

Capítulo 17

Empoderamiento y desafíos: el campo laboral de las mujeres en *La última calle de Latinoamérica* (Tijuana, Baja California)

Jocelyne Rabelo Ramírez¹
Jimmy Emmanuel Ramos Valencia²

<https://doi.org/10.61728/AE23040175>

¹ Dra. en Ciencias Económicas. Profesora-Investigadora de la Facultad de Economía y Relaciones Internacionales (UABC). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Líneas de investigación: Desigualdad socioeconómica y en el espacio urbano. Correo electrónico: jrabelo@uabc.edu.mx

² Dr. en Estudios del Desarrollo Global (UABC). Investigador Posdoctoral por México en el Colegio de la Frontera Norte en el Departamento de Estudios de Administración Pública. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Líneas de investigación: Antropología y Políticas Públicas, Gobernanza Migratoria. Correo electrónico: jramos.postdoctoral@colef.mx

Introducción

En las últimas décadas, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha experimentado cambios sustanciales tanto en términos de oportunidades como de desafíos. Este artículo busca analizar el papel laboral de las mujeres desde una perspectiva integral, tanto económica como antropológica, basándose en una metodología mixta. El objetivo es mostrar cómo las estructuras sociales, económicas y culturales se ajustan a raíz de la creciente presencia de mujeres en diferentes campos laborales. La población objetiva está compuesta por 233 mujeres entrevistadas, seleccionadas según criterios de grupos de edad, con el fin de identificar las complejidades que enfrentan las mujeres en la ciudad de Tijuana a partir de sus experiencias laborales. Los resultados del estudio identifican escenarios que reflejan una comprensión integral de cómo se desarrollan y mantienen las desigualdades de género en el mundo laboral de Tijuana.

Un enfoque antropológico considera las dimensiones culturales y sociales que moldean las experiencias laborales de las mujeres en diferentes contextos. Autores clásicos como Bourdieu (1977), Goffman (1959) y Ortner (1974) han realizado investigaciones que han arrojado resultados sobre temas como el capital cultural, la interacción simbólica y la construcción de la subjetividad de género. Sin embargo, este estudio se basa en investigaciones más recientes que analizan las estructuras sociales y culturales que influyen en el trabajo de las mujeres en el siglo XXI.³

La metodología adoptada en este estudio es de corte etnográfico, estableciéndose como meta comprender las vivencias laborales de las mujeres desde un enfoque próximo y contextualizado. Para llevar a cabo este propósito, se emplearon técnicas de investigación mixtas, destacando las entrevistas en profundidad realizadas a una muestra de 233 mujeres. Los resultados derivados de dichas entrevistas fueron posteriormente analizados mediante el software especializado Maxqda. Las entrevistadas comprenden un espectro amplio en términos de edad y ocupación, incluyendo empleadas de varios sectores, empleadoras, jubiladas, estudiantes y amas de casa. A través del análisis de las transcripciones de las entrevistas, se logró identificar cómo las prácticas y estructuras institucionales inciden en las oportunidades y desafíos laborales que enfrentan las mujeres en diferentes contextos y períodos históricos.

Además de investigar las estructuras socioeconómicas que inciden en el trabajo femenino, este estudio también se ocupa de las dimensiones simbólicas y

³ Entre estos autores podemos ubicar autores tales como England (2010) y Rapp (2011), quienes han investigado la persistencia de la segregación ocupacional y el impacto de la globalización en las oportunidades laborales para las mujeres.

discursivas que determinan la percepción y valoración del trabajo realizado por las mujeres. En particular, se examina cómo la representación mediática y las narrativas culturales respecto al "éxito laboral" y "el trabajo femenino" pueden reforzar o desafiar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

Finalmente, este estudio aspira a contribuir a una comprensión más matizada y contextual de las experiencias laborales de las mujeres en el siglo XXI, tomando como referencia la ciudad de Tijuana, Baja California. Adicionalmente, se pretende aportar hallazgos tangibles que, a mediano plazo, puedan contribuir al diseño de estrategias y políticas más efectivas para combatir las desigualdades de género en el entorno laboral.

Tijuana, la última calle de Latinoamérica: descripción laboral de las mujeres tijuanenses

El ámbito laboral femenino en Tijuana, Baja California, posee particularidades que demandan un enfoque analítico apropiado. La aplicación de un marco de análisis antropológico para examinar las experiencias laborales de las mujeres en esta región, presupone reconocer a Tijuana como un nodo crucial en la industria manufacturera, marcado por una significativa presencia de maquiladoras y una relevante migración laboral transfronteriza. En este contexto, resulta esencial entender cómo las dinámicas culturales, las estructuras de poder y las desigualdades de género coexisten en el entorno laboral femenino.

A través de un enfoque metodológico interdisciplinario y un análisis fundamentado en datos cualitativos y cuantitativos, la presente investigación busca profundizar en el conocimiento y comprensión de las interacciones laborales femeninas. Este análisis considera aspectos como los roles desempeñados en diversos sectores, las condiciones de trabajo, las estrategias de resistencia y negociación que se emplean, y cómo la migración y la globalización influyen en la configuración de estas realidades. El propósito es alcanzar una perspectiva integral de las complejidades inherentes a la experiencia laboral femenina, con el fin de informar políticas y acciones orientadas a la promoción de la igualdad de género, la justicia laboral y el bienestar de las mujeres en los contextos socioculturales y económicos específicos bajo estudio. Además, la metodología empleada para la recopilación de datos en campo proporciona una visión contextualizada y sensible a la diversidad de experiencias y perspectivas de las mujeres trabajadoras en Tijuana. Esta visión subraya la importancia de considerar el género y la clase social como factores que inciden en la construcción de identidades y oportunidades en el ámbito laboral.

