

INTEGRANTES DE LA RED

Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza
gregoria_remte@entelnet.bo

Coordinadora de la Mujer
coordina.mujer@accelerate.com

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario-CEOLA
cedla@caoba.entelnet.bo

Fundación Solón
elysolon@caoba.entelnet.bo

CIDES - LIMSA
cides@caoba.entelnet.bo

Centro de Capacitación e Investigación de la Mujer
Campesina de Tarija - CCIMCAT
ccimcat@mail.cosett.com.bo

Colectivo Rebeldía
core@mail.cotas.com.bo

Centro de Investigación y Promoción del Campesinado - CIPCA
cipcauap@caoba.entelnet.bo

Casa de la Mujer
ksamujer@roble.scz.entelnet.bo

Instituto de Formación Femenina Integral - IFFI
iffi@albatros.cnb.net

Fundación La Paz
fudepfka@kolla.net

Centro de Promoción Minera - CEPROMIN
rimm@zuper.net

Promoción de la Mujer Tarija - PROMUTAR
promutar@mail.cosett.com.bo

Taller de Educación Alternativa y Producción - TEAPRO
teapro@mail.cosett.com.bo

Dirección Avenida Juan Pablo II y Calle Eulert No. 215
Zona 16 de Julio, El Alto
Teléfonos: (5912) 2840351 - 2841963 Fax: (5912) 2840244
Casilla Postal 12571 La Paz - Bolivia

Correo Electrónico gregoria_remte@entelnet.bo
Página web: www.entelnet.bo/gregoria_proy

Diseño: Marcelo Avalos P.
Impresión: VISUALL - Concepto Gráfico



RED
MUJERES Y ECONOMIA
BOLIVIA



REMTE

Red Latinoamericana
Mujeres Transformando
la Economía

Género versus Etnicidad

**Un estudio de caso sobre
migrantes rurales y mercados
de trabajo en Bolivia**

Por: Elizabeth Jiménez Zamora

Con el apoyo de:



**CUADERNO
DE
TRABAJO
NO. 5**

"Género versus Etnicidad:

Un estudio de caso sobre migrantes rurales y mercados de trabajo en Bolivia¹"

Por Elizabeth Jiménez Zamora Ph.D.

¹ El presente artículo es parte de un trabajo más grande de investigación desarrollado para la tesis titulada: "Labor Market Segmentation and Migrant Labor: A Case Study of Indigenous and Mestizo Migrants in Bolivia." Ph.D. Dissertation. University of Notre Dame, USA. La recolección de datos y desarrollo de entrevistas estuvo patrocinada por el Proyecto FAO/Holanda "Desarrollo Forestal Comunal en el Altiplano Boliviano" contándose con la participación de Ingrid Tapia, Nelson Ortiz y Sandra León.

PRESENTACIÓN

La Red de Mujeres y Economía-Bolivia (RED) se ha desarrollado como un espacio de análisis, intercambio, comunicación y acción política. Está conformada por grupos, organizaciones, redes e instituciones que trabajan para contribuir a la apropiación de la economía por parte de las mujeres y a la construcción de alternativas y políticas económicas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

El objetivo de la RED es fortalecer y cualificar la participación de las mujeres y de las organizaciones sociales en general, en acciones estratégicas dirigidas a incidir en la construcción de políticas económicas equitativas. Con este propósito, la RED ha centrado sus actividades en 4 ejes: i) derechos laborales y económicos de las mujeres; ii) mercados laborales; iii) financiamiento externo; y iv) comercio exterior.

Dentro de estos ejes de trabajo —y en especial respecto al primer eje— se ha visto que, desde las políticas de ajuste estructural se han producido grandes migraciones del campo a la ciudad. Las condiciones de integración de los migrantes rurales a los mercados laborales urbanos, y en especial de las mujeres, han sido muy precarias, constituyéndose como una nueva forma de “urbanizar” la pobreza.

Por este motivo, la RED se complace en presentar el Cuaderno de Trabajo N° 5 “Género versus Etnicidad: Un estudio de caso de la integración de la mano de obra rural a mercados de trabajo asalariado en Bolivia”, que presenta un análisis, a través de un estudio de caso de trabajadores y trabajadoras migrantes provenientes del Norte de Potosí, donde se examina y compara el rol de las diferencias de género y etnicidad en el desempeño de la mano de obra rural en mercados asalariados.

La RED agradece muy especialmente a Elizabeth Jiménez Zamora por este aporte que permitirá ingresar al debate con mayor información y análisis, y que contribuirá a fortalecer a las organizaciones sociales que trabajan con mujeres, en un entendimiento más global de la ruta crítica que atraviesan los migrantes hombres y mujeres en sus estrategias de sobrevivencia.

Cuaderno de Trabajo No. 5

“Género versus Etnicidad: Un estudio de caso sobre migrantes rurales y mercados de trabajo en Bolivia”

Depósito Legal: 4 - 2 - 431 - 03

Impresión: VISUALL-Concepto Gráfico • 2490450

Impreso en Bolivia - 2003

INDICE

INTRODUCCION	5
I. MIGRACIONES RURALES	6
II. CARACTERÍSTICAS DE LA MANO DE OBRA RURAL MIGRANTE	8
III. TRABAJADORAS MIGRANTES MUJERES	13
IV. DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO Y MOVILIDAD OCUPACIONAL	16
V. MOVILIDAD OCUPACIONAL	22
VI. TRABAJADORES MIGRANTES Y LA "COMUNIDAD" CAMPESINA E INDIGENA	26
ANEXO I METODOLOGÍA	29
ANEXO II ESTRUCTURA DEL EMPLEO	31
REFERENCIAS	32

INTRODUCCION

El presente trabajo se basa en un estudio de caso desarrollado como parte de mi trabajo de tesis en el que se analiza la integración de la mano de obra rural a mercados de trabajo asalariados y el rol de la "comunidad campesina" como institución facilitadora de este proceso. Al iniciar este trabajo mi interés había sido el documentar la forma y estrategias de integración laboral, desarrollando entrevistas con los trabajadores migrantes en sus lugares de empleo es decir en las ciudades de La Paz, Santa Cruz y la región del Chapare Cochabambino, que son los centros de atracción más importantes para los trabajadores migrantes de esta zona. Sin embargo, pronto me di cuenta que en Bolivia, es difícil comprender apropiadamente la integración laboral de la mano de obra rural, sin antes entender lo que pasa en las comunidades y pueblos de origen. Debido a la amplia institucionalización de la migración temporal, una gran mayoría de los migrantes rurales son temporales y diversifican muy efectivamente sus ingresos combinando ingresos por producción agropecuaria con

ingresos por salarios. Incluso aquellos migrantes que se quedan a residir en sitios donde encuentran oportunidades de empleo, siguen manteniendo fuertes conexiones con sus comunidades de origen. Se puede decir entonces que una gran mayoría de la población rural vive "entre dos mundos²," comunidades y pueblos de origen y el mundo de sus actividades asalariadas en los centros urbanos.

El presente artículo sólo trata la primera parte del trabajo desarrollado en mi tesis, es decir las características de la integración de la mano de obra rural a mercados de trabajo asalariado. En este artículo se examinan tres aspectos centrales de este proceso: (1) las características individuales productivas con que los migrantes entran al mercado de trabajo -educación, experiencia de trabajo, edad, etc-, (2) la estructura del empleo que caracteriza la integración de la mano de obra rural y (3) el grado y características del cambio de empleos y empleadores, es decir la movilidad ocupacional que experimentan los trabajadores migrantes.

