacerlo de manera efectiva.

Las barreras más significativas incluyen la falta de experiencia en la contratación de personal migrante, la escasa capacitación proporcionada por la cámara empresarial, la ausencia de un manual o estrategia formal de inclusión laboral y la complejidad de los procedimientos legales. Estas barreras dificultan contrataciones efectivas, duraderas y conformes a la ley, limitando la integración laboral de los migrantes y el desempeño de los negocios.

En el contexto actual, donde México es el principal canal de tránsito hacia Estados Unidos y el segundo destino más importante para los países de habla hispana (OIM, 2023), es crucial que el gobierno, la academia y el sector privado trabajen en políticas migratorias y programas que apoyen la inclusión laboral de este sector. Esto permitirá dotar a los migrantes de las herramientas necesarias para integrarse plenamente a la sociedad. A partir de estos hallazgos, se proponen estrategias concretas para superar desafíos y barreras:

Manual práctico de inclusión laboral: Detallar requisitos legales, procedimientos y buenas prácticas para contratar migrantes de manera segura y eficiente.

Programas de capacitación: Dirigidos a empresarios y personal de recursos humanos sobre gestión de

talento migrante, cumplimiento legal y adaptación cultural.

Colaboración interinstitucional: Fomentar alianzas entre gobierno, academia y sector privado para generar políticas, programas de apoyo y asesoría legal para la inclusión laboral.

Mecanismos de seguimiento: Implementar sistemas internos en las empresas que garanticen contrataciones efectivas, legales y sostenibles.

Estas acciones permitirán que la industria restaurantera de Hermosillo se consolide como un espacio de inclusión laboral equitativo, enfrentando los desafíos del sector y superando las barreras legales y organizacionales, contribuyendo al bienestar de los migrantes y de sus familias, y fortaleciendo la sostenibilidad de los negocios, al mismo tiempo que proporciona empleo y acceso a otros servicios esenciales para la población migrante.

Entre las limitaciones que se enfrentaron en esta investigación, destaca que los restauranteros no contestaban por teléfono o redes sociales, por lo que fue necesario acudir presencialmente a entrevistarlos. Hay desconocimiento por parte de los dueños o gerentes hacia la situación de contratación de migrantes, por lo que era necesario que canalizaran la entrevista a recursos humanos o supervisores de piso. En el caso de la población migrante, puede considerarse como limitante el que todos acuden a un mismo albergue, lo cual podría generar cierto sesgo en sus respuestas.

Bibliografía

- Aguilar, K. (2020). Las políticas de inserción laboral del migrante ante los acuerdos sostenidos por el gobierno de México con Estados Unidos de América en 2019. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1 (37), 121-142. <https://doi.org/10.22201/ij.24487899e.2020.37.14865>
- Bailey T. (1985) A Case Study of Immigrants in the Restaurant Industry. *Industrial relations*. 24(2). 205-221. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1985.tb00990.x>
- Blanco, C. (2000). *Las migraciones contemporáneas*. Alianza editorial.
- Blumenstock, J. Chi, G & Tan, X (2025). Migration and the Value of Social Networks. *The Review of Economic Studies*, 92(1), 97-128, <https://doi.org/10.1093/restud/rdad113>