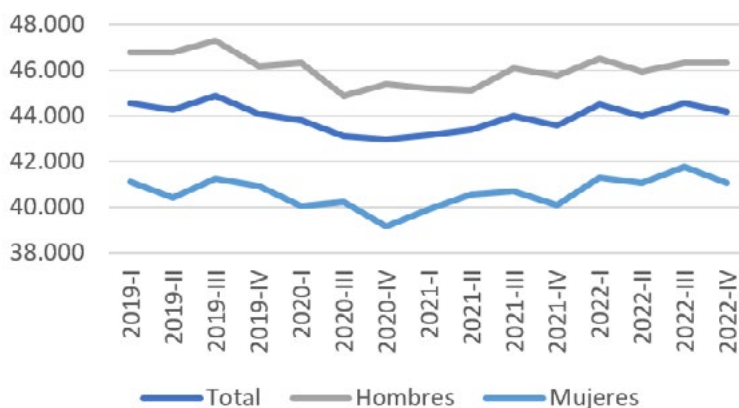
La contextualización sincrónica y diacrónica de esta investigación sitúa a la ciudad de Tijuana, desde sus orígenes, como un espacio urbano caracterizado por tasas de crecimiento demográfico positivas asociadas con intensos flujos migratorios en este contexto fronterizo. Este dinamismo se refleja también en términos económicos, convirtiendo a la ciudad en un imán para aquellos que buscan mejorar sus condiciones laborales y de vida. Estos factores macroeconómicos, junto con la presencia de una amplia gama de sectores industriales y comerciales, han dado lugar a un entorno laboral complejo y diverso en el que las mujeres juegan roles fundamentales.

Según datos de la ENOE, durante el período 2019-2022, el 46.1 % de las mujeres de 15 años y más conformaban la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que dicha proporción ascendía al 75.5 % en el caso de los hombres. En relación con la edad de la PEA, se observa un aumento en el número de jóvenes que ingresan a la misma, lo que reduce la edad promedio. Sin embargo, durante la pandemia, se observó un incremento en la media de edad. Otro dato interesante es que las mujeres económicamente activas suelen ser más jóvenes que los hombres. El promedio de edad de la PEA, para el período 2019-2022, fue de 39.4 años para los hombres y 38.3 años para las mujeres.

Respecto a los años de estudio de la PEA, para los tres mencionados, se observa que el promedio de escolaridad es mayor para las mujeres (11.16 años) que para los hombres (10.69 años), siendo para el primer trimestre del 2020 cuando la diferencia fue mayor (casi un año de estudios).

Respecto a las horas trabajadas, como se aprecia en la tabla 1, de acuerdo con datos de la ENOE, las mujeres desempeñan trabajos remunerados durante menos horas que los hombres, pues el promedio, en el periodo 2019-2022 para las personas del género masculino es de 46 horas semanales, en tanto que para las mujeres la media desciende a 40.6 horas; sin embargo, este hecho podría dar pie a la discusión en torno a la consideración del trabajo no remunerado que realizan las mujeres.

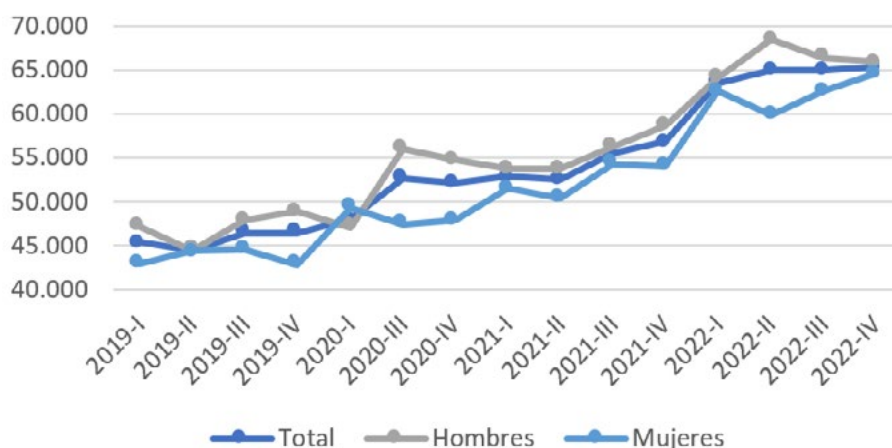
Tabla 1. Horas promedio trabajadas, a la semana, por la población ocupada, por género, 2019-2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2020, 2021, 2022.

Revisando la media del ingreso por hora trabajada, se observa que entre el 2019 y 2022 este ha ido en aumento, pero las mujeres perciben menos remuneración que los hombres, por hora trabajada (sin diferenciar por escolaridad o tipo de empleo), lo que brinda evidencia de que existe desigualdad de género (tabla 2).