² Característica que ya fue identificada en los trabajos sobre migración rural del antropólogo Xavier Albó.

I. Migraciones Rurales

En Bolivia, como en la gran mayoría de economías en desarrollo, poblaciones rurales distantes se vuelven cada vez más parte de los mercados de trabajo asalariados. Esta corriente de migrantes rurales es sin duda más diversa y más heterogénea de lo que generalmente se asume. Así, los migrantes rurales a veces adoptan la migración permanente y fijan su residencia en el lugar donde encuentran o buscan empleo. Sin embargo, la migración rural puede también ser temporal en cuyo caso los trabajadores emigrantes nunca cambian de residencia y combinan estadías en mercados de trabajo con con actividades agropecuarias en sus comunidades y pueblos de origen. Ambos tipos de migrantes - permanentes y temporales- pueden ser hombres y mujeres, indígenas y no-indígenas, y entrar al mercado de trabajo asalariado con diferentes niveles de escolaridad, experiencia de trabajo y con diferentes expectativas de su participación laboral.

Una característica fundamental que diferencia los trabajadores migrantes rurales es su condición étnica. En Bolivia, la identificación étnica de la población en general, y de la población rural en particular, es altamente conflictiva. Para comenzar, las diferencias étnicas no se resumen a la identificación de una población indígena versus otra no-indígena. Ambas poblaciones sólo representan los puntos extremos de una sociedad mucho más estratificada y donde los diferentes grados de "etnicidad," también representan profundas categorías de diferenciación. Así, mientras que una gran mayoría de la población urbana asocia a la población rural con población indígena, las poblaciones rurales viven en un contexto altamente estratificado y caracterizado por diversos grados de etnicidad, si vale el término. La existencia de poblaciones indígenas en el oriente y occidente boliviano, con historias substancialmente diferentes entre si añade aún mayores complicaciones a una posible identificación de los diferentes grados de "etnicidad" presentes en la población rural boliviana.

Para fines de este estudio, lo importante es reconocer que en el contexto rural existen por los menos dos grupos étnicos que pueden ser claramente identificados: (1) las poblaciones indígenas y/o campesinas en el sentido de que son reconocidos -dentro de la sociedad rural- y se identifican como tales, y (2) las poblaciones rurales no-indígenas que generalmente habitan en pueblos mas urbanizados, exhaciendas, etc.; y que no se identifican como

indígenas. Entre medio existen comunidades que tienen ambas poblaciones, es decir una población indígena y no indígena. Para fines exclusivos de este estudio, estas comunidades serán caracterizadas como mestizas³

³ Se debe recordar que esta denominación sola está siendo tomada para los fines específicos de este estudio y no pretende ser la mejor forma de reflejar apropiadamente las diferencias étnicas dentro de la población rural. Para mayores detalles sobre esta clasificación ver Anexo 1.

II. Características de la mano de obra rural migrante

El Cuadro No. 1 resume las más importantes características individuales de los migrantes rurales cuando estos entran al mercado de trabajo. Las características de los trabajadores migrantes han sido agrupadas de acuerdo al tipo de migración adoptada y a las tres categorías de etnicidad identificadas: indígenas, mestizos y no-indígenas. Las variables observadas incluyen

la dotación de capital humano, medida en términos de escolaridad y el grado de dominio sobre el castellano, la edad, y la condición étnica y de género de la mano de obra rural migrante. En este caso, todos los migrantes hablan Quechua que es el idioma étnico regional, por lo que las diferencias de idioma entre migrantes están determinadas por el grado de conocimiento del castellano.

CUADRO No 1
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE LOS MIGRANTES
(Tamaño de la muestra: 203)

Variables (En porcentaje)	Tipo de migración		Etnicidad			Total
	Migrantes Permanentes (n=75)	Migrantes Temporales (n=126)	Indígenas	Mestizos	No- Indígenas	
Etnicidad						
Indígenas	13.3	70.6				49.2
Mestizos	29.3	19.0				22.9
No-Indígenas	57.3	10.3				27.9
Otras Características Individuales:						
Varones	54.7	68.3	75.7	56.5	46.4	63.2
Mujeres	45.3	31.7	32.4	27.0	40.5	36.8
Edad (en años)	23.2 (19.22)	30.51 (14.52)	30 (13.21)	32 (17.92)	26 (17.4)	30 (14.7)
Capital Humano:						
Educación (en años)	11.71 (4.85)	2.96 (3.12)	2 (1.53)	6 (5)	11 (5.26)	5 (5.25)
Sin educación	1.3	29.4	32.3	6.5	5.3	18.9
Primaria incompleta	4.0	53.2	56.6	21.7	7.1	34.8
	8.0	10.3	3.0	24.0	8.9	9.5
Secundaria	9.3	3.2	0	6.5	14.3	5.5
Mayor a Secundaria	33.3	3.2	0	10.9	42.8	14.4
Idiomas Hablados:						
Bilingües	96.0	8.7	8.0	48.0	94.6	41.3
Bilingües no fluidos	0.0	62.7	62.6	37.0	0	39.3
Solamente Quechua	2.7	28.6	28.2	15.2	5.3	18.9

Los números entre paréntesis indican los valores de las desviaciones estándar.

El Cuadro No 1 refleja que en Bolivia el migrante rural típico es un hombre indígena entre los 30 años de edad, que adopta la migración temporal en busca de

empleo asalariado y que en promedio tiene 5 años de educación formal. La observación más importante derivada de este cuadro es que la etnicidad es la más importante variable

que explica las diferencias en el tipo de migración adoptada y las características productivas con que los migrantes entran a mercados de trabajo asalariado.

La más importante relación observada se encuentra entre las variables etnicidad, tipo de migración adoptada y el nivel de capital humano con que los trabajadores migrantes entran al mercado de trabajo. Así, mientras que los migrantes indígenas adoptan la migración temporal, y entran al mercado de trabajo con apenas dos años de escolaridad, los trabajadores migrantes no-indígenas son predominantemente migrantes permanentes y entran al mercado de trabajo con un promedio de 11 años de escolaridad, es decir con los más altos niveles de capital humano. La brecha de capital humano entre indígenas y no indígenas es de 9 años. Las implicaciones de estas diferencias son determinantes en el mercado de trabajo.

Las diferencias en los patrones de migración adoptados tiene fundamentales implicaciones en el largo plazo. Para comenzar, la adopción de migraciones temporales y por lo tanto la articulación temporal en el mercado de trabajo no es el mejor camino para lograr una exitosa integración en el mercado de trabajo. En teoría, el éxito de la integración de la mano de obra rural a mercados asalariados es función del grado en que se llegue a adquirir información sobre el funcionamiento del mercado, experiencia de trabajo, y se establezcan las redes de apoyo y soporte conocidas como capital social (Fields, 1975). Desde esta perspectiva, los trabajadores migrantes indígenas además de tener los más bajos niveles de capital humano, adoptan la integración temporal al mercado de trabajo lo que no les permite acumular el capital humano y social necesarios para lograr compensar sus desventajas e integrarse exitosamente a los mercados de trabajo.

En general, la migración temporal y la migración permanente representan dos formas substancialmente diferentes de integración a mercados de trabajo asalariado. Las experiencias de migración en este estudio demuestran que en el caso de poblaciones rurales Bolivianas, la migración temporal generalmente no representa un primer paso hacia la migración permanente y de la misma manera la migración permanente no es el resultado de repetidas migraciones temporales. Volveremos a este punto en secciones posteriores.

