



FLACSO
MÉXICO

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales

Sede Académica de México

Maestría en Ciencias Sociales

XXII Promoción

2018-2020

“Trayectorias de mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses en Tapachula: un estudio de calidad del empleo y segmentación laboral”

Tesis que para obtener el grado de Maestra en Ciencias Sociales

Presenta

Valeria Solano Chavarría

Director: Dr. Nelson Florez Vaquiro

Co- directora: Dra. Jéssica Nájera Aguirre

Lectoras:

Dra. Graciela Irma Bensusán

Dra. Martha Rojas Wiesner

Seminario de tesis: Trabajo y bienestar social en América Latina: actores, instituciones y políticas públicas

Línea de investigación: Reformas Institucionales, Políticas Públicas de Trabajo y Bienestar

Ciudad de México, septiembre 2020

Esta tesis y el estudio de la maestría se realizaron gracias a una beca otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

Resumen

Con base en el enfoque biográfico, esta investigación reconstruye las trayectorias laborales de trece mujeres migrantes de origen salvadoreño, hondureño y nicaragüense que viven en la ciudad de Tapachula, estado de Chiapas. A partir del diálogo entre el enfoque teórico de la Calidad del Empleo y el de la Segmentación Laboral, así como de la incorporación de la perspectiva de género en el estudio de las migraciones, se analiza la influencia de diversos factores macro, meso y micro en las trayectorias laborales y se identifica el impacto de la migración como punto de inflexión. A pesar de que los factores macroestructurales determinan la calidad de los empleos, se distinguieron otros factores en el nivel meso y micro que también influyen sobre los eventos laborales de las mujeres entrevistadas. Además, con la herramienta analítica del Índice de la Calidad del Empleo (ICE), se identificó (antes, durante y después de la migración) una mayor presencia de condiciones laborales características del segmento secundario de los mercados de trabajo y muy pocas transiciones hacia el segmento primario. Finalmente, en el mercado de trabajo de Tapachula, se confirmó la presencia de segregación laboral por género y por migración.

Palabras clave

Trayectorias Laborales, Calidad del Empleo, Segmentación Laboral, Proyecto migratorio, Segregación laboral

Abstract

Through a biographical approach, this investigation reconstructs the labor trajectories of thirteen migrant women from El Salvador, Honduras, and Nicaragua who live in the city of Tapachula, Chiapas State. The influence of diverse macro, meso, and micro factors on said labor trajectories is analyzed through the dialogue between the Quality of employment and Labor Market Segmentation approaches, as well as the incorporation of gender perspective to the study of migration. This leads to identifying the impact of migration as a tipping point. Even though macro-structural factors determine job quality, other factors – at the meso and micro level – were identified to influence labor events of the interviewed women. Moreover, with the Quality of Employment Index analytical tool, greater presence of labor conditions characteristic to the secondary sector of job markets was identified before, during, and after migration, along with few transitions to the primary sector. Finally, there is confirmation of labor segregation due to gender and migration in Tapachula’s job market.

Key words

Labor Trajectories, Quality of Employment, Labor Market Segmentation, Migratory project, Labor Segregation



FLACSO
MÉXICO

A las mujeres migrantes centroamericanas,
por darme lecciones de valentía y amor por la vida.

Agradecimientos

La culminación de mi tesis no es un logro individual, más bien fue un proceso colectivo en el que participaron muchas personas. Algunas lo hicieron de manera directa, otras tal vez no son conscientes de su aporte tan valioso. No obstante, sin duda todas fueron claves para alcanzar el propósito, por lo tanto, quiero aprovechar este espacio para nombrarlas y darles su debido reconocimiento.

En primer lugar debo agradecer profundamente a mi mamá y a mi papá porque siempre han confiado en mí y nunca han dejado de apoyarme en mis proyectos y decisiones. Hoy llego a esta etapa de mi vida consciente de que todo se lo debo a sus esfuerzos y a su amor incondicional. Esta tesis también es de ustedes.

Gracias a mi familia porque nunca he dudado ni un solo segundo que cuento con su apoyo. Particularmente quiero agradecer a mi hermano, mis abuelitos, mis tías y mis primos; soy muy afortunada de tenerlos y tenerlas en mi vida. También a Betito, por ser mi fiel amigo.

También le agradezco a Rafa por su apoyo y cariño durante todo el proceso de la maestría, por haber sido mi compañero de viaje y aventuras.

Quiero aprovechar estas páginas para agradecerle a la amistad. A Ceci y a Dani porque siempre me hacen saber que cuento con ustedes. A Melissa, Roxana, Silvia y Tania por siempre estar presentes, aunque nos separen los kilómetros, entre nosotras nunca habrá distancia. A Adriana, Alda, Johana y Marietha, sin duda la amistad con ustedes es lo más bonito que me dio la maestría; gracias a las cuatro por compartir conmigo durante estos dos años y hacer de mi experiencia en México algo increíble, en definitiva se convirtieron en esas amigas que se quedan para toda la vida.

Asimismo, agradezco a todas mis compañeras y compañeros de generación. Siempre llevaré en mis recuerdos y en mi corazón todas las experiencias compartidas: clases, horas interminables de estudio, almuerzos llenos de risas y anécdotas, encuentros en la sala de café, travesías por la Ciudad de México, fiestas y paseos. Espero que sigamos encontrándonos en diferentes puntos de América Latina para seguir riendo y bailando.

Gracias al personal de la FLACSO-México por su valioso trabajo y toda la ayuda durante estos dos años. Asimismo, a los profesores y las profesoras que dejaron una huella importante en mi formación académica en general y en mi paso por la FLACSO en particular. Mario Torrico, Cecilia Bobes, Luis Daniel Vázquez, Alejandra Armesto, Rodrigo Salazar, Martha Estrada, Ulises Flores, Chloé Constant, Claudio Dávila y Rodolfo Casillas, les agradezco mucho por su dedicación y enseñanzas.

Asimismo, quiero agradecer al personal del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova y de Casa Tja X'uj por su apoyo durante el trabajo de campo en Tapachula.

Finalmente, quiero dar un profundo agradecimiento a Nelson Florez, Jéssica Nájera, Graciela Bensusán y Martha Rojas por aceptar y formar parte de mi comité de tesis. Cada uno desde su formación y experiencia académica brindó aportes sustanciales para la investigación; en definitiva, sin su interés y responsabilidad esta tesis no hubiera sido posible.

Tabla de contenido

Introducción	1
1. Problema de investigación	5
1.1 Problema de investigación, objetivos e hipótesis	5
1.2 Caracterización del objeto de estudio	7
1.2.1 Las migraciones centroamericanas en la región del Soconusco.....	7
1.2.2 Trabajadores guatemaltecos en la frontera sur	9
1.2.3 Caravanas migrantes y respuestas del Estado mexicano	10
1.3 Calidad del empleo, trayectorias laborales y migraciones centroamericanas en México: una revisión de la literatura	12
1.3.1 Calidad del empleo de las personas migrantes en el país de llegada.....	13
1.3.2 Trayectorias laborales.....	15
1.3.3 Migraciones centroamericanas en México	16
1.3.4 Conclusión	20
2. Marco teórico y estrategia metodológica	22
2.1 Marco teórico	22
2.1.1 Condiciones laborales y segmentación.....	23
2.1.2 Proyecto migratorio	34
2.1.3 Trayectoria biográfica.....	38
2.1.4 Conclusión.....	41
2.2 Estrategia metodológica.....	42
2.2.1 Enfoque cualitativo y trayectorias biográficas	42
2.2.2 Unidad de análisis.....	43
2.2.3 Técnica de recolección de información	43
2.2.4 Análisis de las entrevistas.....	45
2.2.5 Análisis de las trayectorias y medición del Índice de la Calidad del Empleo	46
3. Factores macroestructurales de las trayectorias laborales	50
3.1 Entorno económico	52
3.1.1 Contexto de origen	53
3.1.2 Contexto de llegada	58
3.2 Entorno laboral	59
3.2.1 Contexto de origen	60



3.2.2	Contexto de llegada	63
3.3	Entorno institucional: Política migratoria mexicana.....	76
3.3.1	Ley de migración	76
3.3.2	Ley sobre refugiados, protección complementaria y asilo político	78
3.3.3	Limitaciones de la política migratoria	79
4.	Factores meso y micro sociales de las trayectorias laborales	82
4.1	Perfil sociodemográfico, familiar y migratorio de las mujeres migrantes.....	84
4.2	Análisis de los factores meso y micro sociales	86
4.2.1	Calidad del empleo	88
4.2.2	Proyecto migratorio	94
4.3	Conclusión	103
5.	Índice de la Calidad del Empleo y Trayectorias Laborales	106
5.1	Eventos laborales	109
5.2	Índice de la Calidad del Empleo	112
5.3	Trayectorias laborales	115
5.3.1	Trayectorias laborales ascendentes.....	116
5.3.2	Trayectorias laborales estancadas.....	121
5.3.3	Trayectorias laborales descendentes.....	123
5.4	Conclusión	135
	Conclusiones.....	138
	Bibliografía.....	148
	Anexos.....	153



Índice de tablas

Tabla 1. Tasa del crecimiento del PIB. Centroamérica 2016- 2019.	54
Tabla 2. PIB per cápita en dólares. El Salvador, Honduras y Nicaragua 2018	54
Tabla 3. Tasa de crecimiento del PIB per cápita. Centroamérica 2016- 2018	55
Tabla 4. Participación del PIB en los sectores económicos. Centroamérica 2018	55
Tabla 5. Tasa de crecimiento del PIB por sector de actividad económica. Centroamérica 2016- 2018	56
Tabla 6. Evolución de las remesas (porcentaje del PIB). Centroamérica 2014-2018	57
Tabla 7. PIB per cápita en dólares. Chiapas, El Salvador, Honduras y Nicaragua 2018	58
Tabla 8. PIB real por sector de actividad económica. Chiapas 2018	59
Tabla 9. Porcentaje del empleo por sector de actividad. América Latina y Centroamérica 1990- 2010	61
Tabla 10. Estructura de la población ocupada por nivel de productividad económica y sexo. Nicaragua, Honduras y El Salvador 2018	62
Tabla 11. Porcentaje de empleo informal por sexo. El Salvador, Honduras y Nicaragua 2018	63
Tabla 12. Población ocupada según características sociodemográficas y sexo. Tapachula 2020	64
Tabla 13. Indicadores estratégicos del mercado laboral. México, Chiapas y Tapachula 2020	66
Tabla 14. Indicadores estratégicos del mercado laboral según sexo. Tapachula 2020	67
Tabla 15. Población ocupada según estructura ocupacional y sexo. Tapachula 2020	69
Tabla 16. Población ocupada según calidad del empleo y sexo. Tapachula 2020.	71
Tabla 17. Redes sociolaborales de las mujeres entrevistadas. Tapachula 2019	89
Tabla 18. Nivel de escolaridad de las mujeres entrevistadas. Tapachula, 2019	92
Tabla 19. Situación conyugal de las mujeres entrevistadas. Tapachula, 2019	95
Tabla 20. Maternidad de las mujeres entrevistadas. Tapachula, 2019	98
Tabla 21. Estatus migratorio de las mujeres entrevistadas. Tapachula, 2019	101
Tabla 22. Eventos laborales de las mujeres entrevistadas	110
Tabla 23. Índice de la Calidad del Empleo y eventos de las mujeres entrevistadas	113



Índice de diagramas

Diagrama 1. Trayectoria laboral de Lida, salvadoreña	117
Diagrama 2. Trayectoria laboral de Paulina, salvadoreña	118
Diagrama 3. Trayectoria laboral de Diana, nicaragüense	119
Diagrama 4. Trayectoria laboral de Cata, salvadoreña	122
Diagrama 5. Trayectoria laboral de Mirna, hondureña	124
Diagrama 6. Trayectoria laboral de Glenda, salvadoreña	125
Diagrama 7. Trayectoria laboral de Deyanira, nicaragüense	126
Diagrama 8. Trayectoria laboral de Dilma, hondureña	127
Diagrama 9. Trayectoria laboral de Laura, salvadoreña	128
Diagrama 10. Trayectoria laboral de Jenny, salvadoreña	130
Diagrama 11. Trayectoria laboral de Fanny, hondureña	131
Diagrama 12. Trayectoria laboral de Pati, hondureña	132
Diagrama 13. Trayectoria laboral de Karla, hondureña	133

Introducción

En esta investigación se analizan las trayectorias laborales de mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que trabajan en la frontera sur mexicana, específicamente en la ciudad de Tapachula, localidad caracterizada por su singularidad con respecto a los procesos migratorios provenientes de Centroamérica. Con base en el enfoque biográfico de las trayectorias, se alcanzó este propósito a partir de una construcción teórica centrada en el diálogo entre la teoría de la Calidad del Empleo, de la Segmentación Laboral y del estudio de las migraciones con perspectiva de género.

El problema de investigación se aborda a partir de tres niveles analíticos: el microsocioal, en el que se identifican aspectos individuales de las mujeres migrantes; el mesosocioal, que se entiende a partir de las relaciones dentro de la unidad familiar y de la presencia de redes sociolaborales en las biografías; y el macroestructural, el cual incorpora el contexto productivo y el entorno laboral de los mercados de trabajo, así como la política migratoria mexicana. Se partió del siguiente supuesto teórico:

La migración (en este caso internacional) representa un punto de inflexión dentro de la biografía de una persona, a partir de este acontecimiento se presentan otros hechos diversos y contingentes que seguirán interrumpiendo la continuidad de la trayectoria personal.

Coninck y Godard (1998) explican que una trayectoria biográfica se define como un encadenamiento de acontecimientos y enlaces temporales a lo largo de la línea de vida de una persona. Su dirección puede variar por la presencia de puntos de inflexión en la biografía, estos se entienden como cambios significativos que rompen con la linealidad que se tenía hasta ese momento (Roberti, 2012). En este sentido, se considera que la migración puede alterar significativamente la línea laboral de una persona, pues implica el desplazamiento hacia un entorno con nuevas relaciones y particularidades.

Las condiciones laborales de las mujeres se definen a partir de múltiples circunstancias, por ejemplo, la existencia de trabajos feminizados socialmente y las diferenciaciones de ingresos con respecto a los hombres (García de Fanelli, 1989). Además, el tema se complejiza cuando se incorpora la variable de migración, pues entran en juego otros aspectos relacionados con

las decisiones del proyecto migratorio, por ejemplo, la alteración de las relaciones establecidas dentro de la unidad familiar y la adquisición de nuevas responsabilidades y roles por parte de las mujeres (Ariza, 2017). En este sentido, resulta necesario construir conocimiento que vaya más allá de la descripción de características sociodemográficas y macroeconómicas, con el fin de analizar las particularidades de las trayectorias laborales de las mujeres migrantes, en función de sus experiencias y circunstancias específicas (Ángeles y Rojas, 2000).

El estudio de las trayectorias laborales de mujeres migrantes salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que residen y trabajan en la ciudad de Tapachula es importante por tres motivos. El primero responde al estado de conocimiento actual del problema de investigación, pues la mayoría del trabajo académico existente sobre la migración en la frontera sur mexicana se ha enfocado en la población guatemalteca (por la proximidad y su presencia histórica en la dedicación de actividades agrícolas, el trabajo doméstico y otras actividades). Estas personas migrantes presentan características históricas y particulares relacionadas con dinámicas transfronterizas y desplazamientos a través de la frontera, esto las hace diferentes al resto de la población migrante centroamericana. Por lo tanto, se busca construir más conocimiento enfocado en las migraciones de origen salvadoreño, hondureño y nicaragüense, ya que, aunque se han elaborado diversas investigaciones sobre sus dinámicas en la zona —por ejemplo, Fernández (2007) y Rivas (2014)—, se considera que hace falta continuar profundizando el conocimiento sobre estas.

El segundo motivo está relacionado con la necesidad de continuar trabajos investigativos que profundicen sobre el mercado laboral de la frontera sur y que deconstruyan las opiniones comunes y mediatizadas que la visualizan solamente como zona de paso para las personas migrantes. En contraste con las consideraciones comunes sobre las migraciones centroamericanas en el sur de México, éste lugar no es solamente parte del camino para llegar a Estados Unidos. A través de los años, en la zona fronteriza se han desarrollado actividades comerciales y agrícolas que han constituido un mercado de oportunidades de empleo para las personas migrantes (Casillas et. al, 1994). Este mercado de trabajo, si bien brinda la posibilidad de contar con un ingreso, en su generalidad está marcado por la precariedad y la informalidad (Fernández, 2017).

Finalmente, el tercer motivo tiene que ver con la necesidad de continuar construyendo conocimiento académico sobre las particularidades del trabajo femenino en los proyectos migratorios. En el conocimiento de sentido común todavía se mantiene la prenocción y la suposición implícita de que los hombres son quienes migran y que las mujeres sólo cumplen roles secundarios de acompañantes o dependientes (Ángeles y Rojas, 2000). Sin embargo, las mujeres también migran por motivos y decisiones propias (Arias, 2013), en este sentido se debe seguir profundizando el conocimiento acerca de sus proyectos migratorios y su inserción laboral en los países de destino, teniendo claro que las relaciones de género están presentes en las instituciones de interacción personal como la unidad familiar y en estructuras laborales más amplias (Hondagneu-Sotelo, 2007).

El diálogo entre el enfoque de Calidad del Empleo y el de Segmentación Laboral, así como la incorporación de la perspectiva de género en el estudio de las migraciones, son los elementos teóricos que han permitido el estudio de trayectorias laborales en la presente investigación. Dicha construcción teórica llevó al planteamiento de una serie de factores macro, meso y micro sociales, unos están vinculados al concepto de Calidad del Empleo y otros responden a algunas conceptualizaciones con perspectiva de género del Proyecto Migratorio. En su conjunto, se considera que estos factores influyen en las trayectorias laborales de las mujeres migrantes y se clasifican de la siguiente manera:

Factores de las trayectorias laborales

Calidad del empleo:			
Contexto productivo (factor macro)	Entorno laboral (factor macro)	Redes sociolaborales (factor meso)	Nivel educativo (factor micro)
Proyecto migratorio:			
Política migratoria (factor macro)	Situación conyugal (factor meso)	Maternidad (factor meso)	Estatus migratorio (factor micro)

En el primer capítulo del presente trabajo se plantea el problema, los objetivos y la hipótesis de la investigación. También se caracteriza el objeto de estudio mediante la presentación de un contexto sociohistórico general sobre las migraciones centroamericanas en el sur de México y una descripción de la experiencia de las caravanas migrantes (contexto específico en el que migró la mayoría de las mujeres entrevistadas); asimismo, se expone el estado de la cuestión de la literatura sobre la temática abordada. En el segundo capítulo se presenta el marco teórico y la estrategia metodológica que engloban la investigación. En el tercero, se profundiza sobre los factores macroestructurales de las trayectorias laborales (entorno productivo, económico e institucional). Finalmente, en los capítulos posteriores se realiza el análisis de los resultados de las entrevistas, el cuarto capítulo está centrado en los factores meso y microsociales (redes sociolaborales, situación conyugal, maternidad, nivel educativo y estatus migratorio) y el quinto en la construcción de las trayectorias laborales en conjunto con la herramienta analítica del Índice de Calidad del Empleo (ICE).

1. Problema de investigación

1.1 Problema de investigación, objetivos e hipótesis

Al tener como respaldo las tres justificaciones anteriores (estado de conocimiento de las migraciones salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses en México; frontera sur como lugar de destino de personas migrantes; e inserción laboral y proyectos migratorios de las mujeres), para esta investigación se propuso analizar las trayectorias laborales de mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses en la ciudad de Tapachula, considerando que esta localidad es un punto receptor histórico de personas migrantes provenientes de Centroamérica. Con base en el marco teórico de la investigación (Capítulo II), en las trayectorias laborales se ha estudiado específicamente la calidad de los empleos de las mujeres durante toda su vida laboral y las transiciones a través del segmento primario y el secundario de los mercados de trabajo. En este sentido, se formula la siguiente pregunta de investigación, objetivos e hipótesis:

Pregunta de investigación:

¿Cómo influyen los factores vinculados a la calidad del empleo y al proyecto migratorio en las trayectorias laborales de las mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que viven en la ciudad de Tapachula?

Objetivos:

Objetivo general: analizar la influencia de los factores vinculados a la calidad del empleo y al proyecto migratorio en las trayectorias laborales de las mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que viven en la ciudad de Tapachula.

Objetivos específicos:

1. Distinguir los aspectos macro, meso y micro sociales presentes en las biografías y que están vinculados al proyecto migratorio y a la calidad del empleo.

2. Definir los eventos y las transiciones en las trayectorias labores a través de la medición del Índice de la Calidad del Empleo (ICE) e indicar la presencia de los diferentes factores en cada una de estas.
3. Identificar el efecto de la migración a Tapachula (temporal o permanente) como punto de inflexión en la línea laboral de las mujeres

Hipótesis:

1. No sólo los factores macroestructurales de la calidad del empleo (entorno productivo y laboral) y del proyecto migratorio (legislación migratoria) determinan las trayectorias laborales, los diferentes factores ubicados en los niveles meso y micro de la realidad social también influyen sobre la vida laboral de las mujeres migrantes (redes sociolaborales, nivel educativo, maternidad, situación conyugal y estatus migratorio).
2. A lo largo de sus trayectorias laborales, las mujeres centroamericanas que migran a Tapachula experimentan un patrón de movilidad laboral en el que ascienden y descienden principalmente dentro del segmento secundario del mercado de trabajo.

Teniendo como guía la pregunta, los objetivos y las dos hipótesis anteriores, se explican los eventos y las transiciones de las trayectorias laborales de las mujeres centroamericanas desde el momento en que comenzaron su vida laboral en los países de origen hasta llegar a insertarse en el mercado laboral de Tapachula. Se ha profundizado en la manera cómo las diferentes dimensiones de la calidad del empleo y del proyecto migratorio influyen en las condiciones laborales de cada una de las personas entrevistadas, lo cual ha permitido comparar la calidad de los empleos antes, durante y después de la migración. A continuación se desarrollará una caracterización general del objeto de estudio.

1.2 Caracterización del objeto de estudio

1.2.1 *Las migraciones centroamericanas en la región del Soconusco*

En términos generales, las migraciones centroamericanas (particularmente las guatemaltecas, salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses) han respondido a diferentes motivos según el momento político, económico, ambiental y social en el que se enmarcan. Desde la década de los setenta, aumentaron como respuesta a los conflictos armados en la mayoría de los países de la región. Posteriormente, durante los años noventa, luego de la firma de los acuerdos de paz en Centroamérica, los motivos de las migraciones dejaron de ser mayoritariamente políticos y pasaron a ser de índole económico y ambiental (este último motivo está relacionado con el desastre socioambiental generado por el Huracán Mitch en 1998) (Armijo Canto, 2011). Actualmente, muchas personas también migran escapando de la violencia generalizada causada por el crimen organizado (Ángeles Cruz, 2010).

Según datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), en 2017 se contabilizó 1 599 924 personas salvadoreñas que vivían fuera de El Salvador (23% del total de su población), sus tres principales destinos son Estados Unidos (89%), Canadá (3%) y Guatemala (1%). En el caso de las personas hondureñas, se contabilizaron 722 430 personas (8% de la población total) que tienen como principales destinos Estados Unidos (90%), España (6%) y México (2%). La cifra de las y los nicaragüenses que viven fuera de su país es de 658 203 personas (10% de la población total) y sus tres principales destinos son Costa Rica (45%), Estados Unidos (42%) y España (3%).

Aunque México no figura como el destino principal de las migraciones centroamericanas, durante las últimas cuatro décadas los flujos poblacionales de estos países han aumentado progresivamente dentro del territorio mexicano. De hecho, según Natalia Armijo (2011), con el aumento de la magnitud de movilizaciones centroamericanas hacia México, la frontera sur ha experimentado un proceso complejo y dinámico de transformación relacionado con patrones migratorios diversos.

Actualmente, la región del Soconusco¹ mantiene una dinámica intensa de movilidad poblacional. Por ejemplo, además de la población chiapaneca, se identifican las personas migrantes que tienen como destino final la misma región, las que andan en tránsito y tienen como objetivo residir en otros estados del territorio mexicano y las que continúan su camino hacia Estados Unidos. Además, destacan los trabajadores transfronterizos guatemaltecos que cruzan la frontera de manera diaria o estacional (Ángeles y Rojas, 2000).

Durante las últimas cuatro décadas, con respecto a los cambios de los movimientos poblacionales de la región, se puede afirmar que los más importantes son el incremento en su volumen, la diversificación de las nacionalidades de procedencia y el aumento en la cantidad de personas jóvenes y mujeres (Ángeles y Rojas, 2000: 138).

En síntesis, la frontera sur se caracteriza por su notoria heterogeneidad en términos poblacionales, culturales, étnicos e históricos (Casillas, 1992). Dicha heterogeneidad encuentra causas en las migraciones centroamericanas, las cuales, se intensificaron durante la década de los ochenta ante los conflictos armados en la mayoría de los países de América Central. En décadas posteriores, dichas migraciones crecieron dadas las escasas oportunidades económicas y laborales, así como por el incremento de la violencia y de la inseguridad en los países de la región (Armijo Canto, 2011).

En relación con lo anterior, la realidad migratoria de la frontera ha sido objeto de interés para una importante diversidad de actores. Se han hecho presentes en la zona entidades como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), organizaciones no gubernamentales de carácter humanitario, iglesias y la Comisión Mexicana de Ayuda a los Refugiados (COMAR). Aunado a esto, las dinámicas de dicha frontera han cobrado cada vez más interés por parte del gobierno mexicano y del gobierno estadounidense² (Villafuerte, 1998).

¹ El Soconusco es una de las quince regiones económicas de Chiapas, se encuentra en el sur del estado y su ciudad más importante es Tapachula. Su economía está basada principalmente en la rama de servicios y en los cultivos de café, banano, maíz, entre otros productos.

² Este último aspecto se ampliará más adelante en el apartado “Caravanas migrantes y respuestas del Estado mexicano”.

1.2.2 Trabajadores guatemaltecos en la frontera sur

Aunque esta investigación no aspira incluir en el análisis a las personas guatemaltecas en Tapachula, sus características particulares de trabajadores transfronterizos forman parte del contexto del lugar de llegada, por lo tanto, se ha considerado necesario ofrecer un pequeño panorama de esta población. Como se mencionó anteriormente, la frontera sur (y particularmente Tapachula) se caracteriza por su diversidad poblacional, étnica y cultural, aspecto que no se puede obviar de la caracterización del objeto de estudio.

En México, la frontera sur es la zona donde existe mayor vinculación con las personas migrantes de los países del norte centroamericano, se mantiene una movilidad poblacional intensa y diversa en su conformación. En medio de esta concentración de diferentes flujos poblacionales, sobresalen las personas guatemaltecas, quienes por ser población transfronteriza, poseen algunas particularidades que vale la pena rescatar.

Históricamente, entre la zona limítrofe de Chiapas y los departamentos guatemaltecos de San Marcos y Huehuetenango, se ha mantenido una vinculación de carácter sociodemográfico, étnico y cultural que rebasa los límites político- administrativos. Desde inicios del Siglo XX, esta dinámica transfronteriza incluye la importación de mano de obra guatemalteca en las plantaciones agrícolas de café, banano y caña de azúcar, principalmente en la zona del Soconusco (Casillas, 1994).

Además, a raíz del conflicto armado en Guatemala (1960- 1996), durante la década de los ochenta se registró en México un aumento considerable de las solicitudes de refugio por parte de personas guatemaltecas. Este hecho político fue un punto de inflexión para que el estado de Chiapas, y particularmente la región del Soconusco, se terminara de constituir como una zona de atracción de carácter más o menos permanente para estas personas (Ángeles y Rojas: 2000).

Para clasificar a las y los trabajadores guatemaltecos en la frontera sur se utiliza el parámetro temporal, es decir, la cantidad de tiempo que permanecen en el lugar de destino. Por un lado, se ubican los trabajadores estacionales agrícolas que se desplazan para trabajar en actividades productivas específicas durante los períodos de cosecha, las estancias pueden durar una o dos semanas, un mes y hasta tres meses. También se identifican los “commuters”, quienes

diariamente se movilizan hacia el territorio mexicano, ya sea para trabajar en plantaciones (principalmente de banano porque generan empleo de manera continua y permanente) o en actividades del sector de servicios (Casillas, 1994). Hay otras personas trabajadoras guatemaltecas que son residentes permanentes en México, generalmente son las más antiguas en la zona.

Como se ha visto, la región del Soconusco históricamente se ha constituido como un mercado de trabajo para las personas migrantes. No sólo las actividades agrícolas ofrecen empleo a estas poblaciones, la diversificación y terciarización de la economía y la consecuente conformación de los centros urbanos, ha ampliado los nichos de trabajo para las personas guatemaltecas. En este contexto, se presentan movilidades transfronterizas individuales y familiares, por ejemplo, está el caso de las trabajadoras domésticas de origen guatemalteco quienes, en general, se movilizan solas a su lugar de trabajo (Nájera, 2011).

Según datos del Censo de Población y Vivienda (INEGI, 2010), el 76% de las mujeres centroamericanas que residen en Chiapas son guatemaltecas. Con respecto a las trabajadoras transfronterizas o “commuters”, el 65.4% son vendedoras ambulantes, y el 30.9% trabajadoras del hogar. En relación con las trabajadoras temporales, el 70% corresponde a trabajadoras del hogar y el 12.4% corresponde a trabajadoras agrícola (ONU Mujeres, 2015).

1.2.3 Caravanas migrantes y respuestas del Estado mexicano

La mayoría de las mujeres entrevistadas llegó a Tapachula durante la primera mitad de 2019, en medio de una coyuntura configurada por dos elementos complementarios entre sí: las caravanas migrantes y las decisiones políticas del gobierno mexicano en relación con esta temática. Tal como se ha revisado hasta el momento, la migración centroamericana no es un fenómeno social nuevo que comenzó con la primera caravana en octubre de 2018, sino que forma parte de procesos históricos anteriores tanto en los lugares de origen como en los de tránsito y de llegada. No obstante, la coyuntura descrita toma relevancia porque a raíz de ésta muchas personas de diferentes países de Centroamérica llegaron y se quedaron en México, además, se evidenciaron algunas problemáticas estructurales, por ejemplo, las limitaciones

de la legislación mexicana para garantizar la integración de las personas migrantes en la sociedad de llegada.

Inicialmente, el gobierno mostró una postura basada en el discurso de derechos humanos y en algunos aspectos presentes en la política migratoria³. Sin embargo, después las medidas pasaron a ser principalmente de contención y control migratorio. En el contexto particular de Tapachula, el escenario más cotidiano de muchas personas migrantes (particularmente el de las mujeres que fueron entrevistadas), estas decisiones vinculadas al nivel estructural de la realidad han dificultado su inserción laboral después de la migración.

El gobierno actual tomó posesión en diciembre de 2018 (dos meses después de la primera caravana migrante). Como parte del Plan Nacional de Desarrollo 2019- 2024, se plantearon algunos retos de la gestión migratoria, por ejemplo, el respeto de los derechos de la población extranjera y el ofrecimiento de la hospitalidad necesaria para posibilitar el proyecto de vida de cada una de estas personas (Villafuerte, 2020).

Con respecto a la migración centroamericana en particular, se afirmó la apertura a la negociación y al diálogo con los gobiernos de Estados Unidos y del norte centroamericano para la construcción de mecanismos de reactivación económica y bienestar. Asimismo, se planteó la aplicación de medidas para garantizar el tránsito y una residencia segura dentro del territorio mexicano, se estableció el impulso de una política integral de refugio y la formulación de políticas públicas con perspectiva de género y enfoque intercultural (Villafuerte, 2020: 92).

En general, se puede afirmar que los principios de la política migratoria inicialmente planteados por el nuevo gobierno se basaron en la cooperación regional, el bienestar económico y en el respeto de los derechos humanos. El proceso de integración de las personas migrantes en el lugar de llegada se visualizó en el marco de la no discriminación, reconocimiento de la identidad, acceso a servicios e incorporación de estas personas al mercado laboral (Hernández, 2020).

Sin embargo, posteriormente, el giro dado por el gobierno implicó un retroceso en el cumplimiento de los principios del Plan Nacional de Desarrollo y se materializó con la

³ Para mayor profundización ver Capítulo III, apartado “Entorno institucional: política migratoria mexicana”.

conclusión del primer programa de entregas de Tarjetas de Visitante por Razones Humanitarias en enero de 2019 (Villafuerte, 2020)⁴. El programa se abrió por segunda vez en abril, esta vez en un contexto institucional cada vez más complejo por la alta y creciente demanda de solicitudes de refugio.

En este contexto, como respuesta a las advertencias del gobierno de Estados Unidos sobre la toma de acciones unilaterales en cuanto la relación comercial entre ambos países (medida de presión para contener la migración proveniente de Centroamérica), se fortalecieron prácticas de control migratorio cercanas a las del Programa Integral Frontera Sur iniciado en 2014 durante la gestión de Enrique Peña Nieto. En este sentido, el nuevo cambio de la gestión migratoria se basó principalmente en la detención y se puso en práctica mediante el despliegue de la Guardia Nacional en la frontera sur a partir de junio de 2019 (Hernández, 2020).

La mayoría de las mujeres llegó a Tapachula en medio de este escenario caracterizado por la presencia de la Guardia Nacional, la dificultad de la COMAR para entregar visas de manera eficiente (por la alta demanda de solicitudes) y el aumento de los discursos xenofóbicos por parte de la población y la prensa a raíz de una mayor presencia de personas migrantes luego de las caravanas

1.3 Calidad del empleo, trayectorias laborales y migraciones centroamericanas en México: una revisión de la literatura

A continuación, se presenta de manera general el estado actual de conocimiento sobre el tema de investigación. Esto ha permitido tener insumos para la construcción de un problema delimitado y vinculado con el debate académico actual. Los ejes que estructuran el presente estado del arte son: calidad del empleo en el país de llegada, trayectorias laborales y migrantes centroamericanos en México.

⁴ Estas visas permiten la residencia durante un año y otorgan permiso de trabajo.

Durante el proceso de búsqueda y revisión se utilizaron algunos criterios de delimitación: 1. Entre las investigaciones relacionados con migraciones sólo se tomaron en cuenta trabajos que abordaran la migración internacional (se excluyeron los que abarcaran migraciones internas), 2. No se tomaron en cuenta investigaciones referentes a empleos de alta calificación, pues la población con la que se trabajó generalmente se ubica en empleos poco calificados, 3. Entre las investigaciones sobre personas migrantes centroamericanas en México, sólo se incluyeron las explicaciones y conclusiones que están relacionadas con cuestiones laborales. En cada apartado, las investigaciones se encuentran ordenadas de manera jerarquizada, en orden de relevancia para el problema de investigación.

1.3.1 Calidad del empleo de las personas migrantes en el país de llegada

Se incluyeron algunos trabajos que analizan la influencia de las redes sociales en la calidad del empleo de los trabajadores migrantes. Otros trabajos se centran en las condiciones contextuales donde se desarrolla el proceso migratorio y su incidencia sobre la calidad de los empleos. Finalmente, se tomó en cuenta una investigación que se centra en la capacidad de los marcos legales de los países receptores para influir sobre la calidad de los trabajos de las personas migrantes.

Sobre el rol de las redes sociales en la calidad de los empleos de personas migrantes, Aguilera y Massey (2003), comprueban la hipótesis de que las redes sociales influyen sobre las ganancias económicas de los migrantes mexicanos en Estados Unidos y que para los trabajadores indocumentados los efectos de las redes son mayores, lo cual refleja sus posiciones más débiles dentro del mercado de trabajo. En la misma línea, Yang (2011) analiza los efectos de los nichos étnicos de migrantes latinos en el ámbito laboral estadounidense e identifica que estos son más prevalecientes entre mujeres e inmigrantes recién llegados al lugar de destino.

Asimismo, Toma (2016) demuestra que el contexto de recepción puede influir en el rol de los lazos pre migratorios. Por ejemplo, si en el lugar de llegada una comunidad de personas migrantes está bien establecida socioeconómicamente, es más fácil que las redes conduzcan a encontrar mejores oportunidades económicas. En contraste, existen otros contextos donde

los lazos pre migratorios perpetúan la permanencia de esta población en actividades laborales precarias.

Las investigaciones mencionadas buscan explicar la influencia de las redes sociales de migrantes sobre la calidad de los empleos al llegar a su lugar de destino. En ese sentido, cabe preguntarse si estos hallazgos podrían ser igualmente válidos para mujeres migrantes centroamericanas en la frontera sur mexicana, es decir, vale la pena conocer si estas tienen influencia sobre la inserción laboral y si hay variaciones pertinentes a explicar.

En relación con las condiciones contextuales y su incidencia sobre la calidad de los empleos de personas migrantes, en el trabajo de Caicedo (2010) se propone el uso de la categoría “trabajo decente” para analizar las condiciones laborales de los trabajadores latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos, ésta facilita la comparación porque es aplicable a diferentes contextos y a diversas situaciones laborales.

Para medir esta variable la autora construyó un índice con diversos indicadores, entre ellos el país de origen y el estatus migratorio. Uno de los principales resultados es que los trabajadores nativos blancos no hispanos son los que tienen mejores condiciones laborales, seguidos por los afro-estadounidenses y los cubanos, los migrantes mexicanos y centroamericanos se ubican en los últimos lugares. Asimismo, se comprobó que la obtención de la ciudadanía estadounidense tiene un efecto positivo sobre las condiciones de trabajo de las y los inmigrantes.

Esta propuesta es importante en términos teóricos y metodológicos. Un análisis de este tipo aplicado a las migrantes centroamericanas en México implica definir las variables pertinentes (las cuales deben responder al contexto de estudio) y contar con los datos relativos a los empleos desempeñados por estas personas.

Otras investigaciones se centran en las capacidades de los marcos legales de los países receptores para influir sobre las condiciones laborales de las personas inmigrantes. Por ejemplo, Junankar y Mahuteau (2005) investigaron cómo los cambios en la legislación australiana de seguridad social en 1997 afectaron la calidad del trabajo de las personas migrantes. Los resultados sugieren que los cambios tuvieron un impacto positivo en la

probabilidad de encontrar trabajo, sin embargo lo hicieron negativamente en la capacidad para mantenerse en un empleo con buenas condiciones.

A partir de la lectura de las investigaciones anteriores se pueden rescatar algunos elementos acerca del estado de conocimiento sobre la calidad del empleo de las personas migrantes. En relación con el rol de las redes sociales en el lugar de destino, en algunos contextos estas sí tienen cierto grado de influencia sobre aspectos como los salarios o el tipo de actividades en que se ubican los trabajadores migrantes, por tanto, se considera importante estudiar las redes sociolaborales y su rol en el contexto de llegada. Además, parece relevante analizar el peso de este tipo de vínculos frente otros elementos estructurales como el entorno económico o el marco institucional.

1.3.2 Trayectorias laborales

En este apartado se incluyeron dos investigaciones sobre los factores de las trayectorias laborales. El primer trabajo es de Tilloy (2018), a pesar de que esta investigación no es de migraciones, se ha considerado pertinente incluirla porque brinda herramientas teóricas y metodológicas pertinentes. Esta investigación cualitativa utilizó el enfoque de cursos de vida para analizar el impacto de la cárcel en la inserción laboral de personas residentes de dos zonas urbano-marginales de La Plata y Buenos Aires.

En primer lugar, se concluyó que la cárcel atenta contra la acumulación de capital social y esto afecta el acceso a diferentes empleos. Igualmente, se halló que el estigma sobre las personas detenidas disminuye la posibilidad de acceso al empleo porque impacta sobre el capital social y se genera desconfianza en los vínculos menos inmediatos. Además se encontró que la diversidad de experiencias carcelarias es una manifestación de los impactos disímiles de la cárcel sobre las trayectorias. Por último, se concluyó que las trayectorias previas a la cárcel presentan variaciones significativas entre los miembros de clases populares.

Por otro lado, Gandini (2012) realizó un análisis de trayectorias laborales de migrantes argentinos en Ciudad de México y Madrid, específicamente en el contexto de la crisis económica de 2001. Se presentan diferentes historias a partir de una secuencia del evento

transicional de la migración, lo que permite evidenciar la forma en que las condiciones del contexto de salida y de recepción inciden en la inserción laboral.

La investigadora concluye que existen características comunes entre ambos contextos de destino, por ejemplo los lazos históricos establecidos por los migrantes argentinos en ambas ciudades. Sin embargo, también presentan matices que los diferencian, en el caso de la ciudad de Madrid, durante las últimas cuatro décadas ésta ha pasado por un proceso de modernización y de dinamización de la economía, lo cual, para el momento de la investigación, había fortalecido el Estado de Bienestar; en contraste, la economía de la Ciudad de México había estado relativamente estancada desde hace varios años y se caracteriza por ser desigual en cuanto a oportunidades de empleo.