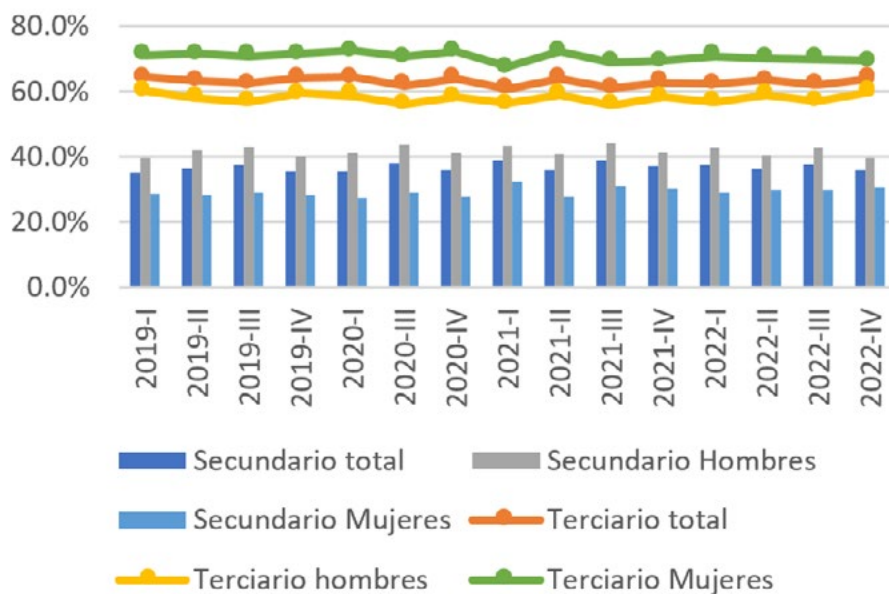
Tabla 2. Ingreso promedio (pesos) por hora trabajada de la población ocupada, por género, 2019-2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2020, 2021, 2022.

En cambio, en el sector secundario, el porcentaje de ocupación es mayor para los hombres, que para las mujeres (tabla 3).

Tabla 3. Porcentaje de población ocupada por sector y género, 2019-2022.



Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2020, 2021, 2022.

Respecto a la población ocupada como proporción de la PEA, se tiene que para las mujeres ese porcentaje es ligeramente mayor (98.2 %), en comparación con los hombres (97.4 %). Como puede apreciarse en la tabla 5, la proporción de la población ocupada en el sector terciario es mayor para las mujeres que para los hombres, lo cual corresponde con lo sostenido por Guzmán (2004), quien habla de una feminización de este sector, principalmente en el subsector de “servicios sociales”, que incluye actividades de educación, salud y asistencia social, en donde el promedio del porcentaje de población ocupada es mayor para las mujeres, situación contraria a la observada en el subsector de transportes, en donde una mayor proporción de personas empleadas son hombres (Cuadro 1).

Cuadro 1. Proporción promedio de ocupación en el sector servicios, por subsector y género, 2019.

Sector	Mujeres	Hombres
Comercio	46.5 %	53.5 %
Restaurantes y servicios de alojamiento	46.3 %	53.7 %
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	12.3 %	87.7 %
Servicios profesionales, financieros y corporativos	39.7 %	60.3 %
Servicios sociales	66.9 %	33.1 %
Servicios diversos	47.6 %	52.4 %
Gobierno y organismos internacionales	40.3 %	59.7 %

Fuente: Elaboración propia con datos de ENOE 2020, 2021, 2022.

Desvelando realidades laborales: Una metodología mixta para investigar el contexto laboral de las mujeres en Tijuana

La investigación mixta planteada propuso adentrarse en las experiencias de las mujeres en diversos contextos sociales. Para lograr este objetivo, en la primera fase del proyecto se desarrolló un glosario etnográfico centrado en cinco ítems a abordar en una entrevista en profundidad: “narrativas de vida cotidiana”, “migración”, “*brechas e inclusión*”, “violencia” y “vida transfronteriza”. Cada ítem constituye una sección del glosario, incluyendo descripciones de los criterios de exploración y las preguntas guía a desarrollar (Flick, 2018). Esta fase tuvo una duración de dos meses (mayo-junio de 2022), con reuniones colegiadas entre investigadores especializados en cada ítem.

Siguiendo el guion conformado, la segunda etapa consistió en la realización de entrevistas en profundidad como principal método de recolección de datos (Patton, 2014). Este período duró cuatro meses (agosto-noviembre de 2022) y se centró en mujeres residentes de la ciudad de Tijuana. Las entrevistas se llevaron a cabo en los hogares de las participantes para minimizar las distracciones externas (Denzin & Lincoln, 2018). Se realizaron un total de 233 entrevistas utilizando un enfoque semiestructurado, permitiendo una exploración exhaustiva de los temas relevantes (Onwuegbuzie & Leech, 2007). El guion flexible del glosario etnográfico se adaptó a las respuestas y permitió seguir rutas de indagación pertinentes (Miles, Huberman & Saldaña, 2019).

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas verbatim, con duraciones de entre 30 y 120 minutos. El análisis de los datos cualitativos se realizó mediante una

codificación temática para identificar patrones emergentes, categorías y temas recurrentes en las respuestas de las mujeres. Las entrevistas capturaron tanto la información objetiva como las perspectivas subjetivas, emociones y experiencias de las mujeres en diversos aspectos de sus vidas (Denzin & Lincoln, 2018).