Las diferencias en capital humano entre migrantes indígenas y no indígenas son substanciales: más de un tercio de migrantes indígenas nunca han asistido a una escuela, mientras que casi la mitad de los migrantes no-indígenas tienen el bachillerato y algunos han logrado incluso acceder a educación superior. Lo que es peor aún, los pocos migrantes indígenas que han podido acceder a una educación formal, solamente han logrado obtener entre uno y tres años de educación primaria. Considerando que la educación formal es una de las formas para aprender castellano, los substancialmente bajos niveles de escolaridad de los migrantes indígenas ni siquiera pueden garantizar el que hayan podido adquirir dominio sobre este idioma lo que sin duda representa una de sus mayores desventajas en mercados de trabajo urbanos.

Estas diferencias se ratifican en el idioma: la mayoría de los migrantes caracterizados como Indígenas hablan Quechua y pueden entender castellano aunque la comunicación en castellano es más dificultosa. En este contexto, el grado de dominio sobre el castellano determina la facilidad con la que los trabajadores migrantes pueden integrarse al mercado de trabajo. Como puede observarse en el Cuadro No 1, más de dos terceras partes de los migrantes indígenas no tienen dominio sobre el castellano, casi una tercera parte sólo puede comunicarse en Quechua y menos del diez por ciento (8.0 %) tiene dominio sobre el castellano. Lo contrario sucede entre los migrantes caracterizados como "no-indígenas," donde una gran mayoría (94.6%) domina plenamente el castellano y por lo tanto se podría esperar que tendrán mejores oportunidades de una integración exitosa a mercados de trabajo asalariado.

CUADRO No 2
COMPARACION DEL PERFIL DEL TIPICO TRABAJADOR MIGRANTE FEMENINO Y MASCULINO
(Tamaño de la muestra: 203)

	Mujeres (n=74)	Varones (n=127)	Total (n=203)
Edad (en años)	29	30	30
Etnicidad			
Indígenas	32.4	59.1	49.2
Mestizos	27.0	20.5	22.9
No-Indígenas	40.5	20.5	27.9
Tipos de migración			
Permanente	46.0	32.3	37.0
Temporal	54.0	67.7	62.0
Capital humano			
Años de educación	6	4	5
Sin educación	29.7	12.6	18.9
Primaria incompleta	13.5	47.2	34.8
Primaria	10.8	2.4	9.5
Secundaria	10.8	2.4	5.5
Mayor a secundaria	21.6	10.2	14.4
Idiomas hablados			
Bilingües	54.1	33.9	41.3
Bilingües no fluidos	12.2	55.1	39.3
Solamente Quechua	33.8	10.2	18.9

III. Trabajadoras Migrantes Mujeres

Tienen las diferencias en género un rol importante en la forma y características de la transición a mercados asalariados? Para comenzar, las mujeres participan menos en actividades asalariadas que los hombres (Cuadro No 2). La migración rural en busca de empleo es más predominante entre los hombres. Debido a que una gran parte de esta migración es temporal, las observaciones de este estudio de caso confirman que en Bolivia, las mujeres rurales están cada vez más asumiendo directamente la responsabilidad de las labores agropecuarias en comunidades y pueblos donde la ausencia de mano de obra masculina es cada vez más prevalente.

Una comparación del perfil típico de una migrante mujer y de un migrante hombre (Cuadro No 2) revela que, contrariamente a lo que se esperaría, en promedio las mujeres migrantes entran al mercado de trabajo con mayores niveles de capital humano (escolaridad) que los hombres. De acuerdo a este estudio de caso, en promedio una mujer tiene seis años de escolaridad mientras que un hombre sólo alcanza a cuatro.

La aparente ventajosa posición de las mujeres migrantes se explica en parte por la polarización en la distribución del capital humano entre las mujeres. En efecto, más de la mitad de las migrantes están concentradas a los dos extremos de la distribución, es decir una gran mayoría de ellas nunca ha asistido a una escuela o centro educativo, mientras que la otra mayoría tiene una educación que incluye bachillerato e incluso otros grados de educación técnica y superior. En contraposición la educación entre los hombres migrantes parece estar más homogéneamente distribuida.

CUADRO No 3
CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES DE MUJERES MIGRANTES
Tamaño de la muestra: 74)

Variables	Tipo de Migración		Etnicidad			Total (n=74)
	Migrantes Permanentes (n=34)	Migrantes Temporales (n=40)	Indígenas (n=24)	Mestizos (n=20)	No- Indígenas (n=30)	
Etnicidad:						
Indígenas	8.0	92.0				32.4
Mestizas	55.0	45.0				27.0
No-Indígenas	70.0	30.0				40.5
Otras Características Individuales:						
Edad (en años)	31 (21.65)	30 (13.64)	29 (10.88)	31 (19.27)	30 (15.75)	29 (13.97)
Capital Humano:						
Años de Educación	12 (4.50)	3 (4.38)	0.8 (1.34)	5 (5.0)	11 (4.71)	6 (6.21)
Sin Educación	3.0	52.0	71.0	15.0	6.7	29.7
Primaria incompleta	3.0	22.5	25.0	10.0	6.7	13.5
Primaria	3.0	10.0	0	25.0	0	6.7
Secundaria	15.0	7.5	0	5.0	23.3	10.8
Mayor a Secundaria	38.0	7.5	0	5.0	50.0	21.6
Idiomas Hablados:						
Bilingüe	97.0	17.5	4.2	55.0	93.0	54.0
Bilingüe no fluido	0	22.5	25.0	15.0	0	12.1
Solamente Quechua	3.0	60.0	70.0	30.0	6.7	33.8

Los números entre paréntesis indican valores de desviaciones estándar.

Para examinar las razones detrás de esta polarización en la distribución del capital humano se necesita examinar más detalladamente las características individuales de las mujeres, como un grupo separado. El Cuadro No 3 resume las principales características productivas de las mujeres rurales migrantes diferenciándolas por el tipo de migración que adoptan y por su condición étnica. Esta desagregación revela la presencia de alarmantes diferencias en los niveles de escolaridad entre mujeres indígenas y no-indígenas. En efecto, más del

70 por ciento de las migrantes indígenas entran al mercado de trabajo sin haber nunca asistido a la escuela. Apenas un 25 por ciento asistió a un centro educacional, sin poder ni siquiera concluir un nivel primario de educación. La educación máxima obtenida por las trabajadoras indígenas migrantes de este estudio fue de tres años, lo que de ninguna manera garantiza que hayan podido aprender a comunicarse, escribir y leer en castellano. Por el contrario, muy pocas mujeres migrantes no-indígenas entran al mercado de trabajo sin educación (6 %) o con un nivel de educación primaria incompleta (6%). Mas del 50 por ciento de las mujeres migrantes no-indígenas obtuvieron niveles educacionales que van mas allá del bachillerato, e incluyen algunos grados técnicos y profesionales.

Resultados similares se obtienen cuando se observan las diferencias en el grado de dominio del castellano: 93 por ciento de las migrantes no-indígenas dominan el castellano, mientras que apenas un 4 por ciento de las migrantes indígenas pueden comunicarse en este idioma.