En relación con los migrantes centroamericanos en la frontera sur mexicana, dichas investigaciones brindan luces teóricas y metodológicas para estudiar las trayectorias laborales de estas personas. La investigación de Tilloy (2018) da pistas para entender la migración como un punto de inflexión que redirecciona las trayectorias. Asimismo, el trabajo de Gandini, además de aportar herramientas importantes para el estudio de trayectorias laborales de personas migrantes, sus hallazgos brindan conocimiento sobre el contexto mexicano como receptor de migrantes.

1.3.3 Migraciones centroamericanas en México

Este apartado presenta algunos trabajos académicos sobre inmigraciones centroamericanas en México. Los primeros cinco trabajos se focalizan en la frontera sur mexicana, posteriormente, se presentan otras investigaciones que teorizan sobre el tema a nivel nacional.

Pantoja (2019)⁵ estudia la movilidad laboral de trabajadores guatemaltecos en el Soconusco durante los años 2015 y 2016. Lo hace a partir del concepto “circuitos de migración laboral fronterizo”, con el fin de analizar los tipos de movilidad y los patrones de inserción según el oficio desempeñado en el lugar de destino. A pesar de que la presente investigación no refiere

⁵ Aunque este es un trabajo de trayectorias laborales se decidió incorporarlo en este apartado y no en el anterior, porque brinda conocimiento relevante sobre el problema de investigación en la zona de estudio.

a la población guatemalteca, se rescatan conceptos como el de “circuito de migración laboral”, el cual se define como una circulación fronteriza de elementos, tales como bienes, personas e información. Por otro lado, la movilidad es entendida como una fuente de construcción y transformación de espacios geográficos, sociales, económicos, laborales y culturales.

En relación con las trayectorias, se encontró que en las actividades agrícolas y de construcción hay más posibilidades de trabajar en ambos lados de la frontera, por otra parte, los vendedores ambulantes se concentran en Tapachula y regresan a Guatemala de forma continua. Sobre el mercado laboral, los resultados demuestran que entre sus principales características se encuentra la firma de contratos anónimos y temporales, actividades laborales itinerantes, bajo poder de negociación y la casi nula acumulación de ventajas de salario indirecto; además, es importante agregar que la documentación sólo importa en el caso de los trabajadores agrícolas.

Al dar seguimiento a trayectorias laborales y realizar un análisis comparativo entre ellas, dicho trabajo es un importante referente para esta investigación porque se ha hecho algo similar con trabajadoras salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses. Una de las principales diferencias con respecto a las poblaciones de estudio es el tipo de movilidad (diaria o temporal en el caso de los trabajadores guatemaltecos y permanente en el caso de las personas migrantes de El Salvador, Honduras y Nicaragua).

También se ha incluido el estudio de Fernández (2017) sobre el rol de las redes sociales durante el proceso de integración de los migrantes hondureños en el Soconusco. Se abordan las estrategias adoptadas en el nuevo espacio social por medio de interacciones con diferentes actores –familiares, paisanos, otras personas centroamericanas, locales, agentes del Estado o de instituciones privadas—, estas reflejan los esfuerzos por la búsqueda de supervivencia e integración en la sociedad receptora.

Específicamente sobre el ámbito laboral, la autora define Huixtla y Tapachula como dos zonas con una oferta laboral caracterizada por la precariedad y la informalidad pero que permite contar con fuentes de ingreso. Se presentan relatos sobre abusos de empleadores, sometimiento y vulnerabilidad laboral, en el caso de las mujeres se explica que hay menores

posibilidades para mejorar sus condiciones laborales precisamente por su necesidad de enviar remesas a Honduras (Fernández, 2017: 146).

Por su carácter etnográfico, el estudio se encarga de profundizar en las vidas de algunos migrantes hondureños, busca comprender sus sentidos, interacciones, estrategias y experiencias en el lugar de destino. Se describen relaciones con personas hondureñas, con migrantes provenientes de otros países de Centroamérica y con personas originarias de la región. Asimismo, se muestra la conformación de redes que posibilitan el cambio a actividades laborales relativamente mejores o que sirven de apoyo para traer familiares desde Honduras.

La autora afirma que a pesar de los estigmas hacia la población hondureña, existen posibilidades de mejorar las condiciones laborales, precisamente por la expansión de las redes sociales y la adquisición de nuevos conocimientos sobre cómo traspasar diferentes barreras. Estos aspectos tienen lugar bajo condiciones de precariedad y varían según el sexo, la edad, el espacio y el tiempo (Fernández, 2017).

Esta investigación fortalece el argumento de que las redes sociales tienen un peso importante sobre la inserción laboral de las personas migrantes. Este aspecto, sumado a las estrategias a nivel individual, pueden ser factores importantes que explican parcialmente la forma cómo estas personas se insertan en el mercado laboral de la frontera.

Hasta este punto se han presentado investigaciones recientes, no obstante, el trabajo académico sobre migración en la frontera sur se ha desarrollado desde hace varias décadas. Por ejemplo, en 1994 Casillas halló que la frontera sur se caracteriza por ser diversa en su conformación, pues se presentan situaciones heterogéneas en relación con la dinámica sociodemográfica a lo largo de la franja fronteriza. Además, se expone que en la región se mantienen diversos problemas derivados de la apropiación de los recursos naturales y que esta es una zona productiva eminentemente agrícola que muestra niveles considerables de desigualdad, pobreza y marginación.

En el mismo estudio se expone que la relación fronteriza más dinámica en materia productiva, comercial y migratoria ocurre en la zona limítrofe del estado de Chiapas con los departamentos guatemaltecos de San Marcos y Huehuetenango. Esta relación se da por la

importación de mano de obra guatemalteca para las plantaciones cafetaleras que se encuentran del lado mexicano.

Tomando en cuenta este escenario, Casillas (1994) realiza una tipificación de los trabajadores migrantes presentes en la zona. En primer lugar, identifica a los trabajadores temporales, quienes viajan por temporadas al lado mexicano para trabajar en actividades agrícolas. También están los residentes fronterizos guatemaltecos, y, a partir de los años ochenta, empezaron a observarse nicaragüenses y salvadoreños. Los migrantes hondureños son más recientes.

Las investigaciones presentadas hasta el momento sobre migraciones en la frontera sur evidencian el vasto conocimiento que se ha construido desde hace varios años sobre el tema. No obstante, también es evidente que la gran mayoría de los trabajos se han focalizado en los trabajadores guatemaltecos, posiblemente porque son transfronterizos y porque son los más numerosos y antiguos de la zona. En este sentido, hace falta producir más conocimiento relacionado con las migraciones hondureñas, salvadoreñas y nicaragüenses, pues estas también tienen gran relevancia en las dinámicas del mercado laboral.

Los próximos dos trabajos son más generales y explican las inmigraciones centroamericanas a nivel nacional, no sólo en la zona fronteriza. Arriaga (2016) realiza una caracterización sobre los hogares de la población inmigrante residente en México, con base en una muestra del Censo de Población y Vivienda 2010. Entre los principales hallazgos relacionados con el ámbito laboral, se encuentra que los hogares de origen centroamericano poseen las condiciones de vida más precarias y que su participación en el mercado laboral se caracteriza por ubicarse en trabajos poco calificados y de bajo ingreso. Esto se ve reflejado en un menor acceso a la salud, en poca participación en el sistema educativo y en limitados apoyos económicos gubernamentales.

Por su parte, Jiménez (2018), investiga las tendencias de la inmigración latinoamericana en México y su inserción laboral en las zonas metropolitanas de Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey. Se utiliza el enfoque teórico de la segmentación del mercado laboral y se incluyen en el análisis las particularidades de cada contexto de recepción y de salida. Una de las principales conclusiones es que entre los latinoamericanos en México se presentan variaciones significativas, por ejemplo, los suramericanos son los que presentan mejores

condiciones en comparación con los migrantes del norte de Centroamérica y del Caribe. Específicamente, los inmigrantes del norte centroamericano permanecen a través de los años en actividades manuales del sector primario y del sector terciario bajo.

Ambas investigaciones brindan información y conocimiento pertinente para entender el panorama general de las condiciones laborales de las migraciones centroamericanas en México. De manera complementaria, es necesario seguir construyendo conocimiento más profundo que permita visualizar otras variaciones relacionadas con el ámbito laboral.

1.3.4 Conclusión

Para el análisis de las trayectorias laborales de las mujeres migrantes centroamericanas que trabajan en Tapachula, ha sido necesario reunir categorías analíticas que respondan correctamente y se ajusten al contexto social y al objeto de estudio. Después de la revisión de la literatura y de su sistematización en los ejes presentados (calidad del empleo en el país de llegada, trayectorias laborales y migrantes centroamericanos en México), se tomaron las decisiones pertinentes para delimitar el problema de investigación del presente trabajo, asimismo esto permitió construir una ruta para tomar decisiones teóricas y metodológicas durante todo el proceso investigativo:

1. El conocimiento construido hasta el momento sobre la inserción de las personas migrantes en el mercado laboral de los lugares de llegada da cuenta del peso que tienen las redes sociales en este aspecto. No obstante, no se encontraron muchos trabajos que profundizaran sobre este tema en la frontera sur mexicana; en este sentido, es pertinente estudiar estas relaciones para el caso de las y los migrantes centroamericanos que viven y trabajan en la zona.
2. Se considera importante explicar si el marco institucional y jurídico propio de la regulación migratoria mexicana influye sobre las condiciones laborales de la población migrante centroamericana, o si, por el contrario, pesan más cuestiones no formales como la construcción de vínculos y las estrategias individuales.
3. Es importante seguir profundizando sobre la vida laboral de mujeres centroamericanas en el sur de México, particularmente de salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que

deciden salir de su país y cambiar su lugar de residencia de manera permanente (a diferencia de las trabajadoras transfronterizas de origen guatemalteco). Hace falta generar más investigación que estudie el efecto de la migración sobre sus trayectorias laborales y así poder visualizar, por ejemplo, la inclusión temporal de las personas que están de paso y la integración de las personas que se quedan y se incorporan en los mercados de laborales de la frontera sur.

4. Es evidente que la mayoría de las investigaciones sobre la migración centroamericana en la frontera sur se han focalizado principalmente en la población guatemalteca. Es necesario producir más conocimiento relacionado con las migraciones salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses, pues estas también tienen gran relevancia en la dinámica del mercado de trabajo de la zona.

En conclusión, es pertinente continuar con la construcción de conocimiento sobre la dinámica y las experiencias migratorias de las mujeres, particularmente sobre la relación de la migración femenina con el mercado laboral en el contexto de llegada. En Chiapas, de total de la población nacida en el extranjero, el 55% son mujeres (ONU Mujeres, 2015), vale la pena seguir construyendo y ampliando el conocimiento académico sobre las ocupaciones en las que se insertan y sus condiciones de trabajo, así como los diversos factores que influyen en los diferentes aspectos de su vida laboral. Esto es lo que se ha planteado esta investigación, para lograrlo se construyó el marco conceptual y la estrategia metodológica que se presentarán a continuación.

2. Marco teórico y estrategia metodológica

2.1 Marco teórico

En el presente apartado se definen conceptualmente las categorías utilizadas en la investigación. Con el fin de entender teóricamente el problema de estudio, los conceptos se han elegido y construido por medio de la imbricación de cuatro propuestas teóricas, las cuales, en su conjunto, dividen este marco de referencia en tres dimensiones analíticas que se complementan entre sí: 1. Condiciones laborales y segmentación (desarrollado a partir del diálogo entre el enfoque de calidad del empleo y la teoría de la segmentación laboral, el cual incluye la propuesta de movilidad ocupacional segmentada), 2. Proyecto migratorio (que incorpora el vínculo entre migración, género y familia) y 3. Trayectorias biográficas laborales.

En primera instancia, se incluye el trabajo de Weller y Roethlisberger (2011 y 2012) sobre las variables de contexto y de resultado que definen la calidad del empleo. De manera complementaria, también, se presentan los trabajos de Craig, Garnsey y Rubery (1985) sobre segmentación laboral, se ponen en diálogo algunas cuestiones de ambos enfoques –calidad del empleo y segmentación laboral— y se enmarca el problema de investigación en la perspectiva de género. Posteriormente, se revisa la propuesta conceptual de Aysa- Lastra y Cachón (2013) sobre la movilidad ocupacional segmentada de las personas migrantes. Seguidamente, se incluye un trabajo de Castillo y Nájera (2014) en el que se define teóricamente la migración laboral y se identifican las condiciones que la influyen; así como los trabajos de Ángeles y Rojas (2000) y de Ariza (2017) con el propósito de profundizar el apartado de migración laboral con la perspectiva de género y familia. Finalmente, se incorpora la definición de Coninck y Godard (1998), así como el abordaje conceptual de Roberti (2012) sobre trayectorias biográficas, y, específicamente, sobre trayectorias laborales.

2.1.1 Condiciones laborales y segmentación

Para esta investigación, ha sido necesario entender conceptualmente cuáles son los tipos de trabajo en los que se ubican las mujeres durante sus biografías, con el fin de identificar las diversas transiciones laborales a lo largo de sus trayectorias. Para poder identificar las variables que miden la calidad de sus empleos, se utiliza el trabajo teórico de Weller y Roethlisberger (2011 y 2012) sobre calidad del empleo. Adicionalmente, con la finalidad de complejizar teóricamente el problema, se expone la teoría de la segmentación laboral, y, específicamente, la propuesta de Craig, Garnsey y Rubery (1985) sobre la segregación laboral por género. Posteriormente, después del diálogo entre ambas teorías, se incluye la explicación de Aysa- Lastra y Cachón (2013) de la movilidad ocupacional segmentada que experimentan las personas migrantes.

2.1.1.1 Calidad del empleo

La satisfacción de las diferentes necesidades de una persona –o de una familia— no se garantiza solamente por pertenecer a la población económicamente activa y estar ocupada. De hecho, existen empleos que reflejan tendencias de exclusión y no facilitan la inclusión de las personas a los procesos productivos e institucionales (legislaciones laborales) (Weller y Roethlisberger, 2012). En este sentido, los autores exponen sobre la importancia de desarrollar una discusión amplia sobre el rol y el perfil del trabajo remunerado, precisamente porque la tasa de desempleo no es un indicador que en sí mismo exprese cómo funciona un mercado de trabajo en su totalidad.

Es así como toma relevancia el concepto de calidad del empleo, el cual, se define por la influencia de las relaciones individuales y colectivas del trabajo remunerado sobre diferentes aspectos inseparables, interrelacionados y mutuamente complementarios, por ejemplo, el

ingreso, la jornada laboral, la situación contractual, la participación sindical, entre otros⁶ (Weller y Roethlisberger, 2012: 38).

El empleo, además de ser la fuente principal de ingreso para la mayoría de las personas y las familias, les proporciona identidad e integración en la sociedad en la que viven; además, este es de calidad cuando permite superar las diferentes formas de exclusión laboral y logra alcanzar el bienestar de las personas trabajadoras (Weller y Roethlisberger, 2011).

En el contexto de América Latina, la estructura ocupacional se ve reflejada en problemas como la heterogeneidad estructural y la desigualdad. De hecho, Weller y Roethlisberger (2012) apuntan que, en general, los estudios empíricos evidencian problemas significativos relacionados con el acceso desigual a un empleo de calidad entre diferentes grupos de la fuerza laboral. En este marco, es necesario seguir ampliando el conocimiento sobre la calidad del empleo, teniendo claro que, junto con el desempleo, es un concepto clave para el análisis de los mercados laborales latinoamericanos.

Para lograr esta reflexión, es indispensable tomar en cuenta que el marco de referencia de la calidad del empleo se compone de diversas variables que se complementan entre sí, de modo que en la definición operativa hay que diferenciar entre las variables de contexto y las variables de resultado —las primeras (los factores) determinan a las segundas—.

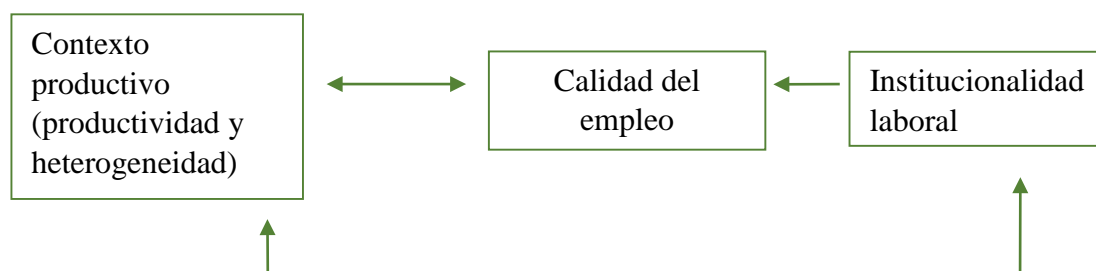
En relación con las variables de contexto, Weller y Roethlisberger (2011) afirman que la calidad del empleo se define principalmente por la institucionalidad laboral y el contexto macroeconómico (factores directos). El primer factor, puede mejorar la distribución de las utilidades entre las personas trabajadoras y estimular el surgimiento de círculos virtuosos entre la productividad y la calidad, ya que, la existencia de normas que garanticen condiciones favorables para las personas trabajadoras hace que estas respondan de manera más productiva.

El segundo factor se expresa a partir de la productividad laboral media de una economía, pues en función de sus recursos disponibles, las actividades económicas poseen cierto nivel

⁶ Para aclarar esta definición, los autores explican la diferencia entre la calidad del empleo y la calidad del puesto de trabajo. La calidad del puesto de trabajo se define por la manera en que las normas se utilizan en el proceso productivo. Aclaran que un puesto de trabajo de buena calidad es una condición necesaria pero no suficiente para un empleo de buena calidad (Weller y Roethlisberger, 2012: 39 y 42).

de capacidad para garantizar el grado de calidad de los puestos de trabajo. A su vez, las mejoras en la calidad inciden positivamente en la productividad. No obstante, en un contexto heterogéneo como el latinoamericano, esta correlación positiva no se da automáticamente, de hecho, las brechas de productividad existentes entre segmentos productivos influyen enormemente sobre las diferencias de calidad del empleo en la región (Weller y Roethlisberger, 2012: 41).

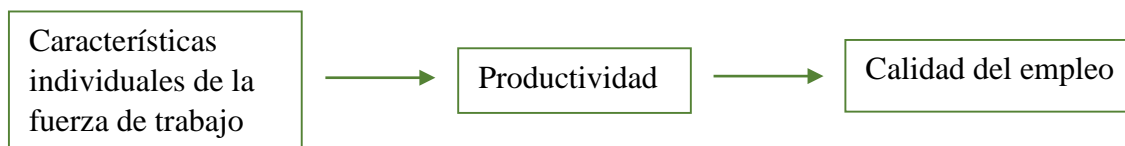
En todo caso, sin pasar por alto el contexto dentro del cual se desarrollan las relaciones, existe claridad de que ambos factores –institucionalidad laboral y entorno productivo— están altamente correlacionados. Por un lado, una baja productividad ofrece poco margen para la buena calidad del empleo, pues dificulta el cumplimiento y la ampliación de normas legales, así como la mejora de espacios para la negociación. De manera complementaria, cuando se presenta un bajo nivel del cumplimiento de la legislación laboral, se debilita el vínculo entre la productividad y la calidad del empleo, por lo que surgen procesos de exclusión (Weller y Roethlisberger, 2012: 42). Entonces, la relación entre la calidad del empleo y los indicadores directos de contexto se expresa de la siguiente forma:



Elaboración propia

Más allá de lo anterior, Weller y Roethlisberger (2012) son enfáticos en que, además de los factores mencionados, es importante hacer referencia a las características individuales de las personas trabajadoras (nivel educativo, nivel de capacitación, habilidades personales, entre otras). No obstante, a diferencia de la institucionalidad laboral y del contexto económico, los autores consideran que las características individuales sólo influyen indirectamente sobre la calidad del empleo. Por ejemplo, aunque existe una correlación positiva entre el nivel

educativo y la calidad del empleo (porque el primero influye sobre la productividad), este indicador no define automáticamente si un empleo es de calidad o no. Desde esta postura, en la que se afirma que las características individuales sólo son factores indirectos, la relación entre estos y la calidad del empleo siempre está mediada por la productividad, por lo que se expresaría de la siguiente manera:



Elaboración propia

Por otro lado, con respecto a las variables de resultado, es importante tomar en consideración que no existe una variable que por sí sola abarque la totalidad del concepto ni sus diferentes dimensiones. El marco de referencia de la calidad del empleo requiere una multiplicidad de variables que se definen en función del contexto y del problema de estudio (Weller y Roethlisberger, 2012: 38). Por este motivo, es que muchas variables no son aplicables a todas las categorías de ocupación, más bien, son las circunstancias y las problemáticas estructurales las que definen cuáles son las variables pertinentes para ser utilizadas⁷.

En términos básicos, un empleo de calidad debería “al menos cubrir las necesidades básicas, ser elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo” (Anker et al, 2002 citado por Weller y Roethlisberger, 2011). No obstante, los autores amplían que el concepto de calidad del empleo requiere un marco de referencia con múltiples variables y que algunos aspectos a considerar deben responder a los diferentes períodos y lugares (ya sea a nivel internacional, nacional o subnacional).

⁷ De hecho, en el marco de los organismos internacionales, no existe una única definición operativa de la calidad del empleo. En esta línea, los autores afirman que la definición de indicadores de resultado es una tarea compleja y continua, y, que los enfoques y las dimensiones varían según el nivel o el período de desarrollo de los países (Weller y Roethlisberger, 2012: 47).

Con respecto a lo anterior, desde el debate internacional, existen algunos acuerdos conceptuales para el análisis de la calidad del empleo: se sabe que es dinámico porque no puede significar lo mismo en todos los contextos y que no puede ser reducido a una sola variable (Weller y Roethlisberger, 2012: 48).

En general, los indicadores básicos más utilizados son: ingreso, afiliación a la seguridad social, contrato de trabajo, jornada laboral, beneficios no salariales (como vacaciones pagadas y aguinaldo), organización y representación sindical (que también puede ser una variable de contexto), acceso a capacitación y estabilidad. Adicionalmente, en América Latina, en respuesta a sus condiciones particulares, también se incluyen indicadores como: tasa de subempleo, categoría de ocupación, número de empleos en que se desempeña una persona ocupada, entre otros.

Asimismo, no se pueden dejar de lado los aspectos subjetivos vinculados con la satisfacción en el trabajo –tales como las percepciones, expectativas y preferencias de las personas trabajadoras—. Estos pueden influir sobre la movilidad ocupacional de una persona, porque, hasta cierto punto, respaldan la búsqueda de otros empleos y, en general, las entradas y las salidas del mercado de trabajo. De la misma manera, son definitorios en la relación existente entre la calidad del empleo y la productividad. En general, en una investigación, es clave lograr vincular las dimensiones objetivas con las subjetivas de la calidad del empleo, pues en la realidad funcionan de manera complementaria (Weller y Roethlisberger, 2012: 56).

En síntesis, se puede afirmar que la estructura de los mercados de trabajo se compone a partir de la relación entre los diferentes aspectos que se han mencionado: los factores de contexto directos (institucionalidad laboral y contexto productivo) e indirectos (características individuales), así como las variables de resultado, tanto de la dimensión objetiva como de la subjetiva de la realidad. Sin embargo, se considera que algunas posturas de la teoría de la segmentación laboral podrían complejizar algunos elementos abordados en la definición teórica de la calidad del empleo, tomando en cuenta el perfil de la población de estudio (mujeres migrantes centroamericanas) y las características particulares del mercado laboral de Tapachula.

2.1.1.2 Segmentación laboral

Desde la perspectiva institucionalista⁸, las brechas salariales y las diferencias en las condiciones laborales se explican a partir del funcionamiento de la estructura de los mercados de trabajo. Se parte del supuesto de que estos mercados están compuestos por un conjunto de segmentos distintos y que, por su funcionamiento, existen impedimentos de movilidad laboral entre ellos (Fernández- Huerga, 2010).

El origen de este enfoque es la teoría del mercado dual de Piore y Doeringer (1971). En términos generales, estos autores consideran que el mercado laboral está dividido en dos segmentos no competitivos entre sí. El segmento primario es el que presenta condiciones laborales estables, altas oportunidades de avance, seguridad y salarios elevados; en contraste, el segmento secundario se compone de puestos de trabajo inestables y con bajos salarios, hay escasas posibilidades de ascenso y hay una mayor rotación entre los puestos de trabajo.

Desde esta perspectiva, los factores que influyen en la diferenciación entre los empleos son los condicionamientos generales de la demanda del mercado laboral. Además, se afirma que los puestos de trabajo pertenecientes al segmento primario son cubiertos por mercados internos que, en lugar de funcionar de manera competitiva, lo hacen a partir de normas y procedimientos administrativos para la asignación de los salarios, lo cual, garantiza estabilidad a las personas trabajadoras. En contraste, en el segmento secundario hay una ausencia total o una presencia muy limitada de mercados internos. Estas diferencias dificultan la movilidad entre ambos segmentos y permiten el mantenimiento de la segmentación.

En respuesta a lo anterior, otras investigaciones han ido más allá de la propuesta de Piore y Doeringer porque han analizado cómo factores vinculados a la oferta también influyen sobre la segmentación del mercado de trabajo (no sólo los factores de la demanda). Este es el caso de la Escuela de Cambridge, pues, tomando como punto de partida la teoría de la segmentación, desarrolla un enfoque multicausal y dinámico que, además de tomar en cuenta los factores económicos, también incluye en su análisis factores sociales, políticos e institucionales para explicar la diferenciación entre los empleos (Fernández-Huerga,2010).

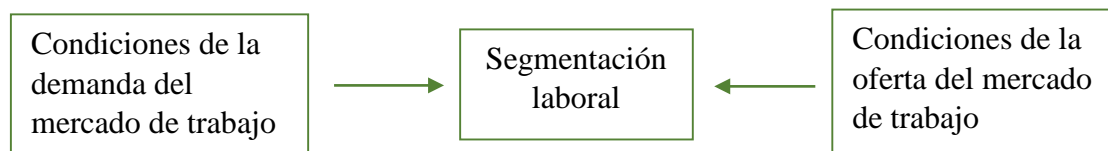
⁸ Desde la perspectiva institucionalista de la teoría de la segmentación de los mercados de trabajo, se busca comprender cómo los mecanismos de funcionamiento de las instituciones sociales estructuran los motivos de los agentes económicos (García de Fanelli, 1989).

De este modo, se complejiza la afirmación de que las diferencias entre el segmento primario y el secundario sólo se definen por la presencia de mercados internos en el primero (reglas institucionales para la determinación de los salarios) y la ausencia de estos en el segundo (determinación competitiva de los salarios). Se considera la influencia del mayor número de factores posibles, es decir, de la interacción de fuerzas económicas, sociales, psicológicas e institucionales sobre las grandes diferencias entre un segmento y otro.

En este esfuerzo, se rescatan los factores de la oferta como determinantes de la segmentación (de manera complementaria a los factores de la demanda). Por ejemplo, se le da gran importancia al entorno social de las personas trabajadoras, de forma que la reducción de las diferencias a nivel social podría ayudar a mejorar las condiciones de los puestos de trabajo dentro del segmento secundario (Fernández-Huerga, 2010).

Además, se debe tomar en cuenta que la segregación ocupacional dentro de un mercado laboral también se explica a través de la determinación del contexto cultural e institucional sobre la conducta de los agentes económicos. Un ejemplo es el caso de la segregación ocupacional por género y/o por migración en contextos donde las mujeres y las personas migrantes predominan en el segmento secundario del mercado de trabajo (García, 1989).

En relación con la segregación ocupacional por género, las investigadoras Craig, Garnsey y Rubery (1985) evalúan críticamente los dos supuestos principales de la propuesta teórica de Piore y Doeringer. Primero, reiteran que los aspectos de la oferta también configuran la segmentación de la estructura laboral, lo cual, implica que estos factores sí pueden ser variables independientes en la explicación de los mercados de trabajo segmentados.



Elaboración propia

En segundo lugar y teniendo claro lo anterior, las autoras exponen que si bien en el segmento secundario las condiciones laborales se definen por la ausencia de normas para la

determinación del salario y para la asignación de los puestos de trabajo, este hecho por sí solo no explica la inserción de ciertos grupos sociales en algunos empleos. Ellas explican que existen puestos de trabajo que sólo están reservados para ciertas poblaciones que no compiten con otras, por ejemplo, algunos trabajos poco calificados del segmento secundario sólo son llevados a cabo por mujeres, esto contradice la afirmación de que en el segmento secundario la fuerza laboral puede ser intercambiable entre sí. Este factor prova la segregación de tipo laboral.

Partiendo de ambas implicaciones para la teoría de la segmentación, las autoras exponen que cuando hay una oferta laboral segregada, no es necesario que las empresas operen con salarios altos ni que recompensen a las personas trabajadoras con base en su productividad⁹. Asimismo, se evidencia que, en el contexto que ellas estudian, hay ciertos empleos con una excesiva oferta femenina y que para las mujeres hay oportunidades de trabajo más limitadas, lo cual, constituye una restricción importante para su movilidad laboral.

Es así como los puestos del segmento secundario son ocupados por personas trabajadoras de “segundo tipo” (Craig, Garnsey y Rubery, 1985: 278). Dentro de estos, las condiciones laborales de las mujeres son relativamente peores, independientemente del entorno productivo donde se emplean. Esto responde a diferentes variables, por ejemplo, las expectativas en el entorno de trabajo, ya que generalmente están condicionadas por la percepción de oportunidades de empleo y por la posición en la familia. En este sentido, el estudio concluye que las mujeres están más dispuestas que los hombres a tomar trabajos mal pagados y poco gratificantes.

En síntesis, la investigación de Craig, Garnsey y Rubery (1985), halla que algunas características de la fuerza de trabajo (por ejemplo, el sexo o el género) influyen en los salarios y en el estatus relativo dentro del ámbito laboral. Asimismo, concluyen que uno de los factores más importante para la segregación laboral es la división social por género.

⁹ De hecho, parte de los hallazgos del estudio muestran que la supervivencia de algunas empresas depende del pago de salarios bajos en relación con la productividad de las personas empleadas.

2.1.1.3 Diálogo entre el enfoque de la calidad del empleo y la teoría de la segmentación

En su desarrollo conceptual, Weller y Roethlisberger (2011 y 2012) enfatizan sobre la existencia de factores directos de la calidad del empleo, como el contexto productivo y la institucionalidad laboral, y factores indirectos, como las características individuales de las personas trabajadoras que influyen en la calidad porque ayudan a aumentar o disminuir la productividad.

Por otro lado, Craig, Garnsey y Rubery (1985) explican que las grandes diferencias entre los empleos responden tanto a factores de la demanda como de la oferta del mercado laboral, en otras palabras, así como los factores estructurales definen la segmentación laboral, también los factores sociales determinan la segregación dentro de un mercado de trabajo.

En este sentido, se podría afirmar que ambas posturas coinciden en el efecto directo de los factores macroestructurales para la determinación de los tipos de empleo dentro de un mercado laboral. Para Weller y Roethlisberger (2011 y 2012) son la institucionalidad laboral y el contexto productivo, y, en términos de Craig, Garnsey y Rubery (1985), son las condiciones de la demanda.

Sin embargo, no se da tal coincidencia en relación con los factores microsociales. Como ya se mencionó, las características individuales definidas por Weller y Roethlisberger (2012) sólo afectan indirectamente las condiciones laborales. En contraste, Craig, Garnsey y Rubery (1985) afirman que los factores de la oferta, es decir, las características de la fuerza laboral sí son determinantes directos en la definición de la calidad de los empleos, los cuales, según sus características, pueden estar en el segmento primario o secundario del mercado laboral.

Esta discrepancia conceptual, responde, en parte, porque Weller y Roethlisberger (2012) sólo abordan las características individuales como aspectos del capital humano, por ejemplo, habilidades personales o nivel educativo y de capacitación. En cambio, Craig, Garnsey y Rubery (1985) entienden las condiciones de la demanda como aspectos de índole social, por ejemplo, el género.

De esta forma, los puntos de encuentro y desencuentro entre ambas posturas se pueden esquematizar de la siguiente manera:

Factores de la calidad del empleo		
	Factores macroestructurales	Factores microsociales
Jürgen Weller y Claudia Roethlisberger	-Contexto productivo -Institucionalidad laboral <u>(directos)</u>	-Características individuales como el nivel educativo <u>(indirectos)</u>
	↕	
Craig, Elizabeth Garnsey y Jill Rubery	-Condiciones de la oferta del mercado de trabajo <u>(directos)</u>	-Condiciones de la demanda del mercado de trabajo como el género <u>(directos)</u>

Elaboración propia

Para efectos de esta investigación, el enfoque de calidad del empleo es útil dentro del marco de referencia porque constituye un sustento conceptual importante para definir cuándo un empleo es o no de calidad, además, en términos operativos, brinda las variables para la observación de los empleos que han tenido las mujeres entrevistadas a lo largo de sus trayectorias. Sin embargo, es necesario el diálogo de dicho enfoque con las posturas revisadas de la teoría de la segmentación, pues se complejizan los factores que definen los tipos de trabajo. En este sentido, tomando en cuenta el contexto y la población de estudio de esta investigación, se considera que el género y la migración (junto con otros factores macro, meso y micro) determinan directamente la calidad de los empleos y, por consiguiente, la segregación laboral.

De manera complementaria, la movilidad dentro de las trayectorias laborales también se define por una multiplicidad de factores, de hecho, no todos son de índole laboral. Para profundizar en este aspecto, a continuación se revisará la propuesta de Aysa- Lastra y Cachón (2013) sobre la movilidad ocupacional de las personas migrantes como respuesta a la segmentación laboral.

2.1.1.4 Movilidad ocupacional segmentada

La migración es otra característica de la fuerza laboral que, junto con el género, determina directamente la segregación. En este sentido es que María Aysa- Lastra y Lorenzo Cachón (2013) examinan el patrón de movilidad ocupacional de un conjunto de personas inmigrantes en España. Los investigadores realizan este trabajo comparando la última ocupación que tenían estas personas en el país de origen con la primera y la última ocupación en el contexto de llegada. Entre los principales hallazgos, se identifica una movilidad típicamente descendente en el primer momento –entre el último trabajo en el país de origen y el primero en el país de destino— y una contra movilidad ascendente en el segundo –entre el primer trabajo en el país de destino y el último— (Aysa- Lastra y Cachón, 2013).

Basándose en la propuesta de Chiswick (1978) sobre los procesos de ajuste de las personas migrantes en los mercados de trabajo, los autores explican que generalmente se da un patrón de movilidad en forma de U. Al inicio hay una caída como resultado de las dificultades iniciales para integrarse a la sociedad de llegada, posteriormente, hay una relativa recuperación producto de la adquisición de nuevos conocimientos sobre el contexto en general y sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en particular.

Sin embargo, los investigadores agregan que hay grupos de personas que, aunque experimentan esta movilidad ocupacional, generalmente “quedan atrapadas” en empleos del sector secundario (Aysa-Lastra y Cachón, 2013: 27). Uno de los grupos de personas más frágiles y que más presentan esta situación son las personas migrantes, quienes, experimentan procesos de movilidad ocupacional que se producen sólo dentro del segmento secundario y no hacia el segmento primario del mercado de trabajo.

En conclusión, se puede afirmar que tanto la movilidad ocupacional descendente inicial como la posterior contra movilidad ascendente que experimentan las personas migrantes, se producen a través de una pauta ocupacional segmentada en forma de U, la cual, para el caso de la población en estudio, ocurre solamente dentro del segmento secundario del mercado de trabajo.

Para efectos de esta investigación, se comprueba si el patrón de movilidad de las mujeres migrantes tiene una forma de U. Además, en conjunto con el análisis de la calidad de los

empleos, se puede determinar si las trayectorias laborales se desarrollan sólo dentro de un segmento de los mercados de trabajo, o si, por el contrario, ocurren transiciones entre segmentos y entre una amplia variedad de tipos de empleo. En esta reflexión, no se puede dejar de lado el supuesto de la migración como momento de bifurcación de las trayectorias laborales, pues se desea observar si ese quiebre en las biografías define un cambio en los empleos y en la movilidad ocupacional de las mujeres.

2.1.2 Proyecto migratorio

Con el fin de brindar más insumos conceptuales a la investigación, en este subapartado se definen teóricamente las principales características de las migraciones laborales y se identifican los elementos que las configuran.

Castillo y Nájera (2014) definen los movimientos migratorios a partir de tres elementos: el espacio, el tiempo y los propósitos por los cuales se realiza el desplazamiento. En relación con la dimensión espacial, para que haya una migración es necesario que se produzca un cambio de residencia, ya sea temporal o permanente. De esta forma, durante el proceso de movilidad, se involucra un contexto espacial de salida, uno de tránsito y otro de destino.

Desde el punto de vista de la dimensión temporal, una movilidad migratoria se puede calificar como permanente cuando se da un cambio de residencia durante una estancia mayor a un año. Con respecto a los propósitos, las migraciones pueden ser clasificadas como laborales cuando las personas migran con la finalidad de buscar y ubicarse en un nuevo trabajo.

Entonces, a partir de la tipificación anterior, los autores definen la migración laboral como “(...) aquella movilidad de un país a otro, o dentro de un país, donde la persona cambiará, temporal o permanentemente, de residencia habitual, con el propósito de trabajar o buscar trabajo” (Castillo y Nájera, 2014: 20).

Teniendo clara esta definición de migración laboral, los autores explican las principales condiciones que regulan, facilitan y restringen las movilidades, estos son los factores macroestructurales, meso y microsociales.

Los factores macroestructurales corresponden a las regulaciones migratorias y a los mercados laborales. Con respecto a las regulaciones que el Estado impone a la población migrante, estas se materializan a través de los controles que se llevan a cabo en las zonas fronterizas; por medio de las barreras de entrada se generan posibilidades desiguales de migración que configuran patrones migratorios selectivos (Castillo y Nájera, 2014).

En relación con el segundo factor macroestructural, se debe tener claro que las personas que llegan a sus lugares de destino se insertan en lugares donde puedan encontrar trabajo, por lo tanto, asumen tanto la condición de migrante como de trabajador. En este escenario, el mercado laboral puede favorecer o dificultar las condiciones de las personas trabajadoras migrantes y exteriorizar diferencias en función de la estratificación laboral.

En relación con los factores meso y microsociales, estos tienen que ver con la construcción de redes sociales y comunitarias durante la salida, el tránsito y el destino del proceso migratorio; además, guardan una profunda relación con las características propias de las unidades familiares, los roles ejercidos dentro de estas y con las decisiones tomadas a lo interno de los hogares con respecto a los proyectos migratorios. Al respecto, el próximo subapartado se centra en el vínculo existente entre las migraciones, el género y la unidad familiar.

2.1.2.1 Migraciones, género y familia

Para la profundización conceptual de las migraciones, se ha incluido un subapartado específico sobre su vínculo con las relaciones de género. Se pretende explicar cómo el vínculo entre estas dos categorías permite la reflexión sobre las transformaciones en las estructuras y las dinámicas familiares a raíz de las migraciones.

Según Ángeles y Rojas (2000) en los países en desarrollo han sobresalido cuatro aproximaciones conceptuales de las migraciones femeninas: la neoclásica (enfocada en la migración femenina a partir de la distribución espacial de los mercados de trabajo), la del comportamiento (basada en estudios sobre la influencia ideológica y cultural en la posición de las mujeres en situaciones socioeconómicas cambiantes), la estructuralista (centrada en la dimensión global de la redistribución espacial de la fuerza de trabajo y en el papel de las

mujeres en las transformaciones de las relaciones de producción) y la de las estrategias de la unidad doméstica (aproximación que reconoce las tareas de reproducción dentro de la unidad familiar en el mismo nivel que las oportunidades laborales).

El último enfoque, el de estrategias de unidad doméstica, prioriza la relación entre las divisiones de género y las decisiones sobre migración tomadas dentro de las unidades domésticas; con esto, se busca explicar cómo las decisiones y las prácticas de las mujeres son influenciadas por las jerarquías de poder dentro y fuera de la unidad familiar. Para estos estudios se toman en cuenta factores como el entorno sociocultural y las relaciones de reproducción y producción.

Ángeles y Rojas (2000), consideran que esta perspectiva es la que ofrece más elementos teóricos y metodológicos para explicar la movilidad migratoria selectiva por género. Desde esta aproximación teórica, la explicación se desarrolla tomando en cuenta un amplio rango de factores, tales como la organización del trabajo productivo en el mercado de trabajo y del reproductivo dentro de la unidad doméstica, las relaciones asimétricas entre los miembros de la familia, los roles de género, la discriminación en los mercados laborales, entre otros.

(...) el estudio de la migración femenina plantea la necesidad de conocer los distintos tipos de vinculaciones en varios niveles y dimensiones, pues se trata de un fenómeno social en el cual muchos factores interactúan de manera compleja. Tal situación se hace evidente al indagar en los diversos flujos migratorios en los cuales la participación de las mujeres es relevante, como en el caso de la frontera sur de México. (Ángeles y Rojas, 2000: 137)

Como ya se ha mencionado, esta perspectiva analítica posibilita establecer vínculos entre las unidades domésticas y las estructuras económicas más amplias (Ángeles y Rojas, 2000: 136). Siguiendo esta línea, se puede afirmar que el vínculo entre la familia y las migraciones se define a partir de diversas variables ubicadas en diferentes niveles de análisis, desde cuestiones mesosociales como la conformación y organización de la unidad familiar, hasta cuestiones macroestructurales como los mercados laborales en los lugares de destino.