La elección del enfoque cualitativo en la recopilación de información en campo tenía como objetivo obtener un entendimiento detallado y enriquecido de las complejidades y matices de las experiencias de las mujeres en el contexto estudiado (Onwuegbuzie & Leech, 2007). Este enfoque permitió comprender en detalle las experiencias de las mujeres y dar voz a las narrativas individuales que, en su conjunto, conforman el panorama general de la realidad laboral y social de las mujeres en este contexto específico (Patton, 2014).

Finalizada la recolección de datos, se inició la etapa de codificación (enero-marzo de 2023). El enfoque teórico para el análisis de los datos fue proporcionado por Corbin & Strauss (2015), que consideran la codificación como un componente fundamental y la dividen en tres etapas: codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva. La codificación abierta implica examinar los datos de manera detallada y sistemática para identificar conceptos, ideas o patrones recurrentes. La codificación axial establece relaciones entre los códigos identificados, agrupándolos en categorías más amplias o conceptos principales. Finalmente, la codificación selectiva selecciona las categorías más relevantes y centrales que emergen del análisis de los datos para identificar las conexiones entre las categorías y desarrollar una propuesta teórica en los datos recopilados, construyendo una narrativa teórica coherente basada en los hallazgos.

Cabe destacar que estas etapas de codificación se realizaron de forma iterativa, procesándose de manera continua a medida que se analizaron nuevos datos. Para conferir un carácter mixto a la investigación, se seleccionó el ítem "Brechas e inclusión" a partir de las codificaciones realizadas. Los objetivos específicos de este ítem fueron: a) identificar las concepciones que el participante tiene sobre las brechas salariales durante la conversación; b) caracterizar las diferentes dimensiones de desigualdad de género reconocidas por el participante; c) identificar las experiencias de los participantes en cuanto a la calidad del acceso y las oportunidades de empleo decentes en la ciudad.

La metodología de análisis mixto fue seleccionada para este estudio porque permite combinar elementos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral de las experiencias de las mujeres (Creswell, 2013). Además de las entrevistas en profundidad, fue posible operacionalizar las variables a partir de las narrativas recopiladas, convirtiéndolas en datos cuantitativos estructurados.

Por tanto, basándose en el análisis de los datos cualitativos y con el objetivo de alcanzar los propósitos planteados a partir de la información proporciona-

da por las entrevistadas, se construyeron tres variables dicotómicas relacionadas con la percepción de: 1) mejora en el bienestar respecto al lugar de origen, 2) disponibilidad de empleos adecuados, y 3) satisfacción con el salario para vivir adecuadamente.

Cuadro 2. Operacionalización de variables.

Variable	Escala	Valores
Mejora comparada con el lugar de origen	Nominal	1= percepción de mejora en el bienestar, comparado con la situación en el lugar de origen. 0= No mejora.
Trabajos adecuados	Nominal	1=Considera que el empleo con el que cuenta es adecuado para cubrir sus necesidades básicas. 0=No lo considera.
Salario suficiente para vivir bien	Nominal	1=Considera que el salario obtenido es suficiente para vivir bien. 0=No lo considera.
Edad	De razón	Edad en años cumplidos.
Escolaridad	Nominal	Total, de años estudiados. Primaria=6. Secundaria=9. Preparatoria=12. Licenciatura=16. Maestría= 18. Doctorado=21.
Estado civil	Nominal	Soltera, Casada, Divorciada, Separada, Viuda.
Sector económico	Nominal	Secundario, Terciario.
Nativo	Nominal	1=Nacida en la entidad. 0=Nacida en otra entidad o país.
Ocupación	Nominal	Población no ocupada, Población empleada por sector.

Fuente: elaboración propia con datos del Glosario etnográfico “Polifonía urbana fronteriza”, FEyRI 2022.

Tejiendo realidades laborales de las mujeres tijuanenses

Una vez realizado el análisis, se observa que, de las 233 mujeres entrevistadas, el 77.6 % son “no nativas” (migrantes recientes o no) de Baja California, el 47 % están casadas o en unión libre y el 35 % son solteras. El 70 % cuentan con un empleo y un 62.6 % lo están en el sector servicios. En torno a los años de estudio, el promedio de escolaridad es de 11.8 años, equivalente a nivel preparatoria.

Para las mujeres en el análisis el promedio de edad es de 42.5 años y su salario medio es de \$17,269; correlacionando el ingreso de las mujeres con algunas variables sociodemográficas, se observa que, a pesar de que las relaciones con “baja escolaridad” es la que tiene una relación positiva y, en términos relativos, más fuerte con el ingreso, en cambio, hay una correlación negativa entre el “ingreso” y estar “casada y/o separada”.

El 22.7 % de las mujeres sostiene que su empleo (trabajo) “no es adecuado”, de ellas, un 47.2 % afirma que “no viven bien gracias al salario que perciben” y de las que argumentan que su trabajo es “adecuado”, el porcentaje disminuye a 32.2 %. De manera general un 64.4 % afirman que “viven bien gracias al salario”.