Etnicidad y género, en ese orden, son las dos más importante variables que explican las diferencias en el capital humano con el que los migrantes rurales se integran al trabajo asalariado. En general, los trabajadores migrantes indígenas entran al mercado de trabajo en una condición de substancial desventaja en relación a los migrantes no-indígenas. Esto se refleja en el hecho de que las diferencias en escolaridad y dominio del castellano entre estos dos grupos son substanciales y hasta cierto punto alarmantes. Lo interesante es que cuando se comparan los perfiles típicos de migrantes mujeres y hombres se encuentra que las mujeres parecerían tener mayores niveles de capital humano que los hombres, lo que podría interpretarse como una ventaja en términos de su inserción laboral. Sin embargo, para comenzar las mujeres participan menos que los hombres en actividades asalariadas, lo cual ya podría reflejar un efecto de selección: sólo aquellas con mayores niveles de escolaridad participan en actividades asalariadas. Por otro lado, la variable que más explica la aparente ventaja de las mujeres migrantes es la etnicidad. Así, sólo las pocas mujeres no-indígenas que entran al mercado de trabajo lo hacen con altos niveles de capital humano (escolaridad por ejemplo), la totalidad de mujeres indígenas entra al mercado de trabajo sin ninguna formación escolar y restringidas por su incapacidad de comunicarse en español, lo que las hace más vulnerables en el mercado de trabajo.

Se puede concluir por tanto que en el contexto rural Boliviano ser indígena y ser mujer significa estar en substancial desventaja para poder participar en trabajos asalariados. Como era de esperarse, etnicidad y género determinan las condiciones en las que la mano de obra rural entra a mercados de trabajo asalariados. La pregunta es: que tan determinantes son estas diferencias en el mercado de trabajo y en la configuración de la estructura laboral? Para responder a esta pregunta se debe examinar las características de empleo diferenciadas por género y por etnicidad.

IV. Distribución del Empleo y Movilidad Ocupacional

Una gran mayoría de los empleos a los que pueden acceder los trabajadores migrantes son inestables, mal pagados y no tienen acceso a ninguna forma de protección social. Sin embargo, aún dentro de la precariedad que caracteriza su inserción laboral, existen diferencias que pueden resultar determinantes en el largo plazo. Las categorías de empleo estándar que se utilizan para caracterizar la estructura del empleo (obrero, empleador, trabajador por cuenta propia y trabajador familiar) no reflejan apropiadamente el grado de vulnerabilidad económica asociada a esta diversidad. En efecto, si estas categorías son utilizadas, una gran mayoría de los trabajos ejecutados por los trabajadores migrantes caería bajo la categoría de "obrero" y no reflejaría apropiadamente los diversos grados de vulnerabilidad económica asociados incluso con esta condición.

Una forma de caracterizar esta diversidad es identificando categorías de empleo que reflejen mejor el grado de vulnerabilidad económica del empleo en función de cuatro variables⁴: (1) nivel de protección

institucional, como acceso a sindicatos u otras formas de organización formal e informal (2) tipo de contrato de trabajo, reflejado en la estabilidad del empleo, (3) posibilidades de subir la escalera ocupacional, reflejado en la utilidad de la experiencia de trabajo y el grado de acceso a capacitación; (4) nivel y estabilidad de los ingresos. El resultado de este ejercicio para este estudio de caso es la identificación de cinco categorías de empleo claramente diferenciadas:

- (1) Categoría de empleo I: Trabajos irregulares inestables y desprotegidos,
- (2) Categoría de empleo II: Trabajos irregulares desprotegidos,
- (3) Categoría de Empleo III: Trabajos regulares desprotegidos,
- (4) Categoría de Empleo IV: Trabajos regulares protegidos, y
- (5) Categoría de Empleo V: Buenos trabajos protegidos.

Las categorías de empleo están organizadas en un orden que responde a los

diversos grados de vulnerabilidad económica asociadas con cada categoría. De esta forma, los empleos comprendidos en la Categoría Ocupacional I son los más inestables, peor pagados y no tienen acceso a ninguna forma de protección institucional. Por el contrario, los empleos incluidos dentro de la Categoría IV y la Categoría V reflejan las mejores opciones que pueden ser alcanzadas por la mano de obra rural, en términos de estabilidad, remuneración y protección social⁵. Una detallada caracterización de los empleos comprendidos en cada categoría se encuentran en el Anexo No 2.

El Cuadro No 4 identifica la distribución del empleo para la mano de obra rural migrante

de acuerdo a diferencias de etnicidad, género y tipo de migración. Una de las más importantes características de esta estructura es que refleja una mayor diversidad y heterogeneidad en las oportunidades de empleo de la mano de obra rural, de la que generalmente se asume. Como se puede observar, no todos los trabajadores migrantes terminan en empleos marginales y precarios. Se podría incluso decir que un considerable porcentaje de la mano de obra rural se integra de una manera relativamente exitosa al lograr obtener empleos relativamente bien pagados, estables y protegidos, es decir aquellos que se encuentran en la Categoría IV y particularmente en la Categoría V.

⁴ Este enfoque ha sido principalmente utilizado por la OIT. Para mayores detalles ver: John Harris, K.P. Kannan and Gerry Rodgers, *Urban Labor Market Structure and Job Access in India: A Study of Coimbatore*, (ILO: Research Series, 1999).

⁵ Es importante notar que esta estructura del empleo en términos del grado de vulnerabilidad asociada a los trabajos, ha sido elaborada en base a la información sobre empleo asalariado recabada en este estudio para migrantes rurales y por lo tanto considera sólo las oportunidades de trabajo disponibles para la mano de obra rural.

CUADRO No 4
CATEGORIAS DE EMPLEO DE ACUERDO A DIFERENCIAS DE ETNICIDAD GENERO Y TIPO DE MIGRACION (N=203)

	Etnicidad			Tipo de Migración			Género		Total
	Indígenas (n=101)	Mestizos (n=46)	No-Indígenas (n=56)	Permanente (n=75)	Temporal (n=126)	Mujeres (n=74)	Varones (n=129)		
Categoría de Empleo I (n=76)	67.3	17.4	0	2.7	58.7	25.7	44.2	37.4	
Empleos temporales en agricultura	14.9	17.4	0	0	18.3	17.6	7.8	11.3	
Autoempleo Marginal	18.8	0	0	2.7	13.5	8.1	10.1	9.4	
Empleo Marginal	33.7	0	0	0	27.0	0	26.4	16.7	
Categoría de Empleo II (n=65)	28.7	45.7	26.8	25.3	34.9	41.9	26.4	32.0	
Empleos Agrícolas	6.9	15.2	0	2.7	7.9	5.4	7.8	6.9	
Empleos Semicualificados	21.8	26.1	14.3	18.7	22.2	27.0	17.1	20.7	
Empleo Familiar	0.0	4.3	12.5	4.0	4.8	9.5	1.6	4.4	
Categoría de Empleo III (n=25)	4.0	23.9	17.9	2.63	6.8	15.5	12.3	8.4	
Empleos Cualificados Urbanos	4.0	15.2	10.7	14.7	4.8	2.7	11.6	8.4	
Autoempleo que requiere capital	0	8.7	7.1	8.0	1.6	4.1	3.9	3.9	
Categoría de Empleo IV (n=31)	0	10.9	46.4	41.3	0	23.0	10.9	15.3	
Trabajos Profesionales	0	10.9	46.4	41.3	0	23.0	10.9	15.3	
Categoría de Empleo V (n=6)	0	2.2	8.9	8.0	0	2.7	3.1	3.0	
Buenos Trabajos Profesionales	0	2.2	8.9	8.0	0	2.7	3.1	3.0	
Total (en %)	49	22.7	27.6	36.9	62.1	36.4	63.5	100.00	

Sin embargo, las diferencias étnicas de los migrantes demuestran que son solamente los migrantes no-indígenas y los caracterizados como mestizos los que pueden alcanzar estos empleos. En esta estructura de empleo, ser indígena implica estar en las más bajas categorías de empleo. Así, más de dos terceras partes de los migrantes indígenas se encuentran concentrados en las dos más inestables y mal pagadas categorías de empleo (Categoría I y II), es decir trabajan como “vendedores ambulantes” (limones y condimentos), “cargadores” y “jornaleros agrícolas,” entre otros empleos. Es decir, empleos donde no hay migrantes no-indígenas. Los migrantes no-indígenas están concentrados en las dos más altas categorías de empleo (Categoría IV y V), y trabajan como profesores de escuela, enfermeras y contadores, entre otros. Estos empleos son los mejores desde el punto de vista de la estabilidad laboral, los salarios y el grado de protección social, a los que la mano de obra rural puede alcanzar.