- Carrasco, I. y Suárez, J.I. (2019). Inmigración e inclusión laboral y protección social según el origen y el tiempo de residencia de los migrantes en países seleccionados de América Latina. *Notas de Población*, 108, 99-131. <https://hdl.handle.net/11362/44679>
- Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR) (2023). *Tarjeta de Visitante por Razones Humanitarias*. <https://www.gob.mx/comar/es/articulos/tarjeta-de-visitante-por-razones-humanitarias?idiom=es>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2017). *Los desafíos de la migración y los albergues como oasis. Encuesta nacional de personas migrantes en tránsito por México*. CNDH-UNAM. <https://www.cndh.org.mx/documento/los-desafios-de-la-migracion-y-los-albergues-como-oasis-encuesta-nacional-de-personas>
- Cordero, B. L. y Jara, D. E. (2021). Moverse en los confines. Migrantes cubanos rumbo a los Estados Unidos en el siglo XXI. *Nómadas* 54, 67-81. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n54a4>
- Delgado-Wise, R. y Márquez, H. (2007). The Reshaping of Mexican labor Exports under NAFTA: Paradoxes and Challenges. *International Migration Review*, 41(3), 656-679.
- Díaz, A., Moro, Domínguez, R., Castillo, Méndez, P., Morales, D. y Reséndez, C. (2023). Los retos de la inserción laboral del migrante en México: una aproximación desde la integración a través de las organizaciones de la sociedad civil. *Inter disciplina*, 11(29), 79-104. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2023.29.84481>
- El Colegio de la Frontera Norte (COLEF) (2021, 27 de mayo). *Reflexión sobre la Integración Laboral de Personas Migrantes en Tijuana-Ciudad Juárez* [Archivo de Video]. Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=Z45BCerfG_s
- Fernández, B. (2018). *La Alteridad Domesticada. La política de integración de migrantes en España: actores y territorios*. Ediciones Bellaterra.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (1999). *Análisis multivariante* (5ta ed.). Prentice Hall.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica ENADID 2018*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2024). Aspectos demográficos de Sonora: compendio 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463913313.pdf
- Jayaraman, S. (2014). Feeding America: Immigrants in the Restaurant Industry and Throughout the Food System Take Action for Change. *Social Research: An International Quarterly* 81(2), 347-358. <https://dx.doi.org/10.1353/sor.2014.0019>
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. McGraw Hill.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography* 3, 47-57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Levin, R. (1981). *Estadística para administradores*. Prentice Hall.
- Ley Federal del Trabajo (LFT) (2025), Reformada, Diario Oficial de la Federación, 21 de febrero de 2025. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Ley de Migración (LFM) (2024), Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 27 de mayo de 2024. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMigra.pdf>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Massey, D. S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., & Taylor, J. E. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466. <https://doi.org/10.2307/2938462>
- Mayda, A., Ortega, F., Peri, G., Shih, K. y Sparber, C. (2018). The effect of the H-1B quota on the employment and selection of foreign-born labor. *European Economic Review*, 108, 105-128. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2018.06.010>
- McGovern, P. (2007), Immigration, Labour Markets and Employment Relations: Problems and Prospects. *British Journal of Industrial Relations*, 45, 217-235. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00612.x>
- McQuilkin, N. (2023). Visas comunes para trabajar en la industria de restaurantes. <https://eaganimmigration.com/es/visas-comunes-para-trabajar-en-la-industria-de-restaurantes/>
- Moreno, G. (2024, 24 de mayo). *Un millón de migrantes pasaron por Sonora*. Primera Plana Digital. <https://www.primeraplanadigital.com.mx/un-millon-de-migrantes-pasaron-por-sonora/>
- Naciones Unidas (2018). *Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y regular*. <https://docs.un.org/es/A/RES/73/195>
- Ogunpaimo, O. J., & Ebenade, K. (2024). Willingness to stay or quit: evidence from migrants working in the galway bar and restaurant industry in Ireland. *Research in Hospitality Management*, 14(3), 245-252. <https://doi.org/10.1080/22243534.2024.2435382>



- Organización Internacional del trabajo (OIT) (2013). La economía informal y el trabajo decente: una guía de recursos sobre políticas apoyando la transición hacia la formalidad. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/documents/publication/wcms_229429.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). *Integración de los Inmigrantes al Mercado de Trabajo*. <https://www.ilo.org/es/publications/integration-de-los-inmigrantes-en-el-mercado-de-trabajo>
- Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (2023). Perfil Migratorio en México: Boletín Anual 2022. https://mexico.iom.int/sites/g/files/tmzbd1686/files/documents/2023-03/Perfil%20Migratorio-%20Boletin%20Anual%202022%20%283%29.pdf?trk=public_post_comment-text&utm_source=chatgpt.com
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2018). *Cómo los inmigrantes contribuyen a la economía de los países en Desarrollo*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2018/01/how-immigrants-contribute-to-developing-countries-economies_gig88c66/9789264291904-es.pdf
- Peña, J., Velasco, L., Barrios, M., Pérez, G. y López, E. (2021). Actores clave y estrategias públicas para la inserción laboral y residencial de personas en movilidad en la ciudad de Tijuana y Ciudad Juárez. En L. Velasco (coord.), *Entre la espera y el asentamiento: inserción laboral y residencial de inmigrantes y desplazados en ciudades fronterizas del norte de México: los casos de Tijuana y Ciudad Juárez* (15-27). El Colegio de la Frontera Norte.
- Portes, A. (1995). *El sector informal: definición, controversia y relación con el desarrollo nacional. Entorno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. Flacso
- Proyecto Puente (2025). *Migrantes pueden trabajar en construcción, campo, restaurantes: hay oportunidades, el mundo cambió* [Archivo de Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=iHr6iRbVl3E>
- Red Acoge (2020). *Guía de Contratación de Personas Migrantes en tu Empresa*. https://redacoge.org/wp-content/uploads/2020/12/Guia_de_contratacion_v05.pdf.
- Secretaría de Gobernación. (2023). Boletín Mensual de Estadísticas Migratorias 2021. <http://www.politicamigratoria.gob.mx/es/PoliticaMigratoria/CuadrosBOLETIN?Anual=2021>
- Sosa, J. L. y Pérez, A. (2019). Las Principales Tendencias de la Comunidad de Emigrantes Cubanos en España en los Albores del Siglo XXI. *Papeles de Población*, 24(97), 195-225. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/8843>
- Traverso, P., Saldías, F. y Dillarza, J. (2022). Análisis del proceso de reclutamiento, selección y contratación de colaboradores en los establecimientos de larga estadía para adultos mayores (ELEAM) en Chile. *Estudios de Administración*, 29 (2), 166-189. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2022.68578>
- Unidad de Política Migratoria, Registro e Identidad de Personas (2022). *Diagnóstico de la Movilidad Humana en Sonora*. https://portales.segob.gob.mx/work/models/PoliticaMigratoria/CPM/foros_regionales/estados/norte/info_diag_F_norte/diag_Sonora.pdf