Realizando un cruce entre las mujeres y su percepción en torno a mejora socioeconómica con respecto a su “lugar de origen” y si “viven bien” o “no” con su salario, se tiene que el 91.4 % afirma que “vive mejor” que, en su lugar de origen, un 6.9 % sostiene que “no hay cambio” (es igual) y un 1.7 % argumenta que “vive peor”. Por otra parte, de las mujeres que comentan que “no viven bien” gracias a su salario, el 88 % sostiene que “viven mejor” que, en su lugar de origen, un 7.2 % igual y el 4.8 % restante sostiene que “viven peor”; mientras que las que argumentan que “sí viven bien” con el salario que perciben, el 93.3 % sostiene que “vive mejor” que en su lugar de origen y el 6.7 % restante comenta que “vive igual”.

Satisfacción con el salario de las mujeres que viven en Tijuana

En la entrevista en el apartado Brechas e inclusión fue realizada las preguntas:

- ¿Usted considera que los trabajos que hay en la zona son adecuados al costo de vida?
- ¿Usted considera que “vive bien” gracias al salario que percibe por su trabajo? ¿Por qué?

Los resultados, desagregando por estado civil, muestran que las mujeres que sostienen el argumento de que, “no vive bien gracias al salario”, un 28.9 % son “solteras”, en tanto que de las que argumentan que “sí viven bien gracias al sala-

rio”, un 38.7 % son “casadas” y las “solteras” representan la misma proporción (cuadro 3).

Cuadro 3. Proporción de mujeres que consideran que viven bien gracias al salario, por estado.

Estado civil	Vive bien gracias al salario	
	No	Sí
Casada	54.2 %	38.7 %
Concubinato	1.2 %	2.7 %
Divorciada	7.2 %	10.0 %
Separada	2.4 %	2.0 %
Soltera	28.9 %	38.7 %
Unión Libre	2.4 %	0.7 %
Viuda	3.6 %	7.3 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Glosario etnográfico “Polifonía urbana fronteriza”, FEyRI 2022.

Con respecto a la percepción de que, “sí viven bien gracias al salario”, y distinguiendo entre “nativas” y “migrantes”, los datos arrojan que, de las mujeres que sostienen que no viven bien gracias al salario, el 80.3 % son “migrantes”, en tanto que las que afirman que “sí lo hacen”, el 23.9 % son “nativas”.

En lo que se refiere a la “satisfacción con el salario” que perciben las mujeres “nativas”, “solteras” con edades entre los 26 y 30 años, en general, expresan sentimientos encontrados, pues algunas “pueden cubrir sus gastos básicos y ahorrar para su futuro”, mientras que otras mencionan que “apenas pueden mantenerse a flote con lo que ganan”; es importante destacar que muchas de las entrevistadas viven con sus familias, lo que alivia parte de la carga económica.

Aunque todas las mujeres “nativas”, “solteras” y con edades entre los 40 y 50 años reconocen que la ciudad “ofrece un amplio abanico de oportunidades de empleo”, existe una discordancia entre la “satisfacción salarial” y el “costo de vida”, pues la primera entrevistada cree que el salario “es proporcional al costo de vida”, aunque señala que “siempre se puede aspirar a más”. La segunda y la tercera, sin embargo, no creen “que los salarios locales sean suficientes para cubrir el costo de vida en Tijuana”, y han buscado o considerado “buscar empleo en los Estados Unidos” para compensar esto.

En relación con la “adecuación del salario” al “costo de vida” en Tijuana, las mujeres “nativas”, “solteras” de entre 50 y 60 años consideran que los salarios “no son suficientes”, aunque difieren en sus respuestas, pues la primera de ellas opina que “los salarios de la maquila no se ajustan a los costos”, mientras que

la segunda menciona que, si bien “los salarios son bajos”, “hay posibilidades de crecer en la empresa adecuada”, en tanto que la tercera entrevistada expresa que “los salarios son bajos y los precios altos”, aunque se sobrevive.

En términos de percepción de los trabajos y los salarios, para las “mujeres”, “no nativas”, “sin licenciatura” y con un rango de edad entre 37 y 52 años, hay cierta variedad entre las entrevistadas, ya que algunas consideran que “los salarios son adecuados al costo de vida”, mientras que otras ven los sueldos como “insuficientes”; lo anterior, podría atribuirse a las diferencias en las expectativas de vida, los roles laborales y los niveles de ingresos.

Para las personas “no nativas”, “con licenciatura” entre 37 y 50 años, la viabilidad de “vivir cómodamente con sus salarios” es más matizada, pues algunas mencionan que pueden hacerlo porque tienen condiciones particulares, como “hijos adultos” o “un trabajo que aman”, pero reconocen que “sería más difícil con gastos adicionales” (cuadro 15).

Sobre este aspecto, algunas de las entrevistadas “no nativas”, “solteras” de entre 51 y 55 años y “con licenciatura” expresan “satisfacción con sus salarios”, especialmente las que trabajan en “la academia” y “las ventas”, otras expresan preocupación por la capacidad de las personas para “vivir cómodamente con los salarios que se ofrecen”, especialmente en sectores como la maquila; además, se señala que “la inflación” y los “altos costos” de servicios e insumos “agravan el problema”.

Por otra parte, respecto a la satisfacción con el salario entre las entrevistadas “no nativas”, “solteras” de entre 51 y 55 años, se destaca una sensación de “insatisfacción” y “una lucha constante para mejorar sus condiciones de vida”, ya sea a través de “múltiples trabajos”, “esfuerzos adicionales de ventas” o “escalada gradual en un trabajo” (cuadro 15).