Teniendo claro lo anterior, es posible afirmar que las migraciones son procesos sociodemográficos que condicionan las posibilidades de reproducción e intercambio de la vida familiar, pues modifican la estructura de los hogares y alteran su dinámica interna. Estos

dos aspectos varían en función del tipo de movimiento, de la duración de la separación, de las características de las unidades familiares, entre otras variables (Ariza, 2017: 129).

Las categorías migración y familia también están relacionadas analíticamente, precisamente porque el fenómeno migratorio define las pautas de adaptación del grupo familiar según las nuevas condiciones que se van presentando, por ejemplo, las restricciones impuestas por las fronteras, la ubicación socioespacial de los mercados laborales y las necesidades de reproducción del grupo doméstico (Ariza, 2017: 132). Por lo tanto, se deben reconocer las interacciones recíprocas de las personas migrantes y sus familias, en función de los cambios y de los nuevos entornos (Ariza, 2017).

La conformación de hogares extensos, compuestos, ampliados, de jefatura femenina, de hijos solos, de corresidentes no emparentados o cualquier otra modalidad, acompaña a las distintas formas de movilidad espacial. La mayor o menor proximidad física de la frontera política y los mercados laborales, en conjunción con factores netamente demográficos como la composición por edad y sexo de los hogares, condicionan la conformación de los arreglos familiares y su duración. (Ariza, 2017: 132)

En los casos en los que las mujeres adquieren el rol de jefas de hogar a causa de la migración, ya sea porque la pareja o ellas migran, se construye una nueva estructura y organización de los hogares. Entran en juego una serie de elementos como la ausencia de la pareja, la dependencia económica de las remesas, la reorganización de la reproducción doméstica y el rol que adquieren las mujeres en función de las nuevas circunstancias.

Entonces, en relación con la dinámica familiar, la migración puede alterar el ejercicio de los roles familiares y las relaciones de autoridad antes establecidas. La ruptura de los roles familiares trae dificultades para mantener el tejido familiar, sobre todo si la separación de los miembros de la familia continua por un período indefinido. El cumplimiento a distancia de los roles familiares se define a partir de un conjunto de factores a nivel micro, meso y macro, los cuales, definen las posibilidades de intercambio (Ariza, 2017).

Por ejemplo, entre los primeros –factores macro— figuran las políticas migratorias y su papel medular en los procesos de fragmentación y reunificación familiar; en los niveles meso y micro destacan la inserción de los inmigrantes en los mercados de trabajo y la manera en que

los contextos socioculturales de las sociedades de origen y de destino condicionan las posibilidades de reproducción de los hogares. Asimismo, se encuentra la posición de la persona migrante dentro de la estructura familiar o la etapa del ciclo de vida por la que atraviesa el hogar. (Ariza, 2017: 137)

La inserción de las mujeres en los nuevos mercados de trabajo de los lugares de destino tiene amplias repercusiones sobre la vida familiar a distancia y la reproducción socioeconómica de los hogares. Cuando las personas migrantes no son calificadas y tienen un estatus migratorio irregular, y, además, se insertan en mercados de trabajo segmentados, disminuye el cumplimiento de los objetivos iniciales del proyecto migratorio, lo cual, puede retrasar las posibilidades de reunificación familiar.

Mediante el diálogo de las categorías conceptuales revisadas hasta el momento (calidad del empleo, segmentación y segregación laboral, migraciones laborales, género y familia) en este trabajo se toma en cuenta la gran variedad de factores que pueden influir sobre las trayectorias laborales de las mujeres migrantes, y, específicamente, sobre las diferentes transiciones generadas a partir de la migración como punto de bifurcación.

2.1.3 Trayectoria biográfica

Esta investigación busca comprender las trayectorias laborales de mujeres migrantes provenientes de Nicaragua, Honduras y El Salvador que viven o están de paso por la ciudad de Tapachula. Por lo tanto, a continuación, se definirá conceptualmente qué se entiende por trayectoria biográfica y, específicamente, por trayectoria laboral.

Para Coninck y Godard (1998) un estudio de trayectorias permite construir formas temporales de causalidad sobre la inteligibilidad de las prácticas sociales inmersas dentro una o varias temporalidades biográficas. Es decir, en la interpretación de trayectos biográficos, se recurre a enlaces temporales complejos para explicar la transición de un estado a otro. “Es a través de la puesta en forma del proceso estudiado, a través de la construcción de la lógica del desarrollo o del enlace de acontecimientos, que se concretarán las conexiones causales” (Coninck y Godard, 1998: 265).

Para definir conceptualmente una trayectoria, es pertinente aclarar que un análisis de este tipo posee como punto de partida el enfoque biográfico, el cual, se centra en tres fundamentos epistemológicos, teóricos y metodológicos: la centralidad del sujeto, la relación entre el individuo y la sociedad y la primacía de la dimensión temporal (Roberti, 2012).

Además, según Eugenia Roberti (2012), el enfoque biográfico se basa en cinco principios: principio del desarrollo a lo largo del tiempo (relación entre el tiempo sociohistórico y el desarrollo individual), principio de tiempo y lugar (el curso de vida está moldeado por las diversas escalas de temporalidad y los distintos lugares donde se desarrolla la biografía), principio “timing” (las repercusiones de un acontecimiento se definen según la edad cronológica del agente y los acontecimientos sociohistóricos), principio de vidas interconectadas (preponderancia de las relaciones en las que el agente está inmerso) y principio de libre albedrío (existencia de elecciones y acciones individuales en el marco de una estructura de oportunidades con limitaciones propias de circunstancias sociohistóricas).

A su vez, el paradigma de curso de vida se construye con base en las siguientes herramientas conceptuales y metodológicas: la trayectoria, la transición y el punto de inflexión —las dos últimas son componentes de la primera— (Roberti, 2012).

Entonces, partiendo de estos fundamentos y principios, la trayectoria es entendida como una línea de la vida de una persona (entre muchas otras) que puede variar y cambiar de dirección, grado y proporción. Su dimensión cronológica permite seguir una variedad de procesos enmarcados dentro de una concepción multidimensional del tiempo. Posee transiciones (cambio en los acontecimientos), las cuales, no son necesariamente previsibles ni predeterminadas, así como puntos de inflexión, que son aquellos cambios significativos que provocan importantes modificaciones en la dirección de la trayectoria e impactan sobre su dinámica futura (Roberti, 2012).

Asimismo, el submodelo bifurcativo definido por Coninck y Godard (1998) entiende que las trayectorias se conforman de momentos críticos llamados bifurcaciones que separan entre sí a fragmentos tranquilos del tiempo. Esta construcción analítica de la coyuntura posiciona al acontecimiento como el cruce de dos períodos temporales que se condensan en ese preciso momento.

En esta misma línea, Muñiz (2012) explica que dicho aspecto contingente que rompe con la linealidad temporal de las trayectorias se puede materializar en acontecimientos propios de los actores –por ejemplo, alguna circunstancia individual— o externos a ellos –como períodos históricos o escenarios de índole estructural— (esta es la concepción multidimensional del tiempo de Eugenia Roberti). Además, expone que los momentos de crisis revelan sistemas de coacción y lógicas de elección que son invisibles cuando el trayecto está tranquilo, y ayudan a comprender cómo se toman las decisiones y cuáles elementos estructurales, subjetivos y contingentes son rearticulados con lo previsible.

Entonces, en los estudios longitudinales, la trayectoria es visualizada como un encadenamiento de acontecimientos y de enlaces temporales complejos a lo largo de una línea de la vida de una persona. El proceso de objetivación de la trayectoria y de los esquemas de movilidad se basa en las decisiones que tome la persona investigadora en función del problema de investigación (Muñiz Terra, 2012). En este sentido, en este trabajo se delimitan las trayectorias y las transiciones de las mujeres centroamericanas en función de sus historias laborales, asimismo, se establece que la migración es el punto de bifurcación de este segmento de sus biografías.

2.1.3.1 Trayectoria laboral

Para Roberti (2012), la amplitud y la complejidad de las trayectorias vitales –la totalidad de la trayectoria vivida de una persona— obliga a reducir el análisis a un aspecto particular de los cursos de vida. En el caso de las trayectorias laborales, esta perspectiva se focaliza en las transiciones sucesivas de las posiciones individuales en el mundo laboral durante un período de tiempo delimitado. Esta investigación se centra en la trayectoria laboral de cada una de las mujeres centroamericanas que se entrevistaron –desde su primer trabajo hasta el último— tomando como punto de inflexión el momento en el que migran por primera vez.

Ya se ha mencionado que en el enfoque biográfico se toma en cuenta el aspecto multidimensional del tiempo, en otras palabras, se parte del supuesto de que la temporalidad plural (histórica, social y biográfica) define las trayectorias, “(...) la multiplicidad de temporalidades remite a las diferentes escalas sociales presentes en la biografía” (Roberti:

2012: 139). Como respuesta a este principio, en un análisis de trayectorias laborales, se incorporan tanto las determinaciones estructurales como las experiencias de los agentes que orientan y dan sentido a la trayectoria. Igualmente, se articulan el nivel individual y el colectivo, dando también relevancia a las interacciones entre los agentes.

(...) el concepto de trayectoria laboral permite analizar la interacción entre el aspecto objetivo y las concepciones subjetivas del trabajo; posibilita la búsqueda de determinantes sociales en la construcción de una vida y, al mismo tiempo, admite la indagación de sentidos a partir de las vivencias de los actores. (Roberti, 2012: 140)

Asimismo, según Roberti (2012), otro aspecto importante de las trayectorias laborales es que estas no se entienden a partir de una idea de progreso. Para la autora, las clasificaciones tradicionales sobre posiciones laborales en momentos específicos no explican cómo las bifurcaciones generan quiebres e imprevisibilidad. En contraste a esta mirada, la perspectiva longitudinal permite identificar las transiciones y rupturas en el ordenamiento de los eventos temporales, evidenciando procesos no lineales y contingentes. Como ya se ha mencionado, esta investigación toma en cuenta los factores que impulsaron las diferentes transiciones en las trayectorias laborales de las mujeres antes y después de la migración.

2.1.4 Conclusión

Esta investigación prioriza la relación entre los factores micro, meso y macro en la construcción de las trayectorias laborales de las mujeres centroamericanas que viven de manera temporal o permanente en Tapachula. La perspectiva de trayectorias laborales se enfoca en las transiciones sucesivas de las posiciones individuales en el mundo laboral durante un período de tiempo delimitado, y, para efectos de este trabajo, la migración se presenta como un punto de bifurcación determinante.

La segregación ocupacional de las mujeres migrantes que viven en Tapachula adquiere sentido dentro de un contexto cultural e institucional, en el cual, se estima que encuentran “atrapadas” en empleos del segmento secundario del mercado de trabajo y tipificados socialmente como femeninos

A partir de una perspectiva multicausal y dinámica de la teoría de la segmentación y del enfoque de la calidad del empleo, se entiende conceptualmente que las trayectorias laborales se pueden explicar por medio de factores macroestructurales, meso y microsociales (Fernández-Huerga, 2010). Es decir, para estudiar las transiciones laborales de las mujeres migrantes centroamericanas, se debe tomar en consideración el mayor número de factores que determinan las diferencias en la calidad de los empleos, es decir, el entorno económico y laboral, las redes sociolaborales y el capital humano.

Además, es necesario incluir los factores macro, meso y micro que condicionan las migraciones laborales (Castillo y Nájera, 2014), es decir, la regulación migratoria como factor macro, la organización de la unidad familiar como factor meso y, por último, el proyecto de migración y el estatus migratorio como factores micro.

2.2 Estrategia metodológica

2.2.1 Enfoque cualitativo y trayectorias biográficas

En esta investigación se partió del enfoque biográfico, por lo tanto, mantuvo el foco de atención sobre el agente y sus vivencias; además, por la perspectiva diacrónica del análisis de trayectorias, visualizó las relaciones entre este y la sociedad a través del tiempo. Desde esta mirada, se estudió la vida laboral de las mujeres migrantes salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que viven (temporal o permanentemente) en la localidad de Tapachula. Se tiene claridad que ninguna trayectoria es igual a la otra, y que, por lo tanto, se accede a la realidad por medio de biografías únicas e irrepetibles.

Tendiendo claro lo anterior, a través de la perspectiva cualitativa no sólo se observó una secuencia de categorías ocupacionales, sino que se profundizó en las experiencias laborales de las mujeres migrantes; en lugar de estandarizar o generalizar, se buscó comprender la especificidad de cada una de las trayectorias y se logró identificar algunas tendencias con respecto a la población entrevistada, tanto en el contexto de origen como en el de destino.

De esta forma, se identificaron prácticas individuales y ciertas relaciones cercanas de las mujeres, también los aspectos estructurales que influyen en las dinámicas laborales. En este

sentido, el problema de investigación se abordó a partir de la relación de diferentes factores vinculados a tres niveles analíticos relacionados entre sí: micro, meso y macro. En el nivel microsociedad se tomó en cuenta el nivel educativo y el estatus migratorio; el nivel mesosociedad se estudió a partir de la organización de la unidad familiar y de la presencia (o no) de redes sociolaborales. Por último, en el nivel macroestructural se incorporó el contexto económico, el entorno laboral y la legislación migratoria del país de destino (México).

2.2.2 Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación son las mujeres migrantes salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que residen (temporal o permanentemente) en la ciudad de Tapachula. Algunas consideran Tapachula su residencia permanente, otras solamente la visualizan como la zona de paso donde deben residir durante un período determinado mientras realizan sus trámites de regulación migratoria para seguir el recorrido hacia otros estados del norte mexicano o Estados Unidos. No obstante, independientemente de lo anterior, todas las mujeres incluidas en el presente trabajo poseen las siguientes características:

Con respecto a la dimensión espacial, su país de origen debe ser El Salvador, Honduras o Nicaragua y el lugar actual de residencia (permanente o temporal) la localidad de Tapachula. En relación con la temporalidad, todas deben tener una experiencia laboral previa a la migración, pues el análisis de cada trayectoria inicia con el primer trabajo y termina hasta su situación ocupacional actual; además, la migración debe tener el propósito de ser permanente, es decir, que la persona haya cambiado o quiera cambiar su residencia durante un tiempo mayor a un año.

2.2.3 Técnica de recolección de información

Para la recolección de la información, se realizaron entrevistas semi estructuradas a trece mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que viven en la ciudad de Tapachula¹⁰.

¹⁰ Ver Anexo I para revisar el detalle del instrumento.

Con estas entrevistas, se buscó reconstruir la trayectoria laboral de cada mujer entrevistada, a partir de su primer trabajo hasta llegar a su situación ocupacional actual. Esto quiere decir que se registró la información sobre la vida laboral antes, durante y después de la movilidad hacia Tapachula, con el propósito de identificar el efecto de esta migración sobre las trayectorias.

El acercamiento y el vínculo con las trece mujeres fue posible por el apoyo del Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova, el cual se encarga de orientar a las personas migrantes que llegan a Tapachula en su gestión migratoria. En el marco de esta asociación civil, se gestiona un proyecto denominado Casa Tja X'uj¹¹ que consiste en crear un espacio de convivencia para mujeres migrantes (temporales o permanentes) donde puedan compartir sus experiencias y socializar algunas temáticas relacionadas con sus derechos humanos como mujeres migrantes. Ellas se reúnen todos los sábados en una casa ubicada frente al parque Miguel Hidalgo en el centro de Tapachula.

Durante el período del trabajo de campo (un mes) todos los sábados se participó en este proyecto de mujeres. Al ser un espacio seguro para las mujeres migrantes que deciden participar, fue posible construir los vínculos de confianza y apertura suficientes para que varias aceptaran a colaborar con la investigación. Algunas entrevistas se realizaron los sábados en Casa Tja X'uj, otras fueron realizadas entre semana en una cafetería que se encuentra a un costado del parque.

Por el hecho de realizar el trabajo de campo en el marco de este proyecto, se deben tomar en cuenta dos aspectos relacionados con la selectividad de la población entrevistada: primero, que todas las mujeres ya hicieron o estaban haciendo las gestiones para la regularización migratoria, pues la forma en que generalmente ellas se vinculan con Casa Tja X'uj es por medio de la orientación recibida en el Centro Fray Matías de Córdova. Segundo, por los temas que se abordan y las actividades que se realizan en las reuniones de los sábados, varias participantes reconocen sus derechos como mujeres migrantes (principalmente las que llevan más tiempo participando).

¹¹ “Casa de mujeres” en mam (lengua maya).

2.2.4 Análisis de las entrevistas

Se recurrió al análisis sistemático de las trece entrevistas para distinguir los aspectos meso y micro sociales presentes en las biografías y que están vinculados al proyecto migratorio y a la calidad del empleo. Con esto se logró captar en profundidad las particularidades de cada biografía y las tendencias o los puntos en común de todas en su conjunto. Así, se alcanzó a comprender qué es lo que ha influido en las inserciones laborales y en los cambios en la condición de actividad en las trayectorias de las trece mujeres entrevistadas¹².

Lo anterior se realizó con el apoyo del software de análisis cualitativo Atlas ti 7.0, con el cual se codificó y se sistematizó la información obtenida de las entrevistas. Sin perder de vista que los factores se ubican en varios momentos a lo largo de la trayectoria (estudio longitudinal), para su respectivo análisis las categorías analíticas se clasificaron de la siguiente manera:

Nivel analítico		Nivel empírico
Categorías	Dimensiones ¹³	Indicadores
Calidad del empleo	(macro) Contexto económico	Sectores productivos
	(macro) Entorno laboral	Indicadores estratégicos, de la estructura ocupacional y de la calidad del empleo de los mercados de trabajo.
	(meso) Redes sociales	Redes sociolaborales permanentes Redes sociolaborales pasajeras
	(micro) Capital humano	Nivel educativo

¹² Ver el Anexo 2 para revisar el perfil general de cada una de las mujeres que fueron entrevistadas.

¹³ Las dimensiones macro, tanto de la calidad del empleo como del proyecto migratorio, no se abordaron en las entrevistas, sino en la descripción del entorno económico y laboral de los mercados laborales y de la legislación migratoria mexicana (Capítulo III).

Proyecto migratorio	(macro) Política migratoria	Ley de Migración Ley sobre Refugiados, Protección complementaria y Asilo político
	(meso) Organización de la unidad familiar	Situación conyugal
		Maternidad
(micro) Situación migratoria		Estatus migratorio

Fuente: Elaboración propia

2.2.5 *Análisis de las trayectorias y medición del Índice de la Calidad del Empleo*

Tal como se conceptualizó en el marco teórico, las trayectorias biográficas están compuestas por eventos, transiciones y puntos de inflexión. Para efectos de esta investigación, los eventos corresponden a las inserciones laborales y a los cambios en la condición de actividad y ocupación, las transiciones a las movilidades de un empleo a otro entre el segmento primario y el secundario de los mercados de trabajo, y el punto de inflexión se identifica como la migración a Tapachula.

En relación con lo anterior, la definición de los eventos y las transiciones de las trayectorias labores, así como la identificación de la migración temporal o permanente a Tapachula como punto de inflexión, se realizó a través de la medición del Índice de la Calidad del Empleo (ICE) que se explicará a continuación.

Esta herramienta analítica se diseñó pensando en la realidad concreta de las mujeres entrevistadas; por un lado, permite medir la calidad de los empleos a lo largo de las trayectorias laborales, y, además, ubicar las transiciones entre el segmento primario y el secundario de los mercados de trabajo. Ambos elementos se pueden visualizar antes y después de la migración a Tapachula, haciendo posible la comparación entre ambas temporalidades.

Como explican Weller y Roethlisberger (2011) la calidad del empleo se define a partir de múltiples variables. Para medir la calidad de los empleos de las mujeres entrevistadas, en este trabajo se incorporaron las siguientes variables: ingreso, afiliación a la seguridad social, beneficios no salariales y estabilidad laboral.

El ingreso es una variable continua, se le han asignado valores del 0 al 7, 0 implica ausencia de ingresos y 7 el mayor rango de ingresos. Las otras variables (afiliación a la seguridad social, beneficios no salariales y estabilidad laboral) son dicotómicas, por tanto, 0 implica ausencia y 1 presencia. Así, el índice propuesto es el siguiente:

Ingreso	Afiliación a la seguridad social	Beneficios no salariales	Estabilidad laboral
0- Sin ingreso.	0- Sin seguridad social	0- Sin beneficios.	0- Eventual.
1- Menos de 1 salario mínimo.	1- Con seguridad social.	1- Con beneficios.	1- Fijo.
2- 1 salario mínimo.			
3- De 1 a 3 salarios mínimos.			
4- 3 o más salarios mínimos.			

Fuente: Elaboración propia

De este modo, a cada uno de los empleos registrados en las trayectorias se le asignó la puntuación resultante de la suma de los valores de cada variable.

$$ICE = I + SS + BNS + EL$$

En relación con la información anterior, en función de la puntuación obtenida, los empleos de las mujeres entrevistadas pueden cumplir con las siguientes características:

-Empleos de **calificación 1**: Ingreso menor a 1 salario mínimo sin ninguno de los otros elementos (afiliación a la seguridad social, beneficios no salariales y estabilidad laboral).

-Empleos de **calificación 2**: Ingreso de 1 salario mínimo sin ninguno de los otros elementos/ ingreso menor a 1 salario mínimo con 1 de los otros elementos.

-Empleos de **calificación 3**: Ingreso de 1 a 3 salarios mínimos sin ninguno de los otros elementos/ ingreso de 1 salario mínimo con 1 de los otros elementos/ ingreso menor a 1 salario mínimo con 2 de los otros elementos.

-Empleos de **calificación 4**: Ingreso de 3 o más salarios mínimos sin ninguno de los otros elementos/ ingreso de 1 a 3 salarios mínimos con 1 de los otros elementos/ ingreso de 1 salario mínimo con 2 de los otros elementos/ ingreso menor de 1 un salario mínimo con todos los otros elementos.

-Empleos con **calificación 5**: Ingreso de 3 o más salarios mínimos con 1 de los otros elementos/ ingreso de 1 a 3 salarios mínimos con 2 de los otros elementos/ ingreso de 1 salario mínimo con todos los otros elementos.

-Empleos con **calificación 6**: Ingreso de 3 o más salarios mínimos con 2 de los otros elementos/ ingreso de 1 a 3 salarios mínimos con todos los otros elementos.

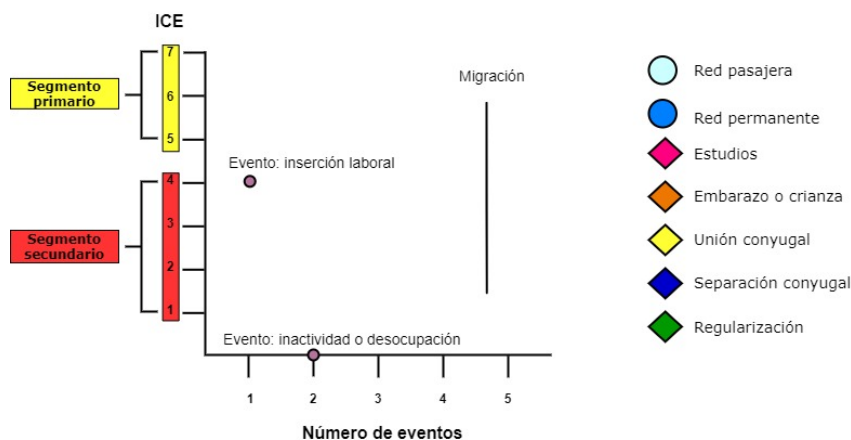
-Empleos con **calificación 7**: Ingreso de 3 o más salarios mínimos con todos los otros elementos.

Después de asignar la respectiva puntuación, es posible tipificar los empleos según el segmento del mercado laboral al que pertenecen (Piore y Doeringer, 1971). En este sentido, para el caso de las mujeres entrevistadas, se considera que la puntuación 0 implica desocupación o inactividad, un empleo con puntuación mayor a 0 y menor que 5 pertenece al segmento secundario y un empleo con puntuación mayor o igual a 5 pertenece al segmento primario.

Desocupación o inactividad	Sector secundario				Sector primario		
	1	2	3	4	5	6	7
0							

Fuente: Elaboración propia

Finalmente, al integrar la herramienta analítica del ICE junto con los factores meso y micro que han influido sobre la vida laboral de las mujeres, la información sistematizada se presenta de la siguiente manera para cada una de las trayectorias:



Con este modelo de diagrama se logró identificar si la trayectoria de cada una de las mujeres es ascendente (el primer evento laboral tiene menor calificación en el ICE que el último), descendente (el primer evento laboral tiene mayor calificación en el ICE que el último) o estancada (el primer evento y el último tienen la misma calificación en el ICE); además, si la movilidad se ha realizado a través de ambos segmentos (transición) o si sólo se ha dado dentro de un segmento determinado. Finalmente, fue posible visualizar el efecto de la migración sobre la movilidad laboral y la influencia de los diferentes factores meso y microsociales.

3. Factores macroestructurales de las trayectorias laborales

Con base en el marco conceptual que integra la propuesta teórica de la calidad del empleo, de la segmentación del mercado laboral y de la migración, se ha buscado realizar un análisis dinámico que permita alcanzar la complejidad de las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas. Con este abordaje, esta investigación propone explicaciones basadas en la combinación de diferentes variables explicativas que, según el nivel de la realidad en que se enmarcan, se clasifican en macro, meso y micro sociales. En el presente capítulo corresponde presentar los factores macroestructurales y en los dos capítulos posteriores, mediante el análisis de resultados de las entrevistas, se expondrán los factores meso y micro sociales.

En primer lugar, Weller y Roethlisberger (2011) denominan los factores de la calidad del empleo como variables de contexto y los clasifican en individuales y en macroestructurales. Se considera que los factores individuales son indirectos y están relacionados con el capital humano y la obtención de capacidades. Por otro lado, los macroestructurales sí son considerados factores directos de la calidad del empleo y corresponden al contexto económico y a la institucionalidad laboral.

Este capítulo se centra en los factores macroestructurales. En relación con el entorno económico, Weller y Roethlisberger (2012) exponen que en América Latina se da un acceso desigual a empleos de calidad entre diferentes grupos de la fuerza laboral, producto de la heterogeneidad y de la desigualdad que caracteriza a la estructura ocupacional de la región.

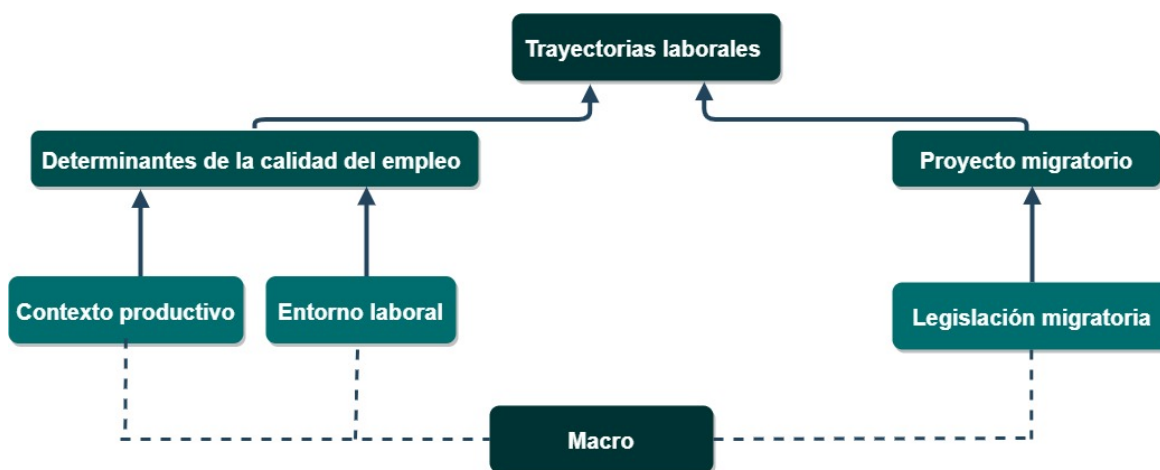
Con respecto a la institucionalidad laboral, los autores explican que este factor está correlacionado con el entorno económico. Cuando hay baja productividad en el mercado de trabajo, se ofrece poco margen para la buena calidad del empleo, porque, en buena medida, se dificulta el cumplimiento y la ampliación de normas legales. Al mismo tiempo, cuando no existe una legislación laboral amplia, surgen procesos de exclusión y no se garantizan condiciones favorables para que las personas trabajadoras respondan de manera productiva (Weller y Roethlisberger, 2012).

En este trabajo se ha considerado pertinente incorporar cuestiones institucionales que complementen la exposición del entorno económico. No obstante, por la naturaleza del problema de investigación y por la población en estudio, se ha tomado la decisión de abordar

la política migratoria mexicana como un factor de las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas, pues al ser personas migrantes centroamericanas, esta legislación influye de manera más directa en sus condiciones materiales que la legislación laboral mexicana.

De manera complementaria a lo anterior, es importante rescatar la teoría de la segmentación del mercado laboral de Piore y Doeringer (1971). Los autores explican que las diferencias entre los empleos son provocadas por el funcionamiento de la estructura de los mercados de trabajo, es decir, a partir de los condicionamientos macro de la demanda laboral. En este sentido, junto con el entorno económico y la política migratoria, se ha considerado que el entorno laboral también es un factor macroestructural de las trayectorias laborales, la manera cómo se conforman los mercados laborales ha definido en buena medida los tipos de trabajo en los que se han ubicado las mujeres entrevistadas.

Tomando en cuenta lo anterior y en línea con el problema de investigación, este trabajo parte de dos categorías conceptuales: “determinantes de la calidad del empleo” y “proyecto migratorio”. La primera se compone de indicadores propios del entorno económico y del entorno laboral (tanto de los lugares de origen como de los de llegada). La segunda, se ha operacionalizado a partir de la política migratoria mexicana.



Fuente: Elaboración propia.

La estructura del presenta capítulo es la siguiente: primero se presentan algunos datos de los lugares de origen y de llegada con respecto al entorno económico; posteriormente, se

desarrolla lo mismo con respecto al entorno laboral. Por último, se describe de manera general la Ley de Migración y la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político y se llegan a algunas consideraciones con respecto a la posible influencia de la política migratoria sobre las trayectorias laborales de las mujeres.

3.1 Entorno económico

Desde la perspectiva de la calidad del empleo (Weller y Roethlisberger, 2011 y 2012), el entorno macroeconómico se expresa a partir de la productividad laboral media de las economías¹⁴. Por un lado, las mejoras en la calidad inciden positivamente en la productividad y, al mismo tiempo, las actividades económicas poseen capacidades para garantizar cierto grado de calidad de los empleos en función de sus recursos disponibles.

En el proceso productivo participan actividades económicas que, según sus niveles de productividad, se clasifican en bajas, medias y altas. En relación con lo anterior, hay estructuras ocupacionales homogéneas conformadas por actividades económicas con niveles de productividad semejantes, y, por otro lado, existen estructuras que son heterogéneas porque coexisten sectores productivos que podrían ser característicos de las economías en distintos momentos de su desarrollo, junto con un gran peso relativo de los sectores de baja productividad (CEPAL, 2014: 247).

Desde la conceptualización de la CEPAL (2014), en un contexto donde la mayoría de las actividades son de alta productividad es común que se propicien mejoras en la calidad de los empleos. En contraste, cuando se presenta una estructura ocupacional heterogénea las brechas productivas se traducen en segmentaciones del mercado de trabajo que traen consigo un acceso diferenciado a condiciones e ingresos laborales.

Durante las últimas décadas, la estructura productiva de América Latina ha experimentado transformaciones sustanciales que han repercutido sobre los empleos. Por ejemplo, el sector de servicios pasó a reunir a la mayor cantidad de empleos en la región y el agropecuario ha

¹⁴ La productividad media es la relación entre el producto generado y el número de trabajadores. En este trabajo se vera la productividad sectorial, es decir, la de los distintos sectores de actividad.

reducido la utilización de mano de obra y aumentado la precarización laboral en el sector moderno agroexportador (Weller, 1998 citado en CEPAL, 2014).

Una de las singularidades de este proceso ha sido la creciente heterogeneidad estructural de los mercados de trabajo. En la actualidad, América Latina posee una estructura productiva altamente heterogénea donde parte de la economía exportadora es poco diversificada y está basada en materias primas. En esta línea, las brechas entre los segmentos productivos influyen en las diferencias en materia de ingresos laborales (CEPAL, 2014) y de calidad del empleo en la región (Weller y Roethlisberger, 2012: 41).

A continuación, se presentan algunos indicadores relacionado con los niveles de productividad económica de los contextos de origen y del contexto de llegada de las mujeres entrevistadas. Además, se exponen otros indicadores correspondientes al peso económico de las remesas en las economías de los países de origen. En este apartado, la presentación de los datos tiene el propósito de mostrar el entorno económico general en el que se han ubicado las mujeres antes y después de la migración, ya que, tal como se ha mencionado anteriormente, en cierta medida este define la calidad de los empleos de sus trayectorias.

3.1.1 Contexto de origen

3.1.1.1 Producto Interno Bruto y sectores económicos

A nivel centroamericano, desde 2016 hasta 2019 la tasa de crecimiento del PIB real¹⁵ ha bajado, sin embargo, se identifican algunas variaciones cuando se observa la tendencia de cada país de origen en su particularidad. Por ejemplo, según la información de la Tabla 1 entre los tres países de interés, El Salvador presenta la menor tasa de crecimiento y, aunque parece ser la más estable, cada año tiende a disminuir. En el caso de Honduras, hubo un aumento en 2017 pero en los dos años posteriores volvió a bajar. Por su parte, Nicaragua también presenta un crecimiento en 2017, sin embargo, luego hubo una disminución drástica pues en 2018 y 2019 se presenta una tasa de crecimiento negativa (CEPAL, 2019).

¹⁵ Dólares a precios de 2010.

Tabla 1.

Tasa de crecimiento del PIB Centroamérica 2016- 2019				
	2016	2017	2018	2019
El Salvador	2.6%	2.3%	2.4%	2.4%
Honduras	3.8%	4.8%	3.7%	3.6%
Nicaragua	4.7%	4.9%	-4.0%	-2.0%
Centroamérica	3.9%	3.8%	2.9%	3.3%

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019)

De manera complementaria, en 2016 el PIB per cápita real¹⁶ centroamericano fue de 5 181 dólares (Programa Estado de la Región, 2018 basado en datos de CEPAL, 2016). Al revisar el mismo indicador en cada país de origen, se evidencia que los tres países cuentan con un PIB per cápita menor al promedio centroamericano. El Salvador tiene el mayor (3 922 dólares), seguido por Honduras (2 506 dólares) y el más pequeño es el de Nicaragua (2 029 dólares).

Tabla 2.

PIB per cápita en dólares El Salvador, Honduras y Nicaragua 2018		
El Salvador	Honduras	Nicaragua
3 922	2 506	2 029

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019)

Asimismo, la tasa de crecimiento del PIB per cápita desde 2016 hasta 2018 ha bajado cada año. Mientras El Salvador tiene una tendencia parecida a la centroamericana, Honduras y Nicaragua muestran un crecimiento en 2017 pero posteriormente sus tasas vuelven a bajar (en 2018 Nicaragua tuvo una tasa de crecimiento negativa) (CEPAL, 2019).

¹⁶ Dólares a precios de 2010 por habitante.

Tabla 3.

Tasa de crecimiento del PIB per cápita Centroamérica 2016- 2018			
	2016	2017	2018
El Salvador	1.6%	1.4%	1.5%
Honduras	2.0%	3.1%	1.9%
Nicaragua	3.5%	3.7%	-5.0%
Centroamérica	2.2%	2.1%	1.2%

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019)

Al revisar el porcentaje del PIB desagregado por su participación en los diferentes sectores productivos, se puede observar que a nivel centroamericano más de la mitad del PIB participa en el sector terciario (60.8%), en segundo lugar se encuentra el sector secundario (22.8%) y por último el primario, el cual cuenta con una participación muy pequeña en comparación con los otros sectores (9.2%) (Estado de la Región, 2018).

Tabla 4.

Participación del PIB en los sectores económicos Centroamérica 2018			
	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
El Salvador	5.4%	21.3%	73.2%
Honduras	12.6%	21.1%	66.2%
Nicaragua	16.2%	25.5%	58.2%
Centroamérica	9.2%	22.8%	60.8%

Fuente: Programa Estado de la Región (2018)

Ahora bien, si se revisa el mismo indicador¹⁷ en el contexto específico de cada país de origen, se observa que la tendencia es la misma, sin embargo también se evidencian algunas

¹⁷ Millones de dólares a precios de 2010.

singularidades importantes a tomar en cuenta. Con respecto a El Salvador, la participación del PIB en el sector primario es notablemente menor y la del terciario marcadamente mayor que en los otros dos países (5.4% y 73% respectivamente). En el caso de Honduras, también se observa una marcada diferencia entre la participación del PIB en cada sector económico. Por su parte, Nicaragua es el país que más porcentaje del PIB es creado por el al sector primario (16.2%) y el que menos lo hace es el sector terciario (58.2%).

Con respecto a la tasa de crecimiento del PIB por actividad económica de 2016 a 2018 en Centroamérica, se puede observar que en 2017 hubo crecimiento en el sector primario y en el terciario, pero en el sector secundario hubo un decrecimiento tal que se alcanzaron tasas negativas. En 2018, los tres sectores económicos decrecieron con respecto al año anterior.

Tabla 5.

Tasa de crecimiento del PIB por sector de actividad económica			
	Centroamérica 2016- 2018		
	2016	2017	2018
Sector primario	4.1%	4.9%	2.3%
Sector secundario	1.9%	-0.1%	-0.7%
Sector terciario	5.2%	5.3%	3.8%

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPA, 2019)

En conclusión, más de la mitad del PIB centroamericano participa en el sector terciario, seguido por el secundario y por último el primario, y lo mismo se cumple a lo interno de cada país. Sin embargo, es importante detallar que el país que depende más del sector primario es Nicaragua y el que menos lo hace es El Salvador; el sector terciario predomina de manera significativa en El Salvador de hecho supera al promedio centroamericano en 12.4%. El sector más débil en los tres países es el secundario.

3.1.1.2 Remesas

Otro indicador importante en este apartado es la contribución de las remesas en la economía centroamericana y en las economías de los países de interés. La aportación de las remesas como porcentaje del PIB refleja el peso del ingreso proveniente de otros países en las

economías familiares y en la del país. Cuando una economía mantiene una dependencia elevada hacia las remesas, se evidencian debilidades estructurales y la ausencia de fuentes de ingresos suficientes dentro de los países que las reciben (CEPAL, 2018).

Al revisar la evolución de las remesas desde 2014 hasta 2018 se evidencia que a lo largo de esos cinco años las remesas como porcentaje del PIB centroamericano han aumentado sólo un 1%, de forma que para el año 2018 las remesas representaban el 8.2% del PIB de la región. En los tres países también han aumentado los ingresos por remesas pero en proporciones diferentes. En el caso de El Salvador, durante esos cinco años las remesas aumentaron un 2.9%; de los tres países, este es el que más depende de las remesas pues en 2018 representaron el 21.2% del PIB, es decir un poco más de la quinta parte. Por otro lado, Honduras es el país que más aumentó los ingresos de remesas, lo hizo en un 3.2%; en el 2018 estas representaron el 20.3% del PIB a nivel nacional. Por último, Nicaragua aumentó las remesas sólo un 0.7% y para el año 2018 estas representaron el 10.3% del PIB (CEPAL, 2018).

Tabla 6.

Evolución de las remesas (porcentaje del PIB) Centroamérica 2014- 2018					
	2014	2015	2016	2017	2018
El Salvador	18.3%	18.5%	19.2%	20.3%	21.2%
Honduras	17.1%	17.5%	17.9%	18.9%	20.3%
Nicaragua	9.6%	9.5%	9.6%	10.1%	10.3%
Centroamérica	7.2%	7.1%	7.3%	7.7%	8.2%

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018)

El país que más depende de las remesas es El Salvador, en 2018 superó al promedio centroamericano en 13 puntos porcentuales. En segundo lugar se encuentra Honduras y después Nicaragua. Para contextualizar, las remesas de El Salvador y Honduras provienen principalmente de Estados Unidos y las de Nicaragua de Costa Rica.

3.1.2 Contexto de llegada

3.1.2.1 Chiapas

De los treinta y dos estados de la república mexicana, el estado de Chiapas ocupa la posición número 20 por su participación en el PIB a nivel nacional. En 2018 el PIB real¹⁸ fue de 14 419 millones de dólares¹⁹ cifra que corresponde al 1.56% de la producción a nivel nacional, entre 2017 y 2018 este decreció en un -2.1%. (INEGI, 2018).