Las observaciones arriba descritas reflejan que en Bolivia los migrantes rurales indígenas y no-indígenas constituyen dos grupos laborales “no-competitivos”, es decir ambos grupos de trabajadores compiten por un conjunto de oportunidades de empleos con trabajadores de su mismo grupo pero no existe competencia entre ambos grupos. Esta es una característica de un mercado de trabajo imperfecto, segmentado y donde la estructura y composición del mercado de trabajo refleja en parte la estructura social de la población. En el caso boliviano, la más importante variable que define la estratificación del mercado laboral en Bolivia es sin duda la etnicidad de la mano de obra. Este estudio de caso demuestra que las

diferencias étnicas de la sociedad rural se recrean en un mercado de trabajo altamente estratificado.

Si se compara la distribución del empleo entre mujeres y entre los hombres se puede observar claramente que las más accesibles puertas de entrada al mercado de trabajo para las mujeres son los empleos agrupados en la categoría II y en la categoría I. La más adoptada forma de entrada al mercado laboral es a través del trabajo doméstico remunerado, (27%) le sigue en importancia el trabajo asalariado en el sector agropecuario (principalmente zafra y producción de coca) y los empleos semi-profesionales tales como secretarías, enfermeras y contadoras.

En el caso de los migrantes varones, la puerta de entrada a mercados asalariados es a través de empleos marginales (Categoría I) tales como cargadores, peones y empleos caracterizados como semicalificados (Categoría II) que incluyen trabajos de ayudantes de albañilería, sastrería y panadería. Cerca del 50 por ciento de los trabajadores migrantes varones ingresan al mercado de trabajo en estas categorías de empleo.

Pese a que la participación de mujeres migrantes no está homogéneamente distribuida en todas las categorías de empleo, es importante notar que ellas se encuentran representadas en toda la estructura de empleo. Es decir, ambos mujeres y hombres migrantes compiten por los mismos grupos de empleo, y por lo tanto no parecen constituirse en grupos sociales “no-competitivos” Sin embargo, esta es solo una verdad “a medias” si vale el término. La variable que mejor explica las

características de la integración laboral de las mujeres migrantes en Bolivia es la etnicidad.

En efecto, si observamos las características de la estructura de empleo sólo para mujeres migrantes (Cuadro No 5) se puede ver que sólo las mujeres migrantes no-indígenas alcanzan empleos en las tres más altas categorías de la estructura laboral, es decir se encuentran en empleos que ofrecen los mejores niveles de estabilidad y seguridad económica que puede alcanzar la mano de obra rural⁶. Los empleos donde se encuentran concentradas las mujeres no-indígenas son precisamente aquellos donde las migrantes indígenas se encuentran totalmente ausentes. Casi dos terceras partes de las mujeres migrantes indígenas (58%) se encuentran concentradas en los empleos más inestables, mal remunerados y sin acceso a ninguna forma de protección social (Categoría I). Estos son trabajos temporales en el sector agropecuario, de jornaleras en períodos de cosecha y siembra, y el autoempleo de subsistencia que generalmente consiste en la venta a pequeña escala de algunos productos tales como frutas (limones), condimentos, tostados y algunas medicinas naturales. La única otra categoría de empleo a la que las mujeres indígenas pueden acceder (Categoría II) comprende fundamentalmente el empleo como trabajadoras del hogar. Visto de esta forma, para las mujeres migrantes indígenas,

6 Esto porque la estructura de empleo identificada refleja solamente a la estructura de empleo de la mano de obra migrante rural de este estudio. Un apropiado análisis de la integración laboral deberá examinar esta estructura de trabajo dentro del contexto general, es decir como parte de la estructura de empleo nacional.

la mejor forma de integrarse al mercado es a través del empleo doméstico, 38 por ciento de las trabajadoras migrantes de este estudio se encuentran en esta categoría. Como era de esperarse, las mujeres migrantes de este estudio caracterizadas como mestizas se encuentran en una situación intermedia.

Estas observaciones ratifican que la primera y más importante variable que explica la segmentación del mercado de oportunidades de empleo para la mano de obra rural en Bolivia es la etnicidad. El rol de las diferencias de género en la mano de obra migrante debe examinarse considerando primero las diferencias étnicas. En promedio, la mano de obra rural femenina se está integrando al mercado asalariado en menor proporción a la mano de obra masculina. Los resultados de este estudio de caso parecen sugerir que las mujeres entran al mercado de trabajo con iguales (e incluso mayores) niveles de capital humano, y pueden acceder a las mismas oportunidades de empleo existentes para los hombres migrantes. Sin embargo, si se comparan las experiencias de mujeres migrantes indígenas con las no-indígenas se puede observar que solamente las mujeres no-indígenas pueden lograr acceder a las posiciones que son accedidas por los hombres. Las mujeres indígenas están localizadas en la base más vulnerable de esta estructura del mercado laboral.

CUADRO No 5
MUJERES: DISTRIBUCION DE LAS CATEGORIAS DE EMPLEO DE ACUERDO A ETNICIDAD Y TIPO DE MIGRACION
(EN PORCENTAJES)

	Etnicidad			Tipo de Migración		Total
	Indígenas (n=24)	Mestizas (n=20)	No-Indígenas (n=30)	Permanente (n=34)	Temporal (n=40)	
Categoría de Empleo I (n=19)	58.3	25.0	0	0	47.5	25.6
Empleos temporales en agricultura	33.3	25.0	0	0	32.5	17.6
Autoempleo marginal	33.3	0	0	0	20.0	10.8
Empleo Marginal	0	0	0	0	0	0
Categoría de Empleo II (n=31)	41.7	55.0	33.3	32.3	50.0	42.0
Empleos Agrícolas	4.6	15.0	0	0	11.7	6.7
Empleos semi-calificados	37.9	35.0	13.3	23.5	30.0	28.4
Empleo familiar	0	5.0	20.0	8.8	8.3	9.4
Categoría de Empleo III (n=5)	0	10.0	10.0	11.8	2.5	6.7
Empleos calificados urbanos	0	5.0	3.3	5.9	0	2.7
Autoempleo que requiere capital	0	5.0	6.7	5.9	2.5	4.0
Categoría de Empleo IV (n=17)	0	10.0	50.0	50.0	0	23.0
Trabajos profesionales	0	10.0	15	50.0	0	23.0
Categoría de Empleo V (n=2)	0	0	3.0	5.8	0	2.7
Buenos trabajos profesionales	0	0	2	5.8	0	2.7
Total (en %)	49	22.7	27.6	46.0	54.0	100.00