Las mujeres “nativas” y “casadas” argumentan que “los salarios en trabajos de maquila suelen ser bajos” y que, “el crecimiento puede ser limitado en ciertos casos” y algunas de ellas destacaron “el apoyo familiar y económico” como “un factor importante para vivir bien en Tijuana”, en tanto que otras afirmaron que “comparten gastos con sus parejas” y “reciben apoyo económico de sus familias”, y otras, que “el trabajo por comisiones les permite vivir bien cuando le dedican suficiente tiempo”.

Por otra parte, las mujeres “casadas”, “no nativas” de entre 35 y 40 años sostienen que para algunas personas “es difícil que puedan hacer frente a sus necesidades básicas con un solo salario”; sin embargo, a pesar de ello, algunas entrevistadas expresan “satisfacción con sus salarios”, ya que les permiten “vivir bien” y “solventar sus gastos necesarios”.

Para las entrevistadas “migrantes”, “casadas” y con edad entre los 41 y 45

años, la “satisfacción salarial” varía entre las entrevistadas, pero de manera general, el salario les permite “acceder a ciertos lujos y servicios” que no tenían en sus lugares de origen; además, algunas mencionan que sus hijos “también trabajan para contribuir a los gastos familiares”.

Para las entrevistadas que son “migrantes”, “casadas” y con edad entre 46 y 55 años, consideran que los salarios “son buenos en comparación con otras partes del país”, hay quienes mencionan que “las rentas están aumentando significativamente y superan los salarios semanales”, lo cual genera dificultades para “cubrir los gastos básicos” y obliga a las personas a “buscar soluciones” como “tener múltiples trabajos o contar con el apoyo económico de otros miembros de la familia”.

Las mujeres “no nativas”, “solteras” y que tienen entre 20 y 40 años consideran que los salarios que perciben “no corresponden al trabajo que realizan”, pues hay una sensación generalizada de que, “aunque hay trabajo, a menudo está mal remunerado”, especialmente en comparación con los “costos de vida de la ciudad”; sin embargo, hay excepciones, como en el caso de aquellas entrevistadas que trabajan en San Diego o en el sector salud, donde se observa una percepción “más positiva” sobre la relación entre los salarios y el costo de vida.

En cuanto a la satisfacción salarial, se observa que las entrevistadas “no nativas” y “casadas”, cuyas edades oscilan entre los 24 y 30 años, están “satisfechas con sus salarios”, aunque en algunos casos, contar con un “apoyo económico adicional”, como el de “un esposo”, brinda “una vida más cómoda”.

Disponibilidad laboral para las mujeres en la ciudad

Como parte de la entrevista se les preguntó a las personas ¿cuál es su percepción en torno a los empleos en la región?; desagregando por estado civil, de las mujeres que consideran que los trabajos “no son adecuados”, el 47.2 % son “solteras” y el 41.5 % “casadas”; en tanto que de las que sostienen que “sí son adecuados”, el 45 % son “casadas”, un 31.7 % “solteras” y el 11.1 % son divorciadas (cuadro 4).

Cuadro 4. Proporción de mujeres que consideran que viven bien gracias al salario, por estado.

Estado civil	Trabajos adecuados	
	No	Sí
Casada	41.5 %	45.0 %
Concubinato	1.9 %	2.2 %
Divorciada	1.9 %	11.1 %
Separada	0.0 %	2.8 %
Soltera	47.2 %	31.7 %
Unión Libre	3.8 %	0.6 %
Viuda	3.8 %	6.7 %
Total	100.0 %	100.0 %

Fuente: Glosario etnográfico “Polifonía urbana fronteriza”, FEyRI 2022.

Desagregando dicha percepción por la condición de migración, de las mujeres que consideran que los trabajos “no son adecuados”, el 68.8 % son “migrantes”, mientras que de las que “sí son adecuados”, el 80 % también son “no nativas” (cuadro 5).

Cuadro 5. Proporción de mujeres que consideran que los trabajos son adecuados, por condición de migración.

Nativo	Trabajos adecuados	
	No	Sí
No	68.8 %	80.0 %
Sí	31.3 %	20.0 %
Total	100 %	100 %

Fuente: Glosario etnográfico “Polifonía urbana fronteriza”, FEyRI 2022.

Respecto a los “gustos” y “disgustos” de los trabajos disponibles en la frontera, las mujeres “nativas”, “solteras” que tienen entre 26 y 30 años, valoran “la gran cantidad de oportunidades laborales” y “la variedad de trabajos disponibles”; no obstante, también “expresan preocupación por la competencia laboral” y los “requisitos educativos” o “de experiencia” que se les exige en algunos empleos.

Las entrevistadas que corresponden a estas mismas categorías, pero que tienen entre 40 y 50 años consideran que a pesar de los desafíos que presenta el equilibrio “entre el salario” y “el costo de vida”, todas expresan “un grado de satisfacción con el volumen de trabajo disponible en la ciudad” y aunque existe

un cierto “grado de frustración por la cantidad de tráfico vehicular y de personas”, así como por los “bajos salarios en relación con el costo de vida”, también existe una apreciación por “las posibilidades de empleo” y por “la diversidad de industrias presentes en la ciudad”.