En cuanto al PIB real per cápita²⁰, en 2018 este fue de 2 648 dólares²¹ (INEGI, 2018). Si se compara con el PIB per cápita de cada uno de los países de origen se puede observar que son de magnitudes muy parecidas.

Tabla 7.

PIB per cápita en dólares	
Chiapas, El Salvador, Honduras y Nicaragua 2018	
Chiapas	2 648
El Salvador	3 922
Honduras	2 506
Nicaragua	2 029

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2018) y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018)

En términos económicos, esto evidencia que las personas centroamericanas que migran y buscan ubicarse laboralmente en Chiapas (ya sea de manera temporal o permanente) no lo hacen en un contexto estructuralmente diferente del que provienen. Este argumento se fortalece cuando se revisa el PIB real²² desagregado por actividad económica, ya que mantiene una estructura muy parecida a la centroamericana.

¹⁸ Millones de pesos a precios de 2013.

¹⁹ Se realiza la conversión según el tipo de cambio Pesos por Dólar EUA promedio para el año 2018.

²⁰ Dólares a precios de 2013.

²¹ Se realiza la conversión según el tipo de cambio Pesos por Dólar EUA promedio para el año 2018.

²² Dólares a precios de 2013.

Tabla 8.

PIB real por sector de actividad económica			
Chiapas 2018			
	Sector primario	Sector secundario	Sector terciario
Chiapas	6.9%	19.2%	74%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2018)

El PIB real desagregado por actividad económica demuestra que Chiapas también tiene una tendencia semejante a la mexicana, pero se deben realizar algunas salvedades. El porcentaje del sector terciario supera por 5.5% al nacional, lo cual quiere decir que la economía Chiapaneca depende en gran medida del sector de servicios; además, Chiapas ocupa el lugar 18 del PIB nacional en cuanto a su participación en el sector terciario, este es de 1.7%. Por otra parte, es importante rescatar que dicho estado es el número once en contribuir con el valor del PIB nacional en actividades del sector primario, lo hace con el 3.2% y es el número tres de la región sur- sureste mexicana, lo cual evidencia que esta rama de actividad también tiene mucho peso sobre la economía chiapaneca. En relación con las actividades secundarias, Chiapas tiene menos peso con respecto al PIB nacional, ya que ocupa el puesto número 26 por su participación de 0.98% en este sector.

3.2 Entorno laboral

Los dos elementos característicos de la estructura económica y social de América Latina es la alta heterogeneidad productiva y los elevados niveles de desigualdad. En general, los sectores con una productividad por encima del promedio de la economía presentan ingresos laborales superiores, sin embargo, en la región latinoamericana, predominan sectores de baja productividad que presentan bajos salarios y peores condiciones laborales (CEPAL, 2014).

Las diferencias productivas de las economías generan mercados laborales segmentados. Dicha segmentación laboral se profundiza por brechas en el nivel educativo y en el desarrollo de las capacidades de la población económicamente activa, por inequidades en la

incorporación del progreso técnico a los procesos productivos, por diferencias de acceso a conectividad y a redes de capital social, entre otros aspectos (CEPAL, 2014).

La segmentación de los mercados de trabajo en América Latina evidencia la elevada incidencia del empleo informal y el acceso desigual a la seguridad social. Desde la conceptualización de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la informalidad en su sentido más amplio se define como:

“(...) el conjunto de actividades económicas realizadas por los individuos que, por el contexto en el que lo hacen, no pueden invocar a su favor el marco legal o institucional que corresponda a su inserción económica y será entonces ocupación o empleo informal todo el espectro de modalidades ocupacionales, ya sea dependientes o independientes, sobre las que gravita esta circunstancia” (INEGI, 2014: 10).

El empleo informal puede darse bajo dos condiciones diferentes. Existen algunas ocupaciones ubicadas en el sector informal²³ de la economía y otras en condiciones de informalidad ubicadas en las siguientes actividades: de autoempleo en agricultura campesina o de subsistencia, actividades sin pago, servicio doméstico remunerado no protegido, trabajo asalariado o sin remuneraciones fijas (INEGI, 2014).

En síntesis, el entorno laboral incorpora diferentes indicadores que dan cuenta de la manera cómo operan los mercados laborales de una economía. Entre las variables más destacadas se encuentran la distribución del empleo por sector de actividad, las tasas de participación, ocupación y desocupación, porcentaje del empleo formal e informal, entre otros.

3.2.1 Contexto de origen

En promedio, la Población Económicamente Activa (PEA) de Centroamérica en 2017 fue de 3 064 000 personas, de las cuales el 61% fueron hombres y el 39% mujeres, del total de esta

²³ Entre las principales características de las unidades económicas del Sector Informal se encuentran: el no registro de la actividad, pequeña escala de operación, ausencia de prácticas contables sistemáticas y consolidadas y bajo grado de complejidad de las operaciones. Desde la perspectiva de la OIT, no se incluye en el sector informal a la agricultura de subsistencia, ya que el ámbito agropecuario requiere de políticas públicas diferentes (XV Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 1993, citado por INEGI 2014).

población, el 94% estaba ocupada. En el mismo año, la tasa de desempleo abierto fue de 6%, la masculina de 5% y la femenina de 8% (Programa Estado de la Región, 2018).

Por otro lado, en la Tabla 9 se puede observar que en Centroamérica la mayor cantidad de la población ocupada se ubica en el sector de servicios, seguido de la agricultura y por último la industria. Si se compara con el resto de la región latinoamericana, se evidencia que el peso del empleo en el sector primario en Centroamérica es superior al promedio latinoamericano.

Tabla 9.

Porcentaje del empleo por sector de actividad						
América Latina y Centroamérica 1990- 2010						
	América Latina			Centroamérica		
	Agricultura	Industria	Servicios	Agricultura	Industria	Servicios
1990	20	25	56	36	21	43
1997	18	23	59	30	22	48
2003	16	23	62	26	23	51
2010	13	24	64	21	21	58

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018)

Al observar la estructura de la población ocupada por nivel de productividad y dividida por sexo (Tabla 10), en cada de uno de los países de interés, se evidencia que en las actividades con niveles de productividad más bajos predominan las mujeres con respecto a los hombres. Al contrario, en las actividades de media y alta productividad, en los tres países hay predominio de mano de obra masculina sobre la femenina.

Tabla 10.

Estructura de la población ocupada por nivel de productividad económica y sexo Nicaragua, Honduras y El Salvador 2018									
	Nicaragua			Honduras			El Salvador		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Productividad baja	71.3	81.7	75.2	70.4	78.4	73.6	60.9	75.9	67.1
Productividad media	23.3	14.8	20	26.6	18.8	23.5	31.2	18.7	26
Productividad alta	5.4	3.5	4.6	2.9	2.9	2.9	7.9	5.4	6.9

Fuente: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018)

Uno de los principales efectos de la heterogeneidad y de la consecuente segmentación laboral es el mantenimiento de elevados niveles de informalidad y de un amplio sector informal dentro de los mercados de trabajo latinoamericanos (CEPAL, 2014).

En la región centroamericana, el 61.5% de la población ocupada no agrícola tiene un empleo informal. El país que tiene mayor incidencia de empleo informal es Guatemala (77%), seguido por Nicaragua (75%), Honduras (72%), El Salvador (66%). Como se puede observar el empleo informal se ubica más de la mitad de proporción de la población, sin distinción de género, pero si los datos se dividen por sexo se evidencia que la informalidad tiende a concentrarse más entre las mujeres.

Al dividir la información por sexo, se evidencia que en los tres países de interés los niveles de informalidad son muy altos. Con respecto a los hombres, los porcentajes de empleo informal son mayores en las mujeres en un 7.5% en promedio.

Tabla 11.

Porcentaje de empleo informal por sexo El Salvador, Honduras y Nicaragua 2018		
	Hombres	Mujeres
El Salvador	60.2%	72.1%
Honduras	69.3%	74.2%
Nicaragua	72.4%	78.2%

Fuente: Organización Internacional para las migraciones (OIT, 2018)

En síntesis, el sector primario y terciario tienen un peso importante en la generación de empleo en Centroamérica. Sin embargo, algunos indicadores del mercado de trabajo (como el porcentaje de desempleo o de informalidad) dan cuenta de las malas condiciones laborales de la población en general y de la población femenina en particular

3.2.2 Contexto de llegada

3.2.2.1 Tapachula

A continuación se presentarán las principales características del mercado laboral de Tapachula, a partir de la descripción e interpretación de los datos de la Encuesta Nacional Ocupación y Empleo del primer trimestre del presente año (INEGI, 2020). Esta exposición general hace énfasis en la composición de la fuerza de trabajo por sexos, con el fin de tener un acercamiento a la inserción y a la participación laboral de las mujeres en la ciudad. De esta manera, es posible identificar la segregación ocupacional existente, observando las características generales del mercado de trabajo y reflexionando sobre las desigualdades en que los hombres y las mujeres desempeñan sus actividades productivas. Se tomó la decisión de profundizar en la estructura del mercado laboral de Tapachula porque es el entorno laboral de las mujeres entrevistadas después de la migración.

Indicadores sociodemográficos

En primera instancia, se presentan tres indicadores sociodemográficos de la población ocupada con el fin de obtener una visión general de sus principales características: grupos de edad, nivel de escolaridad y estado conyugal.

Tabla 12.

Población ocupada según características sociodemográficas y sexo Tapachula 2020			
	Mujeres	Hombres	Total
Población total ocupada	48 800	63 308	112 108
Grupos de edad			
12 a 24 años	15.8	16.8	16.4
25 a 39 años	35.7	36.4	36.1
40 a 59 años	38.8	35.7	37.1
60 y más	9.5	10.8	10.2
Total	100	100	100
Nivel de escolaridad			
Sin escolaridad	4.6	4.0	4.2
Preescolar	0.4	0.1	0.2
Primaria	18.1	15.8	16.8
Secundaria	20.5	21.6	21.1
Bachillerato	18.8	25.6	22.6
Carrera técnica	4.6	2.0	3.17
Licenciatura y más	32.8	30.7	31.6
Total	100	100	100
Estado conyugal			
Soltero(a)	32.1	27.0	29.2
Casado/unido	48.7	66.7	58.9
divorciado/separado/viudo	19.0	6.2	11.8
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base a la información de ENOE, primer trimestre de 2020. INEGI

Se puede observar que la mayor cantidad de las personas ocupadas, 74.5% en el caso de las mujeres y 72.1% en el caso de los hombres, tienen entre 25 y 59 años de edad, es decir, la mayoría está joven y en edad productiva.

Con respecto a la escolaridad, el 4.2% de la población ocupada no tiene estudios. También es importante considerar que el 64.9% posee un nivel educativo de secundaria completa o menos. Sobre el nivel de bachillerato específicamente, se debe hacer la apreciación que el 25.6% de los hombres llegaron hasta este nivel, frente al 18.8% de las mujeres. Esto quiere decir que entre las personas con menos estudios (la mayoría), son los hombres los que alcanzan el nivel más alto.

En contraste, entre la población ocupada que acumula más estudios, sobresalen las mujeres con formación técnica y universitaria. Aunque muy pocas personas poseen nivel técnico, es pertinente evidenciar que el porcentaje de mujeres (4.6%) duplica al de los hombres (2%). Además, el 31.6% de la población ocupada tiene estudios universitarios, el porcentaje de mujeres que alcanzan dicho nivel de escolaridad es 32.8% y en el caso de los hombres es 30.7%.

Aproximadamente la mitad o más de las personas ocupadas vive con una pareja, el 48.7% de las mujeres están unidas o casadas (del total de hombres este porcentaje corresponde al 66.7%). Por otro lado, el 32.1% de las mujeres están solteras y el 19% están divorciadas, separadas o son viudas (en el caso de los hombres es el 27% y al 6.2% respectivamente).

Indicadores estratégicos

Estos indicadores cumplen la función de complementar la tasa de ocupación y desocupación y así mostrar el estado general del mercado laboral. Primero se presentan los datos de México, Chiapas y Tapachula con el propósito de hacer una comparación entre las tres dependencias. Posteriormente, se presenta la información detallada de Tapachula clasificada por sexo.

Tabla 13.

Indicadores estratégicos del mercado laboral			
México, Chiapas y Tapachula 2020			
Tasas	México	Chiapas	Tapachula
Tasa de participación ²⁴	59.9	56.4	61.7
Tasa de desocupación ²⁵	3.4	2.6	4.2
Tasa de ocupación parcial y desocupación ²⁶	9.3	7.6	10.3
Tasa de trabajo asalariado ²⁷	65.1	44.9	63.8
Tasa de subocupación ²⁸	8.5	11.9	16.3
Tasa de condiciones críticas de ocupación ²⁹	22.6	46	35.8
Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI 1) ³⁰	27.6	24.3	28.5
Tasa de informalidad laboral (TIL 1) ³¹	56.1	73.1	56.2

Fuente: Elaboración propia con base a la información de ENOE, primer trimestre de 2020. INEGI

Algunos indicadores como la tasa de subocupación, condiciones críticas de ocupación e informalidad laboral son mayores en el estado de Chiapas que a nivel nacional. Esto quiere

²⁴ Porcentaje de la PEA que trabajó durante la semana de referencia o que mantuvo un vínculo laboral con la unidad empleadora (INEGI, 2020)

²⁵ Porcentaje de la PEA que se encuentra sin trabajar pero que está disponible y buscando trabajo (INEGI, 2020).

²⁶ Porcentaje de la PEA que se encuentra desocupada más la ocupada que trabajó menos de 15 horas en la semana de referencia. (INEGI, 2020).

²⁷ Porcentaje de la población ocupada que percibe de la unidad económica para la que trabaja un sueldo, salario o jornal, por las actividades realizadas (INEGI, 202).

²⁸ Porcentaje de la PEA que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite (INEGI, 2020).

²⁹ Porcentaje de la población ocupada que representa los ocupados que se encuentran trabajando menos de 35 horas a la semana por razones de mercado, los que trabajan más de 35 horas semanales con ingresos mensuales de hasta un salario mínimo y los que laboran más de 48 horas semanales ganando más de uno hasta dos salarios mínimos (INEGI, 2020).

³⁰ Porcentaje de la población ocupada que trabaja para una unidad económica que opera a partir de los recursos del hogar, pero sin constituirse como empresa (INEGI, 2020).

³¹ Porcentaje de la población ocupada que es laboralmente vulnerable por la naturaleza de la unidad económica para la que trabaja y/o cuyo vínculo laboral no le da acceso a la seguridad social o no es reconocido por su fuente de trabajo (INEGI, 2020).

decir que algunas condiciones del mercado de trabajo, tales como la jornada laboral y los niveles de formalidad, son peores en dicha entidad con respecto al promedio nacional.

En la ciudad de Tapachula, la tasa de ocupación parcial y desocupación es mayor que la del estado de Chiapas y la de México, lo mismo sucede con las tasas de subocupación y de condiciones críticas de ocupación. En otras palabras, problemáticas como el desempleo y las jornadas de trabajo alejadas de la legislación laboral, son más profundas en esta localidad. En lo que respecta a la tasa de informalidad laboral y a la de ocupación en el sector informal, estas presentan condiciones muy similares a las nacionales.

Tabla 14.

Indicadores estratégicos del mercado laboral según sexo Tapachula 2020			
	Mujeres	Hombres	Total
Población total	131 309	117 550	248 859
14 años y más	78.2	76.6	77.5
Tasas			
Tasa de participación	50.7	75.0	62.0
Tasa de desocupación	4.5	4.0	4.2
Tasa de ocupación parcial y desocupación	14.4	7.2	10.3
Tasa de presión general	12.9	13.2	13.1
Tasa de trabajo asalariado	61.9	65.0	63.6
Tasa de subocupación	16.3	16.4	16.3
Tasa de condiciones críticas de ocupación	30.2	40.1	35.8
Tasa de ocupación en el sector informal (TOSI 1)	29.6	28.0	28.7
Tasa de informalidad laboral (TIL 1)	59.7	53.9	56.4

Fuente: Elaboración propia con base a la información de ENOE, primer trimestre de 2020. INEGI

Los datos de la Tabla 14 demuestran que el desempleo no es la única problemática social vinculada al mercado laboral. La tasa de desocupación de las mujeres es de 4.5% y la de los hombres es de 4%, claramente no se presenta una diferencia significativa entre ambos sexos, sin embargo, existen otras dificultades que se profundizan cuando la población es femenina.

En la ciudad de Tapachula, la tasa de participación de los hombres es significativamente mayor que la de las mujeres, pues la supera en 24.3 puntos porcentuales. A su vez, la tasa de

trabajo asalariado masculina supera la femenina en 3.1 puntos porcentuales, esto quiere decir que una mayor cantidad de hombres ocupados tiene acceso a un salario (aunque no de manera significativa).

Según Solís (2017), la participación laboral y las remuneraciones de la población femenina se ven afectadas por una serie de factores relacionados con los roles sociales de género. Muchas mujeres en edad de trabajar quedan fuera del mercado laboral para dedicarse exclusivamente a las tareas reproductivas y las que sí tienen un trabajo remunerado deben cumplir simultáneamente con sus tareas en el ámbito productivo y reproductivo. Esto provoca una disminución de la tasa de participación y un aumento de la tasa de subocupación de la población femenina.

Por otro lado, el sector informal en la ciudad de Tapachula corresponde al 29% del mercado de trabajo. En este sector, la tasa de ocupación es 1.6% mayor en las mujeres que en los hombres. Lo mismo sucede con la tasa de informalidad laboral, pues esta es 5.8% mayor en la población femenina. La desigualdad entre los sexos en el mercado de trabajo también se manifiesta con tratos desiguales en el acceso a garantías y prestaciones. Esto se da, por ejemplo, cuando en una misma unidad económica hay empleos con contratación formal y otros que no, en los segundos posiblemente las personas trabajadoras no disponen de garantías legales para acceder a los diferentes derechos laborales.

En la Tabla 14 se observa que el empleo informal es mayor en las mujeres que en los hombres y que los segundos tienen mayor acceso al trabajo asalariado. Dicha disparidad responde a una inserción diferenciada al mercado laboral entre los sexos, en la cual, las mujeres presentan las peores condiciones (Solís, 2017).

Indicadores del mercado laboral (estructura ocupacional)

Para complementar la información anterior se presentan los siguientes indicadores de la estructura del mercado de trabajo: posición ocupacional, sector de actividad, ámbito y tamaño de la unidad económica.

Tabla 15

Población ocupada según estructura ocupacional y sexo Tapachula 2020			
	Mujeres	Hombres	Total
Población total ocupada	48 800	63 308	112 108
Posición ocupacional			
Asalariados	63.2	72.2	68.2
Empleadores	3.9	8.7	6.6
Trabajadores por cuenta propia	25.0	15.9	19.9
Trabajadores no remunerados	7.8	3.1	5.16
Total	100	100	100
Sector de actividad			
Primario	1.0	3.7	2.5
Secundario	6.4	22.5	15.5
Terciario	92.5	73.6	81.9
Total	100	100	100
Ámbito y tamaño de la unidad económica			
Ámbito agropecuario	1.1	4.0	2.7
Ámbito no agropecuario	98.8	95.9	97.2
Micronegocios			
Sin establecimiento	32.6	32	32.7
Con establecimiento	25.2	22.3	23.5
Pequeños establecimientos	24.2	20.1	21.8
Medianos establecimientos	6.0	9.3	7.9
Grandes establecimientos	5.7	4.9	5.2
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base a la información de ENOE, primer trimestre de 2020. INEGI

Con respecto a la posición ocupacional, en la Tabla 15 se evidencia que el 68.2% de las personas ocupadas son asalariadas y que en esta categoría el porcentaje de hombres supera en 9% al de las mujeres. Igualmente, con respecto a las personas empleadoras (6.6% del total de ocupadas), la población masculina está 4.8 puntos porcentuales por encima que la femenina.

Por otro lado, el 19.9% de la población ocupada son personas trabajadoras por cuenta propia. El 25% de las mujeres se ubica en esta posición ocupacional mientras que la población

masculina lo hace en un 15.9%. Posiblemente, esta diferencia de 9.1 puntos porcentuales demuestra que, ante las dificultades de ubicarse como asalariadas dentro del mercado laboral y para compatibilizar las tareas laborales con las domésticas, las mujeres tienen mayor iniciativa para desarrollar una actividad propia. Por último, el 7.8% de las mujeres ocupadas son trabajadoras no remuneradas (en el caso de los hombres este porcentaje es de 3.1%), otra manera de dimensionarlo es que del total de las personas ocupadas no remuneradas, el 66% son mujeres y el 34% hombres.

Sobre los sectores de actividad, se evidencia que el 81.9% del mercado laboral lo abarca el sector de servicios. Al respecto, es importante recordar que, en el contexto de reestructuración productiva y sectorial del empleo, Tapachula pasó por un proceso de urbanización importante durante las últimas décadas y los servicios pasaron a ser la principal actividad económica.

Al respecto, es de recalcar que el 92.5% de la población femenina labora en este sector (73.6% en el caso de los hombres). A partir de la década de los ochenta, con la creciente feminización de la fuerza de trabajo, las mujeres se fueron ubicando principalmente en la rama de los servicios (Rendón, 2004), concentrándose, en términos generales, en ocupaciones consideradas “femeninas” y de menor estatus social, profundizándose la desigualdad social creada por el género (García de Fanelli, 1989). Ariza (2006) aclara que la feminización de las ramas o sectores de actividad económica se da cuando hay una sobrerrepresentación de las mujeres en tales actividades respecto de su participación en el total de la fuerza de trabajo y que su estigmatización afecta los niveles de ingreso, la carrera laboral y la profesionalización de las mujeres.

En relación con el ámbito de las unidades económicas, se evidencia que el 92.2% de la población ocupada labora en el ámbito no agropecuario, lo cual es de esperar por el proceso de urbanización de la ciudad de Tapachula. Dentro de este, el 61.4% de las personas ocupadas se ubican en micronegocios, el 21.8% lo hace en pequeños establecimientos, el 7.9% en medianos y 5.2% en grandes. Al respecto, hay dos aspectos sobresalientes: el primero es que la gran mayoría de la población ocupada trabaja en micronegocios sin establecimiento, esto se puede relacionar con la alta informalidad laboral del mercado laboral (59.7% para el caso de las mujeres). El segundo aspecto relevante es que en los micronegocios que sí poseen

establecimiento, la participación femenina supera en 2.9% la de los hombres, dato que confirma la alta participación de las mujeres en actividades por cuenta propia.

Garrido- Rodríguez y Pérez Campuzano (2019) explican que uno de los aspectos más importantes de la transición hacia la economía de servicios es la calidad del empleo, la cual se ha visto permeada por la polarización, precarización, inseguridad y segmentación laboral. Al respecto, se presenta una “desafortunada coincidencia” entre la inserción económica de las mujeres y el deterioro generalizado de las condiciones laborales (Ariza, 2006: 377). En esta línea, a continuación se revisarán algunos indicadores de calidad del empleo con el fin de complementar la información anterior.

Indicadores de calidad del empleo

Para tener una visión más completa de las condiciones laborales que ofrece el mercado de trabajo de Tapachula, se exponen varios indicadores que miden la calidad de los empleos: nivel de ingresos, duración de la jornada de trabajo, acceso a instituciones de salud y disponibilidad de contrato escrito.

Tabla 16.

Población ocupada según calidad del empleo y sexo Tapachula 2020			
	Mujeres	Hombres	Total
Población total ocupada	48 800	63 308	112 108
Nivel de ingresos			
Hasta un salario mínimo	42.1	24.7	32.3
Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	28.9	43.8	37.3
Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	12.3	16.3	14.6
Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	6.1	7.9	7.1
Más de 5 salarios mínimos	2.3	3.8	3.2
No recibe ingresos	7.9	3.2	5.2
Total	100	100	100
Duración de la jornada de trabajo			
Ausentes temporales con vínculo laboral	5.3	3.7	4.4
Menos de 15 horas	10.5	3.4	6.5
De 15 a 34 horas	22.0	13.5	17.2

De 35 a 48 horas	31.4	34.8	32.9
Más de 48 horas	27.1	47.7	38.8
Total	100	100	100
Cond. de acceso a las instituciones de salud			
Con acceso	33.9	37.5	35.9
Sin acceso	66.0	39.4	64.0
Total	100	100	100
Disponibilidad de contrato escrito (población subordinada y remunerada)			
Con contrato escrito	53.1	49.7	50.5
Temporal	14.5	14.5	14.5
De base, planta o por tiempo indefinido	38.2	34.4	35.9
Contrato de tipo no especificado	0.3	0.7	0.6
Sin contrato escrito	46.8	50.2	48.8
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base a la información de ENOE, primer trimestre de 2020. INEGI

En la Tabla 16 se puede observar que el 69.6% de la población ocupada tiene ingresos que rondan desde menos del salario mínimo hasta dos salarios mínimos. El 42.1% de las mujeres ocupadas reciben hasta un salario mínimo frente al 24.7% de los hombres; en contraste, la población masculina que recibe desde uno hasta dos salarios mínimos corresponde al 43.8% y en el caso de las mujeres este porcentaje es del 28.9%. En relación con los otros niveles de ingreso, la cantidad de hombres con respecto a la de mujeres es mayor, en promedio 2.4 puntos porcentuales, con excepción de las personas que no reciben ingreso, pues las mujeres que entran en esta categoría representan al 7.9% del total y en el caso de los hombres este porcentaje es del 3.2%.

Sobre la duración de la jornada de trabajo, se puede afirmar que el 32.9% de la población ocupada tiene una jornada laboral apegada a la legislación laboral, en el caso de las mujeres este porcentaje corresponde al 31.4% y en el de los hombres al 34.8%. Con respecto a las personas que laboran menos de 35 horas semanales, estas representan el 28.1% del total, 37.8% de las mujeres y 20.6% de los hombres. A su vez, el 38.8% de población ocupada tiene una jornada laboral mayor a las 48 horas por semana, para la población masculina este porcentaje es del 47.7% y para la femenina es del 27.1%. A raíz de estos datos, se podría interpretar que la tasa de condiciones críticas de ocupación de la población femenina se

relaciona con el alto porcentaje que trabaja menos de 35 horas semanales, y, en el caso de los hombres, posiblemente responda a que casi el 50% labora más de 48 horas por semana.

Asimismo, el 66% de población ocupada femenina no tiene acceso a instituciones de salud, en el caso de los hombres este porcentaje corresponde al 39.4%. Finalmente, con respecto a la disponibilidad de contrato escrito se evidencia que el 50.5% de la población subordinada y remunerada cuenta con un contrato de este tipo, específicamente el 35.9% lo tiene por tiempo indefinido (38.2% de las mujeres y 34.4% de los hombres) y el 14.5% de manera temporal (mismo porcentaje en ambos sexos). La otra mitad no posee ningún tipo de contrato (46.8% de las mujeres y 50.2% de los hombres).

A pesar de que un poco más de la mitad de las mujeres tiene algún tipo de contrato laboral (53.1%), esto no se traduce necesariamente en mejores condiciones laborales³². Como bien se presenta en la Tabla 15, otros indicadores como los ingresos, la jornada y el acceso a la seguridad social demuestran que la población ocupada femenina mantiene una serie de dificultades en el ámbito laboral.

Haciendo referencia a la sociedad mexicana, Teresa Rendón (2004) explica que sigue existiendo una distribución poco equitativa de las tareas domésticas dentro del ámbito intrafamiliar. La presencia de más mujeres en tareas de tiempo parcial posiblemente responda a la cantidad de horas que deben dedicar a las labores reproductivas; en contraste, los hombres siguen manteniendo una participación sumamente baja en este tipo de tareas (Rendón, 2004).

Tomando en cuenta todos los aspectos anteriores, es posible comprender por qué las mujeres ocupadas de Tapachula presentan menores ingresos y un acceso más limitado a la seguridad social. Se puede observar que entre las mujeres ocupadas, el 42.1% tiene ingresos muy bajos (menos de un salario mínimo), el 66% no tiene acceso a la seguridad social y el 37.8% trabaja menos de 35 horas semanales. Asimismo, el 61.6% de las asalariadas mantienen relaciones de trabajo inestables porque no cuentan con un contrato de trabajo o este es de tipo temporal

³² Es importante tener presente que la variable de la disponibilidad del contrato solamente clasifica a la población subordinada y remunerada.

o no especificado. Todos estos aspectos profundizan significativamente la desigualdad de género en el mundo del trabajo.

Síntesis

En general, se puede afirmar que la calidad de empleo y la estructura del mercado laboral de la ciudad de Tapachula influyen en las trayectorias laborales de las mujeres migrantes. La información sobre este mercado laboral permite comprender por qué el estudio de la segregación laboral por género debe contemplar diferentes aspectos que van más allá de la tasa de desempleo (García de Fanelli, 1989). Los datos indican que en la ciudad de Tapachula la tasa de desocupación no varía significativamente entre ambos sexos, no obstante, se ha visto que existen otros aspectos que dificultan la inserción y la participación laboral de la población femenina. Ariza (2006) menciona algunas variables estratégicas relacionadas con las brechas entre los sexos para evaluar la magnitud de la desigualdad de género en los centros urbanos: brechas en la participación económica, en el trabajo de tiempo completo, en el ingreso medio por hora, entre otros. En términos de segregación, en este apartado se revisaron los siguientes indicadores:

La primera condición de segregación por sexo es la brecha de ingresos entre ambos sexos; según los indicadores de calidad del empleo, el 42.1% de la población ocupada femenina recibe hasta un salario mínimo (24.7% en el caso de la población masculina) y el 43.8% de los hombres reciben desde uno hasta dos salarios mínimos (28.9% en el caso de las mujeres). En los otros niveles de ingreso, la cantidad de hombres con respecto a la cantidad de mujeres es, en promedio, 2.4% mayor.

El segundo aspecto es la limitación en el acceso a ciertas posiciones ocupacionales. La cantidad de hombres asalariados supera en 9 puntos porcentuales la de las mujeres, sucede de manera similar con la población empleadora, ya que la masculina es 4.8% mayor con respecto a la femenina.

En tercer lugar, las mujeres mantienen bajos niveles de protección laboral y de seguridad social en comparación con los hombres. El 66% de población ocupada femenina no tiene acceso a instituciones de salud y el 61.6% de las asalariadas no cuentan con un contrato de

trabajo o este es de tipo temporal o no especificado. La participación de las mujeres en la informalidad laboral es superior con respecto a la de los hombres y el subempleo es más común entre la población femenina.

Finalmente, este tipo de segregación se evidencia cuando las mujeres están limitadas a presentarse sólo en ciertas ocupaciones. Los datos revisados indican que el 92.5% de las mujeres se ubican en el sector de servicios, por otro lado, el 25.2% de la población ocupada femenina se ubica en micronegocios con establecimiento, indicador que se complementa con el de actividades por cuenta propia, ya que la participación de las mujeres en este ámbito supera a la de los hombres en 9.1%.

Desde la perspectiva de la segmentación del mercado y de la segregación ocupacional por género, se entiende que los criterios que definen la clasificación de las ocupaciones no responden necesariamente a la productividad de la mano de obra sino a las características propias de la fuerza de trabajo (en este caso el sexo). En este sentido, las condiciones de la demanda del mercado de trabajo se configuran según las características de la oferta, generando diferenciación entre los puestos de trabajo. Así, se construye una estructura de oportunidades ocupacionales que varían en función del sexo de las personas (Madden, 1974. Citado por García de Fanelli, 1989).

Con respecto a lo anterior, el estudio de la inserción y de la participación en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género implica que se tomen en cuenta las condiciones desiguales en que las mujeres y los hombres realizan sus actividades productivas, las cuales están basadas en las relaciones y los roles de género que definen la asignación de diferentes tareas en el ámbito productivo y en el reproductivo (Solís, 2017). En el caso de la población femenina, dichas condiciones guardan una estrecha relación con el trabajo no remunerado de tipo reproductivo; esta situación las pone en desventaja a la hora de participar en el mercado de trabajo, pues ellas absorben de forma mayoritaria la carga de trabajo del hogar, a pesar de que se siguen manteniendo activas en el ámbito productivo.

Además, se debe recordar que el empleo no sólo es la fuente de ingreso y bienestar material de las personas, también proporciona identidad e integración en la sociedad en la que viven (Weller y Roethlisberger, 2011). Con respecto a lo anterior, en la reflexión sobre la integración de las personas migrantes en el lugar de llegada debe incluirse la dimensión

laboral y las respectivas relaciones del trabajo remunerado sobre variables como el ingreso, la jornada laboral, el acceso a la seguridad social, entre otras.

Weller y Roethlisberger (2011) son claros cuando explican que el análisis sobre la calidad del empleo es dinámico (ya que no puede significar lo mismo en todos los contextos) y que no puede ser reducido a un solo factor. En este sentido, en los próximos capítulos (IV y V) se realizará un esfuerzo por hacer un análisis de calidad del empleo que responda a la población en estudio y al problema de investigación. Mediante el estudio cualitativo de las biografías, se profundizarán algunas temáticas de género abordadas en el presente apartado y también se hará hincapié en las experiencias y condiciones particulares que presentan las mujeres entrevistadas a raíz de su migración a Tapachula.

3.3 Entorno institucional: Política migratoria mexicana

Después de revisar y analizar los indicadores económicos y laborales, a continuación se expondrán el entorno institucional de las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas después de la migración. Con base en la perspectiva de Weller y Roethlisberger, (2011 y 2012), los factores macroestructurales de la calidad del empleo son el contexto económico y la institucionalidad laboral. Con respecto al factor institucional ya se explicó a inicios del presente capítulo que se tomará en cuenta la política migratoria mexicana pues esta responde de manera más cercana al problema de investigación y a la población de estudio.

Para tal efecto, en el presente apartado se realizará una descripción de los puntos considerados más importantes de la Ley de Migración (2011) y de la Ley sobre Refugiados, Protección complementaria y Asilo político. Posteriormente, se expondrán algunas limitaciones de esta legislación en relación con el acceso al empleo de las personas migrantes en el lugar de llegada.

3.3.1 Ley de migración

La Ley de Migración, promulgada el 25 de mayo de 2011, es un cuerpo normativo que sistematiza los procedimientos y las disposiciones relativas a la migración internacional (Morales, 2011: 932). En su momento, significó un cambio importante en la gestión

migratoria pues, desde el punto de vista de la legalidad, la migración indocumentada dejó de ser un delito y pasó a ser una falta administrativa (Hernández, 2020).

Además, la Secretaría de Gobernación (de la cual depende el Instituto Nacional de Migración) pasó a ser la principal autoridad responsable en formular y dirigir la gestión pública en temas migratorios. Actualmente, junto con la Ley sobre Refugiados y Protección Complementaria (2011), esta ley constituye el actual marco jurídico de la política migratoria mexicana (Morales, 2011).

El objeto principal de esta ley es regular lo relativo al ingreso, la salida, el tránsito y la estancia de las personas extranjeras dentro del territorio mexicano, siempre en el marco del respeto, la protección y la salvaguarda de los derechos humanos (Artículo 1. Del Título Primero de la Ley de Migración publicada el 25 de mayo de 2011).

Algunos de principios que sustentan la ley son el enfoque integral de la migración internacional, hospitalidad a las personas que necesitan residencia temporal o permanente debido a condiciones que ponen en riesgo su vida, complementariedad de los mercados laborales de los países de la región, equidad entre personas nacionales y extranjeras, entre otros (Artículo 2).

Si bien este marco jurídico no abarca la complejidad del fenómeno migratorio (Morales, 2011), brinda herramientas legales importantes tanto para las autoridades migratorias como para las personas extranjeras. Además, en el plano de lo formal, garantiza seguridad jurídica, hospitalidad, respeto a los derechos humanos, equidad, solidaridad internacional y libertad de tránsito.

En este sentido, una persona extranjera no está obligada a demostrar su estancia legal para ser sujeta de derechos, además, no pueden haber tratos discriminatorios por cuestiones de apariencia ni arbitrariedades por parte de autoridades migratorias hacia las personas migrantes que se encuentren en situación irregular.

Con respecto a la inserción laboral específicamente, la ley promueve el acceso y la integración de las y los migrantes en la vida económica y social del país (Artículo 15). Asimismo, en el Artículo 54 se tipifican las condiciones de permanencia en el territorio

mexicano para las personas extranjeras y se aclara en cuáles existe permiso para ejercer actividades remuneradas:

Condiciones de permanencia en el territorio mexicano para las personas extranjeras
Visitante:
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visitante sin permiso para realizar actividades remuneradas. ▪ Visitante con permiso para realizar actividades remuneradas. ▪ Visitante regional en regiones fronterizas sin permiso para realizar actividades remuneradas. ▪ Visitante trabajador fronterizo. ▪ Visitante por razones humanitarias (con permiso para realizar actividades remuneradas).
Residente temporal (con permiso para realizar actividades remuneradas).
Residente permanente (con permiso para realizar actividades remuneradas).

Elaboración propia

3.3.2 *Ley sobre refugiados, protección complementaria y asilo político*

Como se mencionó anteriormente, esta ley junto con la Ley de Migración (2011) son los pilares de la política migratoria a nivel nacional. Desde el ámbito de lo formal, ambas herramientas legales buscan garantizar la protección y el acceso a derechos a las personas migrantes y refugiadas en México.

Esta ley tiene como objeto regular el otorgamiento de asilo político, el reconocimiento de la condición de refugiado y la disposición de protección complementaria a las personas extranjeras que así lo soliciten. También establece las bases para garantizar el pleno respeto de los derechos humanos de los solicitantes y refugiados que se encuentran en territorio mexicano (Artículo 3. Del Título Primero de la Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo político publicada el 27 de enero de 2011).

La condición de Refugio es el estatus jurídico que garantiza protección a las personas extranjeras que salieron forzosamente de su país porque sus vidas se vieron amenazadas o en peligro y tienen un temor fundado de volver a su país. A su vez, la Protección Complementaria se da cuando todavía no han sido reconocidas como refugiadas y por los mismos motivos no pueden volver a su país.

Algunos de los principios que sustentan esta ley son los siguientes: no devolución, no discriminación, no sanción por ingreso irregular y confidencialidad (Artículo 5). Además, se deben tomar las medidas necesarias para garantizar el otorgamiento de asistencia institucional durante todo el procedimiento de solicitud de refugio, principalmente a quienes requieran atención especial, por ejemplo, víctimas de tortura u otros tratos crueles, mujeres embarazadas o cualquier otra persona que pudiese encontrarse en situación de vulnerabilidad (Artículo 20).

3.3.3 *Limitaciones de la política migratoria*

Aunque la promulgación de las dos leyes expuestas anteriormente son avances importantes y necesarios en los procesos de regulación y promoción de la equidad entre las personas nacionales y extranjeras, en la práctica algunos aspectos no se cumplen tal cual se expresan en la legislación.

En el caso de las personas migrantes centroamericanas, es importante considerar que el vínculo entre México y Centroamérica posee antecedentes históricos, económicos y sociales que, en cierta medida, han moldeado el imaginario social con valoraciones estereotipantes generadoras de acciones y discursos discriminatorios que encasillan a la población proveniente de estos países (Torres, 2018).

Más allá del marco jurídico, estas prenociones influyen en la integración de esta población en los diferentes ámbitos de la sociedad mexicana. En relación con su participación en los mercados de trabajo, esta puede verse dificultada por prácticas discriminatorias, aumentando los niveles³³ de vulnerabilidad de dicha población³³.

Otra problemática está relacionada con las visas para viajar a México (no para residir). Las personas nicaragüenses, hondureñas y salvadoreñas requieren este tipo de visa, por lo tanto, entrar a territorio mexicano en condición regular se le dificulta más a estas nacionalidades que a otras. Cuando una persona por su nacionalidad no necesita este documento para viajar

³³ En los capítulos de análisis de resultados (IV y V), se pueden identificar algunas experiencias relacionadas con la dificultad de las mujeres entrevistadas para conseguir empleo por su condición de personas migrantes. Además, se analiza si la regulación migratoria influye o no positivamente sobre las trayectorias laborales.

(por principio de reciprocidad con México), esta puede entrar de manera regular sólo por el hecho contar con un pasaporte (Torres, 2018).

Adicionalmente, con respecto a las visas de residencia (temporal o permanente), la legislación estipula que todas las personas extranjeras deben hacer la solicitud del documento respectivo (ver cuadros sobre las condiciones de residencia), el cual puede ser tramitado ya sea en los consulados mexicanos de los respectivos países o en las oficinas del INM en México. La posibilidad de realizar el trámite de regulación en el país de origen, en muchas ocasiones se da porque las personas pueden demostrar que cuentan con una actividad remunerada en México. En contraste, el proceso de regularización en el lugar de llegada se hace porque posiblemente se entró de manera irregular al país.

Este es el caso de muchas personas originarias de Centroamérica que fueron expulsadas de sus países de origen por motivos de inseguridad social, política o económica. En muchas ocasiones, estas se han visto obligadas a salir de sus países en medio de condiciones de mucha vulnerabilidad y han tenido que ingresar de manera irregular al territorio mexicano porque no cuentan con la visa requerida para viajar a este país.