V. Movilidad Ocupacional

En teoría, los bajos niveles de capital humano con que algunos trabajadores entran al mercado de trabajo pueden compensarse a través de la acumulación de experiencia de trabajo y la consiguiente adquisición de habilidades y destrezas que tengan funcionalidad en el mercado de trabajo. Por lo tanto, a mayor participación en actividades asalariadas, mayores probabilidades de una mejor integración a mercados de trabajo asalariados. En este caso, el cambio de empleos tendría que estar relacionado con una movilidad hacia arriba en la escalera ocupacional. El cambio de empleos puede también simplemente representar una rotación de ocupaciones con las mismas características de inestabilidad e inseguridad económica y por lo tanto no estar relacionado con una movilidad ocupacional hacia arriba. Esta es una señal de un mercado segmentado, donde el mejor conocimiento del funcionamiento del mercado (información) y la experiencia de trabajo no ofrecen las oportunidades de subir en la escalera ocupacional.

El número de empleos obtenidos por los trabajadores migrantes de este estudio de caso depende del tipo de migración adoptada. Los trabajadores migrantes permanentes entrevistados en este estudio reportaron haber tenido entre uno y cinco empleos en el año de referencia. En el caso de los trabajadores migrantes temporales, la frecuencia de cambios en sus ocupaciones y en sus empleadores es substancialmente mayor. En promedio, un trabajador migrante temporal reportó haber tenido 18 empleos diferentes en el año cubierto por este estudio. Algunos de éstos son tomados como transitorios, tal el caso de los "cargadores", donde muchas veces los trabajadores se dedican a esta actividad con el objetivo de ganar algún dinero en efectivo que a su vez les permita financiar su movilización hacia más distantes mercados de trabajo.

Considerando que este estudio solo cubrió un año, se puede afirmar que los trabajadores migrantes de esta muestra tuvieron un alto nivel de movilidad ocupacional. La pregunta es: ¿está la movilidad ocupacional de la mano de obra rural asociada con una transición hacia arriba en la escalera ocupacional, o más bien responde a una simple rotación de empleos de las mismas características?

En el Cuadro No 6 se refleja el patrón de movilidad ocupacional observada para la muestra de trabajadores migrantes de este estudio a través de una matriz de categorías de empleo en la cual el primer empleo está presentado en las columnas y el último empleo en las filas. Cada celda en la matriz representa en el número de trabajadores migrantes quienes al final del período del estudio tenían el mismo empleo que al principio. Es decir, aquellos trabajadores que se mantuvieron en los mismos empleos por un período de un año. En muchos casos, esto significa que no cambiaron de empleo durante todo el período estudiado. Sin embargo, en otros casos también puede significar que cambiaron de empleo y empleadores, pero que al final del período estudiado se encontraron en la misma categoría.

La principal observación que se deriva de esta matriz es que a pesar de la alta frecuencia en la rotación de empleos y empleadores, al finalizar el período de estudio la mayoría de los trabajadores migrantes tenían el mismo empleo que al principio. Esto se refleja en la gran concentración de observaciones a lo largo de la diagonal principal de la matriz de movilidad ocupacional. Dado que el período cubierto por el estudio es limitado para observar apropiadamente la movilidad ocupacional, sólo se esperaría encontrar una concentración de observaciones a lo largo de la diagonal principal en las categorías ocupacionales IV y V, que tienden a tener mayor estabilidad en el empleo. Sin embargo, la concentración de observaciones a lo largo de las categorías ocupacionales I, II y III refleja un tipo de rotación de empleos que no está asociado a movilidad hacia arriba. Este es el caso de lo que en inglés se ha denominado "dead-end jobs", es decir "empleos que no llevan a ninguna parte."

CUADRO No 6
MATRIZ DE MOVILIDAD INTER-OCUPACIONAL

ULTIMO EMPLEO:	PRIMER EMPLEO:					CE II	CE III	CE IV	CE V	Otros	No. de obs	% Acc.
	1.1	1.2	1.3	1.4	2.1							
CE I	10		2	2	1						15	6.6
		14	2	1			1				18	7.9
	6		11	3	1						22	9.7
	2	2	2	9		2					17	7.5
CE II		1	2	1	9	3					16	7.0
	1	1	5	1	1	31	2			1	43	18.9
						8					8	3.5
CE III							13				13	5.7
								8			12	5.3
CE IV											31	13.6
CE V								31			6	2.6
Otros	1										24	11.4
No de Obs.	21	19	25	18	12	37	8	8	6	25	227	100%
(%)	9.2	8.4	11.0	7.9	5.3	16.3	3.5	3.5	2.6	11.0	11.0	
Accumulated			36.5			25.1	11.0	13.6	2.6	11.0		

El hecho de que migrantes indígenas y no-indígenas se constituyan en lo que en teoría económica se denomina "grupos no-competitivos," refleja que en Bolivia parecería existir un grupo de empleos considerados "indígenas," que representan las únicas alternativas de inserción laboral para la gran mayoría de los migrantes rurales indígenas, pero que ni siquiera son considerados como oportunidades de empleo para los del resto de la fuerza laboral. Ejemplos de estos empleos son aquellos incluidos en las Categorías I y II de la estructura de empleo identificada entre los que se encuentran el trabajo como "cargadores," peones en el sector de la construcción, jornaleros agrícolas en el sector agrícola y de la agroindustria. En el caso de las mujeres, el empleo como peones agrícolas y el trabajo doméstico representan las dos formas más popularizadas de integración laboral. Para ambos, hombres y mujeres indígenas, el autoempleo precario como vendedores ambulantes de tostado, condimentos y medicinas naturales representa también una forma de integración laboral y se ha convertido también en una ocupación "indígena."

La estigmatización social se refleja en el hecho de que los migrantes no-indígenas y el resto de la fuerza laboral ni siquiera consideran estas ocupaciones como oportunidades de empleo. Este proceso es el mismo con el que se han identificado y caracterizado ocupaciones "para negros," "para inmigrantes" y "para mujeres" en los EEUU por ejemplo.

Para finalizar es importante notar que los empleos "indígenas" no son solamente mal pagados, inestables, y nada protegidos, es decir no son solamente "malos empleos". La estigmatización social que acompaña estas ocupaciones hace que sean las ocupaciones donde más se cumpla el principio de "trabajo por los salarios" y donde más ausencia exista de una identificación social. En efecto, las personas buscan empleo no solamente por la necesidad de generar ingresos. El empleo también está asociado a un "status social" y es un espacio de identificación social de la mano de obra⁷. Indudablemente que en Bolivia los empleos indígenas están muy lejos de llenar esta función y proveer un estatus e identificación social a los que los ejecutan. La pregunta es ¿cómo pueden los trabajadores migrantes indígenas "sobrevivir" en empleos que no sólo no pueden llenar sus requerimientos económicos (bajos e inestables salarios) sino que también son socialmente estigmatizados y tampoco pueden proveerles con un espacio de identificación social y personal?

Para responder a esta pregunta se debe necesariamente examinar la migración rural y la integración de la mano de obra rural a mercados asalariados, desde el punto de vista de las comunidades rurales y pueblos indígenas de origen.