Por otra parte, para las que tienen entre 50 y 60 años, en cuanto a la satisfacción con los trabajos disponibles en la frontera, la primera entrevistada manifiesta su “descontento con el *outsourcing*” y “las largas jornadas de trabajo”; la segunda entrevistada considera que, “aunque la paga es baja, hay muchas posibilidades de crecimiento en la compañía adecuada”. En contraste, la tercera entrevistada percibe a “los trabajos en la frontera como bien remunerados, pero con un alto costo de vida”. En conjunto, estas opiniones muestran la complejidad de la percepción laboral en Tijuana, afectada por factores como el “tipo de empleo”, “la satisfacción personal” y “la capacidad para cubrir las necesidades básicas”.

La opinión de las mujeres “migrantes”, “solteras”, de entre 37 y 50 años, “sin licenciatura”, en torno a los “trabajos disponibles” varía desde “tener oportunidades de crecimiento profesional” hasta, “experiencias negativas” como “no recibir pago por su trabajo”; de acuerdo con esto, los patrones identificados demuestran la diversidad de experiencias y percepciones en cuanto al trabajo y la vida en Tijuana.

Para las entrevistadas con estas mismas características, pero “con licenciatura”, el tema de los trabajos en la frontera también genera respuestas diversas, ya que una de las mujeres destaca “la rotación de personal y la actitud de la gente hacia el trabajo como problema”, mientras que otra destaca “los desafíos logísticos como la distancia al trabajo y los costos de transporte”; además, una de las mujeres menciona “la versatilidad del mercado de Tijuana para vender cualquier producto”, aunque muestra su desagrado “por la prevalencia de las maquiladoras”.

Las entrevistadas que son “migrantes”, “solteras”, de entre 51 y 55 años y “con licenciatura”, revelan un sentimiento mixto en cuanto a los trabajos disponibles en la frontera ya que, por un lado, “valoran las ventajas como los salarios relativamente altos y el apoyo brindado por ciertas empresas a sus empleados”, mientras que, por el otro, manifiestan preocupaciones sobre “las largas jornadas de trabajo”, especialmente en “las maquiladoras”.

Algunas de las mujeres con estas mismas características sociodemográficas, pero que “no cuentan con licenciatura” apreciaban “las oportunidades de trabajo” y “los apoyos proporcionados por las empresas”, mientras que otras expresaron “frustración” y descontento con las prácticas abusivas y las obligaciones incumplidas por parte de las empresas”, lo que sugiere un desequilibrio en las relaciones laborales que necesita ser abordado para mejorar las condiciones laborales en Tijuana.

La opinión que tienen las mujeres “nativas”, “casadas”, sobre los “trabajos disponibles en la ciudad” gira en torno a que en la región “se presenta la posibilidad de crecimiento personal y profesional como un aspecto positivo de los trabajos en Tijuana”, sostienen “que algunas personas han logrado pagar sus estudios y desarrollarse en sus carreras gracias a las oportunidades laborales en la ciudad”; sin embargo, también se señala que “los salarios en trabajos de maquila suelen ser bajos” y que el crecimiento “puede estar limitado en algunos casos”.

Las entrevistadas “migrantes”, “casadas” y de entre 35 y 40 años mencionan que los horarios flexibles que “benefician a quienes son responsables del cuidado de sus hijos”, así como la “disponibilidad de empleo en diferentes áreas” son *aspectos positivos* de “los trabajos en la frontera”; sin embargo, también se identifican *aspectos negativos*, como “el estrés y la fatiga laboral debido a la necesidad de cruzar la frontera diariamente y el agotamiento provocado por largas esperas en la línea fronteriza”.

En cuanto a la satisfacción laboral, entre las entrevistadas *migrantes*, *casadas* y de entre 41 y 45 años hay una variedad de opiniones, pues algunas de ellas expresan que “les gusta su trabajo” y “se sienten bien gracias al salario que perciben”, aunque reconocen que “no pueden permitirse lujos excesivos”, mientras que otras mencionan que “los empleos en Tijuana ofrecen prestaciones y beneficios que les permiten tener un poco más de ingresos”, pero también señalan “la existencia de jefes que no saben tratar al personal”, lo que genera un “ambiente de trabajo negativo”.

Para las mujeres con estas mismas características sociales, con edades entre 46 y 55 años, los testimonios recopilados muestran una realidad compleja en relación con el trabajo en Tijuana, ya que destacan “la falta de empleo” y los “bajos salarios en sus lugares de origen” como principales motivaciones para migrar a esta ciudad fronteriza y aunque encuentran oportunidades laborales en la región, se enfrentan a “desafíos económicos significativos” debido a la “insuficiencia de los salarios para cubrir sus necesidades básicas” y “el aumento constante del costo de vida”.

Sobre los trabajos disponibles, las mujeres “migrantes”, “solteras” y que tienen entre 20 y 40 años, expresan ciertas preocupaciones sobre las condiciones de trabajo, a pesar de la oferta de empleo en la ciudad, pues sostienen que, “a menudo, los trabajos son descritos como mal pagados, con largas jornadas laborales”, y en algunos casos, con evidencia de “discriminación de género y de edad”; sin embargo, a pesar de estas críticas, las entrevistadas valoran “la variedad” y “la cantidad” de oportunidades de trabajo disponibles en la frontera.