En definitiva, entre la población extranjera hay grupos más vulnerables (social, económica y políticamente) que otros y esto se evidencia en el mundo del trabajo. El acceso y la calidad de los empleos es desigual y esto depende de las características sociales y migratorias. Posiblemente, esto se explica por los estereotipos que permean la opinión pública en general y a las autoridades migratorias en particular, en muchos casos las personas empleadoras no desean contratar a personas migrantes por las preconociones construidas sobre esta población, además, socialmente se tipifican algunas ocupaciones como “exclusivas para personas migrantes”, generalmente ubicadas en la economía informal y caracterizadas por la ausencia de protección laboral, fomentándose la segregación dentro de los mercados de trabajo. Al mismo tiempo, las diferenciaciones formales relacionadas con los trámites para la obtención de visas (de viaje y de residencia) profundizan las desigualdades, pues no son las mismas condiciones para unas personas extranjeras que para otras.

Síntesis sobre el factor institucional

Para la integración de las personas migrantes en el lugar de llegada y la aplicación de sus derechos, es necesario un pacto migratorio entre las diferentes instituciones y la sociedad civil que esté centrado en los principios de la política migratoria mexicana y no sólo en la agenda de seguridad nacional enfocada en detención y la deportación (Villafuerte, 2020: 108).

En relación con la participación de las personas migrantes en el mercado de trabajo de Tapachula, es necesario que desde el Estado se visualice la migración como un asunto de desarrollo socioeconómico y que, por lo tanto, se apoye a los sectores productivos que participan en la economía de Tapachula, particularmente en aquellas actividades donde hay presencia de mano de obra migrante.

Finalmente, para garantizar el derecho al trabajo de esta población, tres medidas son indispensables: eficacia de los mecanismos de regularización migratoria, creación de proyectos y políticas que apoyen la inserción y la calidad del empleo de las personas migrantes y aplicación de la legislación laboral en materia laboral en la zona.

4. Factores meso y micro sociales de las trayectorias laborales

En esta investigación se busca profundizar en las dimensiones del empleo y de la movilidad migratoria pues ambos aspectos están sumamente vinculados en las biografías de las mujeres entrevistadas. Por lo tanto, los elementos que influyen en el desarrollo de las trayectorias laborales están asociados a dos categorías teóricas que se complementan entre sí: “calidad del empleo” y “proyecto migratorio”.

Con base en la propuesta dinámica y multicausal de la calidad del empleo, de la segmentación laboral y de la migración, en este trabajo se clasifican los factores de las trayectorias laborales (variables explicativas) según el nivel de la realidad en que se enmarcan (macro, meso o micro).

En relación con los factores macro, se debe recordar que para Weller y Roethlisberger (2011 y 2012) estos corresponden al contexto productivo y a la institucionalidad laboral, enfatizan en el efecto directo que tienen estas variables sobre la determinación de la calidad de los empleos. De manera complementaria, Piore y Doeringer (1971) definen los factores de la segmentación del mercado de trabajo como condiciones estructurales de la demanda laboral. Por otro lado, Castillo y Nájera (2014) explican que las principales condiciones macroestructurales que regulan facilitan y restringen las migraciones corresponden a las regulaciones migratorias y a los mercados laborales.

En línea con el problema de estudio, al integrar dichas explicaciones teóricas se determinó que en esta investigación los factores macroestructurales de las trayectorias laborales son el contexto productivo, el entorno laboral y la política migratoria³⁴. Claramente, estos factores macroestructurales son determinantes en el tipo de trabajos en los que se ubican las mujeres migrantes. Sin duda, la calidad de sus empleos se define por el contexto económico e institucional que hace que estas mujeres se encuentran “atrapadas” en empleos del segmento secundario del mercado de trabajo.

No obstante, también existen algunos factores de las trayectorias laborales en el nivel meso y micro de la realidad social. Craig, Garnsey y Rubery (1985) van más allá de la propuesta

³⁴ Estos factores han sido revisados en el capítulo III: Factores macroestructurales de las trayectorias laborales.

conceptual de Piore y Doeringer (1971) y explican que los factores de la oferta, es decir, las características de la fuerza laboral también son determinantes directos de los tipos de trabajo en los que se ubican las personas.

Partiendo de esta afirmación teórica y tomando como punto de partida el sentido de esta investigación, es que se deja atrás la idea de Weller y Roethlisberger (2012) de que las características individuales sólo son factores indirectos de la calidad del empleo. Más bien, se profundizó en este aspecto y se complejizaron algunos elementos de las vidas de las catorce mujeres entrevistadas. Se ha decidido ir más allá de los factores macroestructurales para identificar las variaciones existentes provocadas por aspectos micro y meso de las biografías de las mujeres, los cuales, en esta investigación son considerados factores directos de las trayectorias laborales.

Esto es lo que se ha realizado en el presente capítulo y ha permitido comprender por qué se han presentado ciertas movilidades laborales en cada una de las trayectorias. Tal como lo explican Craig, Garnsey y Rubery (1985), el género y la migración son dos elementos que determinan la segregación dentro de los mercados de trabajo. Esta investigación tiene como unidad de análisis mujeres migrantes centroamericanas que han estado activas en el mercado laboral, por lo tanto, desde un enfoque de género se incluyen factores meso y microsociales que responden tanto a aspectos laborales como migratorios (pues en sus trayectorias ambos están profundamente relacionados).

En relación con lo anterior, se ha considerado que los factores mesosociales de las trayectorias laborales son los siguientes: 1. las redes sociales que ayudan a las mujeres a ubicarse en el mercado laboral antes, durante y después de la migración, 2. la organización de la unidad familiar, que responde a los roles de género ejercidos dentro de los hogares y se reconfigura a partir de las decisiones tomadas con respecto a los proyectos migratorios. De manera complementaria, los factores microsociales son el capital humano con el que cuentan las mujeres para insertarse en el mercado laboral y la situación migratoria personal con la cual buscan integrarse laboralmente en el lugar de llegada.

El proceso analítico de los datos se realizó por medio de la selección y la codificación de la información relevante proveniente de las entrevistas. En este proceso, se ha intentado que el sistema de indicadores esté organizado bajo una coherencia lógica y operativa que permita

alcanzar los objetivos de la investigación. Lo anterior se realizó a partir de una categorización teórica anterior, en otras palabras, las dimensiones conceptuales previamente establecidas se utilizaron como marco de referencia y sirvieron de guía para el tratamiento de la información empírica.

Se han utilizado diferentes factores meso y micro para explicar el desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres (redes sociales, organización de la unidad familiar, capital humano y situación migratoria). Los factores abordados y sus diversas interacciones responden a las diferentes circunstancias y a las agencias en cada biografía. No obstante, sin desconocer la singularidad de cada trayectoria, este trabajo tiene como propósito identificar algunas tendencias empíricas en la vida laboral de estas mujeres.

En primera instancia, este capítulo describe el perfil sociodemográfico, familiar y migratorio de las mujeres entrevistadas, el cual, ha servido como punto de partida para el análisis de la información. Posteriormente, se analizan los diferentes factores meso y micro sociales que influyen sobre los eventos y las transiciones en las trayectorias laborales de las catorce mujeres migrantes centroamericanas entrevistadas en la ciudad de Tapachula.

4.1 Perfil sociodemográfico, familiar y migratorio de las mujeres migrantes

Para la elaboración de este perfil se han incorporado diversos indicadores que en su conjunto brindan información importante sobre las mujeres entrevistadas. En primer lugar, ellas provienen de tres países diferentes, dos nacieron en Nicaragua, cinco en Honduras y seis en El Salvador. Además, todas están en la adultez y están en edad de trabajar, ocho mujeres tienen entre 25 y 39 años, cuatro tienen entre 40 y 44 años y solamente una tiene más de 45 años.

Su nivel educativo promedio es bajo pues ninguna tiene estudios universitarios. Tres de ellas tienen primaria incompleta, dos tienen secundaria incompleta, cinco tienen secundaria completa, tres mujeres alcanzaron el nivel técnico completo y una tiene estudios universitarios incompletos.

Además, la mitad de las mujeres está casada o en unión libre, sin embargo, sólo tres de ellas migraron con la pareja. De las mujeres que no tienen pareja, tres están solteras, dos están

separadas y dos divorciadas. Esto podría explicar en cierta medida por qué en el momento de realizar las entrevistas doce mujeres se identificaban como jefas del hogar y sólo dos consideraban que dicha jefatura la asume alguna otra persona del núcleo familiar. Otro aspecto importante es que la gran mayoría son madres, específicamente once de las trece mujeres, pero solamente la mitad de ellas migró con todos o con alguno de sus hijos.

Mientras para siete de las mujeres entrevistadas el viaje a Tapachula corresponde a su primera migración internacional, para el resto de ellas este viaje no es la primera vez que migran fuera de su país de origen³⁵. Asimismo, ocho mujeres tienen como expectativa irse de Tapachula y llegar a otro lugar, seis desean ir a otro estado mexicano como Baja California (Tijuana), Nuevo León (Monterrey), Querétaro o Ciudad de México, y dos de ellas a otro país (Estados Unidos o Canadá). Solamente cinco mujeres han preferido quedarse en Tapachula.

Otra cuestión importante es que la gran mayoría de las mujeres, diez específicamente, llegó a Tapachula en 2019, esto quiere decir que en el momento en que se llevó a cabo la entrevista tenían menos de un año haber migrado. De las tres mujeres restantes, una tiene dos años de vivir en Tapachula, otra migró hace veinte años y la otra lo hizo hace veintitrés años, por lo que tenemos experiencias de mujeres de llegada reciente y antigua. De las catorce mujeres, sólo dos envían remesas a su familias, una lo hace constantemente (cada mes) y la otra de manera esporádica.

Con respecto a su estatus migratorio, cuatro mujeres están en condición irregular. De las nueve que están en condición regular, seis tienen Visa Humanitaria, una tiene Protección Complementaria, una Residencia Temporal y otra es naturalizada mexicana.

Solamente cuatro mujeres decidieron migrar en búsqueda de mejores condiciones económicas para ellas y sus familias, las demás decidieron hacerlo por ser víctimas (directa o indirectamente) de algún tipo de violencia en el país de origen: una escapó por violencia doméstica, una fue víctima directa de violencia por parte del crimen organizado, cuatro decidieron migrar porque algún miembro de su familia fue víctima de violentado por parte

³⁵ En los casos de las mujeres que han tenido más de una migración hacia Tapachula, para este perfil sociodemográfico y familiar sólo se tomó en cuenta la fecha de la última migración. Más adelante, en el apartado de las trayectorias, se muestra el registro de todas las migraciones de las mujeres.

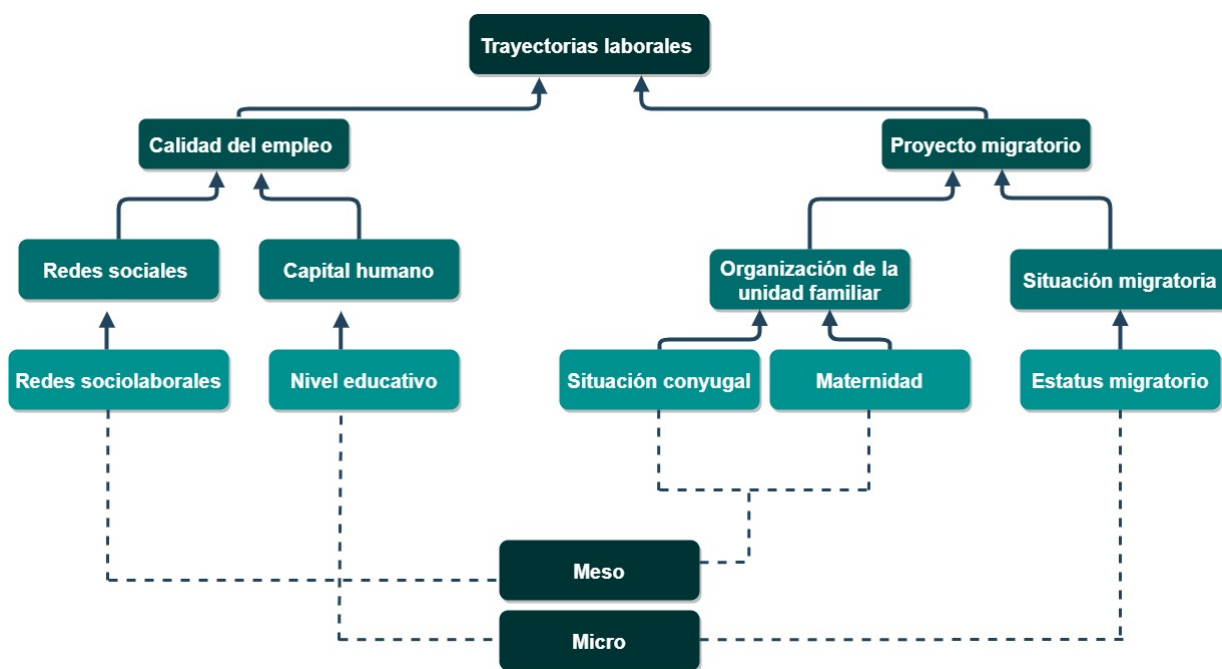
de pandillas criminales y tres mujeres fueron agredidas por discriminación sexual o de género.

4.2 Análisis de los factores meso y micro sociales

Se parte del supuesto de que la migración implica un punto de bifurcación en las trayectorias laborales de las mujeres nicaragüenses, hondureñas y salvadoreñas que fueron entrevistadas. Sin embargo, más allá de este hecho, se considera que existe una serie de factores ubicados en diferentes niveles de la realidad que también han intervenido a lo largo de su vida laboral.

Tal como se ha expuesto anteriormente, las categorías conceptuales que explican las trayectorias laborales son “determinantes de la calidad del empleo” y “proyecto migratorio”. En los niveles meso y micro, la primera categoría está construida a partir de las dimensiones “redes sociales” y “capital humano” y la segunda se constituye de las dimensiones “organización de la unidad familiar” y “situación migratoria”.

Para la operacionalización de las categorías y sus dimensiones, se construyó el siguiente sistema de indicadores: la dimensión “redes sociales” (meso) es observada a partir del indicador “redes sociolaborales”, el “capital humano” (micro) es identificado con el indicador “nivel educativo”, la dimensión “organización de la unidad familiar” (meso) se observa a partir de los indicadores “situación conyugal” y “maternidad” y, por último, la “situación migratoria” (micro) está constituida por el indicador “estatus migratorio”. En relación con lo anterior, el sistema de categorías es el siguiente:



Fuente: Elaboración propia

Este trabajo, al estar enmarcado en el enfoque teórico y metodológico de las trayectorias, identifica las variables de manera diacrónica, es decir, a lo largo del tiempo. Por lo tanto, los factores (también denominados “variables de contexto”) pueden ser identificados en varios puntos de la trayectoria, la cual, refiere a toda la biografía de las mujeres entrevistadas, es decir, antes, durante y después de su migración a Tapachula.

Los diferentes factores (redes sociolaborales, nivel educativo, situación conyugal, maternidad y estatus migratorio) se han investigado desde una perspectiva cualitativa, la cual, por su naturaleza, no aspira a la generalización. La información obtenida y analizada responde a agencias y a circunstancias específicas (Rodríguez, Gil y García, 1999).

La información fue recolectada a través de entrevistas semi- estructuradas y ha sido analizada mediante la selección y la codificación de los datos. A continuación, se profundiza en la información brindada durante el trabajo de campo.

4.2.1 Calidad del empleo

La categoría teórica “determinantes de la calidad el empleo” se aborda a partir de las siguientes dimensiones y sus respectivos indicadores:

<i>Calidad del empleo</i>	
<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
<i>Redes sociales (nivel meso)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Redes sociolaborales</i>
<i>Capital humano (nivel micro)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Nivel educativo</i>

Fuente: Elaboración propia

Según Craig, Garnsey y Rubery (1985) las condiciones del empleo se definen tanto por factores de la demanda laboral (elementos propios del mercado de trabajo) como por factores de la oferta laboral (aspectos sociales e individuales), los cuales, influyen sobre la segmentación y segregación dentro de los mercados de trabajo. Partiendo de dicha postura conceptual, esta investigación incorpora dos factores de índole laboral que tienen cierta influencia sobre el desarrollo de las trayectorias. Además de los factores macroestructurales (contexto productivo y entorno laboral), existen variables meso y micro vinculadas al empleo que influyen sobre la vida laboral de las mujeres.

4.2.1.1 Factor meso: redes sociales

En general, las redes sociales se constituyen a partir de una estructura de relaciones entre actores, en la cual el intercambio de oportunidades y la transferencia de recursos (materiales y/o no materiales) se desarrollan dentro de límites estructurales (Carlos Lozares, 1996); además, pueden ser de diversos tipos según el propósito que tengan y la estructura que desarrollen. Aunque hay redes sociales de diverso tipo, para los objetivos de esta investigación se observó la existencia de redes que tienen como propósito la inserción laboral y que tienen una estructura temporal ya sea pasajera o permanente.

Redes sociolaborales

Las redes sociolaborales implican el establecimiento de relaciones que posibilitan el intercambio o la transferencia de oportunidades de índole laboral. Con esta variable se indica la presencia o la ausencia de este tipo de redes, y, en los casos que sí se presentan, también se indica si son pasajeras (relaciones generadas de manera momentánea y que posibilitan sólo una ayuda u oportunidad) o permanentes (estructura estable y duradera de relaciones familiares, de amistad o de ayuda que facilitan la transferencia constante de oportunidades).

Para abarcar este indicador, durante las entrevistas se les consultó a las mujeres cómo obtuvieron el trabajo, si hubo cambio o suspensión de un trabajo previo y por qué razón ocurrió. Se identificaron redes sociolaborales antes y después de la migración a Tapachula porque las trayectorias laborales reconstruidas refieren a toda la vida, no obstante, es importante hacer algunas apreciaciones y profundizar en este aspecto. A continuación se exponen los resultados relacionados con este indicador:

De las setenta y cuatro inserciones laborales registradas con base en las trece entrevistas, en treinta y tres ocasiones éstas se dieron por medio de una red sociolaboral (45%) y en cuarenta y uno ocasiones los empleos se consiguieron sin ninguna red en específico (55%). Además, debe considerarse que del total de redes identificadas, veinticuatro son permanentes (73%) y solamente nueve son pasajeras (27%).

Tabla 17.

Redes sociolaborales de las mujeres entrevistadas (Tapachula, 2019)

	<i>Inserciones laborales en el lugar de origen</i>	<i>Inserciones laborales durante la migración</i>	<i>Inserciones laborales en el lugar de llegada</i>	<i>Total</i>
<i>Redes permanentes</i>	17	0	7	24
<i>Redes pasajeras</i>	0	0	9	9
<i>Sin redes</i>	23	4	14	41
<i>Total</i>	40	4	30	74

Fuente: Elaboración propia

Una cuestión importante sobre las redes sociolaborales de personas migrantes es si se presentaron en el lugar de origen o en el de llegada. En el caso de las mujeres entrevistadas, la gran mayoría de las redes permanentes involucradas en el proceso de inserción laboral se presentaron en los lugares de origen, diecisiete específicamente. Muchas de estas redes se originaron a partir de vínculos familiares o de amistades cercanas que facilitaron la búsqueda de empleo o la conformación de alguna actividad por cuenta propia. Por ejemplo, Laura cuenta en su entrevista cómo llegó a tener el negocio que manejó durante cuatro años en El Salvador:

Mi suegra tenía un negocio (por 25 años lo ha tenido) de venta de comida típica. Ella se enfermó y le prohibieron el fuego y hacer ejercicio. Entonces me preguntó si yo quería agarrar el negocio, me dijo que me tenía mucha confianza y que yo podía aprender para ayudarla. Entonces de ahí para acá yo tomé el negocio. (Laura, salvadoreña, 2019)

Por otra parte, en los lugares de llegada³⁶ solamente se presentaron siete redes permanentes, en tres casos las mujeres contaban con familiares en esos lugares y en uno la mujer migró desde muy joven a Tapachula y a lo largo de los años ha logrado construir redes propias. Todas las redes pasajeras que intervinieron en la inserción laboral de algunas de las mujeres fueron en el lugar de llegada, lo cual adquiere sentido al considerar dos aspectos. Primero, prácticamente todas las mujeres entrevistadas han migrado en condiciones de vulnerabilidad, inseguridad y pobreza, en esas circunstancias los vínculos estratégicos para la obtención de oportunidades laborales se buscan de manera inmediata. Segundo, las estructuras duraderas de relaciones (necesarias para las redes permanentes) toman tiempo para fortalecerse y la mayoría de las entrevistadas (once específicamente) tenían menos de un año de haber llegado a Tapachula.

Por ejemplo, la primera vez que Mirna migró a México lo hizo sola, escapando de amenazas por parte de pandillas criminales; cuando logró llegar a Tijuana consiguió empleo inmediatamente por medio de una persona que buscaba mano de obra migrante para empleadores de la zona (a través de una red pasajera), así se relata su historia:

³⁶ Varias de las trayectorias construidas en esta investigación tienen varias migraciones. En estos casos, además de la última migración Tapachula, para el estudio de los factores también se tomaron en cuenta los destinos de los procesos migratorios anteriores.

Conseguí rápido ese trabajo porque un muchacho llegó y me dijo: “yo conozco un señor que mete gente extranjera a trabajar, no importa que no tenga papeles”, me pareció buena idea. Y así fue, por medio de ese muchacho. (Mirna, salvadoreña, 2019)

Por último, la mayoría de las inserciones laborales se obtuvieron sin el apoyo de redes. De éstas, veintitrés se dieron en el lugar de origen, cuatro durante el trayecto y catorce en el lugar de llegada. Con respecto a las inserciones laborales que ocurrieron durante el recorrido, si bien sucedieron durante un período corto de tiempo (el más largo fue de un mes) permitieron a las mujeres recolectar el dinero suficiente para seguir su trayecto.

En síntesis, se puede observar que hay más redes permanentes que pasajeras, además, la mayoría de las redes permanentes se dio en el lugar de origen y todas las redes pasajeras en el lugar de llegada. La mayoría de las mujeres entrevistadas son migrantes recientes, por lo tanto, difícilmente formaban parte de redes permanentes en Tapachula cuando se llevó a cabo la entrevista. De hecho, los casos de redes permanentes en el lugar de llegada se presentan debido a que las mujeres tenían familiares en el lugar o porque migraron hace varios años.

Las personas construyen y mantienen lazos sociales fuertes en sus lugares de origen. Varias estrategias utilizadas para encontrar trabajo o emprender una actividad propia en los países de origen están asociadas con vínculos familiares o de amistad con otras mujeres, sin embargo, estos no aplican en el lugar de tránsito o destino. Además, la mayoría de las mujeres migró recientemente a Tapachula y no cuenta con una estructura de relaciones fortalecida para la conformación de redes sociolaborales permanentes, para ellos se requeriría de un mayor tiempo de estancia.

4.2.1.2 Factor micro: capital humano

En términos de Weller y Roethlisberger (2012), el capital humano está definido a partir del nivel educativo, la capacitación y la obtención de capacidades laborales. Desde la perspectiva de estos autores, este factor impacta indirectamente sobre la calidad de los empleos porque influye sobre el nivel de productividad de ciertos ámbitos laborales. Sin embargo, ya se ha mencionado que el diálogo con la propuesta conceptual de Craig, Garnsey y Rubery (1985)

sobre segregación laboral permite teorizar las características individuales de la fuerza laboral como determinantes directos en la definición de la calidad de los empleos (los cuales, según sus características, pueden estar en el segmento primario o secundario de trabajo).

En la presente investigación esta dimensión se ha operacionalizado a partir del indicador nivel educativo, el propósito es identificar si existen variaciones que hayan influido sobre el tipo trabajos que han tenido las mujeres a lo largo de su trayectoria y determinar el papel de la migración en este sentido.

Nivel educativo

Para la identificación de este indicador, durante las entrevistas se consultó por el nivel educativo alcanzado y se registró si a lo largo de las trayectorias se presentó algún cambio en este aspecto. Tal como se observó en el perfil sociodemográfico y familiar, la mayoría de las mujeres entrevistadas (nueve específicamente) ha llegado hasta los niveles de estudios básicos (primaria y secundaria), estos se han realizado en su totalidad en los lugares de origen. Sólo una de las mujeres tiene estudios universitarios incompletos y también los realizó en su país de origen. Las tres mujeres restantes alcanzaron la formación técnica completa, dos mujeres hicieron sus estudios en sus lugares de origen y sólo una en Tapachula, su lugar de llegada.

Tabla 18.

*Nivel de escolaridad
de las mujeres entrevistadas (Tapachula, 2019)*

<i>Primaria incompleta</i>	<i>0</i>
<i>Primaria completa</i>	<i>3</i>
<i>Secundaria incompleta</i>	<i>2</i>
<i>Secundaria completa</i>	<i>4</i>
<i>Técnico o universitario incompleto</i>	<i>1</i>
<i>Técnico o universitario completo</i>	<i>3</i>

Total de mujeres:

13

Fuente: Elaboración propia

De las tres mujeres con estudios técnicos, dos han utilizado sus estudios para ubicarse laboralmente. Una de ellas, Lidia, lo hizo antes de salir de su país, ella sufrió violencia doméstica y este hecho hizo que ella entablara relaciones con una organización de la sociedad civil que trabaja con mujeres que sufren este tipo de violencia. En ese espacio ella se capacitó como alfabetizadora y durante un tiempo ejerció laboralmente en este ámbito:

Ya luego empecé a trabajar y a capacitarme. Formé parte de una asociación de mujeres a raíz de la violencia que vivía intrafamiliar, ahí me fueron capacitando para yo dar clases a los adultos. Después me convertí en promotora en alfabetización, ya no consistía en yo ir a dar las clases, sino en capacitar a estudiantes que en el futuro iban a dar sus clases. (Lidia, salvadoreña, 2019)

A Paulina también le sirvió la formación técnica para ubicarse laboralmente, sin embargo en este caso los estudios y la inserción laboral se dieron después de la migración a Tapachula³⁷. Después de varios años de haber llegado a México, Paulina estudió estética y abrió su propio salón de belleza que mantiene hasta la fecha.

Entré a estudiar belleza, yo me pagaba mis estudios que eran 200 pesos a la semana. Cuando ya tenía como unos 6 meses de estar estudiando lo de belleza, empecé a hacer pedicure y manicure a domicilio. Seguía vendiendo porque no tenía mucha clientela, así empezaba a darme a conocer en lo que era lo de la belleza. Luego entré a trabajar en un salón de belleza, ahí estuve como siete meses. Hasta que salgo de trabajar de ahí, decido asociarme con una amiga y poner mi propio negocio. (Paulina, salvadoreña, 2019)

³⁷ Esta mujer migró muy joven a Tapachula (a los 17 años) y toda su trayectoria laboral prácticamente se ha desarrollado en este lugar.

4.2.2 Proyecto migratorio

La categoría teórica “Proyecto migratorio” se abordó a partir de las siguientes dimensiones e indicadores:

<i>Proyecto migratorio</i>	
<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
<i>Organización de la unidad familiar (nivel meso)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Situación conyugal</i> • <i>Maternidad</i>
<i>Situación migratoria (nivel micro)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Estatus migratorio</i>

Fuente: Elaboración propia

Teniendo como referencia el trabajo de Craig, Garnsey y Rubery (1985), los factores meso y micro de la segmentación laboral se pueden entender como aspectos de índole social o individual, por ejemplo, el hecho ser mujeres migrantes hace que existan factores específicos que definen sus vidas laborales. En este sentido, es importante incluir en el análisis algunas variables de la categoría teórica “proyecto migratorio”, porque brindan aspectos vivenciales y biográficos que intervienen en los tipos de trabajos en los que se ubican las mujeres.

En cuanto al nivel meso, se puede afirmar que las decisiones con respecto al proyecto migratorio se toman en el marco de la unidad doméstica, estos planes responden a la organización de la unidad familiar compuesta por relaciones y roles de género. Con respecto al nivel micro, el proyecto migratorio de cada una de las mujeres también puede definirse por su situación migratoria, pues dependiendo de cuál sea, ellas pueden tomar algunas decisiones y tener ciertas expectativas.

En relación con lo anterior, además de la variable macroestructural (política migratoria), las variables vinculadas al proyecto migratorio son; situación conyugal, maternidad y estatus migratorio.

4.2.2.1 *Factor meso: organización de la unidad familiar*

En el núcleo familiar se materializan relaciones asimétricas de género que, de manera concomitante, intervienen y se reestructuran según las dinámicas migratorias familiares. Las decisiones sobre la migración y el trabajo remunerado de las mujeres responden de acuerdo con las prácticas de poder y a las relaciones de reproducción y de producción dentro de las unidades familiares. No obstante, también pueden transformar estas relaciones, definiendo la manera cómo se adapta el grupo familiar a las nuevas condiciones.

En relación con lo anterior, es importante identificar las interacciones recíprocas de las mujeres migrantes y sus familias, en función de los cambios y de las nuevas circunstancias (Ariza, 2017). Los indicadores que se han considerado pertinentes para abordar la organización de la unidad familiar de las mujeres entrevistadas son la situación conyugal y la maternidad, porque ambos aspectos implican relaciones familiares que pueden determinar cambios en el ámbito de su vida productiva, además se ha querido observar si la migración transforma algunos patrones en este sentido.

Situación conyugal

Este indicador se abordó preguntando directamente a las mujeres sobre su estado civil, además, se registró cualquier cambio en la situación conyugal a lo largo de la trayectoria, determinando si ese hecho influyó sobre algún evento de la biografía. Tal como se describe en el perfil sociodemográfico, familiar y migratorio, del total de mujeres entrevistadas, la mitad están casadas o en unión libre, pero solamente tres migraron a Tapachula con la pareja. Del resto de mujeres que no tienen pareja, tres están solteras, dos separadas y dos divorciadas. Sólo tres de las catorce entrevistadas estaba viviendo con su pareja en el momento de hacer la entrevista y todas trabajan junto con su pareja en ventas ambulantes.

Tabla 19.

Situación conyugal de las mujeres entrevistadas (Tapachula, 2019)

<i>Soltera</i>	3
----------------	---

<i>Unión libre</i>	3
<i>Casada</i>	3
<i>Separada</i>	2
<i>Divorciada</i>	2
<i>Total de mujeres</i>	13

Fuente: Elaboración propia

A lo largo de las trece entrevistas, se identificaron tres uniones conyugales que propiciaron la inactividad laboral. El caso de Paulina ejemplifica lo anterior, pues aunque siempre fue bastante activa laboralmente (tuvo cuatro trabajos antes de casarse) durante los diez años que estuvo casada su esposo le prohibía trabajar:

Mientras viví con él, no me dejó trabajar, él era el que trabajaba. Estuve así con él durante diez años. Luego, después de que nos separamos, empecé a buscar cómo salir adelante. Obviamente yo no sabía hacer nada, entonces empecé a vender productos de belleza, colchas, zapatos. Así, ambuladamente en las calles. (Paulina, salvadoreña, 2019)

También se identificó una unión conyugal que no suscitó la inactividad en el mercado de trabajo, también fue de Paulina, pero esta vez en su segundo matrimonio. Es importante considerar que era la segunda unión conyugal en su biografía y que sucedió después de la finalización de los estudios técnicos antes de que empezara su negocio propio. Esto motiva a pensar que Paulina ya había acumulado ciertas experiencias que dificultarían que ella dejara su empleo una vez que se unió nuevamente.

También se registraron cinco separaciones conyugales, de las cuales, una incentivó a la mujer a realizar estudios técnicos, este es el caso de Lidia, quien después de capacitarse como alfabetizadora se dedicó durante un tiempo a esta actividad. Otra motivó la reinserción de la mujer en el mercado de trabajo y tres provocaron migraciones prácticamente inmediatas, una interna, otra de retorno (de Nicaragua hacia Honduras) y otra a Tapachula. De los tres últimos

casos, en dos bajó la calidad del empleo con respecto al que tenían antes de migrar y en otro la mujer se reincorporó al mercado laboral pues antes estaba inactiva.

El último caso es el de Deyanira, ella ha tenido dos uniones conyugales y varias migraciones (tanto internas como externas). Antes de su tercera migración ella vivía en Choluteca con la pareja y sus dos hijas, pero tomó la decisión de separarse porque su pareja tenía problemas relacionados con el consumo de drogas. Inmediatamente migró a Tegucigalpa para trabajar en servicio doméstico y allá estuvo durante un período de diez años:

Cuando tenía como unos siete meses de embarazo me metí con un chavalo y pues ahí estuvimos. Pero siempre habían problemas porque él era “bolo”. Mi mamá me decía “Arturo se droga, desde hace tiempo te vengo diciendo”. Entonces ya después nosotros nos separamos porque él me daba muchos motivos. Para poderme separar de él me tuve que ir a trabajar a Tegucigalpa, cuando la niña tenía 6 meses de nacida. (Deyanira, nicaragüense, 2019)

Es importante considerar que tres de las separaciones conyugales de las mujeres entrevistadas fueron motivadas por violencia doméstica. El primer caso fue en la primera relación de Deyanira, ella vivía en Nicaragua y la situación propició que volviera a Honduras. El otro caso es el de Lidia, antes de separarse ella se contactó con una organización de la sociedad civil donde se capacitó para ser alfabetizadora, en este caso el evento de violencia incentivó la búsqueda de redes y pasara de una ocupación ocasional (costurera) a otra permanente (educadora). El tercer caso es el de Pati, las amenazas de la pareja la obligaron a tomar la decisión de renunciar a su trabajo y migrar fuera de Honduras. En la entrevista, ella contó lo siguiente:

Ya la última que me hizo él, la agresión más grande, fue en plena vía pública, me dañó mi camisa porque quería mi teléfono celular y yo no se lo di. Él había agarrado para donde su familia y a mí me dejó en la calle. Una hermana que tengo ahí cerca me dio donde estar unos días. Incluso por eso dejé mi trabajo, porque él ya no me dejaba tranquila, yo ya no me sentía tranquila por el lugar. Ahí fue donde me vine para acá. (Pati, Honduras, 2019)

Por otro lado, de las siete mujeres casadas o en unión libre, solamente una de ellas organizó su proyecto migratorio dejando a su pareja en el lugar de origen, otra migró sólo con sus hijos y su objetivo es alcanzar a su esposo en Monterrey, otra conoció a su pareja luego de la migración a Tapachula y decidieron establecerse en el lugar y cuatro migraron con su respectiva pareja concibiendo un proyecto migratorio en conjunto.

En general, se puede afirmar que la situación conyugal sí tiene cierta influencia sobre las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas. La mayoría de las uniones conyugales llevaron a la inactividad laboral de las mujeres o a un cambio de ocupación. Por otro lado, en algunos casos la separación conyugal por violencia doméstica obligó a las mujeres a dejar sus empleos y migrar fuera de su país de origen, provocándose un cambio en su línea laboral.

Maternidad

Para abordar este indicador se les preguntó a las entrevistadas si son madres. A las mujeres que lo son, también se les consultó por la cantidad de hijos y si migraron a Tapachula en compañía de alguno de ellos. Asimismo, se identificó si el embarazo o la crianza ha influido, en alguna medida, sobre la inserción laboral o la condición de actividad de las mujeres a lo largo de sus trayectorias. Como se observó en el perfil sociodemográfico, familiar y migratorio, la mayoría de las mujeres entrevistadas son madres (once específicamente).

Tabla 20.

Maternidad de las mujeres entrevistadas (Tapachula, 2019)

<i>Son madres</i>	11	<i>Migración con hijos</i>	6
		<i>Migración sin hijos</i>	5
<i>No son madres</i>	2		
<i>Total</i>	13		

Fuente: Elaboración propia

Entre las mujeres madres, se identificaron seis ocasiones que, por motivos de crianza o embarazo, pasaron de la ocupación a la inactividad durante períodos que van entre uno y diez años aproximadamente. Por ejemplo, en El Salvador Laura pasó a la inactividad laboral durante más de dos años después de trabajar como vendedora en una agropecuaria:

Fíjese que dejé de trabajar como dos años y medio porque salí embarazada de la niña. Por el tipo de productos que se manejan no es recomendable, entonces tuve que dejar el trabajo. Ya no trabajé, mi esposo me siguió manteniendo. (Laura, salvadoreña, 2019)

Por otra parte, en dos casos el cambio en la condición de actividad se dio inmediatamente después de la migración, pues ambas mujeres en estado de embarazo volvieron a sus países de origen (una de Nicaragua a Honduras y otra de Costa Rica a Honduras). Una de ellas, Deyanira, luego de su primera separación conyugal (por motivos de violencia doméstica) decidió volver a Honduras embarazada.

Ese día yo no me dejé pegar, cuando él venía a pegarme yo agarré un garrote y le di con el palo porque no me quería dejar. Ya la chiquita tenía 10 meses y me fui para mi casa, con mi mamá para Honduras. Pero ya venía embarazada del otro. (Deyanira, Nicaragua, 2019)

En relación con la migración a Tapachula, solamente la mitad de las mujeres madres se desplazó con todos o con alguno de sus hijos; es importante considerar que todos los hijos de las entrevistadas son menores de edad y que la mayoría son niños o niñas. De alguna manera, la migración con los hijos ha traído dificultades para encontrar oportunidades de trabajo, ya que, además de ser las responsables de las actividades de producción y de reproducción, tienen que disponer gran parte de su tiempo para la realización de los trámites migratorios. Todo esto bajo condiciones materiales muy limitadas y sin contar con amistades o familiares cercanas que las apoyen.

El caso de Mirna llama la atención. Su primera migración hacia México la hizo sin compañía hasta Tijuana; después de haber conseguido empleo en una fábrica su familia le avisó que miembros de pandillas criminales estaban amenazando a uno de sus hijos en Honduras. Ella tuvo que devolverse a Tegucigalpa para recoger a su hijo, sin embargo, ya se había quedado

sin dinero y tuvo que quedarse durante cinco meses más. En la segunda migración, al llegar a Tapachula sólo consiguió algunos trabajos ocasionales en servicio doméstico y se debió hacer cargo de los trámites migratorios de su hijo.

El mero 20 de diciembre del año pasado me avisa mi hermana que fuera a traer al niño porque los mareros lo querían meter a las maras o me lo mataban. Pues el 21 yo dije allá que me iba, dije que yo tenía un problema en Honduras, no le dije a la señora qué era, sólo vio que yo estaba llorando y llorando, entonces me salí el 22 de Tijuana. Llegué acá (Tapachula) el 26 en la noche. Me quedé sin dinero porque “nos pusieron el balde”³⁸ en el autobús de Tijuana para acá (Mirna, hondureña, 2019)

Se puede concluir que la maternidad y la crianza han jugado un rol importante en el desarrollo de las trayectorias laborales antes y después de la migración a Tapachula. Para varias de las mujeres, este aspecto ha significado la salida del mercado laboral y la consecuente dependencia económica hacia el cónyuge. Además, con respecto a la migración hacia Tapachula, migrar con hijos implica hacerse cargo de una serie de tareas ligadas con la maternidad, el trabajo productivo (después de la migración a Tapachula, todas las mujeres madres han buscado estar activas en el mercado laboral) y la situación migratoria.

En perspectiva, se puede afirmar que la organización de la unidad familiar ha influido sobre las trayectorias laborales de las mujeres porque, por diferentes circunstancias, estas relaciones (conyugales o de maternidad) han determinado salidas del mercado laboral o propiciado cambios en las ocupaciones. En ese marco, la migración ha implicado la reactivación laboral o la profundización de las condiciones laborales que se tenían en los lugares de origen, como se detallará en el próximo capítulo, en ambos contextos (antes y después de la migración) la mayoría de los empleos se han caracterizado por su baja calidad.

4.2.2.2 *Factor micro: situación migratoria*

Si bien el proyecto migratorio se construye con base en prácticas, roles y decisiones a nivel familiar (nivel meso), existen ciertos aspectos que se experimentan a nivel individual que, en

³⁸ Expresión coloquial que hace referencia al acto de asaltar.

alguna medida, influyen en el desarrollo de las trayectorias laborales. Para esta dimensión, se utiliza la variable “estatus migratorio” en el lugar de llegada, el cual, es el único que se observa sólo después de la migración a Tapachula y no a lo largo de toda la trayectoria de cada una de las mujeres.

Estatus migratorio

Durante las entrevistas, este indicador se abordó consultando a las mujeres sobre su situación migratoria en ese momento. Además, se registró cualquier cambio en el estatus migratorio, con la finalidad de observar si esta característica influyó sobre la calidad del empleo o en la condición de ocupación de las mujeres.

La información de las entrevistas permite observar que el estatus migratorio responde al tiempo que lleve la persona viviendo en territorio mexicano. De las once entrevistadas que llegaron en 2019 a Tapachula, seis actualmente tienen Visa Humanitaria y cinco están en condición irregular. De las mujeres que llevan más tiempo viviendo en la zona, dos están regularizadas, una por medio de la Protección Complementaria y otra a través de la residencia temporal; la que lleva más tiempo viviendo en Tapachula (23 años) es naturalizada mexicana³⁹.