7 La teoría estricta neoclásica propugna que la oferta de mano de obra es función primero de los salarios ofertados y luego de las preferencias individuales entre el "ocio" y el "trabajo." Desde esta perspectiva, los salarios determinan la oferta laboral hasta que los ingresos alcanzan un umbral a partir del cual las preferencias por el "ocio" (valorar el tiempo con los hijos, las vacaciones, etc) se incrementan. Dentro de esta perspectiva, el trabajo no está relacionado con la necesidad de lograr un estatus social.

VI. Trabajadores migrantes y la "comunidad" campesina e indígena

Como se ha visto en este estudio, una gran mayoría de los migrantes rurales son temporales y por lo tanto combinan estadias en mercados de trabajo asalariados con labores agropecuarias en sus comunidades y pueblos de origen. Sin embargo, aún en el caso de aquellos migrantes permanentes, el acceder a la producción agropecuaria y mantener fuertes conexiones con sus comunidades de origen es una práctica muy común. Desde esta perspectiva, la integración a mercados asalariados es una efectiva y eficiente forma de diversificar los ingresos en un contexto caracterizado por altos riesgos e incertidumbre. Por un lado, el riesgo y la incertidumbre es parte cotidiana en el desarrollo de las actividades agropecuarias. En la región andina la agricultura es desarrollada en un contexto geográfico accidentado y expuesto a varios riesgos climatológicos (granizadas, sequías y heladas) además de la ausencia de sistemas de riego, todo lo cual refleja altos riesgos para la producción agropecuaria y para los ingresos provenientes de ésta. Por otro lado, y tal como se ha visto a lo largo de este artículo, las oportunidades de empleo asalariado especialmente para la mano de obra indígena se reducen a un conjunto de ocupaciones inestables, mal remuneradas, sin acceso a formas de protección y socialmente estigmatizadas por el resto de la población.

En este contexto, lo más óptimo es diversificar los ingresos participando en ambas actividades, es decir manteniendo la producción agropecuaria en las comunidades y pueblos de origen y participando en mercados de trabajo asalariado en centros urbanos y otras poblaciones donde se presentan oportunidades de empleo asalariado.

Sin duda que esta forma de complementación de dos fuentes de ingresos es la forma más efectiva y óptima de enfrentar riesgos e incertidumbre en el contexto en que estas economías se desarrollan. Sin embargo, estas estrategias involucran altos costos que tienen que ser asumidos en ambas actividades. En el sector agropecuario, las constantes migraciones y ausencias de miembros de familia restringen el acceso a la mano de obra familiar y limitan la producción y la productividad de este sector, lo que eventualmente debería afectar también en los ingresos familiares por esta fuente. Por otro lado, la necesidad de retornar a sus labores agropecuarias y mantener fuertes lazos sociales con sus comunidades de origen restringe y limita sus posibilidades de poder alcanzar estabilidad en el empleo, adquirir experiencia de trabajo y poder realizar relativamente exitosas transiciones a

mercados de trabajo asalariado. Este es un problema aún más agudo cuando las migraciones están institucionalizadas a lo largo del año productivo y los requerimientos por mano de obra no pueden ser planificados con anticipación, lo cual impide organizar las migraciones de forma que no afecten las labores productivas agrícolas. Este es el caso de lluvias, granizadas y otros cambios climatológicos que afectan el calendario productivo y donde los ingresos agrícolas podrían depender fundamentalmente de la oportuna cosecha de los cultivos lo que a su vez es función del acceso a mano de obra familiar.

Como se ha visto a lo largo de este artículo, las oportunidades de empleo en mercados de trabajo asalariado son inestables e inseguras. La mayoría de los trabajadores migrantes viajan en grupos, y dejan sus comunidades sin un lugar específico hacia donde migrar y sin un programa estricto de su retorno. A lo más que pueden llegar es a identificar algunos puntos claves donde inicien su jornada, la ciudad de La Paz, la feria de Cayapaza, y la región del Chapare en Cochabamba son algunos puntos de referencia. Una vez en estos lugares, utilizarán todos sus contactos para poder encontrar empleo e intercambiar información sobre posibles oportunidades en otros lugares. El empleo entre migrantes rurales es por tanto inestable y sus requerimientos y compromisos en sus comunidades y pueblos de origen parecen reforzar aún más esta inestabilidad.

En efecto, muy frecuentemente en los mercados de trabajo los trabajadores migrantes son descritos como "irresponsables," "sin compromiso de trabajo," "apegados a costumbres y tradiciones," etc. Los ejemplos son innumerables, desde el albañil que parece priorizar los compromisos sociales con su comunidad (carnaval, preste y otras fiestas celebradas comunalmente), hasta el chofer que deja lo que aparentemente es un buen y estable empleo porque es "pasante" de la fiesta de su comunidad o porque necesita participar de bailarín en alguna "entrada." Siguiendo una antigua tradición, algunos estudios sociales en Bolivia han llegado a caracterizar a este comportamiento como un reflejo de racionalidades económicas "no-mercantiles" (Laserna, 2002), y donde el bienestar no está necesariamente ligado a lograr alcanzar mayores niveles de ingresos monetarios sino más bien mejorar el status social, prestigio y otros valores subjetivos.

Sin embargo, los resultados de este estudio de caso proveen una clara explicación económica a este comportamiento: la gran mayoría de estos trabajadores necesitan acceder a los ingresos derivados de la producción agropecuaria, en sus comunidades y pueblos de origen. El mantener este acceso significa también él seguir siendo miembro de la comunidad o pueblo de origen, lo que implica el participar activamente en las instancias de ratificación de la identidad de la comunidad como un todo: las festividades locales, el carnaval, las siembras y las cosechas, los matrimonios y los funerales representan algunas de estas instancias. Esto explica en gran manera la aparente mayor incidencia de la migración temporal particularmente entre migrantes indígenas, su aparente falta de disciplina laboral y su apego a costumbres y tradiciones con que se describe sus constantes ausencias y su gran necesidad de retornar a sus comunidades y lugares de origen.

En este contexto, la "comunidad" rural, el lugar de origen de la mano de obra se constituye en la institución que provee dos funciones importantes (1) ayuda a mantener acceso a la producción agropecuaria y a los ingresos derivada de ella, y (2) se convierte en el espacio que provee el estatus y la identificación social que los trabajadores migrantes no encuentran en el contexto de los mercados de trabajo asalariado. Esto se refleja claramente en la forma en que los propios trabajadores caracterizan ambos contextos: "aquí es donde vivimos," nos decían refiriéndose a sus comunidades y pueblos de origen, "y allá es donde trabajamos," en este caso "allá" incluye todos los centros urbanos y rurales (agroindustria por ejemplo) donde se puede encontrar oportunidades de empleo.

Claramente, los trabajadores migrantes de este estudio de caso viven "entre dos mundos." El estudio demuestra que son precisamente los migrantes indígenas los que mejor desarrollan la estrategia de diversificación de ingresos en los dos contextos, porque cuentan con las instituciones comunales que facilitan este proceso. El Ayni, la Minka, y el Yanapakuna son instituciones que históricamente han sido utilizadas para acceder a bienes y servicios y que en la actualidad parecen haber sido apropiadamente adaptadas para facilitar la diversificación de los ingresos y la integración de la mano de obra rural a mercados asalariados.