En cambio, las mujeres “migrantes”, “casadas” y de entre 24 y 30 años consideran que los trabajos en la frontera tienen ciertos “aspectos positivos”, como

la “disponibilidad de horarios flexibles para padres que necesitan cuidar de sus hijos”, así como la existencia de “fondos de ahorro” es valorada como una prestación beneficiosa para los empleados; no obstante, también se mencionan aspectos negativos de los trabajos en la frontera, como el hecho de que algunas empresas “abusan de las horas extras” y “utilizan amenazas para forzar a los empleados a quedarse más tiempo”, además de que la vida laboral “puede ser agotadora, con horarios extensos que dificultan el descanso adecuado”.

Conclusiones

Algunas entrevistadas destacaron que fueron bien recibidas por la comunidad local de Tijuana. Mencionaron que se sintieron acogidas y encontraron apoyo para establecerse, obtener trabajo, vivienda y educación para sus familias. La actitud positiva de las personas de Tijuana hacia los migrantes es un factor que resalta en las narrativas de las entrevistadas. Entre las conclusiones con base en el análisis de los datos, también destaca que las mujeres valoran la cantidad y variedad de oportunidades laborales disponibles en la frontera. Sin perder de vista que, también expresan preocupación por la competencia laboral y los “requisitos educativos” o de “experiencia laboral” exigidos en algunos empleos. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar los desafíos relacionados con la competencia y los requisitos laborales, a fin de garantizar un acceso equitativo y justo al empleo para las mujeres.

Las narrativas analizadas reflejan más que nada, las experiencias de mujeres que migraron a Tijuana en busca de mejores oportunidades laborales y calidad de vida. En sus narrativas es factible identificar que “la falta de empleo” y los “bajos salarios” en sus “lugares de origen” fueron motivaciones importantes para su traslado. Sin embargo, aunque encontraron trabajo en Tijuana, muchas entrevistadas expresaron su descontento con los salarios que “no alcanzan para cubrir el costo de vida en la zona”. Es por ello, por lo que es revelador en el análisis de las narrativas cómo el patrón hace referencia a “la dificultad para vivir bien” y la necesidad de “buscar ingresos adicionales para satisfacer las necesidades básicas”. A pesar de los desafíos económicos, algunas entrevistadas valoran las ventajas de vivir en la frontera, como la disponibilidad de empleo constante y mejores oportunidades en comparación con sus lugares de origen. No obstante, también señalan la falta de equidad en el acceso a empleo y oportunidades de desarrollo. Estos resultados señalan la necesidad de abordar las preocupaciones y mejorar las condiciones laborales en términos de estabilidad laboral y logística para las mujeres en la región.

En resumen, estas entrevistas evidencian la complejidad de la situación laboral y económica en Tijuana para las mujeres entrevistadas. Aunque migraron en busca de mejores condiciones, enfrentan dificultades para satisfacer sus necesidades básicas debido a los bajos salarios y el creciente costo de vida. Esta ambivalencia muestra la necesidad de equilibrar las condiciones laborales y garantizar un ambiente laboral saludable y sostenible para las mujeres en esta categoría. Y con base en el metadiscurso conformado a partir de las narrativas de las entrevistadas, es menester resaltar la importancia de abordar las disparidades salariales y crear condiciones laborales más equitativas para mejorar la calidad de vida de las mujeres y sus familias en la frontera.

En general, este estudio resalta la complejidad de la situación laboral y económica que enfrentan las mujeres que laboran en Tijuana. Si bien encuentran oportunidades laborales y aprecian ciertos aspectos de vivir en la frontera, también se enfrentan a desafíos significativos relacionados con los bajos salarios, la falta de equidad en el acceso a empleo y oportunidades de desarrollo, y la necesidad de buscar ingresos adicionales para satisfacer sus necesidades básicas. Estos hallazgos enfatizan la importancia de abordar estas preocupaciones y trabajar hacia la creación de condiciones laborales más equitativas y favorables para mejorar la calidad de vida de las mujeres y sus familias en la frontera de Tijuana.

Bibliografía

- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory* (4th ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *Collecting and interpreting qualitative materials*. Sage Publications.
- Freeman, C. (2014). *Entrepreneurial Selves: Neoliberal Respectability and the Making of a Caribbean Middle Class*. Duke University Press.
- Guzmán, F. (2004). Inequidad por género en el sector terciario. *Economía Informa*, (324), 86-94.
- Hale, A. (2002). Women Workers in the Maquiladoras and the Debate on Global Labor Standards. *Global Governance*, 8(2), 247-264.
- INEGI. (2019, 2020, 2021, 2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, trimestres I-IV. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Microdatos>
- Infante, C., & Aguirre, A. (2014). [Maquiladoras and women on the US-Mexican

- border: a benefit or a detriment to occupational health?]. *Salud Publica De Mexico*, 56(6), 617-623.
- Latorre, S. (2000). *Globalization in Tijuana Maquiladoras*. *Journal of Borderlands Studies*, 15(2), 1-17.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Onwuegbuzie, A. J., & Leech, N. L. (2007). *Validity and qualitative research: An oxymoron?* *Quality & Quantity*, 41(2), 233-249.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage Publications.
- Villarreal, M. A. (2012). The Maquiladora Industry and the Globalization of the Borderlands. *Journal of Borderlands Studies*, 27(1), 1-17.