Tabla 21.

*Estatus migratorio de las mujeres
entrevistadas (Tapachula, 2019)*

<i>Condición irregular</i>	<i>4</i>
<i>Tarjeta humanitaria</i>	<i>6</i>
<i>Protección Complementaria</i>	<i>1</i>
<i>Residencia temporal</i>	<i>1</i>
<i>Naturalización</i>	<i>1</i>
<i>Total de mujeres</i>	<i>13</i>

Fuente: Elaboración propia

³⁹ Para profundizar aspectos de la política migratoria revisar el capítulo III (Factores macroestructurales de las trayectorias laborales), apartado número 4.

El caso de Paulina, quien está naturalizada, es el único en que la regularización ha tenido algún efecto positivo en la trayectoria laboral después de la migración, ya que esto le facilitó realizar estudios técnicos y desarrollar su actividad propia. En contraste, las mujeres que tienen Tarjera Humanitaria no presentan mejores condiciones laborales que las que están en condición irregular. Por otro lado, Lidia, quien tiene Protección Complementaria, sí consiguió un empleo de mejor calidad, pero fue por sus redes sociolaborales permanentes en Tapachula y no por el documento migratorio. Por último, Diana tiene residencia temporal y hasta el momento no ha tenido la oportunidad de ubicarse en empleos de mejor calidad.

Ninguna de las mujeres ha accedido a empleos propios del sector formal de la economía de Tapachula. Se podría afirmar que esta variable no tiene un peso relevante en el desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres luego de su llegada a México, ya que no se identificaron variaciones significativas vinculadas a este factor.

Para profundizar en este aspecto, se requirió analizar el tema del estatus migratorio más allá de su carácter jurídico y revisar los alcances a nivel social. Durante las entrevistas, varias mujeres manifestaron la dificultad para obtener trabajo porque las y los empleadores no desean contratar personas migrantes, independientemente de su estatus migratorio. Es importante recordar que la mayoría de las entrevistadas llegó a México en medio de la coyuntura de las “caravanas migrantes”, a raíz de la cual se endurecieron las medidas de detención de personas migrantes y se profundizaron los estereotipos y las manifestaciones reificantes hacia esta población.

Otro elemento importante relacionado con el estatus migratorio es que la mayoría de las mujeres entrevistadas, ocho específicamente, visualizan a Tapachula como un lugar de paso y tienen la expectativa de seguir su camino hacia otro país o a otro estado mexicano⁴⁰. Estas mujeres no consideran que Chiapas sea un lugar para ubicarse laboralmente ni para encontrar mejores condiciones de trabajo y de ingreso en comparación con sus países de origen. Por ejemplo, Pati relata lo siguiente:

De momento nuestro plan es que mis trámites migratorios se legalicen. Si me dan la residencia avanzo más adelante. Entonces mejor me espero para

⁴⁰ Las que desean vivir en otro estado mexicano, generalmente esperan hacerlo en alguno del norte porque saben que allá hay fuentes de empleo vinculadas al sector manufacturero

trabajar porque la verdad a mí no me gusta ser inestable en un trabajo, no me gusta dejar los trabajo a medias. (Pati, hondureña, 2019)

Tal como se ejemplifica en el testimonio anterior, la estancia de estas ocho mujeres en Tapachula está definida principalmente por las gestiones para la regulación y la percepción de que su estancia es temporal hace que ellas estén más enfocadas en resolver su situación migratoria y vivir al día, más que en buscar mejores opciones laborales.

4.3 Conclusión

La naturaleza de los datos cualitativos responde al modo cómo es registrada y comunicada la información (Rodríguez, Gil y García, 1999: 198). En esta investigación, fue posible la recolección de los datos porque se constituyó un espacio de confianza y apertura que posibilitó la disposición de las mujeres para conversar sobre las temáticas abordadas. Los resultados expuestos corresponden exclusivamente a los relatos de las mujeres entrevistadas, no se pretende generalizar. No obstante, en el análisis de los factores de las trayectorias laborales se han identificado algunas tendencias en sus biografía, éstas son las siguientes:

Factores meso y micro

La mayoría de las **redes sociolaborales** permanentes fueron en los países de origen y todas las pasajeras en los lugares de llegada. Esto evidencia dos aspectos: primero, que las mujeres dejaron atrás lazos fuertes (familiares o de amistad) que a muchas les facilitaron la obtención de empleos o el emprendimiento de actividades propias en los países de origen. Segundo, que en el proceso migratorio las redes no sólo funcionaron durante el trayecto, sino que también posibilitaron estrategias para la obtención de algunos empleos en los lugares de llegada; ahora bien, como la migración de muchas de las entrevistadas es muy reciente, tiene sentido que la mayoría fueran redes pasajeras, pues en el momento en que se llevó a cabo la entrevista todavía no forjaban estructuras de relaciones propias de las redes permanentes.

Solamente dos mujeres tuvieron cambios en el **nivel educativo** una vez empezada la trayectoria laboral. Ambas realizaron estudios técnicos (estética y alfabetización) y estos

ayudaron a que lograran ubicarse en empleos de mejor calidad relacionados con su formación, sin embargo, en uno de los casos esta mejoría laboral acabó cuando la mujer se vio obligada a migrar y hasta la fecha (dos años después) no se ha podido volver a ubicar en el mismo ámbito laboral. Con respecto a las otras doce mujeres (once con estudios básicos y una con estudios universitarios incompletos) la mayoría de las ocasiones sólo se han insertado en empleos poco calificados.

La **situación conyugal** tiene influencia en el desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres. Mientras la mayoría de las uniones conyugales propició la inactividad laboral, las separaciones motivaron la reincorporación al mercado de trabajo. Asimismo, la migración ha servido como un mecanismo de huida ante situaciones de separación conyugal, después de la migración algunas mujeres se reactivan en el mercado de trabajo y otras consiguen empleos más más inestables y con peores condiciones a las que tenían en sus países de origen.

La **maternidad** y la crianza también han influido en el desarrollo de las trayectorias laborales. Para varias de las entrevistadas, este aspecto ha implicado la salida del mercado laboral y la consecuente dependencia económica hacia otra persona. Sin embargo, en Tapachula todas las mujeres madres (que migraron con o sin hijos) han buscado estar activas laboralmente, la mayoría migró sin pareja y deben ocuparse solas del trabajo productivo y reproductivo del núcleo familiar.

El **estatus migratorio** no tiene un peso relevante en el desarrollo de las trayectorias laborales luego de la migración a México. En términos de documentación migratoria, parece que el hecho de regularizarse no implica mayores facilidades para la obtención de mejores empleos; además, en un contexto de endurecimiento de medidas de detención y manifestaciones reificantes hacia las personas migrantes, es más difícil que los empleadores contraten mano de obra migrante proveniente de otros países de Centroamérica. En medio de estas circunstancias, muchas de las mujeres entrevistadas han tenido que tomar empleos ocasionales en los que reciben ingresos que les alcanza apenas para vivir al día.

Otras consideraciones

Las mujeres que desean seguir su camino hacia otro lugar hasta el momento han logrado ubicarse en ventas ambulantes o en trabajos ocasionales asociados con el trabajo doméstico y la cocina.

Por otro lado, las mujeres que han decidido quedarse, independientemente de la cantidad de tiempo que lleven, buscan ubicarse en empleos que, desde su perspectiva, les garantice cierta estabilidad laboral. Por ejemplo, las dos mujeres que tienen menos de un año en Tapachula y que desean quedarse en ese lugar, han decidido ubicarse laboralmente en las ventas ambulantes porque desde su perspectiva y experiencia dicha actividad les asegura un ingreso que es bajo (un promedio de 300 pesos al día) pero estable. Ambas tienen experiencia previa en esta actividad y afirman que “prefieren ser sus propios jefes” a tener un trabajo que no les permite “tanta libertad”.

Asimismo, las tres mujeres que llevan más tiempo residiendo en Tapachula, se han ubicado en empleos con relativa estabilidad. Por un lado, Lidia llegó hace tres años y actualmente es asistente en una estética y Paulina llegó hace veintitrés años y hace ocho años abrió su salón de belleza; aunque ambas tienen empleos pertenecientes al sector informal, poseen mejores condiciones laborales que el resto de las entrevistadas. La situación de Diana es muy diferente, ella llegó hace veintitrés años a Tapachula y desde ese momento se mantuvo en el mismo trabajo, ella es trabajadora sexual y vive en una cuartería junto con otras mujeres.

Para terminar, es importante reiterar que algunos de los factores pertenecientes a los niveles meso y micro de la realidad social han influido sobre el desarrollo de las trayectorias laborales porque están englobados en prácticas, roles y relaciones de género más amplias que han definido el devenir de las biografías. Por ejemplo, la gran mayoría de redes sociolaborales posibilitó trabajos socialmente feminizados, como el trabajo doméstico, la elaboración y venta de comida, el trabajo sexual y la estética. Asimismo, varios de los vínculos que estructuraron las redes permanentes corresponden a relaciones entre mujeres, pues se identificaron varias actividades que fueron propiciadas por las relaciones entre mujeres del mismo entorno familiar o de amistad.

Igualmente, las relaciones de género de las unidades familiares en alguna medida se han reestructurado después de la migración. En muchos de los casos revisados, la jefatura de los hogares cambió después de que algún miembro del hogar tomó la decisión de migrar. Antes del desplazamiento a Tapachula, seis mujeres no se consideraban jefas de hogar y después de la migración esta cifra se redujo a dos, ya que algunas mujeres pasaron a tener la jefatura porque migraron sin el cónyuge o porque se separaron huyendo de violencia doméstica. A su vez, la mayoría son mujeres madres y han tenido que manejar la totalidad de las tareas del hogar.

5. Índice de la Calidad del Empleo y Trayectorias Laborales

Desde el enfoque de la CEPAL, basado en la propuesta de Weller y Roethlisberger (2011), se aclara que no existe una definición consensuada de la calidad del empleo, sino un marco de referencia que contempla las múltiples variables que la conforman, las principales son el ingreso, los beneficios no salariales, el tipo de contrato y la protección sociolaboral. Por otra parte, la explicación de la segmentación del mercado laboral de Piore y Doeringer (1971) parte de la existencia de segmentos en el mercado de trabajo con mecanismos diferenciados de determinación salarial, estabilidad laboral, ascenso y seguridad social; en el segmento primario están los empleos con buenas condiciones como estabilidad, seguridad y salarios elevados, por el contrario, en el segmento secundario se encuentran los empleos inestables, sin seguridad social e ingresos bajos.

En términos generales, cuando un empleo es de la más alta calidad posee los siguientes atributos: altos y crecientes ingresos, estabilidad, horario de tiempo completo, seguridad social y posibilidad de ascenso; se puede ver que estos atributos coinciden con las características del segmento primario. En contraste, un empleo es de baja calidad cuando se reciben menores ingresos, no hay regulaciones institucionales ni legales y predominan la inestabilidad y la inseguridad, características propias del segmento secundario. Lo anterior permite inferir que la segmentación en el mercado laboral se encuentra estrechamente relacionada con la calidad de los empleos que genera esta segmentación (García y Palomares, 2016).

Para efectos de esta investigación, la perspectiva teórica de la calidad del empleo brinda dos aportes conceptuales importantes. En primer lugar, junto con la teoría de la segmentación laboral y la de migración, ofrece herramientas conceptuales para la definición e identificación de las variables de contexto, es decir, los factores que influyen en la calidad de los empleos. En el capítulo III se expusieron los factores macroestructurales (contexto productivo, entorno laboral y política migratoria) y en el capítulo IV se analizaron los diferentes factores del nivel meso y micro de la realidad social (redes sociolaborales, nivel educativo, situación conyugal, maternidad y estatus migratorio).

El segundo aporte conceptual del enfoque de la calidad del empleo son las variables de resultado, las cuales, son determinadas por las variables de contexto analizadas anteriormente. Las variables de resultado miden la calidad de los empleos, en este sentido, Weller y Roethlisberger (2012) indican que no existe una variable que por sí sola pueda medir la calidad de un empleo, más bien, se requiere una multiplicidad de indicadores que brinden información en su conjunto. Dichos indicadores se definen en función del contexto específico y responden según el problema de investigación planteado; para este trabajo se incluyeron las siguientes variables de resultado: ingreso, afiliación a la seguridad social, beneficios no salariales⁴¹ y estabilidad laboral.

En este capítulo se reconstruyen las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas a partir de la interacción entre dos elementos. Por un lado, se encuentra la construcción propia de un Índice de la Calidad del Empleo (ICE), el cual incorpora las variables de resultado expuestas anteriormente: ingreso, afiliación a la seguridad social, beneficios no salariales y estabilidad laboral. De manera complementaria, se encuentran los empleos y las condiciones de ocupación con sus respectivas duraciones, así como cada uno de los factores meso y microsociales abordados en esta investigación (redes sociolaborales, estudios, situación conyugal, maternidad y estatus migratorio).

⁴¹ Generalmente, los beneficios no salariales son vacaciones pagadas, aguinaldo e incentivos económicos. Tomando en consideración el contexto y la población en estudio, además de estos indicadores, esta investigación también entiende por beneficios no salariales aspectos como alimentación y hospedaje en el lugar de trabajo, así como el permiso para recoger o cuidar a los hijos durante la jornada laboral.

La perspectiva de las trayectorias laborales se focaliza en las transiciones sucesivas de las posiciones individuales en el mundo laboral durante un período de tiempo delimitado (Roberti, 2012). Una trayectoria es entendida como la línea de un aspecto de la vida de una persona, su dimensión cronológica permite seguir una variedad de procesos a lo largo del tiempo. Sus tres principales componentes son: los eventos, entendidos como acontecimientos ocurridos en puntos específicos de la trayectoria; las transiciones, definidas como un cambio relevante entre los acontecimientos; y los puntos de inflexión que son aquellos cambios significativos que provocan importantes modificaciones en la dirección de la trayectoria e impactan sobre su dinámica futura (Roberti, 2012).

La perspectiva longitudinal de las trayectorias permite identificar las transiciones y las rupturas en el ordenamiento de los eventos temporales, evidenciando procesos no lineales y contingentes. En las trayectorias laborales reconstruidas en la presente investigación, los eventos son las inserciones laborales y los cambios en la condición de ocupación de las mujeres, las transiciones son la movilidad de un segmento a otro y los puntos de inflexión corresponden a las migraciones.

En cada una de las trayectorias que se verán a continuación se ha trazado la movilidad de un empleo a otro antes, durante y después de la migración a Tapachula. Es posible verificar si una mujer asciende, desciende o se estanca en su trayectoria laboral en función de la puntuación que se les ha otorgado a sus diferentes empleos en el Índice de la Calidad del Empleo. Además, acorde con la teoría de la segmentación laboral, también se muestra si la movilidad entre un empleo y otro ocurre entre el segmento primario y el secundario o si, por el contrario, ocurre dentro de uno solo. Finalmente, se incluyen los factores meso y micro con el fin de observar cómo influyeron en el desarrollo de cada una de las trayectorias y se muestra cuál fue el impacto de la migración en cada una de estas.

El aporte de esta investigación se basa en el análisis de los datos recogidos junto con la elaboración conceptual respectiva, siempre con la comprensión de los procesos sociales en los contextos estudiados. De esta forma, integrando los elementos del proceso analítico se elaboran modelos conceptuales explicativos que permiten la descripción y la comprensión de los fenómenos (Rodríguez, Gil y García, 1999). Precisamente, esto es lo que se pretende con

el modelo propuesto de trayectorias laborales basado en el Índice de la Calidad del Empleo aquí estimado⁴².

5.1 Eventos laborales

A continuación, se presentan de manera sistematizada los ochenta y ocho eventos laborales registrados en las trece entrevistas, indicando las diferentes ocupaciones y los cambios en la condición de ocupación o actividad de sus respectivas trayectorias. Hay que recordar que uno de los criterios de selección de la población de estudio es que fueran mujeres que han estado activas en el mercado de trabajo, por eso no hay ninguna que no cuente con al menos un empleo. El segundo criterio de selección es que hayan migrado a Tapachula desde Nicaragua, Honduras o El Salvador, en ese sentido, también se muestra la última migración a Tapachula así como otras migraciones que las mujeres hayan vivido anteriormente (en el caso de las mujeres que han experimentado más de una migración).

La tabla 22 con los respectivos eventos está organizada de la siguiente manera:

- En la columna titulada “Mujeres entrevistadas” se encuentra el listado con los seudónimos de las trece mujeres entrevistadas durante el proceso de investigación.
- En las filas están los eventos laborales de cada una de las mujeres, ordenados de izquierda a derecha en orden cronológico.

⁴² Para una mejor descripción sobre la elaboración del ICE revisar capítulo II, apartado “Estrategia metodológica”.

Tabla 22.
Eventos laborales de las mujeres entrevistadas

Mujeres entrevistadas	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°
Mirna (hondureña)	Encuestadora	Cocinera	Cocinera	Obrera en fábrica	Cocinera	Trabajadora doméstica			
Pati (hondureña)	Trabajadora doméstica	Trabajadora doméstica	Trabajadora doméstica	Trabajadora doméstica	Cocinera				
Lidia (salvadoreña)	Cocinera	Costurera	Alfabetizadora	Capacitadora	Trabajadora doméstica	Trabajadora sexual	Trabajadora doméstica	Cocinera	Asistente en estética
Cata (salvadoreña)	Vendedora ambulante	Vendedora ambulante	Trabajadora doméstica	Inactiva	Vendedora ambulante	Vendedora ambulante	Vendedora ambulante		
Laura (salvadoreña)	Ejecutiva de ventas	Desocupada	Vendedora de productos agrícolas	Inactiva	Cocinera	Cocinera	Trabajadora doméstica		
Glenda (salvadoreña)	Vendedora en el mercado	Vendedora ambulante	Empleada en minisúper	Vendedora en el mercado	Vendedora ambulante	Vendedora ambulante			
Deyanira (nicaragüense)	Trabajadora doméstica	Trabajadora doméstica	Inactiva	Inactiva	Trabajadora doméstica	Vendedora ambulante	Cocinera	Desocupada	
Jenni (salvadoreña)	Impulsadora display	Inactiva	Impulsadora display	Vendedora ambulante	Vendedora ambulante	Vendedora ambulante			
Diana (nicaragüense)	Actriz	Edecán en Cruz Roja	Cajera bancaria	Inactiva	Vendedora de seguros	Trabajadora sexual	Vendedora en el mercado	Trabajadora doméstica	Trabajadora sexual
Fanny (hondureña)	Mecánica de bicicletas	Atención al cliente	Desocupada	Atención al cliente	Desocupada	Trabajadora doméstica			
Dilma (hondureña)	Vendedora de ropa	Cocinera	Vendedora de jugos	Cuidadora de persona mayor	Inactiva	Cocinera	Vendedora en el mercado	Cocinera	
Karla (hondureña)	Obrera en maquila	Inactiva	Estilista	Decoradora de eventos	Desocupada				
Paulina (salvadoreña)	Vendedora de zapatos	Cocinera	Secretaria	Mesera	Inactiva	Vendedora ambulante	Estilista		

Fuente: Elaboración propia

Migración a Tapachula

Migración a otro lugar

Trabajo subordinado

Actividad propia



De los 88 eventos, se registran 74 son inserciones laborales, 9 eventos de inactividad y 5 en desocupación. Del total de inserciones, 50 son empleos subordinados a un empleador y 23 son actividades por cuenta propia. Además, se puede observar una gran diversidad de ocupaciones, 71 pertenecientes al sector terciario de la economía, 2 al sector secundario y ninguna al primario.

En promedio, cada una de las mujeres ha tenido 7 trabajos a lo largo de su vida laboral. En los lugares de origen, tuvieron en promedio 3.3 trabajos, en otros países (ya sea porque tuvieron otras migraciones o porque trabajaron durante el trayecto migratorio) 1.5 trabajos y en México 2.4 trabajos.

Casi todos los empleos que han tenido las mujeres entrevistadas forman parte del sector de servicios, esto ocurre antes, durante y después de la migración a Tapachula. Sin embargo, a pesar de la concentración en el sector terciario, se evidencia una amplia diversidad de actividades. Del total de empleos registrados, el que posee la frecuencia más alta es el trabajo doméstico (registrado catorce veces), seguido por la cocina y las ventas ambulantes (cada una está registrada trece veces) y las ventas en establecimientos (registradas nueve veces).

Aproximadamente la mitad de las actividades están socialmente feminizadas. Hay catorce actividades en trabajo doméstico, trece en cocina, tres en estética, dos en trabajo sexual, una en el trabajo de cuidados, una en costura y una en trabajo secretarial.

En relación con lo anterior, en términos muy generales se puede afirmar que antes y después de la migración a Tapachula las mujeres se han ubicado en actividades relativamente parecidas porque pertenecen al sector de servicios y muchas son tipificadas socialmente como femeninas.

No obstante, si se observa con más detenimiento, se puede identificar una mayor variedad de ocupaciones en los lugares de origen que en Tapachula. Por ejemplo, aparte de las actividades ya mencionadas, en los lugares de origen se registran empleos en instituciones gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, supermercados, academias de teatro, bancos y fábricas; asimismo, hay algunas actividades por cuenta propia, por ejemplo, puestos de comidas o un taller de bicicletas. En cambio, en Tapachula prácticamente sólo se registran

actividades relacionadas con la cocina y el trabajo doméstico; las mujeres que tienen alguna actividad propia (a excepción del salón de belleza de Paulina) son vendedoras ambulantes⁴³.

Finalmente, se podría concluir que las trece mujeres entrevistadas se han empleado en diferentes trabajos para cubrir sus necesidades básicas de subsistencia pero sólo unas cuantas también lo han hecho siguiendo su vocación. En los lugares de origen, sólo lo hicieron Lidia, Laura, Diana y Karla y en Tapachula hasta el momento sólo lo ha hecho Paulina.

5.2 Índice de la Calidad del Empleo

El propósito del Índice de la Calidad del Empleo es identificar las condiciones de trabajo que han tenido las mujeres entrevistadas durante toda su trayectoria laboral, esto permite ubicar sus empleos en el segmento primario o en el secundario de los mercados de trabajo. Además, posibilita una comparación más completa entre los empleos presentados antes, durante y después de la migración a Tapachula.

Las variables de la calidad del empleo utilizadas para la construcción de este índice son el ingreso, la afiliación a la seguridad social, los beneficios no salariales y la estabilidad laboral. El ingreso es una variable continua, por lo tanto, se le ha asignado valores del 0 al 7. El 0 implica ausencia de ingresos, el 1 menos de un salario mínimo, el 2 un salario mínimo, el 3 implica de uno a tres salarios mínimos y el 4 más de tres salarios mínimos. Por otro lado, la afiliación a la seguridad social, los beneficios no salariales y la estabilidad laboral son variables dicotómicas, en ellas el 0 implica ausencia y el 1 presencia.

Entonces, con base en los puntajes obtenidos, cada uno de los empleos se puede ubicar en el segmento primario o en el secundario. Para el caso de las mujeres entrevistadas, la puntuación 0 implica desocupación o inactividad, un empleo con puntuación mayor a 0 y menor que 5 pertenece al sector secundario y un empleo con puntuación mayor o igual a 5 pertenece al sector primario.

⁴³ La comparación de las actividades laborales de las mujeres antes y después de la migración a Tapachula se complementa con los siguientes apartados, porque se incluye la medición de la calidad de los empleos por medio del Índice de la Calidad del Empleo (ICE), mediante el cual también es posible identificar si estos se encuentran en el segmento primario o secundario de los mercados de trabajo.

Tabla 23.
Índice de la Calidad del Empleo y eventos laborales de las mujeres entrevistadas

Inactividad o desocupación	Segmento secundario				Segmento primario		
	0	1	2	3	4	5	6

	1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°
Mirna	3	4	4	4	2	1			
Pati	3	3	3	3	1				
Lidia	3	1	2	4	2	4	3	5	5
Cata	2	1	1	0	4	1	2		
Laura	5	0	6	0	4	2	1		
Glenda	5	1	2	5	1	2			
Deyanira	3	3	0	0	3	2	1	0	
Jenni	6	0	6	4	1	1			
Diana	2	3	5	0	3	2	1	2	4
Fanny	3	6	0	4	0	2			
Dilma	2	2	2	3	0	2	2	1	
Karla	2	0	3	5	0				
Paulina	1	2	3	1	0	3	5		

Fuente: Elaboración propia

Migración a Tapachula Migración a otro lugar

Al revisar el ICE se evidencia la predominancia de empleos del segmento secundario en las trayectorias laborales de las mujeres (antes, durante y después de llegar a México). Además, se observa que prácticamente en todas las biografías disminuye la calidad del empleo después de la última migración, la de Tapachula.⁴⁴

Solamente doce empleos forman parte del segmento primario, nueve fueron en el país de origen y abarcan las siguientes ocupaciones: ejecutiva de ventas (Laura), vendedora agropecuaria (Laura), vendedora de accesorios de celulares (Glenda), impulsadora display (Jenny), atención al cliente en supermercados (Fanny), cajera bancaria (Diana) y decoradora de eventos (Karla). La mayoría fueron trabajos subordinados a un patrón o empleador, solamente la última corresponde a una actividad propia.

⁴⁴ El caso de Paulina no se tomó en cuenta para esta comparación porque su trayectoria laboral empezó después de la migración.

Por otra parte, los tres empleos del segmento primario en Tapachula corresponden al de cocinera (Lidia), asistente en un salón de belleza (Lidia) y estilista (Paulina), el último es una actividad propia. Cabe destacar que estos empleos pertenecen a dos mujeres que llevan más de un año viviendo en el lugar (dos y veintitrés años respectivamente), ambas cuentan con redes sociolaborales permanentes de índole familiar y una de ellas terminó sus estudios técnicos para poder emprender su actividad propia.

En contraste a los dos casos anteriores, ninguna de las mujeres que llegó a Tapachula en 2019 ha conseguido un empleo del segmento primario después de la migración, a pesar de que en algunas ocasiones los tuvieron en sus países de origen. Cabe recordar que las experiencias migratorias de las mujeres entrevistadas se dieron en circunstancias cruzadas por la pobreza y la violencia (diez mujeres migraron escapando de algún tipo de violencia en su respectivo país de origen). Además, como se mostró en el capítulo anterior, la gran mayoría no posee redes sociolaborales en Tapachula (varias las tenían en sus países), tienen un perfil educativo bajo y su estatus migratorio no facilita ni garantiza condiciones de acceso a mejores empleos.

Según la propuesta conceptual del patrón de movilidad segmentada (Aysa- Lastra y Cachón, 2013), la movilidad laboral de las personas migrantes generalmente se desenvuelve de la siguiente manera: primero hay una movilidad descendente (entre el último trabajo en el país de origen y el primero en el país de destino) como resultado de las dificultades iniciales para integrarse a la sociedad de llegada, posteriormente (entre el primer trabajo en el país de destino y el último) hay una relativa recuperación producto de la adquisición de nuevos conocimientos sobre el contexto en general y sobre el funcionamiento del mercado de trabajo en particular. Los autores hacen la salvedad que por circunstancias contextuales y estructurales, hay grupos poblaciones que aunque experimentan dicha movilidad ocupacional siempre lo hacen dentro del segmento secundario del mercado de trabajo (Aysa- Lastra y Cachón, 2013).

Con base en la información obtenida del ICE, se puede llegar a algunas conclusiones. En primer lugar, en las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas predominan empleos pertenecientes al segmento secundario del mercado de trabajo; lo cual evidencia el peso de los factores macroestructurales (contexto productivo y entorno laboral) en las trayectorias. Segundo, todos los empleos bajan su calidad después de la migración a Tapachula, esto

quiere decir que en el lugar de llegada se profundizan las malas condiciones laborales que se tenían en los países de origen. Tercero, las mujeres que llevan más tiempo residiendo en Tapachula logran moverse de manera ascendente en el ICE, lo cual, en cierta medida demuestra que después del período de adaptación las mujeres migrantes pueden acceder a ciertas oportunidades y recursos para ubicarse mejor en el mercado de trabajo, sin perder de vista que son mujeres migrantes ubicándose en un mercado laboral caracterizado por su baja productividad, alta heterogeneidad, altas tasas de desempleo, subempleo e informalidad (como se mostró en el capítulo III).

Por los criterios de selección, las catorce mujeres entrevistadas comparten dos elementos que están sumamente vinculados entre sí: todas migraron a Tapachula y todas tienen experiencia en la esfera laboral. En un primer momento, esta investigación buscó comprender los factores de la calidad del empleo y del proyecto migración que han influido sobre los eventos y las transiciones de las trayectorias laborales. Ahora corresponde reconstruir dichas trayectorias con base en Índice en la Calidad de los Empleos recién presentado.

5.3 Trayectorias laborales

El propósito de las trayectorias construidas en esta investigación es identificar los eventos y las transiciones que comprenden las vidas laborales de las mujeres, a su vez, visualizar cómo los diferentes factores meso y microsociales influyeron sobre las mismas.

Con los diagramas que se expondrán a continuación se representan gráficamente las trayectorias laborales. Se clasifican en ascendentes, descendentes o estancadas y se identifica si la movilidad ha sido a través de ambos segmentos (primario y secundario) o si sólo se ha dado dentro de un segmento determinado. Finalmente, con este modelo de análisis, es posible determinar el efecto de la migración sobre la trayectoria

Los diagramas incorporados en este apartado están referidos a estos dos ejes temáticos: en el eje de la Y se encuentra expresado el Índice de la Calidad del Empleo y en el eje de la X los empleos y las condiciones de ocupación. Asimismo, se señalan las migraciones como punto de bifurcación a manera de una línea vertical.

Las trayectorias se han clasificado en ascendentes, estancadas y descendentes. El criterio para esta ordenación es el patrón de movilidad laboral entre el primer empleo y el último de la trayectoria. Para la presentación de cada caso, primero se brinda un pequeño relato de vida de la mujer a la que pertenece la trayectoria y posteriormente se muestra y explica el diagrama respectivo.

5.3.1 Trayectorias laborales ascendentes

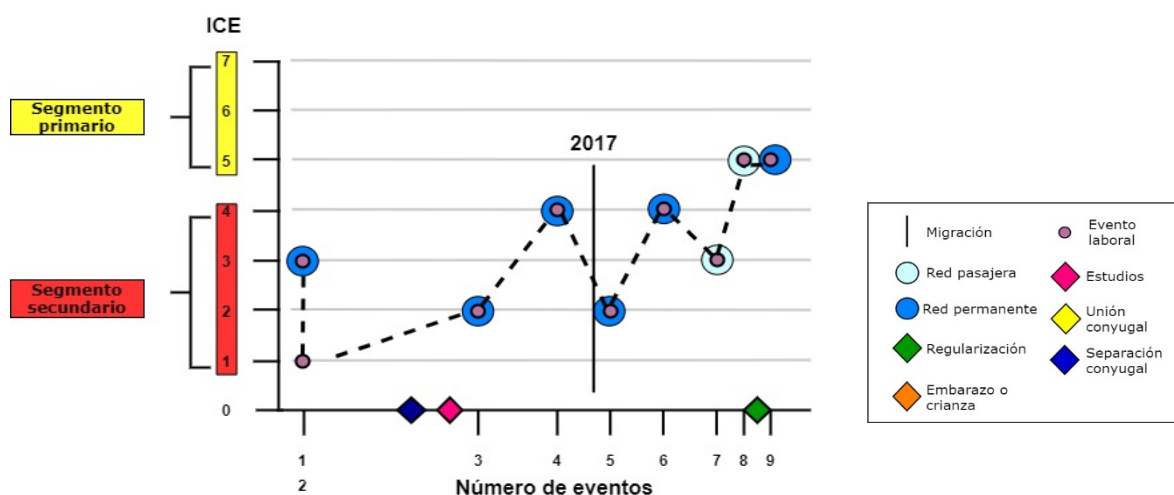
En estas trayectorias el primer evento laboral tiene menor calificación en el ICE que el último. Se identificaron las siguientes trayectorias laborales ascendentes:

Lidia

Lidia es una mujer de 43 años de origen salvadoreño, del departamento de San Vicente. Es madre de tres hijos y hace cinco años decidió divorciarse porque su esposo la violentaba físicamente. Estudió toda la secundaria y luego se formó para ser alfabetizadora en una organización de la sociedad civil que trabaja con mujeres que han sido víctimas de violencia doméstica. En el Salvador Lidia trabajó como cocinera, costurera y capacitadora

Hace tres años decidió migrar a Tapachula con su hijo menor porque fue víctima de violencia directa por parte del crimen organizado, al llegar fue recibida por su tía y su prima. En México ella ha sido trabajadora doméstica, trabajadora sexual, cocinera y asistente de un salón de belleza. Actualmente tiene la calidad migratoria de Protección Complementaria y está esperando por la Residencia Temporal.

Diagrama 1. Trayectoria laboral de Lidia, salvadoreña.⁴⁵



Lidia ha tenido nueve empleos, cuatro antes de migrar y cinco después. En seis trabajos contó con redes sociolaborales permanentes para su inserción (antes y después de la migración) y en dos con redes sociolaborales pasajeras (ambas después de la migración). Se puede identificar una separación conyugal y una experiencia educativa después de su segundo trabajo, posteriormente ascendió en el ICE (siempre dentro del segmento secundario). Después de su cuarto trabajo se presenta la migración como punto de inflexión, ésta rompe con la movilidad ascendente que se venía trayendo hasta ese momento. No obstante, a lo largo de dos años, en Tapachula vuelve a ascender laboralmente y en los dos últimos eventos se observa una transición hacia el segmento primario.

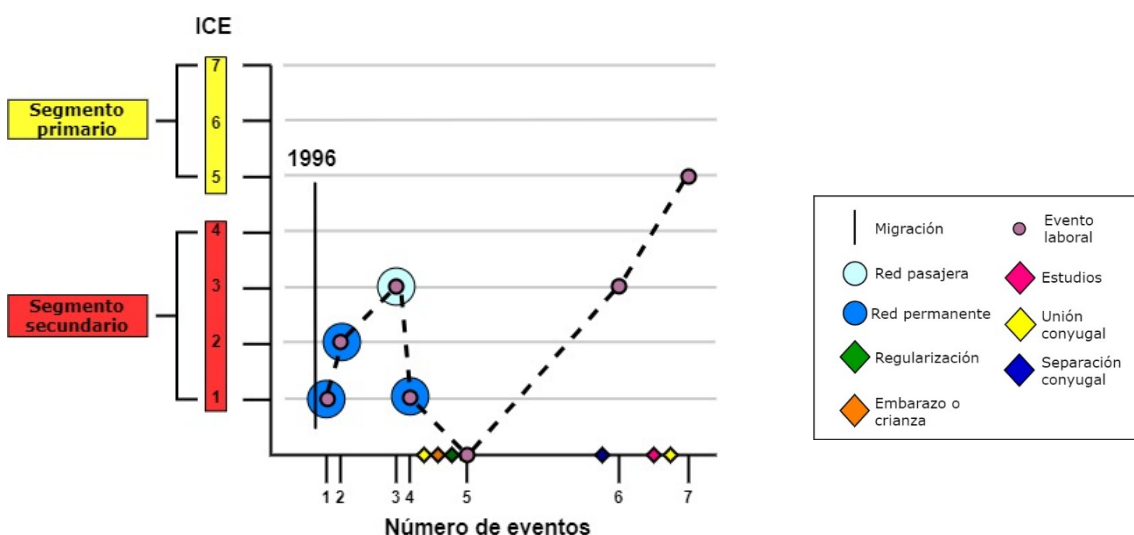
Paulina

Paulina es una mujer salvadoreña de 40 años, casada y madre de dos hijos. En 1996, cuando era adolescente migró a México con su hermana y su mamá porque en El Salvador tenían problemas económicos. En Tapachula encontró su primer trabajo como vendedora de

⁴⁵ En el eje de la X de esta trayectoria (así como en otras que se revisarán más adelante) algunos eventos laborales están en el mismo momento temporal (como el 1 y el 2). Se ordenaron de esta forma porque la mujer entrevistada tenía ambos empleos simultáneamente.

zapatos, luego fue cocinera en una taquería y después tuvo una oferta de empleo como secretaria. Después fue mesera en el negocio de su mamá y al poco tiempo se casó. El matrimonio duró diez años, en ese tiempo se naturalizó mexicana, quedó embarazada y estuvo inactiva en el mercado laboral. Después del divorcio, trabajó como vendedora ambulante y estudió estética. Actualmente tiene su propio salón de belleza; además, se volvió a casar, vive con su esposo y sus dos hijos.

Diagrama 2. Trayectoria laboral de Paulina, salvadoreña.



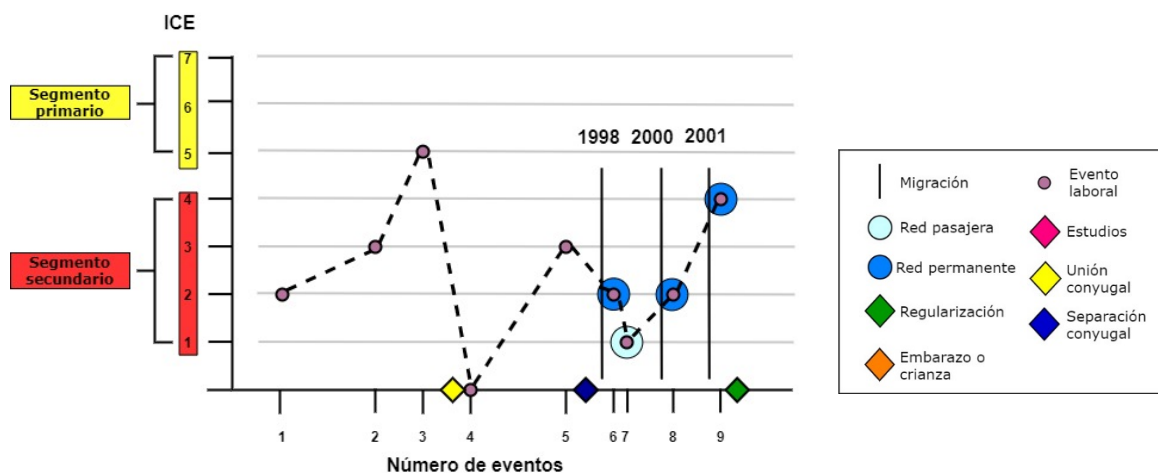
Paulina ha tenido seis empleos, todos después de la migración a Tapachula. En tres trabajos contó con redes sociolaborales permanentes y en uno con redes sociolaborales pasajeras. Después del cuarto trabajo, se puede identificar la unión conyugal, el embarazo, la regulación migratoria y la inactividad laboral. Posteriormente, después de diez años, se identifica la separación conyugal y la posterior reincorporación al mercado de trabajo, así como la mejora en el ICE (siempre dentro del segmento secundario). Después se puede observar una experiencia educativa y otra unión conyugal. En el último trabajo se identifica una transición hacia el segmento primario.

Diana

Diana es una mujer nicaragüense de 46 años, madre de tres hijos y divorciada. En Managua estudió la secundaria completa y tuvo diversos trabajos. Fue actriz en un grupo de teatro independiente, edecán de la Cruz Roja, cajera bancaria y vendedora de seguros. Durante el tiempo que estuvo casada fue inactiva en el mercado laboral.

En 2001 unas primas que vivían en México la invitaron a este país porque había una oportunidad laboral que la ayudaría a superar sus problemas económicos. Cuando llegó a Tapachula se enteró que era trabajo sexual. Allí estuvo durante un mes y después trabajó por un año con una señora vendiendo verduras en el mercado. Posteriormente se devolvió a Managua y estuvo durante un año como trabajadora doméstica. Luego volvió a migrar a Tapachula con el propósito de seguir como trabajadora sexual. En este momento ella tiene residencia temporal y no está interesada en irse a vivir a otro lugar.

Diagrama 3. Trayectoria laboral de Diana, nicaragüense.



Diana ha tenido ocho empleos, cuatro antes de su primera migración, dos la primera vez que estuvo en Tapachula, uno cuando se devolvió a Managua y el último cuando volvió a migrar al mismo lugar. En tres trabajos contó con redes sociolaborales permanentes para su inserción (dos en el lugar de llegada y otra en el lugar de origen) y en uno con redes sociolaborales pasajeras (en el lugar de llegada). Se puede identificar una unión conyugal después de su tercer trabajo y una inmediata inactividad laboral. Posteriormente, se observa la separación

conyugal y la migración. Con excepción de la inactividad laboral, antes de las migraciones Diana presentaba una movilidad ascendente en el ICE, luego de la primera migración descendió y después de la tercera volvió a ascender (siempre dentro del segmento secundario del mercado de trabajo).

Síntesis

De las trece trayectorias laborales solamente tres son ascendentes, en éstas la calidad del último empleo mejoró con respecto al primero. Las tres pertenecen a las mujeres que han vivido y laborado en Tapachula durante períodos más largos de tiempo.