La historia de estos migrantes sería muy interesante y hasta cierto punto exitosa sino fuera por un detalle, la muy efectiva y eficiente estrategia de diversificación de sus ingresos no es sostenible en el largo plazo. Tal como se ha visto en este artículo, la forma en que se articulan a mercados de trabajo asalariados es en empleos precarios inestables y que no "llevan a ninguna parte" es decir que no están asociados a mejores oportunidades en el largo plazo. Su necesidad de mantener fuertes lazos económicos con sus comunidades y pueblos de origen los ha estigmatizado como "trabajadores sin compromiso", impuntuales, e irresponsables. Por otro lado, el sector agropecuario de pequeña escala está lejos de convertirse en la sola fuente de sus ingresos. La pregunta es: ¿hasta cuándo se pueden mantener estas estrategias? ¿Cuáles son las perspectivas en el largo plazo de la integración de la mano de obra rural a mercados de trabajo asalariado en una economía como la Boliviana? ¿Por dónde se puede empezar? ¿Cerrando las brechas de género o enfrentando las grandes diferencias étnicas que parecen permeare todo este proceso? La respuesta a estas preguntas exige un mayor y más profundo análisis de las articulaciones campo ciudad, la viabilidad de la pequeña agricultura y la forma en que la histórica marginación de la población indígena en países como Bolivia ha permeado los cambios económicos y sociales. La necesidad de analizar estos temas, especialmente en el contexto actual, es apremiante y sin duda se constituye en un reto pero a la vez compromiso y responsabilidad que todos los estudiosos de las ciencias sociales en Bolivia deberíamos asumirlo⁸.

⁸ Un análisis más profundo de estos temas puede encontrarse en: Elizabeth Jiménez Zamora "Labor Market Segmentation and Migrant Labor: A Case Study of Indigenous and Mestizo Migrants in Bolivia." (1999) Ph.D. Dissertation. University of Notre Dame, USA.

ANEXO I

METODOLOGIA

Este análisis está basado en un estudio de caso comparativo de los patrones de migración y experiencias de empleo de una muestra de 203 trabajadores migrantes provenientes de la zona del Norte de Potosí. Una característica central de este estudio es que se basa en entrevistas informales y una encuesta de campo a trabajadores migrantes que se desarrollaron en cuatro poblaciones rurales de la región conocida como Norte de Potosí. Es decir, en lugar de entrevistar a trabajadores migrantes en sus lugares de empleo, como generalmente se haría en esta clase de estudios, se los entrevistó en sus comunidades de origen. Dadas las características de la migración y la necesidad de poder contar con una base de datos panel, este enfoque resultó ser el más apropiado.

En efecto, la gran mayoría de los trabajadores migrantes son migrantes temporales y por lo tanto combinan estadias en mercados de trabajo asalariado con sus actividades agropecuarias desarrolladas en sus comunidades de origen. La gran mayoría de oportunidades de empleo para estos trabajadores son inestables, transitorias y requieren una continua búsqueda en diferentes ciudades y puntos de empleo. Es difícil por tanto poder tratar desarrollar entrevistas estructuradas a través del tiempo y por tanto documentar sus cambios de empleos. Por otro lado, un objetivo fundamental del estudio fue el de analizar el rol de la comunidad como institución facilitadora del proceso de integración asalariada de la mano de obra rural. Está claro que este objetivo sólo pudo haber sido cubierto examinando la migración rural como parte de la dinámica familiar y de la comunidad.

El trabajo de campo se desarrolló en cuatro comunidades de la región conocida como "Ayllu de Tinguipaya" localizadas en el nor-este del Departamento de Potosí (Cuadro No 1). Dos de las comunidades son dos típicas comunidades campesinas cuya población, para fines de este estudio, fue caracterizada como "indígena." Una de las comunidades estudiadas es un típico pueblo rural (capital del municipio), por lo que su población fue caracterizada como "no-indígena." Finalmente la cuarta comunidad estudiada puede caracterizarse como una típica comunidad "mixta," es decir tiene una población de indígenas y no-indígenas viviendo en la misma comunidad. Esta comunidad ha sido caracterizada como "mestiza," término que para fines de este estudio se ha utilizado para caracterizar a esta población y localizarla entre la indígena y la no-indígena

Cuadro No A1
Composición de la Muestra

	Condición Étnica	Total Hogares	Total Trabajadores Migrantes
Comunidad I y Comunidad II	Indígena	46	103
Comunidad III	Mestiza	19	55
Comunidad IV	No-indígena	19	69
TOTAL MUESTRA		84	227

De esta forma, el estudio de caso se basa en una muestra de 227 trabajadores migrantes provenientes de cuatro poblaciones: dos de ellas indígenas, una no-indígena y otra mestiza.

Para recolectar la información se utilizó una encuesta bimensual a los migrantes de la muestra que tenía por objetivo documentar las experiencias laborales de los trabajadores dentro y fuera de la comunidad durante el año cubierto por este estudio. La encuesta desarrollada se asemejaba más bien a un "seguimiento" de las actividades laborales desarrolladas en la muestra de los trabajadores migrantes

9 La clasificación e identificación aquí adoptadas responde exclusivamente a fines de este estudio y de ninguna manera pretende representar la forma apropiada de identificación étnica.

10 Para mayores detalles consultar: "Labor Market Segmentation and Migrant Labor: A Case Study of Indigenous and Mestizo Migrants in Bolivia." Chapter III: Research Methodology and Procedures. Ph.D. Dissertation. University of Notre Dame, USA.

ANEXO II
ESTRUCTURA DEL EMPLEO EN TERMINOS DEL GRADO DE VULNERABILIDAD ECONOMICA ASOCIADA AL EMPLEO

Categoría de Empleo I: Trabajos irregulares inestables y desprotegidos

1. Empleos temporales en la agricultura: Peones en la agricultura
2. Autoempleo marginal: Vendedores callejeros de pequeña escala
3. Asalariados marginales: Cargadores y peones en el sector de construcción

Categoría de Empleo II: Trabajos irregulares desprotegidos

4. Empleos en la agricultura: Trabajadores temporales en la agroindustria (ejm: cosechas de caña de azúcar, algodón y arroz)
Trabajadores temporales en la producción de coca y cocaína.
5. Empleos semi-calificados: Aprendices de trabajadores de construcción, mecánicos, sastres y sombrereros, entre otros.
Tejedores
6. Empleo familiar: Empleo no remunerado

Categoría de Empleo III: Trabajos regulares desprotegidos

7. Empleos calificados urbanos: Chóferes, albañiles, sastres, costureras, zapateros, dulceros, músicos, etc.
8. Autoempleo que requiere capital: Rescatistas
Pequeños comerciantes

Categoría de Empleo IV: Trabajos regulares protegidos

9. Trabajos profesionales: Profesores; contadores y enfermeras

Categoría de Empleo V: Buenos trabajos protegidos

10. Buenos trabajos profesionales: Ingenieros y policías

Referencias

Fields Gary S (1975) "rural-Urban Migration, Urban Unemployment, Underemployment and Job-Serach Activity in LDC's Journal of Development Economics 2, No. 2

Harris, John K.P . Kannan and Gerry Rodgers, (1999) Urban Labor Market Structure and Job Access in India: A Study of Coimbatore, (ILO: Research Series).

Jiménez Zamora Elizabeth (1999) "Labor Market Segmentation and Migrant Labor: A Case Study of Indigenous and Mestizo Migrants in Bolivia." Ph.D. Dissertation. University of Notre Dame, USA.

Laserna Roberto (2002) "Pobreza, Expectativas y Esfuerzo Laboral" en Estadísticas y análisis Revista de Estudios Económicos y Sociales. Volumen I