En las trayectorias de Lidia y Paulina se registra una sola migración y en la de Diana se registran tres, dos de ellas a Tapachula. Con respecto a la segunda trayectoria (la de Paulina), esta se diferencia del resto porque la vida laboral empieza después de la migración, en este caso, se presenta un aumento en el ICE desde el inicio de la trayectoria (a excepción del evento de inactividad laboral).

A diferencia de la anterior, en la primera y en la tercera trayectoria laboral (Lidia y Diana respectivamente), se registran empleos antes y después de la migración a Tapachula, por lo que es posible hacer la comparación temporal e identificar el efecto de la migración como punto de inflexión de la vida laboral. En ambos casos se presenta una disminución en el ICE después de la migración (la primera migración en el caso de Diana) pero posteriormente se visualiza un aumento luego de varios eventos laborales. En este sentido, se puede afirmar que estas experiencias comprueban la propuesta conceptual de Aysa- Lastra y Cachón (2013) sobre el “patrón de movilidad ocupacional en forma de U”. Este patrón se caracteriza por una movilidad descendente en el primer momento (entre el último trabajo en el país de origen y el primero en el lugar de llegada) y una contra movilidad ascendente en el segundo momento (entre el primer trabajo y el último en el lugar de llegada).

Asimismo, en las dos primeras trayectorias (Lida y Paulina) se experimenta una transición del segmento secundario hacia el primario, esto sucede en Tapachula después de un período de tiempo suficiente para ascender laboralmente. En la tercera trayectoria (Diana) se presenta

una transición en el mismo sentido, pero esta sucede en el país de origen; luego de esta transición, se visualiza un descenso hasta llegar a la inactividad laboral (por unión conyugal).

En relación con los factores de las trayectorias laborales, en las dos primeras se observa la influencia positiva de la preparación educativa en el ICE, así como el efecto de la maternidad y la unión conyugal sobre el cambio en la condición de actividad de las mujeres. Además, en las tres trayectorias hay presencia de redes sociolaborales, en su mayoría permanentes. En el primer caso (Lidia) estas están presentes antes y después de la migración, lo cual explica en cierta medida la decisión de quedarse en Chiapas, pues tiene vínculos familiares que le han posibilitado oportunidades de índole laboral. Por último, se puede observar que las tres mujeres tienen una condición migratoria regular, pero solamente la segunda (Paulina) se ve beneficiada laboralmente por este factor, ya que esto le permitió iniciar sus estudios técnicos y abrir su actividad propia.

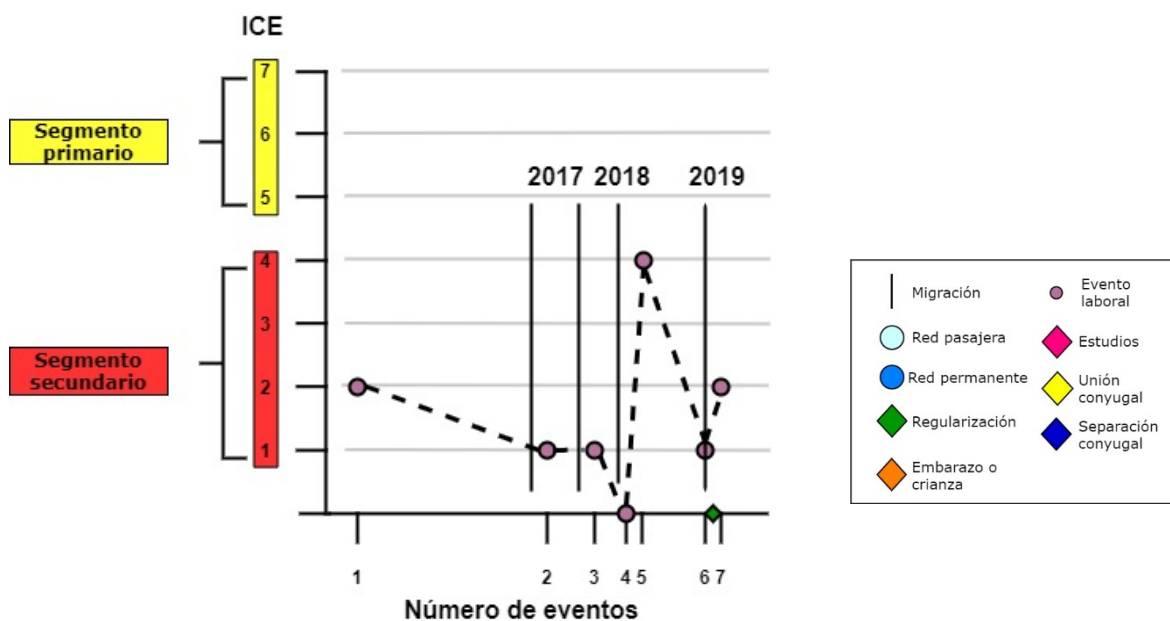
5.3.2 Trayectorias laborales estancadas

En una trayectoria laboral estancada el primer evento y el último tienen la misma calificación en el ICE. De las trece mujeres entrevistadas sólo una tiene una trayectoria de este tipo:

Cata

Cata es de San Salvador, tiene 29 años, vive en unión libre y tiene estudios universitarios incompletos. Ella ha migrado dos veces porque fue víctima de violencia física por su orientación sexual. Antes de su primera migración, fue vendedora ambulante de accesorios de celulares, posteriormente, en Tapachula (durante el tránsito hacia Estados Unidos), realizaba la misma ocupación. Cuando llegó a San Diego la detuvieron y estuvo tres meses haciendo servicio doméstico en el centro de detención. Después de su deportación a El Salvador, estuvo inactiva durante un mes y luego volvió a las ventas ambulantes. Un año después volvió a migrar, esta vez con la expectativa de quedarse en Tapachula, trabajó en ventas ambulantes durante el trayecto y es lo que hace hasta la actualidad. En este momento ella tiene visa humanitaria.

Diagrama 4. Trayectoria laboral de Cata, salvadoreña.



Cata ha tenido seis empleos y en una ocasión estuvo inactiva laboralmente. El primer empleo fue en su país de origen y los siguientes después de la primera migración. Los dos últimos fueron después de la última migración a Tapachula (uno de ellos durante el trayecto). En ningún trabajo ha contado con redes sociolaborales para su inserción. Se pudo identificar un descenso en el ICE después de la primera migración, después volvió a ascender cuando retornó a su país de origen pero, posteriormente, descendió cuando se fue de nuevo a Tapachula.

Esta trayectoria se define como estancada porque el primer evento laboral posee la misma calificación en el ICE que el último. Por esta razón, a pesar de que hubo cambios en el ICE a lo largo de la trayectoria, con la información que brinda el diagrama no se puede afirmar que la migración como punto de inflexión tuviera un efecto de ruptura sobre la vida laboral de Cata. De hecho, antes, durante y después de la migración ella siempre se ha dedicado a la misma ocupación, las ventas ambulantes (la única excepción fue durante el periodo que estuvo detenida en Estados Unidos e hizo trabajo doméstico en el centro de detención).

Es importante aclarar que al no identificar la migración como punto de bifurcación, no se está afirmando que la migración no haya tenido un impacto sobre otras esferas de la biografía de la entrevistada. Más bien, lo que se está intentando evidenciar es que en la trayectoria laboral y en el ICE en particular, la migración no generó cambios importantes.

5.3.3 Trayectorias laborales descendentes

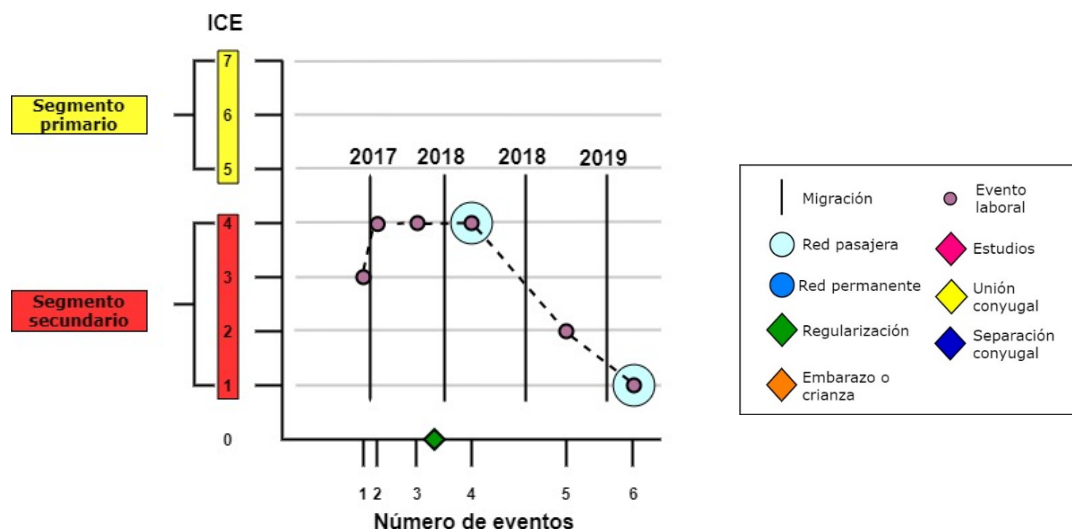
En las trayectorias laborales descendentes el primer evento laboral tiene mejor calificación en el ICE que el último. La mayoría de las trayectorias analizadas, nueve específicamente, tiene esta característica. Cada una de ellas se presentará a continuación:

Mirna

Mirna es una mujer de 43 años, hondureña, casada y madre de dos hijos. Sacó un técnico en contaduría pero nunca ha ejercido esa profesión. Hace dos años, cuando vivía en La Ceiba y trabajaba como encuestadora, recibió amenazas por parte del crimen organizado y decidió migrar sola a México con el propósito de llegar a Tijuana.

Durante el tránsito por México, Mirna trabajó en una cocina económica y en un bar (específicamente en Tapachula). Cuando llegó a su destino, fue empleada durante siete meses en una fábrica de cajas. Un día le avisaron que a uno de sus hijos lo estaban amenazando y obligando a formar parte de una pandilla, motivo por el cual se devolvió a Honduras y estuvo allá durante cinco meses cocinando y vendiendo comida a domicilio. En este momento, ella vive con su hijo en Tapachula y sólo ha conseguido trabajos ocasionales de limpieza. Está esperando que se regularice su situación migratoria en México para volver a Tijuana.

Diagrama 5. Trayectoria laboral de Mirna, hondureña.



Mirna ha tenido seis empleos, uno antes de su primera migración y cinco después. Sólo en dos trabajos ha contado con redes sociolaborales pasajeras para su inserción, una en Tijuana y otra en Tapachula. Cuando estuvo la primera vez en Tapachula, se puede identificar la regularización migratoria, esta le permitió seguir su camino hasta Tijuana. Después de la primera migración se evidencia un ascenso en el ICE, sin embargo después hubo un descenso, cuando tuvo que volver a su país de origen. En esta trayectoria se puede observar que después de la última migración a Tapachula las malas condiciones laborales empeoraron.

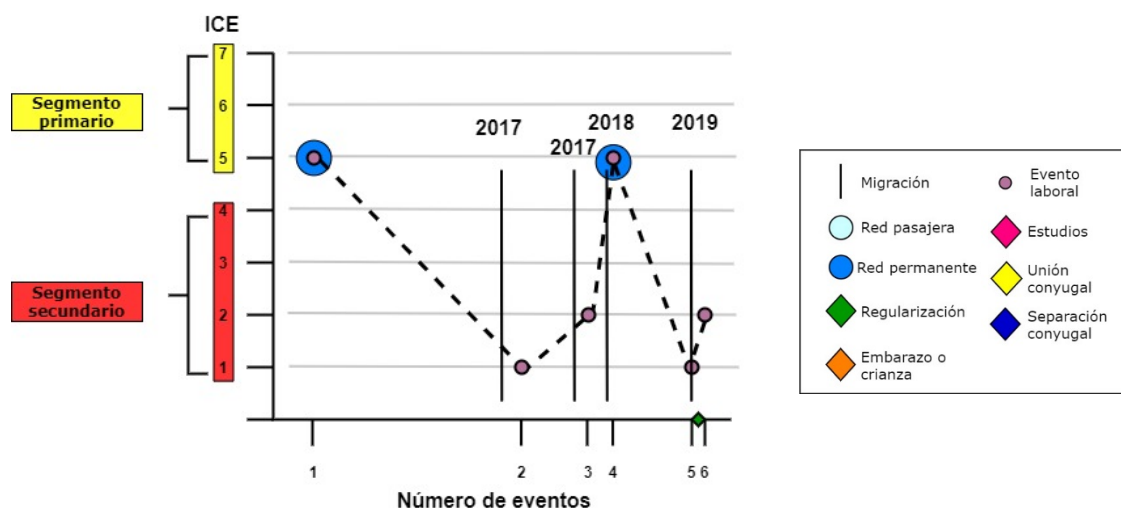
Glenda

Glenda es de El Salvador, tiene 37 años y alcanzó la secundaria incompleta. Actualmente, vive en unión libre y es madre de cuatro hijos. Ella ha migrado dos veces con su pareja actual porque ambas fueron víctimas de violencia física por su orientación sexual. Antes de su primera migración, tenía un puesto en el mercado de San Salvador de accesorios de celulares.

La expectativa de la primera migración fue llegar a Estados Unidos, antes de llegar, estuvo seis meses en Tapachula y trabajó en ventas ambulantes. En Estados Unidos estuvo un mes detenida y luego trabajó en un mini super durante un mes. Cuando volvió a El Salvador,

durante un año vendió chips de celulares de manera ambulante. Después migró a Tapachula, trabajó como vendedora ambulante durante el trayecto y es lo que hace hasta la actualidad.

Diagrama 6. Trayectoria laboral de Glenda, salvadoreña.



Glenda ha tenido seis empleos, uno antes de su primera migración y cinco después (uno durante el trayecto hacia Tapachula, en la segunda migración). En dos trabajos contó con redes sociolaborales permanentes para su inserción (ambas en el país de origen). Se evidencia un descenso en el ICE después de la primera migración, de hecho este descenso implicó una transición del segmento primario al secundario. Posteriormente hubo un notorio ascenso cuando retornó a su país de origen, provocando la transición hacia el segmento primario. Sin embargo, cuando volvió migrar, de nuevo descendió en el ICE.

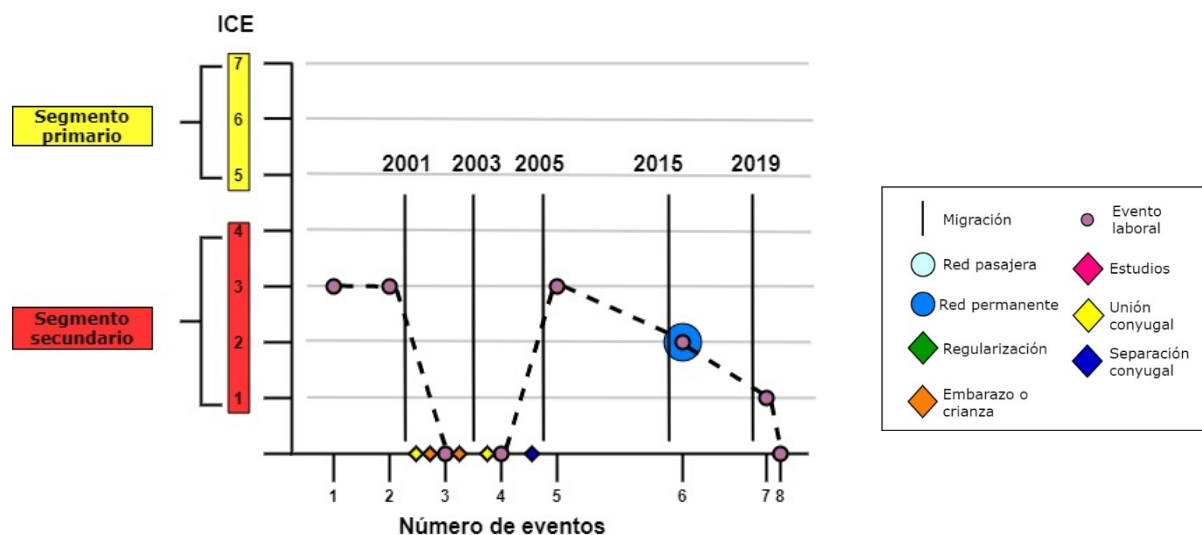
Deyanira

Deyanira nació en Nicaragua pero desde muy pequeña se fue con su mamá a Honduras. Actualmente tiene 36 años, es soltera y madre de dos hijas. Su nivel educativo es primaria completa y a lo largo de su trayectoria ha tenido cinco trabajos informales.

Antes de su primera migración sólo había trabajado en servicio doméstico. Cuando migró a Nicaragua, se unió conyugalmente, tuvo a su primera hija y estuvo inactiva laboralmente. Dos años después, estando embarazada decidió volver a Honduras porque era víctima de violencia doméstica. En Choluteca (Honduras), se volvió a unir conyugalmente y durante dos años estuvo inactiva. Luego se separó y migró a Tegucigalpa para trabajar en servicio doméstico, estuvo allí durante diez años. Cuando su hija menor se enfermó, volvió a Choluteca y trabajó en ventas ambulantes de comida a lo largo de cuatro años.

En 2019 su hija mayor fue amenazada por parte del crimen organizado, motivo por el cual decidió migrar a México con sus hijas. Cuando llegó a Tapachula, trabajó cuatro días como cocinera y actualmente está desempleada. En este momento, tiene condición migratoria irregular y su deseo es llegar a Estados Unidos.

Diagrama 7. Trayectoria laboral de Deyanira, nicaragüense.



Deyanira ha tenido cinco empleos, dos antes de migrar y tres después de su tercera migración. En un trabajo contó con redes sociolaborales permanentes, esto fue en Choluteca (su lugar de origen). Después de la primera migración, se identifica la primera unión conyugal y los dos embarazos. Asimismo, luego de la segunda migración se dio la otra unión conyugal y la posterior separación. Inmediatamente después, se observa la migración a Tegucigalpa, el retorno a Choluteca y la migración a Tapachula. Se evidencia la inactividad laboral entre la

primera y la tercera migración. Posteriormente, después la cuarta migración se observa un descenso en el ICE, el cual se profundiza con la ida a Tapachula.

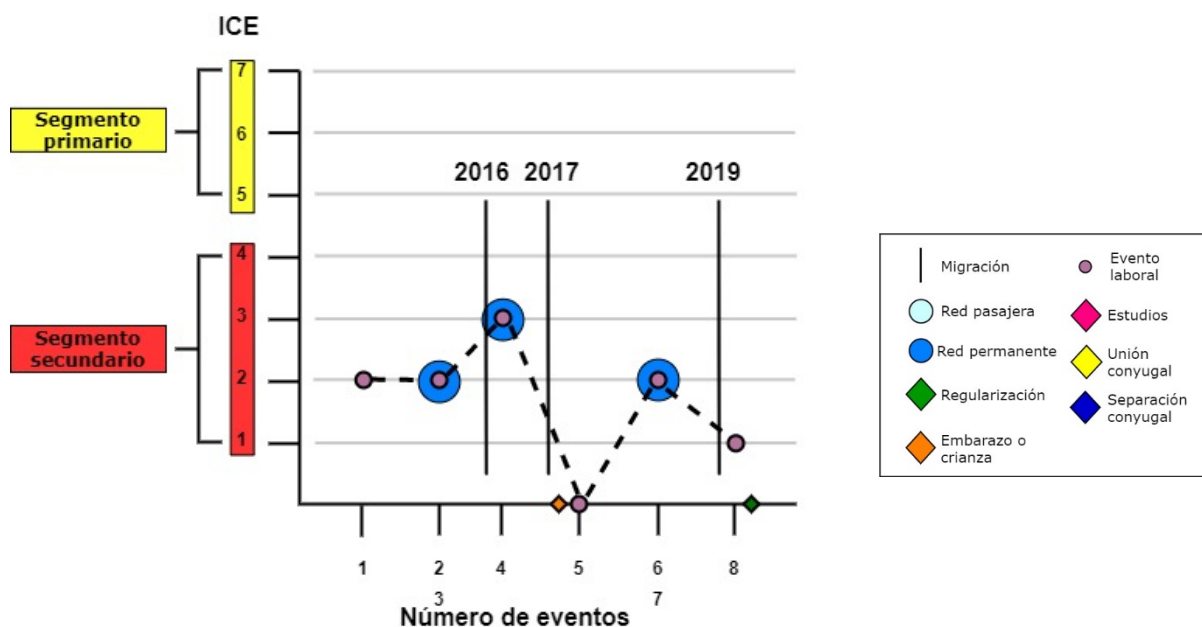
Dilma

Dilma es una mujer hondureña de 28 años, separada y madre de un niño. Su nivel educativo es secundaria completa y todos sus trabajos han sido informales. Ha migrado dos veces fuera de su país de origen, la primera vez hacia Costa Rica y la segunda hacia México.

Antes de su primera migración, trabajó como empleada en una tienda de ropa usada, como cocinera en un puesto de comida rápida y como vendedora de jugos naturales. Posteriormente, en Costa Rica fue cuidadora de una persona mayor durante un año. Cuando volvió a Honduras estaba embarazada y estuvo un año inactiva en el mercado laboral. Después, volvió a su antiguo trabajo en el puesto de comida rápida y lo complementaba trabajando en un puesto de venta de mariscos en el mercado.

Un año después decidió migrar a México por motivos económicos. En Tapachula consiguió trabajo en un tortillería, sin embargo, su expectativa es llegar a Ciudad de México, Monterrey o Tijuana. En este momento, Dilma tiene visa humanitaria y está a la espera de que ACNUR le brinde una ayuda económica.

Diagrama 8. Trayectoria laboral de Dilma, hondureña.



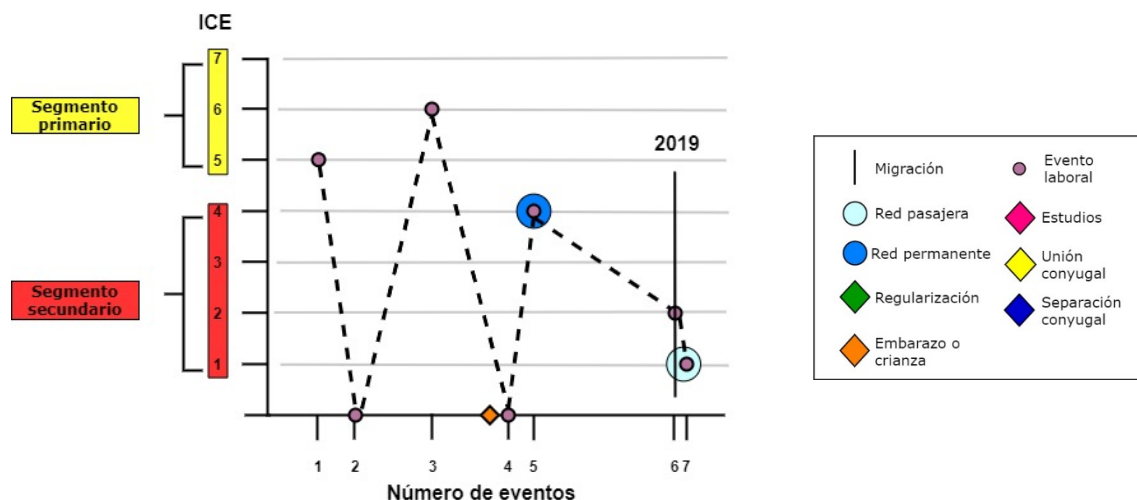
Dilma ha tenido siete empleos, tres antes de migrar por primera vez y cuatro después. En tres trabajos contó con redes sociolaborales permanentes para su inserción (una antes de migrar, otra en Costa Rica y la última cuando retornó a Honduras). Se puede identificar el embarazo después de la migración que llevó a la posterior inactividad laboral. Luego de la migración a Costa Rica, Dilma presenta un ascenso en el ICE, luego hay un descenso que se profundiza después de la migración a Tapachula.

Laura

Laura nació en Sonsonate, El Salvador. Tiene 31 años, está casada y es madre de dos hijos. Alcanzó la secundaria completa y ha tenido cinco trabajos a lo largo de su trayectoria. Antes de la migración a Tapachula, trabajó como ejecutiva de ventas en una cadena de hoteles durante un año, después estuvo desempleada por dos años y luego fue vendedora en una tienda agropecuaria durante otro par de años. Después estuvo inactiva seis meses en el mercado laboral porque quedó embarazada y luego, junto con su suegra, manejó una actividad propia de venta de comida típica durante cuatro años.

En junio de 2019 tomó la decisión de migrar con sus hijos a México por recibir amenazas constantes por parte de las pandillas criminales. Durante el trayecto vendió pupusas en Guatemala y, desde que llegó a Tapachula, ha tenido trabajos ocasionales en servicio doméstico. Actualmente, ella tiene un estatus migratorio irregular y su expectativa es ir a Monterrey para reencontrarse con su esposo y luego viajar a Estados Unidos o Canadá.

Diagrama 9. Trayectoria laboral de Laura, salvadoreña.



Laura ha tenido cinco empleos, tres en su país de origen, uno durante el trayecto a Tapachula y el último después de la migración. En un trabajo contó con redes sociolaborales permanentes para su inserción (en el país de origen) y en otro con redes sociolaborales pasajeras (en Tapachula). Se puede identificar el desempleo posterior al primer trabajo, el embarazo luego del segundo trabajo y la inmediata inactividad laboral después de esto. En el país de origen se visualizan dos empleos del segmento primario finalizados por desempleo e inactividad (a este último evento lo antecede el embarazo). Finalmente, en esta trayectoria es evidente el descenso en el ICE después de la migración a Tapachula (siempre dentro del segmento secundario).

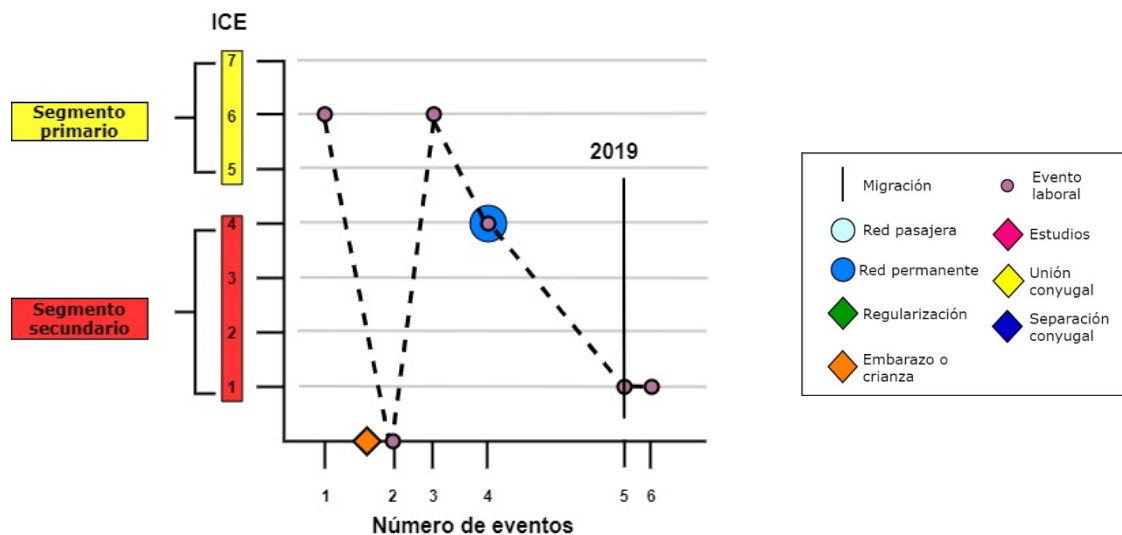
Jenny

Jenny tiene 40 años y nació en El Salvador, en el municipio de Ilopango. Actualmente, tiene dos hijos y está en unión libre. Ella terminó toda la secundaria y ha tenido cuatro trabajos en total. Cuando tenía 22 años consiguió su primer empleo como impulsadora display⁴⁶, era formal y lo mantuvo durante dos años. Posteriormente, por su maternidad, tuvo que salir del mercado laboral y estuvo inactiva por seis meses. Luego volvió a conseguir trabajo en la misma actividad y con las mismas condiciones, sin embargo, seis meses después tomó la decisión de trabajar en ventas ambulantes porque pensó que así obtendría más ganancias económicas, se dedicó a esto durante 13 años.

En 2019, ella y su pareja decidieron salir de El Salvador porque él tuvo algunos problemas con un miembro de la mara Salvatrucha. Durante el recorrido, realizaron ventas ambulantes y después de llegar a Tapachula se han dedicado a la misma actividad. Jenny está embarazada y su expectativa es llegar a Monterrey junto con su pareja. Ambos están esperando que se regularice el estatus migratorio para poder seguir su camino.

⁴⁶ Persona encargada de acomodar y mostrar los productos a los clientes en los supermercados.

Diagrama 10. Trayectoria laboral de Jenny, salvadoreña.



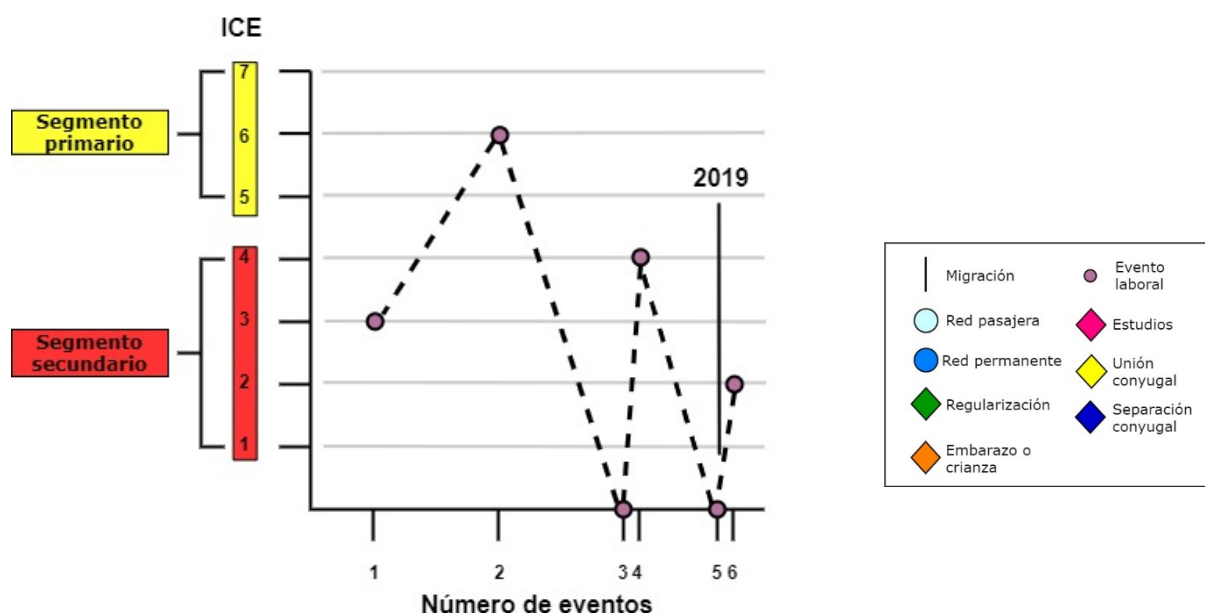
Jenny ha tenido cinco empleos, tres antes de migrar, uno durante el trayecto a Tapachula y el último después de la migración. En un trabajo contó con una red sociolaboral permanente para su inserción, lo cual sucedió en su país de origen. Se puede identificar el embarazo después de su primer trabajo y la inmediata inactividad laboral. Se presentan dos transiciones del segmento primario al secundario, el primero por un cambio en la condición de actividad y el segundo porque Jenny pasó de ser impulsadora display a vendedora ambulantes. Por último, se evidencia el descenso en el ICE después de salir de su país de origen.

Fanny

Fanny es hondureña, tiene 33 años, soltera y madre de 4 niños. Estudió hasta sexto grado y su trayectoria laboral se compone de cuatro trabajos diferentes. Primero emprendió su propio taller de bicicletas que mantuvo durante cuatro años. Después, por cuatro años consiguió un trabajo formal en atención al cliente pero fue despedida por recorte de personal. Estuvo cinco meses desempleada hasta que volvió a obtener trabajo en la misma actividad, estuvo ahí durante dos años. Posteriormente, después del segundo desempleo decidió migrar a México

con uno de sus hijos. En Tapachula consiguió trabajo en servicio doméstico en el albergue donde se hospeda. Ella y su hijo se encuentran en condición migratoria irregular, están esperando que su situación se regularice para viajar a Querétaro donde viven unas amistades de su papá.

Diagrama 11 Trayectoria laboral de Fanny, hondureña.



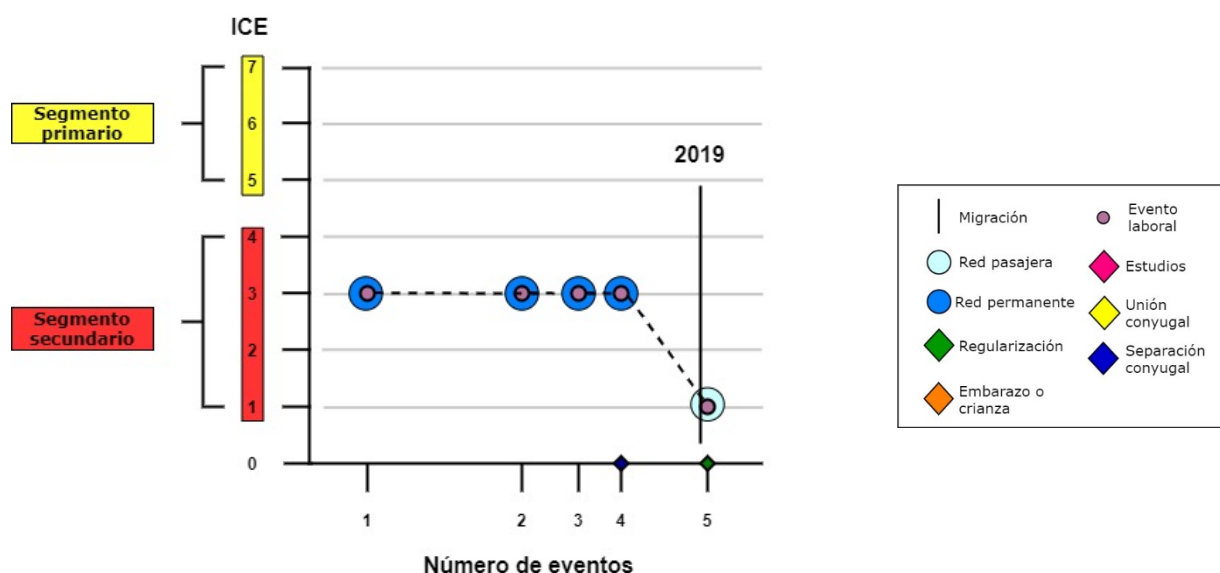
Fanny ha tenido cuatro empleos, tres antes de migrar y uno después. En ninguna ocasión ha contado con redes sociolaborales que le ayuden en un inserción. Antes de la migración, se evidencia una transición del segmento secundario al primario provocada por un cambio en la condición de ocupación, posteriormente se presenta un descenso en el ICE que se profundiza luego de la migración.

Pati

Pati es una mujer hondureña de 38 años, separada y madre de dos hijos. Estudió su primaria completa y a los 34 años comenzó a trabajar en servicio doméstico, consiguió cuatro empleos diferentes realizando esta actividad a lo largo de cuatro años. En mayo de 2019, tuvo que

escapar de su casa porque fue víctima de violencia doméstica, su expareja la siguió persiguiendo y amenazando hasta que ella tomó la decisión de salir de Honduras y migrar hacia México. Pati quiere seguir su trayecto hasta Monterrey porque allá vive su hermano, ella tiene visa humanitaria y está esperando que le den su residencia temporal. En Tapachula ella sólo ha logrado conseguir un trabajo esporádico en una tortillería.

Diagrama 12 Trayectoria laboral de Pati, hondureña.

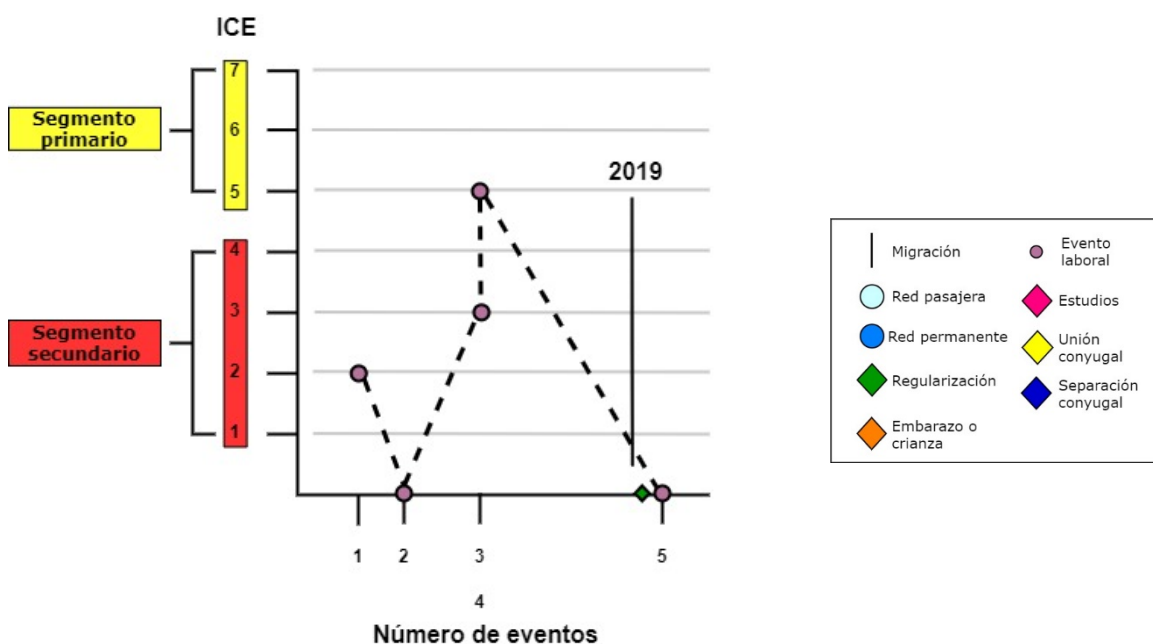


Pati ha tenido cinco empleos, cuatro antes de migrar y uno después. Los cuatro trabajos que tuvo en Honduras los consiguió mediante redes sociolaborales permanentes y el único que ha conseguido en Tapachula lo hizo por medio de redes sociolaborales pasajeras. Se puede identificar una separación conyugal que provocó la migración inmediata. En esta trayectoria se observa un evidente descenso en el ICE después de la migración a Tapachula, siempre dentro del segmento primario del mercado de trabajo.

Karla

Karla es una mujer hondureña de 28 años, soltera y estudió hasta el primer año de secundaria. Antes de migrar a Tapachula tuvo tres empleos diferentes, el primero lo consiguió a los 20 años y fue en una maquila. Después estuvo inactiva durante un año y luego se hizo cargo de dos actividades propias durante seis años: un salón de belleza y un negocio de decoración de eventos. En mayo de 2019 fue víctima de violencia por su condición de género, por este motivo decidió salir de su país. Actualmente ella tiene visa humanitaria y está desempleada, su expectativa es llegar a Tijuana porque le han contado que allá es más fácil conseguir trabajo.

Diagrama 13 Trayectoria laboral de Karla, hondureña.



Karla ha tenido cuatro empleos, todos en su país de origen. Nunca ha contado con redes sociolaborales para conseguir trabajo. Se puede identificar una transición del segmento primario al secundario provocada por la migración a Tapachula.

Síntesis

La mayoría de las trayectorias, nueve específicamente, posee una movilidad laboral descendente, esto quiere decir que el primer evento laboral tiene mayor calidad que el último evento registrado. Todas las mujeres que tienen este tipo de trayectorias migraron recientemente a México, para el momento en que se hicieron las entrevistas, tenían menos de un año de haberlo hecho. Para algunas de ellas, esa era la primera migración a Tapachula (Deyanira, Dilma, Laura, Jenny, Fanny, Pati y Karla) y para otras era la segunda (Mira y Glenda).

En las nueve trayectorias la migración como punto de inflexión rompió con la línea laboral que se tenía en el país de origen, pues en todas provoca un descenso muy evidente en el ICE. Se debe considerar que como son migrantes recientes en Tapachula, con ellas no se puede llegar a la conclusión de que cumplen el “patrón de movilidad en forma de U” (Aysa-Lastra y Cachón, 2013) pues se necesitaría más tiempo en la zona para observar cómo se comporta su movilidad laboral.

Con respecto a la presencia de transiciones entre el segmento primario y el secundario, en varias ocasiones se identifica que el aumento en el ICE implica una transición hacia el segmento primario (todas en los contextos de origen), sin embargo después se observan descensos provocados por diferentes circunstancias; en los casos de Glenda y Karla la transición al segmento secundario está acompañada por la migración a Tapachula y en los casos de Fanny, Laura y Jenny esto sucede por el cambio en la condición de ocupación o actividad.

En cinco trayectorias se identifica un estatus migratorio regular (Mirna, Glenda, Dilma, Pati y Karla), sin embargo no se evidencia que este factor impacte sobre la dinámica laboral de las mujeres (a excepción de la experiencia de Mirna, pues el documento le permitió seguir su recorrido por México durante la primera migración). Asimismo, en cuatro trayectorias (Deyanira, Dilma, Laura y Jenny) se muestra que la maternidad y la crianza propiciaron la inactividad laboral y en una de las trayectorias (Deyanira) se evidencia lo mismo en relación con la unión conyugal. En dos trayectorias hay separaciones conyugales, para Deyanira la separación incentivó la reactivación en el mercado de trabajo y en el caso de Pati la situación de violencia doméstica la llevó a migrar hasta México.

Con respecto a las redes sociolaborales, se muestran doce redes permanentes y cuatro pasajeras. No se registran redes permanentes en Tapachula, de hecho, las entrevistas muestran que varias de estas mujeres tienen redes de este tipo en otros estados de México, por este motivo ir a estos lugares es parte de sus expectativas migratorias.

5.4 Conclusión

En este capítulo se presentó el análisis de las trece trayectorias laborales incluidas en la investigación. Para lograr este propósito, primero se realizó una exposición general de los eventos laborales de las mujeres entrevistadas, es decir, se presentaron los empleos que han tenido y los cambios en la condición de ocupación y actividad que han experimentado. Luego, se mostró el Índice de la Calidad del Empleo (ICE) y las principales tendencias identificadas con respecto a los empleos de las mujeres. Finalmente, se analizaron los diagramas de cada una de las trayectorias laborales.

En total se registraron 87 eventos, de los cuales, 73 fueron inserciones laborales, 9 fueron cambios en la condición de actividad y 5 en la condición de ocupación. En promedio, cada una de las mujeres entrevistadas ha tenido 7 empleos, 3.3 en el país de origen y 1.5 en un país diferente al suyo. Del total de empleos registrados, 50 son subordinados a un empleador y 23 corresponden a actividades por cuenta propia. Además, la gran mayoría de actividades forma parte del sector de servicios (esto sucede antes, durante y después de la migración a Tapachula).

La mayor parte de las actividades son socialmente feminizadas, de hecho, el empleo con la frecuencia más alta es el servicio doméstico. Otra cuestión importante es que se presenta más variedad de empleos en los lugares de origen, en Tapachula prácticamente estos se limitan al servicio doméstico, la cocina y las ventas ambulantes (con algunas excepciones).

Con respecto al ICE, se identificó la predominancia de empleos en el segmento secundario de los mercados de trabajo (antes, durante y después de la migración). También se observó una disminución generalizada en el ICE luego de la migración a Tapachula, lo cual evidencia que en este contexto las malas condiciones laborales se profundizan con respecto a los lugares

de origen. Solamente se identificaron 12 empleos del segmento primario, 9 en los países de origen y 3 Tapachula.

Finalmente, las principales conclusiones obtenidas a partir de la reconstrucción de las trayectorias laborales son las siguientes: hay muy pocas trayectorias ascendentes, de éstas, todas tienen en común que las mujeres han vivido y trabajado en Tapachula durante un período más largo de tiempo, por lo tanto, han tenido más oportunidad para construir redes sociolaborales permanentes (en uno de los casos el aumento en el nivel educativo y la regularización migratoria también influyeron). En dos de las trayectorias ascendentes se puede confirmar “el patrón de movilidad en forma de U” (Aysa-Lastra y Cachón; 2013) pues primero presentan una movilidad descendente provocada por la migración pero luego se evidencia una contra movilidad ascendente. Por último, dos de éstas trayectorias presentan transiciones del segmento secundario al primario en Tapachula y una lo hace en el país de origen

Por otro lado, se identificaron nueve trayectorias descendentes y todas pertenecen a mujeres que migraron recientemente a Tapachula (dos de ellas por segunda vez). Se evidencia el efecto de la migración como punto de inflexión de las trayectorias, pues después de ésta la disminución en el ICE es muy evidente. Todos los empleos del segmento primario se registraron en el lugar de origen y la transición hacia el secundario se dio por la migración a Tapachula. Asimismo, se pudo confirmar que el estatus migratorio no influye en la dinámica laboral de la mayoría de las mujeres.

Con respecto a la trayectoria estancada, a pesar de que hubo cambios en el ICE a lo largo de la trayectoria, no se puede afirmar que la migración como punto de inflexión tuviera un efecto de ruptura; antes, durante y después de la migración esta mujer siempre se ha dedicado a la misma ocupación. Esto no quiere decir que la migración no haya tenido un impacto sobre otras esferas de la biografía

Es claro que en sus países las mujeres entrevistadas han contado con más redes y apoyos para insertarse laboralmente, sin duda este factor ha ayudado a que las condiciones laborales en los lugares de origen sean mejores que en los lugares de llegada. Sin embargo, no se debe perder de vista que antes y después de la migración, en su gran mayoría los empleos



pertenecen al segmento secundario del mercado del trabajo, es decir, no hay cambios significativos entre ambos contextos.

Conclusiones

A continuación se presentan las conclusiones generales de este proceso de investigación, el cual se centró en la construcción de las trayectorias laborales de mujeres salvadoreñas, hondureñas y nicaragüenses que actualmente viven en la ciudad de Tapachula, estado de Chiapas. Para una exposición sistematizada acorde a la perspectiva teórica de las trayectorias biográficas, primero se expondrán los aspectos más generales del entorno económico y laboral del contexto de origen y destino. Segundo, se repasará cómo cada uno de los factores meso y micro sociales influyeron en los eventos laborales de las trayectorias, seguidamente, se señalarán los principales hallazgos con respecto al ICE y las transiciones identificadas, y se profundizará en la migración como punto de inflexión. Por último, se señalarán las limitaciones de la investigación y algunas pistas para futuras investigaciones.

Contexto económico y laboral

El contexto económico y la estructura de los mercados de trabajo en los que se han ubicado las mujeres entrevistadas definen sus condiciones y trayectorias laborales. En el capítulo III, se mostró que los países de origen (El Salvador, Honduras y Nicaragua) cuentan con un PIB per cápita menor al promedio centroamericano y que este ha ido bajando a través de los últimos años. Asimismo, el sector que más participa en el PIB es el terciario, seguido por el primario y luego por el secundario. Con respecto al entorno laboral y a ciertas diferencias por sexo, se muestra que en estos tres países las actividades con niveles más bajos de productividad cuentan con una predominancia de mano de obra femenina y que, por el contrario, en las de media y baja productividad predomina la masculina. Asimismo, los niveles de informalidad son muy altos y son mayores en las mujeres con respecto a los hombres.

En relación con el contexto de destino, el PIB per cápita del estado de Chiapas es de magnitudes muy parecidas al de los países de origen, de hecho es un poco mayor que el de Honduras y Nicaragua. La economía depende en gran medida del sector terciario en primer lugar y del primario en segundo lugar.

Sobre el mercado laboral de la ciudad de Tapachula específicamente, se puede observar que la brecha de ingresos entre hombres y mujeres es bastante considerable. Además, el acceso a ciertas posiciones ocupacionales por parte de las mujeres es bastante limitada, por ejemplo la cantidad de hombres asalariados supera considerablemente la de las mujeres y sucede de manera más profunda con la población empleadora. Asimismo, la notoria mayoría de las mujeres trabajan en el sector de servicios y, con respecto a los hombres, desarrollan más actividades por cuenta propia y se ubican más en micronegocios. De manera complementaria, más de la mitad de la población ocupada femenina no tiene acceso a instituciones de salud

Con respecto a la información anterior, se puede llegar a dos aseveraciones importantes. En primer lugar, se evidencia que las mujeres centroamericanas que migran y buscan ubicarse laboralmente en Chiapas y particularmente en Tapachula (ya sea de manera temporal o permanente) no lo hacen en un contexto estructuralmente diferente del que provienen. El entorno macroeconómico y las condiciones del mercado laboral no cambian sustancialmente en ambos contextos. Chiapas y los países centroamericanos de interés poseen economías altamente dependientes del sector de servicios, asimismo, en ambos contextos las mujeres entrevistadas se ubican en economías poco productivas, altamente heterogéneas y en entornos laborales con altos índices de precariedad e informalidad laboral

En segundo lugar, se concluye que el mercado laboral de Tapachula es segmentado y que existe un alto nivel de segregación laboral por género. Al respecto, es pertinente recordar que los motivos de la segregación laboral no responden necesariamente a la productividad de la mano de obra sino a las características propias de la fuerza de trabajo. Las condiciones de la demanda se configuran según las características de la oferta, generando diferenciación entre los empleos (García, 1989). De este modo, desde una perspectiva de género, se observaron las condiciones desiguales en que las mujeres entrevistadas se insertan y participan en el mercado de trabajo. Dichas diferencias están basadas, en gran medida, en las relaciones y los roles de género que definen la asignación de tareas tanto en el ámbito productivo y como en el reproductivo (Solís, 2017).

Como complemento a lo anterior, con el propósito de identificar variaciones en los niveles meso y microsociales, esta investigación analizó la influencia de diferentes factores (vinculados a la calidad del empleo y al proyecto migratorio) en las trayectorias laborales de

estas mujeres. Por la dimensión diacrónica de las trayectorias (Roberti, 2012), en cada una se identificó los factores, los eventos y las transiciones a lo largo del tiempo. En relación con lo anterior, se presentan las siguientes conclusiones

Eventos: inserciones laborales y cambios en la condición de actividad y ocupación

En esta investigación, los eventos de las trayectorias corresponden a las inserciones laborales y a los cambios en la condición de actividad y ocupación registrados a lo largo de la vida laboral de las mujeres entrevistadas. Con respecto a las **inserciones laborales**, en su mayoría estas han sido en empleos con malas condiciones, en el sector de servicios y en actividades feminizadas socialmente. Además, se ha identificado una mayor diversidad de empleos en los lugares de origen, pues después de la migración a Tapachula la mayor parte de mujeres sólo se ha insertado en actividades relacionadas con la cocina y el trabajo doméstico.

El primer factor abordado corresponde a las redes sociolaborales (factor meso). Se encontró que en los países de origen se presentaron más redes sociolaborales permanentes y en el lugar de llegada más redes pasajeras. En los países de origen, los vínculos que estructuraron las redes permanentes generalmente son relaciones entre mujeres del mismo entorno familiar o de amistad, estas posibilitaron el desarrollo de actividades por cuenta propia o una oportunidad de empleo. Por otro lado, hay que considerar que la migración a Tapachula de muchas de las entrevistadas es muy reciente, por lo tanto, tiene sentido que en el lugar de llegada la mayoría de las redes fueran pasajeras, pues en el momento en que se llevó a cabo la entrevista todavía no forjaban estructuras de relaciones sociales fuertes.

Sobre el segundo factor, el nivel educativo (factor micro), se encontró que dos mujeres lo aumentaron una vez empezada la trayectoria laboral, sus estudios técnicos ayudaron que lograran ubicarse en empleos de mejor calidad y que estuvieran relacionados con su formación. En contraste, las mujeres que no aumentaron su nivel educativo sólo se han insertado, en su mayoría, en empleos poco calificados.

Asimismo, se encontró que el estatus migratorio (factor micro) no tiene peso relevante en la inserción laboral luego de la migración a México, pues la regularización no es un factor que les garantice a las mujeres mejores condiciones laborales (sólo hubo un caso que sí ayudó a

mejorar las oportunidades y fue a raíz de un proceso de naturalización). Para complementar esta idea, hay que considerar la coyuntura de las “caravanas migrantes”, en el Capítulo I se expuso sobre el giro que tuvo el Estado mexicano con respecto a la migración centroamericana; a inicios de 2019 las autoridades empezaron a tratar el tema desde la óptica de la detención y se dejaron atrás principios de la política migratoria enfocados en los derechos humanos de las personas migrantes. Este contexto provocó un clima de tensión en la zona de estudio y se profundizaron las prácticas y los discursos reificantes hacia la población centroamericana, por ejemplo, la indisposición por parte de algunos empleadores por contratar mano de obra migrante (independientemente de su estatus migratorio).

Con respecto a los cambios en la **condición de actividad y ocupación**, se obtuvieron hallazgos relacionados con el paso de algunas mujeres a la actividad o a la inactividad, mas no sobre el desempleo. Se encontró que las relaciones de género en la organización de la unidad familiar (factor meso) muchas veces definen la salida de las mujeres del mercado de trabajo, en varias biografías se observó que la maternidad y las uniones conyugales pueden ser factores que influyen en la inactividad laboral de las mujeres durante períodos de tiempo considerables. A su vez, algunas separaciones conyugales motivaron la reincorporación al mercado de trabajo

Transiciones: movilidad entre segmentos del mercado laboral

Para efectos de esta investigación, una transición ocurre cuando la movilidad de un empleo a otro se da entre segmentos del mercado laboral (primario y secundario) y no dentro de uno solo. La teoría de la segmentación laboral parte de la existencia de segmentos en el mercado de trabajo con mecanismos diferenciados de determinación salarial, estabilidad laboral, ascenso y seguridad social (Piore y Doeringer, 1971). En el segmento primario están los empleos de alta calidad y en el segmento secundario, al no contar regulaciones que garanticen buenas condiciones laborales, prevalecen los empleos de baja calidad.

A partir de las mediciones del ICE, se identificó que en las trayectorias de las mujeres entrevistadas predominan los empleos del segmento secundario de los mercados de trabajo (antes, durante y después de la migración). Del total de inserciones laborales, 62 fueron en empleos de este segmento y sólo 12 del primario. En los países de origen, se registran 9

empleos del segmento primario y 39 del secundario, en Tapachula se registran 3 empleos del segmento primario y 23 del secundario. Se observó una disminución generalizada en el ICE luego de la migración a Tapachula, lo cual evidencia que en este contexto las malas condiciones laborales se profundizan con respecto a los lugares de origen.

Se debe tener presente que la mayor parte de las mujeres entrevistadas posee un bajo nivel educativo, por tanto, adquiere sentido que la mayoría de los trabajos a los que ellas acceden sean del segmento secundario del mercado de trabajo y que se presenten muy pocas transiciones al segmento primario (antes, durante y después de la migración a Tapachula).

Sólo se identificaron 3 trayectorias ascendentes y pertenecen a las mujeres que migraron hace más de un año a Tapachula, ellas han tenido más oportunidades que el resto para construir redes de tipo permanentes en la zona. Dos de ellas experimentaron transiciones del segmento secundario al primario después de la migración, en uno de los casos el aumento en el nivel educativo y la regularización migratoria también influyeron en el mejoramiento en el ICE, el otro caso se explica sólo por sus redes sociolaborales.

Es importante aclarar que estas dos mujeres no pasaron al segmento primario de manera fácil ni rápida, de hecho una de ellas tardó quince años en poder empezar a emprender su negocio propio, antes se ubicó en múltiples trabajos pertenecientes al segmento secundario del mercado de trabajo. Además, si bien estas mujeres lograron ascender laboralmente hasta lograr una transición al segmento primario, una revisión detallada de los diagramas de las trayectorias laborales evidencia que estos empleos no poseen las puntuaciones más altas de este segmento.

Por otro lado, en dos trayectorias ascendentes se confirmó “el patrón de movilidad en forma de U” (Aysa-Lastra y Cachón; 2013), ya que se presentó un descenso en el ICE provocado por la migración y una posterior recuperación laboral después de las adaptaciones al nuevo contexto.

Las 9 trayectorias laborales descendentes pertenecen a mujeres que migraron recientemente a Tapachula (dos de ellas por segunda vez), en estas también se evidencia de manera muy clara cómo la migración provocó disminuciones en el ICE, no obstante, en estos casos no es

posible comprobar el “patrón de movilidad en forma de U” porque la migración a Tapachula es muy reciente y llevan poco tiempo participando en ese mercado laboral.

En dichas trayectorias, todos los empleos del segmento primario se registraron en el lugar de origen, posteriormente hubo transiciones hacia el segmento secundario a partir de la migración a Tapachula o por eventos de desocupación o inactividad (estos últimos provocados por unión conyugal o maternidad).

Es claro que en sus países las mujeres entrevistadas han contado con más redes sociolaborales para insertarse laboralmente, además, allá no tienen que lidiar con estereotipos ni acciones xenofóbicas cotidianas. Sin duda, estos elementos ayudan a que las condiciones laborales en los lugares de origen sean mejores que en los lugares de llegada. Sin embargo, no se debe perder de vista que antes y después de la migración, en su gran mayoría los empleos pertenecen al segmento secundario del mercado del trabajo, es decir, no hay cambios significativos entre ambos contextos (lo cual se confirma al revisar los datos macroestructurales).

Punto de inflexión: migración a Tapachula

Se considera que la migración a Tapachula es el punto de inflexión de las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas porque implica un punto de ruptura que condujo a cambios significativos en las biografías, particularmente en la vida laboral. Ya se explicó que prácticamente en todas las trayectorias laborales el ICE bajó después de la migración a Tapachula (en algunos casos incluso hubo transición del segmento primario hacia el secundario). A continuación, con el propósito de profundizar en este hecho, se revisará el efecto de la migración en cada uno de los factores meso y micro sociales.

En primer lugar, se evidencian variaciones en la reconfiguración de relaciones cercanas que provocan cambios en la inserción laboral y en el tipo empleos en los que se ubican las mujeres antes y después de la migración. Por ejemplo, en sus países muchas mujeres contaban con lazos fuertes (familiares o de amistad) que les facilitaron la obtención de empleos o el emprendimiento de actividades propias, no obstante, estos vínculos dejaron de cumplir esa función después de la migración.

Con respecto al nivel educativo, en una de las biografías se evidenció que la formación técnica ayudó en el aumento del ICE, sin embargo, esta mejoría laboral acabó cuando la mujer se vio obligada a migrar y hasta la fecha (dos años después) no se ha podido volver a ubicar en el mismo ámbito laboral.

Asimismo, se encontró que, en alguna medida, las relaciones de género dentro de las unidades familiares se han reestructurado después de la migración. En varias ocasiones, las mujeres asumieron la jefatura del hogar porque viajaron sin el cónyuge o porque se separaron huyendo de violencia doméstica. En estos últimos casos, la migración funcionó como mecanismo de huida, en Tapachula algunas se reactivaron en el mercado de trabajo pero otras consiguieron empleos con peores condiciones que en sus países de origen.

Las mujeres madres que migraron con todos o con alguno de sus hijos han afrontado más dificultades para encontrar oportunidades de trabajo, ya que, además de ser las responsables de las actividades de producción y de reproducción, tienen que disponer gran parte de su tiempo para la realización de los trámites migratorios. Todo esto bajo condiciones materiales muy limitadas y sin contar con amistades o familiares cercanas que las apoyen. Es pertinente recordar que después de la migración a Tapachula todas las mujeres madres han buscado estar activas en el mercado laboral.

Por último, el análisis de las entrevistas confirma que en el mercado laboral de Tapachula hay segregación laboral por sexo y por migración. De las 5 mujeres que tomaron la decisión de quedarse en el lugar, 3 se mantienen en empleos del segmento secundario: 2 son vendedoras ambulantes (llegaron este año) y 1 es trabajadora sexual (llegó hace 23 años). Asimismo, las mujeres que quieren seguir su camino a otros estados de México o a Estados Unidos, hasta el momento sólo han logrado ubicarse en ventas ambulantes o en trabajos ocasionales asociados con el trabajo doméstico y la cocina.

Con respecto a la información anterior, se llega a dos consideraciones importantes. Primero, que en Tapachula la gran mayoría de los trabajos en los que se han ubicado las mujeres entrevistadas están socialmente feminizados, por ejemplo, el trabajo doméstico, la venta de comida y el trabajo sexual. Segundo, que las mujeres tenían acceso a más diversidad de ocupaciones en sus lugares de origen (ver Tabla 21), después de la migración sólo han tenido

acceso a una cantidad muy limitada de trabajos propios del segmento secundario y estos posiblemente están “reservados” para mujeres migrantes.

Esta segregación laboral adquiere sentido dentro de un contexto cultural e institucional, en el cual, ellas se encuentran “atrapadas” en empleos del segmento secundario del mercado de trabajo y tipificados socialmente como femeninos. Dichos puestos de trabajo, siguiendo la línea de Weller y Roethlisberger (2011), impiden el bienestar y la superación de las diferentes formas de exclusión social y laboral.

En síntesis, en esta investigación se concluye que más allá de los factores macroestructurales de la calidad del empleo y del proyecto migratorio, existen otros ubicados en los niveles meso y micro de la realidad social que también influyen sobre la vida laboral de las mujeres migrantes (hipótesis 1). Asimismo, se confirma que durante sus trayectorias laborales, las mujeres centroamericanas que migran a Tapachula experimentan un patrón de movilidad laboral en el que ascienden y descienden principalmente dentro del segmento secundario de los mercados de trabajos (hipótesis 2).

Limitaciones de la investigación

Se identificaron tres limitaciones, dos de naturaleza empírica y una teórica. Las dos primeras responden a la temporalidad de la migración de las mujeres entrevistadas, pues la mayoría tenía menos de un año de haber llegado a Tapachula cuando se realizó el trabajo de campo. Por un lado, este hecho impidió observar en una mayor cantidad de casos el patrón de movilidad antes y después de la migración, de hecho, sólo se pudo confirmar en dos de las trayectorias, precisamente porque estas mujeres llevan más tiempo viviendo en la zona. De igual manera, tampoco fue posible hacer una comparación entre las nacionalidades, pues al ser nuevas en el mercado laboral, la mayor parte de las mujeres se había ubicado en trabajos ocasionales muy homogéneos entre sí. Con más tiempo viviendo en la zona, posiblemente se hubiesen podido identificar algunas tendencias con respecto a los empleos en los que se ubica cada nacionalidad y así realizar comparaciones tomando como referencia la literatura existente al respecto —por ejemplo Fernández (2017) y Rivas (2014)—.

La tercera limitación está relacionada con la aseveración teórica de Weller y Roethlisberger (2011) con respecto a las legislaciones laborales como el segundo factor macroestructural de la calidad del empleo. Para efectos de esta investigación, aunque las condiciones del mercado laboral de Tapachula pueden ser explicadas por el débil cumplimiento de la ley laboral mexicana, este no se considera un factor que explique directamente el limitado acceso a oportunidades de las personas migrantes en la zona. En este sentido, se decidió que el factor macro institucional que se incluiría en la investigación fuera la política migratoria mexicana, pues se consideró que la no aplicación de algunos principios de esta legislación (por ejemplo: hospitalidad, complementariedad de los mercados laborales, equidad entre las personas nacionales y extranjeras, entre otros) dificulta la ubicación de las mujeres migrantes en trabajos con buenas condiciones. No obstante, a pesar de que se hizo un esfuerzo por sentar algunas bases para esta discusión, se considera que hace falta más profundización para consolidar un argumento respaldado teóricamente.

Pistas para nuevas investigaciones

Durante cada una de las etapas de la investigación se buscó realizar un trabajo sociológico que trascendiera el saber inmediato del problema y que fuera capaz de aportar hallazgos novedosos y relevantes para los estudios sobre empleo y migraciones. Este proceso de conocimiento no es individual ni un hecho acabado, más bien es compartido y continuo. En este sentido, se recomiendan los siguientes aspectos para futuras investigaciones:

-Seguir explorando la herramienta metodológica del ICE con una mayor diversidad de variables que respondan al contexto y al problema de estudio, con el fin de obtener información más completa y precisa con respecto a la calidad de los empleos de las personas migrantes. Si bien en la literatura se encuentran muchos trabajos que utilizan su propio Índice de Calidad del Empleo, hay muy pocos que lo hacen en investigaciones cualitativas, en este sentido, se considera importante hacer más investigación que combine el uso de técnicas metodológicas diversas.

-Realizar más investigaciones sobre la migración femenina centroamericana. Este trabajo se focalizó sólo en las dinámicas laborales de las mujeres, sin embargo, el tema es bastante

complejo y tiene muchísimas esferas. Por ejemplo, en el capítulo IV se mencionó los motivos de la migración y se evidenció que la mayoría de las entrevistadas migró por ser víctima de algún tipo de violencia por el hecho de ser mujeres. En este sentido, parece necesario seguir construyendo conocimiento sobre la violencia de género y su relación con la migración.

-Finalmente, tal como se mencionó en el apartado metodológico, este trabajo no se hubiera podido llevar a cabo sin el apoyo de una organización de la sociedad civil. No sólo por su colaboración con el espacio para las entrevistas, también fueron fundamentales los aprendizajes obtenidos a raíz de las redes forjadas con la organización durante el período del trabajo de campo, esto ayudó a una comprensión más profunda del tema de investigación y de su contexto social. En este sentido, se recomienda construir este tipo de vínculos y fortalecer los ya existentes, con el fin de compartir los hallazgos entre ambos campos de conocimiento (sociedad civil y academia).

Bibliografía

- Aguilera, M. B., & Massey, D. S. (2003). Social capital and the wages of Mexican migrants: New hypotheses and tests. *Social forces*, 82(2), 671-701.
- Ángeles Cruz, H., & Rojas Wiesner, M. L. (2000). Migración femenina internacional en la frontera sur de México. *Papeles de población*, 6(23), 127-151.
- Ángeles Cruz, H. (2010). Las migraciones internacionales en la frontera sur de México. Los grandes problemas de México. III. Migraciones internacionales, El Colegio de México, México DF, 437-479.
- Anguiano Téllez, M. E., & Corona, V. (2009). Flujos migratorios en la frontera Guatemala-México (No. Sirsi i9789689416166). México. Instituto Nacional de Migración (México) Centro de Estudios Migratorios (México) El Colegio de la Frontera Norte (Tijuana, Baja California).
- Arias, P. (2013). Migración, economía campesina y ciclo de desarrollo doméstico. *Discusiones y estudios recientes. Estudios demográficos y urbanos*, 28(1), 93-121.
- Ariza, M. (2006). Mercados de trabajo urbanos y desigualdad de género en México a principios del siglo XXI. *La situación del trabajo en México*, 377-411.
- Ariza, M. (2017). Escenarios migratorios, familias y hogares en el México contemporáneo. *En Hogares y trabajadores en México en el siglo XXI (129-174)*. El Colegio de México, Ciudad de México, México.
- Armijo, N. (2011). Frontera sur de México: los retos múltiples de la diversidad. *Migración y seguridad: nuevo desafío en México*, 35.
- Arriaga, M. (2016). Hogares de los inmigrantes residentes en México en el año 2010: tipología y perfil comparativo de sus condiciones de vida (tesis de maestría). Colegio de México, Ciudad de México, México.
- Aysa-Lastra, M., & Cachón, L. (2013). Movilidad ocupacional segmentada: el caso de los inmigrantes no comunitarios en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 144(1), 23-46.
- Canto, N. A. (2011). Frontera sur de México: los retos múltiples de la diversidad. *Migración y seguridad: nuevo desafío en México*, 35.
- Casillas, R (1992). Las migraciones centroamericanas en México. Rodolfo Casillas, Comp. *Los Procesos Migratorios Centroamericanos y sus Efectos Regionales*. México. FLACSO.
- Casillas, R., Castillo, G., & Ángel, M. (1994). Los flujos migratorios internacionales en la frontera sur de México.

Castillo, M. y Nájera, J. (2014). México como país de origen, tránsito y destino de migrantes, una revisión a partir de la EMIF NORTE y la EMIF SUR. En Consejo Nacional de Población (2014). 20 años de la Encuesta sobre Migración en la Frontera Norte de México. México.

Castren Q. Schneider y Claudius Wagemann (2007). *Set-Theoretic Methods for the Social Sciences: A Guide to Qualitative Comparative Analysis*. Cambridge University.

Caicedo Riascos, M. (2010). Migración, trabajo y desigualdad: los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en Estados Unidos (No. 305.90691 C35).

Chiswick, Barry R. (1977). "A Longitudinal Analysis of the Occupational Mobility of Immigrants". In: B. D. Dennis (ed.), *Proceedings of the 30th Annual Winter Meetings, Industrial Relations Research Association*. Madison WI: IRRA

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2014). *Cambio Estructural para la Igualdad: una visión integrada del desarrollo*. Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018). *Atlas de la migración en los países del norte de Centroamérica*. Chile.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019). *Balance preliminar de las economías de Centroamérica y la República Dominicana en 2018 y perspectivas para 2019*. Mexico.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). CEPALSTAT. Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas. Recuperado el 5 de abril de 2020. https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/WEB_CEPALSTAT/estadisticasIndicadores.asp?idoma=e

Craig, C.; E. Garnsey y J. Rubery, "Labour market segmentation and women's employment: a case-study from the United Kingdom", *International Labour Review*, vol. 124, núm. 3, 1985, pp. 267-280

De Coninck, F., Godard, F. (1998), "Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales", en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II.

De Fanelli, A. M. G. (1989). *Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género*. Desarrollo económico, 239-264.

Doeringer, P. y M.J. Piore, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S., 1985[1971] (versión en español de P. Doeringer y M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co., 1971)

Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México (2015). Secretaría de Gobernación, Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol) y Colegio de la Frontera Norte (El Colef). México

Estado de la Región. Estadísticas de Centroamérica 2018. Recuperado el 5 de abril de 2020. <https://www.estadisticascentroamerica.estadonacion.or.cr/estadisticas-erca-2018.html#econ%C3%B3mico>

Fernández, C. (2017). La vida en una orilla del sur: inmigración hondureña en dos ciudades de la frontera Chiapas-Guatemala. CIESAS.

Fernández-Huerta, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.

Frassa, J. y Muñoz Terra L. (2004). Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico. Ponencia presentada en las Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos del IDES.

Gandini, L. (2012). ¿Escapando de la crisis? Trayectorias laborales de migrantes argentinos recientes en dos contextos de recepción: Ciudad de México y Madrid (tesis de doctorado). Colegio de México, Ciudad de México, México.

García de Fanelli, A. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo económico: Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 29. Págs. 239-265.

García Guzmán, B., & Olivera, O. D. (1994). Trabajo femenino y vida familiar en México. El Colegio de México, Ciudad de México, México.

Garrido-Rodríguez, L. A., & Pérez-Campuzano, E. (2019). Situación del empleo en el sector servicios del México Metropolitano. *Papeles de Población*, 25(101), 83-111.

González, J; Zapata, R y Anguiano, M. (2016). Migración centroamericana en tránsito por México. En *La situación demográfica de México 2016* (pp. 221–232). Ciudad de México: Consejo Nacional de Población.

Hernández, R (2020). Entre el cambio y la continuidad: La encrucijada de la política migratoria mexicana. En Villafuerte D. y Anguiano, M. (2020). *Movilidad humana en tránsito: retos de la Cuarta Transformación en política migratoria*. CLACSO. México.

Hernández, V., & Ollinca, I. (2017). Carolina Rivera Farfán (coord.), Trabajo y vida cotidiana de centroamericanos en la frontera suroccidental de México, México, CIESAS, 2014. *Nueva antropología*, 30(86), 139-142.

Hondagneu-Sotelo, P. (2007). La incorporación del género a la migración: ‘No sólo para feministas’, ni sólo para la familia. *El país transnacional: migración mexicana y cambio social a través de la frontera*, 423-451.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Recuperado el 6 de abril de 2020. <https://www.inegi.org.mx/default.html>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2014). *La Informalidad Laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, marco conceptual y metodológico*. México.

Jiménez, L. (2018). La inmigración laboral latinoamericana en las ciudades de México, Monterrey y Guadalajara, 1990-2015 (tesis de maestría). FLACSO-México, Ciudad de México, México.

Junankar, P. R., & Mahuteau, S. (2005). Do migrants get good jobs? New migrant settlement in Australia. In *Economics of immigration* (pp. 251-272). Palgrave Macmillan, London.

Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación. México, 25 de mayo de 2011.

Ley sobre Refugiados, Protección Complementaria y Asilo Político. Diario Oficial de la Federación. México, 27 de enero de 2011.

Morales Gamboa, A. (2007). La Diáspora de la Posguerra: regionalismo de los migrantes y dinámicas territoriales en América Central. FLACSO. San José, Costa Rica.

Morales Vega, L. G. (2012). Categorías migratorias en México: Análisis a la Ley de Migración. *Anuario mexicano de derecho internacional*, 12, 929-958.

Muñiz Terra, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65.

Nájera, J. (2011). Formas de movilidad laboral transfronteriza de las y los guatemaltecos a Chiapas, una visión desde la familia. *Revista latinoamericana de estudios de familia*. Vol.3 Págs. 177-198.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM). Portal de datos mundiales sobre la migración. Recuperado el 25 de noviembre de 2019. https://migrationdataportal.org/?i=stock_abs_&t=2019

ONU Mujeres y COLMEX (2015). Las trabajadoras migrantes en la frontera sur de México. México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018). Panorama Laboral 2018: América Latina y el Caribe. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. Perú.

Pantoja, E. (2019). Circuitos de migración laboral de trabajadores guatemaltecos en la frontera sur de México 2015, 2016 (tesis de maestría). UNAM, Ciudad de México, México.

Piore, M. (1983). El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre, en Toharia, L. (Ed.). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Editorial, Madrid.

Rendón, T. (2004). EL mercado laboral y la división intrafamiliar del trabajo. En Ariza, M. y de Oliveira, O. (2004). *Imágenes de la familia en el cambio de siglo*. UNAM. México.

Rivas, J. (2014). Trayectorias emergentes, historias recurrentes. Inmigrantes salvadoreños en el Soconusco, Chiapas. *Trabajo y vida cotidiana de centroamericanos en la frontera suroccidental de México*, 169-195.

Roberti, E. (2012). El enfoque biográfico en el análisis social: claves para un estudio de los aspectos teórico-metodológicos de las trayectorias laborales. *Revista colombiana de sociología*, 35(1), 127-149.

Roethlisberger, C., & Weller, J. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. CEPAL. Santiago, Chile.

Roethlisberger, C., & Weller, J. (2012). La calidad del empleo en América Latina: un análisis en conjunto. En *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*. Universidad Externado de Colombia. Colombia.

Solís, P. (2017). *Discriminación estructural y desigualdad social, con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*. CEPAL y CONAPRED. México.

Tilloy, M. (2018). *Trayectorias laborales atravesadas por la cárcel (tesis de maestría)*. FLACSO-México, Ciudad de México, México.

Torres, M (2018). *Un estudio sobre vulnerabilidades dentro del proceso migratorio regular: latinoamericanos con residencia temporal o permanente en la Ciudad de México a partir del año 2013 (Tesis de maestría)*. FLACSO- México, Ciudad de México, México.

Toma, S. (2016). The role of migrant networks in the labour market outcomes of Senegalese men: how destination contexts matter. *Ethnic and Racial Studies*, 39(4), 593-613.

Villafuerte, D. (1998). *Interrelaciones económicas y sociales en la frontera sur de México*. Comercio Exterior. Recuperado: noviembre 2019. <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/345/8/RCE8.pdf>

Villafuerte, D. (2020). La migración centroamericana y la Cuarta Transformación ¿hacia un nuevo paradigma de política migratoria? En Villafuerte D. y Anguiano, M. (2020). *Movilidad humana en tránsito: retos de la Cuarta Transformación en política migratoria*. CLACSO. México.

Yang, C. (2011). Employment concentration and job quality for low-skilled Latino immigrants. *Journal of Urban Affairs*, 33(2), 117-142.

Anexos

Anexo 1: Instrumento de entrevista

Instrumento para entrevistas: mujeres migrantes		
VARIABLES	PREGUNTAS	
	Una sola vez	Cada vez que se registre un nuevo trabajo
Nivel microsocial		
Sexo		
Edad	¿Cuál es su edad?	
	¿Cuántos años tenía cuando salió de su país?	
Escolaridad	¿Hasta qué grado estudió?	
Posición familiar	En su familia ¿usted era el jefe de hogar? -- No ¿qué es usted del jefe?	
	¿tiene hijos? ¿dónde nacieron?	
País de nacimiento	¿Dónde nació?	
Nacionalidad	¿Cuál es su nacionalidad? ¿tiene nacionalidad mexicana?	
Nivel macroestructural		
Mercado laboral: Experiencia laboral antes de migrar	¿Cuáles trabajos tuvo en su país de origen?	
	¿A qué se dedicaba antes de migrar?	
	¿Cuál fue el último trabajo que tuvo antes de migrar?	
Migración		
Experiencia migratoria	¿cuándo salió de su país?	
	¿por qué razón?	

	¿cuál era su destino original? [Proyecto migratorio]	
	¿Me platicaría cómo fue su viaje? [Estrategias para migrar]	
	¿con quién viajo?	
Nivel macroestructural		
Mercado laboral: Experiencia laboral durante la migración	¿trabajo en el camino? ¿cómo consiguió dinero?	¿Cuáles trabajos tuvo? ¿A qué se dedicaba antes de migrar?
Mercado laboral: experiencia laboral después de migrar	¿cuántos trabajos ha tenido en México?	[Número de trabajo] De cada trabajo platíqueme: ¿A qué se dedicaba? ¿Cuáles eran sus funciones/actividades? ¿Qué puesto tenía? ¿Cuánto dinero ganaba? En este trabajo ¿qué prestaciones tenía? ¿o qué apoyos le daban, a parte del salario?
Nivel mesosocial		
Redes sociolaborales	[Último trabajo] ¿le envía dinero a su familia?	¿Cómo obtuvo o encontró este trabajo? ¿Por qué razón dejó o cambio de trabajo?
Nivel macroestructural		
Regulación migratoria	¿Cuál es su estatus migratorio actual? [Documentado] ¿cuándo obtuvo el papel?	¿Cuál era su situación migratoria en ese momento?
Conclusión	En general ¿usted cree que es fácil o difícil conseguir un trabajo aquí?	

Anexo 2: Perfil sociodemográfico familiar y migratorio

	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
Mirna	43	Honduras	Técnico o Universitario completo	Casada	Sí	No	2017
	Compañía durante la migración a Tapachula	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	Hijo	No	Violencia a otros miembros del hogar por parte de pandillas	Tijuana	2 meses	Visa humanitaria	
	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
Pati	38	Honduras	Primaria completa	Separada	Sí	Sí	2019
	Compañía durante la migración a Tapachula	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	No	Envío esporádico	Violencia doméstica	Monterrey	3 meses	Visa humanitaria	

Lidia	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	43	El Salvador	Técnico o universitario incompleto	Divorciada	Sí	Sí	2017
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
Hijo	No	Violencia directa por parte de pandillas	Tapachula	2 años	Protección complementaria		
Cata	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	29	El Salvador	Universitario incompleto	Unión libre	No	Sí	2017
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
Pareja	No	Violencia por discriminación sexual o de género	Tapachula	6 meses	Visa humanitaria		
Glenda	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	37	El Salvador	Secundaria incompleta	Unión libre	Sí	Sí	2017

	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	Pareja	Envío esporádico	Violencia por discriminación sexual o de género	Tapachula	6 meses	Visa humanitaria	
	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
Laura	31	El Salvador	Secundaria completa	Casada	Sí	Sí	2019
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	2 hijos	No	Violencia a otros miembros del hogar por parte de pandillas	Australia o Canadá	1 mes	Condición irregular	
	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
Deyanira	36	Nicaragua (nacionalizada hondureña)	Primaria completa	Soltera	Sí	Sí	2003
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	

	2 hijas	No	Violencia a otros miembros del hogar por parte de pandillas	Estados Unidos	4 meses	Condición irregular	
Jenny	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	40	El Salvador	Secundaria completa	Unión libre	Sí	No	2019
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	Pareja	No	Violencia a otros miembros del hogar por parte de pandillas	Monterrey	3 meses	Condición irregular	
Diana	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	46	Nicaragua	Secundaria completa	Divorciada	Sí	Sí	2000
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	No	Envío constante	Laboral	Huixtla	20 años	Residencia temporal	
	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración

Fanny	33	Honduras	Primaria completa	Soltera	Sí	Sí	2019
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	Hijo	No	Laboral	Querétaro	3 meses	Condición irregular	
Dilma	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	28	Honduras	Secundaria completa	Separada	Sí	Sí	2016
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	Primo	No	Laboral	Monterrey, Tijuana o Ciudad de México	4 meses	Visa humanitaria	
Karla	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	28	Honduras	Secundaria incompleta	Soltera	No	Sí	2019
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
	No	No	Violencia por discriminación	Tijuana	4 meses	Visa humanitaria	

			sexual o de género				
Paulina	Edad	País de nacimiento	Nivel de escolaridad	Estado civil	Maternidad	Jefatura familiar	Primera migración
	40	El Salvador	Técnico o universitario completo	Casada	Sí	Sí	1996
	Compañía durante la migración	Envío de remesas	Motivos de la migración	Expectativas de la migración	Cantidad de tiempo en Tapachula	Estatus migratorio	
Mamá y hermana	No	Laboral	Tapachula	23 años	Naturalizada mexicana		